



Віталій Миколайович ОЛУЙКО,
доктор наук з державного управління, професор,
заслужений юрист України,
голова Хмельницького обласного територіального
відділення Антимонопольного комітету України,
vm.oluyko@gmail.com,

Роман Борисович ПРИМУШ,
кандидат наук з державного управління,
заступник голови Хмельницького обласного територіального
відділення Антимонопольного комітету України,
prymush@ukr.net

УДК 35.08 (477)

ПСИХОЛОГІЧНО-ПРОФЕСІЙНА СЕЛЕКЦІЯ ПЕРСОНАЛУ ОРГАНІВ АНТИМОНОПОЛЬНОГО КОМІТЕТУ УКРАЇНИ

Наголошується на важливості професіоналізації управлінської діяльності органів Антимонопольного комітету України, наводиться проблема професіоналізації професійних зусиль державних службовців і якісних характеристик їх правової та моральної самосвідомості. Вивчаються ознаки професіоналізму у сфері державного управління в органах Антимонопольного комітету України. Характеризуються рівні рис, за якими зобов'язаний розвиватися як кожний державний службовець зокрема, так і управлінський персонал, в цілому. Звертається увага на акмеологію — науку, яка вивчає закономірності й механізми розвитку людини на ступені її зрілості, особливо при досягненні нею найвищого рівня у своєму розвитку. Наводиться система професійно-особистісних рис кандидата на посаду в органах Антимонопольного комітету України. Розглядається проблема професійної компенсації кандидатів на вакантні посади в органах комітету.

Ключові слова: професіоналізація, акмеологія, професіоналізм, селекція персоналу, Антимонопольний комітет України.

© Олуйко В. М., Примуш Р. Б., 2016



Аксиома про те, що професіоналізація управлінської діяльності нині виступає однією зі стійких тенденцій не лише вітчизняного, а й світового розвитку сфери державного управління та системи державної служби, не потребує обґрунтування. Це підтверджує реформа державної служби в Україні та прийнятий новий Закон України «Про державну службу».

Підхід до управління з позицій соціальної філософії як до соціокультурного процесу в умовах функціонування Української держави у ХХІ ст. набуває сутності визначального фактору стратегічного значення. Саме тому проблема професіоналізму та якості державного управління повинні безпосередньо аналізуватись крізь призму рекрутингу кандидатів на вакантні посади в органах Антимонопольного комітету України.

Динамізм розвитку одних країн та застійність інших є очевидним свідченням та безпосереднім наслідком рівня якості управління. Очевидно, що нині необхідно отримувати чіткі відповіді на такі гострі для суспільства запитання: які соціально значимі цінності створюються сьогодні працею управлінців та чиновницьким апаратом; наскільки, державні службовці є професійними та ефективними у взаємодії з іншими соціальними та професійно-кваліфікаційними групами в межах конкретних систем управління; чи можливо і чи потрібно здійснювати вимірювання якості та ефективності власне управлінської діяльності [1, с. 211].

Чіткість відповідей на такі запитання набуває надзвичайної важливості, якщо виходити з того положення, що якість життя громадян країн безпосередньо залежить від якості професіоналізму людей, зайнятих управлінською діяльністю у сфері державного управління.

Очевидно, що така постановка питання актуалізує проблему як професіоналізації професійних зусиль державних службовців, так і якісних характеристик їх правової та моральної самосвідомості. Це безпосередньо впливає на розуміння ними своєї соціальної відповідальності не лише перед нинішнім поколінням, а й перед наступними поколіннями співвітчизників.

Ми поділяємо думку науковців про те, що саме у сфері державного управління особливого значення набуває здатність державного службовця до випереджального відображення дійсності, у тому числі професійно проектувати та організовувати діяльність та організаційну поведінку підлеглих співробітників.

Проведений аналіз свідчить, що науковці акцентують увагу на обов'язковості дотримання чотирьох принципових вихідних позицій для визначення ознак професіоналізму у сфері державного управління в органах Антимонопольного комітету України, а саме [1, с. 217–218]:

— обов'язково персоніфіковане, людське вимірювання сильних та слабких сторін кандидата на професійну діяльність в органах Антимонопольного комітету України, в тому числі у складі територіального відділення як колегіального суб'єкта управління. У



зв'язку з цим, стає очевидним, що саме службовець з його розвинутими психологічним та соціокультурним потенціалом стає основним соціальним індикатором професійного традиційно-досвідченого стилю управління;

— чітке розуміння відмінностей та взаємодоповнення пізнавальної та перетворюючої функцій свідомості керівника будь-якого рівня управління, оскільки кожна з них є своєрідним наповненням змісту визначення поняття «професіоналізм». Воно передбачає обов'язковість певних психологічних рис та соціокультурних навичок, необхідних для ефективної професійної діяльності працівників комітету;

— обов'язкове врахування сучасної тенденції, яка полягає у зміщенні значимості детермінантів соціальної системи управління від технічних і технологічних до інформаційних, соціальних та інтелектуальних факторів. Нині формується якісно нове управління, засноване на використанні сучасних наукових знань. Саме тому професіоналізм у сфері державного управління має визнаватись інтелектуальною особливістю не лише працівника комітету, а й кандидата на вакантну посаду в органи Антимонопольного комітету України;

— визначення ролі та значення засобів і методів управління, досконалості взаємних зобов'язань сторін (правових, функціонально-організаційних, морально-етичних), що забезпечують соціальний порядок та інтеграцію елементів між собою та системою. При цьому принципової значимості набуває здатність керівника забезпечити продуктивність та гармонійність відносин у форматах «особистість — орган державної влади як соціальна мікросистема», «керівна система (керівник) — керована система (підлеглий)» з метою мінімізації відчуженості між ними.

Складність взаємозв'язків політичних, соціальних, економічних, суспільних процесів у державі та суспільстві формує запит на управління нового покоління.

На сучасному етапі працівнику Антимонопольного комітету України недостатньо бути штатною одиницею. Нині набуває актуальності його специфічний статус посередника між державою та громадянами, які очікують від нього компетентного вирішення їх проблем, запитів тощо. Зростаюча інваріантність алгоритмів діяльності органів комітету управління знизу доверху обумовлює персональну відповідальність державних службовців за результати прийнятих ними рішень [2, с. 5].

Г. В. Атаманчук зауважує, що потрібно не перебільшувати і не применшувати можливості та значення управління в людському суспільстві, а вивчати його, осмислювати, розвивати, освоювати, удосконалювати, використовувати, вивіряти в реальному житті і в реальних стосунках людей [3, с. 8].

Сучасна управлінська діяльність є комплексним явищем з великою кількістю елементів, їх складною структурою і різноманітними взаємозв'язками з іншими явищами. В одному напрямі, на думку Г. В. Атаманчука, вона обумовлена соціальним призначенням, філософією та ідеологією різних видів управління їх суб'єктами,



завданнями, що реалізуються, і відповідно використовуваними ресурсами.

