

УДК 35.084

Олександр Акімов

ЯКОСТІ ОСОБИСТОСТІ ДЕРЖАВНОГО СЛУЖБОВЦЯ ЯК ОСНОВА МОДЕЛІ ПСИХОЛОГІЧНОЇ ГОТОВНОСТІ ДО ЙОГО ПРОФЕСІЙНОЇ ДІЯЛЬНОСТІ У ЄВРОІНТЕГРАЦІЙНИХ УМОВАХ

У статті розглядаються складові психологічної структури особистості, що притаманні їй фахівцю з питань європейської інтеграції. Обґрунтовується необхідність використання феномену «компетенції» для побудови моделі її психологічної готовності до професійної діяльності.

Ключові слова: вимір особистості, моделювання, професійні компетенції, інтегративна властивість, система.

постановка проблеми

Успішне реформування вітчизняної системи державного управління у процесі підготовки до членства в ЄС охоплює удосконалення її трьох ключових взаємозалежних компонентів:

- 1) інституцій;
- 2) правил і процедур, що регулюють їх внутрішню роботу, та процесів і механізмів координації їхньої співпраці;
- 3) кадрового забезпечення (підготовку державних службовців із належним рівнем кваліфікації, підвищення їх адміністративної спроможності).

Очевидно, що правила, процедури і процеси реалізуються в рамках певних інституційних систем – державне управління, державна служба, а тому актуалізується роль основного елемента цих систем – державного службовця як головно-виконавця завдань щодо адаптації законодавства України до законодавства ЄС, впровадженням у життя європейських цінностей, реформування інституцій, переходу до європейських стандартів, норм і процедур [3]. Оскільки мова йде про взаємодію об'єктів як сукупності компонентів різного порядку складності, то виконання щойно вказаних задач потребує системної практичної діяльності з реалізації політики європейської інтеграції. Тому від державного службовця вимагається не лише наявність спеціальних знань, умінь і навичок, а й психологічна готовність для їх комплексного застосування у роботі.

аналіз останніх досліджень і публікацій

Аналіз останніх досліджень і публікацій щодо теоретично-прикладних аспектів психологічної готовності державних службовців до професійної діяльності в умовах євроінтеграції свідчить про те, що цей феномен досить складний для пізнання об'єкт. Дослідники сфери людиназнавчих наук характеризують це явище, як правило, через опис індивідуально-психологічних і психофізіологічних якостей працівника системи «людина – людина», висвітлення його численних здібностей, умінь і навичок та професійних властивостей в контексті їх затребуваності під час виконання завдань. При цьому більшість науковців виокремлюють «найсуттєвіші» або «найхарактерніші» ознаки цього поняття, інтерпретують його на досить високому рівні узагальнення чи механічно переносять його харак-

теристики із однієї діяльнісної площини до іншої [1], [2], [3]. Одностороннє або занадто узагальнене висвітлення складових призводить до втрати цілісності уявлення про психологічну готовність до професійної діяльності. Відсутність в обґрунтуванні тих чи інших її моделей зорієнтованості на інтегративні властивості робить їх непридатними для використання у роботі державного службовця в умовах європейської інтеграції. Також залишається проблемним забезпечення необхідних результатів підготовки, перепідготовки та підвищення кваліфікації державних службовців та вибір ефективних форм і методів роботи із слухачами в рамках навчальних програм з європейської інтеграції.

Мета дослідження полягає у формуванні науково обґрунтованого системного бачення структури властивостей особистості державного службовця і, на цій основі, визначення основи моделі психологічної готовності до його професійної діяльності в євроінтеграційних умовах.

