

ОСОБИСТІСНА ВИМОГЛИВІСТЬ ЯК ЧИННИК ЕФЕКТИВНОЇ ПРОФЕСІЙНОЇ РЕАЛІЗАЦІЇ ДЕРЖАВНОГО СЛУЖБОВЦЯ

Жанна ВІРНА, Алла МУДРИК

Copyright © 2013

Постановка наукової проблеми та її значення. На сучасному етапі власного розвитку перед Україною стоять надзвичайно важливі завдання – формування демократичної, соціально зорієнтованої, правової європейської держави з високим рівнем життя її громадян. Закономірно, що перетворення в країні потребують не тільки оновлення традиційних схем державно-управлінських відносин, а й наповнення новим змістом професійної діяльності державних службовців щодо здійснення та реалізації державної влади, що першочергово актуалізує питання професійної компетентності фахівців цієї сфери.

В умовах сучасного світу важливим фактором підвищення ефективності державної служби стає розвиток людського потенціалу, наповнення її професійними, кваліфікованими кадрами, здатними мислити сучасними категоріями, адекватно орієнтуватися у навколишньому світі, вчасно позбуватись успадкованих малопродуктивних стереотипів професійної діяльності та кваліфіковано відповідати на суспільні вимоги, які ставляться до державних службовців стосовно рівня їхнього професіоналізму, передусім чітко та якісно виконувати функціональні обов'язки в ситуації постійних змін, неузгодженості нормативно-правового забезпечення, а також глибоко осмислювати свої прорахунки та професійні надбання [6; 7; 14; 15 та ін.].

Сьогодення вимагає від фахівця не лише високого рівня професіоналізму, а й наявності постійної готовності збагачувати та оновлювати свої знання, уміння, норми, цінності. Науковці зазначають, що за умови розвитку індивідуально-психологічних якостей державного службовця значно зростає ефективність державно-управлінських структур загалом. Відтак саме професійна компетентність службовця

визначає якість та конструктивність міжособистої взаємодії у системі державної служби [14; 15 та ін.].

Аналіз останніх досліджень з означеної проблеми. Проблема професійної компетентності фахівця набуває виняткової актуальності у теоретико-прикладних дослідженнях, які проводяться в межах загальної психології, організаційної психології, психології праці та психології управління. Зокрема, розгляд феномену професійної компетентності охоплює розвідки, які присвячені детальному вивченню структурно-функціонального змісту професійної компетентності фахівця (Г. Балл, Г. Беженар, В. Бодров, А. Болотова, Г. Нікіфоров, Г. Ложкін, О. Мамічева, А. Маркова, Г. Селевко та ін.), особистості професіонала (П. Беспалов, Л. Засекіна, Є. Климов, М. Пряжников, О. Саннікова, Н. Чепелева, Т. Щербан та ін.) та особливостей професійного становлення особистості (Ж. Вірна, А. Деркач, В. Зазикін, Л. Лепіхова, Ю. Поваренков, Н. Пов'якель та ін.). Також виділяється аспект вивчення особистості фахівця як центральної фігури професіоналізації, що об'єднує у собі основні чинники та умови цього процесу [2; 4; 5; 8; 13 та ін.]. Водночас основні здобутки психології стосовно професійної компетентності та особливостей фахового становлення державних службовців наявні у працях В. Авер'янова, В. Бодрова, Л. Воронько, Н. Гончарук, Д. Дзвінчука, С. Загороднюка, Л. Карамушки, О. Козієвської, В. Козловського, В. Малиновського, І. Міщенко, Н. Нижник, І. Нинюк, О. Оболенського, Л. Орбан-Лембрик, М. Пірен, В. Скуратівського, С. Хаджирадевої та ін.

Виклад основного матеріалу й обґрунтування отриманих результатів. З огляду на наукові здобутки психологічної науки, є підстави

вказувати на майже тридцять видів компетентності, серед яких виділяють і *професійну компетентність*, котра забезпечує суспільно продуктивну діяльність [2-5; 8; 9; 13]. Примітно, що професійна компетентність найчастіше розглядається як система знань та умінь, які визначають ефективність ділової діяльності (О. Бондарчук, Ж. Вірна, Н. Волянчук, Г. Ложкін, Л. Малімон, О. Матеюк та ін.), як індивідуальна характеристика рівня відповідності вимогам професії, як психічний стан, котрий дає змогу діяти самостійно і відповідально, та як оволодіння людиною здібностями і вміннями виконувати певні трудові функції (Г. Беженар, А. Маркова, О. Москаленко, Г. Нікіфоров, М. Пірен, В. Потапова та ін.), нарешті як важлива складова професіоналізму і як підструктура професійно зумовленої структури особистості (С. Максименко, Н. Пов'якель, О. Саннікова, В. Шадриков, Н. Шевченко та ін.).

Траєкторія теоретичного розгляду професійної компетентності у сучасній психології охоплює низку й інших її визначень: фаховий рівень, система знань, ступінь сформованості вмінь і навичок (А. Реан, Я. Коломінський) [19]; рівень освіченості фахівця (Б. Гершунський, А. Щекатунова) [7]; наявність відповідної освіти, широкої загальної та професійної ерудиції, постійне підвищення своєї науково-професійної підготовки (В. Зазикін, А. Чернишева) [8]; професійна підготовленість і здатність суб'єкта праці, до виконання завдань та обов'язків повсякденної діяльності (К. Абульханова) [1]; технічна підготовленість людини до виконання професійних функцій, пов'язаних із спеціалізацією (В. Пугачов) [17]; загальна здатність і готовність особистості до діяльності, що заснована на знаннях і досвіді, отриманих завдяки навчанню (С. Шишов, І. Агапон) [21]; складова особистісного (трудового) потенціалу (В. Безрукова) [2]; індивідуальна характеристика ступеня відповідності вимогам професії, психічний стан, який дає змогу діяти самостійно і відповідально, а також такий, що характеризується здатністю і вмінням особи виконувати певні трудові функції (А. Маркова) [13]; важливий складник підсистеми професіоналізму діяльності, сфера професійного знання, коло вирішуваних питань, система знань, що постійно збагачується і дає змогу виконувати професійну діяльність із високою продуктивністю (А. Деркач, В. Зазикін) [5; 8]; підструктура професійно зумовленої структури особистості, сукупність професійних знань, умінь, а також

