

Ірина Тарасюк
аспірант кафедри державного управління
ЛРІДУ НАДУ при Президентіві України

ПСИХОЛОГІЧНА СКЛАДОВА ФОРМУВАННЯ ПРОФЕСІЙНОЇ КУЛЬТУРИ ПОСАДОВИХ ОСІБ ПУБЛІЧНОЇ ВЛАДИ

В статті з'ясовано психологічну складову формування професійної культури посадових осіб публічної влади як один з напрямків удосконалення організаційного механізму формування професійної культури посадових осіб публічної влади. Автором проаналізовано основні дефініції професійної культури. Виявлено набір психолого-індивідуальних характеристик розвитку здатності державного службовця до формування професійної культури та розроблено модель формування професійної культури державного службовця.

Ключові слова: особистість, посадова особа, професійна культура, публічна служба, публічне управління.

Irina Tarasiuk
PhD student of Public Administration Department
LRIPA NAPA under the President of Ukraine

THE PSYCHOLOGICAL COMPONENT OF THE FORMATION OF THE PROFESSIONAL CULTURE OF THE PUBLIC OFFICIALS

This article clarifies the psychological component of the formation of the professional culture of the public officials as one of the directions of improvement of the organizational mechanism.

The author has analyzed the main definitions of the professional culture. The own definition of the professional culture of the public officials as a set of characteristics of the employee which determines the personal motivation and are directed at high-quality performance of the official duties is proposed.

The author found out a set of psychological and individual characteristics of the development of the ability of the official to form the professional culture including the personal motivation of the official which unites the values, ideals, beliefs, interests, preferences, dispositions, inclinations, demands, etc.; motivation which unites beliefs and striving to solve a certain political problem among other motives of the officials; a sense of duty; a need to be approved and respected by others concerning the status and acceptance; a necessity of taking challenges which appear in connection with one's position in the society; the temper based on the moral volitional qualities; intellectual and cognitive characteristics related to the cognitive style of politicians and are determined by the criteria of simplicity or complexity of the perception of the phenomena and processes created by the objects of the professional activity; emotions which include a reaction on certain events and people and emotional condition is determined by the repetition and a self-esteem encompassing the official's stable emotional and valuable attitude towards self and provides an estimation of one's skills, psychological traits, actions, life goals and the possibilities of the implementation. The most acceptable psychological methods of the development of the emotional aspect of the professional culture of the public authorities including rationalization – valid explanation of the own irrational subconscious desires or justification of the inadequate behavior; identification – the ability to realize the social and psychological kinship with other people; reflexion – the ability to put oneself in others' position, think according to the rational attitude towards the situation; empathy – the ability to share one's emotional condition on the basis of the understanding of the problems and the needs of others.

Key words: personality, official, professional culture, public service, public management

Ірина Тарасюк
аспірант кафедри державного управління
ЛРІГУ НАГУ при Президенті України

ПСИХОЛОГИЧЕСКАЯ СОСТАВЛЯЮЩАЯ ФОРМИРОВАНИЯ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ КУЛЬТУРЫ ДОЛЖНОСТНЫХ ЛИЦ ПУБЛИЧНОЙ ВЛАСТИ

В статье выяснено психологическую составляющую формирования профессиональной культуры должностных лиц публичной власти, как одно из направлений совершенствования организационного механизма формирования профессиональной культуры должностных лиц публичной власти. Автором проанализированы основные дефиниции профессиональной культуры. Выведено набор психолого-индивидуальных характеристик развития способности государственного служащего к формированию профессиональной культуры и разработана модель формирования профессиональной культуры государственного служащего.

Ключевые слова: личность, должностное лицо, профессиональная культура, общественная служба, публичное управление.

Постановка проблеми

Успіх соціально-економічних і політичних реформ в Україні багато в чому залежить від ефективної роботи органів публічного управління, що зумовлює особливі вимоги до їхнього кадрового складу. Ці вимоги повинні бути позачерговими, одночасно із наданням стабільності кадрового складу органів державного управління та формування нового покоління управлінських кадрів, які зможуть працювати в сучасних умовах демократизованої влади та ринкових відносин високоінформаційного суспільства. Зміни, що відбуваються в державі та суспільстві, потребують від державних службовців не лише професіоналізму, а й умінь швидко реагувати на події, для забезпечення своєчасності прийняття управлінських рішень і, неодмінно, їх професійної культури.

