

Ергакова Ю.Г.

Психологические аспекты работы с дезадаптированными подростками воспитывающихся в условиях интернатных учебных заведений

В статье представлены социально-психологический анализ структуры дезадаптивного процесса личности. Проанализированы психологические особенности и потребности детей, воспитанников интернатных учебных заведений; даны рекомендации по работе с детьми-сиротами и детьми, лишенных родительской опеки. Выявлены и проанализированы особенности дезадаптации подростков, находящихся в интернатных учреждениях, рассмотрена коррекционно-воспитательная работа с социально дезадаптированными подростками, основанной на принципах моделирования адекватных поведенческих реакций подростков, как важного фактора их адаптации и оптимизации социальной среды в коллективе. Источников – 8.

Ключевые слова: дезадаптация, психологические аспекты, асоциальное поведение, жизненная компетентность, склонность, педагогическая запущенность, позиция содержания, фостерная семья, неадекватное отношение, гипертрофированная зависимость.

Ергакова Юлія Геннадіївна – здобувач кафедри соціальної та практичної психології Східноукраїнського національного університету імені В. Даля, м. Луганськ

УДК 316.6

Єрмаш Н.М.

ФОРМУВАННЯ СОЦІАЛЬНО-ПСИХОЛОГІЧНИХ УМОВ ПРОФЕСІОНАЛІЗАЦІЇ ДЕРЖАВНИХ СЛУЖБОВЦІВ

Стаття присвячена аналізу формування соціально-психологічних умов професіоналізації державних службовців. Розглянуто наукове поняття професіоналізації. Теоретично обґрунтовано сутність та існуюча класифікація професіоналізації державних службовців, визначаються поняття професіоналізму. Визначено особливості формування соціально-психологічних умов у державних службовців. Джерел – 9.

Ключові слова: професіоналізм, професійні якості, компетентність, професійність, мотивація, стимулювання.

Постановка проблеми. Демократичний розвиток України, розбудова правової держави, створення та становлення громадського суспільства вимагають відповідного кадрового наповнення державних інститутів, здатного активізувати процеси державотворення. У демократичному суспільстві кадрова політика має будуватися на основі принципу прагматизму, тобто, коли до управління залучаються виключно професіонали, оцінюються їх професійні якості, а не ідеологічні переконання. Досягнення професіоналізму державних службовців шляхом ефективного функціонування й удосконалення системи навчання державних управлінців та розвитку механізму формування нової генерації державних службовців, здатних ефективно працювати в умовах євроінтеграції та становлення держави.

Мета роботи полягає в теоретичному обґрунтуванні та експериментальному дослідженні психологічних особливостей розвитку професійно важливих якостей особистості працівників місцевих органів виконавчої влади.

На сучасному етапі державотворення державна служба має сповідувати такі цілі, як стимулювання професійного зростання та високих результатів діяльності державних службовців, інтенсивність роботи і рівень відповідальності, будуватися на принципах демократизації та прозорості своєї діяльності, професіоналізму в підготовці управлінських рішень і наданні послуг. Тому актуальністю статті є необхідність

формування соціально-психологічних особливостей у працівників місцевих органів виконавчої влади, які сприяють формуванню соціально-психологічних умов професіоналізації державних службовців.

Аналіз останніх досліджень та публікацій. За останні роки вагомих наукових внесок у дослідження проблем державної служби та її професіоналізації зробили відомі вчені: В. Б. Авер'янов, Ю. П. Битяк, С. Д. Дубенко, В. І. Луговий, Т. В. Мотренко, О. Ю. Оболенський та ін.

Важливу роль в обґрунтуванні особливостей діяльності працівників органів місцевої виконавчої влади відіграли наукові дослідження, які визначають загальні психологічні основи розвитку сучасними організаціями (Г. Балл, Т. Базаров, М. Боришевський, С. Максименко, Л. Малімон, В. Москаленко, Л. Орбан-Лембрик); концепція психологічного забезпечення управління організаціями (Л. Карамушка). Суттєве значення для розробки аксіологічного навчального семінару-тренінгу для працівників місцевих органів виконавчої влади мали роботи, висвячені формам активного психологічного навчання (О. Музика, В. Татенко, Т. Яценко та ін.).