способи виконання професійної діяльності (Е. Зеєр) [9]; невід'ємна складова культури професійної праці: володіння системою знань, умінь і навичок, достатньою для успішного розв'язання того кола трудових завдань, яке відповідає поточним і передбачуваним на найближче майбутнє функціональним обов'язкам фахівця (Г. Балл) [2]; професійна підготовленість і здатність особистості виконувати завдання, які ставить перед нею повсякдення (А. Лисенко) [11]; потенційна готовність вирішувати фахові завдання зі знанням справи (І. Нинюк) [15]; сукупність базових знань, умінь та навичок, загальна культура фахівця, здатність до розвитку свого творчого потенціалу, до саморозвитку і самовдосконалення (Т. Браже, І. Зязюн, В. Радул) [3; 16; 19].

Зарубіжні науковці, вивчаючи професійну компетентність, здебільшого розглядають її як систему соціальних цінностей та якостей професійно компетентної людини. Американський дослідник Д. Брителл вважає, що компетентність фахівця визначається "рівнем засвоєння професійної інформації, відповідних знань та умінь" [22, с. 25]. Науковці Т. Кроул, С. Камінські, Д. Поделл зауважують, що професіонали відрізняються від інших працівників рівнем компетентності, який виявляється у процесі прийняття рішень та визначається умінням вирішувати поточні питання, які пов'язані безпосередньо з роботою [24]. Дж. Бергоун тлумачить компетентність як спроможність та готовність до виконання завдань, як знання, уміння, розуміння і воля людини [23]. Д. Прайнер тлумачить її як міру розуміння навколишнього світу і адекватність взаємодії з ним [24].

Вивчаючи професійну компетентність фахівця, згадаємо про концепцію *інтегрованого розвитку компетентності*, розроблену спільно шведськими й американськими вченими В. Чапанат, Г. Вайлер, Я. Лефстед. Згідно з цією концепцією рівень професійної компетентності фахівця визначається інтеграцією інтелектуальних, моральних, соціальних, естетичних, політичних аспектів знань та умінь. Отож вказана компетентність охоплює знання і вміння з різних сфер життєдіяльності людини, які є потрібними для ефективного виконання професійної діяльності [20].

Згідно з теоретичною моделлю В. Ландшеєра професійна компетентність визначається як такий рівень навченості, який необхідний для успішного функціонування людини у су-

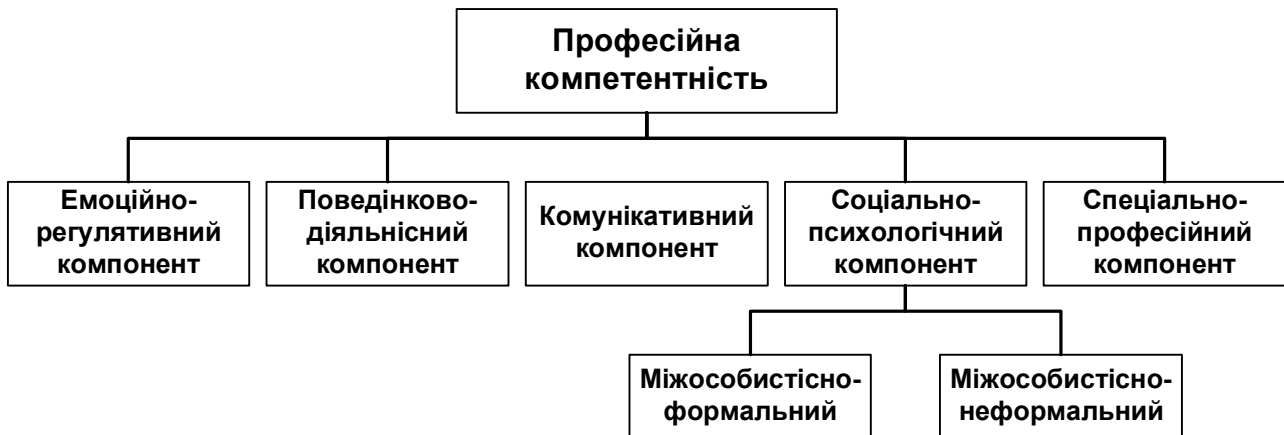


Рис. 1.

Структура професійної компетентності державного службовця центрів зайнятості

спільстві. Тому мінімальна компетенція трактується як своєрідний рівень знань і умінь [11]. І все ж очевидно, що феномен професійної компетентності та її зміст є недостатньо вивченими у сучасній психології. Попри розлогу традицію досліджень, усе ж й дотепер важко віднайти систематизоване його тлумачення.

Отже, проведений теоретико-методологічний аналіз дає підстави стверджувати, що професійна реалізація є оптимальною сферою прояву компетентності та компетенції фахівця загалом. З огляду на вищесказане, *професійну компетентність* визначимо як: а) сукупність знань і вмінь результативної професійної діяльності; б) комплекс професійних знань і суспільно значущих особистісних якостей; в) прояв єдності професійної та загальної культури; г) інтегративна характеристика фахівця, що визначає його здатність успішно здійснювати професійну діяльність [1-11;16-21 та ін.].

