

Authors have proved relevance of a problem "love", "lovely" as a subject of scientific search; it is specified that long time scientists ignored the love subject, including her deprived of a subject of scientific search. And the concept "love" was considered as too abstract, relative, uncertain. In particular, psychologists have paid attention to love as subject to scientific research not so long ago. The theoretical analysis of a phenomenon of love on the basis of the review of features of his presentation in mythology, religion, works of philosophers and psychologists is carried out; are tracked chronology the relation to love as the multidimensional phenomenon penetrating different aspects of life of the person.

Keywords: love, lovely, feelings, experiences, emotions, personality, values, requirements, inclinations, psychological phenomenon, emotional sphere, psychological aspects of love.

Відомості про авторів:

Бігун Неля Іванівна – кандидат психологічних наук, доцент, доцент кафедри теоретичної і консультативної психології факультету психології Національного педагогічного університету імені М. П. Драгоманова, м. Київ, Україна;

Антонова Анна Анатоліївна – лаборант кафедри теоретичної і консультативної психології факультету психології Національного педагогічного університету імені М. П. Драгоманова, м. Київ, Україна.

Information about the authors:

Bigun Nelia – Candidate of Psychological Sciences, Associate Professor, Associate Professor of the Department of Theoretical and Consultative Psychology of the Faculty of Psychology of the National Pedagogical University named after MP Dragomanov, Kyiv, Ukraine, nelabigun@gmail.com;

Antonova Anna – laboratory assistant of the Department of Theoretical and Consultative Psychology of the Faculty of Psychology of the National Pedagogical University of M. P. Dragomanov, Kiev, Ukraine, a.anatolevnaa12@gmail.com.

Статтю подано до друку 22.06.2017.

УДК 159.9:35

© Ю. Ю. Бойко-Бузиль, 2017

Ю. Ю. Бойко-Бузиль (м. Харків)

ГОТОВНІСТЬ КЕРІВНОЇ ЛАНКИ ОРГАНІВ І ПІДРОЗДІЛІВ МВС УКРАЇНИ ДО САМОРОЗВИТКУ

Бойко-Бузиль Ю. Ю. Готовність керівної ланки органів і підрозділів МВС України до саморозвитку. Обґрунтовано важливість безперервного вдосконалення та роботи над собою в площині саморозвитку особистості. Подано узагальнені результати теоретичного аналізу наукових уявлень про готовність особистості до саморозвитку. Охарактеризовано сутнісні особливості поняття саморозвитку. Визначено зміст готовності в рамках двох основоположних підходів: функціонального та особистісного. Сформульовано авторський погляд на трактування саморозвитку як інтегративного утворення, що передбачає самоусвідомлену та самоконтрольовану активність особистості на шляху до самовдосконалення.

Розкрито зміст та методику емпіричного дослідження готовності до саморозвитку на прикладі співробітників органів і підрозділів МВС України. Схарактеризовано рівні сформованості (низький, середній, високий) та динаміку готовності до самопізнання, готовності

до самовдосконалення та загальної готовності до саморозвитку. Визначено актуальний стан готовності особистості до саморозвитку за блоком А (можу самовдосконалюватися, але не хочу знати себе), блоком Б (хочу знати себе і можу змінитися), блоком В (не хочу знати себе і не можу змінюватися), блоком Г (хочу знати себе, але не можу себе змінити).

Доведено важливість та доцільність корекції та формування готовності до саморозвитку в системі професійного та особистісного становлення керівної ланки органів і підрозділів МВС України.

Ключові слова: готовність, розвиток, саморозвиток, готовність до саморозвитку, керівник, співробітник, органи і підрозділи МВС України.

Постановка проблеми. Нині, в час складних національно-політичних та соціально-економічних змін стрімко зростають вимоги до керівників як представників управління. Кожен керівник будучи взірцем для підлеглих повинен бути самодостатнім, вмотивованим, конкурентним тощо. Розв'язання цієї проблеми варто шукати в площині безперервного саморозвитку керівника. Безперечно саморозвиток є рухом або вперед або назад, що обумовлює або прогрес як самовдосконалення або самодеградацію та вдоволення наявним. Тому об'єктивно в основі саморозвитку лежить готовність до змін та постійної роботи над собою.