Теоретичний аналіз вітчизняних дослідників психологів (Є. А. Климов, А. К. Маркова, О. В. Москаленко, Б. Д. Паригін, З. І. Іванова, К. В. Косев, В. Н. Казиев, В. Д. Брагіна, П. А. Шавир, К. А. Абульханова-Славська, А. С. Гусева, А. К. Маркова, Ю. В. Синягін, Р. Л. Кричевський, Е. А. Могилевкін, І. П. Лотова та ін.).

У зарубіжній та вітчизняній психології відсутні дослідження, що стосується передумов і джерел розвитку професійно важливих якостей особистості працівників місцевих органів виконавчої влади, які впливають на ефективність функціонування інституту органів виконавчої влади, зокрема місцевих державних адміністрацій.

Розкриття поняття соціально – психологічних умов в державному управлінні неможливо без з'ясування їх сутності. Ця обставина в свою чергу вимагає відповісти на питання, що таке соціальна психологія.

Соціальна психологія – це наука, яка вивчає закономірності виникнення і функціонування суспільно - психологічних явищ, що виникають в результаті взаємодії людей як представників різних соціальних спільнот і груп. Під суспільно - психологічним явищем слід розуміти будь-який зовнішній вияв змін в поведінці людей, що виникає в результаті соціальної взаємодії. Поняття соціальна психологія слід відрізнити від поняття суспільна психологія. Соціальна психологія – це наука, яка вивчає явища суспільної психології, хоча на практиці частіше вживається поняття соціально-психологічні явища, а не суспільно - психологічні явища [3].

Суспільна психологія - це компонент суспільної свідомості, який безпосередньо пов'язаний з відображенням людьми їх соціального буття. Тому визначальним фактором виникнення, функціонування і розвитку суспільної психології виступає суспільне буття. Суспільне буття породжує інтереси, мотиви поведінки, напрямок емоцій та почуттів, волі та думок.

Мета статті – розкрити особливості формування соціально-психологічних умов професіоналізації державних службовців.

Виклад основного матеріалу та результатів дослідження. В основі суспільної психології знаходяться потреби та інтереси. Потреби виступають джерелом активності державних службовців і тісно пов'язані з їх діяльністю. Первинно потреби проявляються через почуття та спонуки і лише згодом формуються в більш або менш усвідомлений образ предмету потреби, з яким люди пов'язують можливість її задоволення.

Компетентність, професіоналізм державних службовців на всіх етапах розвитку держави зумовлює успішність реалізації її цілей та завдань. Поглиблення політичних, економічних, соціальних взаємозв'язків на тлі широкого інформаційного поля формує суспільний запит на управлінців нової генерації. Сучасний державний службовець для громадян - не безособова штатна одиниця певної установи, не чиновник: споживачі

послуг чекають від нього компетентного рішення своїх проблем та запитів. Чисельність моделей діяльності державних органів управління збільшується, урізноманітнюються способи досягнення мети, але кожний з них висуває вимогу персональної відповідальності державних службовців за результати прийнятих ними рішень. Фактично їх обов'язком стає створення умов для формування соціально-економічного балансу між потребами економіки та соціальними потребами суспільства. Звідси постає потреба трансформації управлінської ролі суб'єктів державного управління, іншого змістового наповнення їх діяльності, нового погляду на професійність, яка з сукупності "загальнотеоретичних, спеціальних управлінських і психологічних знань, умінь і навичок" [9] перетворюється на систему професійних компетенцій у складі професійної компетентності працівника, здатного до ефективної діяльності в змінюваних умовах.

