

8. Migration and Health (WHO). — Copenhagen, 1986.
9. Solomon R.S. // Dis. Colon. Rectum. — 1993. — V. 36. — P. 43—46.

Резюме: анализ современных методологических подходов исследований парадигмы здоровья, системность в изучении трансформационных процессов парадигмы здоровья, обоснование необходимости создания общей теории здоровья, с позиции ее философско-психологической методологии и с учетом политической и правовой доминанты. Повышение культуры здоровья населения, реформирования медицинского образования, направленное на обеспечение медико-психологического подхода к сохранению здоровья.

Ключевые слова: комплексный медико-психологический подход, парадигма здоровья, методологические подходы, доказательная медицина

Summary: analysis of current methodological approaches health research paradigm, systematic transformation processes in learning paradigms health justification for a general theory of health, by its philosophical and psychological methodology and considering the legal and political dominance. Improving health culture, reform of medical education, aims to provide medical and psychological approach to maintaining health.

Keywords: comprehensive medical and psychological approach, the paradigm of health, methodological approaches, evidence-based medicine

УДК 159. 923. 2

РЕЗУЛЬТАТИ ЕМПІРИЧНОГО ДОСЛІДЖЕННЯ ПОВЕДІНКОВОГО ТА РЕГУЛЯТИВНОГО КОМПОНЕНТІВ ПРОФЕСІЙНОЇ Я-КОНЦЕПЦІЇ ОФІЦЕРІВ ОПЕРАТИВНО-РОЗШУКОВИХ ПІДРОЗДІЛІВ ДЕРЖАВНОЇ ПРИКОРДОННОЇ СЛУЖБИ УКРАЇНИ

Ковальчук Ю. В.

Проаналізовано підходи до визначення структури професійної Я-концепції. Запропоновано інструментарій для дослідження поведінкової та регулятивної складових професійної Я-концепції офіцера оперативно-розшукового підрозділу Державної прикордонної служби України. Показано вплив на зміст професійної Я-концепції офіцера ОРП спрямованості особистості професіонала, міжособистісних відносин, стилю саморегуляції. Відмічено, що поведінкова та регулятивна складові професійної Я-концепції офіцерів ОРП характеризуються переважанням спрямованості на справу, прагненням виконати роботу якісно та точно, схильністю відстоювати свою точку зору в інтересах справи, здатністю до співпраці, взаємодії заради справи.

Ключові слова: професійна Я-концепція, компоненти професійної Я-концепції, спрямованість особистості, міжособистісні відносини, стиль саморегуляції поведінки.

Постановка проблеми у загальному вигляді та її зв'язок із важливими науковими чи практичними завданнями. Професійна самосвідомість є інтегральною якістю особистості сучасного офіцера оперативно-розшукового підрозділу (ОРП). Вона є передумовою формування високого рівня професіоналізму, ґрунтується на усвідомленні офіцером ОРП себе як суб'єкта оперативно-розшукової діяльності і відносин, що складаються у нього в процесі професійної взаємодії з колегами, працівниками інших правоохоронних органів та правопорушниками, а також у буденних ситуаціях життя. Професійна самосвідомість накладає відбиток на весь спосіб життя офіцерів ОРП, вона домінує завжди і всюди. Професійна самосвідомість безпосередньо пов'язана із реальною професійною діяльністю. Вона своєрідним чином сигналізує про сенс «Я» професіонала. У професійній Я-концепції представлені характеристики, пов'язані із виконанням діяльності, а також цінності, пов'язані із професійно-важливими якостями та відносинами.

З огляду на важливу роль, яку відіграє оперативно-розшукова діяльність в боротьбі з організованою злочинністю на державному кордоні, виявлення характеристик професійної Я-

концепції офіцерів ОРП постає важливим науковим і практичним завданням, розв'язання якого сприятиме підвищенню ефективності цієї діяльності.

Аналіз останніх досліджень і публікацій на які спирається автор, виділення невіршених раніше частин загальної проблеми. Аналіз робіт вітчизняних та зарубіжних авторів свідчить, що у структурі професійної Я-концепції найбільш часто виділяють: когнітивний компонент - уявлення про свої професійні здібності та можливості, самоідентифікація з представниками професійної групи та професійною діяльністю; емоційний компонент – самоставлення до себе як до професіонала, емоційна ідентифікація з професійним середовищем; поведінковий компонент - прагнення бути зрозумілим, визначення стилю діяльності, підвищення свого професійного статусу, встановлення професійного контакту з різними партнерами з професійного спілкування [1].