Виклад основного матеріалу дослідження слід розпочати з конкретизації засад упорядкування і структурування якостей державного службовця для побудови моделі його особистості з такими психологічними властивостями, які б найбільш повно забезпечували ефективне виконання завдань щодо європейської інтеграції. За цих умов доцільно звернутися до наукової інтерпретації поняття особистості в контексті психології. Так, досліджуючи психологічні структури особистості як ідеальної моделі творчої особистості різних профілів, В. В. Рибалка підкреслює необхідність визначення особистості як складної системи, в якій диференціюються та інтегруються різноманітні психологічні якості, що розвиваються в індивіді під впливом соціальних факторів протягом тривалого часу в умовах власної діяльності [5]. Інтерпретуючи напрацювання вищезгаданого науковця у контексті розглядуваної проблеми, зазначимо, що особистість державного службовця є суб'єктом державно-управлінських відносин і діяльності з питань європейської інтеграції з притаманними їй розвиненими, системно пов'язаними якістьми або професійно обумовленою системою психічних властивостей. Щойно викладене об'єктивно повертає до системного підходу як методологічної основи формування бачення структури властивостей особистості державного службовця. Свідченням правильності вибору слугують такі системні ознаки його психологічних структур, як наявність цілісної структури елементів, взаємозв'язок між ними, їх ієрархічна організація, системоутворюючі фактори, вхідні і вихідні структурно-функціональні характеристики, рівень розвитку. Тому особистість фахівця з європейської інтеграції як ієрархічно організована система має охоплювати конкретні базові якості його цілісної психологічної структури.

У дослідженні О. О. Рибалки на основі синтезу наукових даних і напрацювань П. К. Анохіна, М. О. Бернштейна, Ф. Лерша, О. М. Леонтьєва, О. Р. Лурії, В. М. Русалова, К. К. Платонова розроблена тривимірна психологічна структура особистості. Вона охоплює наступні взаємопов'язані виміри:

- соціально-психолого-індивідуальний – «вертикальний», який охоплює підструктури соціально обумовленої спрямованості, досвіду, психічних процесів, біопсихічних властивостей особистості. Важливими компонентами є спілкування та самосвідомість. Не-

Мета

Виклад
основного матеріалу

обхідність підструктури спілкування обумовлено її важливою, ключовою роллю у процесі соціалізації особистості та під час формування її адекватних психічних (інтелектуальних) якостей. А самосвідомість або Я-підструктура становить, власне, «ядро особистості», яке потрібне для формування будь-якого уявлення про структуру о собистості.

- діяльнісний – «горизонтальний» вимір особистості складають психічні процеси і функції, що виникають в результаті її взаємодії/комунікації із зовнішнім середовищем, діяльності та спілкування. Ця внутрішня психологічна структура має такі елементи, як мотиваційний, почуттєвий або емоційний, пізнавальний та діяльнісний поведінку.
- генетичний – «часовий» або «віковий» включає задачки та здібності як результат розвитку, темперамент та інші психофізіологічні якості.

З огляду на викладене, важливим з позицій визначення основи формування моделі психологічної готовності державних службовців до професійної діяльності в євроінтеграційних умовах є забезпечення єдності і взаємодії компонентів тривимірної системи базових параметрів цілісної психологічної структури особистості. Тому, для кращого розуміння взаємозв'язків між вищезгаданими параметрами, В. В. Рибалка використовує «ортогональний принцип», згідно з яким кожний елемент цієї системи зазнає системного впливу та системно сполучає в собі функції основних трьох структур. На наш погляд це є закономірним, оскільки в такий спосіб проявляється основний критерій системи – інтегративна властивість. У контексті щойно згаданої системи, прикладом формування інтегративної властивості з врахуванням цілісності, взаємовпливу і взаємодії окремих психологічних структур може слугувати особистість певної людини з її неповторними якостями, характеристиками і здібностями. Тому під час моделювання слід відображати не всі властивості особистості державного службовця, а лише ті, які є суттєвими для вирішення ним професійних завдань в рамках європейської інтеграції. Інакше кажучи, відповідний набір особистісних якостей має забезпечити появу такої інтегративної властивості державного службовця, як його психологічна готовність до професійної діяльності в євроінтеграційних умовах. Оскільки мова йде про модель системи – «державний службовець» із заданою інтегративною властивістю – «психологічна готовність», то ця модель буде прагматичною і під неї буде підганятися/коригуватися реальність – особистість майбутнього фахівця з європейської інтеграції. А фактором системного впливу на модель виступають процеси європейської інтеграції, які трансформуються у площину професійної діяльності у вигляді прагматичних, чітких і конкретних державно-управлінських цілей, рішень, завдань, процедур, регламентів та обов'язків щодо їх провадження. Тому, на погляд автора, є доцільним розглянути найбільш актуальні напрацювання щодо знань, умінь та навичок, які сприяють і допомагають процесам європейської інтеграції:

1) своєчасно виконувати зобов'язання, які держава взяла на себе, обравши шлях євроінтеграції, наприклад здійснювати адаптацію національного законодавства, процедур, стандартів і норм до норм ЄС, забезпечувати їх виконання і дотримання, запровадити систему впровадження і моніторингу;

2) відігравати активну роль в євроінтеграційних процесах, використовуючи їх на користь власної держави, зокрема мати необхідні фахові, експертні чи технічні знання у своїх секторах і галузях; розуміти національні інтереси і мати здібності захищати їх; знати процедури і правила (протокол, голосування тощо), за якими приймаються рішення в ЄС; мати розвинуті комунікативні і лідерські навички (наприклад, спілкування з колегами, ведення переговорів, вміння переконувати), щоб впливати на процес прийняття рішень та вироблення політики в ЄС;

3) прискорювати процеси європеїзації в державі, зокрема завдяки прискоренню перекладу *acquis communautaire* та поширенню інформації про ЄС, а також через створення налагодженої системи координації всередині уряду, між різними гілками влади, між урядом та інституціями ЄС;

4) здійснювати планування, спираючись на стратегічне бачення, політичний аналіз і прогнозування, зокрема вміти передбачати розвиток подій на європейській арені і вдома; узгоджувати політику європейської інтеграції із внутрішньою політикою; спрогнозувати нову роль, функції і завдання уряду та реформувати урядові структури відповідно до прогнозу; запровадити систему управління змінами; впроваджувати зміни, спираючись на аналіз і обираючи між кількома альтернативами; повсякчас прилаштовувати систему багатовекторного співробітництва на національному та наднаціональному рівнях до змін, що відбулися або мають відбутися;

5) своєчасно реагувати на вимоги і виклики євроінтеграції, зокрема нарощувати спроможність через запровадження системи підготовки і підвищення кваліфікації державних службовців, застосування методів самооцінки та вимірювання адміністративної спроможності [3].

Відаючи належне дослідникам, які провели досить ґрунтовну й змістовну роботу щодо класифікації необхідних знань, умінь та навичок, відмітимо, що вона потребує значного удосконалення. Адже поряд із особистісними психологічними структурами – навички спілкування і лідерства, прогностичні здібності – та вимогами до знань наводяться імперативи щодо провадження політики європейської інтеграції, наприклад «прискорювати процеси...», «реформувати урядові структури...», висловлюються побажання щодо моделей поведінки, наприклад «відігравати активну роль...», «своєчасно реагувати на вимоги і виклики...». З огляду на викладене, децю складно сформувати цілісне уявлення про базові параметри цілісної психологічної структури особистості фахівця з європейської інтеграції. У зв'язку з цим, неможливо використати «ортогональний принцип» і визначити, який з елементів цієї класифікації/системи зазнає системного впливу та системно сполучає в собі функції основних трьох вищезазначених структур.

Звичайно, щойно зазначене об'єктивно повертає до розгляду європейського досвіду розв'язання подібних завдань і проблем.

Наразі у світі спостерігається тенденція розроблення та впровадження системи менеджменту і розвитку людських ресурсів, базована на компетенціях. Така система менеджменту передбачає визначення компетенцій, необхідних працівникам для якісного виконання своєї роботи, визначення їх рамок та використання їх як основи для найму, відбору, навчання і підвищення кваліфікації [3].

Доцільність визначення компетенцій державного службовця – учасника євроінтеграційних процесів обґрунтовується тим, що вони забезпечують дотримання певних стандартів у роботі й ефективне виконання посадових вимог. Також використання компетенцій обумовлено виходом цього поняття на загально дидактичний і методологічний рівень. Це пов'язано із системно-практичними функціями та інтеграційною міжпредметною роллю компетенцій в освітніх процесах. Посилення уваги до них детерміновано рекомендаціями Ради Європи стосовно оновлення освіти, необхідності її наближення до замовлень соціуму [6].