Вимоги професіоналізму та компетентності державних службовців впливають із сутності державної служби як специфічного виду професійної діяльності. Для того щоб забезпечити достатній рівень професіоналізму державних службовців, треба створити необхідні організаційно-технічні умови для їх кваліфікаційного розвитку. Професійний розвиток не може відбуватися стихійно, він вимагає свідомого організаційного впливу та регулювання кадрових та трудових відносин у сфері державного управління.

Ефективне управління неможливе без розуміння мотивів і потреб державного службовця, а також правильного використання стимулів до праці.

У літературі є багато визначень мотивації, однак всі вони визначають процес, що відбувається всередині людини і спонукає до дії, змушуючи її поводитися в якійсь конкретній ситуації певним чином. Поведінка ж особистості, як правило, спрямовується її найбільш сильною в даний момент потребою, яку вона прагне задовольнити, активізуючи при цьому всю свою енергію і можливості.

Мотивація трудової діяльності державних службовців не може бути дієвою без застосування сучасних форм і методів стимулювання.

Стимулювання повинно відповідати потребам, інтересам і здібностям державного службовця. Мотивація – це процес свідомого вибору державним службовцем того чи іншого типу поведінки, що визначається комплексним впливом зовнішніх (стимули) і внутрішніх (мотиви) чинників.

Стимулювання праці передбачає створення умов, за яких активна трудова діяльність дає певні, раніше зафіксовані результати, стає необхідною і достатньою умовою задоволення значних і соціально обумовлених потреб державного службовця, формування у нього мотивів до праці.

Державний службовець повинен знати, які вимоги ставляться перед ним, яка буде винагорода при їх отриманні і які санкції будуть застосовуватися у випадку невиконання вимог. Ціль стимулювання – не взагалі спонукати державного службовця працювати, а зацікавити його працювати краще, продуктивніше.

Серед головних видів стимулювання державних службовців існує матеріальне та моральне.

Матеріальне стимулювання - це засіб забезпечення матеріальних потреб працюючих у залежності від результатів їх колективної та індивідуальної праці через систему законодавчих, нормативних, економічних, соціальних та організаційних чинників і заходів, пов'язаних з виробництвом.

Моральне стимулювання – це заходи, спрямовані на підвищення колективної чи особистісної ініціативи працівників та їх інтересу до виконання своїх обов'язків.

Як засвідчує практика, основними видами морального стимулювання державних службовців є оголошення подяки, нагородження почесною відзнакою, грамотою, занесення прізвища працівника до Книги пошани, присвоєння почесних звань, дострокове присвоєння рангу в порядку, визначеному Законом. Державним службовцям, що успішно та сумлінно виконують свої службові обов'язки, надаються переваги у просуванні по

службі. Також до моральних стимулів відносять делегування повноважень, що дає змогу працівнику приймати рішення від імені керівництва [6].

Моральне стимулювання має формувати моральні почуття, що допоможуть працівникам визначатись у моральному ставленні до своєї праці. Враховуючи те, що в процесі здійснення державної служби кожен працівник організації має окремі обов'язки, важливо стимулювати особисту ініціативу за допомогою моральних стимулів [4]:

- підвищення рівня відповідальності - делегування повноважень, що дає змогу працівнику приймати рішення від імені керівництва, почесне доручення представляти організацію чи підрозділ в інших установах тощо;

- зміцнення авторитету службовця, який відзначився, публічною похвалою, високою оцінкою результатів його діяльності у присутності інших працівників;

- особиста неформальна похвала підлеглого в процесі ділових контактів, моральна підтримка;

- рекомендація працівника для виступу в засобах масової інформації, органах влади з питань сфери діяльності організації.

У сучасних умовах вирішення багатьох життєво важливих питань для громадян залежить від рівня функціонування політичних, владних структур, інститутів, державних механізмів, дієвості та обґрунтованості політичних рішень.

Застосування моральних заохочень може набувати форми певної чіткої системи, яка передбачає різні рівні морального заохочення, кожний з яких залежить від такого показника, як стаж роботи на державній службі. При цьому кожному рівню відповідає відповідна форма морального заохочення. Перехід на наступні рівні відбувається послідовно, в міру зростання морального авторитету конкретного працівника.