Феномени, що тісно пов'язані з поняттям Я-концепції, такі як Я, самосвідомість, ідентичність, Я-образ, самосвідомість, самооцінка, самоставлення тощо, були об'єктом численних досліджень українських і зарубіжних дослідників у різних дослідницьких контекстах. Найбільш вагомі теоретичні розробки проблеми Я-концепції особистості містять дослідження вітчизняних авторів Г. О. Балла [2], М. Й. Боришевського [3], І. Д. Беха [4], Р. В. Каламаж [5], С. Д. Максименка [6] та ін.

За результатами аналізу робіт вітчизняних та зарубіжних авторів, В. М. Лугова відзначає, що переважна більшість науковців виділяють три компоненти загальної Я-концепції: когнітивний (переконання індивіда); емоційно-оцінювальний (ставлення особистості до себе - самооцінка); поведінковий (характеризує стан поведінки та діяльності). При цьому у структурі професійної Я-концепції також найбільш часто відзначають саме ці компоненти, а саме: когнітивний компонент - уявлення про свої професійні здібності та можливості, самоідентифікація з представниками професійної групи та професійною діяльністю; емоційний компонент – самоставлення до себе як до професіонала, емоційна ідентифікація з професійним середовищем; поведінковий компонент - прагнення бути зрозумілим, визначення стилю діяльності, підвищення свого професійного статусу, встановлення професійного контакту з різними партнерами з професійного спілкування [1].

Водночас, досліджуючи самосвідомість особистості І. І. Чеснокова запропонувала власну концепцію її структури. Вчена вважає, що самосвідомість являє собою єдність трьох сторін: пізнавальної (самопізнання), емоційно - ціннісної (самоставлення) і дієво - вольової чи регулятивної (саморегуляція). На її думку, з точки зору психологічного аналізу, самосвідомість - це складний психічний процес, суть якого полягає у сприйнятті особистістю багатьох «образів» самого себе в різних ситуаціях діяльності й поведінки, у всіх формах взаємодії з іншими людьми та в поєднанні цих образів у єдине цілісне утворення - в уявлення, а потім у поняття свого власного «Я» як суб'єкта, що відрізняється від інших суб'єктів. У результаті розгорнутих актів самосвідомості, яка стає все більш складною, в міру збільшення кількості образів, що інтегруються в уявлення і поняття про самого себе, формується все більш бездоганний, глибокий і адекватний образ власного «Я» [7, с. 29 - 30]. Підтримуючи підхід І. І. Чеснокової ми вважаємо за необхідне включити регулятивний компонент до структури професійної Я-концепції офіцера оперативно-розшукового підрозділу.

Метою статті є викладення результатів дослідження поведінкової та регулятивної складових професійної самооцінки офіцерів ОРП.

Виклад основного матеріалу дослідження з повним обґрунтуванням отриманих наукових результатів. Окремі елементи професійної Я-концепції офіцерів оперативно-розшукових підрозділів ОРП розглядалися В. В. Лопатою [8] та А. В. Якимчуком [9], проте комплексне дослідження психологічних особливостей професійної Я-концепції цієї категорії професіоналів до цього часу не проводилося.

Поведінковий компонент професійної Я-концепції офіцерів оперативно-розшукових підрозділів досліджувався за допомогою методик «Типи спрямованості особистості» В. Смекала та М. Кучери і методики діагностування міжособистісних відносин Т. Лірі (адаптація Л. М. Собчик).

