МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАІНИ

СХІДНОУКРАЇНСКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ УНІВЕРСИТЕТ

ІМЕНІ ВОЛОДИМИРА ДАЛЯ

Факультет гуманітарних наук, психології та педагогіки

кафедра практичної психології та соціальної роботи

 **Черниченко О.О.**

**Кваліфікаційна магістерська робота**

**Особливості професійного зростання працівників соціальних закладів**

**Сєвєродонецьк**

 **2019**

**СХІДНОУКРАЇНСКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ УНІВЕРСИТЕТ**

**ІМЕНІ ВОЛОДИМИРА ДАЛЯ**

**Факультет гуманітарних наук, психології та педагогіки**

 (повне найменування інституту, факультету)

**Кафедра практичної психології та соціальної роботи**

 (повна назва кафедри)

ПОЯСНЮВАЛЬНА ЗАПИСКА

**до кваліфікаційної магістерської роботи**

 **освітньо-кваліфікаційного рівня** \_\_\_\_магістр\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

 (бакалавр, спеціаліст, магістр)

 спеціальності 231 - Соціальна робота

 (шифр і назва)

 галузі знань 23 - Соціальна робота

 (шифр і назва)

на тему:Особливості професійного зростання працівників соціальних закладів

Виконала: студентка групи СР-17зм Черниченко О.О.

Керівник: к.психол.н., доц. Завацький В.Ю.

Завідувач кафедри практичної психології

та соціальної роботи

д. психол. н., проф. Завацька Н.Є.

Рецензент

к. психол. н., доц. Боярин Л.В.

Сєвєродонецьк - 2019

**СХІДНОУКРАЇНСКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ УНІВЕРСИТЕТ**

**ІМЕНІ ВОЛОДИМИРА ДАЛЯ**

 **Факультет гуманітарних наук, психології та педагогіки**

 (повне найменування інституту, факультету)

 **Кафедра практичної психології та соціальної роботи**

 (повна назва кафедри)

Освітньо-кваліфікаційний рівень \_\_\_\_магістр\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

 (бакалавр, спеціаліст, магістр)

 спеціальності 231 - Соціальна робота

 (шифр і назва)

 галузі знань 23 - Соціальна робота

 (шифр і назва)

 **ЗАТВЕРДЖУЮ**

 **Завідувач кафедри**

 **практичної психології та**

 **соціальної роботи, проф.**

 **Завацька Н.Є.**

 «23» 10 2018 року

 **З А В Д А Н Н Я**

**НА КВАЛІФІКАЦІЙНУ МАГІСТЕРСЬКУ РОБОТУ СТУДЕНТУ**

 **Черниченко Ольги Олександрівни\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_**

 (прізвище, ім’я, по батькові )

1. Тема роботи: Особливості професійного зростання працівників соціальних закладів

Керівник роботи Завацький В.Ю., к. психол. н., доц.\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

 (прізвище, ім’я, по батькові, науковий ступінь, вчене звання)

затверджені наказом вищого навчального закладу від «23» жовтня 2018 року № 224/42

2. Строк подання студентом роботи 20.12.2018 р.

3. Вихідні дані до роботи: *обсяг роботи - 100, табл. – 6, рис. – 6, список використаної літератури – 150 джерел.*

4.Зміст розрахунково-пояснювальної записки (перелік питань, які потрібно розробити): *дослідити особливості професійного зростання працівників соціальних закладів.*

*.*

6. Консультанти розділів роботи

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Розділ | Прізвище, ініціали та посадаКонсультанта | Підпис, дата |
| завданнявидав | завданняприйняв |
| **1.** | Завацький В.Ю. – к.психол.н., доцент кафедри практичної психології та соціальної роботи | 23.10.2018р. | 23.10.2018р. |
| **2.** | Завацький В.Ю. – к.психол.н., доцент кафедри практичної психології та соціальної роботи | 23.10.2018р. | 23.10.2018р. |
| **3.** | Завацький В.Ю. – к.психол.н., доцент кафедри практичної психології та соціальної роботи | 23.10.2018р. | 23.10.2018р. |

7. Дата видачі завдання 23.10.2018 р.

**КАЛЕНДАРНИЙ ПЛАН**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **№****з/п** | **Назва етапів дипломного проектування** | **Строк виконання етапів**  | **Примітка** |
| 1 | Визначення проблеми дослідження та розроблення плану кваліфікаційної магістерської роботи | 10.2018 р.  | 10.2018 р.  |
| 2 | Аналіз літератури за проблемою. Робота над теоретичною частиною дослідження | 10-11. 2018 р. | 10-11. 2018 р. |
| 3 | Розробка діагностичного інструментарію та проведення констатувального експерименту | 10.2018 р. | 10.2018 р. |
| 4 | Узагальнення результатів констатувального експерименту | 10-11. 2018 р. | 10-11. 2018 р. |
| 5 | Розробка програми формувальних заходів | 11.2018 р. | 11.2018 р. |
| 6 | Проведення повторного тестування та оцінка ефективності формувальних заходів | 11-12. 2018 р. | 11-12. 2018 р. |
| 7 | Підготовка кваліфікаційної магістерської роботи до захисту та захист роботи | 01.2019 р. | 01.2019 р. |

Студент Черниченко О.О.

Керівник роботи Завацький В.Ю.

РЕФЕРАТ

Текст - 100 с., табл. – 6, рис. – 6, джерел – 150.

У роботі проведено аналіз теоретико-методологічних підходів до вивчення проблеми професійного зростання працівників соціальних закладів.

Наведено результати емпіричного дослідження щодо специфіки професійного зростання працівників соціальних закладів.

Визначено доцільність використання розвивальної програми щодо професійного зростання працівників соціальних закладів.

Ключові слова: СОЦІАЛЬНА РОБОТА, СОЦІАЛЬНИЙ ПРАЦІВНИК, професійна діяльність, професійнО ВАЖЛИВІ ЯКОСТІ, професійне зростання, соціальні заклади.

|  |  |
| --- | --- |
| ЗМІСТ |  |
| ВСТУП | ………………………………………………………………… | 7 |
| РОЗДІЛ 1. | ПРОФЕСІЙНЕ ЗРОСТАННЯ ПРАЦІВНИКІВ СОЦІАЛЬНИХ ЗАКЛАДІВ ЯК ПРЕДМЕТ СОЦІАЛЬНО-ПСИХОЛОГІЧНОГО ДОСЛІДЖЕННЯ ……………............... | 11 |
| 1.1. | Теоретичні підходи до вивчення феномену „професійне зростання” фахівця ………………………………………….... | 11 |
| 1.2. | Професійне зростання працівників соціальних закладів як соціально-психологічний феномен ……………………………… | 28 |
| РОЗДІЛ 2. | ЕМПІРИЧНЕ ДОСЛІДЖЕННЯ СОЦІАЛЬНО-ПСИХОЛОГІЧНИХ ОСОБЛИВОСТЕЙ ПРОФЕСІЙНОГО ЗРОСТАННЯ ПРАЦІВНИКІВ СОЦІАЛЬНИХ ЗАКЛАДІВ.………………………………………………………. | 33 |
| 2.1. | Обґрунтування вибору методів дослідження ……………….. | 33 |
| 2.2. | Виявлення соціально-психологічних чинників, що впливають на професійне зростання працівників соціальних закладів…………………………………………………...................... | 41 |
| РОЗДІЛ 3. | ПСИХОЛОГІЧНІ ЗАСОБИ АКТИВІЗАЦІЇ ПРОФЕСІЙНОГО ЗРОСТАННЯ ПРАЦІВНИКІВ СОЦІАЛЬНИХ ЗАКЛАДІВ.…………………........................................................ | 59 |
| 3.1. | Соціально-психологічний супровід професійного зростання працівників соціальних закладів …............................................... | 59 |
| 3.2. | Теоретичні основи формування професійної успішності працівників соціальних закладів.……… ………………………. | 69 |
| ВИСНОВКИ …………………………………………………………………... | 83 |
| СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ………………………….................. | 85 |

**ВСТУП**

**Актуальність теми дослідження.** Реформування соціальної сфери України, розширення її інтеграції у цивілізоване співтовариство зумовлює необхідність нових оцінок проблеми професійного зростання соціального працівника та нових підходів щодо її вирішення. Це обумовлено змінами соціальної оцінки, підвищенням рівня свідомості соціальних працівників. Соціально-економічні та культурні зміни у державі, що відбуваються в наш час, породжують необхідність у перегляді змісту професій, а з ними й відповідних вимог до фахівця, існуючої практики організації процесу його професійної підготовки. Протистояти викликам часу, кваліфіковано й оперативно вирішувати професійні завдання, забезпечувати високий рівень професійної діяльності, здатні лише фахівці нового рівня – професійно компетентні, професійно успішні, професійно зростаючі.

Аналіз вітчизняних і зарубіжних досліджень професійного зростання фахівця показав, що його розгляд здійснювався в таких напрямках: вивчення процесу професійного зростання (К. Абульханова-Славська, В. Бочелюк, Н. Завацька, О. Клімов, Л. Матяш, С. Неверкович та ін.); дослідження структурних компонентів, чинників і умов професійного зростання фахівця (І. Ващенко, Б. Вульф, А. Деркач, В. Зазикін, Л. Мітіна, В. Поздняков та ін.); вплив трансформації мотиваційно-ціннісної сфери особистості на виконання професійних обов’язків (С. Гарькавець, П. Скляр, В. Скребець, Т. Ткач та ін.).

Особливості процесу управління організацією були предметом вивчення вітчизняних дослідників (О. Корніяка, Т. Ткач, В. Третьяченко та ін.). Розкрита роль професійної успішності викладачів (О. Жигло, С. Кірдянкін, В. Московський), менеджерів (К. Красов, Ю. Мокін), державних службовців (В. Андрусяк,Г. Атаманчук, О. Івашкін, Ю. Кукота, А. Турчинов), військовослужбовців (Н. Бідюк, І. Ковальська, Є. Потапчук).

Порівняно недавно почала досліджуватися проблема професійного зростання працівників правоохоронних органів України (І. Ващенко, В. Лапшина, О. Мартиненко, О. Самохвал та ін.), але поза межами емпіричного вивчення залишаються соціально-психологічні особливості професійного зростання соціального працівника в соціальній сфері.

**Об'єкт дослідження** – професійне зростання працівників соціальних закладів.

**Предмет дослідження** – соціально-психологічні особливості професійного зростання працівників соціальних закладів.

**Мета дослідження** – теоретико-емпіричне вивчення соціально-психологічних особливостей професійного зростання працівників соціальних закладів.

Реалізація поставленої мети передбачала виконання таких **завдань дослідження**:

1. Здійснити теоретичний аналіз наукових досліджень щодо проблеми професійного зростання працівників соціальних закладів та розкрити сутність понять „професійне зростання”, „професійна успішність”.
2. Виявити соціально-психологічні особливості професійного зростання працівників соціальних закладів.
3. Визначити критерії діагностики професійної успішності працівників соціальних закладів як основи їх професійного зростання.
4. Розробити та апробувати програму сприяння професійному зростанню працівників соціальних закладів.

**Теоретико-методологічну основу дослідження** складали: психологічні теорії і концепції професійної успішності та самоідентифікації особистості (П. Анохін, Р. Берне, І. Ведін, В. Вілюнас, В. Джемс, Є. Ільєнков, В. Пекеліс, Г. Тульчинський та ін.); саморозвитку особистості, розгортання її внутрішніх потенцій і ресурсів (В. Бочелюк, О. Газман, Н. Завацька, Л. Кулікова, С. Максименко, Т. Титаренко та ін.); теоретичні положення про успішність особистості (Н. Алюшина, М. Батурін, Г. Вайзер, Є. Ільїн, В. Курбатов, В. Поздняков, М. Пряжніков, Ю. Репецький, Ю. Стрелков та ін.); наукові ідеї про сутність і чинники професійної успішності соціальних працівників (І. Ващенко, М. Костицький, І. Реуцька, В. Синьов та ін.); індивідуальна управлінська концепція керівника (В. Анісімков, Є. Клубов, В. Морозов, В. Уриваєв та ін.); теоретичні моделі професійного зростання соціальних працівників (В. Бушкевич, В. Казанцев, Л. Колодкін, Ф. Кренслер, В. Огородніков та ін.).

**Методи дослідження.** Для досягнення мети та розв’язання поставлених задач дослідження використовувались такі методи:

*‑ теоретичні:* аналіз науково-дослідницьких джерел, порівняння, класифікація, синтез результатів дослідження, узагальнення та систематизація наукових даних для з’ясування змісту понять „професійне зростання”, „особистісне зростання”, „успіх”, „професійна успішність”;

*‑ емпіричні:* метод спостереження, метод аналізу результатів діяльності і вчинків, методика „Комунікативні та організаторські схильності” (Б. А. Федоришин, В. В. Синявський), опитувальник рівня суб'єктивного контролю (Є. Бажин, К. Голинкіна, О. Еткінд), „Діагностика лідерських здібностей” (Е. Жаріков, Е. Крушельницький), „Оцінки рівня домагань особистості” (В. Гербачевський), „Діагностика міжособистісних відносин” (Т. Лірі), „Ціннісні орієнтації” (М. Рокич), 16-PF опитувальник Р. Кеттелла;

*‑ кількісної обробки даних*: t-критерій Стьюдента – для зіставлення отриманих даних за середнім значенням досліджуваної ознаки, φ-критерій кутового перетворення Фішера – для оцінки статистично значимих відмінностей між процентними долями вибірок, метод рангової кореляції за rs критерієм Спірмена – для встановлення наявності статистично значимих кореляційних зв’язків між досліджуваними показниками, їх напрямків та щільності.

**Наукова новизна дослідження** полягає у тому, що виявлено соціально-психологічні особливості професійного зростання працівників соціальних закладів; визначено систему критеріїв професійної успішності працівників соціальних закладів; доведено, що професійна успішність працівників соціальних закладів є основою її професійного зростання.

**Теоретичне значення** дослідження полягає в уточненні теоретичних уявлень про професійне зростання працівників соціальних закладів у контексті соціально-психологічних особливостей та характеристики його етапів, що збагачує наукові концепції соціальної психології; визначенні критеріїв професійної успішності працівників соціальних закладів як основи їх професійного зростання; подальшому розвитку теоретичних уявлень про психологічні механізми сприяння реалізації професійного зростання працівників соціальних закладів.

**Практичне значення** дослідженняполягає в можливості використання результатів, отриманих емпіричним шляхом, керівниками і начальниками управлінь (відділів, відділень, секторів) кадрового забезпечення при проведенні індивідуальної роботи – виборі вектору професійної кар’єри та при проведенні занять у системі професійної підготовки.

Положення розробленої програми сприяння реалізації професійного зростання працівників соціальних закладів можуть бути використані працівниками психологічного забезпечення професійної діяльності, а також під час консультування керівної ланки управлінців різних рангів у соціальній сфері.

**Структура та обсяг роботи.** Робота складається зі вступу, трьох розділів, загальних висновків, списку використаних джерел.

**РОЗДІЛ 1**

**ПРОФЕСІЙНЕ ЗРОСТАННЯ ПРАЦІВНИКІВ СОЦІАЛЬНИХ ЗАКЛАДІВ ЯК ПРЕДМЕТ СОЦІАЛЬНО-ПСИХОЛОГІЧНОГО ДОСЛІДЖЕННЯ**

* 1. **Теоретичні підходи до вивчення феномену „професійне зростання” фахівця**

Проведений нами теоретичний аналіз наукових джерел вказує на те, що науковий інтерес до проблеми професійного зростання фахівця був у чималої кількості науковців [1; 11; 13; 16; 23; 32; 39; 40; 43; 63; 99;110; 146та ін.]. Аналіз зазначених наукових праць здійснено, перш за все, із метою оцінки стану вивчення проблеми, та для обґрунтування обраної теоретико-методологічної спрямованості дисертаційного дослідження. Позитивна сторона підсумків огляду стану проблеми науковцями свідчить про наступне.

Теоретико-методологічні аспекти управління професійним зростанням персоналу організації проаналізовано І. Бусигіною, А. Віханським, Е. Зеєром, Л. Карамушкою, А. Марковою, Ю. Поваренковим, М. Теплінською та ін [26; 32; 80; 95; 131та ін.]. Автори розробили моделі професійної освіти і розвитку людини, психотехнічні підходи до професійного розвитку [50; 57 та ін.] і підвищення психологічної культури керівника. Зокрема, А. Деркачем розроблено концепцію психолого-акмеологічного моніторингу особистісно-професійного розвитку у системі підготовки, перепідготовки і підвищення кваліфікації державних службовців. Автором проаналізовано зміст етапів моніторингу, а також проблеми діагностики окремих компонентів моделі особистісно-професійного розвитку державних службовців [43-45].

Теоретичну модель корпоративної безпеки як акмеологічної основи продуктивної життєдіяльності організації, що спирається на ідею гармонізації особистісно-професійного зростання людини і можливості її забезпечення організаційними засобами в континуумі відносин „людина-організація”, презентовано І. Бусигіною [26]. Дослідницею побудовано алгоритм забезпечення корпоративної безпеки, що забезпечує особистісно-професійний саморозвиток і самореалізацію людини в цій організації без екстремальних ситуацій або загроз. До етапів реалізації цього алгоритму авторка відносить: підготовчий, проективний і процесуальний. „Професійний розвиток людини і забезпечення організаційних умов, в яких цей розвиток можливий, – відмічає І. Бусигіна, – визначає задоволеність людини своєю професійною працею і закладає базис корпоративної безпеки. Якщо організаційні умови дозволяють, рух людини у професійно-організаційному полі формує корпоративну ідентичність, „сплавлену” з корпоративними цінностями. Як результат, сама динаміка, рух, логіка розвитку організації стає акмеорієнтованою, спрямованою на профілактику загроз і підтримку балансу між зовнішнім і внутрішнім середовищем організації і водночас на поступальний особистісно-професійний розвиток і самореалізацію людини в організації” [26, с. 31].

О. Юдаковим розроблено модель системи управління професійним зростанням керівників загальноосвітніх установ. Відмінність розробленої моделі системи управління професійним просуванням керівників загальноосвітніх установ від інших моделей полягає у можливості відображення функціональних суб’єктів управління (міністерства, відомства, загальноосвітні установи, управлінський персонал шкіл), об’єкта управління (система професійного просування керівників загальноосвітніх установ: первинна підготовка (навчання), перепідготовка або отримання другої професії, підвищенн кваліфікації), механізму управління (програми підготовки і підвищення кваліфікації, вимоги до атестації керівних педагогічних працівників, робота з кадровим резервом, стажування, ротація кадрів, самопідготовка, самоосвіта) і результативних показників (скорочення періоду адаптації персоналу, зниження плинності кадрів тощо). Автор визначає професійне зростання керівників загальноосвітніх установ як сукупність засобів і методів посадового просування, що використовуються в організаціях шкільної освіти.

Досліджуючи розвиток професійного зростання фахівця, Е. Зеєр у своїх роботах наголошував на тому, що він залежить від таких сфер професійної діяльності, як: мотиваційна і операціональна [80]. До мотиваційної сфери у професійній діяльності автор відніс: професійні цінності, ідеали, менталітет, розуміння значимості професії; професійний світогляд, оволодіння етичними нормами професії; професійне призвання, наміри; професійну інтернальність, як пошук у собі успіху та неуспіху; побудову власного сценарію професійного життя; індивідуальність, як самобутність професійного світогляду, системи оцінювання; визнання себе як професіонала, прагнення до професійного зростання, мотивацію до різних видів підвищення кваліфікації; задоволеність власною працею, як усвідомлення своїх домагань.

Щодо операційної сфери у професійній діяльності, то її складовими є наступні: професійні та психологічні знання про працю; професійна самосвідомість; професійні та психологічні дії, способи, прийоми, уміння, навики, технології; професійні якості, результативність праці, працездатність; досягнення певного статусу у професійній діяльності, розряду, категорії; індивідуальний стиль професійної діяльності; оволодіння декількома видами діяльності у рамках професії; творчий підхід до виконання професійних функцій та завдань.

Питання організації кадрової роботи і організації виховної роботи з молодими фахівцями, як резервом керівної ланки, працівниками і керівниками структурних підрозділів різного рівня розкрито в працях [47]. Просування працівника у професійному або посадовому відношенні від моменту вступу його у сферу трудової діяльності до моменту виходу з неї, – відмічає Е. Яськов, – можливе за наявності двох аспектів: зовнішнього і внутрішнього [47]. Зовнішній аспект професійного зростання відображує загальну послідовність професій, видів праці і посад, які обіймає працівник впродовж всієї трудової діяльності. Внутрішінй аспект професійного зростання виявляється у динаміці професійної мотивації і здібностей, реалізованих в індивідуальних професійних рішеннях і вчинках.

Нормативні та організаційно-психологічні проблеми професійного зростання працівників ОВС висвітлено у роботах багатьох дослідників [46-47; 84; 93; 124-126 та ін.]. Так, О. Доніка розкриває професійне зростання керівника ОВС як результат вибору в галузі професійної діяльності, пов'язаний з посадовим ростом, творчим розвитком особистості, який супроводжується зміною його адміністративно-правового статусу, а також обсягу і технології виконуваної роботи [46, с. 12]. Дослідниця акцентує увагу на необхідності управління професійним зростанням керівника ОВС, під яким розуміє цілеспрямовану діяльність, пов’язану з організацією процесу проходження етапів і стадій кар’єрного просування, спрямовану на підвищення і зміну його правового статусу.

Співзвучне розуміння професійного зростання керівника ОВС О. Доніка є трактування І. Реуцької, на думку якої „це становлення суб’єкта управлінської діяльності з позитивним розвитком професійно важливих якостей особистості (передусім, мотиваційно-смислових і операціональних), усвідомленим накопиченням професійної майстерності і реалізацією суб’єктно значимої ділової кар’єри, яка базується на взірцях поведінки, відповідних сучасним вимогам, що висуваються до представника державної правоохоронної служби”. Дослідниця також акцентує увагу на організаційно-структурній побудові та специфіці професійно-посадового просування в правоохонній сфері – системі ОВС. Більшість кандидатів у системі ОВС, віднесених до резерву на вищу посаду, – пише вона, – зазнає труднощів, пов’язаних не лише з організаційними бар’єрами, а й з суб’єктивними труднощами у професійному зростанні особистості. При цьому наявність, з одного боку, в посадовій ієрархії „організаційного плато”, а з іншого боку – прагнення керівників ОВС до незалежності, самостійності, спрямованості на особистісне зростання, зумовлюють виникнення професійно-детермінованих протиріч. Як результат, у керівників ОВС посилюється нервово-психічна напруга і з’являється емоційне вигорання, що, в свою чергу, виявляється у зниженні працездатності, збільшенні ймовірності прийняття помилкових рішень, появі конфліктних ситуацій, і врешті-решт приводе до втрати досвідчених фахівців.