Моральне заохочення реалізується у формі визнання та схвалення заслуг працівника, пошани до нього з боку трудового колективу. Воно ґрунтується на моральній заінтересованості службовців у результатах своєї праці. Вже сам факт заохочення сприймається працівником як висока оцінка його праці та заслуг у даному колективі. Почесне виділення із середовища колег по службі вже саме по собі дисциплінує, примушує посилити вимогливість до себе, по-новому, з позиції «кращого», оцінювати ситуацію та шукати шляхи до покращення своєї роботи.

Моральний вплив у певній мірі здійснює на працівника і факт матеріального стимулювання за відмінну роботу. Моральні стимули до праці починають проявлятися, коли працівник за високі показники у роботі отримує відповідну матеріальну винагороду. Працівник має бути матеріально заінтересованим у результатах своєї праці [5, 7].

Безперечно, основою матеріального стимулювання державних службовців є оплата праці. В наших умовах, умовах нестабільного розвитку, оплата праці – головний стимул для більшості державних службовців як в підвищенні ефективності праці, так і в професійному розвитку.

Важливим аспектом соціально-психологічних умов процесу професіоналізації є престиж державної служби. Поняття престижу та іміджу державних службовців сьогодні сприймається більш негативно, ніж позитивно. Службовці потрапляють у складну ситуацію, коли, з одного боку уряд, а з іншого – громадська думка, створюють негативне ставлення для них [7].

Слід зазначити, що суспільній свідомості існує різне ставлення до державних службовців. По-перше, існує уявлення про державну службу як про привабливу сферу діяльності, де можна особистості самореалізуватися, проявити свої професійні та громадянські якості. Крім того, у статусі державного службовця людей приваблюють пільги - доплати за ранг, вислугу років, додаткові виплати на відпустку і особливо можливість заробити пенсію державного службовця. Однак у буденній свідомості населення державна служба ототожнюється з владою [8]. Вважається, що від того, наскільки сумлінно і кваліфіковано працюють державні службовці, залежить добробут,

рівень життя пересічних громадян, порядок і безпека у суспільстві. Тому поведінка цієї категорії осіб завжди знаходиться у полі зору громадської уваги. І коли справи у суспільстві йдуть погано, то насамперед у цьому звинувачують державних службовців.

Отже, для підвищення престижу державної служби її цілями і завданнями має бути охорона конституційного устрою, захист прав та свобод людини і громадянина, забезпечення ефективної діяльності державних органів відповідно до їх повноважень, надання якісних адміністративних послуг громадянам. Необхідно утвердити нові підходи до організації діяльності державних службовців, встановити стандарти якості їх роботи та поведінки у роботі з громадянами [6]. Нині головним завданням державних службовців повинно стати забезпечення прав та інтересів людини. Потрібно виробити нову управлінську ідеологію, спрямовану на оновлення адміністративної культури, формування готовності управлінського персоналу до прийняття рішень та підвищення особистої відповідальності з орієнтацією на службу інтересам суспільства [5].

Підводячи підсумок, слід зауважити, що професіоналізм і ефективність органів державного управління значною мірою залежать від організації їх професійної кар'єри. Перспективи кар'єрного розвитку є одним з головних чинників для утримання кращих працівників на державній службі.

Основними критеріями просування державних службовців по службі та оплати їхньої праці мають бути результати успішної професійної підготовки, перепідготовки та підвищення кваліфікації.

Головною умовою професіоналізації державної служби і мотивації державних службовців є гідна оцінка їх заслуг у процесі розвитку службової кар'єри. Ця оцінка відбувається шляхом встановлення відповідної системи оцінювання, яка дозволяє приймати рішення щодо кар'єри на основі справедливої оцінки якостей і професійних досягнень працівників та забезпечує просування працівників лише за умови об'єктивного визнання їх компетенції [1; 5].

У цілому підвищення професійної компетентності та кар'єрного зростання державних службовців за допомогою стимулювання відіграють значну роль у системі державного управління, стимулюють до сумлінної та ініціативної праці державних службовців, що призводить до покращення суспільних відносин у нашій державі.