В іншому — визначається станом і розвиненістю людської культури в цілому, наявними у розпорядженні людей матеріальними і духовними знаряддями, засобами, інструментами та технологіями освоєння природного і соціального світу.

Багато що в ній, на думку цього вченого (і ми поділяємо її), залежить від підготовки людського потенціалу, його знань, ідеалів, сповідуваних цінностей, таланту, традицій і звичаїв, навичок, національного досвіду, психологічних установок тощо.

В управлінській діяльності переплетена майже вся багатоманітність людської життєдіяльності: психіка людини й технологічні вироби, внутрішні спонукальні мотиви і зовнішні примусові регулятори, інтерес та інформація, евристичні здібності та елементарні фізичні зусилля, наукові знання і персональний досвід, інтуїція і математичні прораховування, правове регулювання і свобода пошуку, сучасний комп'ютер і звичайна грамотність, космічні системи зв'язку і вміння слухати та чути один одного, навички командувати і готовність підкорятись [3, с. 9–10].

Саме тому освоєння всього багатства управлінської діяльності автоматично означає необхідність оволодіння мистецтвом краще управляти, тобто приносити ще більшу користь громадянам, громаді, країні, державі.

Диверсифікація всіх складових державного управління повинна неминуче призвести до диверсифікації існуючої практики рекрутингу як психолого-професійної селекції кадрів в органи комітету.

Принцип диверсифікації («зміна, розподіл, внесення різноманітності») у професійному підборі кадрів означає уточнення і конкретизацію змісту; подальший розвиток процедур кадрової роботи з обов'язковим осучасненням та прогнозуванням необхідності нових видів компетентності, адекватних викликам сучасності та професійним завданням службовців.

Очевидно, що за такого підходу професіоналізм в управлінні постає складним комплексним, багатоаспектним явищем. Воно менше всього зводиться до оволодіння технологіями управлінської діяльності (формами, методами, стадіями, процедурами тощо), оскільки, на думку Г. В. Атаманчука, управління завжди пов'язане з цілепокладанням, владою та ресурсами. У професіоналізмі управлінця повинні зливатися і проявлятися всі риси особистості, вся її людська сутність. Це необхідно, тому що, на відміну від інших спеціалістів, управлінець «конструює» життя людей і, очевидно, вкладає в цю справу свої уявлення про ідеали й цінності, про добро і зло, про істинне та хибне, про реальне та ілюзорне тощо [3, с. 341–342].

У зв'язку з цим, ми поділяємо думку цього вченого про доцільність поділу професійної підготовки службовця на два рівні (періоди), а саме:

— доуправлінську, тобто підготовку до переходу людини в суб'єкт управління, яке має в основному освітній (теоретичний) характер;



— власне управлінську, яка набувається службовцем під час її професійної діяльності на державній службі і доповнюється практичним досвідом, виникаючи під впливом усіх факторів, що реально проявляються і в середовищі управління в цілому, і в кожному суб'єкті управління зокрема [3, с. 341–342].

Згідно з такою градацією доцільно визначити два рівні рис, за якими зобов'язаний розвиватися як кожний державний службовець зокрема, так і управлінський персонал у цілому. Такими рівнями є:

1. Первинні, початкові риси, бажані (актуальні) для людини, яка претендує на виконання професійної діяльності в органах комітету. Вони формуються на базі особистісних обдарувань та здібностей. До них належать:

— *загальнокультурний аспект*: загальна освітня підготовка, цільові й ціннісні життєві орієнтації, досвід спілкування з людьми, певні етичні й естетичні установки, культура мовлення;

— *діловий (професійно-управлінський) аспект*: компетентність в питаннях управління у відповідній сфері, трудова активність, перевірена практикою, досвід суспільної, державної діяльності, дисциплінованість, сформоване почуття відповідальності за результати праці, уміння підвищувати свою кваліфікацію;

— *особистісний аспект*: моральна стійкість, чесність, самостійність, розвинута воля, рішучість, ініціативність, комунікабельність, надійність.

2. Риси, що формуються, набуваються в процесі виконання управлінської діяльності накопичення досвіду та здійснення управлінської кар'єри. Зрозуміло, що не кожний, хто поступає в управління, неодмінно може чи повинен володіти всім цим набором вищевказаних рис. Але сам їхній склад створює відомі напрями й обмеження, в межах яких є сенс вести пошук, відбір та підготовку людей, бажаних для управління.

Якщо немає загальнокультурного розвитку, якось незручно (а то і соромно) зустрічатися з таким управлінцем і вислуховувати його точку зору, судження і рішення з тих чи інших питань. За відсутності чи за браком ділових рис управлінець в очах оточення виглядає дилетантом, недоучкою, профаном з відповідним сприйняттям усіх його доручень. Слабкість особистісних рис, не говорячи вже про негативні риси, призводить до того, що управлінцю не вірять, його остерігаються, до нього ставляться насторожено, без всякої поваги [3, с. 342–343].

Осучаснення підходу до професійного рекрутингу в органах Антимонопольного комітету України вимагає, на нашу думку, сучасного усвідомлення професіоналізму кандидатів на посади на державній службі як інтегральної характеристики індивідуальних, особистісних та суб'єктно-діяльнісних рис. Вони розглядаються як цілісне утворення, що дає можливість на максимальному рівні успішності вирішувати завдання, типові для діяльності державного службовця на посаді, на яку він претендував, будучи кандидатом [4, с. 357].



Сучасний державний службовець-професіонал — це не лише якісна підготовка до діяльності на певній посаді, навички і вміння в застосуванні наявних знань, володіння новітніми технологіями вирішення професійних завдань, а й наявність певних особистісних рис, які вміло використовуються у професійній діяльності у сфері державного управління.

Кадри управління повинні вміти провести оцінку проблемної ситуації в суспільному житті; виміряти економічні, соціальні, політичні, духовно-культурні процеси в їх інтегральній єдності; виявити основні закономірності й тенденції розвитку; поставити завдання (найближчі, середньотермінові, стратегічні); вибрати сукупність методів їх поетапного досягнення; створити оптимальні організаційні структури управління (формальні й неформальні), керуючись при цьому принципами побудови і проектування соціальних організацій, що дозволяє управлінцю правильно організувати робочі місця, уточнити їх функції, права, повноваження та відповідальність, знайшовши ресурси управління, серед яких соціальні є першочерговими.

Будучи вирішальними, соціальні пріоритети в управлінні виступають не лише основним фактором цілепокладання (якість життя — найвища мета суспільного розвитку), а й сучасним механізмом отримання суспільно значимого економічного результату.

Саме тому управлінські кадри зобов'язані вміти не лише визначати соціально важливі завдання, а й застосовувати соціальні технології, здатні забезпечити прийняття виваженого управлінського рішення, оцінити його ефективність, провести корекцію нового циклу безперервного управлінського процесу.

