

ПСИХОЛОГІЯ

УДК 351.74

В. І. БАРКО,

*доктор психологічних наук, професор,
професор кафедри соціології та психології
факультету права та масових комунікацій
Харківського національного університету внутрішніх справ;*

М. А. ЧЕКУЛАЄВ,

*здобувач кафедри соціології та психології
факультету права та масових комунікацій
Харківського національного університету внутрішніх справ*

ТЕОРЕТИКО-ПСИХОЛОГІЧНІ ПІДХОДИ ДО РОЗРОБКИ ПРОГРАМИ ОСОБИСТІСНОГО РОЗВИТКУ КЕРІВНИКІВ ОРГАНІВ ВНУТРІШНІХ СПРАВ

Розглянуто основні наукові підходи до проблеми структури особистості керівників органів внутрішніх справ, які пов'язані зі специфікою діяльності підрозділів міліції та змістом професійної ролі її працівників. Запропоновано оригінальний гуманістичний підхід до побудови програми особистісного і професійного розвитку керівника міліції, яку може бути використано з метою психологічної діагностики професійної придатності кандидатів на керівні посади органів внутрішніх справ і вдосконалення основних складових особистісного розвитку: інтелекту, креативності, здібностей, характерологічних особливостей, особливостей мотивації.

Ключові слова: керівники органів внутрішніх справ, особистісний розвиток, управлінська діяльність, психологічна діагностика, інтелект, креативність, здібності, самоактуалізація.

Дослідження проблематики особистісного розвитку керівників ОВС спиралось на ідеї багатьох дослідників щодо саморозвитку і самореалізації особистості, які є надзвичайно значущими для більшості сучасних концепцій розвитку людини, в першу чергу для гуманістичної психології. Актуальна потреба у саморозвитку, прагнення до самовдосконалення і самореалізації є показником особистісної зрілості і водночас умовою досягнення такої зрілості. Доведено, що саморозвиток є джерелом активного фізичного, соціального й особистісного довголіття, забезпечує успіх у професійній діяльності (В. Франкл, А. О. Реан). Ідея саморозвитку і самоактуалізації тісно поєднується з феноменом самотрансценденції, пов'язаним із виходом людини за межі свого «Я», з її переважною орієнтацією на оточуючих, на соціальну діяльність. За висловом В. Франкла, бути особистістю – значить, бути спрямованим не на себе, а на щось інше [1–3]. Відмічається, що самоактуалізації сприяє професійна робота, у слугуванні справі або в любові до іншого людина реалізує себе. Метою людського існування є як власне удосконалення, так і благополуччя оточуючих, бо пошук одного лише особистого щастя призводить до егоцентризму (А. Маслоу, В. Франкл) [4; 3].

На думку В. А. Петровського, особистість являє собою цілісність, що розвивається. Атрибутами такої особистості є цілепокладання (пізнання образів майбутнього, які спонтанно формуються), свобода (розуміння себе самого як причини усіх змін), цілісність (переживання самототожності людини у разі виходу за межі формально встановленого), розвиток (самостійний рух людини як суб'єкта активності, який відбувається у внутрішньому просторі особистості й у просторі його зв'язків з іншими). Джерелом розвитку є протиріччя, яке виникає внаслідок усвідомлення людиною себе в іншій людині, повернення до себе і відсутності тотожності з самим собою, оскільки відображене «Я» не співпадає з «Я» діючим. Схожі думки висловлював П. М. Якобсон, який під зрілістю особистості розумів у першу чергу соціальну зрілість, яка обумовлює зрілість психологічну [5; 6]. Говорячи про психологічні риси зрілої особистості, він відмічав інтелектуальну активність у постановці життєвих проблем, готовність їх зрозуміти і наполегливо вирішувати; виражене прагнення до творчості, прояв творчого начала у різноманітних сферах життя; мобільність здібностей, тобто вміння реалізувати у відповідних діях властивий людині

потенціал; достатню емоційну чутливість, яка має вибірковий характер, але є широкою за колом явищ, які її викликають; рефлексію на власний духовний світ, яка слугує завданням самоорганізації, самовдосконалення, інтелектуального та естетичного зростання [6].