Таким чином, для професіоналізації державної служби необхідно створити такі соціально-психологічні умови, які б по-перше, формували престиж державної служби; по-друге, спрямовували діяльність державної служби на неупереджене виконання державними службовцями Конституції та Законів України, здійснення державної політики та служіння народу [6].

Для формування необхідних соціально-психологічних умов професіоналізації державної служби вирішальне значення має формування у державних службовців впевненості у можливості професійного зростання, стабільної зайнятості, соціальної захищеності [7].

Висновки. Таким чином, проводячи аналіз розглянутого теоретичного матеріалу щодо соціально-психологічних умов професіоналізації державної служби можна зробити наступні висновки. Майстерності, професіоналізму державної служби не можна навчитися раз і назавжди, це процес, який треба удосконалювати постійно. Необхідно узагальнювати, переймати, поширювати, тиражувати кращі надбання професійної роботи у державних службовців.

Принцип професіоналізму полягає в тому, що державний службовець виконує свої обов'язки на професійній основі, тобто виконує основну роботу, за що отримує заробітну плату з державних коштів. Оскільки функціональні обов'язки посад державних службовців мають певну фахову спрямованість, то державний службовець повинен мати вищу освіту за спеціальністю, відповідною вимогам професійно-кваліфікаційної характеристики. Професіоналізм державного службовця покликаний забезпечити якісне

виконання посадових обов'язків, постійну готовність до підготовки та реалізації рішень із складних завдань, можливість підвищення своєї кваліфікації.

Розглянувши наведені видатними вченими визначення професіоналізму та професіоналізації, можна дати своє визначення: професіоналізм – це вищий ступінь досконалості у визначеному виді діяльності, найвищий рівень майстерності, здійснення справи на високому рівні.

Удосконалення, підвищення професіоналізму державної служби – це безперервний процес, що досягається визначенням головної мети та стратегії державних органів, прийняттям і оновленням законів, положень про них, чітким розмежуванням функцій і повноважень, поглибленням мотивації працівників, підвищенням технічної оснащеності, створенням належних матеріально-побутових умов.

Професіоналізація державної служби – це: 1) сукупність процесів, які включають реалізацію громадянами їх конституційного права рівного доступу на державну службу (на основі забезпечення конкурсного відбору громадян з урахуванням морально-етичних якостей кандидатів та професійно-кваліфікаційних вимог до посад державних службовців); 2) безперервне професійне навчання як кандидатів на державну службу, так і працюючих державних службовців, професійне і посадове просування по державній службі з урахуванням кваліфікації, досвіду, результатів проходження служби та заміщення посад державних службовців професійно підготовленими кадрами, здатними успішно виконувати професійні завдання.

Література

1. Занюк С. Психологія мотивації / С. Занюк. – К. : Либідь, 2002. – 86 с.
2. Колот А. Мотивація персоналу : підручник / А. Колот. – К. : КНЕУ, 2002. - 344 с.
3. Крыско В. Г. Социальная психология : словарь – справочник / В. Г. Крыско. – Мн. : Харвест, М. : АСТ, 2001. – 243 с.
4. Малиновский В. Я. Державне управління : Навч. посіб. / В. Я. Малиновский. – Луцьк : Ред. - видавн. від. "Вежа" Волин. держ. ун-ту ім. Лесі Українки, 2000. - 558 с.
5. Оболенський О. Професіоналізація державної служби та служби в органах місцевого самоврядування / О. Оболенський, В. Сороко // Вісник державної служби України. – 2005. – № 1. – С. 20–27.
6. Озірська С. М. Про доцільність та потреби визначення мотивації професійної поведінки державних службовців / С. М. Озірська // Вісник УАДУ. – 1997. – № 3–4. – С. 42–49.
7. Охотський Є. В. Розвиток ефективності і професіоналізму у державній службі / Є. В. Охотський. – К. : Вид-во УАДУ, 2000. – 82 с.
8. Філіпповський В. М. Методологічні питання державної служби / В. М. Філіпповський // Збірник наукових праць Української Академії державного управління при Президентові України : В 2 ч. / За заг. ред. В. І. Лугового, В. М. Князева. – К. : Вид-во УАДУ, 1999. – Вип. 2. - Ч. 2. – С. 76-80.
9. Філіпповський В. М. Престиж праці державного службовця : від чого залежить, на чому ґрунтується / В. М. Філіпповський // Урядовий Кур'єр. - 6 лист. - 1993. - С. 6.