Сучасні кадри державного управління зобов'язані володіти сукупністю способів, методів, засобів не лише діагностики проблемної ситуації, проектування соціальних систем, їх інновування, а й уміти прогнозувати та моделювати багатоманітність наслідків (економічних, соціальних, політичних, духовно-культурних) управлінських рішень, що приймаються, які поєднують у собі як досягнення більш високого рівня життя, так і високого господарського, комерційного, суспільного результату.

Державні службовці на сучасному етапі професійної діяльності зобов'язані володіти теорією та методикою науки соціального управління, її основними законами і принципами, всією багатоманітністю застосовуваних методів; технологіями прийняття управлінських рішень, інновування як об'єкта, так і суб'єкта управління; принципами побудови й розвитку соціальних організацій [4, с. 357–358].

Запропоноване розуміння професіоналізму кадрів управління дозволяє нам вести мову про осучаснення підходу до кандидата на будь-яку вакантну посаду як в органах комітету, так і на державній службі в цілому як до особистості, сформованої на основі вроджених можливостей, скоригованих соціумом.



При цьому важливо брати до уваги причини коригування, щоб врахувати не лише сутнісні зміни особистісних особливостей, а й спрямованість сформованих нових особистісних особливостей. Очевидно, що певні особливості особистості є вродженими і залишаються незмінними впродовж всього життя, тому висунуті соціумом вимоги часто примушують особистість «гасити» чи, навпаки, проявляти особливості та демонструвати невластиву їй активну поведінку [5, с. 9–10].

У зв'язку з цим, на нашу думку, назріла необхідність здійснювати обов'язкову цілеспрямовану оцінку кожного кандидата в процесі професійної селекції на посади. Це дасть можливість зробити процес рекрутингу максимально особистісно центрованим та індивідуалізованим.

З метою пояснення необхідно зазначити, що словом акме (від грецького слова *акме* — найвищий ступінь, цвітіння, квітуча пора) греки називали період в людському житті, коли з'являється зрілість усього, на що здатна конкретна людина, коли розгорнулись, розквітли і на вершині своїх здібностей знаходяться її сили. Акме, за визначенням енциклопедичного словника з теорії управління, — це найвищий для кожної людини рівень («зірковий час», «вершина досконалості та могутності») розвитку її фізичного здоров'я, розуму, почуттів, волі, які взаємодіють таким чином, що вона досягає найвищого результату, проявляючи себе як індивід та суб'єкт діяльності.

Самоорганізація індивідуума (як єдності індивіда, особистості та суб'єкта діяльності) складається з двох процесів, а саме: самопідготовки та самоорганізації. Самопідготовка означає формування творчого потенціалу індивідуума, тоді як самореалізація визнається втіленням, реалізацією цього потенціалу в життя. Складовими самопідготовки є такі два процеси:

— *самоосвіта*, яка передбачає здобуття таких знань і навичок, оперування якими не передбачено офіційною системою освіти у вибраній індивідуумом сфері діяльності;

— *самовиховання*, що передбачає розвиток таких моральних рис, які не гарантуються соціальним середовищем.

Ще важливішим є подвійна побудова процесу самореалізації, яка виступає поєднанням самовираження та самоутвердження. Самовираження зосереджується на отриманні результату, що має максимальну цінність для свого творця. Очевидно, що головною метою самовираження є досягнення суспільного визнання результату. Без такого визнання результативності індивідуальної діяльності дійсне самоутвердження особистості є неможливим. Фактично всі ці процеси є складовими реалізації людського потенціалу.

Доречно, на нашу думку, звернути увагу на акмеологію — науку, яка вивчає закономірності й механізми розвитку людини на ступені її зрілості, й особливо при досягненні нею найвищого рівня у своєму розвитку. Завданнями цієї науки є вивчення [4]:

— закономірностей самореалізації творчих потенціалів зрілих людей у процесі творчої діяльності на шляху до найвищих досягнень (вершин);



— факторів, як об'єктивних, так і суб'єктивних, які сприяють чи перешкоджають досягненню вершин, закономірностей освоєння вершин життя і професіоналізму в діяльності;

— самоосвіти, самореалізації та самоконтролю;

— закономірностей самовдосконалення, самокорекції та самоактуалізації діяльності під впливом нових вимог, спрямованих як ззовні — від професії та суспільства, розвитку науки, культури, техніки, так і зсередини — від власних інтересів, потреб та установок, усвідомлення своїх здібностей та можливостей, достоїнств та недоліків власної діяльності.

Соціальна акмеологія як одна з прикладних сфер акмеологічного знання вивчає розвиток професіоналізму, зрілості, компетентності в соціальній сфері [4, с. 28–30].

Необхідно зазначити, що соціальна акмеологія певною мірою співзвучна поняттю «акмеографія». Під ним нами розуміється вивчення не лише змісту професії та вимог, які висуваються до людини як суб'єкта діяльності, а й виявлення творчого потенціалу особистості як основи для професійного зростання [6, с. 284].

Очевидно, що акмеологія та акмеографія є розділами професіографії, яка вивчає вимоги певного виду професійної діяльності до працівника, його ділових (професійно-кваліфікаційних) та особистісних рис, тенденції та перспективи розвитку професії та спеціальності [4, с. 357].

Базуючись на принципах професіографії, акмеологічний підхід дозволяє виявити не лише рольові характеристики кандидатів, а й професійні позиції та індивідуальні особливості діяльності кожного з них, які за умови їх максимальної актуалізації особистістю сприятимуть досягненню високого рівня професіоналізму.

Результатом акмеологічного дослідження повинно стати складання акмеограми, яка відображає професійну модель кандидата та систему вимог, які висуваються до нього. Дотримання цих вимог забезпечує продуктивне виконання посадових обов'язків прийнятим на посаду кандидатом та сприяє постійному розвитку творчого потенціалу його особистості [7].

Використання акмеологічної оцінки дозволить, на нашу думку:

— *по-перше*, оцінити реальний стан професійної придатності кандидата не лише на певну посаду, а й на державну службу в цілому;

— *по-друге*, сприятиме прогнозуванню як можливостей підвищення ефективності професійної діяльності кожного з прийнятих на державну службу кандидатів, так і особистісно-професійного розвитку.

Ми вважаємо, що всі ці аспекти безпосередньо стосуються професійної компетентності державного службовця. Саме тому вона одночасно виступає і фактором ефективності його професійної діяльності на державній службі, і характеристикою його професіоналізму [8, с. 103].

Дж. Рамен вважає, що компетентність складається з великої кількості компонентів відносно незалежних один від одного, причому



деякі з них належать до когнітивної сфери, інші — до емоційної. Ці компоненти можуть заміняти один одного, будучи складовими ефективності поведінки [9, с. 253].

Проведений аналіз свідчить, що зарубіжні науковці найчастіше підходять до професійної компетентності як до інтегрального явища, в якому виділяються:

- компетентність, яка сприяє інтеграції рішень, застосуванню навичок в умовах надзвичайно мінливих вимог зовнішнього середовища;
- концептуальна компетентність;
- компетентність в емоційній сфері;
- компетентність у галузі сприйняття;
- компетентність в окремих сферах діяльності [9, с. 258].