Аналіз наукових досліджень. Психологічні аспекти готовності, з різних теоретико-методологічних позицій, піднімалася О.Г. Асмоловим, Г.О. Баллом, О.О. Бодальовим, О.Ф. Бондаренко, Ф.Н. Гоноволіним, М.І. Д'яченко, Л.В. Долинською, Л.А. Кандибовичем, С.Д. Максименко, В.О. Моляко, В.Г. Панком, Н.І. Пов'якель, М.В. Папучою, В.А. Семиченко, Д.М. Узнадзе, Н.В. Чепелевою та ін. Паралельно вивчення психологічних особливостей розвитку здійснювали Н.С. Глуханюк, А.О. Деркач, С.О. Дружилов, Е.Ф. Зеєр, Л.М. Карамушка, Є.О. Клімов, Т.В. Кудрявцев, Н.В. Кузьміна, А.К. Маркова, В.І. Осьодло та ін. Однак, незважаючи на помітні досягнення науковців, мають місце деякі прогалини у проблемі дослідження готовності до саморозвитку саме управлінців. Відтак, **метою статті є** теоретико-емпіричне дослідження готовності до саморозвитку на прикладі керівної ланки органів і підрозділів МВС України.

Виклад основного матеріалу. Загально визнано, що саморозвиток особистості – одна із центральних проблем психологічної проблематики формування та становлення особистості. Увага до феномену саморозвитку обумовлює необхідність упорядкування існуючих дефініції та експлікації визначення, близького до нашого розуміння.

Саморозвиток розглядається як саморух (Г.С. Костюк, І.О. Логінова, Г.С. Сковорода); діяльність, внутрішня активність (Г.О. Балл, М.І. Боришевський, Г.С. Костюк, С. Л. Рубінштейн, П.Р. Чамата); потреба (М.О. Бердяєв, І.С. Булах, С.Д. Максименко, Е.О. Помиткін); здатність, характеристика (Є.І. Ісаєв, Н.І. Пов'якель, В.І. Слободчиков); зміна (М. Гайдеггер, П.В. Лушин, М.К. Мамардашвілі, О.В. Суворов, Г.А. Цукерман); процес (Я. Коменський, Дж. Локк, Й. Песталоцці, Ж.-Ж. Руссо); механізм (З.С. Карпенко, Т.М. Титаренко, В.М. Ямницький); технологія (П.Ф. Каптерев, Ю.О. Лобейко, Г.К. Селевко, Т.В. Тихонова) [2, с. 171; 4, с. 65].

В українському академічному тлумачному словнику вказано, що «само» – це перша частина складних слів, яка вказує: 1) на скерованість дії, названої другою частиною слова, на самого себе (самовинищення, самовисміювання); 2) на здійснення чогось без стороннього впливу, без будь-якої допомоги або мимоволі (самовизволення, самовилікування); 3) на те, що щось відбувається автоматично або приводиться в рух механізмом (самобійний, самовимикальний) [5, с. 28]. Звертаючись до терміну саморозвиток тут же знаходимо, що це: 1) розумовий або фізичний розвиток людини, якого вона досягає самостійними заняттями, вправами; 2) розвиток кого-, чого-небудь власними силами, без впливу, сприяння яких-небудь

зовнішніх сил; 3) те саме, що саморух [5, с. 48]. Паралельно в англо-російському психоаналітичному словнику існують два трактування поняття саморозвиток: як спонтанний розвиток та як розвиток через удосконалення внутрішніх якостей [2, с. 172].

Особистісний саморозвиток – це цілеспрямована активність індивіда, яка полягає у саморефлексії, саморозумінні, самокритичності [3, с. 371], самозміні в позитивному напрямі [2, с. 175], що і забезпечує особистісне зростання та самовдосконалення.

Науковці розглядають саморозвиток як такий, в якому суб'єкт ставить власну мету розвитку, і використовує для її досягнення різні можливості та потенціал – як власний особистісний, так і такий, що пропонує зовнішнє середовище [4, с. 23]. Саморозвиток – це завжди зміна. Коли людина втрачає інтерес до зміни, не відчуває особистісного зростання, втрачає мету, вона починає замислюватися про життєвий сенс – сенс того, що оточує, та сенс себе власного [4, с. 70]. Відтак, саморозвиток слушно визначається як специфічна форма інтенціонального, самодетермінованого, самокерованого розвитку особистості [4, с. 24].