Водночас професійну компетентність фахівця доречно вивчати шляхом аналізування її функціонально-структурних компонентів [3; 4; 5; 8; 9; 13; 17; 20; 21]. Тим більше, що на сьогодні не існує єдиного підходу до виокремлення її видів, компонентів, параметрів. Зокрема, мовиться про такі компоненти: емоційно-регулятивний, поведінково-діяльнісний, комунікативний, соціально-психологічний (міжособистісно-формальний та міжособистісно-неформальний) та спеціально-професійний, зміст яких визначають функціональні компетенції професійної діяльності державного службовця (рис. 1). Так, *емоційно-регулятивний компонент* характеризує здатність названого фахівця до саморегуляції, самоконтролю, вмінні орієнтуватися та адекватно діяти

у складних соціальних ситуаціях, передбачає володіння вміннями й навичками управління емоційною сферою, різними технологіями подолання професійної деструкції. *Поведінково-діяльнісний компонент* указує на характерологічні та особистісні риси держслужбовця, котрі відображають його ставлення до діяльності та до себе самого, визначають спрямованість його індивідуальності, містять інтелектуальні та вольові ресурси та лідерські якості. *Комунікативний компонент* – це завжди система соціальних знань, вербальних і невербальних умінь, навичок спілкування, яка уможливорює ефективну комунікацію. *Соціально-психологічний компонент* передбачає здатність державного службовця ефективно взаємодіяти з колегами як на рівні формальних, так і неформальних стосунків, а тому його повнота визначається наявністю почуття міри у стосунках з іншими людьми, здатністю встановлювати оптимальні відносини з колегами, вміння вирішувати конфлікти толерантним шляхом відповідно до існуючих норм і правил. *Спеціально-професійний компонент* вміщує такі характеристики, як володіння власне професійною діяльністю на достатньо високому рівні, знаннево і вчинково забезпечена фахова спрямованість особистості, її загальна культура і психодуховний розвиток, знання законодавства про працю, нормативних актів, розпорядчих документів служби зайнятості тощо.

Функціональними компетенціями, як відомо, є кваліфікаційні характеристики, що розроблені у професіограмах, де науково обґрунтовано склад професійно важливих знань і норм, умінь і навичок. Причому функціонально-професійні компетенції, характери-

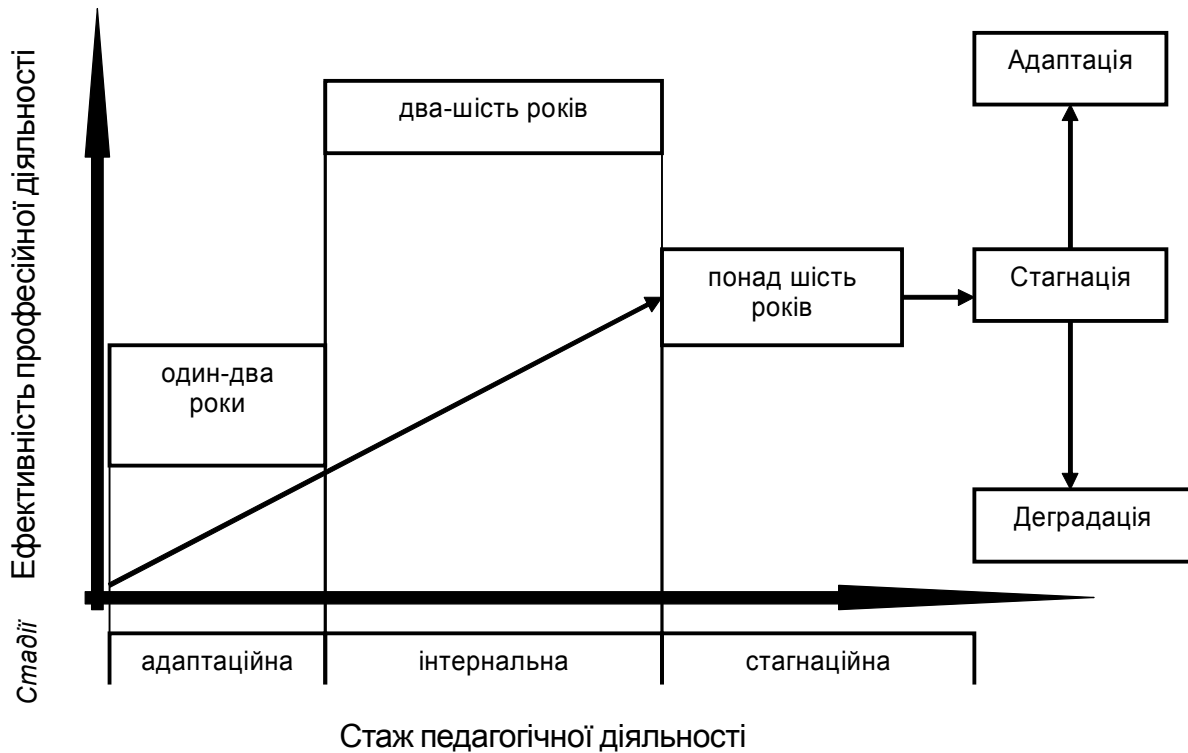


Рис. 2.

Стадії професійного становлення державних службовців центрів зайнятості

зуючись комплексністю, описані вище як компоненти профкомпетентності державних службовців як цілісних особистостей, котра виявляє себе у різних життєвих та професійних ситуаціях. Натомість найчастіше науковці розглядають симптомокомплекс професійно важливих якостей держслужбовців як особистісну структуру їх оргкомунікативних умінь, функціональний набір яких передбачає об'єднання сенсомоторних, мнемічних, логічних, емоційно-вольових та інших компонентів, що своєрідно розвиваються у професійному повсякденні. Передусім мовиться про задоволення від роботи, яку службовець виконує, про його позитивну самооцінку результатів своєї діяльності та про відсутність професійних деформацій.

Класична модель професійного становлення особистості включає етапи вибору, навчання, адаптації та особистісної реалізації у форматі професійної діяльності. Проте процес професійного становлення державних службовців істотно відрізняється від темпів фахового становлення представників інших професій. З огляду на проаналізовані наукові праці, відмітимо, що у держслужбовців стадія про-

фесійної адаптації триває до двох років діяльності за професією, інтервальна настає у період професійного стажу двох-шести років, а стагнаційна – після шести років (рис. 2).

Запропонована схема ілюструє наявність принаймні двох моделей професійної поведінки особистості: 1) *розвитку*, що характеризується здатністю особи виходити за межі актуальної практики, перетворювати власну професійну поведінку і, тим самим, долати обмеженість власних професійних можливостей; 2) *адаптування*, якій притаманне постійне відтворення особою освоєних професійних дій на тлі її прагнення відповідати зовнішнім вимогам, що може призвести її долучення до інших видів діяльності за межами професійних інтересів, або ж до стагнації, актуалізації захисних механізмів, різноманітних видів психосоматичних і невротичних розладів. Остання модель містить такі змістовні рівні: пристосувальний (характеризується запозиченням технік і технологій мислення і поведінки, стереотипів професійного довілля та професійних ідеалів, прагненням відповідати вимогам значущого соціального середовища), стереотипізаційний (є рівнем універсалізації та

адаптаційно-професійного становлення, який охоплює привласнені фахівцем прийоми і засоби профдіяльності, прийняття ним стереотипів поведінки, саморегуляції і мислення, використання стандартних, шаблонних стратегій учинення процесу вирішення професійних завдань як власних) і стагнаційний (тобто змертвіння і стабілізації стереотипів, коли особистість вже пристосувала свої індивідуальні можливості і свій потенціал до вимог професійного довкілля, експлуатує готові схеми і моделі діяння, канонізує та універсалізує власний досвід чи імітує досвід роботи інших).