Існує три підходи до вивчення компетентності як явища та феномена. Так, зокрема, з точки зору діяльнісного підходу, компетентність поєднує знання, вміння, навички, а також способи виконання діяльності на високому рівні кваліфікації відповідно до конкретних умов з метою задоволення певних потреб. Наприклад, А. М. Омаров визначає компетентність як досконале знання своєї справи, сутності виконуваної роботи, складних зв'язків явищ та процесів, можливих способів і засобів досягнення намічених завдань [10, с. 58].

З точки зору особистісно-діяльнісного підходу, компетентність, аналізуючись крізь призму співвідношення стану особистісної сфери людини, визначається як інтегративна риса особистості, що, опосередковуючи діяльність, спрямовується на підвищення її ефективності.

Так, наприклад, І. К. Маркова розглядає компетентність одночасно і як поєднання психічних рис, тобто психічний стан, що дозволяє діяти самостійно та відповідально, і як володіння людиною здатністю та вмінням виконувати певні трудові функції. При цьому компетентність, на думку цього науковця, є стороною професіоналізму, яка відображає ступінь відповідності людини вимогам професії [11, с. 31].

А. П. Назаретян та І. М. Дроздов об'єднують у поняття «компетентність» низку ознак, зокрема: володіння специфічними здібностями, які включають особистісні психологічні риси та характеристики поведінки, важливі для цієї діяльності; здатність отримувати високі результати в певній діяльності; наявність не лише знань, а й умінь застосовувати їх на практиці; зростання рівня компетентності в процесі навчання та практики; багатокомпонентність психологічної компетентності, що обумовлює найвищу успішність у тій чи іншій професійній діяльності [12, с. 68].

Ми вважаємо, що об'єктом акмеологічного аналізу під час професійного рекрутингу потенційних працівників АМКУ має стати зріла особистість кандидата, здатного прогресивно розвиватися в контексті щоденної діяльності і професійних досягнень на державній службі.



Головним завданням акмеологічної оцінки на етапі рекрутингу повинно стати:

— *по-перше*, визначення закономірностей, факторів та умов, які сприятимуть прогресивному розвитку зрілої особистості кандидата та її високим професійним досягненням;

— *по-друге*, розробка оптимальних діагностичних та розвиваючих технологій для забезпечення ефективності реалізації особистісно-професійного потенціалу державного службовця та оптимізації його професійної діяльності впродовж всієї кар'єри на державній службі [2, с. 37].

Цікавою, у зв'язку з цим, є система професійно-особистісних рис кандидата, запропонована А. Я. Кібановим [13, с. 138–139] та представлена нами в табл. 1.

Таблиця 1

**Професійно-особистісні характеристики
кандидата на посаду в АМКУ**

Група рис	Перелік складових елементів
<i>Суспільно-громадянська зрілість</i>	здатність підпорядковувати особисті інтереси суспільним; уміння прислухатися до критики, бути самокритичним; активна участь у суспільній діяльності; володіння високим рівнем політичної грамотності.
<i>Ставлення до праці</i>	почуття особистої відповідальності за доручену справу; уважне та чуйне ставлення до людей; працелюбність; особиста дисциплінованість та вимогливість до дотримання дисципліни іншими; рівень естетики праці.
<i>Рівень знань та досвід роботи</i>	наявність кваліфікації, адекватної посаді; знання об'єктивних основ управлінської діяльності; знання передових методів керівництва; стаж роботи в організації (у тому числі на керівній посаді).
<i>Організаторські здібності</i>	уміння організувати систему управління, свою роботу; володіння передовими методами керівництва; уміння проводити ділові наради; здатність до самооцінки своїх можливостей і своєї праці; здатність до оцінки можливостей та праці інших.
<i>Уміння працювати з людьми</i>	уміння працювати з підлеглими; уміння працювати з керівниками різних організацій; уміння створювати згуртований колектив; уміння підібрати, розставити і закріпити кадри.
<i>Уміння працювати з документами та інформацією</i>	уміння коротко і ясно формулювати завдання; уміння складати ділові листи, накази, розпорядження, чітко формулювати доручення, ставити завдання; знання можливостей сучасної техніки управління та вміння використовувати її у своїй роботі; уміння читати документи.



Продовження табл. 1

Уміння своєчасно приймати та реалізовувати рішення	уміння своєчасно приймати рішення; здатність забезпечити контроль за виконанням рішень; уміння швидко орієнтуватися у складній обстановці, вирішувати конфліктні ситуації; здатність до дотримання психогігієни, уміння володіти собою; впевненість у собі.
Здатність побачити та підтримати передове	уміння побачити нове; розпізнавати і підтримувати новаторів, ентузіастів та раціоналізаторів; розпізнавати й нейтралізувати скептиків, консерваторів, ретроградів та авантюристів; ініціативність; сміливість та рішучість у підтримці та впровадженні нововведень; мужність та здатність йти на обґрунтований ризик.
Морально-етичні риси характеру	чесність, добросовісність, порядність, принциповість; врівноваженість, витриманість, ввічливість; наполегливість; комунікабельність, привабливість; скромність, простота; охайність та акуратність зовнішнього вигляду, добре здоров'я.

Очевидно, що в кожному конкретному випадку із цього списку мають вибиратися риси, найважливіші для кожної вакантної посади та організації. До цих рис додається перелік спеціальних рис, якими має володіти кандидат на конкретну посаду. При цьому важливо відрізнити риси, які є необхідними для вступу на посаду на державній службі, та риси, яких прийнятий на посаду кандидат зможе набути в процесі виконання посадових обов'язків.

Аналіз наукової літератури з проблематики дослідження дозволив виявити, що для визначення вимог до кандидатів на посаду на державній службі Америки застосовуються такі правила [13, с. 187–188]:

— будь-який вибір посадової особи є неминучим компромісом, оскільки навіть кращі працівники також мають недоліки. Саме тому ключем для рекрутингу має служити чітке уявлення про те, які риси є дійсно необхідними для вакантної посади, а якими за необхідності можна знехтувати;

— різні комбінації рис можуть бути рівноцінними для виконання посадових обов'язків;

— у процесі встановлення вимог до посади необхідно проводити чітке розмежування між рисами, які необхідно обов'язково мати кандидату перед вступом на посаду, і тими, які можна набути вже після прийняття на посаду;

— підвищення вимог до рис кандидата сьогодні може відбитися внаслідок недооцінювання загального потенціалу працівника та кваліфікації, на яку буде оголошено попит у майбутньому;



— чітке визначення вимог до посади повинно унеможливити неминучий суб'єктивізм оцінок;

— чим більша кількість кандидатів розглядаються на кожну посаду, тим більша вірогідність того, що відбір дасть позитивні результати, і навпаки: чим менше кандидатів, тим вірогідніша необхідність серйозного компромісу щодо низки важливих рис кандидата на посаду.

