

УДК 159.9

Л.В. Змієвська

ПСИХОЛОГІЧНА ПРИДАТНІСТЬ ЯК ПЕРЕДУМОВА ПРОФЕСІЙНОГО ДОБОРУ ДЕРЖАВНИХ СЛУЖБОВЦІВ

Анотація. Проаналізовано проблему психологічної придатності особистості до державної служби з позиції інформаційного метаболізму. Надано рекомендації з урахування індивідуальних особливостей під час професійного відбору й атестації державних службовців.

Ключові слова: психологічна придатність особистості до державної служби, інформаційний метаболізм, професійний відбір, державні службовці.

Zmievska L.V. Psychological fitness as pre-condition of professional selection of Civil servants

Annotation. The problem of psychological fitness of personality is analysed to government service from position of informative metabolism. Given recommendation on the account of individual features during a professional selection and attestation of civil servants.

Keywords: psychological fitness of personality is analysed to government service, informative metabolism, a professional selection, civil servants.

Постановка проблеми у загальному вигляді. Останнім часом у науковій літературі майже не висвітлюються питання професійного добору та виявлення психологічної придатності людини до служби в державних органах або органах місцевого самоврядування на початковому етапі професійного становлення, тобто під час вступу до вищого навчального закладу. Для визначення психологічної придатності державного службовця до займаної посади державної служби, а також для вирішення питання про присвоєння державному службовцю кваліфікаційного розряду розроблено цілу систему методів визначення кваліфікації, рівня знань працівника, наявності професійно значущих якостей [2, с. 476.]. Однак професійне становлення державного службовця починається зі вступу до вищого навчального закладу, і тому доцільним є впровадження діагностування ще абітурієнтів з метою визначення психологічних передумов ефективного виконання ними посадових обов'язків, передбачених певним видом державної служби.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Упродовж останніх десятиліть вчені розробили низку професіограм, зокрема й різноманітні професіограми сучасного управлінця – державного службовця, менеджера тощо [6; 7; 8; 11; 13] :

1. Компетентність (кожен керівник має знати, як виконувати свою роботу на високому професійному рівні); висока відповідальність, особиста гідність; відчуття нового та вміння йти на розумний ризик, творчо розв'язувати проблеми, сміливість у прийнятті рішень.

2. Гнучкість, розуміння ситуації, гостре сприйняття нових потреб, відчуття часу, комунікабельність, здатність установлювати контакти; увага до підлеглих; висока працездатність, постійне прагнення бути кращим.

3. Стійкість до стресу (здатність протистояти сильним негативним емоціогенним впливам, що викликають високу психічну напругу); морально-етичні якості (чесність, порядність, принциповість тощо); підприємницькі якості (уміння передбачати і швидко оцінювати ситуацію, активність, здатність до виваженого ризику тощо).

4. Суспільна енергійність; вимогливість; критичність; психологічна вибірковість; схильність до організаторської (управлінської) діяльності; практично-психологічний розум; психологічний такт.

5. Здатність до інтеграції соціальних функцій (ролей); емоційне та ділове (інструментальне) лідерство; адаптаційна мобільність: прагнення впливати на інших, схильність до неперервних якісних змін умов праці, здатність протистояти дестабілізуючому впливу негативних форм поведінки, стійкість до стресу.

6. Орієнтація на успіх (наявність таких якостей, як упертість, наполегливість, азартність, працездатність, схильність до ризику); навички соціальної взаємодії (здатність спілкуватися, вибудовувати міжособистісну взаємодію); соціальна зрілість (наявність достатньо сформованих особистих цілей, здатність до коригування власної поведінки); практичний інтелект (здатність визначати проблему і знаходити можливі способи її розв'язання); здатність до складної праці (стійкість проти стресу, вміння планувати складну роботу та встановлювати пріоритетність завдань за умов дефіциту часу); соціальна пристосованість (уміння працювати з колегами та керівництвом, пристосовуватися до організаційної соціокультури, традицій, норм, ритуалів; лідерство (здатність спонукати до дій інших, навіювати довіру оточенню); практичний інтелект (здатність визначати проблему і знаходити можливі способи її розв'язання).

При всьому різноманітті професійно значущих якостей суб'єкта управлінської діяльності спостерігається між ними певна кореляція, що знайшла своє віддзеркалення у методичних розробках з проведення атестації державних службовців [1; 3; 5].

