



СЕКЦІЯ 6. ЮРИДИЧНА ПСИХОЛОГІЯ

УДК 159.9:35

МЕХАНІЗМ ЗАТРЕБУВАНОСТІ В СИСТЕМІ ПРОФЕСІЙНОГО ТА ОСОБИСТІСНОГО СТАНОВЛЕННЯ КЕРІВНИКІВ ОРГАНІВ І ПІДРОЗДІЛІВ МІНІСТЕРСТВА ВНУТРІШНІХ СПРАВ УКРАЇНИ

Бойко-Бузиль Ю.Ю., к. психол. н., доцент,
докторант кафедри соціології та психології факультету № 6
Харківський національний університет внутрішніх справ

Піднято проблему професійної затребуваності особистості управлінця. Представлено узагальнені результати емпіричного дослідження затребуваності в системі професійного та особистісного становлення керівників. Статистично обґрунтовано необхідність впровадження заходів корекції показників професійної затребуваності особистості керівної ланки органів і підрозділів МВС України.

Ключові слова: особистість, затребуваність, професійне та особистісне становлення, механізм, керівник, органи і підрозділи МВС України.

Поднята проблема профессиональной востребованности личности управленца. Представлены обобщенные результаты эмпирического исследования востребованности в системе профессионального и личностного становления руководителей. Статистически обоснована необходимость внедрения мероприятий коррекции показателей профессиональной востребованности личности руководящего звена органов и подразделений МВД Украины.

Ключевые слова: личность, востребованность, профессиональное и личностное становление, механизм, руководитель, органы и подразделения МВД Украины.

Boiko-Buzyl Y.Y. THE MECHANISM OF DEMAND WITHIN THE SYSTEM OF PROFESSIONAL AND PERSONAL SOCIALISATION OF HEADS OF AGENCIES AND DEPARTMENTS OF THE MINISTRY OF INTERNAL AFFAIRS OF UKRAINE

An issue of a professional demand of a head's personality is raised in the article. It has been represented the summarized results of an empirical investigation of the demand within the system of professional and personal socialization of head managers. It has been statistically grounded the necessity of implementation of the corrective measures of indicators of the professional demand of the personality of heads of agencies and departments of the MIA of Ukraine.

Key words: personality, demand, professional and personal socialization, mechanism, head, agencies and departments of the Ministry of Internal Affairs of Ukraine.

Постановка проблеми. Керівником може стати будь-хто, однак бути ним зможе не кожен. Окрім того, що керівник очолює підпорядкований орган чи підрозділ, наділений необхідними посадово-функціональними повноваженнями для прийняття управлінських рішень, несе особисту відповідальність за результати трудової діяльності очолюваного ним особового складу, він також є людиною із властивими саме їй індивідуально-особистісними рисами – як негативними, так і позитивними.

Згідно із стереотипом успішний керівник – це сильна особистість із розвиненими спеціальними вміннями та навичками, яка ніколи не помиляється та не відпочиває. Однак таке помилкове уявлення нівелює справжнє розуміння природи управлінської діяльності. Управлінська праця є різновидом розумової та об'єднує менеджмент зі спеціфікою професії, вимагає постійних інноваційних підходів, передбачає управління людською поведінкою з усіма її наслідками, є напруженою, досить

мінливою та непередбачуваною. Керівник – це звичайнісінька людина, яка в певний проміжок свого професійного життя просто виконує керуючу функцію. Виконання управлінських функцій може приносити задоволення особистості або викликати певні деформації.