Визначення спрямованості офіцерів ОРП дозволило виявити різні пріоритети: спрямованість на справу – 33 бали; спрямованість на себе – 28 балів; спрямованість на взаємодію – 26 балів, тобто більшість з них спрямовані на професійну діяльність, реалізацію її функцій. З отриманих нами результатів тестування виявлено, що у офіцерів ОРП, які досить успішно зробили кар'єру, ще більше, ніж у всього загалу переважає спрямованість на справу, тобто суб'єктивно для них найбільш значущою є професійна діяльність, їх активність буде підпорядкована прагненню виконати роботу якісно. Також виявлено, що у офіцерів ОРП, у яких більш виражена спрямованість на себе чи на взаємодію, спрямованість на справу знаходиться на другому місці. Для офіцерів у яких домінує спрямованість на справу, характерна також і спрямованість на результат, установка на якість та точність, прагнення якнайкраще виконати управлінські та професійні завдання, схильність відстоювати свою точку зору в інтересах справи, здатність до співпраці, взаємодії заради справи, а вже потім орієнтація на пряму винагороду, пріоритетність статусного самовизначення, переоцінка статусних цінностей, авторитарність, агресивність, потреба у владних функціях та засобах чи орієнтація на спільну діяльність, пошук соціального схвалення, залежність від групової думки, оцінки, рішення.

Зазначене пов'язане з тим, що як повідомляють в індивідуальних бесідах офіцери ОРП, одні ставлять на перше місце досягнення успіху в оперативно-розшуковій діяльності. Рівень такого успіху офіцери визначають за показниками оперативно-розшукової діяльності. Інша група офіцерів більш важливими вважає не показники оперативно-службової діяльності, а просування кар'єрними сходами, призначення на вищі або більш статусні посади. При цьому ці офіцери вказують, що результати діяльності і просування по службі не завжди взаємозв'язані. Ще одна група учасників дослідження вказує на важливість того, які взаємовідносини складаються у офіцера ОРП з керівництвом, підлеглими і колегами. Свою точку зору вони обґрунтовують наявністю значної групи їхніх колег, які не демонструють видатних результатів у роботі, не займають ключових посад, але стабільно користуються повагою в колективі.

За результатами тестування за методикою Т. Лірі отримані такі результати:

I октант – «владно-лідуючий» тип міжособистісної поведінки авторитетного наставника і організатора, який впливає на особистість, її ціннісно-сміслові позиції, мав майже однакове вираження і у групі успішних і у групі неуспішних офіцерів – 5,83 і 5,76 балу відповідно. Ці показники знаходяться в межах помірної прояву та свідчать про однаковий розвиток у представників обох груп таких особистісних якостей, як упевненість в собі, наполегливість, настирність та помірність прояву лідерських домагань.

II октант – «незалежно-домінуючий». У успішних офіцерів цей показник – 6,43 балу, тобто помірний прояв. У неуспішних офіцерів ОРП показники дорівнюють 4,57 балу, що свідчить про коливання між низьким та помірним рівнями. Відповідно, у успішних офіцерів ОРП у стилі поведінки переважають впевненість, незалежність, суперництво. Такий стиль спілкування може переконати колег підкорятися чи рахуватися з вимогами особи, яка має вищезазначені якості. Водночас, це свідчить про авторитарність офіцера ОРП, домінування суб'єкт-об'єктних взаємостосунків між ним і колегами.

III октант – «прямолінійно-агресивний». У успішних офіцерів прояв відповідних якостей оцінюється у 4,62 балу, у неуспішних офіцерів – 2,36 балу. Це свідчить про помірну розвиненість цих рис у успішних офіцерів та про низький рівень у неуспішних офіцерів.

IV октант – «недовішливо-скептичний». І у групі успішних, і у групі неуспішних офіцерів ОРП тут найнижчі показники – 1,60 та 2,31 балу відповідно. Тобто, респонденти показали адаптивний рівень поведінки за даними ознаками, що свідчить про їх здатність критично ставитися до соціальних явищ і навколишніх людей. На нашу думку, для офіцерів ОРП ці показники повинні бути дещо вищими і сягати помірної рівня. Професійна діяльність офіцера ОРП передбачає наявність розвиненої пильності, тому в успішних офіцерів, зважаючи на вищий показник, він більш адаптований до професії.

V октант – «покірно-сором'язливий». У успішних офіцерів ці якості виражені на 4,55 бали, у неуспішних – на 2,64. Тобто, респонденти «не дотягують» до помірних показників, хоча результати успішних офіцерів ОРП значно вищі за показники неуспішних офіцерів. Загалом

офіцери обох груп показали низький рівень скромності, боязкості, поступливості, емоційної стриманості, схильності підкорятися, не мати власної думки. Хоча перелічені риси не є соціально схвалюваними у середовищі офіцерів взагалі і офіцерів оперативно-розшукових органів зокрема, низькі показники за цим октантом свідчать про здатність дисципліновано і чесно виконувати свої обов'язки.