Саморозвиток охоплює різні заходи, які покращують усвідомлення та ідентичність, розвивають можливості та таланти, можуть підвищити якість життя і зробити реальними свої мрії та прагнення, допомагають набути нових соціальних ролей. Саморозвиток може сприяти: поглибленню самосвідомості та самоусвідомлення; покращенню самопізнання; удосконаленню навичок та набуття нових; актуалізації відчуття власної гідності; розвитку духовності; виявленню власного потенціалу; підвищенню якості життя; покращенню здоров'я; здійсненню мрій; відновленню та ініціюванню особистих та життєвих перспектив; реалізації особистих планів особистісного розвитку; удосконаленню соціальних навичок. Саморозвиток може також включати в себе і розвиток інших людей, через виконання професійної діяльності, особисту компетентність [4, с. 71].

Ми ж саморозвиток розглядаємо як інтегративне утворення, що передбачає самоусвідомлену та самоконтрольовану активність особистості на шляху до самовдосконалення.

Звертаючись до саморозвитку особистості доцільно апелювати до категорії готовності. Питання готовності людини є вельми актуальним. Вона визначається, переважно, через категорії сформованості самосвідомості та конгруентності Я. Готовність в сучасній психологічній літературі розглядається як цілеспрямоване вираження рівня розвитку особистості, який охоплює її переконання, погляди, ставлення, мотиви, почуття, вольові та інтелектуальні якості, знання, вміння, настанови, налаштованість на певну поведінку. Саме поняття готовність трактується як наявність здібностей, набуття якостей особистості, їх своєрідний синтез.

Слушно нагадати про існування двох основних підходів до визначення змісту готовності керівника до саморозвитку: функціонального та особистісного. У межах функціонального підходу готовність трактується як певний психічний стан, що спонукає керівника до досягнення високих результатів власного розвитку. З самого поняття стає зрозумілим, що в ході виконання професійних функцій у керівника виникає необхідність у своєму самовдосконаленні та саморозвитку. З погляду особистісного підходу готовність слід розглядати як особистісне утворення, багаторівневу структуру якостей та властивостей керівника, які у своїй сукупності дозволяють діставатися вершин власного розвитку. Тобто готовність як риса особистості керівника визначає саму необхідність та шляхи саморозвитку. Стає зрозумілим, що саме функціонально-особистісний вектор є ідеальним сполученням, однак практика дослідження показує, що дане з'єднання можливе лише за умови безпосереднього або принаймні перспективного виконання управлінських функцій та свідомого розуміння роботи над собою.

Результати дослідження. В нашому дослідженні прийняло участь 564 респонденти (співробітники Національної поліції України та Національної гвардії України), які були

розподілені на чотири великі групи відповідно до етапу професійного та особистісного становлення керівників (далі ПОС): I етап – початковий (163 особи), II етап – кваліфікації (146 осіб), III етап – компетенції (124 особи), IV етап – професіоналізму (125 осіб). Відповідно до виконання/не виконання управлінських функцій кожна група респондентів була розподілена на 2 підгрупи, а саме контрольну – КП, до якої потрапили співробітники, які не виконують управлінські функції; та експериментальну – ЕП, до якої потрапили керівники різного рівня управління.

З метою емпіричної реалізації поставленої мети, було використано тест «Готовність до саморозвитку» В. Павлова [1, с. 190–193]. Тест містить 14 суджень, на які необхідно дати однозначну відповідь «так» або «ні». Далі одержані результати співвідносяться з ключем, де за кожний збіг нараховувався один бал. Тест має три шкали, які відображають рівень розвитку готовності (низький, середній, високий) до самопізнання, самовдосконалення та сумарну шкалу готовності до саморозвитку. Узагальнені результати наведені в табл. 1.