Втім, ускладнення керівників ОВС у професійному зростанні особистості, на думку І. Реуцької, носять переважно суб’єктний ситуативно-посадовий характер і можуть бути класифіковані з урахуванням сутності обмежень, що блокують професійне зростання особистості, на: 1) суб’єктні: мотиваційно-смислові, операціональні, модуляційні; соціально-психологічні; 2) реальні та „удавані” ситуативно-суб’єктні; реальні і „удавані” ситуативно-соціально-психологічні.

В контексті зазначеного, дослідниця розробила трансметодичну модель психологічного консультування при наданні психологічної допомоги керівникам ОВС, яка враховує види наявних проблем і психологічний потенціал особистості, сприяє підвищенню у даної категорії працівників аутопсихологічної компетентності і прийняттю відповідальності за професійно-посадове зростання, конструктивне вирішення протиріч, що виникають на професійному шляху.

Згідно В. Дроздову, професійне зростання керівника ОВС – це процес успішного просування по службових східцях і зростання професійної майстерності [47]. Висвітлюючи сучасні вимоги до кадрової політики ОВС, нові технології управління службовою кар’єрою, В. Бушкевич у своїй роботі „Проблемы карьеры в работе с кадрами органов внутренних дел (организационно-правовые аспекты)”, наводить таке визначення професійного зростання фахівця – це просування людини у засвоєнні і вдосконаленні способу життєдіяльності з метою досягнення певних переваг у соціальній ієрархії у суспільстві.

У роботах вітчизняних дослідників запропоновано розкривати професійне зростання через особистісний потенціал [1; 8; 12; 43; 47; 69; 85; 131; 147 та ін.]. Автори відмічали, що вивчення особистісного потенціалу важливо для цілісного розуміння особистості в її поступальному розвитку. З цього приводу А. Деркач відмічає, що поняття „потенціал” змістовно відображує сутність самовираження особистості в професії та особистісно-професійного розвитку і примноження особистісного потенціалу [43].

Схожі міркування віднаходимо і в працях В. Маркова. Автор тлумачить поняття „потенціал” як психологічний феномен, яким інтегрально можна описати феномен мотивів і здібностей. Так, здібності індивіда відображують вже реалізований потенціал, а мотивація особистості визначає подальші перспективи розвитку потенціалу. На підставі цього В. Марков пропонує визначати особистісний потенціал як „самокеровану систему внутрішніх відтворюваних ресурсів особистості, які проявляються в її діяльності, спрямованій на отримання соціально-значимих результатів” [131].

У зв’язку з тим, що людина включена у сферу професійних стосунків через створення суспільно-корисного продукту та можливість самореалізації у професії, то особистісний потенціал особистості розкривається у професійній діяльності через професійну самореалізацію. Відтак, можна говорити про інтегральний взаємозв’язок особистісного потенціалу з професійним потенціалом. Зокрема, В. Маркова визначає особистісно-професійний потенціал, як сукупність внутрішніх ресурсів людини, що розкривають її професійні можливості, і відносить до складової особистісного потенціалу [130].

Отже, у структурі особистості потенціал постає як індивідуальна система особливим образом організованих внутрішніх і зовнішніх ресурсів людини, що забезпечують різноманітні можливі вектори розвитку і трансформації особистості в процесі її життєвого шляху.

Такі показники зростання особистісного потенціалу, як: незалежність; особистісна автономія; внутрішня свобода; життєстійкість у складних обставинах; осмисленість життя; готовність до внутрішніх змін; здатність сприймати нову невизначену інформацію; постійна готовність до дії; особливості планування діяльності; тимчасова перспектива особистості, – наголошувала К. Абульханова-Славська, – можна наразі використовувати для діагностики професійного зростання [1].

Інші науковці особистісний потенціал розглядають як нейтральний ресурс, який може розкритися в різних варіаціях і за різними життєвими сценаріями. Розкриття особистісного потенціалу визначає життєвий шлях особистості, який є унікальним варіантом розкриття і використання особистістю своїх ресурсів, перетворених у можливості.

Особливості особистісного зростання в контексті процесу самоактуалізації та самореалізації проаналізовано у працях Р. Ассаджолі, К. Роджерса, Д. Леонтьєва, Г. Оллпорта, А. Маслоу та ін. Зокрема, Р. Ассаджолі розумів особисте зростання, як самореалізацію, самоактуалізацію через переживання свого синтезуючого духовного центру, пробудження, самоздійснення прихованих можливостей людини. К. Роджерс порівнював особистісне зростання з конструктивною організмічною потребою розвиватися й удосконалюватися, змінювати способи сприйняття власного внутрішнього „Я”. За визначенням Д. Леонтьєва, особистісне зростання людини полягає у невпинному, постійному розвитку комплексу психологічних властивостей, який надає їй можливість приймати рішення і регулювати свою поведінку, враховуючи і оцінюючи ситуацію, але виходячи, насамперед, із своїх внутрішніх уявлень і критеріїв незалежно від умов, у яких розвивається людина. Особистісне зростання, – на думку Г. Оллпорта, – це активний процес функціонування людини, яка здійснює вільні вибори між діалектично пов’язаними „цінностями зростання” і „цінностями здорового регресу”. Згідно А. Маслоу, особистісне зростання це „рух вперед і вгору”, в міру того, як людина піднімається за ієрархією потреб, у результаті чого постійно проходить процес самоактуалізації потенціалу людини.

На думку О. Мірошниченко, особистісне зростання – це наближення людини до розуміння і здійснення сенсу свого життя через набуття особистісного досвіду, який включає в себе самопізнання, довіру, самоприйняття, свободу, природність, демократичність, співпричетність, незалежність та ін. [140].

Виходячи з означеного, джерелом особистісного зростання визнавалися природні потенціали людини, що первісно містили у собі тенденції самореалізації чи самоактуалізації, завдяки яким особистість зростає зсередини, і відбувається становленням власної „Я-концепції” [25].

Генезис зростання особистості залежно від соціальних джерел впливу досліджувала Л. Анциферова [8]. Розвиток особистості визнавався основним способом її існування. О. Лідерс пропонує під особистісним зростанням розуміти розгортання особливої діяльності переживання особистості під впливом зовнішніх і внутрішніх стимулів, коли вона, здійснивши вчинок, сприймає себе новою, такою, що виходить за межі попередньої данності.

На думку Д. Сьюпера, особистісне зростання – це процес формування цілісної особистості, яка немає нерозв'язних протиріч між прагненнями, бажаннями та можливостями, між потребами життєдіяльності і моралі, між реальністю і планами тощо [48]. Воно виступає, як важливий засіб подолання кризових ситуацій – особистісний смисл, відчуття внутрішнього усвідомлення своїх думок, почуттів і дій. При цьому особистісне зростання може бути більш повільним у спокійні періоди життя, і, навпаки, більш інтенсивним у складних життєвих ситуаціях, у періоди життєвих криз або при інтенсивній взаємодії з іншими людьми.

Для особистісного зростання важливим є сам факт руху. Цілісність, взаємопов’язаність особистісного зростання в одному „особистісному вимірі” сприяє просуванню в інших. Отже, можна говорити, що від умов, у яких проходило особистісне зростання, залежить розвиток професійного зростання.

Усвідомлюючи, що особистість стає професіоналом не відразу, а впродовж усього життя, проходячи досить багато випробувань, повторів і повернень („відкати”) на попередні рівні, а також кризи, А. Маркова досить детально розкриває роль та етапи особистісного зростання у професійному зростанні. Дослідниця зауважує, що кожен шлях суттєво відрізняється один від одного і виділяє рівні професіоналізму та етапи професійного зростання на кожному з них [130]. Це, зокрема:

1. Допрофесіоналізм. На цьому рівні людина здійснює роботу і види праці, не володіючи якостями професіонала, поступово опановує норми і правила професії. Етапами даного рівня є наступні: 1) адаптація до професії (період, коли людина засвоює правила, норми, прийоми, техніки та технології характерні для обраної професії і поставлених професійних завдань). Зазвичай він триває 1-2 роки з початку трудової діяльності, але бувають випадки, коли він розтягується на роки; 2) самоактуалізація у професії, тобто усвідомлення своїх можливостей, дотримання професійних норм, свідоме посилення своїх позитивних якостей, побудова індивідуального стилю поведінки у професійній діяльності; 3) вільне володіння професією, що виявляється через гармонізацію людини із професією.

2. Професіоналізм. Цей рівень найбільший за тривалістю. Людина вдосконалює необхідні для виконання роботи норми і правила, формує власні мотиви і цілі, досягає певних професійних злетів, самостверджується. Зрозуміло, що настільки складні перетворення у людині можуть проходити тривало і поступово, а також у різних варіаціях у різних людей.

3. Суперпрофесіоналізм (вищий професіоналізм). На цьому рівні відбувається розквіт фахівця, проявом якого є його високі досягнення і творчі успіхи. Етапність даного рівня можна представити у такий спосіб: 1) вільне володіння професією у формі творчості; 2) освоєння декількох спеціальностей і володіння прийомами переходу від однієї до іншої; 3) творче самопроектування себе як особистості професіонала. Фахівець формує у собі нові, раніше не властиві психологічні і професійні якості.

4. Непрофесіоналізм (псевдопрофесіоналізм). Цей рівень схожий з допрофесіоналізмом, коли у людини відсутні необхідні професійні знання і вміння. Зовні особа виглядає досить активною, але при цьому діє неефективно, робить помилки, або виконує роботу, що не відповідає нормам діяльності; виконує завдання, керуючись неправильними морально-етичними орієнтирами, переслідуючи вузько індивідуальні цілі у збиток іншим людям. Все це є свідченням відсутності професіоналізму.

5. Післяпрофесіоналізм. Даний рівень проходить кожен фахівець, який дожив до пенсійного віку. На цьому рівні особа може опинитися просто «професіоналом у минулому», а може залишитися бажаним порадником, наставником, експертом.

Досягти рівня професіоналізму може практично кожна людина, яка розуміє, що професійна творчість суттєво впливає на розвиток її особистого потенціалу. Однак кожен рівень та етап професіоналізму зазначає А. Маркова висуває неодинакові вимоги до психологічних якостей, мотиваційної сфери та мислення працівника. Дослідниця пропонує наступну типологію фахівців: переконаний; ерудит; самодіагност; майстер; діагност-експерт; творець (новатор, винахідник); дослідник-експериментатор [131]. У подібний спосіб розкриває рівні професіоналізму й Е. Зеєр.

Розкриваючи професіоналізм, О. Крушельницька, Д. Мельничук апелюють до таких його етапів: 1)підготовчий період (до 25 р.) пов'язаний з одержанням середньої або вищої освіти. У цей період людина здійснює пошук професії, яка б найкраще її задовольняла. Тому може змінити декілька її видів; 2) адаптаційний (25-30 рр.) – це період освоєння обраної професії, набуття досвіду; 3) етап просування (30-45 рр.). В цей період іде процес росту, просування по службі, зростає потреба в самоствердженні, досягненні високого статусу; 4) етап збереження (45-60 рр.) характеризується діями закріплення досягнутих результатів, досягається найвищий рівень вдосконалення кваліфікації, знань, умінь, досвіду, майстерності. Людина досягає вершин незалежності і самоствердження; 5) завершальний етап (60-65 рр.) – пошук заміни, передачі знань, умінь молоді, підготовка до виходу на пенсію [114].

Різноманітні аспекти професійного зростання на різних етапах трудової діяльності вивчали В. Дружинін, А. Маркова, В. Шаповалов та ін. Так, В. Дружинін пропонував розкривати становлення професіонала і його розвиток через професіоналізацію суб'єкта праці [48]. Автор писав, щоб стати суб'єктом праці, необхідно: 1) досягти високого рівня розвитку здібностей та інших професійно важливих якостей особистості; 2) отримувати задоволення від праці; 3) розвивати систему саморегуляції; 4) засвоювати суспільно вироблені способи діяльності; 5) розвивати навики самооцінки, відчуття самоствердження і самоповаги. Відтак, професіоналізація як процес формування специфічних видів трудової діяльності людини на основі розвитку сукупності професійно орієнтованих психологічних, фізіологічних, поведінкових характеристик, забезпечує функцію регуляції становлення і вдосконалення суб'єкта праці.

Варто зазначити, що професіоналізацію суб'єкта праці вчені досліджують за декількома напрямками: 1) як процес його соціалізації; 2) як процес розвитку особистості; 3) як професійну самореалізацію індивіда на життєвій дорозі; 4) як форму активності особи [48].

Формування особистості фахівця обумовлено активністю особистості та вимогами дійсності. Саме професійна діяльність особистості вносить вагомий внесок у напрямок розвитку особистості та формує риси характеру і зацікавленість працею.

Функціональні блоки психологічної системи діяльності, що впливають на успішну реалізацію поставлених функцій і завдань, та є показниками успішного зростання фахівця, можуть бути сформульовані у такий спосіб: 1) мотиви діяльності та її збуджуючі сили (матеріальні, пізнавальні, естетичні); 2) цілі діяльності, що формують її зміст, і виражаються у конкретних результатах; 3) програми діяльності, що відтворюють уявлення про зміст та процеси; 4) інформаційна основа діяльності; 5) процеси прийняття рішень (виявлення проблемної ситуації, висунення гіпотез, вибір найбільш реального варіанту); 6) психомоторні процеси, що реалізують діяльність у формі моторних актів і беруть участь у регуляції діяльності; 7) професіонально важливі якості розвиток, яких відбувається у процесі професійної підготовки суб’єкта праці та під час удосконалення кваліфікації [48].

На думку О. Мірошниченко, під професійним зростанням слід розуміти індивідуальний особистісний процес розвитку здатності осмислювати свою діяльність і шукати шляхи вдосконалення себе в цій діяльності, будувати свою кар’єру [140].

В. Шаповалов пропонує професійне зростання розкривати через вектори кар’єрного потенціалу особистості, до яких він відносить такі характеристики індивіда: психофізіологічні (схильності, здібності, здоров’я, працездатність); особистісні (потреби, інтереси, мотиви, особистісні якості); компетентності (кваліфікація, об’єм і якість знань, вмінь і навичок); життєві і кар’єрні орієнтації (соціальні і професійні цінності, рівень зазіхань).

Наукові пошуки Л. Вілкова Н. Желаєвська, Ж. Сафонова, Е. Шейн [30; 62 та ін.] були спрямовані на дослідження особистісних детермінант професійного зростання фахівця. Зокрема Н. Желаєвська,пропонує вивчатипрофесійне зростання фахівця через професійну відповідальність. У сучасному світі надзвичайно зросла необхідність у прийнятті відповідальних рішень в ситуаціях невизначеності, зумовлених дефіцитом або надлишком вхідної інформації, – пише дослідниця [62]. Тому від того, на скільки фахівець буде усвідомлювати професійну відповідальність, яка надає „можливість оцінювати і контролювати не лише власне професійне становлення на момент професійного вибору, а й охоплює процеси професійного прогнозування, цілепокладання і формування життєвих і професійних планів у найближчому і віддаленому майбутньому”, це буде позначатися на його професійному зростанні [62, с. 43 ]. Завдяки професійній відповідальності, – відмічає авторка, – формується мотиваційно-ціннісна позиція, розвиваються такі здібності як цілепокладання, планування, прогнозування, важливі якості фахівця. Тобто професійна відповідальність забезпечує можливість особистості свідомо і цілеспрямовано організовувати свою особисту і професійну життєдіяльність певним для неї способом, взаємодіючи з різними обставинами, а не просто слідуючи за її подіями.

Ж. Сафонова зазначає, що коли переважає ділова спрямованість у структурі особистості і характері професійної поведінки, гармонійне поєднання особистісних якостей, ціннісних, кар’єрних орієнтацій і вибір адекватної сфери професійної діяльності, яка дозволяє максимально повно їх реалізувати, то це стає основою для досягнення кар’єрного успіху у жінок.

Досліджуючи особистісні детермінанти кар’єризму менеджерів середньої ланки, Л. Вілкова відносить до них: зміст мотивів життєдіяльності, кар’єрних, професійних і „нонконформізм”, що впливають на виразність кар’єризму, а також структуру провідних мотивів особистості [30].

Згідно Е. Шейн, професійне зростання фахівця слід розкривати через реалізацію людиною уявлень про себе в процесі розвитку кар’єри. Поступова актуалізація образу „Я” навколо потреб і мотивів, талантів і цінностей отримала назву процесу знаходження „якоря кар’єри”, який, стабілізуючись, починає діяти як провідна сила у кар’єрі. „Якорь” – це група потреб, цінностей і мотивів, що сприймаються, і талантів, пов’язаних із кар’єрою, від реалізації яких людина хотіла б в найменшому ступені відмовитися при здійсненні тих або інших професійних виборів.

На думку О. Хлудової, професійний розвиток особистості працівників ОВС залежить від наявності таких професійних якостей, як: професійна придатність, професійна спрямованість, психологічна готовність до діяльності, професійна компетентність, професійна адаптованість, професійне самовизначення, яке забезпечує успішність здійснення діяльності. При цьому позитивні фактори, що впливають на розвиток особистості працівників ОВС містять: самореалізацію, професійну компетентність, ділову атмосферу, відповідальні взаємини, результативність діяльності.

Розкриваючи професійне зростання працівників ДІБДР, Ж. Маслова вказує на зміни їх психологічних якостей залежно від етапу професійного зростання: 1) на етапі підготовки до професії (стаж служби менше 1 року): ціннісні орієнтації (здоров’я, сім’я, матеріальна забезпеченість, невисоке прагнення до досягнень і змін, уникання неуспіху), середній рівень інтелекту, невисока відповідальність, самостійність, ініціатива, помітна екстравертованість, слабо виражений нейротизм, емоційна стабільність, незначний психотизм, виражена ситуативна тривожність, агресивність проявляється активністю позиції, що посилюється при протидії зовнішніх сил, неправдивість, незадоволеність і песимістична оцінка своїх перспектив; 2) на етапі професіоналізму(стаж служби понад 3 роки): ціннісні орієнтації (здоров’я, сім’я, активне життя), ретельність, відповідальність, самоконтроль, висока мотивація досягнень, активність особистої позиції, високий рівень інтелекту, висока відповідальність, велика незалежність, самостійність, виражена екстравертованість, риси інтроверсії і нейротизму менш виражені, а прагнення до емоційного самовираження і особистої тривожності вищі, ніж у працівників із стажем 1 рік, прихована агресивність, скептичне ставлення до моральних мотивів поведінки оточуючих, незадоволеність, поведінка у конфліктній ситуації – уникання [133].

До особистісних профілів і факторної структури властивостей і станів працівників ДІБДР, що ускладнюють адаптацію і професійне зростання, автор відносить: нейротизм, емоційну лабільність, ригідність, індивідуалістичність.

Отже, службово-професійна діяльність і професійне зростання працівника ДІБДР у сучасних умовах, – зазначає Ж. Маслова, – визначається його успішною адаптованістю та параметрами професійно-релевантної поведінки [133].

За останні роки з’явилося чимало наукових праць, в яких відображено умови, від яких залежить професійне зростання фахівця у різних сферах професійної діяльності. Так, визначено умови професійного зростання у: вчителів на післявузівському етапі, персонала установ середньої професійної освіти [173], офіцерів [49], керівників органів і установ карно-виправної системи [41], персонала податкової системи [63], керівників ОВС [46; 47; 200], державних службовців [7; 43; 111; 115; 129; 131; 154; 203], муніципальних керівників [87] та ін. Автори констатували, що результати функціонування будь-якої організації, в першу чергу, залежать від її керівника. Це пов’язано з тим, що керівник приймає рішення, які зачіпають інтереси всіх членів організації, її ресурси, спрямовуючи їх на досягнення загальних цілей. Особливе місце, яке займають керівники у системі управління організацією, визначає вимоги до їх професійної підготовки, відбору, розстановки та просування по службі. Так, О. Доніка до умов, від яких залежить успішність управління професійним зростанням керівників ОВС, віднесла наступні: взаємозв’язок всіх етапів кар’єрного просування (відбір, призначення на першу керівну посаду, підтримання службового успіху і подальше просування по службі, завершення служби); впровадження сучасних технологій планування службового зростання; складання професіограм, різних форм призначення на посаду; мотивація службового зростання. Загалом, просування по службі керівників ОВС залежить від об’єктивних і суб’єктивних чинників. До перших авторка віднесла: „стан економічної і політичної систем країни, соціально-демографічні характеристики керівників ОВС, територіальне розташування ОВС, фактична система управління ОВС, часові характеристики кар’єри”, а до суб’єктивних чинників – „професійні знання, досвід організаторської роботи, відношення прямого начальника, наявність „покровителя” для службового просування, особистісні і ділові якості керівника, стан здоров’я” [46, с. 7-8]. Серед чинників, які негативно впливають на професійне зростання керівників ОВС, були виявлені: часті зміни керівників, суб’єктивізм при призначенні на посаду, низька ефективність інституту резерву на висунення, низьке матеріальне забезпечення працівників ОВС.

На думку І. Реуцької, успішне професійне зростання керівників ОВС залежить від таких умов, як: позитивний розвиток професійно важливих якостей, усвідомлене накопичення професійної майстерності, засвоєння взірців поведінки, відповідних сучасним вимогам, що висуваються до представника державної правоохоронної служби.

Досліджуючи професійне зростання персоналу установ середньої професійної освіти, І. Подорога визначила умови, що цьому сприяють: корпоративні семінари як нова модель навчання на робочому місці; модульна побудова змісту навчального матеріалу в експериментальних програмах; використання андрагогічних технологій навчання; ставлення до того, хто навчається, як дорослого; надання можливостей слухачу як особистості і фахівцю для самореалізації.