До керівника органів і підрозділів МВС України будь-якого рівня завжди висувуються винятково високі вимоги та не тільки не пробачуються, а навіть не допускаються помилки. Отже, винятковий інтерес викликають відчуття професійної затребуваності особистості керівника, особливо органів і підрозділів МВС України як «центрального органу виконавчої влади, діяльність якого забезпечує формування державної політики у сферах забезпечення охорони прав і свобод людини, інтересів суспільства і держави, протидії злочинності, підтримання публічної безпеки і порядку, а також надання поліцейських послуг; захисту державного кордону та охорони суверенних прав України в її виключній (морській) економічній

зоні; цивільного захисту, захисту населення і територій від надзвичайних ситуацій та запобігання їх виникненню, ліквідації надзвичайних ситуацій, рятувальної справи, гасіння пожеж, пожежної та техногенної безпеки, діяльності аварійно-рятувальних служб, а також гідрометеорологічної діяльності; міграції (імміграції та еміграції), у тому числі протидії нелегальній (незаконній) міграції, громадянства, реєстрації фізичних осіб, біженців та інших визначених законодавством категорій мігрантів» [1]. Стає зрозумілим, що спектр професійної управлінської діяльності керівника МВС України досить широкий, вельми специфічний і відповідальний. Тому розуміння природи затребуваності особистості, зокрема в системі професійного та особистісного становлення управлінців МВС України, набуває виняткового інтересу.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Питання, пов'язані з особистістю та діяльністю керівної ланки органів та підрозділів МВС України, знайшли відображення у працях Д.О. Александрова, О.М. Бандурки, В.І. Барка, П.В. Бірюкова, С.П. Бочарової, О.О. Євдокімової, О.В. Землянської, Я.Ю. Кондратьєва, В.О. Лефтерова, Т.М. Малкової, В.С. Медведєва, Л.І. Мороз, В.І. Осьодла, Є.М. Потапчука, О.Д. Сафіна, О.В. Тімченка, Г.О. Юхновця, С.І. Яковенка та ін. Однак, незважаючи на досить інтенсивний науковий інтерес, бракує теоретико-емпіричних досліджень професійної затребуваності особистості керівника МВС України.

Постановка завдання. Мета статті полягає у представленні результатів емпіричного дослідження особливостей затребуваності як психологічного механізму в системі професійного та особистісного становлення управлінської ланки органів і підрозділів МВС України.

Вибірка дослідження. У дослідженні взяли участь 844 респонденти (співробітники Національної поліції України та Національної гвардії України), які були розподілені на чотири групи відповідно до етапів особистісного та професійного становлення керівників (надалі – ПОС): I етап – початковий (288 осіб), II етап – кваліфікації (219 осіб), III етап – компетенції (175 осіб), IV етап – професіоналізму (162 особи). Відповідно до виконання/невиконання управлінських функцій кожна група респондентів також була поділена на 2 підгрупи: контрольну підгрупу КГ – співробітники не виконують управлінські функції (НВУФ – 459 осіб); експериментальну підгрупу ЕГ – співробітники виконують управлінські функції (ВУФ – 385 осіб).

Методика дослідження. Для реалізації поставленої мети нами був використаний опитувальник професійної затребуваності особистості, розроблений Є.В. Харитоновою та Б.А. Ясько [5]. Опитувальник містить 47 запитань, до кожного з яких пропонується 4 варіанти відповіді, та надає можливість оцінити

рівень розвитку (низький, середній, високий) таких характеристик: задоволеності реалізацією професійного потенціалу (ЗРПП), належності до професійного співтовариства (ППС), переживання професійної затребуваності (ППЗ), професійної компетентності (ПК), професійного авторитету (ПА), оцінки результатів професійної діяльності (ОРПД), ставлення інших (СІ), ставлення до себе (СС) та загального рівня професійної затребуваності (ЗРПЗ).

Виклад основного матеріалу дослідження. Звернувшись до більшості словників, досить важко знайти однозначне визначення російськомовного слова «востребованный», яке доволі широко тлумачиться як необхідний, потрібний, такий, що користується попитом, бажаний, значимий. Українськими аналогами цього слова є «затребуваний» та «запитаний».