VI октант – «залежно-слухняний». У успішних офіцерів ОРП показники за цим октантом виражені на 3,60 балу, у неуспішних – на 3,67 балу. Таким чином, маємо практично однакові показники низького рівня прояву в межах адаптивного рівня. Стиль поведінки, про який свідчать результати, характеризується конформністю, м'якістю, очікуванням допомоги й порад, довірливістю, ввічливістю. У професійній взаємодії офіцерів ОРП такий стиль міжособистісних стосунків є найменш бажаним, проте низький рівень прояву цих якостей у респондентів свідчить про адекватний розвиток особистості професіонала. Хоча, на нашу думку, виразність результатів за цим октантом має бути ще нижчою, що більш відповідає вимогам до офіцера оперативно-розшукового підрозділу.

VII октант – «співпрацююче-конвенціональний» стиль міжособистісних стосунків – представлений у успішних офіцерів 6,64 балу, у неуспішних офіцерів – 6,81, що свідчить про помірний прояв рис цієї площини. Зазначимо, що отримані показники мають найвищий рівень відносно вже проаналізованих нами і майже однакові в обох групах. Це є позитивним та значущим, оскільки співпраця офіцера ОРП з колегами та об'єктами оперативно-розшукової діяльності потребує дружельюбних взаємин, часто компромісної поведінки, підкреслення своєї причетності до їх інтересів, наявності перцептивно-рефлексивних умінь, які забезпечують можливість проникнення у внутрішній світ партнера по спілкуванню та розуміння самого себе.

VIII октант – «відповідально-великодушний» варіант міжособистісної поведінки – виражений на помірному рівні в обох вибірках: у успішних офіцерів ОРП – 6,02 балу, у неуспішних офіцерів – 7,40. Цей тип поведінки свідчить про готовність допомагати колегам при високій відповідальності за очікуваний результат.

Відповідно, октанти IV, VI виявились малозначимими для успішних офіцерів, водночас для неуспішних офіцерів малозначимими були октанти III, IV, V. Найбільш вираженими для всіх респондентів стали VII – VIII октанти, але для успішних офіцерів домінуючий тип поведінки відобразився в октанті VII, а для неуспішних в октанті VIII. Тобто, перші найбільш схильні до співпраці, а другі – до доброзичливості.

Порівняння результатів двох вибірок засвідчує наявність незначних відмінностей як за переважанням октантів, так і за середніми балами за кожним із них. Відповідно, одержані за даною методикою результати дають підстави зробити також висновок про майже однакову розвиненість певних властивостей у респондентів обох груп.

Характеристики регулятивного компоненту професійної Я-концепції офіцерів ОРП виявлялися за результатами визначення стилю саморегуляції, його регуляторного профілю, що характеризує індивідуальний рівень розвитку основних регуляторних механізмів, що забезпечують функціональні ланки цілісної системи саморегуляції. Серед успішних офіцерів ОРП найбільш типовим є профіль № 5. Офіцери з цим профілем характеризуються високим рівнем розвитку за шкалою моделювання, а розвиток інших ланок знаходиться на середньому рівні. Загальний рівень саморегуляції залежить від конкретних показників цих шкал. Високий, середній і низький загальний рівень сформований у 16%, 70,67% і 13,33% випадків, відповідно. Для цього профілю характерні високі значення по регуляторно-особистісним якостям - по самостійності і гнучкості. Як відзначала С. Т. Джанер'ян, центральним елементом у професійній Я-концепції є саме змістовне ставлення до професії [10]. Аналіз виявлених характеристик дозволяє стверджувати, що успішні офіцери ОРП ставляться до виконання своїх професійних обов'язків дуже серйозно, власне професійно. Їм притаманне дотримання основних алгоритмів оперативно-розшукової діяльності, а саме розуміння поставлених перед ними цілей і завдань, вони спроможні ретельно спланувати процес їх виконання і виконати у встановлені терміни. При цьому працюють інтенсивно та наполегливо. Орієнтуються в оперативній обстановці і швидко реагують на її зміни завдяки розвинутій здатності переключатися з одного виду оперативно-

розшукової діяльності на інший. Якісно виконувати оперативно-розшукові завдання їм допомагають адекватна професійна самооцінка, компетентність у спілкуванні і здатність швидко знаходити спільну мову з людьми. Професійна діяльність є однією з основних сфер їх зацікавленості, при цьому вони чітко усвідомлюють необхідності професійного самовдосконалення.