Як зазначає Ф. Кренслер, службово-професійне просування працівника УВП – це результат службової діяльності, який пов'язаний з посадовим зростанням і розвитком особистості, який здійснює вплив на її адміністративно-правовий статус, а також обсяг і характеристики виконуваної роботи [109]. При цьому просування по службі, відмічає автор, – це не тільки суб’єктивне право працівника, а, передусім, адміністративно правовий акт керівника, який переміщує, пересуває і просуває людину по службі. Взагалі на кар’єру працівника УВП, зазначає Ф. Кренслер, впливають внутрішні та зовнішні фактори [109]. До внутрішніх факторів автор відносить: професійну освіту; високий інтелектуальний рівень (широкий кругозір, знання, навички і вміння); організаційні здібності і досвід роботи; рівень правової і загальної культури; мотивацію і цілеспрямованість особистості в конкурентній боротьбі; психологічну налаштованість і настрій на кар’єру; вміння показати, зарекомендувати себе перед керівництвом; вміння будувати відносини у робочому колективі, не створювати конфліктні ситуації; стан здоров’я; знання і дотримання принципів будування службової кар’єри.

Серед зовнішніх факторів Ф. Кренслер називає, зокрема, наступні: соціально-професійне середовище; соціально-правовий статус, рівень життя і престиж працівника УВП у суспільстві; входження в кадрову команду керівника; наявність з керівниками органу або установи УВП загальних інтересів – професійних, фінансових, творчих тощо [109].

Відтак, службово-професійне просування – це складний і суперечливий соціально-правовий процес. Не кожен працівник, який талановитий і мотивований, може легко рухатися по сходах ієрархії державної правоохоронної служби. Для того, щоб управління системою службово-професійного просування працівників УВП було ефективним, необхідно щоб його організаційний механізм містив низку елементів: визначення цілей системи службово-професійного просування; формування її мотивів; вивчення і оцінка кар’єрного потенціалу працівника; робота з резервом на висування; планування службової кар’єри; забезпечення прозорості процесу управління системою службово-професійного просування на основі вивчення вітчизняного і закордонного досвіду [109].

За Д. Волошиним, умовами, що забезпечують успішне професійне зростання керівника УВП є наступні: реалізація змісту навчання в системі підвищення кваліфікації через блочно-модульну освітню програму, розроблену відповідно до специфіки сучасних психолого-педагогічних і соціально-економічних вимог, що висуваються до професійної компетентності керівника УВП; запровадження в освітній процес формування професійної компетентності форм і методів активного навчання, скорегованих із урахуванням принципів навчання дорослих; спрямованість керівників УВП на неперервний процес підвищення професійної компетентності. При цьому автор вказує також на необхідність розвитку ПВЯ, а саме: здатність оперативно аналізувати і прогнозувати ситуацію в умовах дефіциту часу та інформації як у звичайних, так і в екстремальних обставинах; вміння застосовувати сучасні психолого-педагогічні знання при роботі з особовим складом і засудженими; знання наукових основ, методики прийняття і організації виконання управлінських рішень; організаторські та комунікативні здібності; психологічна стійкість до професійної деформації; націленість на неперервне удосконалення професійної компетентності [35].

Виходячи з означеного, проведений нами теоретичний аналіз свідчить про те, що проблема професійного зростання фахівця вивчалася в межах різних підходів: нормативного, функціонального та комплексного. При цьому професійне зростання фахівця може відбуватися за різними моделями: психолого-акмеологічною, корпоративної безпеки, системи управління професійним зростанням керівників, трансметодичною.

Загалом профеійне зростання працівника визначається не лише як просування за посадовими сходинками, а й як процес реалізації людиною себе, своїх можливостей в умовах професійної діяльності. Отже, можливо говорити про професійне зростання як процес і результат системних перетворень розвитку особистості, що включає взаємопов’язані прогресивні зміни професіоналізму діяльності особистості, нормативності діяльності й поведінки, продуктивну Я-концепцію.

Усвідомлюючи, що успішна реалізація правової реформи в Україні можлива лише за умови подальшого розвитку правоохоронних органів, змін у кадровій політиці відомства, підвищення рівня правосвідомості та професіоналізму її працівників, актуалізована потреба як у цілковито іншому типі соціального працівника, який суворо дотримується принципів правової держави, успішно орієнтується і діє в сучасному правовому просторі, так і формуванні керівників нового типу, володіючих високим рівнем професіоналізму і мотивацією до професійного зростання особистості, а також розробці дієвих технологій надання психологічної допомоги керівникам правоохоронних органів при ускладненнях у професійному зростанні особистості. Тому у наступному параграфі нашої роботи буде проаналізовано наукові здобутки вчених щодо особливостей професійного зростання працівників правоохоронної сфери. У такий спосіб можна буде визначитися щодо усвідомлення та прийняття вимог сучасного суспільства до професійної діяльності й особистості професійного зростання жінок-соціальних працівників.

* 1. **Професійне зростання працівників соціальних закладів як соціально-психологічний феномен**

Сучасне життя стимулює появу нових орієнтирів у системі соціальних цінностей і норм поведінки, розвиток нових потреб, формування нових життєвих цілей, актуалізує проблему розвитку і використання людського потенціалу. Беручи до уваги, що розкритися і проявити свої здібності, особистісні і ділові якості людина може, передусім, у професійній діяльності, чимало науковців прагнули дослідити професійне зростання в контексті кар’єри (неперервний процес успішного просування по східцях адміністративної, соціальної, професійної, майнової та інших ієрархій з метою досягнення бажаного статусу і відповідного йому рівня і якості життя) [9; 22; 38; 43-45; 63; 130; 146 та ін.]. Зусилля вчених були спрямовані на розробку кар’єрних стратегій, виявлення особистісних факторів і особистісних особливостей професійної кар’єри державних службовців, вивчення психологічних детермінант і механізмів досягнення суб’єктом успішного кар’єрного зростання, соціально-психологічних факторів, від яких залежить успішність кар’єри жінок, дослідження стереотипів професійних здібностей і їх вплив на професійну самореалізацію жінок, здійснення типології жіночої кар’єри. Автори відмічали, що людина, яка робить кар’єру, орієнтована на реалізацію особистісного і професійного потенціалу. Саме успішно побудована кар’єра дозволяє людині досягти визнання своєї неповторності, значущості для інших людей, для суспільства в цілому і отримати підтвердження у виді певної компенсації.

Досліджуючи соціально-психологічні якості жінок, особливості соціальної поведінки, від яких залежить успішність побудови їх кар’єри, М. Сафонова відмічає, що такою основою є перевага ділової спрямованості у структурі особистості і характері професійної поведінки особи, гармонійне поєднання особистісних якостей, ціннісних, кар’єрних орієнтацій і вибір адекватної сфери професійної діяльності, яка дозволяє максимально повно їх реалізувати. Тобто досягнення кар’єрного успіху у жінок пов’язано з присутністю у структурі особистості властивостей, які традиційно вважалися чоловічими (активність, наполегливість, впевненість у собі, цілеспрямованість, ділова спрямованість тощо). Успішна кар’єра, відображуючи установку особи на самореалізацію, самовдосконалення, творчий самовираз, впливає на її особистість.

Схожими є дані, отримані Є. Жорніковою, яка визначала особистісні фактори професійної кар’єри жінок-податківців. У зв’язку з тим, що кадрова структура в податковій системі склалася таким чином, що половина керівників управлінь і керівників податкових інспекцій (вищий рівень управління) це особи, і майже 80 % жінок-податківців знаходяться на середньому управлінському рівні (заступники керівників управлінь, заступники керівників податкових інспекцій, начальники відділів і їх заступники), то це спричинює необхідність визначення факторів, від яких залежить професійна кар’єра особи у податковій системі. Дослідниця експериментально визначила, що на успішність побудови професійної кар’єри жінок-податківців суттєво впливають такі особистісні характеристики, як: самоефективність у сфері діяльності і спілкування, інтернальний локус контролю, емоційна стабільність, доброзичливість, екстраверсія, високий рівень андрогінії (перевага маскулінних якостей). Жінки-податківці, у яких наявний високий ступінь виразності перелічених характеристик, посідають вищий управлінський рівень, бо в них підвищується рівень самоефективності у діяльності [63].

Особистісні особливості жінок є тими суб’єктивними факторами, які знаходяться в основі її кар’єрного просування, спрямованого на подолання об’єктивних обставин і різного роду перешкод, заданих соціальними стереотипами й установками С. Ситдикова. Авторка зазначає, що жінкам для досягнення кар’єрного зростання у „чисто чоловічих” професіях, необхідно володіти якостями, які б дозволяли їм ефективно виконувати професійні обов’язки, саме: „готовність до ризику, креативність, незалежність, рішучість, самоволодіння, сміливість, впевненість у собі, широта поглядів, енергійність”.

Різні аспекти кар’єри не пройшли повз уваги й зарубіжних вчених, які: розробляли моделі розвитку кар’єри, визначали фактори задоволеності роботою, досліджували вплив процесу соціалізації на розвиток кар’єри, аналізували бар’єри, що заважають успішній кар’єрі, вивчали психологічні особливості, які вибудовують кар’єру, стилі керівництва, емоційну напругу, стреси, пов’язані з побудовою кар’єри, фактори успішності професійної кар’єри, відмінності у кар’єрі, реалізованої чоловіком і жінкою.

Варто зазначити, що в цілому успішна професійна кар’єра і для жінок, і для чоловіків є важливою складовою їх професійної діяльності, апрофесіоналізм є джерелом впевненості у собі. Втім, особи вбачають у кар’єрному зростанні можливість самореалізації і самоствердження, а чоловіки – можливість здобуття свободи і влади.

Виходячи з наведеного, успішність вирішення професійних завдань залежить також і від розвиненості низки професійно важливих якостей соціального працівника, які можуть бути визначені у такий спосіб: дисциплінованість, організованість, впевненість у собі, тривала працездатність, психічна витривалість, охайність, здатність до тривалого зосередження, переключення уваги, швидкості орієнтації у нових умовах, здатність працювати при дії сторонніх подразників та ін.

Узагальнюючи результати теоретичних досліджень і отримані дані, доходимо висновку, що професійне зростання – це процес і результат становлення соціального працівника як суб’єкта управлінської діяльності в правоохоронній галузі, який поєднує у собі професійну успішність, швидкість присвоєння спеціального звання, усвідомлення необхідності особистісного розвитку, накопичення професійної майстерності, виконання професійних завдань у ситуаціях, пов’язаних із специфічним середовищем.

Запропонована модель надає можливість системно управляти професійним зростанням на трьох основних рівнях: державно/відомчому, внутрішньоорганізаційному, особистісному.

Механізмами державно/відомчого регулювання можуть виступати, як: 1) реалізація основних напрямків реформування системи, що стосуються керівників; 2)  розробка і реалізація спеціальних програм професійної підготовки, перепідготовки, підвищення кваліфікації керівників; 3) розробка вимог і програм атестації працівників; 4)  вирішення організаційно-правових питань, пов’язаних із уточненням.

Серед механізмів особистісного регулювання системи професійного зростання, перш за все, зазначимо наступні: самоосвіта – способи і прийоми роботи над собою, визначення власних потреб керівників в особистому і професійному плані, організація самонавчання; самоорганізація – прорахунок етапів професійного зростання, вибір найбільш оптимального шляху; моніторинг кар’єрного розвитку та ін.; самооцінка – передбачає оцінку власних навичок і ділових рис, пізнання себе, своєї сили і своїх недоліків. Дозволяє правильно ставити цілі професійного розвитку.

Дана модель управління професійним зростанням, на нашу думку, дозволяє вдосконалювати комплекс наукових засобів і методів управління, спостереження, аналізу і контролю зміни стану складних об’єктів у діяльності.

**РОЗДІЛ 2**

**ЕМПІРИЧНЕ ДОСЛІДЖЕННЯ СОЦІАЛЬНО-ПСИХОЛОГІЧНИХ ОСОБЛИВОСТЕЙ ПРОФЕСІЙНОГО ЗРОСТАННЯ ПРАЦІВНИКІВ СОЦІАЛЬНИХ ЗАКЛАДІВ**

**2.1. Обґрунтування вибору методів дослідження**

Відповідно до завдань нашого дослідження, констатувальний етап емпіричного дослідження було спрямовано на досягнення мети, сутність якої полягала у наступному.

На основі теоретичного аналізу з досліджуваної проблеми ми дійшли висновку, що професійне зростання – це процес і результат становлення жінки-керівника як суб’єкта управлінської діяльності, який поєднує у собі професійну успішність, усвідомлення необхідності особистісного розвитку, накопичення професійної майстерності, виконання професійних завдань у ситуаціях, пов’язаних із специфічним середовищем і, який супроводжується швидкістю присвоєння спеціального звання та зміною її адміністративно-правового статусу, слід розглядати через його структурні елементи та враховувати соціально-психологічні особливості, від яких воно залежить. Загалом, розвиток професійного зростання залежить від таких соціально-психологічних факторів, як: психічне та фізичне здоров’я; професійно важливі якості; матеріальне благополуччя; соціальний статус; відсутність стягнень, наявність заохочень і нагород; тривалість перебування на займаній посаді; швидкість просування по службових східцях. Констатовано, що професійна успішність є основою професійного зростання.

Під час дослідження з’ясовано, що складовими професійного зростання соціального працівника в соціальній сфері є професійна успішність, швидкість присвоєння спеціального звання та підвищення у займаній посаді. Враховуючи те, що складовими професійної успішності соціального працівника в соціальній сфері є управлінські та юридичні компетенції, управлінська та юридична компетентність, мотиваційний, організаційний, емоційно-вольовий і комунікативний показники, психологічне і фізичне здоров'я, соціальний статус, матеріальне благополуччя, тривалість перебування на посаді керівника, швидкість просування по службових східцях, відсутність стягнень, наявність заохочень і нагород, а також професійно важливі якості, в даному дослідженні зосереджено увагу на їх вивченні, як найбільших каталізаторах на сучасному етапі розвитку суспільства.

А також беручи до уваги, що складовими професійної успішності є наступні риси характеру: ерудованість, стійка і адекватна самооцінка, емоційна врівноваженість, здатність до творчого вирішення завдань, уміння впливати на підлеглих, заповзятливість, надійність і відповідальність, незалежність, лабільність, товариськість, стійкість до стресу, цілісність особового ідеалу, самокритичність, самоповага, відповідальність, ми зупинимося на тих, які більш характерні для соціальної сфери.

Другий етап дослідження – проведення пілотажного дослідження, адаптація методик і проведення емпіричного дослідження. Також, було проведено констатувальний експеримент, спрямований на: 1) визначення критеріїв професійної успішності соціального працівника в соціальній сфері; 2) виявлення зв’язку між професійною успішністю та професійним зростанням.

Для вирішення цих завдань було використано низку методик: „Комунікативні та організаторські схильності” (Б. Федоришин, В. Синявський), опитувальник рівня суб'єктивного контролю (Є. Бажин, К. Голинкіна, О. Еткінд), „Діагностика лідерських здібностей” (Е. Жаріков, Е. Крушельницький), „Оцінки рівня домагань особистості” (В. Гербачевський), „Діагностика міжособистісних відносин” (Т. Лірі), „Ціннісні орієнтації” (М. Рокич), 16-PF опитувальник Р. Кеттелла.

Третій етап– розроблено структуру і зміст програми сприяння реалізації професійного зростання, процедуру впровадження та проаналізовано ефективність її застосування. Представлено аналіз, опис та інтерпретацію отриманих результатів.

Отримані дані під час експерименту дали можливість побудувати певні гіпотези стосовно особистісних рис характеру, які заважають їх успішному професійному зростанню. Зокрема до них можна віднести: низький рівень інтернального локусу контролю, імпульсивність, інтровертованість, виражена мотивація уникнення невдач, деспотія, пасивність, наявність внутрішніх конфліктів, песимізм, не схильність ризикувати, не адекватність самооцінки, низький рівень комунікативних та організаторських здібностей. Перелічені особистісні якості значною мірою заважають успішному професійному зростанню.

Визначення рівня комунікативних і організаторських схильностей ми здійснювали за допомогою методики „Комунікативних і організаторських схильностей”. Методика містить 40 запитань. Досліджуваним пропонувалося на кожне запитання надати відповідь „так” або „ні”. Згідно з ключем підраховувалися бали окремо за кожною шкалою (комунікативні та організаторські схильності).

Наступним кроком було визначення рівнів комунікативних та організаторських здібностей: дуже низький, низький, середній, високий, найвищій.

Ступінь відповідальності людини за свої вчинки і своє життя, тобто рівень особистісного реагування на емоційну важку ситуацію, ми у своєму дослідженні, вивчали за допомогою методики „Діагностика рівня суб’єктивного контролю” (Дж. Роттер, адаптація Е.Ф. Бажина).

Матеріалом, із яким працювали досліджувані, були 44 твердження, що описували різні способи інтерпретації людиною соціальних ситуацій, які найчастіше зустрічаються в житті. Шкальні значення підраховувалися за шкалами: загальної інтернальності (Із), інтернальності в галузі досягнень (Ід), інтернальності в галузі невдач (Ін), інтернальності в галузі сімейних стосунків (Іс), інтернальності в галузі виробничих стосунків (Ів), інтернальності в галузі міжособистісних стосунків (Ім), інтернальності відносно здоров’я та хвороби (Ізх). Відповідно до ключа підраховувалася сума балів за кожною шкалою, обчислювалась кількісна оцінка узагальненого показника індивідуального локусу контролю, інваріантного до часткових ситуацій діяльності, двох показників середнього рівня узагальненості й ряду ситуаційно-специфічних показників.

За спеціальною таблицею „сирі” бали переводилися в стандартні оцінки (стени). Потім отримані в стенах результати співставлялися з нормою (5,5 стенів) та будувався графік або профіль. Можливі два полярні типи локалізації контролю: екстернальний (зовнішній локус) та інтернальний (внутрішній локус). Для першого типу локалізації контролю показник має бути нижче 5,5 стенів, а для другого – вище 5,5 стенів. Тобто виявлялася характеристика особистості, що описує, якою мірою людина відчуває себе активним суб’єктом своєї діяльності, а в якій – пасивним об’єктом дії інших людей і зовнішніх обставин.

Зовнішньо спрямована захисна поведінка характерна для екстерналів. Вони будь-яку ситуацію сприймають як зовнішній стимул. Тому у випадку успіху демонструють свої здібності, а при невдачі все пояснюють невезінням, випадковістю, негативним впливом інших людей. Відтак, їм вкрай необхідні схвалення і підтримка.

Інтернали, на відміну від екстерналів, вважають, що як успіхи, так і невдачі залежать від рівня здібностей, компетентності і є закономірним результатом цілеспрямованої діяльності та самодіяльності. Їх провідною мотивацією у структуруванні процесу цілеутворення є пошук его-ідентичності. Через велику когнітивну активність інтернали мають ширші часові перспективи, що охоплюють більше подій майбутнього і минулого. Їх поведінка спрямована на послідовне досягнення успіху шляхом розвитку навичок і глибокої обробки інформації, постановки більш складних завдань. Потреба в досягненні має тенденцію до підвищення і пов’язана зі збільшенням значень особистісної й реактивної тривожності, що є передумовою для можливо більшої фрустрованості й меншої стресостійкості у випадку серйозних невдач. У них спостерігається емоційна стабільність, схильність до теоретичного мислення, абстрагування й синтез уявлень.

Загалом, відповідно зі ставленням параметрів активності й реактивності (й у зв’язку з мотивацією досягнення та ставлення), вектор екстернальності-інтернальності співпадає з вектором рефлексії.

У процесі обробки результатів дослідження відповідно виявленому типу контролю визначався рівень суб’єктивного контролю: високий або низький. Варто зазначити, що високі показники РСК властиві рішучій, емоційно стабільній, комунікативній, завзятій людині, із високим самоконтролем і стриманістю. Низькі показники РСК, навпаки, властиві малокомунікативній, емоційно нестійкій людині, яка схильна до неформальної поведінки, поганого самоконтролю і має високу нервову напруженість.

Методику „Оцінки рівня домагань особистості” (В. Гербачевський) використано нами для визначення рівня домагань через діагностику компонентів мотиваційної структури особистості. Методика заповнюється після завершення одного з етапів будь-якої продуктивної діяльності (учбова, спортивна, виробнича тощо). Передбачається, що після відповідей на питання методики В. К. Гербачевського респондент продовжує свою діяльність. Час на його виконання не лімітований. Завдання не обов'язково має бути виконане в один день.

Проблемні ситуації, що виникають у процесі відповідей на висловлювання опитувальника, приводять до актуалізації низки потреб, серед яких виділяються пізнавальні, соціальні, потреби самосвідомості, підвищення самоповаги і тому подібне. На основі цих потреб суб'єкт оцінює значимість і складність завдання, витрати часу і сил, прогноз оцінки розвитку особистісних якостей.

За результатами тестування визначається мотиваційна структура особистості опитуваних. У цій структурі розрізняють 15 компонентів. По кожному з яких підраховується сума балів за допомогою ключа і правил переводу у бали. Умовно компоненти мотиваційної структури поділені на чотири блоки (групи).

До першої групи входять 6 компонентів, що є ядром мотиваційної структури особистості: 1) внутрішній мотив; 2) пізнавальний мотив; 3) мотив уникнення; 4) змагальний мотив; 5) мотив до зміни поточної діяльності; 6) мотив самоповаги. Перераховані компоненти виступають у ролі чинників, що спонукають суб'єкта до певного виду діяльності.

Другу групу утворюють компоненти, пов'язані з досягненням досить важких цілей і відносяться до поточних справ: 7) надання особливої значущості предметам; 8) рівень складності завдання; 9) прояв вольового зусилля; 10) оцінка рівня досягнутих результатів; 11) оцінка свого потенціалу.

До третьої групи компонентів входять складові прогнозних оцінок діяльності суб'єкта: 12) намічений рівень мобілізації зусиль, необхідних для досягнення цілей діяльності; 13) очікуваний рівень результатів діяльності.

Четверта група компонентів відображає причинні чинники відповідної діяльності: 14) закономірність результатів; 15) ініціативність.