За нашими даними стадія професійної адаптації державного службовця триває протягом одного-двох років, що пов'язано насамперед з особливостями професії. Адже його діяльність є чітко регламентованою, визначається певними законами, правилами, нормативами. Тому в цей стартовий період, перебуваючи на посаді, він усвідомлює морально-нормативні вимоги та адаптується до умов професійного повсякдення, тоді як у наступні п'ять років ефективність його діяльності зростає: здобути знання і досвід самостійного прийняття рішень уреальнюють особисту відповідальність, конструктивність учинкових дій, якісне виконання професійних обов'язків і внутрішнє задоволення від власних досягнень. Відтак професійна діяльність державних службовців зі стажем роботи за фахом від двох до шести років характеризується наявністю ознак, властивих інтернальній стадії їхнього становлення як ефективних фахівців.

На етапі фахового становлення, коли спеціаліст адаптував свої індивідуальні здібності і можливості до вимог професії та функціонує завдяки напрацюванням власного минулого досвіду, закономірно відбувається зниження ефективності його діяльності, активності та професійного вдосконалення, що підтверджує наявність стагнаційної стадії. У цей період почасти виникають різні негативні реакції – агресія, депресія, невротичність, погіршення психічного і фізичного здоров'я. Тому для їх унеможливлення потрібно оновити умови роботи державного службовця, передусім щоб повернути його до нової адаптації, пов'язаної зі зміною характеру трудової діяльності. Ось чому використання такої адаптаційної програми сприяє підвищенню кваліфікації держслужбовців, розширенню їхньої професійної свідомості якісно новими знаннями, нормами, цінностями. У такий спосіб планомірне, постій-

не переміщення (ротація) персоналу забезпечує сталу ефективність їх професійної діяльності.

Запропонована модель професійного становлення державного службовця визначає логіку емпірико-діагностичного вивчення його діяльності, яка передбачає обґрунтування комплексу організаційно-комунікативних умінь та виокремлення інтегрального фактору їх прояву на різних етапах професійної кар'єри. До названого комплексу належать такі методики: “Діагностика комунікативно-характерологічних особливостей особистості” (Л. Уманський, А. Лутошкін, О. Чернишов, І. Френзель та ін.), “Психологічна оцінка організаторських здібностей особистості” (Л. Уманський, А. Лутошкін, О. Чернишов, М. Фетіскін), діагностика стилів управління (А. Журавльов), діагностика лідерських якостей (Є. Жаріков, Є. Крушельницький), діагностика міжособистісних стосунків (Т. Лірі), “Особистісний опитувальник FPI” (модифікована форма В). Для аналізу та узагальнення отриманих результатів слушно використовувати методи статистичної обробки даних (знаходження середніх величин, достовірних відмінностей за допомогою t-критерію Ст'юдента, факторний аналіз).

Вибірку здійсненого нами дослідження склали службовці Державної служби зайнятості Волинської області. В ньому взяли участь 197 осіб віком від 23-х до 54-х років, стаж роботи яких становить від восьми місяців до чотирнадцяти років. Було створено три групи відповідно до стажу професійної діяльності. До першої групи увійшли службовці із стажем роботи від восьми місяців до двох років (28 осіб), другу – із стажем від двох до шести років (45 осіб), третю – із стажем від шести до чотирнадцяти років (124 особи). Такий поділ зумовлений особливостями професійного становлення і повсякденної роботи державного службовця.

Проведений аналіз та інтерпретація отриманих результатів чітко окреслює особливості прояву організаційно-комунікативних умінь держслужбовців залежно від стажу їхньої роботи. Передусім має місце помітна трансформація їхніх особистісних рис-якостей: середньогруповий розподіл показників методик показав їх суттєву схожість у вибірках службовців зі стажем професійної діяльності від восьми місяців до двох років та стажем від двох до шести років. Тоді як середньогрупові показники у вибірці осіб зі стажем роботи понад шість років значно відрізняються від кіль-

кісних оцінок цих же показників, отриманих у перших двох групах (переважно $\alpha \geq 0,001$), що дало підстави об'єднати ці групи в одну вибірку, а її представників інтерпретувати як таких, котрі перебувають на адаптаційно-інтернальному етапі професійного становлення.

Подальший емпіричний аналіз здійснювався з урахуванням поділу вибірки на дві групи відповідно до стажу роботи держслужбовців. Першу групу утворили ті, хто працював від восьми місяців до шести років, а другу – ті, хто мав стаж більше шести років і перебував на етапі професійної стагнації. Зокрема, проведений факторний аналіз емпіричних даних дав змогу виокремити основні фактори, які визначають особливості професійної компетентності державних службовців центрів зайнятості усієї вибірки: особистісної вимогливості (11,6%), домінування (8,9%), чуйності (8,6%), невротичності (8,1%), працездатності (6,6%), та додаткові – психологічної тактовності (6,1%), емоційності (5,0%), директивності (4,5%), комунікативності (4,2%) та реактивної агресивності (4,2%) (сумарний показник дисперсії 67,8%).

Виявлено, що професійну компетентність службовців центрів зайнятості із стажем роботи від восьми місяців до шести років визначають такі фактори: особистісної вимогливості (12,2%), довірливості (10,6%), колегіальності (8,4%), ліберальності (6,5%), працездатності (5,8%), комунікабельності (4,6%) та стресостійкості (4,4%) (сумарний показник дисперсії 52,2%), а зі стажем понад шість – чотирнадцять років особистісної вимогливості (19,8%), невротичності (9,3%), домінування (9,3%), критичної оперативності (7,3%), колегіальності (6,0%), комунікабельності (5,7%), директивності (4,9%) (сумарний показник дисперсії 62,3%).