References

1. Zanyuk S. Psihologiya motivatsii / S. Zanyuk. – K. : Libid', 2002. – 86 s.
2. Kolot A. Motivatsiya personalu : pidruchnik / A. Kolot. – K. : KNEU, 2002. - 344 s.

3. Krysko V. G. Sotsial'naya psihologiya : slovar' – spravochnik / V. G. Krysko. – Mn. : Harvest, M. : AST, 2001. – 243 s.
4. Malinovskiy V. Ya. Derzhavne upravlinnya : Navch. posib. / V. Ya. Malinovskiy. – Luts'k : Red. - vidavn. vid. "Vezha" Volin. derzh. un-tu im. Lesi Ukraïni, 2000. - 558 s.
5. Obolens'kiy O. Profesionalizatsiya derzhavnoï sluzhbi ta sluzhbi v organah mistseвого samovryaduvannya / O. Obolens'kiy, V. Soroko // Visnik derzhavnoï sluzhbi Ukraïni. – 2005. – № 1. – S. 20–27.
6. Ozirs'ka S. M. Pro dotsil'nist' ta potrebi viznachennya motivatsii profesiynoï povedinki derzhavnih sluzhbovtiv / S. M. Ozirs'ka // Visnik UADU. – 1997. – № 3–4. – S. 42–49.
7. Ohots'kiy Є. V. Rozvitok efektnosti i profesionalizmu u derzhavniy sluzhbi / Є. V. Ohots'kiy. – K. : Vid-vo UADU, 2000. – 82 s.
8. Filippovs'kiy V. M. Metodologichni pitannya derzhavnoï sluzhbi / V. M. Filippovs'kiy // Zbirnik naukovih prats' Ukraïns'koï Akademii derzhavnogo upravlinnya pri Prezidentovi Ukraïni : V 2 ch. / Za zag. red. V. I. Lugovogo, V. M. Knyazeva. – K. : Vid-vo UADU, 1999. – Vip. 2. - Ch. 2. – S. 76-80.
9. Filippovs'kiy V. M. Prestizh pratsi derzhavnogo sluzhbovtiv : vid chogo zalezhit', na chomu rruntuet'sya / V. M. Filippovs'kiy // Uryadoviy Kur'er. -6 list. - 1993. - S. 6.

Ермаш Н.Н.

Формирование социально-психологических условий профессионализации государственных служащих

Статья посвящена анализу формирования социально-психологических условий профессионализации государственных служащих. Рассмотрено научное понятие профессионализации. Теоретически обоснованно сущность и существующая классификация профессионализации государственных служащих, определяются понятия профессионализма. Определены особенности формирования социально-психологических условий у государственных служащих. Источников – 9.

Ключевые слова: профессионализм, профессиональные качества, компетентность, профессиональность, мотивация, стимулирование.

Ermash N. N.

Formation of social and psychological conditions of the professionalization of civil servants

The article is devoted the analysis of forming of social-psychological terms of professionalization of civil servants. The scientific concept of professionalization is considered. In theory grounded essence and existent classification of professionalization of civil servants, the concepts of professionalism are determined. The features of forming of social-psychological terms are certain for civil servants. Sources – 9.

Key words: professionalism, professional qualities, competence, professionalness, motivation, stimulation.

Єрмаш Наталія Миколаївна – здобувач кафедри психології Східноукраїнського національного університету ім. В. Даля, м. Луганськ