Таблиця 1

Результати дослідження рівня розвитку шкал готовності, у %

| Шкали | Рівень | Досліджувані у % | | | | | | | |
|---------------------------------|--------|------------------|--------------|--------------|--------------|--------------|--------------|--------------|--------------|
| | | I етап ПОС | | II етап ПОС | | III етап ПОС | | IV етап ПОС | |
| | | КП | ЕП | КП | ЕП | КП | ЕП | КП | ЕП |
| Готовність до самопізнання | н | 40,43 | 43,48 | 35,53 | 47,14 | 49,25 | 40,35 | 70,77 | 34,85 |
| | с | 48,94 | 44,93 | 55,26 | 47,14 | 46,27 | 56,14 | 29,23 | 59,09 |
| | в | 10,64 | 11,59 | 9,21 | 5,71 | 4,48 | 3,51 | 0 | 6,06 |
| Готовність до самовдосконалення | н | 40,43 | 26,09 | 38,16 | 17,14 | 22,39 | 19,29 | 20 | 6,06 |
| | с | 34,04 | 42,03 | 23,68 | 34,29 | 37,31 | 38,59 | 26,15 | 37,88 |
| | в | 25,53 | 31,88 | 38,16 | 47,14 | 40,29 | 42,10 | 53,85 | 56,06 |
| Готовність до саморозвитку | н | 14,89 | 7,25 | 21,05 | 10 | 13,43 | 8,77 | 13,85 | 6,06 |
| | с | 51,06 | 55,07 | 31,58 | 44,28 | 44,78 | 42,11 | 63,08 | 28,79 |
| | в | 34,04 | 37,68 | 47,37 | 45,71 | 41,79 | 49,12 | 23,08 | 65,15 |

Отримані дані дозволяють стверджувати, що в загальному респонденти мають середній та низький рівні готовності до самопізнання, яке є вкрай необхідним не тільки для вивчення себе, своїх якостей та можливостей, але й передбачає планування роботи над собою з метою подальшого самовдосконалення. Порівнюючи досліджуваних за етапами ПОС бачимо, що в підгрупах керівників з кожним наступним етапом становлення зменшується низький (від 43,48% до 34,85%) рівень готовності на користь середнього (від 44,93% до 59,09%) рівня. В підгрупах співробітників, які не виконують управлінські функції виявлена протилежна тенденція, а саме знижуються показники високого (від 10,64% до 0%) та середнього (від 48,94% до 29,23%) рівнів й підвищуються показники низького (від 40,43% до 70,77%) рівня. Отже, у керівників в процесі виконання управлінських функцій зростає готовність до самопізнання як засобу оволодіння власним досвідом, що дозволяє повно використовувати свої можливості в процесі виконання управлінської професійної діяльності та застосувати власні можливості і здібності з реально-адекватним вибором найефективніших шляхів та модусів самовдосконалення.

Якщо самопізнання є своєрідним механізмом особистісно-пізнавальної діяльності, в основі якого лежить рефлексія самого себе, то самовдосконалення є свідомим процесом підвищення власного особистісного розвитку, в ході якого цілеспрямовано формуються та розвиваються якості й здібності. Стає зрозумілим, що даний процес можливий лише за умови готовності особистості до самовдосконалення. Результати усіх підгруп досліджуваних, без детермінації етапом становлення, доводять, що як керівники (від 31,88% до 56,06%) так і

співробітники (від 25,53% до 53,85%) у більшій мірі готові до самовдосконалення. З кожним етапом ПОС підвищуються показники високого рівня та знижуються показники низького рівня готовності. Єдиною відмінністю є те, що в групах керівників готовність до самовдосконалення преважує більше ніж у групах осіб, які не виконують управлінські функції. Отримані дані є цілком зрозумілими зважаючи на те, що сьогодні, в час жорстких ринкових відносин, конкурентоздатність є чи не найважливішим чинником успіху в професійному житті, особливо в управлінській професійній діяльності.

Що ж стосується загальної готовності до саморозвитку, яка складається з двох попередніх шкал, дані показують – керівники більше готові до роботи над собою у порівнянні зі співробітниками, які не виконують управлінські функції, в останніх переважає середній рівень готовності до саморозвитку. Ми це пояснюємо тим, що в цілому саморозвиток є самостійною роботою над формуванням та розвитком себе. Співробітники не завжди спроможні самостійно обирати шляхи та засоби досягнення успіху та руху вперед, оскільки найчастіше виконують вказівки та не завжди спроможні приймати самостійні творчі рішення без погодження з керівництвом. Це накладає відбиток не лише на професійний розвиток, але й і на особистісний.