Виділення не вирішених раніше частин загальної проблеми. Науково доведено значущість психологічної придатності керівників до державного управління, наявності у них певних професійних якостей особистості, однак прикладні аспекти, а саме алгоритми визначення психологічної придатності людини до управлінської діяльності на перших етапах її професійного становлення перебувають у стані невизначеності. Вирішення цього завдання надасть можливість людині адекватно самовизначитись і не змінювати професію у зрілому віці. Крім того відбудеться заощадження державних коштів на надання професійної освіти та перекваліфікацію спеціаліста. А найголовніше, на нашу думку, те, що значно зросте "коефіцієнт корисної дії" державного службовця як особистості, яка відповідає своїй посаді та має всі психологічні передумови для здійснення управлінської діяльності.

Формулювання цілей статті. Метою статті є теоретичне обґрунтування психологічних передумов професійного добору державних службовців на перших етапах їх професійного становлення з позиції інформаційного метаболізму.

Виклад основного матеріалу дослідження. Проведення політичної, економічної та адміністративної реформ в Україні неможливе без удосконалення професійної підготовки державних службовців, тому що становлення та реформування державної служби як невід'ємної складової державного управління неможливе без якісно нового підходу до професійного добору кадрів. Держава потребує таких державних службовців, які б характеризувалися високим професіоналізмом, компетентністю, вмінням відстоювати права і свободи людини, володіли б аналітичними та управлінськими здібностями. Тому перед вищими навчальними закладами поставлено завдання виховувати та навчати державного службовця "нового зразку", який би був спроможний на високому професійному рівні та з малими енергетичними затратами ефективно втілювати у життя нові реформи, тобто виявляв високий рівень професіоналізму. Професіоналізм державного службовця полягає в тому, що він виконує свої обов'язки на професійній основі, є компетентним співробітником, якісно виконує свої повноваження [9].

Вирішення цього завдання починається з професійного відбору під час вступних іспитів до вищого навчального закладу, що спрямовані на визначення компетентності абітурієнтів з певних галузей знань, але не визначають професійної та психологічної

придатності людини до управлінської діяльності як передумови оволодіння й здійснення нею управлінської діяльності. “Професійна придатність визначається сукупністю індивідуальних властивостей людини, що впливають на успішність засвоєння будь-якої трудової діяльності й ефективність її виконання” [10, с. 11]. Психологічна придатність державного службовця – це сукупність психічних і психофізіологічних особливостей людини, необхідних і достатніх для ефективного виконання управлінської діяльності, що знайшли своє відбиття у професіограмах [7, с. 11], а саме: а) наявність рівня професійної освіти, готовність державного службовця до оновлення і збагачення своїх професійних знань власними зусиллями; бачення і пошук перспективи службового зростання; б) професіоналізм у параметрах його якості (теоретичні знання, досвід у роботі) і кількості (ранг, рейтинг державного службовця); в) критерії, що безпосередньо пов’язані з процесом організації праці державного службовця і встановлюють певні нормативи для його професії; процедур і технологій виконання завдань; очікуваних результатів, яких слід досягти у своїй діяльності; г) критерії, які враховують відповідність професії самій людині, її здатність займатися відповідною службовою діяльністю, задоволення виконуваною роботою; д) критерії, які враховують відповідність людини професії [9].

У нормативних документах наводиться професіограма державного службовця як перелік знань і вмінь, які обов’язкові для державного службовця та підлягають діагностуванню під час атестації [3, с. 5], коли перевіряється, чи відповідає займаній посаді ділова кваліфікація, рівень знань і навичок, інших суспільно значущих якостей державного службовця:

- професійні знання, рівень володіння державною мовою, досвід роботи за фахом;
- аналіз виконання державним службовцем посадових обов’язків, дотримання правил поведінки державного службовця;
- ділові якості (професійна компетентність, відповідальність, ініціативність, самостійність у роботі, оперативність в ухваленні рішень і здатність до контролю за їх реалізацією, вміння акумулювати необхідну інформацію та виділяти найголовніше,
- працювати з нормативно-правовими актами, іншими документами);
- особисті якості (працездатність, комунікабельність, вміння керувати підлеглими, встановлювати взаємовідносини з колегами, творчий підхід до справи, принциповість, послідовність у роботі, самокритичність.