Психологічні концепти затребуваності особистості найґрунтовніше представлені у наукових доробках Є.В. Харитонової (зокрема, результати наукового пошуку природи професійної затребуваності). Авторка під професійною затребуваністю особистості розуміє багаторівневу, ієрархічно побудовану метасистему суб'єктивних відношень людини до себе як до «значимого для інших» професіонала. При цьому затребуваною, значимою для інших є особистість, яка оцінює себе та/або оцінюється іншими як необхідна, корисна, цінна, продуктивна [5, с. 45]. Чим вище рівень професійної затребуваності особистості, тим вище осмисленість життя, вираженість базових переконань, параметрів життєстійкості та самовідношення, що забезпечує адаптивність особистості загалом [5, с. 46].

Радянський психолог і класик А.В. Петровський вирізняє три форми метаіндивідуальної репрезентації особистості «значимого іншого»: авторитет (референтність) як визнання оточуючими за «значимим іншим» права приймати відповідальні рішення, покладаючись при цьому на такі його фундаментальні інтраіндивідуальні якості особистості, як чесність, принциповість, справедливість, компетентність, практичність; емоційний статус «значимого іншого» (атракція) як здібність приваблювати і відштовхувати оточуючих, бути соціометрично обраним або необраним, викликати симпатію або антипатію, тобто «збуджувати» емоції різної модальності стосовно себе; інституціалізована роль (влада) як домінування владних повноважень, статусу влади [2, с. 9]. Отже, феномен «значимий для інших», або затребуваний, є соціально підкріпленим психологічним механізмом.

У психологічній літературі досить розповсюджено є вживання терміна «механізм», хоча й досі відсутнє однозначне його трактування. У словнику української мови вказано, що «механізм» – це пристрій, що передає або



перетворює рух; внутрішня будова, система чого-небудь; сукупність станів і процесів, із яких складається певне явище [4]. Словник іноземних слів так визначає цей термін у загальному сенсі – це спосіб, за допомогою якого сила переходить у дію; сукупність усіх засобів, необхідних для приведення у дію того чи іншого акту нашої діяльності [3]. Таким чином, поняття «механізм» доцільно використовувати, коли йдеться про внутрішню будову, процес, дію, систему функціонування певного явища, зокрема, як у нашому випадку, систему професійного й особистісного становлення, та розглядати його як один із рушіїв (сила, яка спонукає і сприяє зростанню) розвитку цієї системи.

Перейдемо до аналізу отриманих даних. Результати дослідження рівнів розвитку шкал

професійної затребуваності особистості в системі ПОС керівників органів і підрозділів МВС України представлені в таблиці 1.

Задоволеність реалізацією професійного потенціалу (ЗРПП) характеризує ставлення людини до себе як до професіонала, який реалізував свій потенціал. Загалом досліджувані мають середній рівень ЗРПП. Найвищі значення ця шкала отримала в обох підгрупах досліджуваних на IV етапі ПОС (44,58% НВУФ та 46,84% ВУФ), оскільки саме в період, який припадає на етап компетенції, співробітники МВС України найчастіше задоволені ступенем реалізації власного потенціалу, досягнутим професійним рівнем. Саме на цьому етапі ПОС відбувається стагнація досягнутого професійного рівня (як на рівні професійної компетенції, так і на рівні

Таблиця 1

Результати дослідження рівнів розвитку шкал професійної затребуваності в підгрупах КГ та ЕГ у системі ПОС керівників МВС України, %