В цілому отримані дані дають змогу визначити наступні якісні характеристики рівнів готовності до саморозвитку керівників органів і підрозділів МВС України:

- низький рівень готовності до саморозвитку – керівник має поверхнево-фрагментарні знання про себе, свої властивості, якості та здібності; не прагне пізнати себе; не орієнтований на самовдосконалення та активну особистісну позицію; не працює над собою; йому необхідна допомога та підтримка на шляху до саморозвитку, оскільки саморозвиток не є ціллю та найчастіше має формальний характер;

- середній рівень готовності до саморозвитку – керівник має несистематизовані знання про себе, свої властивості, якості та здібності; прагне пізнати себе; ситуативно орієнтований на самовдосконалення та активну особистісну позицію; прагне працювати над собою, але даний процес детермінується зовнішніми або внутрішніми, суб'єктивними або об'єктивними чинниками;

- високий рівень готовності до саморозвитку – керівник має ґрунтовні знання про себе, свої властивості, якості та здібності; свідомо та цілеспрямовано прагне пізнати себе; чітко орієнтований на постійне самовдосконалення та активну особистісну позицію; повсякчас працює над собою; має орієнтовно-перспективну програму свого розвитку на основі якої формує індивідуальний план саморозвитку та покроково його втілює.

На основі показників шкал самопізнання та самовдосконалення було визначено актуальний стан готовності керівників до саморозвитку за блоками А, Б, В, Г, де: блок А – можу самовдосконалюватися, але не хочу знати себе; блок Б – хочу знати себе і можу змінитися; блок В – не хочу знати себе і не можу змінюватися; блок Г – хочу знати себе, але не можу себе змінити. Отримані результати представлені в табл. 2.

Таблиця 2

Результати дослідження актуального стану готовності до саморозвитку, у %

| Блоки | Досліджувані у % | | | | | | | |
|--------|------------------|--------------|--------------|--------------|--------------|--------------|--------------|--------------|
| | I етап ПОС | | II етап ПОС | | III етап ПОС | | IV етап ПОС | |
| | КП | ЕП | КП | ЕП | КП | ЕП | КП | ЕП |
| Блок А | 25,53 | 36,23 | 18,42 | 37,14 | 35,82 | 31,58 | 56,92 | 28,79 |
| Блок Б | 34,04 | 37,68 | 47,37 | 44,28 | 41,49 | 49,12 | 23,08 | 65,15 |
| Блок В | 14,89 | 7,25 | 21,05 | 10 | 13,43 | 8,77 | 13,85 | 6,06 |
| Блок Г | 25,53 | 18,84 | 13,16 | 8,57 | 8,95 | 10,53 | 6,15 | 0 |

Отримані дані засвідчують, що загалом в усіх підгрупах досліджуваних переважає Блок Б, що є найбільш благоприємним поєднанням для подальшого особистісного розвитку та полягає у прагненні більш глибоко пізнати себе, що поєднується з потребою у реальному самовдосконаленні. Однак, починаючи з II етапу ПОС даний показник у співробітників, які не виконують управлінські функції знижується (від 47,37% до 23,08%), а у керівників навпаки збільшується (від 44,28% до 65,15%). Тобто з початком безпосередньої управлінської діяльності у керівників зростає розуміння необхідності саморозвитку та з кожним наступним етапом ПОС підвищується.

Другим за інформативністю показником виявився блок А, в підгрупах керівників даний показник є дещо вищим ніж у співробітників, які не виконують управлінські функції. Даний блок характеризує наявність великих можливостей до саморозвитку в поєднанні з недостатнім бажанням пізнання самого себе. Часто керівники виконуючи управлінські функції та оперуючи при цьому кредитом наданої їм влади, почувають себе впевненіше у порівнянні з підлеглими та не зовсім замислюються над тим, що саморозвиток є безкінечним процесом власного удосконалення та не терпить перерв та відпочинку.

Показники Блоку Г свідчать про бажання пізнати себе у поєднанні з відсутністю навичок самовдосконалення. За даним показником в усіх підгрупах прослідковується тенденція до зниження, зокрема в підгрупах працівників, які не виконують управлінські функції від 25,53% до 6,15%, а в підгрупах керівників від 18,84% до 0%. З часом виконання професійної діяльності та особистісним дорослішанням відшліфовується індивідуальний стиль власного вдосконалення та роботи над собою.