Відповідно постає проблема адаптації до професійної діяльності в нових умовах управлінців, які щойно прийшли на державну службу. Як у першому, так і в другому випадку цей процес відбувається в певних хронологічних рамках, відмінних для кожного державного службовця. Окрім того, присутній ряд економічних, політичних, соціально-психологічних, психофізіологічних та інших чинників, які в сукупності визначають процес адаптації до професійної діяльності в нових умовах. У контексті зазначених проблем особливої уваги заслуговує здатність службовців до формування професійної культури та соціально-психологічний аспект сприйняття професійної діяльності на публічній службі.

Аналіз останніх досліджень і публікацій

Питання розвитку професійної культури державних службовців можна віднайти в працях Бронікової С. [1], Корінного М. [5], Кравченка А. [6], Новикова А. [7], Пономарьова О. [8], Сидоренко Н. [11] та інших. Психологічну складову розвитку професійної культури державних службовців розглядали у своїх працях Будич Н. [2], Пономарьов О. [10] та інші. Проте надзвичайно мало науковців у своїх працях розглядали психологічну складову як важливий елемент у формуванні професійної культури посадових осіб публічної влади. Відповідно в нашій статті ми спробуємо детально висвітлити це питання.

Мета

Мета статті полягає у з'ясуванні психологічної складової формування професійної культури посадових осіб публічної влади.

Виклад основного матеріалу

Поняття «професійна культура» не є однозначним, оскільки містить різні предметні основи. Наприклад, з однієї сторони, йдеться про загальну культуру професійної діяльності, а з іншої – про специфічні норми, цінності та технології даної діяльності.

Варто розглянути основні визначення цієї категорії. Так, М. Корінний та В. Шевченко [5, с.173] вважають професійну культуру відповідним рівнем та якістю професійної діяльності, котрі залежать від соціально-економічного стану суспільства й сумлінності особистості в оволодінні певними знаннями, навичками конкретної професії та їх практичному використанні.

О. Пономарьов [8] вважає, що професійна культура – обов'язковий елемент професіоналізму, що

ґрунтується на високій загальній і моральній культурі людини та її духовності, й передбачає такий розвиток професійної компетентності фахівця у сфері його діяльності, який підносить цю діяльність та її результати до рівня основних життєвих цінностей, завдяки чому формується почуття особистої відповідальності перед людьми і Богом за результати своєї діяльності, за можливі наслідки технічних чи управлінських рішень.

А. Кравченко [6, с.57] дає наступне визначення цієї категорії – якість, котрою повинен володіти кожен, хто зайнятий оплачуваною роботою у суспільному або приватному секторі, та сукупність спеціальних теоретичних знань та практичних умінь, пов'язаних з певним різновидом праці. Ступінь оволодіння ним визначається за критеріями досягнення певного рівня кваліфікації та кваліфікаційного розряду. При цьому розрізняють формальну та реальну кваліфікацію: перша пропонує необхідні для професії теоретичні знання, а друга – практичні навички та вміння, професійний досвід, отриманий протягом декількох років роботи в даній галузі.

А. Новиков [7] також дотримується схожої думки і вважає, що професійна культура – це якість, до якої відносять наступні критерії: рівень сформованості професійних знань, навичок і операційних, тактичних, стратегічних професійних умінь; рівень оволодіння основними кваліфікаціями – уміннями оволодіння комп'ютером, іноземними мовами, професійним спілкуванням, навичками маркетингу, організації реклами і збуту продукції тощо; рівень оволодіння естетичними, етичними, економічними, екологічними, правовими компонентами професійної культури.

Отже, на нашу думку, професійна культура посадових осіб органів публічної влади – це набір якісних характеристик посадовця, які визначають його особистісну спрямованість і направлені на гідне виконання ним своїх службових обов'язків.

На нашу думку, розвиток професійної культури публічних службовців слід розглядати у контексті гуманітарної концепції демократичного врядування. Значні дослідження у цьому напрямку провів доктор наук з державного управління П. Петровський [9].