Із запропонованих правил чітко прослідковується головне, на нашу думку, правило, а саме: відбираючи найважливіші риси для визначення вимог до кандидатів на ту чи іншу посаду, необхідно розрізняти риси, які необхідні для вступу на посаду, і риси, яких кандидат зможе набути, освоївшись з роботою після прийняття на посаду [8, с. 104].

Ми виходимо з того положення, що, незалежно від відмінностей у кількості рівнів управління, обсягу та змісту вирішуваних державними службовцями завдань, до кожного кандидата на посаду в органах Антимонопольного комітету України обов'язково має застосовуватися низка загальних вимог щодо наявності необхідних рис, а саме [14, с. 16]:

— рівень професійної підготовки кандидата: професійний досвід, кваліфікація, освіта, професійні знання;

— особистісні характеристики, ділові риси: ініціативність, відповідальність, лідерські риси, здатність до командної роботи, емоційна стійкість тощо;

— здатність приймати ефективні рішення: загальні інтелектуальні здібності, готовність до ризику, творчість, здатність до організації групової (командної) роботи у процесі прийняття рішень;

— моральні риси: чесність, справедливість, готовність прийти на допомогу, чуйність тощо;

— адміністративні здібності: планування, організація роботи, делегування повноважень, доведення розпочатої справи до кінця, контроль за роботою, високий рівень особистої відповідальності за доручену справу тощо;

— мотивація праці та організаційні цінності, які визначають поведінку на робочому місці: зацікавленість у кінцевих результатах, рівень самоповаги, спрямованість до підвищення професіоналізму та особистісного самовдосконалення, інтерес до виконуваної роботи тощо;

— стан здоров'я, який дозволяє напружено працювати на посаді.

Поділяючи думку науковців про те, що процес професіоналізації є наближенням стану професійної діяльності до професіограми, до еталону моделі спеціаліста, що є однією зі сторін соціалізації, ми вважаємо, що становлення професіонала є одним із аспектів розвитку особистості, хоча особистісний простір є ширшим за професійний [1, с. 143].

Виявлення соціально-психологічних особливостей особистості кандидата на посаду на державній службі повинно стати одним із головних завдань процедури професійного рекрутингу в органах комітету. Така необхідність, на нашу думку, пояснюється тезою про обов'язкову



притаманність кожному кандидату низки певних та чітко ідентифікованих рис.

Професійна компетентність претендента на посаду автоматично означає наявність у нього не лише високого професіоналізму та знання сфери державного управління, а й певних особистісних особливостей. Це особливо важливо в сучасну епоху соціально-економічних трансформацій, що висувають потребу кваліфікованих управлінських кадрів на перше місце.

Аналіз спеціальної літератури з проблематики дослідження засвідчив, що повернення до вивчення особистості оптимального кандидата на посаду на державній службі зумовлене низьким рівнем, по-перше, кваліфікації керівників, по-друге, відповідності конкретного кандидата вакантній посаді, на яку він претендує, виходячи з його особистісних особливостей.

Сучасна епоха та виклики, що постали перед Українською державою у XXI ст., актуалізують необхідність розробки та застосування нових технологій і пошуку дієвих способів підвищення ефективності професійного відбору управлінських кадрів.

На нашу думку, це необхідно передусім для оцінювання індивідуальності особистості кожного кандидата на державну службу з метою виявлення можливостей максимального прояву ним своїх творчих здібностей у подальшій професійній діяльності на посаді [8, с. 104].

У зв'язку з цим, ми вважаємо, що виявлення, формування і просування потенційного управлінця доцільно розробляти у площині моніторингу, починаючи з шкільного віку. Це дозволить виявляти можливості потенційного управлінця, здатного максимально мобілізувати свій потенціал для виконання завдань у різних ситуаціях.

Важливого значення у зв'язку з цим, набуває проблема психологічної сумісності та ефективного співробітництва працівників у межах соціальної мікросистеми, якою є колектив. Ми поділяємо думку науковців, що сумісність найбільш ефективна за умови наявності тотожних оцінок суспільних цінностей. Окрім того, сумісність у форматі «керівник — підлеглий» залежить від вроджених особливостей цих суб'єктів управління.

Необхідно зазначити, що в багатьох високорозвинутих країнах відбір персоналу відбувається на основі певних параметрів. Головними серед них є сучасний підхід до кандидата на посаду як до хорошого спеціаліста лише в межах вакантної посади. За такого підходу стає очевидним та зрозумілим, що для підвищення в посаді його знову навчають необхідному рівню знань.

Безумовно, що сучасні технології, які з максимальною точністю дозволяють визначити рівень професійної компетентності, особистісні й ділові особливості, спрямованість мотивації кандидата на посаду на державній службі, повинні стати основним інструментом, по-перше, процедури рекрутингу в органах Комітету як центрального, так і регіонального рівня; по-друге, професійної діяльності управлінців сфери державного управління.



На нашу думку, нині назріла необхідність використання особистісно-психологічного моніторингу управлінської діяльності у сфері професійного рекрутингу на державній службі.

Завдання такого моніторингу ми вбачаємо у тому, щоб [15]:

— вивчати, а не змінювати особистісні особливості кандидата і надання його можливостям робочого місця, посади, виходячи з необхідних для здійснення професійної діяльності на державній службі певних психічних можливостей;

— виявляти ступінь відповідності умов та вимог посади й організації особистісним можливостям, мотивації, цінностям кандидата з метою мінімізації протиріч між організацією та майбутнім співробітником, його сподіваннями, претензіями, реальністю.

Саме тому слід брати до уваги, що професійний рекрутинг орієнтований також на ефективну взаємодію особистості з організацією, тобто відповідність наявних особистісних можливостей вимогам організації, що проявляються не лише у професійному рівні підготовки кандидата, а й у його особистісних особливостях та його можливості адаптуватися до умов професійної діяльності на посаді, на яку він претендує.

Проведений аналіз підтвердив нашу думку про еволюційний характер управління персоналом, яке в різні роки мало різну орієнтацію. Так, у 20 рр. ХХ ст. воно було зорієнтовано на «людину економічну»; у період 30–50 рр. — на професіоналізм; у сучасну епоху — на «людину соціальну». У зв'язку з цим, значної вагомості для сфери державного управління набуває поняття «особистість», яка характеризує державного службовця як «людину соціальну» в єдності її індивідуальних здібностей, соціальних функцій та соціальних ролей, які вона виконує. Будучи не лише продуктом, а й суб'єктом суспільних відносин, особистість у специфічній формі проявляє соціальний вплив, ролі, переконання, відображаючи при цьому свій внутрішній світ в установках, поведінці та відносинах з іншими людьми [4, с. 203].

З позиції «людини соціальної», відбір є процесом вибору з групи кандидатів осіб, які за своїми соціальними, психологічними, психофізичними властивостями максимально відповідають вимогам професійної діяльності [5, с. 38–42].