Питанням розробки моделі особистісного розвитку керівника, у тому числі органу внутрішніх справ, присвячені роботи багатьох дослідників: У. Алдерсона, О. М. Бандурки, Е. Богардуса, Т. С. Кабаченко, А. І. Китова, С. Кілбоурна, Я. Ю. Кондратьєва, Н. П. Матюхіної, О. М. Столяренка, Е. Флейшмана, В. І. Черненілова та інших. Аналіз наукових досліджень цих та інших авторів дозволив нам сформулювати визначення розглядуваного поняття: модель розвитку керівника органу внутрішніх справ являє собою систему психологічних впливів, спрямованих на формування ієрархічно взаємопов'язаних відносно стійких психологічних якостей особистості, найбільш важливих для досягнення успіхів у професійній управлінській діяльності.

Проблема розробки моделі розвитку керівника міліції стала особливо актуальною в останні роки. Існує низка підходів до розробки концепцій особистості керівника: колекційний, оснований на уявленнях про те, що керівник має володіти особливими якостями; парціальний, припускає корекцію особистісних способів орієнтації людини в середовищі; рефлексійно-ціннісний, вивчає особистість керівника через формування ціннісної концепції управління; соціально-психологічний, у розрізі якого розроблені моделі особистості керівника. Існує також ситуативно-комплексний підхід, що розглядає рушійні сили розвитку особистості керівника; інтеграційний, що передбачає виявлення глибинних психологічних механізмів діяльності керівників; акмеологічний, націлений на розробку структур професіонала-керівника, моделі формування професійної самосвідомості керівника [2; 7; 8].

Проведеними власними професіографічними дослідженнями встановлено, що чинники та умови, які опосередковують ефективність діяльності всіх категорій працівників органів внутрішніх справ, також характеризують і діяльність керівників. До того ж визначено специфічні для управлінців ОВС індивідуальні якості: здатність до швидкодії в умовах дефіциту часу; вміння диференційовано оцінювати суперечливу інформацію; здатність знаходити доцільну форму спілкування залежно від психологічного стану та індивідуальних особливо-

стей комунікатора; здатність брати на себе відповідальність у складних ситуаціях.

Незважаючи на значну кількість досліджень змісту управлінської діяльності, досі відсутня її цілісна та узагальнена характеристика. У літературних джерелах зазначається, що діяльність керівника правоохоронного органу особливо насичена емоційними чинниками. Емоційні прояви пов'язані з протидією кримінальному оточенню, конфліктністю між-особистісних стосунків, складними умовами діяльності, високою відповідальністю за результати [2]. Діяльність керівників ОВС також супроводжують особливі професійні чинники, які обумовлені специфікою діяльності та змістом професійної ролі правоохоронців. Підсумовуючи дані, представлені в науковій літературі, і результати власних експериментальних досліджень, наведемо перелік таких професійних чинників: 1. Детальна правова регламентація оперативно-службової діяльності. 2. Владні повноваження, що надані керівникам міліції для більш повної реалізації посадових обов'язків. 3. Підвищена відповідальність за характер і результати своєї діяльності. 4. Психічні та фізичні перевантаження. 5. Організаційний чинник – наявність невизначених рольових обов'язків і відсутність точних посадових інструкцій. 6. Чинник екстремальності – служба в міліції часто пов'язана з певним ризиком і постійним очікуванням небезпеки. 7. Об'єкти професійної діяльності – керівники міліції постійно спілкуються з різноманітним контингентом громадян.

Отже, ефективному керівникові ОВС потрібно мати набір професійно важливих якостей, що відносяться до інтелектуальної та емоційно-вольової сфери. Дослідники виокремлюють основні блоки професійно важливих якостей керівника: інтелектуальний, особистісний і динамічний. Серед особистісних якостей експертами виокремлено вміння управляти своїми емоціями і поведінкою, серед динамічних особливостей психічних процесів важливою є емоційна врівноваженість, уникнення імпульсивних реакцій [1; 2; 9; 10]. Можна констатувати наявність необхідних для керівника ОВС властивостей, які, по суті, є складовими емоційного інтелекту (EI). Якщо зіставити перераховані якості зі структурою EI, то виявляється, що в розрізних класифікаціях професійно важливих якостей керівника міліції відбито основні гілки EI: сприйняття та ідентифікація емоцій; фасилітація мислення; розуміння емоцій; управління своїми емоціями і почуттями інших людей.