Перераховані компоненти є потенційною мотиваційною структурою, що виникає в ході виконання завдання. Центральною ланкою в цій структурі є мотиваційні компоненти, а серед них компонент самоповаги адекватно виражає експериментальну оцінку рівня прагнень особистості.

Оцінки кожного компонента мотиваційної структури особистості дозволяють побудувати індивідуальний профіль опитуваного, в якому представлені кількісні співвідношення між усіма представленими компонентами. Методика довіри до себе являє собою низку висловлювань, що стосуються різних сторін життя людини.

Для того, щоб визначити рівень розвитку лідерських якостей респондентам була запропонована методика „Діагностики лідерських здібностей” (Є. Жаріков, Є. Крушельницький). Досліджуваним було запропоновано відповісти „так” або „ні” на 50 запитань. За відповідями визначалась наявність лідерських якостей у респондентів. У відповідності з ключем підраховувалася сума балів, яку отримали досліджувані. За кожну відповідь, яка співпадала з ключем, нараховувався 1 бал. За результатами було визначено наскільки виражені лідерські якості у опитаних (якості лідера виражені слабко, середнє, сильно.).

Для того, щоб оцінити самооцінку та оцінку досліджуваних було використано методику „Діагностика міжособистісних відносин” (Т. Лірі). Оптантам було запропоновано відповісти на 128 оціночних суджень, із яких у кожному із 8 типів взаємовідносин виникають 16 пунктів, упорядкованих по зростаючій інтенсивності. Зазначена методика побудована таким чином, що судження направлені на виявлення будь якого типу відносин розміщені не підряд, а групуються по 4 і повторюються через рівну кількість визначень. Під час опрацювання була врахована кількість відносин кожного типу. За результатами було визначено до якого типу особистості відноситься кожен досліджуваний.

Для визначення системи ціннісних орієнтацій, що визначають змістовну сторону спрямованості особистості нами було застосовано методику „Ціннісні орієнтації” М. Рокича. Здійснюючи діагностування респондентам пред’являлося два списки цінностей (по 18 у кожному) де вони ранжували цінності в залежності від значимості спочатку у наборі термінальних цінностей, а потім у інструментальних.

Під час узагальнення отриманих даних ми звертали увагу на групування певних цінностей в окремі блоки. Наприклад: етичні, конформістські, альтруїстичні, самоповаги, конкретні, абстрактні, цінності професійної самореалізації та ін.

16-факторний особистісний опитувальник Р. Кеттелла був використаний для більш детального вивчення особистості. Стандартизований опитувальник, включає 187 суджень, поділених на 16 шкал, що вимірюють різні полярні властивості особистості. Кожна з шкал оцінює окрему рису особистості в стандартних балах.

Згідно з ключем підраховувалися бали окремо за кожною шкалою. За спеціальною таблицею „сирі” бали переводилися в стандартні оцінки (стени). Отримані в стенах результати співставлялися з нормою (5,5 стенів) та будувався графік або профіль. Можливі два полярні типи локалізації контролю: екстернальний (зовнішній локус) та інтернальний (внутрішній локус). Для першого типу локалізації контролю показник має бути нижче 5,5 стенів, а для другого – вище 5,5 стенів. Тобто виявлялася чинники, що характеризують загальні властивості особистості керівників та підлегих.

Опитувальник Р. Кеттелла частково змалював психологічну  картину та дозволив виділити для подальшого дослідження риси характеру кожного досліджуваного, а також дав змогу у подальшому дослідженні закцентувати увагу на деяких особливостях розвитку особистостей.

Отримані дані піддавались статистичному аналізу з наступною якісною інтерпретацією та змістовим узагальненням. Їх обробка здійснювалась за допомогою комп’ютерної програми „IBM SPSS 21.0 for Windows”. Для зіставлення отриманих даних за середнім значенням досліджуваної ознаки було використано t-критерій Стьюдента. Оцінку статистично значимих відмінностей між процентними долями вибірок було здійснено за допомогою φ-критерія кутового перетворення Фішера. Встановлення наявності статистично значимих кореляційних зв’язків між досліджуваними показниками, їх напрямків та щільності;метод рангової кореляції з'ясовувалося за rs критерієм Спірмена. Використання взаємопов’язаних методів, адекватних меті й завданням дослідження, дало змогу найбільш повно й усебічно розкрити й вивчити предмет дослідження.

**2.2. Виявлення соціально-психологічних чинників, що впливають на професійне зростання працівників соціальних закладів**

Отримані в результаті проведеного дослідження дані свідчать про наступне.

Серед інтернальних чинників зазначимо, передусім, суспільну установку про те, що жінка не може досягти вершин кар'єрного зростання, не приносячи в жертву інтереси своєї сім'ї. Саме цей чинник породжує цілий комплекс проблем як для найуспішнішої особи, так і для її оточення. Але незважаючи на зовнішні чинники, що стають на заваді обіймати керівні посади, в останні роки досить багато представниць жіночої статі обирають професію соціального працівника. Все це актуалізувало необхідність виявлення соціально-психолоігчних чинників, від яких залежить професійне зростання соціального працівника в соціальній сфері у сучасну епоху.

Варто зазначити, що керівник – це індивід, на якого офіційно покладені функції управління та організації діяльності в колективі. Для керівника й системи керівництва вихідним є визначення цілей спільної діяльності, які фіксують бажаний напрямок розвитку організації, тобто задають образ того кінцевого стану, до якого повинна дійти вона через певний проміжок часу. Вважається, що саме визначення таких цілей, структурування діяльності стосунків під час виконання завдань спільноти, здійснення впливу на персонал становить сенс і сутність керівництва [37].

Процес соціально-психологічного впливу, коли індивід чи колективний суб’єкт управління з певним наміром впливає на інших людей з метою структурувати дії та взаємини в групі чи організації отримав назву керівництва.

До основних функцій керівника відносять: планову (визначення можливих шляхів досягнення цілей та оцінки засобів реалізації існуючих альтернатив); виробничу (оперативне регулювання роботи підрозділів для виконання плану); організаційну (забезпечення зв’язків підприємства з зовнішнім середовищем, розподіл завданнь і ресурси між підрозділами); керування кадрами (організаця добору і навчання кадрів, мотивація до ефективної роботи та оптимальне використання ресурсів); контроль (оцінка інформації, необхідної для виявлення і вирішення проблем раніше, ніж вони стануть надто серйозними; вчасне виявлення і вирішення проблем і тенденцій; формулювання висновків); виховну (створення в організації творчої атмосфери, закріплення позитивних якостей співробітників і усунення негативних) [111].

Тому, як слушно зазначає Р. Кричевський [111], ідеальним співвідношенням для організації є поєднання в одній особі формального керівника та лідера (Лідер – це член групи, наділений найбільшим ціннісним потенціалом, котрий забезпечує йому провідний вплив на групу. Він спонтанно виконує роль неофіційного керівника за умов специфічної, достатньо значущої ситуації з тим, щоб забезпечити організацію спільної діяльності й досягти поставленої мети). Якщо ж це різні особи, то у колективі можуть виникати конфлікти, наслідком чого буде погіршення результатів діяльності.

Виходячи з означеного, основними рисами особистості керівника в правоохоронних органах (незалежно від статі), що обумовлюють ефективність керівництва, повинні бути: позитивна самооцінка (вміння швидко приймати рішення та керувати підлеглими посилює впевненість у собі, викликає більше довіри у підлеглих.); емоційна врівноваженість (вміння контролювати свої емоційні прояви та використовувати методи психологічної розрядки, підвищує стійкість до стресу); здатність до творчого вирішення завдань (постійний розвиток своїх інтелектуальних здібностей підвищує здатність керівника бачити елементи новизни, творчості у діяльності підлеглих і підтримувати їх починання); вміння впливати на підлеглих (знати та реалізовувати на практиці засоби психологічного впливу.); заповзятливість (створення умов для отримання задоволення від виконуваних завдань); надійність і відповідальність (вміння викликати довіру у підлеглих та осіб, що спільно працюють з підрозділом); незалежність (відповідальність за прийняте рішення); лабільність (швидке пристосовування до обставин і переключення з однієї справи на іншу); товариськість (вміння підтримувати ділові і доброзичливі стосунки із оточуючими).

Поєднання цих „типово чоловічих ” та „типово жіночих” рис характеру науковці назвали андрогенним спектром поведінки особистості. Термін „андрогенний” складається із двох слів греческого походження: „andros”, що можна перевести як чоловічі чесноти, і „genos” – жіночі чесноти. При цьому термін „чесноти” – це соціально-людські якості.

До андрогенного спектру поведінки особи відносяться: інтуїція, здатність співчувати, сітчасте мислення, кооперативність, вміння прогнозувати поведінку інших людей, контактність, схильність будувати довгострокові плани, вміння контролювати свої і чужі думки та вміння вчасно зупинитися.

Тому в соціумі потрібно сформувати розуміння того, що успішність професійної діяльності у правоохоронній сфері визначається не „відвічно чоловічими” якостями особи, а загальнолюдськими. І тоді особистості для професійної реалізації не потрібно буде імітувати чоловічу поведінку, адже будь-яке наслідування завжди слабше за оригінал.

Ядро, що становить лідерські якості, у чоловіків і жінок загальне, а ось індивідуальний стиль виконання ролі може і повинен відрізнятися. Дуже важливим для особи, що бажає себе реалізувати, є визнання своїх фемінних якостей, оскільки вони прекрасно вписуються у сучасні людиноорієнтовані моделі лідерства та керування.

Успішна жінка-керівник повинна бути інтелектуально й фізично активною, цілеспрямованою, впевненою в собі, самостійною у прийнятті рішень, інтуїтивно відчувати настрой інших, готова до ризику, гідно реагувати на критику, зауваження й навіть образу. Ділові якості, вміння досягати результатів, володіння методами керування, рівень інтелекту повинні бути притаманні будь-якому керуючому незалежно від статі.

За результатами нашого дослідження з’ясовано, що одним із чинників, який впливає на професійне зростання є роль стереотипу у масові свідомості суспільства про жінку. Впродовж досить тривалого часу, керуючись стереотипами, що склалися у суспільстві, вважалося недоцільним приймати на роботу в правоохоронні структури жінок, а тим більше призначати їх на керівні посади. Існувала думка, що через перевагу таких особистісних рис у жінок, як: довірливість, чутливість, залежність, емоційність, нестриманість та ін., вони не зможуть виконувати поставленні завдання і досягати успіхів у службовій діяльності. І, навпаки, чоловікам приписували наявність у них рис і здібностей, завдяки яким вони завжди зможуть вчасно і якісно виконати поставлені завдання, досягати успіху в службовій діяльності (активність, рішучість, мужність, орієнтація на досягнення, наполегливість, володіння собою, фізична сила та ін.).



**Рис. 2.1. Показники стереотипного відношення до жіночої соціальної ролі**

З’ясовано, що успішним респондентам властиві істотно низька залежність від соціальних стереотипів і практично відсутня потреба відповідності „консервативним” і „застарілим”, на їх думку, нормам. Працюючи у чоловічому середовищі, особи змушені постійно доводити свою спроможність в обраній сфері, щоб залишатися конкурентноспроможними. Професійне зростання для них є засобом досягнення незалежності, свободи, еквівалентом своєї ефективності та потрібності. Цих жінок можна назвати нетрадиційно орієнтованими, порівняно з тими, в кого гендерна ідентичність базується на класичному фемінному образі.

Незалежний розвиток особи припускає відмову від залежності стереотипів гендерних ролей, які заганяють жінку у вузько окреслені рамки. Але він неможливий без прийняття позиції, що біологічна стать не є основною детермінантою психологічних характеристик особи, поведінки, соціальних ролей, які відіграє людина. А це дозволяє по новому конструювати „Я-образ”, вибудовувати індивідуальну модель ідентичності, що базується на своєму уявленні про образ „справжньої жінки”.

Шкода, що й дотепер існують проблеми у виокремленні нових соціальних ролей особи, особливо високостатусних. Дана проблема має дві сторони: сприйняття нових соціальних ролей суспільством і самою жінкою.

Специфіка професійного середовища також є досить важливим чинником, що впливає на зростання. Характер діяльності значно впливає на особистість соціального працівника. Під впливом зазначеної комунікації змінюються і особистісні риси (підозрілість, недовірливість, прямолінійність, відчуженість та ін.). У зв’язку з цим можуть виникати складності у спілкуванні з іншими особистостями (колегами, знайомими, близькими людьми та ін.).

Ускладнюють розвиток особистості в межах професійної діяльності і соціально-психологічні умови в яких виконуються завдання.

Напруженість пов'язана з великими фізичними і психічними перенавантаженнями; діяльність в умовах конфліктної обстановки; негативним соціально-психологічним кліматом у колективі; впливом різного роду стрес-чинників; наявністю негативного емоційного забарвлення діяльності, тому що їм доводиться зіштовхуватися з проявами людського горя; складними умовами професійної діяльності, що нерідко призводить до професійної деформації працівників. Тому, необхідно створювати відповідну систему організаційних форм і методів процесу професійного зростання, які будуть допомагати гармонійному розвиткові особистості професіонала.

Серед інтернальних чинників, що впливають на професійне зростання можна виділити сформованість індивідуального образу керівника, який містить у собі його професійно важливі якості та здібності (лідерські, комунікативні, організійні тощо).

За результатами нашого дослідження було з'ясовано, що у 56,32 % I групи лідерські якості посідають середній рівень, у 36,12% - низький рівень, у 7,56% - високий рівень. Що ж стосується II групи то у 54,82 % лідерські якості розвинені на високому рівні, у 39,62 % - на середньому рівні, у 5,56 % - на низькому рівні (рис. 2.2).

****

**Рис. 2.2. Рівні лідерських якостей досліджуваних (у %)**

Окрім цього зазначені респонденти мають і низький рівень комунікативних здібностей. Так, у 13,3 % досліджуваних II групи комунікативні здібності проявляються – на середньому та низькому рівнях, а у 73,40 % на високому рівні. У той час як організаторські здібності на високому рівні проявляються у 60,00 % досліджуваних, а решта припадає на середній і низький рівні – відповідно по 20,00 % осіб (див. рис. 2.3).

**Рис. 2.3. Порівняльний аналіз комунікативних та організаторських здібностей у II групі**

Так, можна стверджувати, що високий рівень здібностей у більшості досліджуваних (73,40 % - комунікативні здібності; 60,40 % - організаторські здібності) II групи свідчить про сформовану потребу в комунікативній діяльності. Вони здатні швидко орієнтуватися у проблемних ситуаціях та самостійно приймають оригінальні рішення; невимушено поводять себе у новому колективі; цілеспрямовані у досягненні мети.

13,30 % з середнім рівнем комунікативних та 20,00 % організаторських здібностей здатні швидко орієнтуватися у будь-якій обстановці, встановлюють контакти із знайомими та малознайомими людьми, прагнуть розширювати коло знайомих, проявляють ініціативу у спілкуванні, та здатні приймати адекватні рішення у нестандартних ситуаціях. Проте їх потенціал потребує подальшого розвитку.

У досліджуваних з низьким рівнем комунікативних (13,30 %) та 20,00 % організаторських здібностей спостерігається прагнення проводити час наодинці з собою; в новому колективі вони почувають себе ніяково; власну думку вважають за краще не відстоювати; ініціативу проявляють рідко; хворобливо відносяться до критики у власну адресу; уникають прийняття самостійних рішень.

Якщо ж порівнювати як розподілилися рівні комунікативних якостей у залежності від віку досліджуваних, то можна зазначити, що у респондентів I групи на низькому рівні віком 26 – 30 років знаходиться у 10,52 % опитаних; 36 – 40 років у 12,09% (див. табл. 2.1).

*Таблиця 2.1*

**Рівні комунікативних здібностей досліджуваних у залежності від віку (%)**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
|  РівеньВік | I група | II група |
| Низький | Середній | Високий | Низкий | Середній | Високий |
| 22 - 25 років | 0,0 | 3,22 | 1,62 | 0,0 | 0,0 | 0,0 |
| 26 - 30 років | 10,52 | 21,77 | 5,65 | 0,0 | 1,28 | 17,95 |
| 31 - 35 років | 0,0 | 4,84 | 1,62 | 0,0 | 1,25 | 7,69 |
| 36 -40 років | 12,09 | 16,93 | 0,0 | 13,3 | 3,10 | 9,01 |
| 41 -56 років | 0,0 | 11,29 | 10,45 | 0,0 | 7,67 | 38,75 |

Серед досліджуваних віком від 22-25 років, 31-35 років, 41-56 років респонденти, у яких комунікативні здібності знаходяться на низькому рівні відсутні взагалі.

За специфікою діяльності вони у більшій мірі працюють з технічними засобами, а спілкуються лише з близькими за інтересами людьми, тому і здатність реалізовувати комунікативну діяльність є низькою. Зовсім відсутні респонденти, у яких на низькому рівні розвинені комунікативні здібності віком 41 – 56 років.

На середньому рівні розвинені комунікативні здібності у I групі віком від 22 – 25 років у 3,22 % опитаних, 26 – 30 років у 21,77 %, 31 – 35 років у 4,84 %, 36 – 40 років у 16,93 %, 41 – 56 % у 11,29 %. На високому рівні розвинені комунікативні здібності у віці 22 – 25 років у 1,62 %, 26 – 30 років, у 5,65 %, 31 – 35 років, у 1,62 %, 41 – 56 років у 10,45 %. Особливості їх діяльності обумовлюють необхідність відкритого спілкування з будь-якими особами.

Як видно з табл. 2.1 у 13,3 % осіб у віці 36 – 40 років комунікативні якості розвинені на низькому рівні. Серед усіх інших вікових категорій відсутні оптанти з низьким рівнем комунікативних здібностей.

На середньому рівні розвинені комунікативні здібності у віці 26 – 30 років 1,28 %, 31 – 35 років у 1,25%, 36 – 40 років 3,10 %, 41 – 56 років 7,67%. На високому рівні розвинені комунікативні здібності у віці 26 – 30 років 17,95 %, 31 – 35 років у 7,69 %, 36 – 40 років у 9,01 %, 41 – 56 років у 38,75 %.

Аналіз проведеного дослідження свідчить, що на комунікативну компетентність значно впливає професійна діяльність. Найбільша кількість працівників з високим рівнем комунікативних здібностей припадає на вікову групу 26 – 30 років. Це передусім пов’язано з їх особистісним розвитком. Вони у більшій мірі довіряють оточуючим тому і відкритіше спілкуються. З підвищенням вікової межі відбувається спад комунікативної активності, оскільки підвищується недовіра до оточуючих. У віковій групі 41 – 56 років, також спостерігається підйом комунікативної активності. Зазначене пов’язане з переходом на інший рівень особистісного та професійного зростання, виникає необхідність спілкуватися для того щоб передавати набутий досвід та отримувати „енергетичне підживлення” від молодого покоління.

При вивченні комунікативних та організаторських здібностей з’ясувалося, що їх рівні залежить від того, за якою спеціальністю працює жінка-керівник (див. табл. 2.2).

*Таблиця 2.2*

**Рівні комунікативних та організаторських здібностей досліджуваних (%)**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Рівні | Здібності | *φ* |
| Комунікативні | Організаторські |
| Високий | 73,40 | 60,00 | 1,099 |
| Середній | 13,30 | 20,00 | -1,575 |
| Низький | 13,30 | 20,00 | 0,0 |

Значно впливають на професійне зростання і ціннісні орієнтації (див. табл. 2.3).

*Таблиця 2.3*

**Середні показники термінальних цінностей досліджуваних**

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| №п/п | Ціннісні орієнтації | I група | II група | d (рангAранг B) | d2 |
| Бали | Ранги | Бали | Ранги |
|  | Активне життя | 11,28 | 14 | 9,65 | 9 | 5 | 25 |
|  | Життєва мудрість  | 11,11 | 11 | 8,96 | 7 | 4 | 16 |
|  | Здоров’я  | 10,80 | 9 | 15,07 | 17 | -8 | 64 |
|  | Цікава робота | 10,15 | 7 | 2,53 | 4 | 3 | 9 |
|  | Краса природи та мистецтва  | 11,23 | 12 | 10,65 | 12 | 0 | 0 |
|  | Любов  | 3,93 | 4 | 10,40 | 11 | -7 | 49 |
|  | Матеріальна забезпеченість життя  | 3,34 | 1 | 2,00 | 2 | -1 | 1 |
|  | Наявність хороших і вірних друзів | 3,50 | 3 | 11,04 | 13 | -10 | 100 |
|  | Громадське визнання  | 15 | 18 | 2,41 | 3 | 15 | 225 |
|  | інтелектуальний розвиток | 7,50 | 5 | 10,12 | 10 | -5 | 25 |
|  | Продуктивне життя  | 11,27 | 13 | 8,76 | 6 | 7 | 49 |
|  | Розвиток  | 11,73 | 17 | 11,53 | 15 | 2 | 4 |
|  | Розвага | 11,62 | 15 | 11,10 | 14 | 1 | 1 |
|  | Свобода | 10,48 | 8 | 8,44 | 5 | 3 | 9 |
|  | Щасливе сімейне життя | 3,43 | 2 | 15,33 | 18 | -16 | 256 |
|  | Щастя інших | 10,95 | 10 | 9,22 | 8 | 2 | 4 |
|  | Впевненість у собі | 9,79 | 6 | 11,88 | 16 | -10 | 100 |
|  | Творчість | 11,69 | 16 | 1,44 | 1 | 15 | 225 |

Так, за результатами нашого дослідження було виявлено, що у I групи термінальні цінності розмістилися у наступній ієрархії: матеріальна забезпеченість життя, щасливе сімейне життя, наявність хороших і вірних друзів, любов, інтелектуальний розвиток, впевненість у собі, цікава робота, свобода, здоров'я, щастя інших, життєва мудрість, краса природи, продуктивне життя, активне життя, розвага, творчість, розвиток, громадське визнання (див. табл. 2.3).

У II групи життєві цінності розмістилися у такій ієрархічній послідовності: творчість, матеріальна забезпеченість життя, громадське визнання, цікава робота, свобода, продуктивне життя, життєва мудрість, щастя інших, активне життя, інтелектуальний розвиток, любов, краса природи, наявність хороших і віних друзів, розвага, розвиток, впевненість у собі, здоров'я, щасливе сімейне життя.

