

## ЮРИДИЧНА ПСИХОЛОГІЯ

УДК 159.923.2(043.5)

**Ю. Ю. Бойко-Бузиль**

кандидат психологічних наук, доцент,  
завідувач кафедри психологічних дисциплін  
Інститут кримінально-виконавчої служби

### ТЕОРЕТИЧНИЙ АНАЛІЗ КОНЦЕПЦІЙ ПРОФЕСІЙНОГО ТА ОСОБИСТІСНОГО СТАНОВЛЕННЯ

*Вивчено стан наукової розробленості проблеми професійного та особистісного становлення в психолого-педагогічній літературі. Здійснено теоретичний аналіз класичних концепцій професійного та особистісного становлення та визначено їх специфічні особливості. Представлено власне розуміння професійного та особистісного становлення керівників органів і підрозділів Міністерства внутрішніх справ як системи діяльнісно-особистісного переходу на шляху до управлінсько-професійного акме.*

**Ключові слова:** становлення, керівник органів і підрозділів Міністерства внутрішніх справ, професійне становлення, особистісне становлення, концепції професійного та особистісного становлення.

**Постановка проблеми.** У концепції першочергових заходів реформування системи МВС підкреслено, що європейська інтеграція України зобов'язує нашу державу забезпечити ефективне функціонування правових соціальних інститутів, які гарантують верховенство права, збереження прав та свобод людини, їх ефективний захист. Одним із таких завдань виступає організація Міністерства внутрішніх справ України як цивільний орган європейського зразка.

Загальна перебудова системи Міністерства внутрішніх справ України обов'язково передбачає зміну підходів до персоналу органів і підрозділів, де на перше місце виходить її керівна ланка. Успіх будь-якої організації прямо пропорційний успіху її керівника як суб'єкта управління. Нагадаємо, що керівники ОіПМВСУ покликані не лише організувати підпорядкований особовий склад, а від професійних управлінських рішень яких залежить захист інтересів людини, суспільства і держави в цілому. Відтак, врахування специфіки їх професійного та особистісного становлення є запорукою вдатного реформування системи усіх правоохоронних органів.

**Аналіз останніх досліджень і публікацій.** Проблематикою професійного та особистісного становлення опікувалися як вітчизняні (О. Асмолов, Г. Балл, О. Бодальов, Є. Борисова, С. Вершловський, С. Вітвицька, Н. Волянчук, Т. Демідова, О. Дубасенюк, Є. Гусинський, Н. Іванець, О. Ковальчук, Л. Кунц, Г. Лаврентьев, С. Максименко, А. Маркова, В. Орлов, Н. Пилипенко, К. Платонов, С. Рубінштейн,

Е. Салівон, Є. Сутович, А. Фонарев, Т. Чувакова та інші), так і зарубіжні вчені (Д. Джордан, Е. Еріксон, Д. Крайт, Г. Олпорт, К. Роджерс, Д. Тідеман, К. Уоркер, Е. Шпангер).

Науковці розглядають професійне та особистісне становлення як формоутворення (Н. Глуханюк, Є. Дьяченко, О. Жирун, В. Леднев), набуття (Р. Войко, М. Кандиба, Г. Коджаспірова) та процес (Є. Абакумова, Т. Алексеева, Н. Буланкіна, Г. Гончаровська, О. Дрогваленко, Т. Малкова, Л. Мороз, В. Орлов, Є. Пасов, Е. Симанюк, І. Хоржевська та інші).

Однак, незважаючи на достатньо широку концептуальну й прикладну розробленість у різних галузях науки, феноменологія професійного та особистісного становлення залишається однією із дискусійних та невичерпних проблем сучасних психологічних досліджень.

**Мета статті.** Видатний давньокитайський філософ Конфуцій казав: «Для того, щоб пізнати нове, необхідно вивчити старе». Звернемося до теоретико-методологічного аналізу класичних концепцій із метою представлення власного розуміння професійного та особистісного становлення керівників органів і підрозділів Міністерства внутрішніх справ України (далі – ОіПМВСУ).