Аналізуючи цю професіограму державного службовця, можна систематизувати зазначені професійно значущі якості за характером процесу приймання, переробки та видачі інформації психікою людини та співвіднести їх з індивідуально-психологічними особливостями особистості, що є передумовою ефективного виконання нею посадових обов’язків у сфері державної служби.

Таблиця 1

№ п/п	Критерії	Якість виконання обов’язків і завдань	Професійні якості за характером процесу приймання, переробки та видачі інформації психікою людини
1.	Обсяг роботи, що виконується	перевищує сподівання, виконує завдання	Ділова логіка <input checked="" type="checkbox"/>
2.	Планування роботи	вміє організувати свою роботу, постійно підвищує власну культуру	Структурна логіка <input type="checkbox"/>

		планування; робота виконується раціонально, з постійним додержанням термінів, організовується цілеспрямовано	
3.	Професійні знання	володіє глибокими, міцними, всебічними знаннями, має цілісне уявлення про системність, гнучкість мислення дає змогу розв'язувати складні завдання теоретичного характеру у професійній сфері	Структурна логіка <input type="checkbox"/>
4.	Професійні вміння і навички	забезпечує виконання практичних завдань професійного характеру на високому рівні, має можливість надати певні консультації іншому виконавцю	Ділова логіка <input checked="" type="checkbox"/>
5.	Уміння формулювати точку зору (усно, письмово)	логічно побудовані висловлення, влучний вибір належної лексики та формулювань, у документах завжди впорядковані, вільно викладені думки	Структурна логіка <input type="checkbox"/>
6.	Готовність до дій, ініціатива	ініціативний, творчо відноситься до вирішення практичних завдань, здатний генерувати обґрунтовані ідеї та пропозиції, які заслуговують на увагу, сприяє їх реалізації	Ділова логіка <input checked="" type="checkbox"/>
7.	Оперативність мислення	швидко сприймає нові завдання та ситуації, визначає впливові фактори та суть справи	Структурна логіка <input type="checkbox"/>
8.	Працездатність і витривалість	працездатність висока, витримує тривале навантаження, відповідає активністю на підвищення вимог	Ділова логіка <input checked="" type="checkbox"/>
9.	Відповідальність	високо розвинені почуття обов'язку, виконавча дисципліна відмінна, надійний у вирішенні завдань повсякденної діяльності	Ділова логіка <input checked="" type="checkbox"/>
10.	Самостійність	високо розвинена здібність до обґрунтованого прийняття самостійних рішень; володіє навичками передбачення; у критичних ситуаціях здатний до продуманих і рішучих дій; самостійно вирішує складні проблеми	Ділова логіка <input checked="" type="checkbox"/>
11.	Здатність до лідерства	володіє високорозвинутими здібностями позитивного впливу на людей, якості лідера виявлені яскраво	Вольова сенсорика <input checked="" type="checkbox"/>
12.	Здатність до накопичення, поновлення і творчого застосування професійного досвіду	активно, цілеспрямовано, систематично і результативно працює над підвищенням професійних знань, умінь і навичок; здатний реалізувати і підтримати нове в професійній сфері	Структурна логіка <input type="checkbox"/>

13.	Етика поведінки, стиль спілкування	володіє високим рівнем культури поведінки і спілкування з людьми; властива гнучкість у використанні стилів спілкування і поведінки, у критичних ситуаціях завжди поводить коректно і водночас з розумінням	Етика відносин ■
14.	Співробітництво	виявляє здібності до роботи у колективі, надає цінні імпульси для досягнення спільної мети	Етика емоцій ■
15.	Дисциплінованість	високо дисциплінований, суворо і точно дотримується правил внутрішнього трудового розпорядку	Структурна логіка □
16.	Здатний до переговорів	цілеспрямовано репрезентує свою точку зору, не ігноруючи належних контраргументів	Вольова сенсорика ●
17.	Уміння організувати роботу підлеглих	чітко визначає мету і пріоритети, оптимально організовує робочий процес, розподіляючи завдання, досягає максимальної ефективності	Ділова логіка ■
18.	Професіоналізм у керівництві роботою підрозділу	роз'яснює завдання доступно, детально, вчасно консультує	Структурна логіка □
19.	Контроль	контроль здійснює вміло та ненав'язливо	Вольова сенсорика ●
20.	Оцінка та заохочення співробітника	ретельно та детально вивчає досягнення та можливості працівників, цілеспрямовано стимулює їх інтереси та здібності, ефективно спонукає до самостійного мислення та дій	Інтуїція можливостей ▲
21.	Дотримання правил етикету державного службовця [4]	дотримується правил етикету державного службовця	Сенсорика відчуттів ○ [13]