Ми вважаємо, що нині доцільно вести мову про професійний рекрутинг у системі державної служби як про процедуру диференціації кандидатів за ступенем їх відповідності певному виду діяльності на певній посаді та прийняття рішення щодо їхньої професійно-особистісної придатності чи непридатності.

Ми поділяємо думку О. Г. Піскуровської, яка пропонує сформувати новий підхід до визначення особистісних рис особистості кандидата на державну службу в кадровій політиці професійного рекрутингу, а саме [5, с. 110]:

— виявлення базових вроджених особливостей і ступінь їх прояву у сформованій особистості;



— визначення рівня прояву особистісних особливостей на момент проведення рекрутингової процедури;

— виявлення рівня відмінностей між фактично наявними особливостями та вродженим потенціалом;

— визначення можливих компенсаторних факторів у випадку недостатнього прояву особливостей особистості кандидата, які визначаються під час професійної селекції на вакантну посаду.

Такий підхід вимагає формування методик, орієнтованих на виявлення вроджених особистісних можливостей, тобто імпліцитного потенціалу особистості кандидата. Якщо врахувати, що вербальні методики розкривають самоатрибутивне представлення особистості, а проєктивні — імпліцитивні можливості, то, таким чином, залучення проєктивних методик до тестування кандидатів на посади державних службовців сприятиме вирішенню поставленого завдання у процесі складання особистісно-психологічного портрета особистості кандидата на посаду в органах комітету.

Ми вважаємо, що для максимально ефективного професійного відбору кандидатів на посади виявлення вроджених можливостей особистості кандидата необхідно використовувати не лише вербальні методики, які автоматично передбачають високий рівень соціально бажаних відповідей, а й сучасні проєктивні методики, орієнтовані на виявлення імпліцитних особливостей особистості кандидата.

Це дозволить не лише визначити наявність вроджених рис, а й виділити низку особистісних особливостей, знання яких є особливо важливим для співвіднесення можливостей з вимогами соціуму, для оптимальної самореалізації кандидата на державній службі, що відповідає вродженим особливостям його особистості, для визначення сильних сторін його особистості й подальшого їх розвитку та вдосконалення у процесі професійної діяльності у сфері державного управління.

Саме тому можемо констатувати, що необхідність вимірювання особистісних показників кандидата на посаду на державній службі впливає, на нашу думку, із визначення поняття «особистість» як стійкої системи соціально значимих рис, які характеризують індивіда як члена суспільства чи спільноти.

Проведений аналіз наукової літератури свідчить про те, що результатом тривалих досліджень вчених стало виведення чіткої структури особистості, яка отримала назву «Велика п'ятірка», оскільки основними науковці вважають такі аспекти особистості:

— екстраверсія — інтраверсія, тобто відкритість — закритість особистості;

— емоційна стабільність: стресостійкість, «гасіння» власних негативних емоцій, вміння управляти своїм емоційним станом тощо;

— емпатія, тобто дружелюбність, стремління до співчуття та доброти стосовно інших людей, вміння уникати конфліктів і досягати консенсусу;



— свідомість, тобто схильність до особистої організованості, вміння визначати конкретні завдання та досягати їх;

— інтелектуальна гнучкість, тобто наявність творчої уяви, різностороння розвиненість та освіченість, позитивне ставлення до інновацій.

Очевидно, що детальний аналіз такої глибинної аспектності кожного кандидата на посаду дозволить, отримавши конкретний «зріз» особистості як організованої структури, виокремити в ній не лише позитивні, а й негативні риси. Ми вважаємо, що об'єктивне вивчення їх сумісності/несумісності з виконанням професійних посадових обов'язків органів комітету повинно стати одним з основних завдань сучасного кадрового рекрутингу у сфері державного управління.

На нашу думку, врахування особистісної складової в процесі рекрутингу кандидатів дозволить виділяти в портреті сучасного ефективного державного службовця-професіонала такі визначальні риси, як: висока теоретично-практична професійно-психологічна освіченість, що передбачає поєднання знань теорії та практики державного управління із знаннями з психології; готовність та вміння бути корисним на посаді, а отже, і громадянам та державі; здатність безперервного самовдосконалення та самореалізації.

Актуальною, у зв'язку з цим, є точка зору науковців про необхідність виявлення в кандидата на зайняття вакантної посади суперздібностей із акцентом на особистісно-ділових рисах та їх врахування при зарахуванні на державну службу. Цікавим, на нашу думку, є перелік таких суперздібностей, запропонований В. Дулевцем [16, с. 45]:

— інтелектуальні: розробка стратегічних перспектив, аналіз та судження, планування й організація;

— міжособистісні: уміння переконувати, наполегливість та рішучість, здатність до швидкого міжособистісного реагування, усна комунікація;

— адаптивність: пристосовуваність та здатність швидко відновлювати нормальний фізичний та емоційний стан;

— орієнтованість на результат: енергійність та ініціативність, мотивація до успіху, ділова хватка.

Оскільки основним задекларованим принципом вітчизняної державної служби є служіння суспільству та громадянам, то очевидно, що пріоритетними для сучасного державного службовця повинні стати риси громадянина та моральні риси.

Ми вважаємо, що це надзвичайно актуально й важливо, оскільки, проявляючись у ціннісних орієнтаціях та світоглядних установках, вони спрямовуються на реалізацію потреби кожного державного службовця як особистості у служінні суспільству. Проте слід зауважити, що хоча саме ця група світоглядних рис і набуває нині особливої актуальності, саме вона поки що найслабше враховується у традиційному процесі підбору та відбору потенційних державних службовців [17, с. 58].



Необхідно зазначити, що у кадровій роботі у сфері державного управління до реалізації навіть такої моделі ще далеко, не говорячи про проблему глибшого вивчення особистості кожного кандидата із застосуванням сучасних методів, у тому числі діагностики морально-громадянських орієнтацій, застосування інтелектуально-психологічних тестів.

На нашу думку, настав час застосовувати широко відомі й дієві категорії тестів, які все ще недостатньо використовуються у вітчизняній системі державної служби, а саме:

- інтелектуальні тести, призначені для виявлення рівня загального інтелекту та специфічних розумових здібностей кандидата;
- тести на увагу та пам'ять, оскільки ці навички є професійно важливими для кандидата на будь-якій посаді на державній службі;
- психологічні тести для виявлення та оцінювання особистісних особливостей, рис характеру, рівня мотивації кандидата;
- тести міжособистісних відносин, покликані виявити здатність кандидата спілкуватися з оточуючими людьми та його вміння ефективно працювати у стресових і конфліктних ситуаціях;
- професійні (імітаційні) тести, які пропонують завдання, аналогічні тим, з якими кандидат зіткнеться у своїй майбутній професійній діяльності тощо.

Необхідно зауважити, що ці тести відзначаються найвищою надійністю та валідністю з-поміж усіх застосовуваних у процесі відбору на державну службу, оскільки вимірюють навички та вміння, безпосередньо пов'язані з майбутньою роботою на державній службі.