Механічне поєднання функціонального й особистісного підходів, на наш погляд, не забезпечує ефективного виконання поставленого завдання щодо визначення основи формування моделі психологічної готовності державних службовців до професійної діяльності в умовах євроінтеграції. Прикладом обмеженості змішаного варіанту добору важливих для європейської інтеграції особистісних утворень і структур може слугувати наступний перелік, сформований вітчизняними науковцями.

Так, до необхідних умінь і навичок віднесено стратегічне планування і бачення; організаторські здібності – ство-

рення ефективних команд і робочих груп, делегування повноважень, управління персоналом, його оцінювання і розвиток; розвинуті комунікативні навички спілкування, переконання опонентів, досягнення компромісів, ведення переговорів; орієнтація на результат – аналіз інформації та підготовка висновків, прийняття рішень за результатами аналізу, досягнення розв'язання проблем і конфліктів, рішучість дій тощо.

Спеціальні знання охоплюють обізнаність про інституції та систему права Європейського Союзу; сутність та процес вироблення європейських політик та процедури прийняття рішень; розуміння національних пріоритетів, пріоритетів та систем управління інших держав-членів ЄС; галузевих знань, знайомства зі стейкхолдерами (зацікавленими сторонами) та мережами вироблення політики в ЄС.

Виокремлюється така вимога до державного службовця, як особливе ставлення до виконання своїх службових обов'язків. Особливе значення надається:

- відкритості, яка складається з мобільності, визнання розмаїтості, здатності навчатися новому і бути готовим до змін;
- інноваційності, яка передбачає творчий підхід, активну позицію і сміливість;
- доброчесності, включаючи чесність, прозорість, підзвітність та відданість справі [3].

Хоча науковці не вживають категорію «компетенції» для виокремлення і класифікації необхідних здібностей, конструктив і властивостей фахівця з питань європейської інтеграції, проте останні можуть бути віднесені до тих чи інших вищезгаданих видів компетенцій. Почасти все залежить від дослідницького рівня й авторського бачення шляхів і напрямів розв'язання проблеми готовності персоналу до ефективної діяльності. Однак у контексті психологічної готовності цінним внеском дослідників є акцентуація уваги на особистісному компоненті, оскільки саме особистість керівника й членів команди забезпечують професійний успіх, а в умовах наростаючої складності управлінських проблем зростає «питома вага» особистісних компетенцій, натомість як професійних – падає [1].

Тому серйозним упущенням можна вважати розгляд чинників ефективності роботи державних управлінців в умовах європейської інтеграції лише у площині спеціальних знань й окремих психологічних структур, висвітлення особистісного аспекту лише через відношення державного службовця до своїх службово-посадових обов'язків у процесі виконання євроінтеграційних завдань. Свідченням доцільності використання категорії «компетенція» у контексті розвитку психологічної готовності є її визначення як базової характеристики індивіда, яка пов'язана з критеріями ефективних або/та успішних дій у професійних чи життєвих ситуаціях. Адже саме компетенції забезпечують перенесення знань на рівень професійних дій [4].

За цих умов необхідно розглянути результати емпіричного дослідження проблеми, проведеного Голландським інститутом державного управління (ROI) з метою визначення «рамки спільних компетенцій для об'єднаної Європи» [7]. Зазначені компетенції також описують знання, вміння та навички, необхідні для ефективного управління, а також ставлення державних службовців до виконання своїх службових обов'язків. Цікавим є те, що дослідження було спрямовані на різні рівні управлінської ієрархії: державні лідери як державні службовці, які займають провідні посади та фахівці на державній службі та діють на національному рівні й мають справу з Брюсселем. Важливою передумовою ефективної діяльності на європейській арені були відзначені мовні навички. Окрім цього також визнані необхідними:

- уміння вести переговори;
- знання процедур;
- знання інституцій;

- відкритість поглядів;
- бачення стратегічної перспективи;
- соціальні навички;
- уміння створювати мережі;
- організаційні уміння;
- міжкультурна комунікація;
- доброчесність.