Сучасні інтеграційні процеси в Україні вимагають підготовки здібних державних управлінців світового рівня. Особливого значення в управлінській діяльності набувають навички самовиховання, самопізнання, самоорганізації, самомотивації, самоосвіти, самоконтролю, самореалізації, психологічної готовності розвивати моральні якості, а також виявлення власних бачень способів вирішення проблем, що є основними в формуванні професійної культури державних службовців.

Здатність до формування професійної культури визначається набором психолого-індивідуальних характеристик особи державного службовця (взаємодії когнітивних, мотиваційних, афективних і поведінкових складових з їх відображенням в установках (атитюдах), цінностях і переконаннях) [1] :

1. Особистісна спрямованість державного службовця: об'єднує цінності, ідеали, переконання, інтереси, уподобання, схильності, потяги, потреби тощо. Її сутність корелює не стільки з самим бажанням, намірами, скільки з тим, чому він цього хоче, тобто з мотивами власної поведінки. Тому зміст діяльності державного службовця визначається його внутрішніми

цінностями – усвідомленими й неусвідомленими мотивами.

2. Мотивація: серед інших мотивів державних службовців визначають переконання і прагнення вирішити певну політичну проблему; почуття обов'язку; потребу у схваленні й повазі інших людей, статусі й визнанні; необхідність відповідати на «виклики», що виникають у зв'язку з тим становищем, яке він займає в суспільстві. Класифікація різноманітного роду мотивацій серед державних службовців необхідна для виявлення в цих особистостях різниці за своєю силою і характером мотиваційних тенденцій. Характеризуючи більшою мірою особистість лідера, виділяємо основний мотив, тобто мотив, який після відкидання інших залишається найбільш важливим. Це дає підстави для відведення йому високого ієрархічного місця в системі мотивації політика.

3. Характер: в основі характеру знаходяться морально-вольові якості. Показниками сильної волі слугує визначеність намірів і вчинків, очевидна самостійкість і незалежність при виборі засобів власної діяльності, рішучість і наполегливість у досягненні поставлених цілей. Найважливішою функціональною якістю державного службовця повинна виступати політична воля, яка визначає здатність мобілізувати зусилля для втілення в життя власних політичних задумів. Розвиненість політичної волі проявляється в особистій автономії державного службовця, що означає володіння собою (мова, емоції, поведінкові реакції тощо) – певній незалежності в реалізації політичних рішень.

4. Інтелектуально-пізнавальні характеристики: визначаються за критеріями простоти або складності сприйняття явищ і процесів, утворюваних об'єктами професійної діяльності. Вони складають діаметрально протилежні типи державних службовців, в основі мислення яких, з одного боку, знаходяться жорсткі стереотипи до будь-яких багатозначних суджень, а з іншого – схильність до уявлень і оцінок, що відображають різні аспекти явищ, а також до формування цілісного бачення об'єкта в усій його реальній складності.

5. Емоції: сфера державного службовця, що дозволяє реагувати на ті чи інші події або людей, а емоційний стан визначають за їх повторюваністю. Такі реакції охоплюють нереалізовані в минулому потреби в патерналізмі, схваленні особистих вчинків, підвищеній увазі до власної персони.

Для контролю за емоційним станом використовують психологічні захисні механізми – це системи стабілізації особистості, в рамках яких усуваються або зводяться до мінімуму негативні емоції, які виникають при неузгодженості внутрішньо-психічних структур.

Найбільш прийнятими психологічними методами розвитку емоційного аспекту професійної культури посадових осіб публічної влади є:

- раціоналізація – обґрунтоване пояснення власних ірраціональних підсвідомих бажань, або виправдовування своєї неадекватної поведінки;
- ідентифікація – здатність особистості усвідомлювати свою соціальну й психологічну спільність з іншими людьми;
- рефлексія – сформована життєвим досвідом спілкування здатність ставити себе на місце іншого, мислити за логікою його раціонального ставлення до ситуації;

- емпатія – на основі розуміння проблем та потреб інших людей виявлене вміння співпереживати, поділяти емоційний стан інших.

6. Самооцінка: складова, яка охоплює стійке емоційно-ціннісне ставлення державного службовця до самого себе і передбачає оцінку власних здібностей, психологічних якостей і вчинків, життєвих цілей і можливостей їх досягнення. Самооцінка поділяється на занижену, завищену й адекватну. Останній вид самооцінки забезпечує державному службовцю здебільшого відповідний рівень досягнень, гнучкість у реалізації поставлених цілей, тверезе ставлення до успіхів і невдач, до схвалення чи несхвалення оточуючими [2].