Для розгляду методів і засобів особистісного розвитку керівників ОВС у першу чергу брались до уваги розвиток психологічної зрілості у цілому і розвиток здібностей людини, у тому числі творчих. Із цією метою у процесі експериментальної підготовки керівників нами застосовувалися ідеї гуманістичної психології. Це означало, що, по-перше, приймалися підходи, основані на безумовній повазі до учасників реалізації програми особистісного розвитку, тобто цінувався накопичений досвід та знання керівників, їх особистість у цілому. За керівниками залишалось право вибору: дотримуватися звичного стилю і способів взаємодії з людьми або застосовувати нові, які пропонує психолог (тренер). Гуманістичний підхід реалізувався у процесі організації обміну думками, зворотного зв'язку між учасниками програми у нетравмуючій, м'якій формі доброзичливого спілкування. Такий підхід тісно пов'язаний з демократичним, партнерським стилем взаємодії тренера із керівниками, які навчаються. По-друге, дотримувалась ідея про існування прихованих можливостей людини, наявність у неї нереалізованого потенціалу, який з різних причин є заблокованим. Отже, гуманістичний підхід пов'язувався з ідеєю про можливості розвитку і особистісного росту керівників.

Також із метою розвитку керівників частково реалізувались принципи психоаналітичного підходу. Однією з умов було створення можливостей для усвідомлення процесів, що знаходяться у сфері неусвідомлюваного психічного. Відомо, що розуміння неусвідомленого матеріалу (почуттів, ваблень, інстинктів, травматичних подій, дезадаптивних поведінкових патернів) часто є непростим процесом, на шляху до їх аналізу постають утруднення, психологічні захисні механізми, подолати які допомагає тренер. З метою полегшення процесу розуміння неусвідомлюваних мотивів, почуттів, імпульсів поведінки ми пропонуємо використовувати психоаналітичні принципи, техніки та інтервенції. Наприклад, велике значення надавалось створенню керівникам безпечного особистісного простору для взаємодії, де вони відчувають себе комфортно і відчувають довіру до тренера. Для подолання опору також використовується правило обміну думками. Велике значення надавалось не лише вербальним комунікаціям, але й невербальним проявам, невербальна поведінка та її інтерпретація розглядалась як шлях до розуміння раніше неусвідомленого у поведінці керівників. Визнавалось, що процес цілеспрямованого особистісного розвитку

є раціональним, проте вважалось, що деякі групові процеси можуть інтроєкціюватись на неусвідомлюваному рівні, тому велике значення має особистість тренера, те, наскільки успішно він чинить вплив на слухачів, використовуючи ефекти ідентифікації, інтроєкції, зараження.

Важливим елементом програми розвитку керівників був розвиток умінь, пов'язаних із плануванням часу взагалі та службової кар'єри зокрема. У широкому смислі психологи вважають, що усвідомлення часу свого існування і його регулювання є важливою складовою розуміння людиною власної ідентичності, засвоєння стандартів часу допомагає орієнтуватися у світі й адекватно діяти у ньому (Г. М. Андрєєва, Є. І. Головаха, О. О. Кронік); вважається, що у свідомості людини формується певна система узагальнених уявлень про час – так звана концепція часу особистості в масштабах життя. Зв'язок з концепцією часу породжує в особистості відчуття, що індивідуальне життя не обмежується рамками безпосереднього існування, а розглядається в історичному ракурсі; людина завжди передбачає події життя, організує їх завжди з точки зору майбутнього, їй властива часова транспектива – наскрізне бачення з теперішнього у минуле і майбутнє. У дослідженнях Є. І. Головахи та О. О. Кроніка показано, що чим раніше людина навчилася співвідносити свої можливості з вимогами часу, тим успішнішою є її діяльність [11]. Вважається, що у сфері управління молоді є менш консервативними і більш готовими до пошуку всього нового, чого вимагають соціальні переміни. У гуманістичній психології існує поняття часової інтегрованості особистості. Згідно з А. Маслоу, більш інтегровані особистості краще самоактуалізуються, вони припідняті над дрібницями, керуються широкими універсальними цінностями, далшою часовою перспективою. Сучасний керівник, який характеризується подібною часовою децентрацією, умінням дивитися вперед, більш об'ємно бачить світ, краще організує діяльність колективу [4; 9].

Щодо здібностей як складової особистісного розвитку в дослідженні виходили з того, що вони є найбільш загальним поняттям психології. Здібності – це складне системне утворення, яке включає в себе цілу низку складових, без яких людина була б не здатною до конкретної діяльності, властивостей, які виробляються лише у процесі певним чином організованої діяльності (С. Л. Рубінштейн). Чим більше розвинена у людини здібність, тим легше вона

виконує діяльність, швидше нею оволодіває, а сам процес оволодіння діяльністю дається їй суб'єктивно легше, ніж навчання і робота в тій сфері, де вона не має здібностей. Більшість дослідників пов'язують загальні здібності з інтелектом людини [7; 10].