Для неуспішних офіцерів ОРП найбільш характерний типовий профіль саморегуляції № 4. Регулятивний компонент професійної Я-концепції таких офіцерів ОРП характеризується сформованістю моделювання, програмування і оцінки результатів, низькою розвиненістю ланки планування. Високий загальний рівень саморегуляції формується при високих значеннях за шкалами моделювання, програмування і оцінки результатів. Середній рівень - якщо за цими шкалами спостерігаються середні показники. Низький загальний рівень саморегуляції формується, коли частина цих показників має низькі значення. Високий, середній і низький загальний рівень формується у 4%, 80% і 16% випадків, відповідно. Для типового профілю № 4 характерні середні значення для регуляторно-особистісної властивості самостійності і високі значення - для гнучкості. Високий загальний рівень саморегуляції. Такі офіцери ОРП не вважають необхідним заздалегідь планувати свою професійну діяльність. Їх відрізняє недостатнє усвідомлення цілей оперативно-розшукової діяльності, фрагментарність і нестійкість планів. Як свідчать отримані результати неуспішність офіцерів ОРП із зазначеними характеристиками регулятивного компоненту професійної Я-концепції визначають прямолінійність, балакучість, небажання замислюватися про своє професійне майбутнє, низька організованість, залежність виконання завдань від ставлення до них керівництва, недостатня послідовність і імпульсивність поведінки, схильність недотримуватися встановлених норм і інструкцій, недбалість у роботі, невиконання завдань у встановлений термін, що пов'язане невмінням організувати свою роботу, схильність до надмірного ризику.

Висновки з даного дослідження і перспективи подальших розвідок з цього напрямку. Таким чином, поведінкова та регулятивна складові професійної Я-концепції офіцерів ОРП характеризуються переважанням спрямованості на справу, прагненням виконати роботу якісно та точно, схильністю відстоювати свою точку зору в інтересах справи, здатністю до співпраці, взаємодії заради справи. При цьому орієнтація на пряму винагороду, статусне самовизначення, пошук соціального схвалення відходять на другий план. Професійну Я-коцепцію успішних офіцерів ОРП відрізняє розуміння поставлених перед ними професійних цілей і завдань, спроможність ретельно планувати процес їх виконання. Професійну Я-коцепцію неуспішних офіцерів ОРП визначають прямолінійність, балакучість, небажання замислюватися про своє професійне майбутнє, низька організованість, недостатня послідовність і імпульсивність поведінки, схильність недотримуватися встановлених норм і інструкцій, недбалість у роботі, невиконання завдань у встановлений термін, що пов'язане з невмінням організувати свою роботу.

ЛІТЕРАТУРА

1. Лугова В. М. Професійна Я-концепція керівника як фундаментальна умова його професійного розвитку [Електронний ресурс] / В. М. Лугова // Бизнес Информ. – 2013. – Выпуск № 3 - Режим доступу: <http://cyberleninka.ru/article/n/professionalnaya-ya-kontseptsiya>
2. Балл Г. О. Інтегративно-особистісний підхід у психологічній науці та практиці : монографія / Г. О. Балл, О. В. Губенко, О. В. Завгородня та ін., ред.: Г. О. Балл ; НАПН України, Ін-т психології імені Г. С. Костюка, – К. : Імекс, 2012. – 205 с.
3. Боришевський М. Й. Особистість у вимірах самосвідомості [Текст] : монографія / Мирослав Боришевський. – К. ; Суми : Еллада, 2012. – 608 с.
4. Бех І. Д. Виховання особистості [Текст] : у 2 кн. / І. Д. Бех. – К. : Либідь, 2003 . Кн. 2 : Особистісно орієнтований підхід : науково-практичні засади. – [Б. м.] : [б.в.], 2003. – 344 с.
5. Каламаж Р. В. Психологія становлення професійної Я-концепції майбутніх юристів [Текст] : монографія / Р. В. Каламаж ; Національний ун-т «Острозька академія». – Острого : Видавництво Національного ун-ту «Острозька академія», 2009. – 404 с.