Існує також закон неадекватності самооцінки, суть якого полягає в тому, що при спробі оцінити себе державний службовець зустрічається з тими ж внутрішніми бар'єрами та обмеженнями, що і при аналізі інших людей. Слід зазначити, що самооцінка ніколи не буває адекватною – вона завжди або завищена, або занижена. Крім того, як і кожній людині, держслужбовцю властиво в чомусь себе переоцінювати і в той же самий час у чомусь недооцінювати, і це, безумовно, накладає відбиток на висновки, які він робить щодо себе. Слід пам'ятати, що людина – це істота не стільки раціональна, логічна, розумна, скільки алогічна, емоційна, нерациональна і часом нерозумна. Її психіку спрощено можна представити у вигляді усвідомлюваного (логіко-розумового) і неусвідомлюваного (емоційно-інтуїтивного) компонентів. Приховані внутрішні рушійні сили, що змушують людину діяти певним чином, самою цією людиною часом не усвідомлюються. Саме тому логічний, розумовий самоаналіз (так само, як і аналіз інших людей) ніколи не буває цілком адекватним [12].

Відповідно, здатність до формування професійної культури державного службовця ми розглядаємо як важкоконструйований психічний феномен, що включає в себе ряд взаємопов'язаних ціннісно-смислових, мотиваційних, когнітивно-інформаційних, операційних, рефлексивних, вольових характеристик особистості, що беруть участь в реалізації ланок процесу самоуправління діяльністю.

Пошук нових методів удосконалення професійної культури особистості управлінця стає необхідним не лише з огляду на розвиток окремого суб'єкта управлінської діяльності як найвищої цінності, а і як важлива передумова досягнення конкурентоспроможності в системі управління [11].

Загальновідомо, що в українській системі підвищення рівня кваліфікацій розвитку професійного потенціалу державних службовців залежить від керівників, в той час як сама людина має опікуватись власним розвитком, адже повинна розуміти свої потреби, знати власні свої сильні та слабкі сторони.

Ми погоджуємося з думками більшості вітчизняних науковців про те, що до проблем української системи професійного розвитку державних службовців варто віднести: переважання пропозиції професійного навчання над попитом, тобто можна констатувати, що попит недостатньо виражений; існування єдиного підходу до підготовки спеціалістів різних галузей, з різними інтересами та посадовими обов'язками; недостатня кількість державних службовців проходять підвищення кваліфікації, яка у законодавчому вимірі має відбу-

ватися хоча б раз на 5 років [4]; програма підвищення кваліфікації є надто короткою; складно виміряти дієвість щодо підвищення кваліфікації та її результати.

Механізми формування професійної культури державних службовців в Україні здебільшого представлені відносно контексту фахового розвитку, що є звуженим розумінням необхідності розвитку профздібностей людини. До позитивних механізмів спеціальних надбань державних службовців в Україні варто віднести ті його складові, які дотичні до професійного розвитку, а саме: розвиток знань, умінь та навичок.

Процес формування професійної культури державного службовця може розглядатися як безперервний процес розвитку особистості протягом професійної кар'єри, у якому виділяють три категорійні підсистеми: поняття, які відображають професійний пошук (професійна спрямованість особистості, професійне самовизначення, професійна самоідентифікація тощо); поняття, які відображають рівень професійного розвитку особистості, поняття, які відображають міру засвоєння особистістю сутнісних характеристик професії.

Основна мета цієї моделі полягає в формуванні професійної культури в державних службовців із впровадженням експериментальної розвиваючої програми. Саме тому її очікуваним результатом буде індивідуально-досяжний рівень розвитку даної здібності у держслужбовців для формування професійної культури, що підвищить їхню ефективність у роботі. Теоретико-методологічні основи даної моделі представлені єдністю наступних підходів: аксіологічного, діяльнісного, суб'єктного, системного, компетентнісного.

Надзвичайно важливим в баченні цієї проблеми є усвідомлення того, що для підготовки в працівника цілісної картини процесу варто залучити дві складові – особисте прагнення та здатність до змін, і що є не менш важливим, – сприяння з боку організації у створенні сприятливих умов для становлення мети і побудови цілей.