Найактуальнішим результатом дослідження є те, що бажані якості державних лідерів, які діють на національному рівні і мають справу з ЄС, у різних країнах є однаковими.

Аналогічну роботу з визначення компетенцій проводила Європейська Комісія і Європейське бюро з відбору на державну службу (EPSO). При цьому компетенції виокремлюються залежно від ієрархічного рівня керівної посади і поділяються власне на ключові, основні й поведінкові, а також технічні кваліфікації і спеціальні знання. У подальшому це дало змогу виробити і запропонувати рамки спільних лідерських компетенцій для Європи, які поділяються на три блоки і містять сім ключових компетенцій.

Ставлення і поведінкові характеристики включають:

- відкритість мислення і поведінки;
- інноваційність;
- доброчесність.

Уміння та навички охоплюють:

- соціальні навички;
- націленість на результат;
- організацію.

Знання вимагають:

- знань на європейському і національних (своя / інша країна) рівнях щодо інституцій, процедур, політики ЄС, законодавство /право ЄС, галузевої політики і пріоритетів, національних систем і процедур, мереж соціального партнерства в Європі, відносин ЄС – країни-члени [3].

Інакше кажучи, для вирішення конструктивної задачі, до яких відноситься психологічна готовність державного службовця до роботи в умовах європейської інтеграції, слід створювати модель системи із заданими властивостями. Моделювання здійснюється шляхом виокремлення компетенцій, уточнення й диференціації якостей, конкретизації їх функцій у цілісній психологічній структурі особистості відповідно до вимог європеїзації вітчизняного державного управління. Тобто під час моделювання треба відобразити не всі властивості й характеристики особистості державного службовця, а лише ті, які йому необхідні як фахівцю для вирішення відповідних управлінських завдань в рамках європейської інтеграції.

Структура властивостей особистості державного службовця охоплює соціально-психолого-індивідуальний, діяльнісний і генетичний виміри, які утворюють собою ієрархічно організовану систему. Набір особистісних якостей як елементів цієї системи, актуалізується під впливом завдань в рамках європейської інтеграції і забезпечує появу такої інтегративної властивості державного службовця як психологічна готовність до професійної діяльності в євроінтеграційних умовах.

Три вищезгадані виміри із притаманними їм якостями особистості органічно поєднуються у компетенціях і безпосередньо реалізуються у них під час виконання професійних завдань. Важливим є те, що компетенції, охоплюючи найбільш актуалізовані знання, уміння й навички особистості державного службовця як системи, теж набувають системних ознак. Вони не лише органічно утворюють модель з охопленням його особистісних якостей, а в сукупності формують інтегративну властивість цієї моделі – психологічну

готовність до професійної діяльності в умовах європейської інтеграції.

На основі теоретичного аналізу й синтезу літератури різних галузей знань необхідно виокремити й описати компетенції, які необхідні державному службовцю для професійної діяльності в євроінтеграційних умовах.

Література.

1. Важность личностных компетенций. [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.competencies.ru>.

2. Вещиков С., Пальчик М., Езерская К. Базовые компетенции руководителя. [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.rosbo.ru>.

3. Європейський досвід державного управління: Курс лекцій / Уклад.: О. Ю. Оржель, О. М. Палій, Ю. Д. Полянський, С. М. Гладкова, С. В. Соколик, П. І. Крайник, Т. О. Гусаченко; За заг. ред. О. Ю. Оболенського, С. В. Сьоміна, А. О. Чемериса, С. В. Загороднюка, О. Л. Приходько, Л. О. Воронько. – К.: Вид-во НАДУ, 2007. – 76 с.

4. Крисюк С. Післядипломна освіта педагогічних кадрів: реалії і перспективи // Освіта і управління. – 1997. – № 1. – Т. 1. – С. 85–92.

5. Рибалка В. В. Психологія розвитку творчої особистості: Навч. посіб. – К.: ІЗМН, 1996. – 236 с.

6. Хуторский А. В. Дидактическая эвристика. Теория и технология креативного обучения. – М.: Изд-во МГУ, 2003. – 416 с.

7. Public Leadership for Europe: Towards a Common Competence Frame. – ROI: Centre for Public Leadership, 2004.