Рівень розвитку шкал опитувальника		Досліджувані, %									
		I етап ПОС		II етап ПОС		III етап ПОС		IV етап ПОС		Разом	
		КГ	ЕГ	КГ	ЕГ	КГ	ЕГ	КГ	ЕГ	КГ	ЕГ
Задоволеність реалізацією професійного потенціалу	н	38,61	24,62	24,41	16,30	28,57	8,33	12,05	2,53	27,89	14,55
	с	56,33	55,38	66,14	53,26	51,65	71,43	43,37	50,63	55,77	57,40
	в	5,06	20,00	9,45	30,43	19,78	20,24	44,58	46,84	16,34	28,05
Належність до професійного співтовариства	н	31,01	23,85	17,32	20,65	14,29	0,00	19,28	3,80	21,79	13,77
	с	65,82	70,00	81,10	68,48	79,12	78,57	78,31	60,76	74,95	69,61
	в	3,16	6,15	1,57	10,87	6,59	21,43	2,41	35,44	3,27	16,62
Переживання професійної затребуваності	н	29,75	23,85	43,31	17,39	32,97	13,10	22,89	17,72	32,90	18,70
	с	65,19	54,62	47,24	44,57	40,66	55,95	21,69	37,97	47,49	49,09
	в	5,06	21,54	9,45	38,04	26,37	30,95	55,42	44,30	19,61	32,21
Професійна компетентність	н	25,32	16,92	24,41	7,61	9,89	17,86	13,25	6,33	19,83	12,73
	с	65,82	66,92	66,93	69,57	63,74	57,14	40,96	44,30	61,22	60,78
	в	8,86	16,15	8,66	22,83	26,37	25,00	45,78	49,37	18,95	26,49
Професійний авторитет	н	34,81	26,92	22,83	25,00	0,00	11,90	12,05	2,53	20,48	18,18
	с	62,03	69,23	72,44	63,04	91,21	71,43	85,54	53,16	74,95	64,94
	в	3,16	3,85	4,72	11,96	8,79	16,67	2,41	44,30	4,58	16,88
Оцінка результатів професійної діяльності	н	48,73	46,15	52,76	34,78	24,18	9,52	13,25	2,53	38,56	26,49
	с	50,00	50,00	43,31	45,65	61,54	76,19	46,99	65,82	49,89	57,92
	в	1,27	3,85	3,94	19,57	14,29	14,29	39,76	31,65	11,55	15,58
Ставлення інших	н	44,94	44,62	38,58	28,26	15,38	7,14	8,43	11,39	30,72	25,71
	с	51,90	52,31	55,12	63,04	70,33	78,57	62,65	46,84	58,39	59,48
	в	3,16	3,08	6,30	8,70	14,29	14,29	28,92	41,77	10,89	14,81
Ставлення до себе	н	44,30	30,00	33,86	19,57	39,56	25,00	30,12	6,33	37,91	21,56
	с	50,63	61,54	57,48	54,35	39,56	50,00	40,96	64,56	48,58	57,92
	в	5,06	8,46	8,66	26,09	20,88	25,00	28,92	29,11	13,51	20,52
Загальний рівень професійної затребуваності	н	54,43	38,46	42,52	32,61	28,57	16,67	16,87	21,52	39,22	28,83
	с	41,77	48,46	51,97	46,74	41,76	52,38	43,37	31,65	44,88	45,45
	в	3,80	13,08	5,51	20,65	29,67	30,95	39,76	46,84	15,90	25,71

просування службовими сходами) та проявляється у задоволенні наявними професійними й особистісними результатами без прагнення до подальшого їх удосконалення.

Належність до професійного співтовариства (ППС) демонструє ставлення людини до себе як до представника певної професійної спільноти, диференційованість оцінки структури праці, відображеної у свідомості суб'єкта. Цілковито зрозуміло, що на першому етапі ПОС (3,16% НВУФ та 6,15% ВУФ) майбутні співробітники МВС України досить посередньо себе ідентифікують із професійною спільнотою, цей показник зростає із кожним наступним етапом ПОС, засвідчуючи, що, вростаючи у професійну діяльність, особистість переймає на себе цінності й ідеали професійної референтної групи, представником якої є на цей момент. Порівнюючи підгрупи КГ та ЕГ, бачимо, що саме для респондентів підгрупи ВУФ (від 6,15% до 35,44%) характерним є відчуття себе частиною професійної спільноти, інтенсивніше переживання гордості за належність до обраної спеціальності, оскільки виконання керівних функцій передбачає частіше спілкування у професійному колі та взаємодію із представниками МВС України, зокрема керівною її ланкою, що відчутно позначається на самосвідомості та сприйнятті себе частиною цієї системи.