6. Максименко С. Д. Генеза здійснення особистості [Текст] / С. Д. Максименко. – К. : ТОВ «КММ», 2006. – 240 с.
7. Чеснокова И. И. Проблема самосознания в психологии. – М.: Наука, 1977. – 144 с.
8. Лопата В. В. Емпіричне дослідження кар'єрних орієнтацій молодих офіцерів оперативно-розшукових підрозділів Державної прикордонної служби України / В. В. Лопата // Акт. пробл. психології : зб. наук. пр. / НАПН України, Ін-т психол. ім. Г. С. Костюка. – К.: Фенікс, 2013. - т. X, вип. 24. – С. 325-336.
9. Якимчук А. В. Розвиток у керівників оперативно-розшукових підрозділів Державної прикордонної служби України здатності до саморегуляції психічної стійкості в екстремальних умовах: автореф. дис. ... канд. психол. наук : 19.00.09 / А. В. Якимчук ; Нац. акад. Держ. прикордон. служби України ім. Б. Хмельницького. — Хмельницький, 2010. – 20 с.
10. Джанерьян С. Т. Системный подход к изучению профессиональной Я-концепции // Вестник Оренбургского государственного университета, 2005. – № 4. (Приложение «Гуманитарные науки»). – С. 162-169.

REFERENCE

1. Lugova V. M. Profesijna Ja-koncepcija kerivnika jak fundamental'na umova jogo profesijnogo rozvitku [Elektronnij resurs] / V. M. Lugova // Biznes Inform. – 2013. – Vypusk № 3 - Rezhim dostupu: <http://cyberleninka.ru/article/n/professionalnaya-ya-kontsepsiya-rukovoditelya-kak-fundamentalnoe-uslovie-ego-professionalnogo-razvitiya>
2. Ball G. O. Integrativno-osobistisnij pidhid u psihologichnij nauci ta praktici : monografija / G. O. Ball, O. V. Gubenko, O. V. Zavgorodnja ; red.: G. O. Ball ; NAPN Ukraїni, In-t psihologii imeni G. S. Kostjuka, – K. : Imeks, 2012. – 205 с.
3. Borishevs'kij M. J. Osobistist' u vimirah samosvidomosti [Tekst] : monografija / Miroslav Borishevs'kij. – K. ; Sumi : Ellada, 2012. – 608 s.
4. Beh I. D. Vihovannja osobistosti [Tekst] : u 2 kn. / I. D. Beh. – K. : Libid', 2003 . Kn. 2 : Osobistisno orientovaniј pidhid : naukoրo–praktichni zasadi. – [B. m.] : [b.v.], 2003. – 344 s.
5. Kalamazh R. V. Psihologija stanovlennja profesijnoї Ja-koncepcii majbutnih juristiv [Tekst] : monografija / R. V. Kalamazh ; Nacional'nij un-t «Ostroz'ka akademija». – Ostrog : Vidavnictvo Nacional'nogo un-tu «Ostroz'ka akademija», 2009. – 404 s.
6. Maksimenko S. D. Geneza zdijsnennja osobistosti [Tekst] / S. D. Maksimenko. – K. : TOV «KMM», 2006. – 240 s.
7. Chesnokova I. I. Problema samosoznanija v psihologii. – M.: Nauka, 1977. – 144 s.
8. Lopata V. V. Empirichne doslidzhennja kar'єrних orientacij molodih oficeriv operativno-rozshukovih pidrozdiliv Derzhavnoї prikordonnoї sluzhbi Ukraїni / V. V. Lopata // Aktual'ni problemi psihologii : zб. наук. пр. / Nac. akad. ped. наук Ukraїni, In-t psihol. im. G. S. Kostjuka. – K.: Feniks, 2013. - t. H, vip. 24. – S. 325-336.
9. Jakimchuk A. V. Rozvitok u kerivnikiv operativno-rozshukovih pidrozdiliv Derzhavnoї prikordonnoї sluzhbi Ukraїni zdatnosti do samoreguljacji psihichnoї stijkosti v ekstremal'nih umovah: avtoref. dis. ... kand. psihol. наук : 19.00.09 / A. V. Jakimchuk ; Nac. akad. Derzh. prikordon. sluzhbi Ukraїni im. B. Hmel'nic'kogo. — Hmel'nic'kij, 2010. – 20 s.
10. Dzhaner'jan S. T. Sistemnyj podhod k izucheniju professional'noj Ja-koncepcii // Vestnik Orenburgskogo gosudarstvennogo universiteta, 2005. – № 4. (Prilozhenie «Gumanitarnye nauki»). – S. 162-169.