**Виклад основного матеріалу.** Проведений аналіз психолого-педагогічної літератури з проблеми дослідження професійного та особистісного становлення ОіПМВСУ показав, що провідне місце щодо аналізу його сутності належать теорії професійної зрілості Д. Сьюпера [1], типологічній теорії Дж. Холланда [2], моделююче-прогресив-

ному підходу Е. Зеєра [3], суб'єктно-діяльній концепції Є. Клімова [4], кризово-долаючій концепції Т. Кудрявцева [5], акмеологічній концепції розвитку професіонала А. Деркача [6], системному особистісно-розвиваючому підходу Л. Мітіної [7], теорії професіоналізму С. Дружилова [8], структурно-рівневого підходу Ю. Поваренкова [9], концепції психофізіологічного забезпечення професійного становлення М. Кокуна [10]. Виокремимо особливості кожної концепції.

Серед найвідоміших зарубіжних досліджень, які торкаються психологічних аспектів професійного та особистісного становлення, слід згадати **концепцію професійної зрілості Д. Сьюпера**. Науковець у своїх дослідженнях опирається на уявлення Ш. Бюлера про життєвий шлях і стадіальну модель професійного простору Е. Гінцберга та розуміє професійний розвиток особистості як тривалий і цілісний процес. На думку вченого, вибір людиною своєї майбутньої професії є довготривалим процесом, у результаті якого особистість збільшує та зміцнює зв'язок із життям. При цьому головна увага приділяється стилю змінювання людиною особистісної поведінки у процесі фахового розвитку.

Концепція професійної зрілості Д. Сьюпера цікава тим, що актуалізує «Я-концепцію» особистості, опираючись на логічно-обґрунтовану і об'єктивно-зрозумілу стадіально-ступінчасту послідовність завдань професійного розвитку, які є немовби «ідеальною картиною» особистісного становлення у професії. Перевага цієї концепції в той же час виступає і її недоліком, оскільки формальна характеристика «Я-концепції» і жорстка прив'язка до вікових періодів абсолютно нівелює індивідуальний розвиток особистості, який не завжди співпадатиме із взірцем, хоч би як ми того хотіли чи прагнули.

Не менш популярною є **типологічна теорія Дж. Холланда**, яка нині гордовито іменується типологічним підходом. Науковець продовжуючи напрацювання Е. Шпрангера щодо аналізу зв'язку особистості та екології, інтересів, ідентичності та конгруентності наполягає на тому, що процес професійного розвитку обмежується, по-перше, визначенням індивідом особистісного типу, до якого він належить, по-друге, відшукуванням професійної сфери, що відповідає такому типу, по-третє, вибором одного із чотирьох кваліфікаційних рівнів цієї професійної сфери, що визначається розвитком інтелекту та самооцінки. Головна увага приділяється опису особистісних типів, які характеризуються як моторний, інтелектуальний, соціальний, адаптаційний, естетичний, який прагне до влади.

Вищезазначена теорія займає особливе місце у дослідженні професійного та особистісного становлення, однак її вразливим моментом є визначення принципу, за яким відбувалося вищезазначене.

Насправді визначені Дж. Холландом особистісні типи представляють шестикутну модель інтересів. Та й взагалі типування людей за певним критерієм докорінно заперечує індивідуальний підхід до особистості та водночас підкреслює поняття «масовісті», який сучасна психологія прагне коректно обійти.

Серед вітчизняних поглядів на професійне та особистісне становлення провідне місце займає **моделююче-прогресивний підхід Е. Зеєра**. Науковець визначає становлення як безперервний процес цілеспрямованої прогресивної зміни особистості під впливом соціальних впливів і власної активності, спрямованої на самовдосконалення і самореалізацію. Становлення передбачає спрямованість, яка може змінюватися, і безперервність, яка може перериватися, зупинятися в розвитку. Відтак становлення особистості має два взаємопов'язаних вимірювання: вертикальне, яке відображає зміну місця людини в соціумі (соціальний статус, ролі, досягнення, невдачі, втрати); горизонтальне, яке являє собою часовий вимір як певну послідовність стадій особистісного розвитку із характерним для кожної стадії обмеженням можливих способів реалізації, здійснення себе.