Для них досить важливим є відсутність матеріальних труднощів, сімейне благополуччя, дружні стосунки, духовна і фізична близість з коханою людиною. При цьому вони зовсім не замислюються над успіхами у роботі, можливостями творчої діяльності, власним розвитком тощо. На противагу їм у другої групи перші місця в ієрархічній структурі займають: можливість творчої діяльності, відсутність матеріальних труднощів, повага оточуючих, цікаві завдання та самостійність.

Також нами було з’ясовано інструментальні цінності у обох груп. Нами було виявлено, що у I групи цінності розмістилися у наступному порядку: дисциплінованість, освіченість, відповідальність, самоконтроль, ефективність у справах, широта поглядів, високі запити, акуратність, вихованість, незалежність, терпимість, чуттєвість, тверда воля, раціоналізм, чесність, життєрадісність, сміливість у відстоюванні точки зору, нетерпимість до недоліків (див. табл. 2.4).

*Таблиця 2.4*

**Середні показники інструментальних цінностей досліджуваних**

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| №п/п | Ціннісні орієнтації | I група | II група | d (рангAранг B) | d2 |
| Бали | Ранги | Бали | Ранги |
| 1. | Акуратність | 8,88 | 8 | 7,19 | 7 | 1 | 1 |
| 2. | Вихованість  | 9,80 | 9 | 13,74 | 15 | -6 | 36 |
| 3. | Високі запити | 7,82 | 7 | 9,63 | 10 | -3 | 9 |
| 4. | Життєрадісність  | 15,04 | 16 | 7,24 | 8 | 8 | 64 |
| 5. | Виконавчість  | 1,96 | 1 | 3,83 | 2 | -1 | 1 |
| 6. | Незалежність  | 10,84 | 10 | 11,67 | 11 | -1 | 1 |
| 7. | Непримиренність до недоліків у собі та інших | 15,88 | 18 | 15,90 | 17 | 1 | 1 |
| 8. | Освіченість  | 2,90 | 2 | 12,21 | 12 | -10 | 100 |
| 9. | Відповідальність  | 3,20 | 3 | 4,03 | 3 | 0 | 0 |
| 10. | Раціоналізм  | 13,80 | 14 | 9,18 | 9 | 5 | 25 |
| 11. | Самоконтроль | 3,56 | 4 | 2,15 | 1 | 3 | 9 |
| 12. | Сміливість у відстоюванні своєї думки, своїх поглядів | 15,21 | 17 | 4,15 | 4 | 13 | 169 |
| 13. | Тверда воля  | 11,90 | 13 | 15,13 | 16 | -3 | 9 |
| 14. | Терпимість  | 11,61 | 11 | 13,12 | 14 | -3 | 9 |
| 15. | Широта поглядів  | 6,67 | 6 | 65,79 | 5 | 1 | 1 |
| 16. | Чесність  | 14,02 | 15 | 16,64 | 18 | -3 | 9 |
| 17. | Ефективність у справах  | 6,23 | 5 | 5,94 | 6 | -1 | 1 |
| 18. | Чуттєвість  | 11,70 | 12 | 13,00 | 13 | -1 | 1 |

У II другої групи інструментальні цінності склали наступну ієрархію: самоконтроль, дисциплінованість, відповідальність, сміливість у відстоюванні точки зору, широта поглядів, ефективність у справах, акуратність, життєрадісність, раціоналізм, високі запити, незалежність, освіченість, чуттєвість, терпимість, вихованість, тверда воля, нетерпимість до недоліків.

Звертає на себе увагу те, що в обох групах перші місця у ієрархічній системі займають такі цінності, як: дисциплінованість та відповідальність. Зазначене можна пояснити тим, що обов’язки, які виконують правоохоронці обумовлюють необхідність бути пунктуальними, обов’язковими та дотримуватися власного слова. Те, що на останніх позиціях у них знаходиться непримиренність до недоліків у собі та інших виникає через виникненням спілкування з правопорушниками, яке тягне за собою зміну у відношенні до будь-яких прорахунків. Слід зауважити, що матеріальна забезпеченість у обох групах розміщена на перших позиціях, а на останніх позиціях приємне проведення часу, робота над собою, постійне духовне вдосконалення. Тому кореляція не досягає рівня статистичної значущості (rs=-0,199), проте інструментальні цінності за допомогою яких вони досягають бажаної мети у них досить схожі про, що свідчить кореляційний зв'язок (rs=0,54).

Під час аналізу їх особистісних якостей з’ясовано, що серед компонентів мотиваційної структури особистості переважають: потреба у досягненні успіху, влади, забезпеченні безпеки, задоволення фізіологічних потреб; відчуття соціальної значущості своєї діяльності; самоствердження через власну справу. Саме сукупність цих потреб зумовлює мотивацію посадового зростання. Все це підтверджують дані, що подані на рис. 2.4.

**Рис. 2.4. Аналіз рівнів ядра мотиваційних компонентів у досліджуваних (%)**

Отримані дані свідчать про те, що в ядрі мотиваційної структури особистості I групи на високому рівні розвинені: мотив уникнення у 39,74 % досліджуваних, змагальний мотив у 33,33 %, внутрішній мотив у 30,77 %, мотив самоспостереження у 28,21 %, мотив зміни діяльності у 24,37 %, пізнавальний мотив лише у 7,69 %.

На середньому рівні розвинені: мотив уникнення у 55,12 % досліджуваних, пізнавальний мотив у 42,31 %, внутрішній мотив та мотив зміни діяльності 35,89 %, мотив самоспостереження у 33,33 %, змагальний мотив у 28,21 %. На низькому рівні розвинені: пізнавальний мотив у 50,0 % досліджуваних, мотив зміни діяльності 39,74 %, змагальний мотив та мотив самоспостереження у 38,46 %, внутрішній мотив у 33,34 %, мотив уникнення у 5,13 % (див. рис. 2.4). Вони більшою мірою мотивовані на уникнення невдачі, тому у відповідальну мить можуть змовчати та відступити від наміченої цілі.

Протилежну ситуацію можна спостерігати серед досліджуваних 2 групи. Так, на високому рівні розвинені: мотив уникнення у 76,61 % оптантів, мотив самоспостереження у 71,77 %, внутрішній мотив у 68,54 %, мотив зміни діяльності у 58,87 %, змагальний мотив у 55,65 %, пізнавальний мотив у 53,23 %. На середньому рівні розвинені: пізнавальний мотив у 45,16 % досліджуваних, змагальний мотив у 42,74 %, мотив зміни діяльності 29,84 %, внутрішній мотив у 28,23 %, мотив самоспостереження у 25,00 %, мотив уникнення у 23,39 %.

На низькому рівні розвинені: мотив зміни діяльності 11,29 % досліджуваних, внутрішній мотив та мотив самоспостереження у 3,23 %, пізнавальний мотив та змагальний мотив лише у 1,61 % (див. рис. 2.4). Таким чином видно, що у більшості атестованих жінок-керівників компоненти, які складають ядро мотиваційної структури знаходяться на високому рівні. Можемо припустити, що особи, які отримали низькі показники були обрані на керівні посади скоріше через протекцію впливових осіб ніж за особистісними якостями.

Також нами були до досліджені компоненти мотиваційної структури, що пов’язані з досягненням складних завдань.У досліджуваних I групи на високому рівні розвинені наступні компоненти мотиваційної структури: рівень складності завдань у 85,90 %, значимість результатів у 56,41 %, вольове зусилля в 38,46 %, оцінка рівня досягнутих результатів у 25,64 %, оцінка свого потенціалу 10,26 %. На середньому рівні оцінка рівня досягнутих результатів розвинена у 71,79 %, вольові зусилля в 57,69 %, оцінка свого потенціалу у 19,23 %. На низькому рівні: оцінка свого потенціалу 70,51 %, складність завдань у 14,10 %, вольове зусилля в 3,85 %, оцінка рівня досягнутих результатів у 2,56 % (див. рис. 2.5).

**Рис. 2.5. Аналіз компонентів мотиваційної структури, що пов’язані з досягненням складних завдань (у % )**

У II групи на високому рівні розвинені наступні компоненти мотиваційної структури: рівень складності завдань у 94,35 %, значимість результатів у 75,81 %, вольове зусилля у 71,77 %, оцінка рівня досягнутих результатів у 69,35 %, оцінка свого потенціалу в 45,97 %. На середньому рівні розвинені: оцінка свого потенціалу у 50,81 %, оцінка рівня досягнутих результатів у 30,65 %, вольове зусилля розвинене у 28,23 %. На низькому рівні: складність завдання 5,56 % та оцінка свого потенціалу в 3,23 %. Зовсім відсутні особи, яким притаманний низький рівень за значимістю результатів і оцінкою рівня досягнутих результатів та середній рівень складності завдання.

Слід зазначити, що у жінок з обох груп компоненти мотиваційної структури, що пов’язані з досягненням досить складних завдань розвинені на середньому і високому рівнях.

Примітка: Нрмз – намічений рівень мобілізації зусиль; ОРР – очікуваний рівень результатів діяльності; Зр – закономірність результатів; Ін - ніціативність.

**Рис. 2.6. Складові прогнозних оцінок діяльності та компонентів, що відображають причинні фактори (у %)**

На середньому рівні розвинені намічений рівень мобілізації зусиль (48,39 %) та ініціативність (62,10 %). Слід припустити, що зазначені компоненти знаходяться саме на середньому рівні.

У більшості жінок, що знаходяться у службовому підпорядкуванні знаходяться на середньому рівні намічений рівень мобілізації зусиль (46,15 %), очікуваний рівень результатів (64,10 %), закономірність результатів (58,97 %). Ініціативність у 50,0 % досліджуваних знаходиться на низькому рівні. Можна припустити, що особи, які мають високі рівні у компонентах мотиваційної структури можливо в подальшому будуть призначені на керівні посади.

Статистично значущі відмінності наведено у табл. 2.5.

*Таблиця 2.5*

**Особливості мотиваційної структури**

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| Групи мотиваційних компонентів | Компоненти мотиваційної структури | Респонденти | t | p≤ |
| I група | II група |
| Xср. | Σ | Xср. | Σ |
| Ядро мотиваційної структури | Внутрішній мотив | 6,35 | 0,50 | 6,43 | 1,80 | 0,63 | - |
| Пізнавальний мотив | 4,11 | 1,30 | 4,25 | 2,10 | 0,56 | - |
| Мотив уникнення | 5,76 | 1,11 | 5,09 | 2,41 | 2,41 | 0,05 |
| Змагальний мотив | 4,05 | 3,97 | 17,06 | 4,34 | 21,45 | 0,001 |
| Мотив зміни діяльності | 4,82 | 4,49 | 10,94 | 5,06 | 8,73 | 0,001 |
| Мотив самоствердження | 3,94 | 3,85 | 16,85 | 4,22 | 21,88 | 0,001 |
| Компоненти повязані з досягненням складних цілей | Значимість результатів | 10,23 | 6,28 | 8,28 | 2,82 | 3,00 | 0,05 |
| Рівень складності завдання | 4,11 | 1,3 | 4,25 | 2,1 | 0,56 | - |
| Вольове зусилля | 4,94 | 0,83 | 4,34 | 1,87 | 2,5 | 0,05 |
| Оцінка рівня досягнених результатів | 6,08 | 5,35 | 11,76 | 2,05 | 10,65 | 0,001 |
| Оцінка свого потенціалу | 6,37 | 5,49 | 16,86 | 3,39 | 16,79 | 0,001 |
| Складові прогнозних оцінок | Намічений рівень мобілізації зусиль | 6,08 | 5,64 | 17,54 | 3,21 | 18,38 | 0,001 |
| Очікуваний рівень результатів | 4,82 | 0,84 | 4,43 | 2,13 | 1,25 | - |
| Причінні фактори | Закономірність результатів | 9,23 | 1,39 | 8,68 | 3,47 | 1,37 | - |
| Ініціативність | 5,35 | 4,24 | 14,47 | 4,34 | 14,67 | 0,001 |

Та, за наступними показниками – змагальний мотив, мотив зміни діяльності, мотив самоповаги, мотив досягнення результатів діяльності, ініціативність, оцінка свого потенціалу, намічений рівень мобілізації зусиль статистична значющість сягає p ≤ 0,001 (див. табл. 2.5).

Як видно з табл. 2.5 особи другої групи у більшій мірі, ніж особи першої групи, надають значення високим показникам у діяльності інших, намагаються урізноманітнювати функції діяльності, прагнуть ставити перед собою все більш складні завдання в однотипній діяльності, намагаються мобілізуватися для досягнення найвищих результатів, оцінюють рівень свого потенціалу для досягнення результатів і проявляють більшу винахідливість при вирішенні поставлених завдань.

 Водночас особи першої групи (підлеглі) здебільшого надають перевагу особистісній значимості досягнутим результатам, їм притаманний страх показати низьку результативність у діяльності.

Отже, основними складовими мотиваційної сфери особистості є мотиви, потреби і цілі.

Не досягли статистичних відмінностей наступні показники: внутрішній мотив, пізнавальний мотив, рівень складності завдання, очікуваний рівень результатів та закономірність результатів.

Вище викладене дає підстави стверджувати, що в управлінській діяльності притаманні такі мотиваційні компоненти, які представляють ядро мотиваційної структури особистості. Саме вони пов’язані з успішним виконанням достатньо складних завдань.

Отже, спираючись на отримані дані можна стверджувати, що напрофесійне зростання соціального працівника в соціальній сфері значно впливають соціально-психологічні чинники двох видів: інтернальні та екстернальні.

Змістові характеристики компонентів процесу професійного зростання відображуються в таких інтернальних соціально-психологічних чинниках, як: 1) сформованість професійних мотивів, професійної спрямованості, цінностей, усвідомлених професійних цілей, задоволеності працею; 2) сформованість індивідуального образу керівника (ПВЯ та здібності керівника, професійні знання, вміння і навички, скорочення періоду адаптації керівника, удосконалення процесу планування кар’єри); 3) задоволеність різними сторонами праці і взаєминами, підвищення професійної мобільності персоналу.

Серед екстернальних соціально-психологічних чинників, від яких залежить успішність професійного зростання, зазначимо наступні: 1) специфіка професійного середовища; 2) система організаційних форм і методів процесу професійного зростання; 3) образ керівника, який склався на рівні професійної групи; 4) соціальний престиж професії та гендерні стереотипи; 5)  соціально-психологічний клімат професійного середовища; 6) соціально-професійні умови професійної діяльності.

**РОЗДІЛ 3**

**ПСИХОЛОГІЧНІ ЗАСОБИ АКТИВАЦІЇ**

**ПРОФЕСІЙНОГО ЗРОСТАННЯ ПРАЦІВНИКІВ СОЦІАЛЬНИХ ЗАКЛАДІВ**

**3.1. Соціально-психологічний супровід професійного зростання працівників соціальних закладів**

В умовах сучасного розвитку українського суспільства важливе місце займають дослідження проблеми підвищення ефективної діяльності. Специфіка діяльності вимагає професійної компетентності, важливою частиною якої є психологічна складова.

Недостатня психологічна підготовленість керівників може значно знижувати результативність їх діяльності. А врахування соціально-психологічних особливостей професійного зростання ще більше підкреслює необхідність психологічного супроводу службової діяльності на кожному етапі їх становлення.

Психологічне зростання соціального працівника в соціальній сфері це досить тривалий процес, який починається від юності до старості. Тому є всі підстави вважати, що професійне зростання пронизує все трудове життя людини. Звісно, сценарії професійного становлення досить індивідуальні. Для когось професія є засобом задоволення особистісно-важливих потреб, інші взагалі не надають їй особливого значення.

Соціально-психологічний супровід становить собою комплекс організаційних, психологічних і педагогічних заходів, спрямованих на формування і розвиток необхідних професійно важливих особистісних якостей й психологічної готовності до здійснення управлінської діяльності на кожному етапі її професійного зростання.

Також супровід може трактуватися, як допомога суб’єкту (жінці-керівнику) у формуванні орієнтаційного поля розвитку. Під час здійснення соціально-психологічного супроводу психолог за допомогою психологічного інструментарію та з врахуванням внутрішнього потенціалу, сприяє їх самостійному здійсненню управлінської діяльності, прийняттю управлінських рішень та відповідальності за них.

На основі аналізу науково-дослідних джерел [5; 6; 23; 44; 51; 65; 84; 94; 120; 122; 129; 135; 139; 145-146] та їх порівняння ми сформували власне бачення соціально-психологічного супроводу в залежності від етапів зростання.

Ціллю соціально-психологічного супроводу соціального працівника в соціальній сфері є реалізація професійно-психологічного потенціалу особистості. Заходи соціально-психологічного супроводу повинні сприяти формуванню лідерських якостей керівника у гармонії з особистісними потребами, їх індивідуальності, підвищенню професіоналізму, цілеспрямованому розкриттю і розвитку у них творчих здібностей, працездатності, збереженню здоров'я та життя, а також визначенню психологічних причин порушення особистісного і соціального розвитку та їх профілактику на кожному етапі професійного зростання.

Основними концептуальними положеннями соціально-психологічного супроводу професійного зростання є:

1. Наявність соціально-економічних умов для реалізації себе в професійному житті;

2. Для повноцінного професійного зростання є необхідність у допомозі та підтримці з боку колег;

3. Прийняття особистістю відповідальності за якість професійного зростання і успішної реалізації власного професійно-психологічного потенціалу;

4. Визнання відповідальності за самостійний вибір способів реалізації своїх соціально-професійних функцій;

5. Гармонізація внутрішньо-психічного розвитку і зовнішніх умов соціально-професійного життя.

Також слід відмітити функції психологічного супроводу:

1. Інформаційно-аналітичний супровід окремих етапів професійного зростання (вибору професії, початкового етапу професійної адаптації, професіоналізації тощо).

2. Проектування і самопроектування сценаріїв окремих етапів професійного зростання.

3. Психологічно компетентне надання підтримки і допомоги в подоланні труднощів професійного зростання, особливо при переході з одного етапу на інший.

4. Професійна реабілітація особистості у випадках тривалої перерви в професійній діяльності (жінок після народження дитини, тяжких захворювань тощо).

5. Забезпечення соціально-професійного самозбереження.

6. Профілактика розвитку професійних деформацій, надання допомоги в подоланні кризових ситуацій.

7. Корекція соціально-професійного і психологічного профілю.

Метою соціально-психологічного супроводу соціального працівника в соціальній сфері є: удосконалення здатності адаптовуватися до змін, оволодівати навиками необхідними для виконання поставлених державою завдань; надання допомоги у визначенні стилю керівництва в залежності від власних можливостей, виходячи із здібностей, нахилів, інтересів та стану здоров’я; сприяння в отриманні психологічних знань, умінь та навичок, необхідних для здійснення успішної управлінської діяльності; сприяння їх професійному та особистісному становленню як висококваліфікованих фахівців, спроможних ефективно вирішувати покладені на них завдання та обов'язки; сприяння гармонічному розвитку особистості соціального працівника в соціальній сфері у залежності від особистісних потреб; підібрати необхідну стратегію поведінки у проблемних ситуаціях; розвинути бажання здобувати нові знання та змінюватися у разі необхідності; здатність займати певне місце в організаційній ієрархії.

Соціально-психологічний супровід службової діяльності керівного складу правоохоронних органів здійснюється відповідно до нормативної бази психологічного забезпечення діяльності.

Соціально-психологічний супровід передбачає створення орієнтаційного поля професійного розвитку особистості, зміцнювати професійне „Я”, підтримання адекватної самооцінки, саморегуляцію життєдіяльності, засвоєння технологій професійного самозбереження, формування ціннісних орієнтацій, що ініціюють процеси саморозвитку особистості. Результатом такого супроводу є реалізація професійного потенціалу, професійний розвиток та саморозвиток, забезпечення професійного самозбереження, задоволеність трудовою діяльністю і підвищенням продуктивності у професійній діяльності.

Для успішної реалізації вище зазначеного необхідно на кожному етапі психологічного зростання психологічний супровід здійснювати за наступними напрямками:

1. Психологічна просвіта. Метою зазначеного напрямку є формування потреби у психологічних знаннях, бажання використовувати їх у інтересах власного розвитку; створення умов для повноцінного особистісного розвитку та їх самовизначення; підвищення психологічної компетентності; ознайомлення з особливостями динамічних процесів у колективі; популяризація психологічних знань серед керівного складу.
2. Психологічна підтримка. Її метою є попередження виникнення явищ дезадаптації, надання психологічної підтримки розвитку особистості з метою збереження її індивідуальності; попередження можливих девіацій у поведінці; надання психологічної допомоги і підтримки особам які знаходяться в стані актуального стресу, конфлікту, сильного емоційного перенапруження; сприяння творчому та успішному розвитку особистості.
3. Психологічна діагностика. Метою психологічної діагностики є вивчення індивідуальних особливостей, стан їх емоційно – вольової сфери, особливості протікання розумових процесів, рівня мотивації до досягнення успіху в трудовій діяльності, виявлення проблемних зон у спілкуванні, визначення факторів, які можуть негативно вплинути на управлінську діяльність, індивідуально-психологічних якостей особистості, вивчення соціально-психологічного клімату у колективі, рейтингу керівника, стилю керівництва та на основі проведених досліджень надати конкретні рекомендації щодо здійснення нею управлінської діяльності.
4. Консультативна діяльність – направлена на підвищення рівня професійної зрілості, здатності виконувати професійні завдання використовуючи при цьому власні ресурси та наявну інформацію. Під час проведення консультації обговорюються різні варіанти вирішення складних ситуацій та можливі шляхи розвитку.
5. Психологічна корекція – це система заходів, спрямованих на корегування недоліків (які заважають здійснювати ефективну професійну діяльність) за допомогою спеціальних засобів психологічного впливу. Задачами психокорекційної допомоги є надання психологічної допомоги і підтримки у вирішенні особистісних, професійних та інших проблем, індивідуальна і групова психологічна корекція труднощів у прийнятті управлінських рішень, управлінні стресом та формуванні команди. Зазначені заняття направлені на формування у позитивної життєвої перспективи, упевненості в собі, розвиток навиків саморегуляції і подолання стресових ситуацій.
6. Організаційно-методична діяльність. Під час здійснення зазначеної діяльності відбувається підготовка методичних матеріалів для проведення психодіагностики і розробки індивідуальних розвиваючих і психокорекційних програм з урахуванням особливостей особистості.
7. Соціально-психологічний тренінг сприяє ефективному формуванню навиків позитивного спілкування, допомагає слухачам краще розібратися у власних переживаннях та дізнатися думку інших стосовно тих самих проблем, отримати досвід позитивного спілкування і оптимізувати процес самоаналізу.