Щодо творчих здібностей, які є надзвичайно важливими для керівників, у дослідників не існує єдиної думки відносно їх природи і розвитку. Сьогодні можна виділити, як мінімум, три основних підходи до проблеми творчих здібностей: 1. Творчих здібностей взагалі не існує як таких. Головну роль у детермінації творчої поведінки відіграють мотивація, цінності, особистісні риси (А. Маслоу, Д. Б. Богоявленська та інші). 2. Творчі здібності, або креативність, є самостійним фактором, незалежним від інтелекту (Д. Гілфорд, Е. Торренс). 3. Високий рівень розвитку інтелекту передбачає високий рівень творчих здібностей і навпаки. Творчого процесу як специфічної форми психічної активності не існує. Цю точку зору поділяють практично всі спеціалісти у сфері досліджень інтелекту (Д. Векслер, Г. Айзенк, Л. Термен). Так, Г. Айзенк, спираючись на значущі коефіцієнти кореляції між тестами IQ і тестами Д. Гілфорда на дивергентне (творче) мислення, дійшов висновку про те, що креативність є компонентом загальної розумової обдарованості [7]. Останнім часом все більше прихильників отримує концепція Р. Стернберга, згідно з якою інтелектуальна поведінка відносно зовнішнього середовища може виражатись в адаптації, відборі або перетворенні зовнішнього світу. В останньому випадку людина реалізує творчу поведінку. Ці висновки базуються на результатах емпіричних досліджень, на думку В. М. Дружиніна, високий і навіть надвисокий інтелект не гарантує обов'язковості творчих досягнень [7].

Деякі інші автори виділяють окремі особистісні риси творчих людей: 1) незалежність, неконформність оцінок і суджень; 2) відкритість розуму, готовність повірити власним і чужим фантазіям, чутливість до нового і незвичайного; 3) висока толерантність до невизначених і нерозв'язних ситуацій, конструктивна активність у цих ситуаціях; 4) розвинуті естетичні почуття, прагнення до краси і гармонії. На думку дослідників, творча активність часто поєднується з високим рівнем інтелекту, рефлексії і саморегуляції [2; 8].

Незважаючи на різноманітність підходів до проблеми творчості і загальних здібностей, можна знайти обґрунтування позитивному ко-

реляційному зв'язку між креативністю та інтелектом [2; 7]. У творчій активності важлива роль належить таким факторам, як особливості темпераменту, здатність породжувати ідеї, нахнення, нешаблонне мислення.

Креативність, або творча здібність, стала об'єктом детального дослідження, починаючи з робіт Д. Гілфорда, який запропонував у середині 60-х років кубічну модель структури інтелекту і вказав на існування двох принципово відмінних типів мислительних операцій: конвергенції і дивергенції. Конвергентне мислення (сходження) реалізується тоді, коли необхідно знайти з множини умов лише одне вірне рішення. Гілфорд ототожнював конвергентне мислення з тестовим інтелектом, який вимірюється швидкісними тестами IQ. Дивергентне мислення (розходження) – це тип мислення, який відбувається в різних напрямках, допускає варіації шляхів розв'язання проблеми. За Гілфордом, дивергентне мислення є основою креативності. Він виділив чотири основних параметри креативності: 1) оригінальність – здатність продукувати незвичайні відповіді; 2) семантична гнучкість – здатність запропонувати нове використання об'єкта; 3) образна гнучкість – здатність бачити в об'єкті нові ознаки; 4) спонтанна гнучкість – здатність продукувати різноманітні ідеї в нерегламентованих ситуаціях.

На основі цих теоретичних засад Гілфорд і його співробітники розробили тести дослідження здібностей, які діагностують і розвивають в основному дивергентну продуктивність. Наведемо зразки таких тестів. 1. Тест на легкість слововживання: «Напишіть слова, які містять вказану літеру (наприклад «о»)». 2. Тест на використання предмета: «Перерахуйте якомога більше способів використання кожного предмета (наприклад цеглини)». 3. Складання зображень: «Намалюйте задані об'єкти, користуючись таким набором фігур: коло, прямокутник, трикутник, трапеція».