Найнижчі показники отримали досліджувані за Блоком В, який характеризує небажання працювати над собою. Але, було з'ясовано, що в групах співробітників, які не виконують управлінські функції даний показник дещо вищий ніж у підгрупах керівників. Управлінці розуміють необхідність роботи над собою, відтак не бажаючи змінювати себе виявилось досить мало.

Принадно вище представлені дані доводять доцільність провадження заходів корекції та формування готовності до саморозвитку в системі професійного та особистісного становлення керівної ланки органів і підрозділів МВС України.

Висновки. Саморозвиток особистості – це інтегративне утворення, що передбачає самоусвідомлену та самоконтрольовану активність особистості на шляху до самовдосконалення. Суб'єктом та об'єктом готовності до саморозвитку є особистість керівника як соціального суб'єкта та агента соціального інституту управління. Засобами готовності до саморозвитку є самопізнання як механізм особистісно-пізнавальної діяльності та самовдосконалення як процес підвищення власного особистісного розвитку.

Отримані дані показують доцільність впровадження програми корекції та формування готовності до саморозвитку в системі професійного та особистісного становлення керівної ланки органів і підрозділів МВС України, що і вбачаємо в **перспективах подальших розвідок.**

Література

1. *Баріхашвілі І.І.* Психологічні основи профорієнтації і професійного самовизначення / Під заг. наук. ред. І.М. Старікова: Навчальний посібник / І.І. Баріхашвілі, М.П. Ворона, Г.В. Грищенко, І.М. Старіков – К.: «Видавничий дім «Професіонал», 2009. – 208 с.
2. *Кузікова С.Б.* Феноменологія саморозвитку особистості: визначення поняття / С.Б. Кузікова // Науковий вісник МДУ імені В.О. Сухомлинського. Серія: Психологічні науки. – 2013. – Т. 2. – Вип. 10. – С. 171–176.
3. *Мельник Ю.С.* Поняття особистісного саморозвитку в концептуальному полі сучасної

психології / Ю.С. Мельник // Проблеми сучасної психології. – 2016. – Вип. 33. – С. 365–375.

4. *Психологія саморозвитку особистості: збірник наукових праць* / За ред. Н.В. Чепелевої, Я.Ф. Андреєвої. – Чернівці – Київ, 2016. – 284 с.
5. *Словник української мови: в 11 т.* / Редкол.: І.К. Білодід (голова) та ін.; Акад. наук Укр. РСР, Ін-т мовознавства ім. О.О. Потебні.– К.: Наукова думка, 1978. – Т.9.–920с.

Транслітераційний переклад літературних джерел

1. *Barixashvili I.I. Psicholohichni osnovy proforiyentaciyi i profesijnoho samovyznachennya / Pid zah. nauk. red. I.M. Starikova: Navchal"nyj posibnyk / Barixashvili, M.P. Vorona, H.V. Hryshhenko, I.M. Starikov – K.: «Vydavnychyj dim «Profesional», 2009. – 208 s.*
2. *Kuzikova S.B. Fenomenolohiya samorozvytku osobystosti: vyznachennya ponyattya / S.B. Kuzikova // Naukovyj visnyk MDU imeni V.O. Suxomlyns"kocho. Seriya: Psicholohichni nauky. – 2013. – Т. 2. – Vyp. 10. – S. 171–176.*
3. *Mel"nyk Yu.S. Ponyattya osobystisnoho samorozvytku v konceptual"nomu poli suchasnoyi psicholohiyi / Yu.S. Mel"nyk // Problemy suchasnoyi psicholohiyi. – 2016. – Vyp. 33. – S. 365–375.*
4. *Psicholohiya samorozvytku osobystosti: zbirnyk naukovyx prac" / Za red. N.V. Chepelyevoyi, Ya.F. Andreyevoyi. – Chernivci – Kyiv, 2016. – 284 s.*
5. *Slovyuk ukrayins"koyi movy: v 11 t. / Redkol.: I.K. Bilodid (holova) ta in.; Akad. nauk Ukr. RSR, In-t movoznavstva im. O.O. Potebni.– K.: Naukova dumka, 1978. – Т. 9. – 920 s.*

Бойко-Бузыль Ю. Ю. Готовность руководящего звена органов и подразделений МВД Украины к саморазвитию. Обоснована важность непрерывного совершенствования и работы над собой в плоскости саморазвития личности. Представлены обобщенные результаты теоретического анализа научных представлений о готовности личности к саморазвитию. Охарактеризованы существенные особенности понятия саморазвития. Определено содержание готовности в рамках двух основных подходов: функционального и личностного. Сформулирован авторский взгляд на трактовку саморазвития как интегративного образования, которое предусматривает самоосознанную и самоконтролируемую активность личности на пути к самосовершенствованию.