Далі детально розглянемо особливості соціально-психологічного супроводу залежно від етапу професійного зростання. Так, на етапі „становлення” системоутворюючим фактором є професійний розвиток співробітників у процесі організації усіх суб’єктів трудової діяльності, але при цьому враховуються попередній досвід, особистісні якості, специфіка навчального матеріалу та навчального середовища.

Саме, тому в залежності від зазначеної категоризації обирається спеціальний комплекс психопрофілактичних заходів. Так, для молодих працівників на цьому етапі дуже істотним є зміщення акценту уваги на протікання процесу адаптації. Оскільки, цей період ускладнюється пристосуванням до нових умов життєдіяльності. У молодих фахівців зазначений період пом’якшується тим, що зміна їх життєдіяльності відбувається поступово починаючи з навчання. Хоча і для них він досить складний. Оскільки на цьому етапі відбувається зіставлення того чому вони вчилися та реальних умов праці.

Джерелом професійного розвитку на початковому етапі професійного зростання є особистісний розвиток. У реалізації особистісноорієнтованого професійного навчання важливе місце належить соціально професійній направленості, компетентності, мотиваційним компонентам, ціннісним орієнтаціям, професійно важливим якостям і психофізіологічним властивостям особистості. У процесі її становлення відбувається психологічна перебудова особистості від професійного самовизначення до самореалізації у навчально-професійній діяльності.

На етапі „становлення” головним завданням є розвиток особистісних (емоційно-вольова саморегуляція, ціннісні орієнтації, відповідальність за власні вчинки, самостійність) та професійних якостей суб’єкта діяльності (інтелектуальні здібності). Але швидкість цього розвитку залежить перш за все від бажання навчатися та активності самих працівників.

Критеріями ефективної організації професійної освіти є параметри особистісного (розвиток соціальної та професійної ідентичності, оптимістичної соціальної позиції, поява нових цінностей пов’язаних із утворенням сімей) та професійного розвитку (інтенсивного інтелектуального розвитку, набуття професійно важливих знань). Зазначені параметри оцінюються за допомогою моніторингу інтелектуальних здібностей та професійно важливих знань особистості. Оскільки, під час професійного зростання найбільшою мірою робиться акцент на індивідуальну траєкторію розвитку особистості то необхідно змінювати нормативні вимоги до результатів діяльності, прийняті у державних стандартах. Принципово важливим є надання можливості повноцінного розвитку усіх суб’єктів трудової діяльності.

Важливими принципами соціально-психологічного супроводу на даному етапі є надання можливостей самостійно визначати шляхи свого професійного зростання та нести відповідальність за їх наслідки. Соціально-психологічний супровід уособлює в собі надання можливостей для успішного і повноцінного розвитку, своєчасної допомоги та підтримки особистості, а при необхідності і корекції особистісного та інтелектуального профілю.

На даному етапі професійного зростання соціально-психологічний супровід здійснюється за наступними напрямками: психологічна діагностика особистісного та інтелектуального розвитку, готовність до навчально-пізнавальної діяльності, мотивація, ціннісні орієнтацій та установки, соціальна ідентичність (На основі діагностики розробляються індивідуальні та групові програми необхідні для професійного розвитку особистості); психологічна просвіта (її метою є допомога у отриманні нових знань щодо специфіки трудової діяльності, відпрацюванні навиків надання молодим працівникам інформації відносно норм професійної поведінки та попередження про можливі наслідки їх порушення, динамічності кар’єри та виникнення труднощів під час професійного зростання); психологічна підтримка суб'єктів трудової діяльності під час подолання труднощів, які виникають у трудовій діяльності та у відносинах з співробітниками і керівниками; консультування жінок-керівників, які розчарувалися у обраній професії або мають конфліктні відносини з співробітниками; корекція життєвих установок, які заважають повноцінному, самодостатньому розвитку.

Психологічними критеріями успішного проходження цього етапу є здобуття знань, які необхідні для якісного виконання завдань у подальшій трудовій діяльності; адаптація до навчально-пізнавального середовища, здатність нести відповідальність за власні дії, формування готовності до трудової діяльності, здатність до професійної самопрезентації.

Наступним етапом професійного зростання є етап „просування”. На цьому етапі відбувається найбіль інтенсивне та якісне накопичення професійно важливих знань. Так, на цьому етапі необхідно здійснювати діагностування професійно значимих психофізіологічних властивостей та професійно-психологічного потенціалу. Консультування необхідно використовувати для зняття симптомів тривожності та мобілізації професійної активності. Також, на даному етапі доцільно використовувати психокорекцію для формування позитивної установки на досягнення успіху, надавати підтримку під час виникнення труднощів та конфліктних ситуацій, розвитку почуття необхідності та активізації резервних можливостей молодого фахівця. Особливу увагу слід звертати на формування у фахівця адекватної самооцінки: навчити умінню порівнювати лише власні успіхи, допомогти виробити систему аналізу власної самооцінки. Психологічна просвіта застосовується для надання працівникам необхідної інформації, що сприятиме розвитку їх професійної компетентності.

Успішний психологічний супровід досягається шляхом вирішення наступних завдань: попередження та подолання „глухих кутів у кар’єрі”; формування та уточнення шляхів підвищення кваліфікації; встановлення необхідного рівня професійної компетентності для посадового просування; з'ясування перспектив на найближчий період.

Критеріями успішного професійного зростання особи на етапі просування є задовільний психоемоційний стан, адаптація до умов і режиму службової діяльності, підвищення працездатності та задоволеність власними здобутками.

Соціально-психологічний супровід професійного зростання на етапі „збереження” потребує особливого розгляду, оскільки під час проходження службової діяльності на даному етапі настає пік кар’єрного зростання та відбувається подальше професійне вдосконалення, яке співпадає з найбільшими потенційними можливостями особистості. Основною задачею на даному етапі є розвиток професійної компетенції у гармонії з особистісними потребами. В залежності від направленості професійної діяльності зміст супроводу може бути різним. Із працівників, що знаходяться на даному етапі добирають найбільш вправних, досвідчених і підготовлених та формують групу резерву для призначення їх на керівні посади.

Соціально-психологічний супровід здійснюється у наступних напрямках: аналіз цілей, задач і функцій продуктивного виконання професійної діяльності з урахуванням перспектив професійного зростання; вивчення професіограми особистості, прогнозування моделі та стилю поведінки; діагностика особистісних якостей особи та співставлення їх із професіограмою; складання корекційної програми (за необхідністю) для підвищення ефективності виконання завдань, зміни життєвих установок, які заважають повноцінному, самодостатньому розвитку особистості.

Отже, соціально-психологічний супровід спеціаліста на етапі „збереження” направлене на реалізацію особистісного потенціалу та випрацювання особистісного стилю діяльності. Також, значна увага приділяється виявленню із усього колективу найбільш перспективних фахівців та допомогти їх самоактуалізації, а працівникам, які зазнали проблем допомогти у їх подоланні. Найголовнішим на даному етапі є внесення коректив у траєкторію і темп професійного зростання.

Наступним етапом професійного зростання є етап „підвищення”. На цьому етапі досить важливим є сформувати розуміння адекватної ролі керівника у структурі службової діяльності.

Психопрофілактична діяльність здійснюється за наступними напрямками: діагностування особистісних здібностей, які допоможуть фахівцям проявити себе у трудовій діяльності; психологічна просвіта (її метою є допомога у отриманні нових знань щодо особливостей управлінської компетентності та відпрацюванні навиків, якими повинен володіти ефективний керівник); консультування з різних проблемних питань; корекція необхідних професійно важливих якостей; психологічна підтримка під час виникнення труднощів у професійній діяльності. Достатньо ефективним на даному етапі професійного зростання є проведення тренінгових занять спрямованих на розвиток лідерського потенціалу.

На етапі „майстерності” за допомогою соціально психологічного інструментарію відпрацьовувати необхідні для конкретного виду діяльності необхідні управлінські навики. Під час здійснення управлінської діяльності на зазначеному етапі суттєвим є набуття умінь якісно делегувати повноваження та передати найбільш вагомі вміння власним „приємникам”. Успішний психологічний супровід на даному етапі досягається шляхом вирішення таких завдань, як визначення психологічних умінь, навиків і здібностей, ціннісних орієнтацій та особливостей мотиваційних компонентів.

Соціально-психологічний супровід необхідно здійснювати у наступних напрямках: психологічна діагностика спрямована на виявлення психологічних особливостей, які допоможуть реалізуватися у інших видах діяльності, що були неможливі у період роботи; психологічна просвіта, яка допоможе здійснювати ефективне наставництво; психологічна підтримка у переорієнтації сенсу попереднього життя та нових ціннісних і соціальних орієнтирів; консультування націлене на підтримання мотивації досягнення подолання психологічного і фізичного дискомфорту; корекція ціннісних мотивацій, що надасть можливість з легкістю переключитися з професійної діяльності на родину та громадську діяльність; тренінгові заняття спрямовані на підтримку жінок-керівників, які виходять на пенсію та на реалізацію їх творчого потенціалу.

Висока соціально-професійна активність, властива цій групі, є запорукою їх особистісного розвитку, соціальної мужності і знаходження нових способів задоволення власної екзестенціальності.

Свідченням успішного проходження зазначеного процесу можна зазначити наступне: задоволеність власними здобутками та соціально – психологічним кліматом у колективі, матеріальна забезпеченість, наявність особи, якій можна передати усі знання.

**3.2.** **Теоретичні основи формування професійної успішності працівників соціальних закладів**

Програма сприяння професійному зростанню особи повинна уособлювати у собі комплекс соціально психологічних заходів. Проте особливу увагу під час соціально психологічного супроводу службової діяльності слід звертати на використання психотренінгових технологій.

На основі проведеного психологічного дослідження нами була розроблена програма сприяння професійному зростанню. Вона спрямована на розвиток особистісних якостей керівника, який забезпечує ефективність управлінської діяльності саме на етапах „просування” та „збереження”.

В даному розділі викладаються основні цілі, задачі та принципи програми сприяння професійному зростанню, що знаходяться на етапах „просування” та „збереження” методичний алгоритм її проведення, зміст багатьох вправ, рольових ігор, дискусій, мозкового штурму та інших групових форм роботи, практичні рекомендації по їх проведенню та особливості управлінської психології. Також у ході впровадження програми передбачається використання матеріалу, який викладено у попередніх розділах.

У представленій програмі перш за все фокусується увага на відпрацюванні навиків і умінь шляхом усвідомлення рівнів розвитку і подальшого їх тренування. Активне використання елементів професійних імітаційних ігор дозволяє зупинятися на технологічних складових процесу управління, психологічному змісті побаченого.

Основною ціллю програми сприяння професійному зростанню є – розвиток управлінських умінь у відповідності з її психологічними особливостями.

Основні задачі програми сприяння професійному зростанню:

* 1. Формування позитивного відношення до себе і прийняття як себе, так і власної діяльності.
	2. Діагностика та відпрацювання найбільш значимих управлінських умінь в рамках послідовного і збалансованого процесу.
	3. Усвідомлення власних проблем і потенціалу успішного керівника, мотивів поведінки.
	4. Формування впевненості у спілкуванні, мотивації на досягнення, підвищення самооцінки, розвиток винахідливості.
	5. Відпрацювання способів власної поведінки емоційного реагування в кризових ситуаціях.
	6. Знайомство з особливостями психології управління, практичне оволодіння методами і прийомами прийняття управлінських рішень.
	7. Корекція відносин з підлеглими та формування команди.

Розроблена програма сприяння професійному зростанню особи керівника складалася з двох базових модулів: 1) актуалізація власних особистісних якостей; 2) вдосконалення управлінської майстерності. Дані модулі реалізовувалися у формі навчальних тренінгів („Особистісно-професійна реалізація”) і складалися із системи занять.

Цілеспрямованість програми підсилюється попереднім проведенням психодіагностики. Наявність діагностичних методів допомагає надати рекомендації, скласти індивідуальні програми соціально-психологічного супроводу діяльності, консультування, психокорекції та підібрати учасників, які мають спільну проблематику.

Під час проходження першого модулю допомагають розібратися у власних особливостях, переживаннях та зрозуміти, як вони впливають на професійну діяльність. Під час проведення другого модулю відбувається вдосконалення управлінської майстерності.

Програма сприяння професійному зростанню пристосовується тренером для проведення з керівниками різних рангів кількістю від 15 до 30 осіб. (Таким чином щоб групу можна було об’єднувати для співпраці у мікрогрупи з 3-х або 4-х осіб). Доцільно проводити заняття з керівниками однієї вікової категорії та рівня. Тривалість одного заняття не повинна перевищувати 3-х годин.

Заняття необхідно проводити в спеціально обладнаному приміщенні. У наявності повинні бути зручні кріса, фліп-чарт відеоапаратура та інші технічно-наглядні засоби навчання. Для проведення занять необхідно задіяти двох тренерів. Оскільки це дозволить більш ефективно координувати групову діяльність.

Під час проведення занять учасники розміщуються на стільцях по колу. На самому початку проведення тренінгу учасників ознайомлюють з метою та задачами заняття; особливості звернення один до одного; обговорюються правила та принципи за, якими він буде відбуватися; наявність відеозйомки.

1. Вправа „Привітання” (5 хв.)

Ціль: підвищити емоційний фон групи, налагодити зв'язок між членами групи та рівномірно розподілити учасників (таким чином, щоб поряд не знаходилися знайомі).

Завдання учасників протягом однієї хвилини привітатися рукостисканням з кожним учасником. Дозволяється вітатися з одним учасником декілька разів.

Правила участі у занятті: конфіденційність особистої інформації учасників (інформація, яка стосується інших учасників не повинна виходити за межі „кола”); активність; добровільність висловів; безоціночність; спілкування на рівних; повага до думки іншого; „тут і тепер” - почуття і емоції, які виникають у особи під час проведення тренінгу, повинні обговорюватися безпосередньо в аудиторії. Учасники не повинні соромитися промовляти свої почуття та враження з приводу будь-якої проблеми, що обговорюється на занятті.

2. Вправа „Знайомство” (15 хв.)

Ціль: знайомство та розширення знань одне про одного.

Учасники тренінгу розбиваються на пари. Кожній парі дається наступне завдання: „Протягом 3 хв. на запропоновані питання скласти коротку автобіографічну розповідь про свого напарника і розповісти її групі”.

Перелік запитань:

- де і коли народилася;

- де вчилася;

- сімейний стан;

- чим займалася до служби в правоохоронних органах;

- які плани на майбутнє.

3. Вправа: „Зіпсований телефон” (10 хв.)

Ціль: підвищити настрій та увагу учасників.

Учасникам пропонується по колу пошепки передати фразу „Основа усілякої мудрості - терпіння”.

4. Вправа: „Успішна жінка-керівник” (20 хв.)

Ціль:концептулізувати образ „успішної жінки-керівника”.

Протягом 5 хв. учасникам пропонується самостійно написати 6-7 основних якостей, якими володіє успішний керівник. Після цього проводиться дискусія у мікрогрупах (3-4 особи), у результаті оформляється список із основних якостей. Далі група виділяє делегата для подальшого складання загального списку. Відбувається відеозапис та активне спостереження за проходженням дискусії.

Шерінг: відбувається обговорення вправи за наступними запитаннями:

* що було найважчим?
* якими якостями повинна володіти успішна жінка-керівник?

5. Мінілекція (15 хв.):вона спрямована на роз’яснення поняття особистості, особистісного зростання, особистісних якостей, які притаманні „успішній-особистості керівнику” та усвідомлення важливості розвитку мотивації досягнення, впевненості у собі та інших важливих моментах.

6. Вправа на довіру „Свічка” (15 хв.)

Ціль: встановити довірливі відносини у колективі.

Всі учасники стають по колу плечем до плеча. Один учасник у середині. Усі в один момент передають учасника по колу. (І так відбувається качяння кожного).

7. Вправа „Хто Я?” (20 хв.)

Ціль: досягти високого рівня саморозвитку і відкрити своє я.

Вправа заснована на припущенні, що кожен із нас подібний цибулині, тобто складається із багатьох шарів, які приховують нашу сутність. Зазначені пласти особистості можуть мати в собі як позитивні так і негативні сторони та відображають взаємовідносини з оточуючими.

Інструкція:

1) учасники повинні на аркуші паперу відповісти на питання „Хто Я?”;

2) учасники заплющють очі та відповідають на запитання „Хто Я”. При цьому не намагаються робити будь які висновки, а слідкують за тим, що їм підказує підсвідомість;

3) учасники підіймаються та, щоб навколо них було достатньо вільного місця, закривають очі і знову задають те саме запитання. При цьому тіло розслабляється, вони відчувають рухливість власного тіла, довіряються йому.

8. Вправа „Герой героїня” (40 хв.).

Ціль: зазначена вправа допоможе учасникам збагнути за допомогою метафор та образів, що сприйняття світу та навколишня поведінка залежить від ролей які ми виконуємо.

Інструкція: учасники згадують улюбленого персонажа із улюбленої казки, героя або героїню п’єси, реальну людину. Необхідно уявити, що учасник є цим персонажем, перевтілитися у нього та розповісти про себе стільки скільки хочеться. (Наприклад „Я-супермен, моя задача допомагати людям…”)

Шерінг: 1. Чи важко було перевтілитися?

2. Що ви відчували у ролі героя?

3. Чи переконливо зіграна роль?

4. Що нового ви зрозуміли у результаті зіграної ролі та спостерігаючи за іншими?

9. Вправа „Колективний малюнок” (15 хв.)

Усі учасники малюють спільний малюнок на тему „Гарний настрій”.

10. Заключний шерінг та підведенняпідсумків (15 хв.).

1. Що сподобалося?

2. Як настрій?

3. Які висновки ви для себе зробили в ході проведення заняття?

4. Що нового дізналися?

Заняття 2

Ціль: з’ясувати поняття особистість та особистісне зростання, активізувати самоаналіз, життєву програму досягнення особистісної успішності та отримати „зворотній зв'язок”.

1. Вправа „Привітання „ 5 хв.

Ціль: підняти настрій та налаштувати групу на позитивну співпрацю.

Інструкція: на протязі декількох хвилин необхідно привітати як найбільшу кількість осіб, але за допомогою жестів. Дозволяється вітати декілька разів одного учасника.

2. Міні-лекція 15 хв.

Довести учасникам особливості особистісного зростання та необхідність формування адекватного „Я - образу”.

3. Вправа „Іграшка” 20 хв.

Інструкція:кожен учасник групи повинен вирішити, якою іграшкою хотів би стати. Група намагається здогадатися, яка це іграшка, задаваючи питання на які можна відповісти „так” чи „ні”.

Шерінг: 1)Що заважало та допомагало визначити цю іграшку.

2) Чому ви задавали саме ці питання?

4. Вправа „Внутрішній саботажник” 30 хв.

Ціль: виявити негативні сторони особистості (саботажника), які заважають досягати успіху.

Саботажник – негативна сторона вашої особистості – з'являється тоді, коли ви цього не чекаєте. Він може відрадити вас від нової справи або завадити реалізації вже розпочатої справи. Уміння розпізнати і зрозуміти свого саботажника (критика) є важливим в роботі над собою. Він промовляє: „Навіщо старатися, навіщо братися за справу? Все даремно”, „Якщо не здатний стати кращим, залиш цю справу”.

Усі ці вислови, які прориваються інколи з негативного боку вашої особистості, здатні відрадити вас від нових починань, знівелювати інтерес до будь-якої діяльності. Тому, вочевидь, слід уникати негативного впливу внутрішнього саботажника.

Приклад. Віктор був творчим учителем, розробив оригінальну методику викладання фізики і вирішив написати книгу. І коли він приступив до справи, внутрішній голос (саботажник) почав залякувати і відмовляти від виконання завдання. Віктор записав усі його слова:

* а що, якщо це неможливо для тебе?
* ти не знайдеш підтримки серед колег і керівництва;
* ти занадто заклопотаний іншими справами і у тебе немає часу для цього;
* кожен тобі скаже, що для простого вчителя це неможливо;
* ти ще молодий, встигнеш це зробити пізніше;
* все буде даремно, оскільки необхідно подолати багато перешкод;
* контратакуй свого саботажника.

Внутрішній саботажник прагне відрадити вас від нової справи або розвалити вже розпочате. Але ви можете протиставити йому свої вагомі аргументи і не дати йому можливості панувати над вашими прагненнями. Наведемо приклади контраргументів, які використовував Віктор, атакуючи свого саботажника (див. 3.1).

*Таблиця 3.1*

Робота з внутрішнім саботажником

|  |  |
| --- | --- |
| **Саботажник** | **Контраргумент** |
| 1. Цього неможливо досягти. | 1. Та варто спробувати (ми ще поглянемо!) |
| 2. Існує багато інших справ і обов'язків. | 2. Але трохи часу завжди можна виділити на це. |
| 3. Не квапся, ще є час. | 3. Час не чекає, потрібно працювати, щоб не було пізно. |
| 4. Буде дуже багато труднощів і перешкод, які не удасться здолати. | 4. Труднощі і перешкоди для того і створюються, щоб їх долати. |

Свого внутрішнього саботажника не легко перемогти і змусити замовкнути. Саботажник – це не лише голос вашої особистості, але і голос ваших батьків, друзів, навколишніх людей.

Завдання: 1)поміркуйте про справу, яку ви хотіли б виконати. Уявіть собі, що ваш план вдалося здійснити. Тепер спробуйте вигадати щось таке, що може заважати вашим починанням. Уявіть цю картину; 2) опишіть, намалюйте саботажника чи ту силу, яка наштовхує на саботаж, заважає виконувати задумане; 3) тепер уявіть себе у ролі саботажника і цілеспрямовано спробуйте заважати виконанню свого проекту. Розкажіть яку користь ви отримаєте від цього; 4) з точки зору свого, „Я” уявіть зустріч з саботажником та проведіть з ним переговори.