Перелік тестів, використовуваних для відбору кандидатів на державну службу, є свідченням необхідності аналізу стратегічно важливих аспектів особистості кандидата на вакантну посаду, оскільки саме вони є основою професійності сучасного службовця, що проявляється у наявності системного характеру мислення; високій креативності як здатності пропонувати нові ідеї та знаходити оптимальні способи їх вирішення; наявності управлінських здібностей, лідерських рис і авторитету серед підлеглих та колег; відповідальній поведінці; готовності ризикувати заради досягнення організаційних завдань; високій працездатності та орієнтації на вирішення професійних завдань; особистісній активності у професійній діяльності та суміщенні професійних ролей; наявності позитивних соціальних потреб (успіх, визнання, повага, самореалізація); наявності особистісної позитивної мотивації; поєднуваності особистих та організаційних завдань; адекватності самооцінки; відсутності серйозних бар'єрів у спілкуванні з персоналом; високому рівні саморегуляції, організації, контролю; адекватності сприйняття навколишнього оточення; навичках міжособистісної взаємодії; наявності високої стресостійкості тощо [18, с. 310–312].

Очевидно, що тип особистості, яка реалізує себе в системі владно-управлінських відносин, здійснює важливий, іноді навіть вирішальний вплив на прийняття кадрових рішень, хоча й існують певні процедури



прийняття кадрових рішень, викладених у регламентах роботи органів Антимонопольного комітету України.

У зв'язку з цим, важливою є проблема професійної компенсації кандидатів на вакантні посади. Будучи формою професійного пристосування, професійна компенсація, на думку В. В. Проніна, спрямовується на відшкодування будь-якого недоліку чи браку відповідності суб'єкта його професійній діяльності шляхом використання наявних властивостей та рис [19, с. 14].

Науковці виділяють два типи компенсації [20, с. 173–175]:

1. Аллопсихічний тип. Він проявляється у випадку знаходження фактора (факторів) поза суб'єктом, коли компенсація здійснюється з використанням можливостей оточуючих людей чи тих можливостей, які надає така взаємодія. При цьому розрізняють два різновиди такої компенсації, зокрема:

— компенсація за рахунок взаємодоповнюючих зв'язків, під час якої кожний з рольових партнерів взаємно використовує окремі достоїнства іншого з метою подолання власних недоліків. Цей вид компенсації передбачає два способи реалізації, а саме:

по-перше, «дотримання ролі»: максимально успішна діяльність можлива лише в малій групі з досить чітким розподілом ролей; вона здійснюється в ситуації своєрідного «захоплення» суб'єктом компенсації певної «психологічної ніші», коли взаємодоповнюючий чи компенсуючий зв'язок можливий з будь-якою людиною, яка взяла на себе певну роль;

по-друге, «симбіотичні зв'язки»: суб'єкт використовує для компенсації власних професійних недоліків тісніші зв'язки лише з однією конкретною людиною чи з людьми. Як правило, усвідомлюючи всі особливості такої взаємодії, представники симбіотичної групи намагаються зберігати цей вид співпраці;

— компенсація за рахунок односторонніх зв'язків проявляється у випадку, коли компенсуючим фактором виступає встановлення особливого особистісно-професійного зв'язку з рольовим партнером у межах малої робочої групи, коли один з них використовує окремі переваги іншого для подолання власних недоліків.

2. Інтропсихічний тип компенсації, що здійснюється завдяки власним можливостям суб'єкта діяльності. Різновидами цього типу є такі компенсації:

— компенсації на рівні загальної життєвої стратегії. Необхідно зазначити, що цей різновид є лише умовно зарахованим до класу професійних компенсацій, хоча стратегія такого роду актуалізується однаково в будь-яких життєвих ситуаціях і її прояв у професійній діяльності є винятковим випадком;

— компенсація на рівні досвіду, коли компенсуючим фактором є досвід — як професійний, так і життєвий, а факторами, що компенсуються, — брак можливостей й енергетичних ресурсів;

— компенсація на рівні стилю, коли недостатньо виражені здібності чи можливості компенсуються за рахунок формування



типового чи індивідуального стилю діяльності, який забезпечує суб'єкту необхідний рівень професійної успішності;

— компенсація за рахунок ортогональної здібності, коли недостатній розвиток однієї здібності компенсується іншою, яка знаходиться з першою в компенсаторних відносинах.

В. В. Пронін виділяє три види компенсації [19, с. 16–18]:

— істинна професійна компенсація — компенсація невідповідності вимогам професійної діяльності;

— псевдопрофесійна компенсація — компенсація невідповідності професійним вимогам завдяки пристосуванню до вимог та особистостей керівника;

— змішана компенсація, яка поєднує в собі особливості перших двох типів і забезпечує більш високі показники діяльності, ніж за умови використання істинної професійної компенсації чи псевдопрофесійної.

Ми вважаємо, що в процесі рекрутингу потенційних державних службовців одночасно з визначенням рівня розвитку, що розрізняє різноманітні групи професійно важливих рис у конкретного кандидата, необхідно досліджувати й діагностувати доступність для нього конкретних варіантів професійної компенсації. Крім цього, під таким самим кутом необхідно аналізувати та оцінювати документацію, надану кандидатом для професійного відбору на першому етапі.

Діагностика індивідуально-психологічної придатності на посаду на державній службі вимагає належного психологічного забезпечення. Його складовими елементами доцільно вважати:

— систематизацію та класифікацію за психологічними засадами моделей компетентностей, тобто інформаційно-професіознавчих даних про вакантні посади в організації;

— перелік випробувальних процедур;

— набір випробувальних тестів та методик, що визначають наявність та ступінь розвитку в кандидата психологічних рис, які вимагаються для обіймання вакантної посади;

— методичні матеріали для спеціалістів, залучених до рекрутингової діяльності, в яких повинні бути чітко виписані процедури психологічно-професійної селекції, яка здійснюється на другому етапі рекрутингу; зазначені умови релевантності критеріїв селекції; вказані порядок підготовки остаточного рішення щодо професійно-індивідуальної придатності за результатами діагностики та порядок збереження і надання зацікавленим особам результатів професійної селекції кандидатів; засоби та механізми зворотного зв'язку для претендента на вакантну посаду.

Таким чином, «інвентаризація» особистості кандидата на посаду на державній службі, будучи виявленням його особистісно-психологічних характеристик та властивостей, повинна стати складовим елементом кадрових відбірних технологій та процедур.

Необхідність аналізу аспектної структури особистості кожного кандидата пояснюється сучасними викликами, що постають перед сферою державного управління та системою державної служби.



Аналіз особистісних характеристик кандидата на посаду сприятиме, по-перше, уникненню помилок при прийнятті рішення щодо призначення/не призначення на посаду; по-друге, надасть професійній діяльності на державній службі характеру людяності та гуманізму.