З наведеної таблиці видно, що людина має психологічну придатність до управлінської діяльності у сфері державної служби, якщо їй властиві: раціональність (домінування лівої півкулі головного мозку над правою), логічне мислення, сенсорика (вміння контролювати зовнішній простір, впливати на інших або опиратись зовнішньому тиску). Сприйняття, селекція й обробка інформації про навколишнє середовище та процеси, що відбуваються в ньому, їм даються краще, ніж іншим людям. Вони більш посидючі, скрупульозні, точні у виконанні завдань. З аналітичним і неупередженим умінням можуть організувати роботу і завершити важку справу. У роботі вони спираються на факти, оцінюють за вчинками, справами. Вони здатні вирішити складні технічні питання, організувати графіки роботи, уміють працювати із структурами. Раціонала як людину, орієнтовану на розум і традиції, передусім відрізняє вміння жити з ухваленим рішенням, уміння планувати. Всі ці якості особистості обумовлено передусім психофізіологічними характеристиками та є вродженими.

Соціотип людини зумовлює її схильність і здібність до певного роду діяльності. Хоча абітурієнтові не варто відмовляти на основі несумісності його типу і роду діяльності, яким йому належить займатися, тому що на його формування впливає виховання та навчання, специфіка мікро- та макросередовища.

Зовнішні умови можуть сприяти розвитку функцій інформаційного метаболізму, що не є програмними. Така людина зможе працювати в сфері державної служби, демонструвати високі показники, але її енергетичні витрати будуть значно більшими, ніж у людей, які психологічно придатні до цієї діяльності. Тому підхід до кожного абітурієнта повинен бути суто індивідуальним і надавати людині самостійно й усвідомлено робити свій вибір. Крім того, якщо програмна функція інформаційного метаболізму державного службовця відповідає виду його професійної діяльності, то він відчуває себе найупевненіше, виявляє творчість, самостійність в ухваленні рішень тощо. За аспектами програмної функції він може творчо вирішувати важкі завдання, жартувати і критикувати, а також легко сприймати жарти і критику на свою адресу, якщо тільки ця критика не зводиться до беззастережного заперечення його погляду. Людина не втомлюється від роздумів з аспекту програмної функції та зазвичай досягає успіхів в діяльності, пов'язаній з цим аспектом, і веде постійну боротьбу за пошану і визнання [12].

Якщо прагнути того, щоб кожна людина набувала професію, виконуючи яку, відчувала задоволення, прагнула до самовдосконалення та творчої реалізації своїх життєвих планів, слід надати їй змогу правильно визначити свої сильні психічні якості та порекомендувати певну, комфортну для неї сферу діяльності в нашому суспільстві, виходячи з сильних функцій його соціотипу. Тому пропонуються критерії профорієнтації у виборі спеціальності державної служби – з урахуванням певного соціотипу: домінування лівої півкулі головного мозку, раціональність, логічність, екстровертність.

Під час співбесіди з абітурієнтами, що претендують на навчання за спеціальністю “Державна служба”, слід провести соціоаналіз їх особистості, використовуючи такі методи: тестування, інтерв'ювання, спостереження за поведінкою і фізіогноміку. Згідно з результатами психологічного діагностування проводиться співбесіда, де пропонуються ті види державної служби, до яких абітурієнт виявив психологічну придатність. Наприклад, якщо абітурієнт має програмною функцією своєї психіки структурну логіку, то йому рекомендується навчання за спеціальністю 8.150101 – “Державна служба” за професійним спрямуванням “Адміністративний менеджмент”, якщо ділову логіку – навчання за спеціальністю 8.150101 – “Державна служба” за професійним спрямуванням “Економіка”.