Ю.В. Ковальчук

Результаты эмпирического исследования поведенческого и регулятивного компонентов профессиональной я-концепции офицеров оперативно-розыскных подразделений Государственной пограничной службы Украины

Проанализированы подходы к определению структуры профессиональной Я-концепции. Предложен инструментарий для исследования поведенческой и регулятивной составляющих профессиональной Я-концепции офицера оперативно-розыскного подразделения Государственной пограничной службы Украины. Показано влияние на содержание профессиональной Я-концепции офицера ОРП направленности личности профессионала,

межличностных отношений, стиля саморегуляции. Отмечено, что поведенческая и регулятивная составляющие профессиональной Я-концепции офицеров ОРП характеризуются преобладанием направленности на дело, стремлением выполнить работу качественно и точно, склонностью отстаивать свою точку зрения в интересах дела, способностью к сотрудничеству, взаимодействия ради дела.

Ключевые слова: профессиональная Я-концепция, компоненты профессиональной Я-концепции, направленность личности, межличностные отношения, стиль саморегуляции поведения.

Y.V. Kovalchuk, Results of the empirical study of the behavioral and regulatory components of the professional i-concept of the officers of the state border guard service of Ukraine operational-investigative unit

The approaches of the professional ("I AM") self-concept structure determination were analyzed. The toolkit for the investigation of the behavioral and regulatory components of the professional self-concept of an officer of the investigative unit of the State border service of Ukraine was offered. It was shown the impact on the content of the professional self-concept of the officer of the investigative unit orientation of the professional identity, interpersonal relationships, style of self-regulation. It is noted that behavioral and regulatory components of the professional self-concept of investigative unit officers are characterized by the predominance on the case focus, the eagerness to perform the job efficiently and accurately, an inclination to defend their point of view for the benefit of the case, the ability to cooperate and interact for the sake of the case. The difference between professional self-concept of the successful officers of the investigation unit from unsuccessful officers was noted. It was stated that professional self-concept of successful officers differs in their understanding of the defined professional goals and objectives and the ability to plan the process of implementation precisely. It is noted that the professional self-concept of unsuccessful officers of the investigative unit is determined by the forthrightness, loquacity, unwillingness to think about their professional future, low self-discipline, lack of consistency and impetuosity of behavior, tendency not to follow the established norms and regulations, negligence in work, failure to perform tasks within the prescribed period, due to the inability to organize their work.

Key words: professional I-concept, components of I-concept, orientation of the personality, interpersonal relationships, self-regulation of behavior style.

Koval'chuk Jurij Viktorovich, Senior Lecturer of the National Academy of State Border Service of Ukraine. Bohdan Khmelnytsky city. Khmelnytsky, Ukraine, tlf: 0678570090, mail: Dmytriy_k@ua.fm.

УДК 159.92

ТЕОРЕТИЧНІ ПРОБЛЕМИ СТАНОВЛЕННЯ ПРОФЕСІЙНОЇ ЗРІЛОСТІ МАЙБУТНЬОГО ФАХІВЦЯ

Комар Т.В.

У статті здійснено спробу теоретичного аналізу проблему професійної зрілості фахівців соціономічного напрямку. Основу теоретичного дослідження складають ключові ідеї філософської і психологічної антропології про інтегральну природу людини, про соціально-психологічну природу та сутність людської діяльності.

Ключові слова: принципи дослідження, професійна зрілість, фахівці соціономічного напрямку.

Постановка проблеми дослідження. Теоретико-методологічне підґрунтя дослідження проблеми професійної зрілості зумовлено специфікою врахування двох векторів напрямку вивчення поставлених завдань: до людини взагалі (у плані методології дослідження), і до конкретної особистості (суб'єкта дослідження).

Беручи до уваги складність завдання вивчення й розробки теоретико-методологічних і психологічних засад такої багатоаспектної проблеми, як становлення професійної зрілості, у