Успішність формування професійної культури на державній службі залежить від того, наскільки цілеспрямованим та налаштованим на постійне професійне вдосконалення є державний службовець, а також від можливостей органів державної влади та місцевого самоврядування щодо створення умов для реалізації цього процесу [3]. Розвиток особистих якостей забезпечується шляхом трудової діяльності на робочому місці, де контроль за процесом здійснюється безпосередньо зі сторони керівника. Все ж, ця категорія потребує детального аналізу, адже тільки від керівника залежить рівень розвитку особистісних якостей відносно контексту розвитку професійного потенціалу. Розвиток психофізіологічних якостей має здебільшого індивідуальну основу, де людина сама вирішує, чи потрібен їй такий розвиток чи ні, тобто не в контексті розвитку професійного потенціалу, а в рамках загальної зацікавленості. Важливим елементом для формування культури посадової особи є використання гнучких навичок (soft skills), які, на відміну від професійних навичок, не залежать від специфіки конкретної роботи, вони тісно поєднанні з особистими якостями та соціальними навиками особи [8].

Отже, державний службовець, який на високому рівні опанував власні психо-фізіологічні складові, має

змогу досягти та покращити особистісні взаємовідносини з довкіллям; розвинути дар переконання; перейти до позитивного світосприйняття; підвищити рівень самооцінки; подолати наслідки негативних переживань, пов'язаних із минулим; зосередитися на конкретних цілях і скерувати всі свої зусилля на їхнє досягнення; діяти з максимальною продуктивністю; керувати своїми почуттями; співвідносити з поставленими цілями свої переконання й систему цінностей; позбутися небажаних звичок; повірити у власні сили; виявляти ініціативність при розв'язуванні різних проблемних ситуацій; ефективніше використовувати свій час тощо.

Література.

1. Бронікова С. А. Соціокомунікативний механізм державного управління : теорія і практика моделювання : монографія. Одеса : ОРІДУ НАДУ, 2010. 346 с.
2. Будич Н.Ю. Уверенность в себе как фактор личностного самоопределения: Дисс. ... канд. психол. наук. Хабаровск, 2005. 154 с.
3. Енциклопедія державного управління : у 8 т. / наук.-ред. кол. : Ю. В. Ковбасюк (голова) [та ін.] ; НАДУ. Київ: НАДУ, 2011. Т. 6: Державна служба / наук.-ред. кол. : С. М. Серьогін (співголова), В. М. Сороко (співголова) [та ін.], 2011 524 с.
4. Закон України про професійний розвиток працівників URL: <http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/4312-17>
5. Корінний М. М., Шевченко В. Ф.. Короткий енциклопедичний словник з культури. Київ: Україна, 2003. 384 с.
6. Кравченко А.И. Культурология: учеб. пособ. Москва, 2001. 496 с.
7. Новиков А. М. Методология. Москва: СИНТЕГ, 2002. 668 с.
8. Пахнін М. Напрями удосконалення професійної діяльності працівників органів публічної влади в умовах розвитку інформаційного суспільства. URL: <http://www.kbuara.kharkov.ua/e-book/tpdu/2016-4/doc/1/06.pdf>.
9. Петровський П., Радченко О. Гуманітарна парадигма як теоретико-методологічна модель демократичного врядування. *Ефективність державного управління*: зб. наук. праць Львівського регіонального інституту державного управління Національної академії державного управління при Президенті України. Вип. 26. Львів : ЛРІДУ НАДУ, 2011. С. 13–22.
10. Пономарьов О. С. Невідкладність проблем формування загальної професійної культури сучасних фахівців. *Педагогіка і психологія*. 2002. № 3. С. 88–92.
11. Сидоренко Н. Формування адміністративної культури органу державної влади в Україні. URL: [http://www.dbuara.dp.ua/zbirnik/2012-02\(8\)/12snsdву.pdf](http://www.dbuara.dp.ua/zbirnik/2012-02(8)/12snsdву.pdf).
12. Шість базових законів впливу, без яких неможливе ефективне управління. URL: <http://staff-capital.com/uk/articles/shist-bazovyh-zakoniv-vplyvu-bez-jakyh-nemozhlyve-efektyvne-upravlinnya.html>.