Проведене дослідження також показало, що фактор особистісної вимогливості об'єднує всі описані структурні компоненти професійної компетентності державного службовця у цілісну систему, яка забезпечує чіткість та організованість функціонування його організаційно-комунікативних умінь надаючи тим самим доцільності їх практичному зреалізуванню.

Особистісна вимогливість – це психологічна властивість людини, яка виявляється в умінні керуватися у власних учинках стійкими принципами, підпорядковувати свою поведінку переконанням та адекватно оцінювати свої поведінкові акти і вчинкові дії. Ця

інтегральна властивість цілісно характеризує ефективну професійну реалізацію державного службовця на певних етапах його професійного становлення (адаптаційно-інтернальний та стагнаційний) і набуває певних змін у структурно-функціональних компонентах фахової компетентності, що утворює її відповідний професійно-статусний модус як стійку цілісну характеристику професійної компетентності, котра чітко визначає її основні якісні та кількісні особливості.

Досліджені відмінності комплексу організаційно-комунікативних вмінь державних службовців та обґрунтування інтегрального фактору особистісної вимогливості на кожному з етапів їхнього професійного становлення, дає підстави виокремити два види вказаної вимогливості – *адаптаційно-інтернальна* і *стагнаційна*, характеристика яких охоплює низку рівнів професійної компетентності (**рис. 3**). Так, професійно-статусний модус адаптаційно-інтернальної особистісної вимогливості державного службовця центрів зайнятості визначається стресостійкістю, працездатністю, колегіальною ліберальністю, довірливістю та комунікабельністю, а професійно-статусний модус стагнаційної вимогливості, окрім наявної комунікабельності, характеризується невротичністю, критичною оперативністю, колегіальною директивністю та домінуванням. Зазначені якості чітко виражають свій зміст на емоційно-регулятивному (стресостійкість-невротичність), поведінково-діяльнісному (працездатність-критична оперативність), комунікативному (комунікабельність-комунікабельність), міжособистісно-формальному (колегіально-ліберальний і колегіально-директивний стилі) та міжособистісно-неформальному (довірливість-домінування) рівнях.

Охарактеризуємо зміст виділених професійно-статусних модусів особистісної вимогливості державного службовця. Його адаптаційно-інтернальна вимогливість (стаж роботи від восьми місяців до шести років) характеризується:

1) *на емоційно-регулятивному рівні* – вираженою стресостійкістю, що проявляється у врівноваженості, відкритості, здоровій адекватній самокритичності, надійності, відповідальності, емоційній стабільності, швидкій адаптації до нових умов, вимог та ситуацій, а також витривалістю, схильністю працювати в екстремальних ситуаціях, оптимістичністю, рішучістю, самостійністю, вмінням швидко приймати рішення;

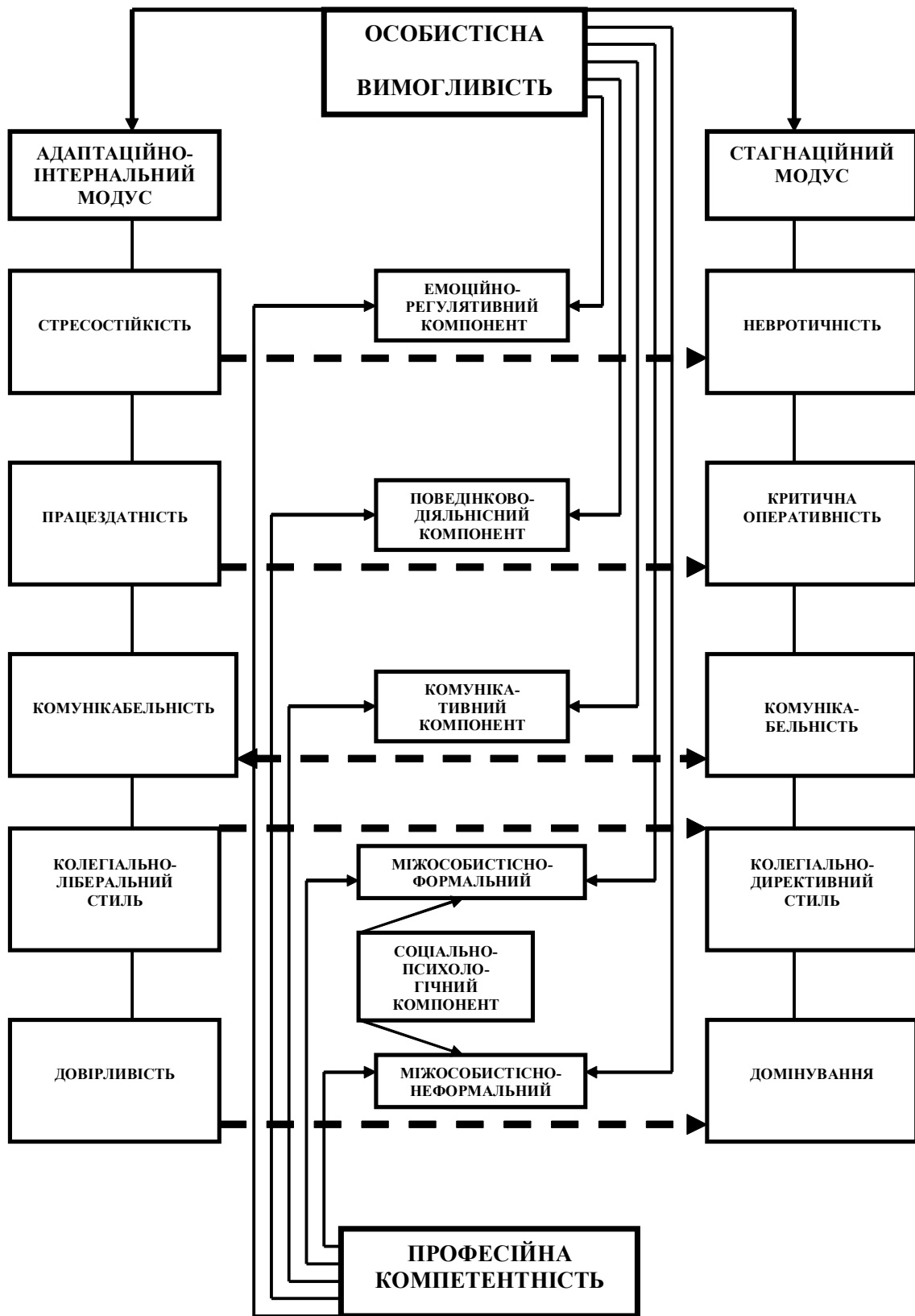


Рис. 3.