Завдання

Переконайте свого саботажника. Приведіть контраргументи, які здолали б його негативну дію.

Наведемо приклад діалогу зі своїм внутрішнім саботажником: внутрішній саботажник - у тебе нічого не вийде. Активне, ініціативне „Я” - ти помиляєшся! У мене все вийде.

Шерінг: 1) чи важко було спілкуватися з саботажником?

2) що заважало спілкуванню?

5. Вправа „Заборонена дія” (5 хв.).

Ціль: підвищення рівня уваги.

Учасники підіймаються та розташовуються у колі. Учасники повинні повторювати певний рух за тренером, окрім одного забороненого.

6. Вправа „Перевтілення” (30 хв.).

Учасникам пропонується перевтілитися у будь-який об’єкт матеріального світу. Поміркуйте та розкажіть кого і чому ви обрали, які його основні якості.

Шерінг: 1) Який був стан коли ви слухали інших учасників.

2) Як змінювався ваш стан під час слухання інших?

7. Вправа „Путанина” (10 хв.)

Ціль: підняти настрій.

Інструкція: усі учасники стають у коло, черз одного беруться за руки таким, чином, щоб максимально заплутатися. За командою тренера вони намагаються розплутатися.

8. Вправа „Аналіз власних виправдань” (30 хв.).

Ціль: більшість невдач є внутрішніми оскільки майже завжди ми самі винні у тому, що відбувається. Саме тому важливо на себе брати відповідальність за власні вчинки.

Завдання:

1. Поміркуйте і поясніть напарнику, чому ви не виконали те, що намітили, чому не примклали максимальну кількість зусиль. Потім детально запишіть їх.

2.Проаналізуйте ваші виправдання. Проаналізуйте чому ви використовуєте саме такі виправдання; чи залежать вони від зовнішніх обставин.

3. Подумайте, як можна змінити ситуацію.

Підсумковий шерінг: 25 хв.

Заняття 3

Ціль: прослідкувати вплив особистісної та командної відповідальності на результати власної та командної відповідальності; виявити, яку роль учасники виконують у повсякденному житті та визначити міру відповідальності, яку вони на себе беруть.

1. Вправа „Привітання” (20 хв.).

Ціль: налаштувати на позитивну взаємодію.

Завдання: всі учасники по колу розповідають, що відбулося у них у житті за останнім часом.

2. Вправа „Третій зайвий” (15 хв.)

Усі учасники стають у два кола. А один учасник зайвий тому він намагається зайняти будь-чиє місце

3. Вправа „День у школі” 1 год. 30 хв.

Завдання: учасники між собою розподіляють ролі директора, завуча, класного керівника та учнів. А далі розігрують сценку день у школі. При цьому тренер не заважає і не перериває гру доки учасники самі не приймуть рішення.

4. Міні лекція (15 хв.)

Довести інформацію про сфери контролю та особливості особистої відповідальності.

5. Вправа „Батьки” (20 хв.)

Інструкція: учасники розподіляються парами одні грають роль батьків, інші дітей. Батьки під повільну музику колишуть своїх дітей.

6. Підсумковий шеренг (15 хв.)

1. Чи важко було виконувати завдання?

2. Чому виникали труднощі?

2. Що ви для себе взяли із проведеного заняття?

Заняття 4

Ціль: спрямувати учасників на досягнення власних успіхів.

1. Шерінг (15 хв.)

Що нового відбулося в учасників після минулого заняття?

2. Вправа „Зіпсований телефон” (15 хв.)

Інструкція: Усі учасники стають в шеренгу. Крайньому учаснику тренер тихенько говорить слово. Завданням є без слів передати слово до самого останнього учасника.

Міні лекція.

Тренер розкриває поняття „особистісна успішність” та від чого вона залежить.

3. Вправа „Позитивне мислення” (15 хв.)

Ціль: навчитися змінювати мотивацію шляхом формування нового позитивного мислення.

Вислови які допомагають досягти високої стимуляції мотивації: людина повинна усе життя йти вперед; впевнені у собі люди стають щасливими; я доб’юся успіху у власній справі; готовність до успіху – майже половина секрету його досягнення; я зроблю усе, що бажаю; я впевнена, що є шлях досягнення поставленої мети; я вірю в себе; успіх залежить від власних суджень і бажань досягти його; я задоволена своєю діяльністю; віра в успіх, найбільше бажання, наполегливість у досягненні поставленої мети – складові успіху.

Завдання

Використовуючи усі ці вислови, напишіть текст, який можна перечитувати та підтримувати власну мотивацію.

4. Вправа „Хвастун” (15) хв.

Інструкція: За 1-2 хвилини необхідно згадати успіхи, яких ви досягли за останній час (можливо навіть незначні). За наступні 3 хвилини вам необхідно розповісти найбільшій кількості учасників. А у відповідь необхідно відповісти: „Я рада за тебе”.

Рефлексія: Чи легко було говорити про свої успіхи?

Чи дізналися ви, що небудь нового про інших?

Як себе почували, коли говорили про свої досягнення?

5. Вправа „Точка опору” (15 хв.)

Інструкція: пригадайте ситуації у яких ви досягли успіху та відчували себе впевнено. На аркушах напишіть, що вам для цього необхідно. Поміркуйте про свої сильні сторони та якості які могли слугувати точкою опору для досягнення успіху. Учасники діляться в трійки та почерзі на протязі 3 хв. розповідають про свої „сильні сторони”, які є точкою опору у різних життєвих ситуаціях.

Рефлексія: Які були відчуття? Що було загального у висловах учасників?

6. Вправа „Б.Д.Д.” (30 хв.)

Ціль: Формування конструктивного стилю поведінки і міжособистісної взаємодії.

Вправа допоможе учасникам виявити та скорегувати позицію, яку вони займають у взаєминах з оточуючими. Допоможе трансформувати установку: „Я хочу” і „Я правий” у позицю поваги до себе та інших.

Інструкція: усі учасники розподіляються на „батьків”, „дорослих” та „дітей”. „Дорослі” виходять у центр кола надаючи можливість „дітям” і „батькам” придумати сюжет конфліктної ситуації. Завдання „дорослих” переконати сторони, які конфліктують, вирішити конфлікт і зайняти позицію взаєморозуміння.

Після дискусії учасники обмінюються образами. Кожен учасник повинен перевтілитися в усі три позиції.

Після дискусії учасники обмінюються образами: „батьки” стають „дорослими”, „дорослі” - „дітьми”, „діти” - „батьками”. Кожен учасник повинен у трьох ролях.

Рефлексія: Що відчували?

7. Вправа „Дурниця” (5 хв.)

Ціль: розігрів групи.

Інструкція: учасникам пропонують зробити будь яку дурницю. (Сказать що-небуть смішне).

8. Вправа „Зажими” (30 хв.)

Ціль: зняти м'язові зажими.

Завдання: за допомогою фізичних вправ знімають зажими.

Шерінг (10 хв.)

Що сподобалося на тренінзі? Що ви дізналися нового?

9. Вправа „Побажання” (15 хв.)

Інструкція: Усі учасники, стають у дві шеренги і шепчуть гарні побажання учаснику, який буде проходити між ними (його обирає тренер). Через такий тунель повинен пройти кожний учасник.

**ВИСНОВКИ**

1. Проведений теоретичний аналіз наукових досліджень щодо проблеми професійного зростання працівників соціальних закладів дозволив описати підходи (нормативний, функціональний, комплексний), в межах яких розробляється зазначена проблема та визначається модель професійного зростання фахівця (психолого-акмеологічна, корпоративної безпеки, системного управління, транс методична).

Встановлено, що основна сутність поняття „професійне зростання” полягає у тому, що це одночасно процес і результат системних перетворень у розвитку особистості, що включає взаємопов’язані прогресивні зміни професіоналізму її діяльності, нормативності поведінки та продуктивну Я-концепцію. Професійна успішність розглядається як реалізація професійного та творчого потенціалу суб’єкта в конкретному виді діяльності, що приносить соціальне визнання, популярність та задоволеність досягнутими результатами. Професійна успішність соціального працівника передбачає самореалізацію в специфічних умовах професійної діяльності, що супроводжується визнанням з боку керівництва і колег, соціальним статусом, матеріальним благополуччям та задоволенням власними здобутками. Професійне зростання працівників соціальних закладів – це процес і результат їх становлення як суб’єкта управлінської діяльності, який поєднує у собі професійну успішність, усвідомлення необхідності особистісного розвитку, накопичення професійної майстерності, виконання професійних завдань у ситуаціях, пов’язаних із специфічним середовищем.

2. Соціально-психологічними особливостями професійного зростання працівників соціальних закладів виступають: високий рівень професіоналізму керівника і членів колективу; сформованість професійних мотивів і професійної спрямованості; досконалість системи організаційних форм і методів процесу професійного зростання; структурна сталість відомств і керівників; гідний рівень заробітної плати; низький рівень плинності керівних кадрів; розробленість критеріїв оцінювання діяльності й проведення атестації керівників.

3. Емпірично визначено та проаналізовано систему критеріїв діагностики професійної успішності працівників соціальних закладів: психічне та фізичне здоров’я, професійно важливі якості, матеріальне благополуччя, соціальний статус, відсутність стягнень, наявність заохочень і нагород, тривалість перебування на займаній посаді, швидкість просування по службових східцях. Констатовано, що професійна успішність працівників соціальних закладів є основою їх професійного зростання.

4. Розроблена та апробована програма сприяння професійному зростанню працівників соціальних закладів реалізується за такими етапами: становлення; просування; збереження; підвищення; майстерність. Доведено, що у працівників соціальних закладів, до яких було застосовано розроблену програму, відбулися позитивні зміни більшості особистісних якостей (професійна мотивація, інтернальний локус контролю, орієнтація у часі, гнучкість у спілкуванні, креативність, саморозуміння, сформувалися навички саморегуляції власного емоційного стану), що позначилося на рівні розвитку професійної успішності та вплинуло на їх професійне зростання.

**СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ**

1. Абульханова К. А. Личность как субъект жизненного пути / К. А. Абульханова // Время как фактор изменений личности : Сб. науч. трудов // Под ред. А. В. Брушлинского труд. – Мн. : ЕГУ, 2003. – С. 24-65.
2. Агатий И. И. Структура профессионально важных качеств личности руководителя воинского коллектива и динамика их развития в процессе профессионального становления : дис. … канд. психол. н. : 19.00.13 – психология развития, акмеология / Иван ИвановичАгатий. – М., 2008. – 139 с.
3. Адлер Альфред. Наука жить : [Пер. с англ. и нем. А. А. Юдина] / Сост. и общ. ред. А. А. Юдина.- К. : Port-Royal, 1997. - 286 с.
4. Алюшина Н. А. Рефлексивная психология и акмеология успешного управленца : монография [Текст] /Н. А. Алюшина, Ю. А. Репецкий, И. Н. Семенов. – М. : ИРПТиГО МАГО, 1998. – 108 с.
5. Андреев Н. В. Методы диагностики и развития психологического потенциала руководителей ОВД : учебно-метод. пос. / Н. В. Андреев и др. – М. : Академия МВД России, 1996. – 131 с.
6. Аникин Б. А. Высший менеджмент для руководителей: Учеб. пос. / Б. А. Аникин. – М. : ИНФРА-М, 2000. – 136 с.
7. Анисимов Е. В. Формирование и развитие профессиональной квалификации персонала : автореф. Дис. ... канд. пед. н. : / Евгений Викторович Анисимов. – М., 2004. – 24 с.
8. Анцыферова Л. И. Личность в трудных жизненных условиях: переосмысление, преобразование ситуации и психологическая защита / Л. И. Анцыферова // Психологический журнал. – 1994. – Т. 15. – №1. – С. 3-18.
9. Артамошина Ю. В. Особенности представлений женщин о жизненном успехе [Текст] / Юлия Викторовна Артамошина // Вестник Тамбовского государственного университета. – Вып. 4. - Серия «Гуманитарные науки». – Тамбов : ТГУ, 2007. – С. 211-214.
10. Артамошина Ю. В. Представления об успехе и карьерные ориентации женщин, выполняющих традиционные и нетрадиционные профессиональные роли [Текст] / Юлия Викторовна Артамошина // Вестник Тамбовского государственного университета. – Вып. 6. – Серия «Гуманитарные науки». – Тамбов : ТГУ, 2008. – С. 295-299.
11. Асеев В. Г. Психология труда : учебное пособие. / В. Г. Асеев - Ч. 1. - [2е изд.]. – Иркутск : Иркут. ун-т, 2005 – 342 с.
12. Асмолов А. Г. Психология личности : Принципы общепсихологического анализа : учебник / А. Г. Асмолов. – М. : Смысл, 2001. – 416 с.
13. Балл Г.А. Психология в рациогуманистической перспективе: Избранные работы / Г.О. Балл. — К. : Основа, 2006. — 408 с.
14. Базанов И. А. Личностно-профессиональное становление государственных служащих в системе органов прокуратуры : дис. ... канд. психол. н. : 19.00.13 – психология развития, акмеология / Игорь Александрович Базанов. – М., 2000. – 201 c.
15. Базаров Т. Ю. Социально-психологические методы и технологии управления персоналом организаций : автореф. дис… д-ра психол. н. : 19.00.05 – социальная психология / Т. Ю. Базаров; МГУ им. М.В. Ломоносова. – М., 1999. – 40 с.
16. Байер И. В. Психолого-педагогические технологии развития профессионального мастерства кадров управления / И. В. Байер, И. Н. Семенов, С. Ю. Степанов и др. – М. : РАГС, 1997. – 237с.
17. Байер И. В. Развитие рефлексивно-инновационного потенциала государственных служащих : автореф. дис. … канд. психол. н. : 19.00.13 – акмеология / Ирина Викторовна Байер. – М., 1997. – 20 с.
18. Бандурка О. М. Основи управлiння в органах внутрiшнiх справ / О. М. Бандурка України: теорiя, досвiд, шляхи удосконалення : монографія. − Х. : Основа, 1996. − 398 с.
19. Беккер Г. С. Человеческое поведение : экономический подход / Г. С. Беккер. – М. : Изд-во ГУ ВШЭ, 2003. – 672 с.
20. Белых В. А. Зависимость восприятия образа успешности от индивидуально-психологических особенностей личности в студенческом возрасте: дис.  ... канд. психол. наук: 19.00.07 – возрастная и педагогическая психология / Владимир Анатольевич Белых. – Ставрополь, 2001. – 140 с.
21. Беляцкий Н. П. Менеджмент : Деловая карьера / Н. П. Беляцкий. – Мн. : Высшая школа, 2001. – 302 с.
22. Бондаревская Е. В. Теория и практика личностно-ориентированного образования / Е. В. Бондаревская. – Р. н/Д. : РГПУ, 2000. – 352 с.
23. Бондарчук О. І. Соціально-психологічні основи особистісного розвитку керівників загальноосвітніх навчальних закладів у професійній діяльності : Монографія [Текст] / О. І. Бондарчук. – К. : Наук. світ, 2008. – 318 с.
24. Бочелюк В. Й. Соціально-психологічні особливості самореалізації особистості в сучасному суспільстві / В. Й. Бочелюк. – Запоріжжя : Класичний приватний університет, 2009. – 280 с.
25. Бузакина Ю. Ю. Смысложизненные ориентации личности как фактор профессиональной успешности сотрудников частных охранных предприятий и служб безопасности : дис. ... канд. психол. н. : 19.00.06. – юридическая психология / Юлия Юрьевна Бузакина. – Р. н/Д., 2005. – 174 c.
26. Бусыгина И.С. Корпоративная безопасность как акмеологическое основание продуктивной жизнедеятельности организации : автореф. дис. ... канд. психол. н. : 19.00.13 – психология развития, акмеология (психологические науки) / Инна Сергеевна Бусыгина. – М. : ВПО, 2010. – 61 с.
27. Бухтиярова И. В. Влияние организационной среды на профессиональное становление личности руководителя : Дис. ...канд. психол. н. : 19.00.13 – психология развития, акмеология / Ирина Васильевна Бухтиярова. – М., 1998. – 152 с.
28. Вахнина В. В. Психологические особенности мотивации личности руководителя ОВД :  дис. ... канд. психол. н. : 19.00.05 – социальная психология; психология социальной работы / Виктория Владимировна Вахнина; Академия управления МВД России. – М., 1999. – 206 с.
29. Вачков И. В. Основы технологии группового тренинга. Психотехники: учеб. пос. / И. В. Вачков. – М. : Ось-89, 2001. – 224 с.
30. Вилкова Л. М. Личностные детерминанты карьеризма менеджеров среднего звена: дис. … канд. психол. н. : 19.00.01 – общая психология, психология личности, история психологии / Лилия Михайловна Вилкова. – Р. н/Д., 2009. – 191 с.
31. Виноградов А. А. Гетерохронность развития профессионально важных качеств личности управленцев в ходе повышения квалификации : дис. ... канд. психол. н. : 19.00.13 – психология развития, акмеология / Алексей Андреевич Виноградов. – М., 2001. – 142 с.
32. Виханский О.С., Наумов А.И. Менеджмент: человек, стратегия, организация, процесс: [2 - ое изд.] учебник. - М. : Фирма Гардарика, 1996. 416 с.
33. Волков А. А. Психологическая подготовка слушателей рядового и младшего начальствующего состава милиции в учебных центрах МВД, УВД : дис. … канд. псих. н. / Александр Александрович Волков. – М., 1987. – 257 с.
34. Волковицкий Г. A. Формирование мотивации профессионального самосовершенствования офицеров : автореф. дис. ... канд. психол. н. : 19.00.05 – социальная психология / Г. А. Волковицкий. – М. : ВПА, 1994. – 287 с.
35. Волосевич Д. Б. Кризисные явления на разных этапах карьеры государственных служащих : дис. … канд. психол. н. : 19.00.13 – психология развития, акмеология / Дмитрий Борисович Волосевич. – М., 2001. – 165 с.
36. [Гарькавець С. О](http://korolenko.kharkov.com/cgi-bin/wcatalog/irbis?LNG=&Z21ID=&I21DBN=IBIS&P21DBN=IBIS&S21STN=1&S21REF=&S21FMT=fullwebr&C21COM=S&S21CNR=20&S21P01=0&S21P02=1&S21P03=A=&S21STR=%D0%93%D0%B0%D1%80%D1%8C%D0%BA%D0%B0%D0%B2%D0%B5%D1%86%D1%8C,%20%D0%A1%D0%B5%D1%80%D0%B3%D1%96%D0%B9%20%D0%9E%D0%BB%D0%B5%D0%BA%D1%81%D1%96%D0%B9%D0%BE%D0%B2%D0%B8%D1%87). Психологічні засади змінювання соціально-нормативної поведінки особистості : автореф. дис ... д-ра психол. наук : 19.00.05 / С. О. Гарькавець. - Нац. акад. пед. наук України; Ін-т психології ім. Г. С. Костюка. - К., 2011. - 44 с.
37. Головнева И. В. Гендерная идентичность : тенденции изменений : Монография / И. В. Головнева. – Х. : Изд-во НУА, 2006. – 312 с.
38. Гончарова А. А. Социально-психологические барьеры, препятствующие построению карьеры женщин (на примере службы занятости по Московской области) : дис. ... канд. психол. н. : 19.00.05 – социальная психология / Алина Александровна Гончарова. – М., 2004. – 150 c.
39. Давыдов В. В. К проблеме совершенствования игровых методов подготовки руководителей / В. В Давидов, В. С. Лазарев // Психол. журн.-1989. Т. 10. № 1. С. 32 – 42.
40. Дальбум-Холл Б. Женщины и руководство : Пер. с англ. / Б. Дальбум-Холл. – СПб. : Сова, 1996. – 132 с.
41. Даниличева Т. П. Психологическое сопровождение сотрудников уголовно-исполнительной системы : автореф. дис. … канд. психол. н. : 19.00.07 – педагогическая психология; 19.00.03 – психология труда, инженерная психология, эргономика / Татьяна Павловна Даниличева. – Шуя, 2005. – 22 с.
42. Дебольский М. Г. Социально-психологическая компетентность руководителей ОВД : Учеб. пос. / М. Г. Дебольский, И. Б. Свирская. – М.: Изд-во Академии управления МВД России, 1999. – 43 с.
43. Деркач А. А. Акмеология: личностное и профессиональное развитие человека : Кн. 2. Акмеологические основы управленческой деятельности / А. А. Деркач. – М. : РАГС, 2000. – 536 с.
44. Деркач А. А. Акмеология: пути достижения вершин профессионализма : Учеб. пос. / А. А. Деркач, В. Г. Зазыкин. – СПб. : Питер, 2003. – 256 с.
45. Деркач А. А. Формирование и развитие профессионального мастерства руководящих кадров : социально-психологический тренинг и прикладные психотехнологии / А. А. Деркач, А. И. Ситников. – М. : Луч, 1993. – 75 с.
46. Доника Е. Е. Управление служебной карьерой руководителей ОВД : социальные и организационно-правовые аспекты : автореф. Дис. … канд. юр. н. : 12.00.11 – судебная власть; прокурорский надзор; организация правоохранительной деятельности; адвокатура / Елена Евгеньевна Доника; Академия управления МВД России. – М., 2002. – 26 с.
47. Дроздов В. А. Резерв кадров на выдвижение. Проблемы планирования служебной карьеры и формирования «команды» руководителя : Лекция / В. А. Дроздов. – М. : Изд-во Академии управления МВД России, 1993. – 27 с.
48. Психология : Учебник / Под ред. В. Н. Дружинина. – СПб. : Питер, 2009. – 656 с.
49. Дударев В. В. Психологические условия эффективного овладения офицерами управленческой деятельностью : дис. … канд. психол. н. / В. В. Дударев. – М. : ГАВС, 1992. – 178 с.
50. Дурманова И. В. Развитие социально-психологической профессиональной компетентности руководителей среднего звена на основе формирования образа успешного руководителя : автореф.  дис. … канд. психол. н. : 19.00.05 – социальная психология; социально-психологические проблемы управления / Ирина Владимировна Дурманова. – Тюмень, 2006. – 202 с.
51. Душкин А. С. Психологическое сопровождение профилактической деятельности сотрудников ОВД подразделений по делам несовершеннолетних : дис. … канд. психол. н. : 19.00.06 – юридическая психология / Антон Сергеевич Душкин ; СПбУ . университет МВД России, 2010. – 24 с.
52. Евелькин Г. М. Социальные и социально-психологические аспекты становления и развития личности оперативного сотрудника отдела государственной безопасности : дис. ... канд. соц. н. / Георгий Михайлович Евелькин. – Минск, 1993. – 382 с.
53. Евтихов О. В. Лидерство и руководство. Тренинг развития лидерских качеств: учебно-метод. пос. / О. В. Евтихов. – Красноярск : Изд-во СЮИ МВД России, 2005. – 141 с.
54. Егоров Ю. В. Влияние личностных свойств на успешность правоохранительной деятельности : автореф. дис. … канд. психол. н. : 19.00.01 – общая психология; история психологии / Юрий Вячеславович Егоров ; Новосибирский гос. пед. ун-т. – Новосибирск, 1998. – 18 с.
55. Егоров С. Н. Индивидуально-личностные факторы самоутверждения / С. Н. Егоров // Гуманитарные науки и современность. – 1996. – Вып. 2. – С. 127-136.
56. Ельцов Н. В. Психология управленческой деятельности командира / Н. В. Ельцов, Д. Н. Ельцов. – СПб. : Петродворец, 1999. – 204 с.
57. Емельянов A. Л. Повышение профессионализма управленческой деятельности / Алексей Леонидович Емельянов. – М. : МААИ, 1997. – 265 с.
58. Емельянов А. Л. Влияние рефлексивной культуры на повышение профессионализма государственного служащего : дис. … канд. психол. н. : 19.00.13 – акмеология / Алексей Леонидович Емельянов. – М., 1997. – 24 с.
59. Еникеев М. И. Психологический энциклопедический словарь / М. И. Еникеев. – М. : Вели-Проспект, 2006. – 560 с.
60. Ермолаев Е. П. Преобразующие и идентификационные аспекты профессиогенеза / Е. П. Ермолаев // Психологический журнал. – 1998. – № 4. – С. 80-87.
61. Жарова Н. В. Психологические особенности самоидентификации женщин при осуществлении ими традиционных и нетрадиционных социальных ролей : дис. … канд. психол. н. : 19.00.01 – общая психология, психология личности, история психологии / Наталья Владимировна Жарова. – М., 2004. – 167 с.
62. Желаевская Н. Ф. Профессиональная ответственность личности как детерминанта карьерного продвижения : дис. … канд. психол. н. : 19.00.01 – общая психология, психология личности, история психологии / Надежда Федоровна Желаевская. – Сочи, 2010. – 240 с.
63. Жорникова Е. Н. Личностные факторы профессиональной карьеры женщин в налоговой системе : дис. ... канд. психол. н. : 19.00.13 – психология развития, акмеология / Евгения Николаевна Жорникова. – М., 2003. – 170 с.
64. Жуковский А. Н. Педагогическая диагностика профессионализма сотрудников ОВД при аттестации на вышестоящую должность : автореф. дис… канд. пед. н. / Анатолий Николаевич Жуковский. – СПб., 2006. – 24 с.
65. Жуковский С. И. Формирование профессиональной готовности офицерских кадров к творческому решению задач управленческой деятельности : дис. … канд. психол. н. : 19.00.13 – психология развития, акмеология / Сергей Иванович Жуковский. – М., 1998. – 181 с.
66. Завалишина Д.Н. Практическое мышление: Специфика и проблемы развития. / Д. Н. Завалишина – М. : Институт психологии РАН, 2005. – 376 с.
67. Завацька Н. Є. Психологія ресоціалізації особистості в умовах соціальної ізоляції : [монографія] / Н. Є. Завацька, І. Є. Жигаренко. – Східноукр. нац. ун-т ім. В. Даля. - Луганськ : Вид-во СНУ ім. В. Даля, 2011. - 215 с.
68. Завьялова Е. К. Социально-психологическая адаптация женщин в современных условиях (профессионально-личностный аспект): дис. ... д-ра психол. н. : 19.00.05 – социальная психология / Елена Кирилловна Завьялова. – СПБПУ, 1998. – 294 с.
69. Зазыкин В. Г. Акмеографический подход в развитии профессионализма государственных служащих / Владимир Георгиевич Зазыкин. – М. : РАГС, 1999. – 87 с.
70. Зазыкин В. Г. Деятельность специалистов в особых условиях (психолого-акмеологические основы) / Владимир Георгиевич Зазыкин. – М. : НИИВО, 1994. – 267 с.
71. Зайцева Л. А. Характеристики и факторы выбора карьеры в связи с индивидуально-типологическими особенностями и этапами профессионального становления субъектов : дис. … канд. психол. н. : 19.00.01 – общая психология, психология личности, история личности / Людмила Александровна Зайцева. – Р. н/Д., 2006. – 185 с.
72. Закон України „Про прокуратуру” : зі змінами та допов. станом на 1 груд. 2011 р. : (офіц. текст). - К. : А. В. Паливода [вид.], 2011. - 32 с. (Бібліотека офіційних видань).
73. Закон України „Про адвокатуру” : зі змінами та допов. станом на 14 листоп. 2011 р. : (офіц текст). - К. : Паливода А. В. [вид.], 2011. - 35 с. (Бібліотека офіційних видань).
74. Закон України „Про державний захист працівників суду і правоохоронних органів” зі змінами та допов. станом на 29 квіт. 2011 р. : - офіц. вид. - К. : А. В. Паливода [вид.], 2011. - 39 с. - (Бібліотека офіційних видань).
75. Закон України „Про Державну прикордонну службу України” : зі змінами та допов. станом на 28 квіт. 2011 р. : (офіц. текст). - К. : А. В. Паливода [вид.], 2011. - 116 с. - (Бібліотека офіційних видань).
76. Закон України „Про Збройні Сили України” : чинне законодавство зі змінами та допов. станом на 28 квіт. 2011 р. : (офіц. текст). - К. : А. В. Паливода [вид.], 2011. - 116 с. - (Бібліотека офіційних видань).
77. Закон України „Про міліцію” [Текст] : за станом на 17 червня 2005р. / Верховна Рада України. - Офіц. вид. - К. : Парлам. вид-во, 2005. – 35 с. (Бібліотека офіційних видань).
78. Закон України „Про оборону України” : чинне законодавство зі змінами та допов. станом на 28 квіт. 2011 р. : (офіц. текст). - К. : А. В. Паливода [вид.], 2011. - 116 с. - (Бібліотека офіційних видань).
79. Закон України „Про Службу безпеки України” : зі змінами та допов. станом на 14 груд. 2011 р. : (офіц. текст). - К. : А. В. Паливода [вид.], 2011. - 92 с. - (Бібліотека офіційних видань).
80. Зеер Э.Ф. Психология профессионального развития : Учеб. пос. / Э.Ф. Зеер. – М. : Академия, 2007. – 240 с.
81. Зорин И. В. Менеджмент персонала : Планирование карьеры в туризме / И. В. Зорин. – М.: РМАТ, 1997. – 239 с.
82. Зубрилова И. С. Психологическое обеспечение оперативно-служебной деятельности сотрудников ОВД : Метод. пос. / И. С. Зубрилова, А. И. Скрыпников. – М. : ИМЦ ГУК МВД России, 2001. – 141 с.
83. Зуев Ю.М. Мотивационно-личностные детерминанты профессиональной успешности командиров воинских подразделений: дис. ... канд. психол. н.: 19.00.03 / Юрий Михайлович Зуев. – Хабаровск, 2006. – 231 c.
84. Иваницкий А. Т. Организационно-педагогическая система профессионального развития и саморазвития курсантов (слушателей) вузов МВД России : дис. ... д-ра педагог. н. / А. Т. Иваницкий; СПб ун-т МВД России. – СПб., 2000. – 354 с.
85. Иванова И. И. Развитие профессионального самосознания курсантов в вузах МВД России : дис. ... канд. педагог. н. / И. И. Иванова. – СПб., 2001. – 165 с.
86. Иванова Л. Н. Психотехника личностного профессионально-значимого роста : автореф. дис. … канд. психол. н. / Лидия Николаевна Иванова. – М., 1996. – 27 с.
87. Ивашкин А. Г. Психологические основы развития профессиональной успешности личности муниципального руководителя : автореф. дис. … д-ра психол. н. : 19.00.01 – общая психология, психология личности, история личности; 19.00.07 – педагогическая психология /  Алексей Георгиевич Ивашкин. – Ставрополь, 2008. – 43 с.
88. Ивашкин А. Г. Психологические основы развития профессиональной успешности личности муниципального руководителя : Монография [Текст] / Алексей Георгиевич Ивашкин. – Краснодар : Кубань-книга, 2006. – 266 с.
89. Ільїна Ю. М. ДКР Успіх : навчання психологічних компетенцій життєвої успішності / Ю. М. Ільїна // Матеріали Міжнародної науково-практичної конференції «Дистанційна освіта україни». – Х. : Міськдрук, 2011. – С. 26-30.
90. Исаенко А. Н. Кадры управления в корпорациях США / А. Н. Исаенко. – М. : Наука, 1988. – 144 с.
91. Исмагилова Ф. С. Основы профессионального консультирования: Учеб. пос. / Ф. С. Исмагилова; Под науч. ред. Э. Ф. Зеер. – М. : Ось-89, 2003. – 256 с.
92. Казак Т. В. Концептуальные основания психологического сопровождения психосоциальной адаптации субъектов учебной и профессиональной деятельности системы органов внутренних дел : автореф. дис. … д-ра психол. наук : 19.00.03 – психология труда, инженерная психология, эргономика / Тамара Владимировна Казак. – Тверь, 2011. – 42 с.
93. Караваев А. Ф. Основы профессионального становления специалистов сотрудников органов внутренних дел : Монография [Текст] / А. Ф. Караваев. – Омск : Изд-во Омская академия МВД России, 2003. – 296 с.
94. Караваев А. Ф. Психолого-педагогические основы профессионального становления специалистов сотрудников ОВД : Метод. пос. / А. Ф. Караваев. – М. : ЦОКР МВД России, 2005. – 332 с.
95. Карамушка Л. М. Психологія управління. навч. посібн. / Л. М. Карамушка – К. : Міленіум, 2003 – 344 с.
96. Карпов А. В. Проблемы принятия решения в трудовой деятельности / А. В. Карпов // Психологический журнал. – 1993. – № 3. – С. 3-14.
97. Кирдянкина С. В. Научно-методическое сопровождение профессионального роста учителя :автореф. дис. … канд. педагог. н. : 13.00.08 – теория и методика профессионального образования / Светлана Владимировна Кирдянкина. – Хабаровск, 2011. – 29 с.
98. Кирт Н. Л. Динамика представлений о профессиональной карьере психологов: дис. ... канд. психол. наук: 19.00.07 – педагогическая и возрастная психология / Наталья Леонидовна Кирт. – М, 2000. – 158 с.
99. Климов Е. А. Психология профессионала. М. : Институт практической психологии; Воронеж : НПО «МОДЭК», 1996. - 400 с.
100. Климов Е.А. Индивидуальный стиль деятельности // Психология индивидуальных различий. [Тексты]. - М. : Изд-во МГУ, 1982. - С. 74-77
101. Климова Е.К. Психологические критерии успешности предпринимательской деятельности: дис. ... канд. психол. н.: 19.00.13. – психология развития, акмеология / Елена Константиновна Климова Калуга, 2004. – 185 c.
102. Клищевская М. В. Профессионально-важные качества как необходимые и достаточные условия прогнозирования успешности деятельности / М. В. Клищевская, Г. Н. Солнцева // Вестник МГУ. – Сер. 14. Психология. – 1999. – № 4. С. 24-28
103. Клубов Е.П. О пересмотре концепции управления кадрами органов внутренних дел / Е. П. Клубов. – М. : Академия МВД РФ, 1992. – 37 с.
104. Ключников С. Ю. Фактор успеха : Новая психология саморазвития / С. Ю. Ключников. – М. : Беловодье, 2002. – 480 с.
105. Колодкин Л. M. Успех служебной деятельности руководителя ОВД (психология и технология достижения) / Л. M. Колодкин. – М. : Академия МВД России, 1992. – 41 с.
106. Корніяка О. М. Психологія комунікативної культури школяра : [монографія] / О. М. Корніяка. – К. : Міленіум, 2006. – 336 с.
107. Котенёв И. О. Психологические последствия воздействия чрезвычайных обстоятельств на личный состав органов внутренних дел : Автореф. дис… канд. психол. н. : 19.00.05 – социальная психология / Игорь Олегович Котенёв. – М. : Академия МВД России, 1994. – 30 с.
108. Кочюнас Р. Психологическое консультирование. Групповая психотерапия / Р. Кочюнас. – М. : Академический Проект, 2002. – 464 с.
109. Кренслер Ф. Ф. Организация и правовые основы деятельности органов и учреждений уголовно-исполнительной системы в сфере служебно-профессионального продвижения ее сотрудников : автореф. дис. ... канд. юр. н. : 12.00.11 судова влада; прокурорський нагляд; організація правоохоронної діяльності; адвокатура / Ф. Ф. Кренслер ; Псков. юрид. ин-т Федер. службы исполнения наказаний – Псков, 2011. – 27 с.
110. Кравченко А. И. История менеджмента : Учебное пособие для студентов вузов. – М. : Академический Проект, 2000 – 352 с.
111. Кричевский Р. Л. Если Вы руководитель. Элементы психологии менеджмента в повседневной работе / Р. Л. Кричевский. – М. : Дело, 1996. – 384 с.
112. Кроник А. А. Каузометрия: Методы самопознания, психодиагностики и психотерапии в психологии жизненного пути / А. А. Кроник, Р. А. Ахмеров. – М. : Смысл, 2003. – 284 с.
113. Круглов Д. С. Карьера стратегического руководителя : Автореф. дис. … канд. социол. н. : 22.00.08 / Денис Сергеевич Круглов; СГТУ. – Саратов, 2000. – 18 с.
114. Крушельницька О.В., Мельничук Д.П. Управління персоналом: Навч. пос. – К. : Кондор. – 2003. – 296 с.
115. Кукота Ю. Н. Карьерный рост государственных служащих в России: системный анализ : автореф. дис. … канд. соц. н. : 22.00.04 – социальная структура, социальные институты и процессы / Юрий Николаевич Кукота. – Краснодар, 2007. – 29 с.
116. Купер Д. Психология в отборе персонала / Д. Купер, А. Робертсон. – СПб. : Питер, 2003. – 240 с.
117. Лаврова Н.А. Влияние личностных особенностей на успешность профессиональной деятельности в системе «человек–человек» / Психодиагностика : области применения, проблемы, перспективы развития / Тезисы московской межвуз. научно-практ. конф. под ред. Карелиной М.Ю. М. : МИССО, 2003. - 195 с.
118. Лазаренко Л. А. Объективные и субъективные критерии оценки профессиональной успешности преподавателя высшей школы / Л. А. Лазаренко // Фундаментальные исследования. – 2008. – № 2. – С. 79-80.
119. Личность и профессиональная деятельность : коллективная монография [Текст] / Под общ. ред. Л. Г. Дикой, Т. Х. Невструевой. – Хабаровск : ДВГУПС, 2008. – Т. 2. – 240 с.
120. Личность и профессия : психологическая поддержка и сопровождение : Учеб. пос. /К. А. Аветисян и др.; под ред. Л. М. Митиной. – М. : Академия, 2005. – 335 с.
121. Лищук Т. Справочник начинающей карьеристки / Т. Лищук. – М. : РИПОЛ классик, 2005. – 320 с.
122. Лушников И. Д. Педагогические основы профессионально-личностного развития учителя на послевузовском этапе : автореф. дис. … д-ра педагог. н. / Иван Дмитриевич Лушников. – М., 1993. – 42 с.
123. Лысенко Ю. Н. Эффективность профессиональной деятельности / Ю. Н. Лысенко. – Самара : СГПУ, 1998. – 358 с.
124. Максвелл Дж. Курс на успіх : Пер. с англ. / Дж. Максвелл. – К. : Попурри, 2010. – 288 с.
125. Максименко Н. В. Административно-правовое регулирование служебной деятельности женщин в милиции : дис. … канд. юр. н. : 12.00.07 – административное право и процесс, финансовое право, информационное право / Н. В. Максименко; Государственный научно-исследовательский институт МВД Украины. – К., 2010. – 21 с.
126. Максименко Н. В. Историко-правовой анализ деятельности женщин в правоохранительных органах / Н. В. Максименко // [Организационно-правовые основы управленческой деятельности ОВД в условиях Европейской интеграции: материалы международ. научно-практ. конф.] (г. Одесса, 26-27 октября 2007 г.). – Ч. 1. – Одесса : ОЮИ ХНУВС, 2007. – С. 185-187.
127. Макшанов С. И. Психодиагностика способности к управлению людьми в особых условиях : автореф. дис. … канд. психол. н. : 19.00.03 – психология труда, инженерная психология, эргономика (психологические науки) / Сергей Иванович Макшанов; ЛГУ. – Л., 1991. – 16 с.
128. Малыгина О. В. Специфика и динамика особенностей женщин-сотрудниц уголовного розыска органов внутренних дел : автореф. дис… канд. психол. н. : 19.00.03 – психология труда, инженерная психология, эргономика / Ольга Валериевна Малыгина. – Ярославль, 2008. – 20 с.
129. Маркелова Л. В. Акмеологические условия и факторы личностно-профессионального самосовершенствования государственных служащих : автореф. дис. … канд. психол. н. : 19.00.13 – психология развития, акмеология (психологические науки) / Людмила Васильевна Маркелова; Рос. академия гос. службы при Президенте РФ. – М., 2002. – 24 с.
130. Маркова А. К. Психология развития профессионала / А. К. Маркова, А. А. Деркач. – М. : Академия, 2000. – 192 с.
131. Маркова А. К. Психология профессионализма / А. К. Маркова. – М. : Знание, 1996. – 308 с.
132. Маслова Ж. М. Психологические факторы адаптации и профессионального роста сотрудников ГИБДД : автореф. дис … канд. психол. н. : 19.00.06 – юридическая психология / Жанна Михайловна Маслова. – Санкт-Петербург, 2010. – 21 с.
133. Маслова Ж. М. Некоторые личностные переменные, влияющие на успешность служебной деятельности сотрудников ГИБДД / Жанна Михайловна Маслова // Экономико-правовые проблемы современной России: Сб. научных статей. – СПб. : Изд-во СПб. ун-та МВД России, 2008. – С. 68-69.
134. Мастерство психологического консультирования / А. А. Бадхен, М. В. Бадхен, С. М. Зелинский // Под ред. А. А. Бадхена, A. M. Родиной. – СПб. : Европейский дом, 2002. – 184 с.
135. Матяш Л. Г. Ценностно-мотивационные детерминанты профессионального роста преподавателя высшей школы: дис. ... канд. пед. н. / Леонид Григорьевич Матяш. – Брянск : БГУ, 2003. – 199 с.
136. Махнач А. В. Компонентный анализ психического состояния человека в особых условиях деятельности / А. В. Махнач // Психологический журнал. – 1991. – №1. – С. 66-81.
137. Машков В.Н. Психология управления: Учеб. пос. / В. Н. Машков. – СПб. : Изд-во В.А. Михайлова, 2000. – 208 с.
138. Мей Р. Искусство психологического консультирования. Как давать и обретать душевное здоровье : Пер. с англ. М. Будыниной, Г. Примочкиной / Р. Мей. – М. : ЭКСМО-Пресс, 2002. – 256 с.
139. Мэрфи Дж. Сила подсознания для карьерного роста : Пер. с англ. / Дж. Мэрфи. – К., 2010. – 272 с.
140. Мірошниченко О. М. Особистісне зростання як фактор психічного здоров’я / Оксана Миколаївна Мірошниченко // Вісник Чернігівського державного педагогічного університету. – Вип. 31. – Серія : „Психологічні науки”. – Т. II. – Чернігів, 2005. – С. 150-153.
141. Мірошниченко О. М. Особливості самоактуалізації жінок-військовослужбовців / Оксана Миколаївна Мірошниченко // Проблеми особистості в сучасній науці: результати та перспективи досліджень : тези доповідей VII всеукр. конф. молодих науковців. – К., 2005. – С. 195-197.
142. Митрохин В. Профессиональная успешность и методы ее актуализации / В. Митрохин // Проблемы теории и практики. Кадровик. – М., 2002.
143. Михайлова Т. В. Оценка и прогноз профессиональной пригодности личного состава специального подразделения МВД РФ : автореф. дис. … канд. психол. н. / Татьяна Викторовна Михайлова. – СПб., 2003. – 24 с.
144. Михайловский В. Г. Организационно-педагогические основы профессионального становления офицерских кадров : автореф. дис. ... д-ра психол. н. : 19.00.13 – акмеология / В. Г. Михайловский. – М., 1995. – 40 с.
145. Михайловский В.Г. Акмеологические основы профессионального становления офицерских кадров : Монография [Текст] / Виктор Григорьевич Михайловский. – М. : РАГС, 1995. – 260 с.
146. Могилёвкин Е. А. Карьерный рост: Диагностика, технологии, тренінг : Монография [Текст] / Е. А. Могилёвкин. – СПб. : Речь, 2007. – 336 с.
147. Модели и методы управления персоналом / Под ред. Е. Б. Моргунова. – М. : Интел-синтез, 2001. – 464 с.
148. Мокин Ю.Н. Психологические факторы профессиональной успешности менеджеров по персоналу : дис. ... канд. психол. н. : 19.00.03 – психология труда, инженерная психология, эргономика (психологические науки) / Юрий Николаевич Мокин. – СПб., 2004. – 161 c.
149. Молл Е. Г. Планирование своей карьеры руководителями / Е. Г. Молл // Вопросы психологии. – 1998. – № 3. – С. 85-90.
150. Молоканова А. В. Профессионально-психологические качества следователя и их развитие в высшем образовательном учреждении МВД России : дис. ... канд. психол. н. : 19.00.06 – юридическая психология / Анна Владимировна Молоканова. – М., 2000. – 232 с.