Переживання професійної затребуваності (ППЗ), тобто відчуття особистої потреби у професії, значно вище у досліджуваних підгруп ВУФ, лише на IV етапі ПОС цей показник вищий у підгрупі НВУФ (55,42% НВУФ та 44,30% ВУФ). Приблизно початок IV етапу ПОС припадає на 33–37 років, саме у такому віці значна частина співробітників МВС України бачить себе серед керівної ланки. Стереотипно перебування на керівній посаді прямо пропорційне відчуттю професійної затребуваності особистості. Загалом люди прагнуть обіймати керівні посади не через те, що здатні виконувати професійну управлінську діяльність, а через власні амбіції і прагнення до влади, оскільки така влада завжди асоціюється зі збагаченням та особистою важливістю.

Професійна компетентність (ПК), а саме ставлення особистості до себе як до компетентного професіонала, зростає із кожним наступним етапом ПОС, що передбачає зростання упевненості та накопичення власної професійної компетентності як специфічної здатності ефективного виконання певних дій у конкретній професійній сфері. Об'єктивно найнижчий рівень ПК властивий досліджуваним I етапу ПОС (8,86% НВУФ та 16,15% ВУФ), а найвищого свого рівня ПК досягає на IV етапі ПОС (45,78% НВУФ та 49,37% ВУФ).

Професійний авторитет (ПА) визначає суб'єктивну оцінку власної професійної цінності і важливості через призму колег, керів-

ництва, підпорядкованого особового складу. Отримані дані засвідчують, що основна маса досліджуваних мають середній розвитку ПА, значимо високі показники цієї шкали властиві лише підгрупі ВУФ на IV етапі ПОС (44,30%). Така картина є досить логічною, оскільки ПК вказує на усвідомлення особистістю себе важливою для інших як «джерела інформації», «вагомої персони», «референтної особи», «регенератора цінних ідей», який має досить високий кредит довіри та рішення якого мало піддаються сумніву, а приймаються як інструкція до дій.

Оцінка результатів професійної діяльності (ОРПД) передбачає розуміння особистістю ефективності власної професійної діяльності. Досить високі оцінки цієї шкали на II етапі ПОС у підгрупі ВУФ (19,57%) порівняно з підгрупою НВУФ (3,94%) можна пояснити оцінкою результатів професійної діяльності в ракурсі отримання диплому про вищу освіту. Як показує практика науково-педагогічної діяльності в закладах МВС України, випускники, які виконували управлінські функції на своєму рівні, завжди навчаються краще та мають вищий бал. Що ж стосується результатів на IV етапі ПОС (39,76% НВУФ та 31,65% ВУФ), то вони цілком відповідають реальній картині та вказують на важливість оцінки результатів професійної діяльності.

Ставлення інших (СІ), тобто сприйняття ставлення інших до себе як до професіонала, також є досить важливим показником затребуваності особистості. Найвищі результати за цією шкалою отримали досліджувані підгрупи ВУФ (41,77%). Саме на цьому етапі ПОС управлінські професійні рішення мають досить фундаментальний характер, оскільки тут ідеться про керівників вищого рівня. Доведено, що прийняті керівником управлінські рішення не завжди повністю задовольняють інтереси підпорядкованого особового складу. Зрозуміло, що керівник не повинен перейматися думкою інших, однак «людських фактор» ніхто не відміняв, керівники часто несвідомо підпадають під соціальний вплив думки інших про них.

Ставлення до себе (СС) розкриває особливості почуття власної гідності та самоповаги у професійній діяльності, ставлення до себе як до професіонала через зростання інтересу близьких до професійних можливостей. Результати засвідчують зростання цього показника, починаючи з II етапу ПОС. Зокрема, високий рівень розвитку на I етапі ПОС властивий 5,06% НВУФ та 8,46% ВУФ, а вже на II етапі ПОС 8,66% НВУФ та 26,09% ВУФ. Також виявилось, що високий рівень розвитку СС загалом не перевищує межу 30%, що говорить про важливість і необхідність позитивної оцінки та підтримки близькими результатів професійної діяльності особистості.