Зміст професійно-статусного модулю особистісної вимогливості державних службовців центрів зайнятості

2) на поведінково-діяльнісному рівні – працездатністю, яка характеризує фахівця як працелюбного, впевненого, дисциплінованого, організованого, ініціативного, самостійного, зібраного, із відповідним рівнем прояву самовладання, самоконтролю, наполегливості, сміливості, самокритичності, схильності до колективізму, безкорисливого ставлення до інших людей, практичною спрямованістю розуму, професійною зацікавленістю та бажанням використовувати набуті знання на практиці;

3) на соціально-психологічному рівні: а) міжособистісно-формальні стосунки є колегіально-ліберальними, що вказує на їх демократичне узмістовлення, яке виявляється у вмінні навчити, порадити, переконати і за потреби делегувати повноваження та відповідальність співробітникам, на вдалий раціональний розподіл часу таких працівників, що сприяє не тільки розвитку ініціативності підлеглих, а й формує в них почуття співробітництва; б) міжособистісно-неформальні стосунки є довірливими, що виражається у доброзичливості, дружелюбності, люб'язності, делікатності та безкорисливості; виражена толерантність таких працівників робить їх емпатійними та чутливими до емоційного стану інших людей, вони готові до співпраці без надмірного контролю над партнерами.

4) на комунікативному рівні – вираженою комунікабельністю, що вирізняється вмінням легко встановлювати контакт з людьми, доброзичливістю, здатністю контролювати свої емоції, аналізувати поведінку навколишніх і свою власну, умінням слухати, чути і враховувати їхні думки; розвинутим мовленням, спроможністю ставити себе на місце іншої людини та усвідомленням її унікальності й враховувати індивідуальні особливості співрозмовників.

Психологічна картка стагнаційної вимогливості державного службовця (стаж роботи понад шість до чотирнадцяти років) є такою:

1) на емоційно-регулятивному рівні його профдіяльність характеризується трансформацією стресостійкості у невротичність, що виражається в емоційній нестабільності у формах різкої зміни та погіршення настрою, у зниженні активності, станах неспокою та тривожності, в низькому самоконтролі, підвищеній збудливості, дратівливості, неможливості зосередитись, у домінуванні емоційної регуляції над раціональною, у частій утомлюваності, відчутті безсилля, пригніченості, апатії, незадоволеності, смутку, дискомфорту, об-

рази, провини, емоційного виснаження; у підсумку поведінка цих працівників стає більш імпульсивною, конфліктною, відзначається зниженням емпатії та схильністю до звинувачення навколишніх, акцентуванням уваги на психотравмувальному минулому та негативно уявлюваному майбутньому;

2) на поведінково-діяльнісному рівні його професійному повсякденні притаманні перехід вираженої працездатності у критичну оперативність, яка відзначається наявністю сформованих лідерських якостей, силою волі, наполегливістю, схильністю до необґрунтованого ризику, автономністю у прийнятті рішень, підвищеною відповідальністю і прагненням до домінування, категоричних оцінок і критики;

3) на соціально-психологічному рівні колегіально-ліберальний стиль міжособистісно-формальних стосунків перетворюється у колегіально-директивний: державний службовець стає надмірно авторитарним, нетерпимим до критики на свою адресу, схильним до ігнорування думки спеціалістів, часто перекладає обов'язки на інших, використовуючи різні соціально-психологічні механізми впливу (тиск, погрози, категоричність висловлювань тощо), а також часто може виявляти байдужість до міжособистісних стосунків, емоційного стану та настрою оточуючих; а довірливість міжособистісно-неформальних зв'язків трансформується в нього у домінування, яке відображає такі характеристики, як авторитарність, владність, критичність, нетерпимість до помилок партнерів, дратівливість, а іноді жорсткість, прямолінійність, упертість та агресивність.

Отримане узмістовлення зазначених змін професійно-статусних модусів особистісної вимогливості державного службовця центрів зайнятості на різних етапах його професійного становлення дає змогу описати певні ефекти трансформацій.

Одним із засадничих є ефект підвищення невротизації, зміст якого визначається перетворенням стресостійкості у невротичність. А це означає, що із збільшенням стажу роботи у державних службовців такі психологічні показники, як стресостійкість, здатність до саморегуляції, високий рівень адаптаційних здібностей, упевненість у собі, врівноваженість, емоційна стійкість трансформуються у неврівноваженість, підвищену тривожність, утомлюваність, імпульсивність, дратівливість, агресивність, схильність до депресивності, зниження активності та адаптивних спромож-

ностей. Такі ознаки вочевидь притаманні стагнаційній фазі професійного становлення фахівця.

Наступним є *ефект підвищення критичної оперативності*. На адаптаційно-інтернальній стадії професійного становлення для державного службовця центри зайнятості властивими є працездатність, працелюбність, наполегливість, схильність до спільної діяльності, спрямованість на індивідуальний та професійний розвиток, бажання отримувати нові знання та досвід. Як професіонал та особистість він спрямований на діяльність, на її ефективне виконання та отримує задоволення від процесу і результатів власних діянь. Названий ефект полягає у трансформації зазначених якостей на стагнаційній стадії становлення професіонала у такий їх набір: завищена вимогливість та критичність до себе і колег, нетерпимість до їхніх помилок, схильність до домінування, директивності, неприйняття думок оточуючих, упертість, владність, небажання йти на компроміс, обмеження професійного повсякдення лише посадовими обов'язками, небажання здобувати нові знання й опрацьовувати нові вміння.