Ідеї Д. Гілфорда набули розвитку в роботах Е. Торренса, який вважав, що творчий акт ділиться на низку етапів, а саме: сприймання проблеми, пошук рішення, формулювання гіпотез, перевірка гіпотез, знаходження результату. Він запропонував декілька основних параметрів креативності, зокрема: легкість, яка оцінюється швидкістю виконання тестових завдань (відповідно, тестові норми утворюються аналогічно нормам тестів швидкісного інтелекту); гнучкість, оцінюється як кількість переключень з одного класу об'єктів на інший

під час відповідей; оригінальність, оцінюється як мінімальна частота певної відповіді відносно однорідної групи. У дослідженнях Торренса і Гілфорда було отримано залежність між рівнем інтелекту і креативності. Чим вищий інтелект, тим більша ймовірність того, що в особистості будуть високі показники креативності. За високого інтелекту можуть зустрічатися низькі показники творчих можливостей, проте за низького IQ ніколи не виявляється висока дивергентна продуктивність (теорія інтелектуального порогу Торренса).

Одним зі шляхів реалізації зазначених механізмів особистісного розвитку працівників міліції є впровадження індивідуальної програми професійного розвитку співробітника ОВС, яка би працювала в рамках існуючих форм роботи з особовим складом. Подібна програма розроблена у дослідженні і передбачає реалізацію двох основних напрямів професійного та особистісного розвитку працівників міліції: розвиток і корекція особистісних якостей; розширення і поглиблення професійних знань, умінь і навичок.

Розглянемо основні складові авторської типової програми професійного й особистісного розвитку керівника міліції.

Мета: Професійний та особистісний розвиток керівника шляхом максимального розкриття власного потенціалу в житті і професійній діяльності.

Завдання: Формування адекватного розуміння самого себе, корекція самооцінки, розвиток умінь і потреби у пізнанні інших людей, гуманістичного ставлення до них; формування професійних життєвих планів і кар'єри, корекція ціннісних орієнтацій, розвиток емоційної стійкості під час вирішення складних професійних завдань; вдосконалення умінь професійної діяльності.

Стадії розвитку: а) професійна підготовка (здійснюється під час навчання в магістратурі); б) професіоналізація (відбувається у перші роки роботи керівником підрозділу); в) формування майстерності (здійснюється у процесі подальшої керівної діяльності).

На кожному етапі послідовно реалізуються психологічні техніки розвитку, а саме: а) самопізнання; б) самостимулювання; в) самореалізація. Техніка самопізнання включає використання методик, які дозволяють зрозуміти власні можливості, якості, стани: інтелектуальні характеристики, риси характеру, темпераменту тощо, усвідомити сильні і слабкі сторони своєї особистості. Техніка самостимулювання

означає розвиток уявлень і знань про цілі професійної діяльності, способи її виконання, механізми людської активності і діяльності, потреби і мотиви. Техніка самореалізації передбачає подальший розвиток інтелектуальних, особистісних та професійно важливих якостей працівника міліції.

Зміст програми розкривається через два взаємопов'язаних напрями. Перший – професійний розвиток, що означає оволодіння нормами професійної діяльності, до яких відносяться професійна майстерність, професійне мислення, професійна свідомість, самостійність. Сюди ж відносяться індивідуальні якості керівника: гнучкість мислення, мотивація професійного самовдосконалення; професійні якості: професійна культура, життєва стратегія, концепція особистісної стратегії самовдосконалення; уміння і навички: творчий підхід до вирішення завдань професійної діяльності, формування позитивної «Я»-концепції, адаптація до нових умов діяльності, володіння інноваційним стилем професійної діяльності, доброзичливі стосунки зі співробітниками; комунікативні якості: володіння нормами професійного спілкування, віднесення себе до професійної спільноти, спрямованість професійних результатів на благо людей, соціальна відповідальність за наслідки вчинків, уміння контактувати і вступати у співробітництво, зміна соціальних ролей.

Другий напрям – особистісний розвиток професіонала, що означає формування стійкої професійної мотивації, вірність обраній професії, свідому професійну творчість, духовне збагачення, позитивну зміну себе через професію, збагачення професійної діяльності власною творчістю, гнучкість і адаптованість до умов професійної діяльності. До напрямку також відносяться індивідуальна компетентність: професійна самосвідомість, визнання себе як професіонала, розвиток професійних здібностей, самопроекування, побудова стратегії професійного зростання, побудова сценарію професійного життя, планування особистого часу і кар'єри. Індивідуальна програма розвитку створюється на тривалій період – від трьох до двадцяти і навіть більше років.