Підхід Е. Зеєра визнано класичним. Досить часто в науковій літературі його називають «акмеологічною концепцією». Цінність підходу полягає у різнобічному аналізі професійного становлення через звернення до «секвенції» особистісних змін особистості в професії. Однак розуміння передбачає постійну активність суб'єкта професійної діяльності, що досить складно «лінійно» реалізувати, оскільки успіх особистості у професійній діяльності підвладний як внутрішнім, так і зовнішнім чинникам, які людина в силу незалежних від неї обставин не спроможна контролювати та передбачати.

Наступним класичним вектором наукової думки є **суб'єктно-діяльній концепція Є. Клімова**. Зауважимо, що у постулатній на нашу думку фразі: «Особистісні якості розвиваються, якщо людина наполегливо та систематично зайнята якоюсь діяльністю» чітко прослідковується зв'язок професійного та особистісного становлення. На думку науковця, різним людям зручно працювати по-різному. У зв'язку з цим у ставленні до професії індивідуальність особистості виступає у трьох іпостасях: 1) індивідуальність як вона є, яка сформувалась на момент вибору професії; 2) вплив індивідуальності на шляхи, способи оволодіння професією; 3) індивідуальність як результат професійного становлення.

Загалом, суб'єктно-діяльній концепція Є. Клімова пройшла своє тривале формування протягом 30 років, довівши своє функціональне призначення. На нашу думку, її відмінною особли-

вістю, окрім класифікації професій, є неповторна класифікація вікового розвитку людини. Саме третій блок згаданої класифікації є найтривалішим у часі та розпочинається з періоду навчання у вищій школі, що і лягло в основу нашої етипізації професійного та особистісного становлення керівників ОіПМВСУ.

У рамках наступної, не менш цінної та актуальної **кризово-долаючої концепції Т. Кудрявцева**, професійне становлення особистості трактується як довготривалий, динамічний, багаторівневий процес, який складається із основних чотирьох стадій: виникнення професійних намірів та вступ особистості до професійного навчального закладу; фахове навчання (оволодіння професією); входження особистості у професію (професійна адаптація); повна реалізація особистості у самостійній фаховій діяльності. Перехід до наступної стадії професійного становлення закладається під час попередньої і супроводжується виникненням у суб'єкта діяльності ряду протиріч та навіть кризових ситуацій.

Поміж всієї органічності представленої концепції Т. Кудрявцева вимагає поглибленого тлумачення четверта стадія професійного становлення особистості. Автор вважає, що лише у повній або частковій реалізації особистості в самостійній праці виявляється справжня професійна придатність. Однак ми переконані, що професійна придатність, яка за автором визначається здібностями до обраної праці та задоволеністю нею, є більше прерогативою періоду професійного навчання, але не професійною діяльністю, оскільки успішність у праці має мати випереджувально-прогностичний відгук.

**Акмеологічна концепція розвитку професіонала за А. Деркачем** орієнтована на визначення акмеологічних умов (значимі обставини, від яких залежить досягнення високого професіоналізму діяльності та особистості) та факторів (основні принципи, які носять характер рушійних сил, головні детермінанти професіоналізму) розвитку професіонала та становлення професіоналізму. Дотримуючись системної позиції розвитку професіонала А. Деркач виділяє та аналізує: 1) підсистему професіоналізму діяльності (гармонійне сполучення високої професійної компетентності та професійних вмінь і навиків на рівні професійної майстерності, а також акмеологічні інваріанти професіоналізму, які виступають в якості спеціальних базових вмінь); 2) підсистему професіоналізму особистості (вимоги до рівня розвитку різних характеристик та властивостей суб'єкта праці, які визначають високу ефективність професійної діяльності: здібності, професійно важливі якості, рефлексія, творчий та інноваційний потенціал, мотивація досягнення, які перебувають в діалектичній єдності та мають тісні функціональні

зв'язки; 3) підсистему нормативності діяльності та поведінки; 4) підсистему формування продуктивної «Я-концепції».