Трансформації, які відбуваються у сфері формальних стосунків, слушно охарактеризувати як *ефект підвищення формальної директивності*, коли має місце зміна колегіально-ліберального стилю міжособистісно-формальних стосунків у колегіально-директивний. На адаптаційно-інтернальній стадії професійного становлення державний службовець центрів зайнятості відзначається здатністю до співпраці і компромісу, колегіальністю, бажанням працювати на спільний результат. Тому основою співпраці тут є довіра, орієнтація на розвиток персоналу, формування спільної відповідальності, свободи вибору, а головними психологічними механізмами впливу обираються порада, побажання, делегування повноважень, навчання, власний приклад, переконання. У трудовому колективі переважає довірлива та відверта взаємодія, колеги враховують індивідуально-типологічні властивості один одного, прагнуть розуміти настрій та психологічний стан. На стагнаційній стадії професійного становлення для державних службовців властивими є риси директивності, авторитарності, домінування, владності. Вони стають категоричними, скептичними, надмірно вимогливими та критичними, схильними до конфліктної поведінки, здатними

нехтувати думкою оточуючих, виявляють недовіру до своїх колег, є байдужими до їх емоційних станів і переживань. До основних методів впливу належать погрози, накази, шантаж. Отож констатуємо наявність такої тенденції: із збільшенням стажу професійної діяльності міжособистісно-формальні стосунки державних службовців центрів зайнятості набувають директивності.

На рівні міжособистісно-неформальних стосунків помітним є *ефект підвищення неформального домінування*. Перетворювальному впливу піддається довірливість, яка характеризує особистість державного службовця, котрий перебуває на адаптаційно-інтернальній стадії професійного становлення. Визначається вона довірливо-відвертою взаємодією з навколишніми та наявністю таких якостей, як дружелюбність, емпатійність, чуйність, сором'язливість, відкритість, вдячність, люб'язність, поступливість, прагнення турбуватися про інших, здатність вибудовувати взаємодію з колегами, враховуючи їхній психологічний стан, настрій, ситуативні зовнішні чинники. На стагнаційному етапі професійного становлення, на жаль, довірливість трансформується у домінування: неформальні стосунки державних службовців визначаються характеристиками переважання владності, жорсткості, інколи агресивності, дратівливості. Вони стають егоїстичними, незалежними, скептичними, "емоційно-холодними", прагнуть нав'язати свою думку оточуючим та не бажають отримувати від них зворотній зв'язок, намагаються зайняти вищу позицію та демонструють зверхність.

Змістом *ефекту збереження комунікативних здібностей* є наявність рис комунікабельності як на адаптаційно-інтернальній, так і на стагнаційній стадіях професійного становлення державного службовця центрів зайнятості. Так, незалежно від стажу професійної діяльності для них характерними є такі важливі якості, як уміння встановлювати контакт, висловлювати свої думки, у розмові вдало використовувати міміку, жести, пантоміміку. Однак із збільшенням стажу роботи спостерігається зниження цих характеристик комунікабельності.

Загалом зафіксовані нами ефекти трансформації вказують на аспекти і тенденції стагнаційного розвитку фахівця-службовця, коли в нього актуалізуються різноманітні захисні механізми, виникають психосоматичні і невротичні розлади. Зокрема, йдеться про втрату

емоційної рівноваги, підвищення мотиваційної автономності у прийнятті рішень і наявність директивних тенденцій міжособистісної взаємодії. Тому досить важливим на цьому етапі професійного розвитку державного службовця є спрямування стагнаційних ознак особистісної вимогливості у бік його прогресивного становлення як фахівця, а не деградації. Досягнення професійної компетентності тут можливе за умови адекватно вираженої особистісної вимогливості, у якій сконцентрована внутрішня мотивація, що інтегрує усі ознаки ефективної поведінки державного службовця – від його прагнення до досягнення нових цілей, до вміння співпрацювати з іншими людьми та здійснювати на них коректний вплив.

Висновки. Особистісна вимогливість як чинник професійної компетентності державного службовця центрів зайнятості характеризується відповідним професійно-статусним модусом, який на кожному з етапів його життєреалізування містить емоційно-регуляторну, поведінково-діяльну, комунікативну та соціально-психологічну складові, що у комплексному прояві визначають ефективну поведінку службовця, спрямовану на досягнення ним *емоційного балансу* (який визначається емоційною стійкістю, врівноваженістю, високим рівнем стресостійкості), *результативності діяльності* (спрямованість на досягнення мети, здатність до спільної діяльності, оптимальний рівень мотивації), *співпраці* (здатність до кооперації, вміння вирішувати конфліктні ситуації, досягати порозуміння, надавати взаємодопомогу) та *комунікативної компетентності* (дружелюбність, доброзичливість, чуйність, емпатійність, готовність та потреба у спілкуванні).

Перспектива подальших досліджень визначається можливістю як змістового збагачення теоретичних конструктів як мисленневих засобів вивчення професійно компетентної особистості державного службовця, так і опрацювання прикладних аспектів конструктивної гармонізації складових та елементів процесу його професійного самовдосконалення.

1. Абульханова К.А. Психология и сознание личности (проблемы методологии, теории и исследования реальной личности): [избр. психол. тр. / Акад.пед. и социал. наук; Моск. психолого-социал. ин-т]; К.А. Абульханова. – М.: [б. и.], 1999. – 224 с.

2. Балл Г.О. Про психологічні засади формування готовності до професійної праці / Г.О. Балл // Психолого-педагогічні проблеми професійної освіти / Під ред. І.А. Зязюна. – К., 1994. – С. 48–56.

3. Браже Т.Г. Развитие творческого потенциала учителя / Т.Г. Браже // Сов. педагогика. – 1989. – № 8. – С. 89–94.

4. Вірна Ж.П. Мотиваційно-сміслова регуляція у професіоналізації психолога: [монографія] / Вірна Ж.П. – Луцьк: Ред-вид. від. “Вежа” Волин. держ. ун-ту ім.Л.Українки, 2003. – 320 с.

5. Деркач А.А. Акмеологические основы развития профессионала / А.А. Деркач. – М.: Изд-во Моск. психолого-социального ин-та, 2004. – 752 с.