На основі програми розроблені розвиваючі спецкурси для слухачів магістратури вищих навчальних закладів МВС України. Результати використання подібних спецкурсів свідчать про ефективність запропонованих теоретичних підходів для особистісного і професійного розвитку керівників органів внутрішніх справ.

Розроблена програма сприяє дієвому розвитку основних показників особистісного і професійного зростання керівників, зокрема самоактуалізації, мотивів професійної діяльності, рівня тестометричного й емоційного інтелекту,

дивергентного мислення і креативності, комунікативних здібностей, рівня самоконтролю і самоорганізації, структури характерологічних особливостей та інших індивідуально-психологічних якостей.

Список використаних джерел

1. Бандурка А. М. Профессионализм и лидерство / А. М. Бандурка, С. П. Бочарова, Е. В. Землянская. – Харьков : Титул, 2006. – 578 с.
2. Барко В. І. Робоча книга керівника органу внутрішніх справ (психолого-педагогічний аспект) : навч. посіб. / В. І. Барко, В. І. Зелений, Ю. Б. Ірхін. – Вінниця : Книга-Вега ; Вінниц. обл. друк., 2009. – 248 с.
3. Франкл В. Э. Доктор и душа / В. Э. Франкл ; пер. с англ. – СПб. : Ювента, 1997. – 287 с.
4. Маслоу А. Психология бытия / А. Маслоу ; пер. с англ. – М. : REFL-book ; Киев : Ваклер, 1997. – 304 с.
5. Петровский А. В. Вопросы истории и теории психологии. Избранные труды / А. В. Петровский. – М. : Педагогика, 1984. – 276 с.
6. Якобсон П. М. Психологические проблемы мотивации поведения человека / П. М. Якобсон. – М. : Наука, 1969. – 324 с.
7. Дружинин В. Н. Психология общих способностей / В. Н. Дружинин. – М. : Лантерна Вита, 1995. – 296 с.
8. Теплов Б. М. Проблемы индивидуальных различий / Б. М. Теплов. – М. : АПН РСФСР, 1961. – 535 с.
9. Роджерс К. Р. О групповой психотерапии / К. Р. Роджерс ; пер. с англ. – М. : Гиль-Эстель, 1993. – 224 с.
10. Рубинштейн С. Л. Проблемы общей психологии. – 2-е изд. / С. Л. Рубинштейн. – М. : Педагогика, 1976. – 416 с.
11. Головаха Е. И. Психологическое время личности / Е. И. Головаха, А. А. Кроник – Киев : «Наукова думка», 1984. – 208 с.

Надійшла до редколегії 10.10.2014

БАРКО В. И., ЧЕКУЛАЕВ М. А. ТЕОРЕТИКО-ПСИХОЛОГИЧЕСКИЕ ПОДХОДЫ К РАЗРАБОТКЕ ПРОГРАММЫ ЛИЧНОСТНОГО РАЗВИТИЯ РУКОВОДИТЕЛЕЙ ОРГАНОВ ВНУТРЕННИХ ДЕЛ

Рассмотрены основные научные подходы к проблеме структуры личности руководителей органов внутренних дел, связанные со спецификой деятельности подразделений милиции и содержанием профессиональной роли её работников. Предложен оригинальный гуманистический подход к построению программы личностного и профессионального развития руководителей милиции, которая может быть использована с целью психологической диагностики профессиональной пригодности кандидатов на руководящие должности органов внутренних дел и усовершенствования основных составляющих личностного развития: интеллекта, креативности, способностей, характерологических особенностей, особенностей мотивации.

Ключевые слова: руководители органов внутренних дел, личностное развитие, управленческая деятельность, психологическая диагностика, интеллект, креативность, способности, самоактуализация.

BARKO V. I., CHEKULAEV M. A. THEORETICAL PSYCHOLOGICAL APPROACHES TO CREATION OF PROGRAM OF PERSONAL DEVELOPMENT OF ORGANS' OF INTERNAL AFFAIRS LEADERS

Different scientific positions to the problem of personal structure of Police leaders, related to the specific of their activity and maintenance of professional role of employees of organs of internal affairs are considered. The original humanistic approach to construction of program of personal and professional development of leaders of organs of internal affairs is suggested. This approach may be used with the purpose of psychological diagnostic of psychological suitability of candidates for positions of Police leaders and improvement of main components of their personal development, such as: intellect, creativity, total abilities, characterological features, peculiarities of motivation.

Keywords: leaders of organs of internal affairs, personal developement, managerial activity, psychological diagnostic, intellect, creativity, abilities, self-actualization.