Загальний рівень професійної затребуваності (ЗРПЗ), тобто узагальнений рівень сформованості системи ставлень до себе як до значимого для інших професіонала, зростає із переходом на наступний етап ПОС. Загалом респонденти мають середній рівень розвитку ЗРПЗ 15,90% НВУФ та 25,71% ВУФ, що підтверджує доцільність впровадження заходів корекції.

Із метою представлення повної картини дослідження був використаний показник t-критерію Стьюдента (див. табл. 2 та табл. 3). Нагадаємо, що найбільш часто t-критерій використовується у двох випадках. У першому випадку використовують так званий парний критерій, коли одна й та ж група об'єктів спостерігається двічі і надає значний матеріал для перевірки гіпотез про однаковість середніх. У другому випадку його застосовують для перевірки гіпотези про рівність середніх для двох незалежних вибірок. У нашому випадку – для демонстрації значимої різниці у середніх показниках шкал професійної затребуваності між підгрупами НВУФ та ВУФ.

Як видно з таблиці 2, за всіма шкалами опитувальника професійної затребуваності

виявлені статистично значимі показники між підгрупами КГ та ЕГ на всіх етапах ПОС. Якщо звернутися до кількісного показника t-критерію Стьюдента, то стає зрозумілим таке: задоволеність реалізацією професійним потенціалом досягає найбільшої статистичної різниці на I етапі ПОС ($t=4,20$); належність до професійного співтовариства різко зростає із III етапу ПОС ($t=4,04$); переживання професійної затребуваності має статистично значимі показники лише на I та II етапі ПОС; професійна компетентність загалом отримала найнижчий значимий показник серед усіх шкал ($t=3,98$); статистично значимі показники професійного авторитету зростають, починаючи з III етапу ПОС, оскільки керівники лише тепер починають відчувати на собі авторитет посади та авторитет особистості; найвищий показник t-критерію Стьюдента ($t=4,46$) отримала шкала оцінки результатів професійної діяльності на II етапі ПОС, оскільки цей етап збігається із переходом співробітників від молодшого до старшого начальницького складу, що за собою тягне бажання займати вищі сходинки у рейтингу професійних результатів; показник t-критерію Стьюдента шкали став-

Таблиця 2

Показники описової статистики шкал професійної затребуваності в підгрупах НВУФ та ВУФ у системі ПОС керівників МВС України

Шкали опитувальника	Показник t-критерію Стьюдента				
	I етап	II етап	III етап	IV етап	Разом
Задоволеність реалізацією професійного потенціалу	4,20	2,60	2,73	2,27	5,99
Належність до професійного співтовариства	1,84	1,07	4,04	5,91	5,93
Переживання професійної затребуваності	3,06	6,21	1,49	0,09	5,44
Професійна компетентність	2,52	3,32	0,85	2,82	3,98
Професійний авторитет	1,76	1,53	2,87	3,55	4,64
Оцінка результатів професійної діяльності	2,31	4,46	2,17	0,96	5,05
Ставлення інших	1,18	2,21	2,44	2,70	4,22
Ставлення до себе	2,53	4,64	2,18	3,99	6,47
Загальний рівень професійної затребуваності	3,99	4,21	1,69	2,76	6,19

Таблиця 3

Матриця значимості показника t-критерію Стьюдента шкал професійної затребуваності на етапах системи ПОС керівників МВС України

Шкали опитувальника	Рівні значимості t-критерію Стьюдента				
	I етап	II етап	III етап	IV етап	Разом
Задоволеність реалізацією професійного потенціалу	*	**	**	****	*
Належність до професійного співтовариства	–	–	*	*	*
Переживання професійної затребуваності	**	*	–	–	*
Професійна компетентність	***	**	–	**	*
Професійний авторитет	–	–	**	*	*
Оцінка результатів професійної діяльності	****	*	****	–	*
Ставлення інших	–	****	***	**	*
Ставлення до себе	***	*	****	*	*
Загальний рівень професійної затребуваності	*	*	–	**	*

Рівні значимості: * $p < 0,0005$ (99,9%); ** $p < 0,005$ (99%); *** $p < 0,01$ (98%); **** $p < 0,02$ (96%); – показник не значимий.