Концепція А. Деркача справедливо зайняла міцну позицію серед теорій розвитку професіонала. Найбільшою ізюминкою цієї теорії є введене науковцем оригінально-віртуозне поняття «становлення особистості людини праці». У такому формулюванні прихований великий сенс, де праці відводиться надзвичайне значення в житті людини та разом з тим зовсім не зменшується роль самої людини у цьому тандемі.

Серед сучасних ґрунтовних досліджень зупинимось на розробках **Л. Мітіної**, яка розглядає професійне становлення в рамках **системного особистісно-розвиваючого підходу**, ідеї про внутрішню детермінацію та єдність особистісного і професійного розвитку як взаємодоповнюючих та взаємополагаючих процесів, які поперемінно один для одного виступають то засобом, то результатом розвитку на різних етапах онтогенезу. Авторка переконана, що професійний розвиток невід'ємний від особистісного, оскільки в їх основі лежить принцип саморозвитку, який детермінує здібність особистості до творчої самореалізації у професії.

Підхід Л. Мітіної заслуговує увагу з позиції своєї легкості та зрозумілості, однак виникають сумніви щодо ототожнення професійного становлення з пристосуванням до вимог професійного середовища та появою внутрішніх протиріч у людини, які в подальшому будуть провокувати появу внутрішньособистісних конфліктів та кризових станів. Тут становлення набуває рис не процесу, а багаторазових переломних моментів на професійному шляху людини. Разом з тим, професійний розвиток зводиться до творчої самореалізації особистості. Та хіба доцільно говорити лише про творчу самореалізацію, позаяк самореалізація в цілому є здатністю особистості до реалізації свого людського потенціалу, власних можливостей, що не завжди еквівалентно лише творчим.

У своїй одноіменній **теорії професіоналізму С. Дружилов** вказує, що взаємодія людини зі світом реалізується в її активності, важливою формою якої є професійна діяльність. Саме професіоналізм як системна властивість людини-професіонала призначений для «обслуговування» професійної діяльності. Відтак, професіоналізація розглядається як процес та результат входження людини у професію, оволодіння конкретним видом діяльності, що супроводжується зміною людини, формуванням індивідуальності і, як наслідок, набуттям та розвитком необхідних професійних якостей.

Відмінною рисою теорії С. Дружилова є те, що професіоналізм автором розглядається не в якості набору ознак, а як психологічний синдром. Професіоналізм – це стиль життя. Саме в цій тезі,

на нашу думку, і полягає слабке місце цієї теорії. Виходить, що про професіоналізм особистості доцільно говорити лише в ситуації довгострокового виконання професійної діяльності, тобто чим довше людина займається однією діяльністю, тим краще вона її виконує. Однак, тут слід згадати про професійну деформацію як наслідок багаторічного виконання одноманітних професійних обов'язків в рамках однієї професійної діяльності.

Важливо згадати розробки **Ю. Поваренкова**, який аналізує професійне становлення та реалізацію особистості з позицій **структурно-рівневого підходу**, де циклічність виступає базовою закономірністю. Науковець виділяє моноциклічний і поліциклічний підходи до розгляду професійного становлення, які не суперечать, а доповнюють один одного. У першому випадку професійне становлення складається з одного професійного циклу, в другому – з декількох. При цьому професійний цикл є різновидом життєвого циклу, який підпорядковується загальним закономірностям його розгортання та реалізації. Автор виокремлює рівні аналізу професійного становлення особистості. Ці рівні певним чином перетинаються між собою, разом з тим вони не вичерпують один одного, оскільки кожен рівень володіє своєю специфікою. Перший (провідний) рівень розглядає професіоналізацію з позицій механізмів соціалізації та індивідуалізації. Наступні рівні аналізу немов би уточнюють перший з точки зору конкретних механізмів становлення професіонала, другий рівень аналізує професіоналізацію як елемент життєвого шляху особистості, третій – розглядає професіоналізацію з позицій механізмів розвитку та навчання, четвертий – як форму активності особистості.