Таким чином, сучасний підхід до професійної селекції кандидатів вимагає формування і застосування проєктивних методик, орієнтованих на виявлення вроджених особистісних можливостей, які забезпечують імпліцитний потенціал особистості кандидата в органи Антимонопольного комітету України.

Список використаних джерел

1. Куртиков, Н. А. Психология и социология управления [Текст] : учеб. пособ. / Н. А. Куртиков. — М. : Государственный Университет Управления, Книжный мир, 2005. — 268 с.
2. Акмеологическая оценка профессиональной компетентности государственных служащих [Текст] : учеб. пособ. / под общ. ред. А. А. Деркача. — Изд. второе, перераб. и доп. — М. : Изд-во РАГС, 2007. — 166 с.
3. Атаманчук, Г. В. Управление — фактор развития (размышления об управленческой деятельности) [Текст] / Г. В. Атаманчук. — М. : Экономика, 2002. — 567 с.
4. Теория управления: социально-технологический подход: Энциклопедический словарь [Текст] / под ред. В. Н. Иванова, В. И. Патрушева ; Акад. наук соц. технологий и мест, самоупр. — [3-е изд., перераб. и доп.]. — М. : Муниципальный мир, 2004. — 672 с.
5. Пискуровская, Е. Г. Практическое пособие по проведению отбора кадрового резерва управленческого аппарата в малых и средних структурах [Текст] / Е. Г. Пискуровская ; Рос. акад. образования, Моск. психол.-соц. ин-т. — М. : МПСИ, 2005. — 258 с.
6. Подоляк, Я. Психология управления: теория и практика менеджмента [Текст] / Я. Подоляк. — Х. : [Б.в.], 2004. — 292 с. — (Серия «Библиотека практической психологии»).
7. Дружинин, В. И. Психология общих способностей [Текст] / В. И. Дружинин. — СПб. : Питер, 2008. — 365 с.
8. Примуш, Р. Б. Психолого-профессиональная селекция персонала в сфере государственного управления [Текст] / Р. Б. Примуш // Бизнес. Образование. Право. Вестник Волгоградского института бизнеса. — 2014. — № 4 (29). — С. 101–106.
9. Равен, Д. Компетентность в современном обществе: выявление, развитие и реализация [Текст] / Джон Равен. — М. : Когито-Центр, 2002. — 396 с.
10. Олуйко, В. М. Кадрові процеси в державному управлінні України: стан і перспективи розвитку [Текст] : дис. на здобуття наук. ступеня д-ра наук з держ. упр. : 25.00.03 / Олуйко Віталій Миколайович. — К., 2006. — 480 арк.
11. Макарова, И. К. Управление персоналом. Наглядные учебно-методические материалы [Текст] / И. К. Макарова. — М. : ИМПЭ им. А. С. Грибоедова, 2006. — 331 с.
12. Дроздов, И. Н. Компетентность руководителя как условие оптимизации управления кадрами [Текст] / И. Н. Дроздов, А. П. Назаретян // Становление государственной службы в России и подготовка высшего



- административно-управленческого персонала : материалы межкафедральной научно-практической конференции. — М. : РАГС, 1998. — С. 67–82.
13. Управление персоналом: Энциклопедический словарь [Текст] / под ред. А. Я. Кибанова. — М. : ИНФРА-М, 1998. — 453 с.
 14. Управление человеческими ресурсами [Текст] : учеб.-практ. пособ. / В. В. Травин, М. И. Магура, М. Б. Курбатова. — М. : [Б.в.], 2010. — Модуль IV. — 80 с. — (Модульная программа «Руководитель XXI века»).
 15. *Примуш, Р. Б.* Професіоналізація як передумова ефективності та результативності державних службовців [Текст] / Р. Б. Примуш // Всеукраїнська науково-практична конференція «Формування регіонального лідера: виклики сьогодення» (м. Хмельницький, 28 лютого — 1 березня 2013 р.). — Хмельницький : ПП Мельник А. А., 2013. — С. 589–594.
 16. *Купер, Д.* Отбор и наем персонала [Текст] / Д. Купер. — М. : Вершина, 2005. — 148 с.
 17. *Сьомін, С. В.* Система управління якістю в органах державної влади: рекрутингова кадрова робота (на прикладі Французької Республіки) [Текст] / С. В. Сьомін, М. І. Стрілець. — К. : [Б.в.], 2010. — 48 с.
 18. *Троза, С.* Реформи системи менеджменту людських ресурсів у французькій державній службі [Текст] / С. Троза // Інтегрування системи менеджменту людських ресурсів у процес реформування державної служби. — К., 1999. — С. 305–339.
 19. *Пронин, В. В.* Индивидуально-психологические особенности компенсации личностью профессиональной неуспешности [Текст] : дис. ... канд. психол. наук : 19.00.03 / Пронин Валерий Владимирович. — М., 2002. — 169 л.
 20. *Сорочан, В. В.* Психология профессиональной деятельности [Текст] / В. В. Сорочан. — М. : МИЭМП, 2012. — 275 с.

Надійшла до редакції 01.06.2016

Олуйко В. М., Примуш Р. Б. Психологическо-профессиональная селекция персонала органов Антимонопольного комитета Украины

Подчеркивается важность профессионализации управленческой деятельности органов Антимонопольного комитета Украины, приводится проблема профессионализации профессиональных усилий государственных служащих и качественных характеристик их правового и морального самосознания. Изучаются признаки профессионализма в сфере государственного управления в органах Антимонопольного комитета Украины. Характеризуются уровни, по которым должен развиваться как каждый государственный служащий в частности, так и управленческий персонал в целом. Также обращается внимание на акмеологию — науку, которая изучает закономерности и механизмы развития человека на ступени его зрелости, особенно при достижении им высокого уровня в своем развитии. Приводится система профессионально-личностных черт кандидата на должность в органах Антимонопольного комитета Украины. Рассматривается проблема профессиональной компенсации кандидатов на вакантные должности в органах комитета.

Ключевые слова: профессионализация, акмеология, профессионализм, селекция персонала, Антимонопольный комитет Украины.



Oluyko, V. M.; Prymush, R. B. Psychological and Professional Selection of Staff of the Antimonopoly Committee of Ukraine

The article considers the importance of professionalization of management of the Antimonopoly Committee of Ukraine, given the problem of professionalization efforts of professional civil servants and qualitative characteristics of their legal and moral consciousness. We study the signs of professionalism in public administration in the bodies of the Antimonopoly Committee of Ukraine. Characterized level features, which are required to develop as every civil servant, in particular, and administrative staff, as a whole. It also draws attention to acmeology — the science that studies the laws and mechanisms of human development at the stage of maturity and especially when reaching its highest level in its development. The system of vocational personality traits of the candidate for the post in the bodies of the Antimonopoly Committee of Ukraine has been proposed. The authors also consider the issue of compensation of professional candidates for vacant posts in the Committee.

Keywords: professionalization, acmeology, professionalism, selection of personnel, the Antimonopoly Committee of Ukraine.