лення інших майже не змінюються упродовж усіх етапів ПОС; показник t-критерію Стьюдента за шкалою ставлення до себе досить схожий з оцінкою результатів професійної діяльності, бо ставлення до себе прямо впливає на оцінку власних професійних результатів, тобто, якщо керівник позитивно ставиться до себе, то він лояльно ставиться і до своїх «трудоих продуктів»; загальний рівень професійної затребуваності різко знижується на III етапі ПОС, що можна пояснити наслідками кризи середини життя та переоцінкою власної затребуваності.

Встановлено, що у підгрупах НВУФ та ВУФ на I ($t=1,84$) та II ($t=1,07$) етапах ПОС респонденти однаковою мірою переймаються належністю до професійного товариства, оскільки більше ототожнюють себе з навчальним закладом, що є цілком зрозумілим і збігається із перебігом професійної соціалізації. Схожа картина стосується і професійного авторитету. Респонденти на перших етапах ПОС ($t=1,76$; $t=1,53$) досить стримано переймаються особистим професійним авторитетом, який найчастіше зумовлює досить високий рівень професійних знань, спеціальних умінь та навичок. Початковий етап та етап кваліфікації лише передбачають набуття і закріплення необхідних професійних знань, умінь та навичок. Також на I ($t=1,18$) етапі ПОС не було виявлено значимих відмінностей у підгрупах НВУФ та ВУФ за шкалою ставлення інших, адже на початковому етапі ПОС усі респонденти переймаються оцінкою та ціннісним судженням щодо власної персони, що характерно для цієї вікової групи. На III ($t=1,49$) та IV ($t=0,09$) етапах виявлено незначимі показники за шкалою переживання професійної затребуваності, оскільки респонденти підгруп НВУФ та ВУФ працевлаштовані. На III етапі ПОС не виражені показники за шкалою професійна компетентність ($t=0,85$), оскільки досліджувані обох підгруп орієнтовані на вдосконалення рівня

професійної компетентності максимально та загальний показник професійної затребуваності ($t=1,69$), оскільки саме на цьому етапі виникає яскраве бажання бути зреалізованим у професії. Цікаво, що на IV ($t=0,96$) етапі респондентам підгруп НВУФ та ВУФ однаковою мірою важлива оцінка результатів їх професійної діяльності.

Висновки з проведеного дослідження. Проведене емпіричне дослідження підтвердило припущення, що затребуваність є психологічним механізмом у системі професійної та особистісного становлення управлінської ланки органів і підрозділів МВС України. Перспективи подальших розвідок вбачаємо в розробці та впровадженні програми професійно-психологічного тренінгу з метою корекції показників затребуваності в системі професійного та особистісного становлення керівників органів і підрозділів МВС України.

ЛІТЕРАТУРА:

1. Про затвердження Положення про МВС України : Постанова КМУ від 28.10.2015 р. № 878 [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/878-2015-%D0%BF>.
2. Петровский А.В. Трехфакторная модель значимого другого / А.В. Петровский // Вопросы психологии. – 1991. – № 1. – С. 9–18. – [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://www.voppsy.ru/issues/1991/911/911007.htm>.
3. Словарь иностранных слов / под ред. А.Н. Чудинова. – 3-е изд., доп. – СПб. : Издание В.И. Губинского, 1910. – [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://www.inslov.ru/>.
4. Словник української мови : в 11 т. / ред. А.А. Бурячок, Г.М. Гнатюк, П.П. Доценко. – К. : Наук. думка, 1973. – С. 695. – [Електронний ресурс]. – Режим доступу : sum.in.ua/
5. Харитоновна Е.В. Опросник «Профессиональная востребованность личности» (ПВЛ) / Е.В. Харитоновна, Б.А. Ясько // Практична психологія та соціальна робота. – 2010. – № 7. – С. 45–57.