Незважаючи на масштабність здійсненого теоретико-методологічного аналізу та виділення психології професійного становлення особистості в окрему галузь психологічної науки **Ю. Поваренков** ототожнює професіоналізацію з професійним становленням та професійним розвитком особистості, що в свою чергу досить пригнічує всю палітру проведеної ним роботи.

Серед українських ґрунтовних досліджень доцільно згадати **концепцію психофізіологічного забезпечення професійного становлення М. Кокуна**, в якій центральною категорією виступає професійне самоздійснення як одна із найважливіших складових, а для більшості людей як основна форма особистісного самоздійснення, бо нині неабиякої актуальності набуває здатність фахівця бути суб'єктом свого професійного розвитку та самостійно знаходити вирішення соціально та професійно значущих проблем в умовах мінливої дійсності. Автор тлумачить професійне становлення особистості через категорії можливості та дійсності і вказує, що саме про-

фесійне самоздійснення, яке характеризується високим рівнем розкриття особистісного потенціалу фахівця в обраній професії, розвитком його здібностей, взаємопоєднанням із професією, повсякчасною затребуваністю його професійної кваліфікації, широким використанням його професійного досвіду та здобутків іншими фахівцями є насправді метою, перспективою, процесом, потребою та результатом.

Цінність концептуальних розробок **М. Кокуна** досить важко виміряти, зважаючи на масштабність здійсненого дослідження. Однак, на нашу думку, найбільшої уваги заслуговують блоки психофізіологічного забезпечення становлення фахівця у професіях типу «людина-людина», а саме: проблемно-вихідний; розроблювальний; теоретично-засадничий; емпірично-засадничий; практично-реалізаційний; зворотного зв'язку та удосконалення, що і лягло в основу нашої концепції професійного та особистісного становлення керівників ОіПМВСУ.

Таким чином, існує немало концепцій, що стосуються професійного та особистісного становлення, однак, по-перше, вони не становлять єдиної системи поглядів; по-друге, на стільки торкаються різних аспектів проблеми, що не можуть бути в повній мірі використані для виокремлення суто специфічних особливостей становлення; по-третє, найчастіше в основу поглядів покладене виокремлення розвитку як висхідного, основоположного поняття або ототожнення становлення із розвитком; по-четверте, розгляд становлення найчастіше завершується періодами навчання та входженнями у професію. Беззаперечно виникає необхідність подальшого дослідження професійного періоду життя особистості, оскільки становлення є безперервним процесом удосконалення себе у професії [11].

Проведений нами теоретико-методологічний аналіз концепцій дав можливість тлумачити **професійне та особистісне становлення керівників ОіПМВСУ, як систему діяльнісно-особистісного переходу на шляху до управлінсько-професійного акме**. Причому професійне та особистісне становлення є **системою діалектичної єдності** діяльності та особистості в процесі їхнього етапного кристалізованого **переходу** в професійну управлінську діяльність та особистість професіонала управлінця на шляху до акме. Акме є кінцевою точкою переходу професійної діяльності в професійну управлінську діяльність із паралельною трансформацією особистості співробітника в керівника ОіПМВСУ.

В основі **системи професійного та особистісного становлення керівників ОіПМВСУ** лежать дві базові категорії: **діяльність та особистість**, які конкретизуються в **блоках – професійне становлення та особистісне становлення**. Кожен

блок формується за допомогою **компонентів**: *активність, поведінка, праця, спілкування* – професійне становлення; *спрямованість, здібності, характер, рефлексія* – особистісне становлення. представлення сутнісних особливостей, в яких і вбачаємо **перспективи подальших досліджень**.