6. Дзвінчук Д.І. Психологічні основи ефективного управління: [навч. посіб.] / Д.І. Дзвінчук. – К.: Нічлава, 2000. – 280 с.

7. Драгомирецька Н. Комунікативна діяльність у контексті професійної діяльності державних службовців / Н. Драгомирецька // Актуальні проблеми державного управління: Зб. наук. пр. ОРІДУ. – Одеса: ОРІДУ НАДУ, 2003. – Вип.4 (16). – С. 4–15.

8. Зазыкин В.Г. Менеджер: психологические секреты профессии / Зазыкин В.Г., Чернышев А.П. – М.: Наука, 1992. – 165 с.

9. Зеер Э.Ф. Психология профессий: [учеб. пособ. для студ. вузов] / Э.Ф. Зеер. – 2-е изд., перераб., доп. – М.: Академ. проект; Екатеринбург: Деловая кн., 2003. – 336 с.

10. Земба А.Б. Особистісна вимогливість як чинник професійної компетентності (на матеріалі держслужбовців центрів зайнятості): дис. ... канд. психол. наук: 19.00.01 / Земба А.Б. – Луцьк., 2010. – 20 с.

11. Ландшеер В. Концепция “минимальной компетентности” / В. Ландшеер // Перспективы: вопросы образования. – 1988. – №1. – С. 27–34.

12. Лисенко А.Ф. Теория и практика формирования готовности студентов педагогических вузов к профессиональной деятельности: дис. ... д. пед. наук: 13.00.01 / А.Ф. Лисенко. – К., 1996. – 371 с.

13. Маркова А.К. Психология профессионализма / А.К. Маркова. – М.: [б. и.], 1966. – 308 с.

14. Нестеренко Л. Психологічні основи розвитку комунікативної компетентності державних службовців / Л. Нестеренко // Вісник НАДУ. – 2004. – № 3. – С. 182–188.

15. Нинюк І.І. Професіоналізм державних службовців: сутність, стан та особливості формування: автореф. дис..., канд. наук з держ. упр. / Нинюк І.І.; Нац. акад. держ. упр. при Президенті України. – К.: [б. в.], 2005. – 20 с.

16. Педагогічна майстерність: [підручник] / за ред. І.А. Зязюна. – К.: Вища шк., 1997. – 349 с.

17. Пугачёв В.П. Руководство персоналом организации: [ученик] / В.П. Пугачёв. – М.: Аспект Пресс,

1999. – 279 с.

18. Радул В.В. Соціальна зрілість молодого вчителя / В.В. Радул. – К. : Вища шк., 1997. – 269 с.

19. Реан А.А. Социальная педагогическая психология: [учеб. пособие для психологов и педагогов] / А.А. Реан, Я.Л. Коломинский. – СПб. : Питер, 2001. – 416 с.

20. Хуторской А.В. Ключевые компетенции как компонент личностно-ориентированной парадигмы образования / А.В. Хуторской // Народное образование. – 2003. – № 2. – С. 58–64.

21. Шишов С.Н. Понятие компетенции в контексте качества образования / С.Н. Шишов // Стандарты и мониторинг в образовании. – 1999. – № 2. – С. 30–34.

22. Britell J.K. Competency and Excellence / J.K. Britell // Minimum Competency Achievement Testing / Taeger R. M. & Title C. K. (eds.) – Berkley, 1980. – P. 23–29.

23. Burgoyne J. Opinion / J. Burgoyne // Transition. February. 1989.

24. Crowl T.K. Educational Psychology. Windows on Teaching / Crowl T.K., Kaminsky S., Podell D. M. – Brown & Bench mark publishers, 1997. – 416 p.

25. Cultivating Communities of Practice / E. Wenger, R. McDermott, W. Sydney. – Harvard Business School, Boston, 2002. – 241 p.

АНОТАЦІЯ

Вірна Жанна Петрівна, Мудрик Алла Богданівна.

Особистісна вимогливість як чинник ефективної професійної реалізації державного службовця.

У статті розглядаються актуальні питання професійної компетентності фахівця. Обґрунтовано та представлено архітектоніку покомпонентно структурного змісту професійної компетентності державного службовця, який визначається функціонально-професійними компетенціями як певною структурою комунікативно-організаторських умінь. Емпірично визначено роль особистісної вимогливості в ефективній професійній реалізації фахівця, описано види професійно-статусного модусу названої вимогливості та конкретизовано ефекти їх трансформацій на різних етапах становлення державного службовця.

Ключові слова: державна служба, особистість, професійна компетентність, структурно-функціональні компоненти професійної компетентності, особистісна вимогливість, професійно-статусний модус особистісної вимогливості.

АННОТАЦИЯ

Вирна Жанна Петровна, Мудрык Алла Богдановна.

Личностная требовательность как фактор эффективной профессиональной реализации государственного служащего.

В статье рассматриваются актуальные проблемы профессиональной компетентности профессионала. Представлена архитектура покомпонентного структурного содержания профессиональной компетентности государственного служащего, которое определяется функционально-профессиональными компетенциями как некоторой структурой коммуникативно-организаторских умений. Эмпирически определена роль личностной требовательности в осуществлении эффективной деятельности профессионала, описаны виды профессионально-статусного модуса отмеченной требовательности и конкретизированы эффекты их трансформаций на разных этапах становления государственного служащего.

Ключевые слова: государственная служба, личность, профессиональная компетентность, структурно-функциональные компоненты профессиональной компетентности, личностная требовательность, профессионально статусный модус личностной требовательности.

ANNOTATION

Virna Zhanna, Mudryk Alla.

Personal Strictness as a Factor of Efficient Professional Realization of a Civil Servant.

The article considers the actual issues of professional competence of a specialist. The architectonic of a component by component structural content of professional competency of a civil servant, which is determined by functional-professional competences as a certain structure of communicative-organizational skills has been substantiated and presented. The role of personal strictness in the efficient professional realization of a specialist has been empirically determined; the kinds of profession-status modus of mentioned strictness have been depicted and the effects of their transformation on different stages of the civil servant's development have been specified.

Key words: civil service, personality, professional competence, structural-functional components of professional competence, personal strictness, profession-status modus of personal strictness.

Надійшла до редакції 19.11.2012.