Раскрыто содержание и методику эмпирического исследования готовности к саморазвитию на примере сотрудников органов и подразделений МВД Украины. Охарактеризованы уровни сформированности (низкий, средний, высокий) и динамика готовности к самопознанию, готовности к самосовершенствованию и общей готовности к саморазвитию. Определено актуальное состояние готовности личности к саморазвитию по блоку А (могу совершенствоваться, но не хочу знать себя), блоку Б (хочу знать себя и могу измениться), блоку В (не хочу знать себя и не могу меняться), блоку Г (хочу знать себя, но не могу себя изменить).

Доказана важность и целесообразность коррекции и формирования готовности к саморазвитию в системе профессионального и личностного становления руководящего звена органов и подразделений МВД Украины.

Ключевые слова: готовность, развитие, саморазвитие, готовность к саморазвитию, руководитель, сотрудник, органы и подразделения МВД Украины.

Boiko-Buzyl Yu.Yu. Readiness of Heads of Agencies and Departments of the Ministry of Internal Affairs of Ukraine for the Self-Development. The importance of continuous improvement

and self-cultivation through the lens of the self-development of a personality has been determined. The summarised results of a theoretical analysis of scientific notations about the readiness of the personality for the self-development have been presented. The peculiarities of the notion of the self-development have been characterised. The content of the readiness within the framework of two fundamental approaches has been defined: the functional and the personal. The author's view on the interpretation of the self-development as an integrative formation, which foresees the self-conscious and self-controlled activity of the personality on the way to the self-improvement has been represented.

The content and the methodology of an empirical investigation of the readiness to the self-development as exemplified on the employees of agencies and departments of the Ministry of Internal Affairs of Ukraine have been clarified. The levels of formation (low, medium and high) and dynamics of readiness to the self-cognition, the readiness to the self-perfection and general readiness to the self-development have been determined. The actual state of readiness of the personality to the self-development under block A (I can improve myself, but do not want to know myself), block B (I want to know myself and can be changed), block C (I do not want to know myself and cannot be changed), a block D (I want to know myself, but cannot be changed) has been established.

The importance and necessity of the correction and formation of readiness to the self-development within the system of professional and personal socialisation of heads of agencies and departments of the MIA of Ukraine has been proved.

Keywords: readiness, development, self-development, readiness to the self-development, head, employee, agencies and departments of the Ministry of Internal Affairs of Ukraine.

Відомості про автора:

Бойко-Бузиль Юлія Юріївна – кандидат психологічних наук, доцент, докторант Харківського національного університету внутрішніх справ, м. Харків, Україна, b-byy@ukr.net

Information about the author:

Boiko-Buzyl Yuliya Yuriivna – candidate of Psychology, Associate Professor, Doctoral student of Kharkiv National University of Internal Affairs, Kharkiv, Ukraine, b-byy@ukr.net.

Статтю подано до друку 01.06.2017.

УДК 159.922.7

© О. Ю. Бондарчук, 2017

О. Ю. Бондарчук (м. Київ)

СПЕЦИФІКА СТАНОВЛЕННЯ СОРОМ'ЯЗЛИВОСТІ У ДІТЕЙ ДОШКІЛЬНОГО ВІКУ

Бондарчук О. Ю. Специфіка становлення сором'язливості у дітей дошкільного віку. У статті розглядається сутність та специфіка становлення сором'язливості у дошкільному віці.

Сором'язливість є складним багатоаспектним феноменом різних психологічних станів особистості: тривожності, страху, збентеження тощо. На сьогодні у психологічній науці немає єдиного вичерпного розуміння та розвитку сором'язливості особистості. Одні вчені пов'язують його із генетичною спадковістю, інші кажуть, що це – соціально-набута форма поведінки.

Сором'язливість вперше починає проявлятися ще в ранньому віці, коли дитина уникає контактів, червоніє, має високу тривожність та невпевненість у власних силах. У залежності від типу особистості малюк може бути зовнішньо чи внутрішньо сором'язливим. На основі