**Висновки.** Розкрито концептуальні засади теорії професійної зрілості Д. Сьюпера, типологічної теорії Дж. Холланда, моделююче-прогресивного підходу Е. Зеєра, суб'єктно-діяльній концепції Є. Клімова, кризово-долаючої концепції Т. Кудрявцева, акмеологічної концепції розвитку професіонала А. Деркача, системного особистісно-розвиваючого підходу Л. Мітіної, теорії професіоналізму С. Дружилова, структурно-рівневого підходу Ю. Поваренкова, концепції психофізіологічного забезпечення професійного становлення М. Кокуна. Проведений аналіз дав можливість представити авторське розуміння професійного та особистісного становлення керівників ОіПМВСУ як системи діяльнійно-особистісного переходу на шляху до управлінсько-професійного акме.

#### Література:

1. Super D.E. Vocational development : a framework for research. Career pattern study: monograph. New York : Bureau of Publications, Teachers College, Columbia University, 1957. 142 p.
2. Holland J.L. Exploring careers with a typology : What we have learned and some new directions. *American Psychologist*, 1996. № 51 (4). P. 397–406.
3. Зеєр Э.Ф. Психология профессионального развития. Москва : Академия, 2009. 240 с.
4. Климов Е.А. Пути в профессионализм (Психологический взгляд) : учеб. пособ. Москва : МПСИ; Флинта, 2003. 320 с.
5. Кудрявцева Т.В. Психология профессионального обучения и воспитания. Москва : Изд-во МЭИ, 1986. 108 с.
6. Деркач А.А. Акмеологические основы развития профессионала. Москва : Издательство МПСИ; Воронеж : НПО «МОДЭК», 2004. 752 с.
7. Митина Л.М. Психология личностного и профессионального развития человека в современном социокультурном пространстве. *Гуманитарные ведомости ТГПУ им. Л.Н. Толстого*. Педагогические науки, 2015. № 3. С. 79–86.
8. Дружилов С.А. Психология профессионализма. Инженерно-психологический поход. Харьков : Изд-во «Гуманитарный Центр», 2011. 296 с.
9. Поваренков Ю.П. Психология становления профессионала : Учебное пособие. Ярославль : Изд-во ЯГПУ, 2000. 98 с.
10. Кокур О.М. Психология професійного становлення сучасного фахівця : Монографія. Київ : ДП «Інформ-аналіт. агенство», 2012. 200 с.
11. Бойко-Бузыль Ю.Ю. Ретроспектива сутності поняття професійного та особистісного становлення. *Проблеми сучасної психології: Збірник наукових праць Кам'янець-Подільського національного університету імені Івана Огієнка, Інституту психології імені Г.С. Костюка НАПН України / за наук. ред. С.Д. Максименка, Л.А. Онуфрієвої*. Випуск 35. Кам'янець-Подільський: Аксіома, 2017. С. 15–27.

#### **Бойко-Бузыль Ю. Ю. Теоретический анализ концепций профессионального и личностного становления**

*Изучено состояние научной разработанности проблемы профессионального и личностного становления в психолого-педагогической литературе. Осуществлен теоретический анализ классических концепций профессионального и личностного становления и определены их специфические особенности. Представлено собственное понимание профессионального и личностного становления руководителей органов и подразделений Министерства внутренних дел как системы деятельно-личностного перехода на пути к управленческо-профессиональному акме.*

**Ключевые слова:** становление, руководитель органов и подразделений Министерства внутренних дел, профессиональное становление, личностное становление, концепции профессионального и личностного становления.

#### **Boiko-Buzyl Yu. Yu. Theoretical analysis of the concepts of professional and personal development**

*The state of scientific development of the problem of professional and personal development in psychological and pedagogical literature was studied. The theoretical analysis of classical concepts of professional and personal formation was carried out and their specific features were defined. The authors present their own understanding of professional and personal development of heads of bodies and departments of the Ministry of Internal Affairs as a system of activity and personal transition on the way to management and professional action.*

**Key words:** formation, head of bodies and divisions of the Ministry of Internal Affairs, professional formation, personal formation, concepts of professional and personal formation.