Висновки з даного дослідження. Професіограма державного службовця згідно з вимогами сучасних нормативних документів передбачає наявність в особистості психологічної придатності людини до служби в державних органах. Психологічна придатність до професійної діяльності детермінована соціотипом людини. Для здійснення реформ слід доповнити ситему професійного добору й атестації державних службовців.

Перспективи подальших розвідок. Пропонується проведення професійного відбору на перших етапах професійного становлення, а саме під час прийому до вищого навчального закладу у вигляді співбесіди з подальшим наданням рекомендацій щодо виду державної служби, виконуючи яку людина змогла б виконувати посадові обов'язки на високому професійному рівні з меншими енергетичними витратами й отриманням задоволення від результатів своєї діяльності.

Список використаних джерел

1. Закон України “Про державну службу” від 16 грудня 1993 р. // Відомості Верховної Ради України. 1993. – № 52. – Ст. 490.
2. Постанова Кабінету Міністрів України від 28 грудня 2000 р. № 1922 “Про затвердження Положення про проведення атестації державних службовців” // Офіційний Вісник України. – Київ. – 2001. – №1-2. – С.476.
3. Постанова Кабінету Міністрів України від 28 грудня 2000 р. № 1922 “Про затвердження Положення про проведення атестації державних службовців” // Офіційний Вісник України. – Київ. – 2001. – №1-2. – С.476.
4. Наказ секретаріату Кабінету Міністрів України “Про затвердження рекомендацій щодо зовнішнього вигляду (дрес-коду) працівників Секретаріату Кабінету Міністрів України” від 30 вересня 2010 р. №155.
5. Методичні рекомендації щодо застосування Положення про проведення атестації державних службовців / Наказ Голодержслужби від 2 березня 2001 р. № 16.
6. Бандурка В. Б. и др. Психология управления / В. Б. Бандурка – Харьков: Фортуна-Экспресс, 2006. – 195 с.
7. Климов Е. А. Психология профессионала / Е. А.Климов, – М.: Дело, 2006. – 210 с.
8. Психология управління : [навчальний посібник] // Орбан-Лембрик Л. Е. – К.: Академвидав, 2007. – 567 с.
9. Кравець В. Р. Атестація державних службовців в Україні : автореферат на здобуття наукового ступеня кандидата юридичних наук / Кравець В. Р. – Одеса, 2005.
10. Практикум по дифференциальной психодиагностике профессиональной пригодности : [учеб. пособие] / Под общ. ред. В. А. Бодрова.– М. : ПЕР СЭ, 2003.
11. Психология индивидуальных различий / Под ред. Ю. Б. Гиппенрейтер и В. Я. Романова. – М.: ЧеРо, 2006. – 776 с.
12. Соціоніка и вибір професії [Електронний ресурс] – Режим доступу: <http://raznomir.info/socionika.php>
13. Третьяченко В. В. Коллективные субъекты управления: формирования, развития та психологична підготовка / Третьяченко В. В. – К. : Стило, 1997. – 585 с.

УДК 159.923

С.І.Бабатіна

ПСИХОЛОГІЧНІ ОСОБЛИВОСТІ РОЗВИТКУ ОСОБИСТОСТІ СТУДЕНТА

Анотація. У статті зроблено спробу проаналізувати закономірності психічного розвитку особистості в студентському віці, особливості формування самосвідомості і власного світогляду. Розглянуто формування часової перспективи, кризові періоди та суперечності як рушійні сили розвитку особистості.

Ключові слова: студентський вік, студент, соціальна ситуація розвитку, часова перспектива, формування самосвідомості та світогляду.

Babatina S.I. Psychological features of development of personality of student

Annotation. An attempt to analyse conformities to law of psychical development of personality in student age, feature of forming of consciousness and own world view is done in the article. Forming of sentinel prospect, crisis periods and contradictions as motive forces of development of personality is considered.

Keywords: student age, student, social situation of development, sentinel prospect, forming of consciousness and world view.

Постановка проблеми у загальному вигляді. Сучасна науково-технічна революція зробила потребу в освіті дійсно масовою. Рівень освіти є не тільки наслідком, але й потрібною умовою науково-технічного прогресу. Студентство – найкультурніша частина молоді в усіх країнах – є важливим джерелом формування інтелігенції. Студентство є складовою частиною молоді, її специфічною групою, що характеризується особливими умовами життя, побуту, праці, суспільною поведінкою,