

УДК 35.08:316.6:159.9.019.4

О. Акімов

ПСИХОЛОГО-ПЕДАГОГІЧНІ УМОВИ РОЗВИТКУ ПСИХОЛОГІЧНИХ СТРУКТУР ОСОБИСТОСТІ ДЕРЖАВНОГО СЛУЖБОВЦЯ В КОНТЕКСТІ ВИМОГ ЄВРОПЕЇЗАЦІЇ ДЕРЖАВНОГО УПРАВЛІННЯ

Розкрито психолого-педагогічні умови розвитку психологічних структур особистості державного службовця у контексті вимог європеїзації державного управління. Обґрунтовано передумови й проблеми розвитку професійних, психолого-педагогічних, соціальних і навчальних умов особистості державного службовця до роботи в євроінтеграційних умовах.

Ключові слова: психологічна готовність, професійна діяльність, психолого-педагогічні умови, європейська інтеграція.

Ефективність і результативність упровадження моделі психологічної готовності державних службовців до професійної діяльності в умовах європейської інтеграції значною мірою зумовлені багатьма психологічними, педагогічними, дидактичними засобами, формами й методами. Останні враховують сучасні тенденції підготовки державних службовців [1], реалізуються в межах існуючої парадигми їх фахового навчання [2] і визначаються специфікою службово-посадової діяльності посадовців органів державної виконавчої влади.

Глобальність процесів демократизації впливає на суспільно-політичне життя сучасної України, стимулюючи основних інституціональних гравців – державні структури, політичні партії, неурядові організації, до конструктивного й постійного діалогу та взаємодії не лише в масштабах країни, а й за її межами. Необхідність систематичної і послідовної внутрішньополітичної та міжнародної співпраці визначається об’єктивною вимогою Європейського Союзу щодо приведення соціально-політичної та економічної політики України у відповідність Копенгагенським критеріям. Виконання цього завдання вимагає стимулювання адміністративної реформи, модернізації підготовки кадрів та управління людськими ресурсами, конкретизацію інформаційної діяльності, розширення участі міжнародних фінансових установ у реалізації Національної стратегії європейської інтеграції України. Важливою є дія зазначеної стратегії на форми і методи діяльності центральних і місцевих органів влади, оскільки їх структура буде використана й пристосована до нових завдань [3]. За цих умов зростає роль і місце персоналу органів державної влади, який безпосередньо займається виконанням цих завдань. Актуалізація особистісного фактора в євроінтеграційних процесах також обґрунтована думкою європейських фахівців щодо впливу підготовки й вступу будь-якої країни до ЄС на урядову та управлінську поведінку [4]. Тому на особистість державного службовця значною мірою діють вимоги, зумовлені європеїзацією вітчизняного державного управління, а саме: як забезпечення входження України до європейського політичного, інформаційного, економічного та правового простору, втілення загальних принципів співробітництва з ЄС, розбудова інституційної основи розвитку відносин, формування в українському суспільстві проєвропейської більшості [5]. Реалізація цих вимог пов’язана із веденням переговорів, встановленням прямих зв’язків між вітчизняними та

європейськими інституціями, взаємодією між українськими чиновниками та їх європейськими колегами під час планування заходів у межах певних програм співробітництва, моніторингом та аналізом їх виконання, розробкою навчальних і методичних навчальних програм [6]. Водночас і державний службовець, і процеси європейської інтеграції співіснують в умовах соціально-економічної та політичної нестабільності, ризику й невизначеності українського соціуму як системи. З огляду на викладене, управлінець органів державної влади – провідник державної євроінтеграційної політики, є фактором збурення двох систем – державного управління та суспільства, а значить впливає на макросоціальні процеси в частині їх удосконалення з позицій європейського виміру. А вже рівень, масштаби й тип збурення залежать від соціального капіталу державного управління загалом та особистісного розвитку державного службовця зокрема. Тому серед інших актуальних напрямів системної трансформації функціонування державно-управлінських структур важливі роль і місце відводиться професійному навчанню державних службовців. При цьому увага акцентується на його зорієнтованості на стратегічні пріоритети вітчизняного державного управління, зокрема європейську інтеграцію та особистісно-орієнтований тип їх підготовки.

Напрацювання і публікації науковців свідчать про наявність як галузевих, так і міждисциплінарних досліджень феномену особистості, висвітлення освітніх технологій, особливостей і факторів її розвитку, а також обґрунтування узгодженості й відповідності розвиваючого процесу вимогам та потребам як зовнішнього, так і професійного середовища.

Одразу зазначимо, що термін “технологія навчання” використовується досить часто і в різноманітних значеннях і почасти цим поняттям замінюють терміни “методика навчання”, “метод навчання”. Так Ю. Фокін наголошує, що односторонній, суто технологічний розгляд процесу навчання може призвести до “ілюзії прогресу” й не сформувати картини технологічних змін якості навчання і забезпечити підвищення рівня цієї якості [7]. Розкриваючи взаємозв’язок психологічної, дидактичної і технологічної складових, учений визначає технологію навчання як прикладну педагогічну науку. Вона вивчає закономірності й способи перетворення положень теорії навчання і вимог програми навчальної дисципліни для практичних рекомендацій викладачу, реалізація яких забезпечить рішення чітко поставленого дидактичного завдання заняття. Звідси цінним у контексті пошуку ефективних засад розвитку психологічної готовності державних службовців до професійної діяльності в умовах європейської інтеграції є напрацювання Ю. Фокіна в частині використання діяльнісного підходу в навчальному процесі.

Аналогічної позиції дотримуються С. Мухіна та А. Соловійова, які теж наголошують на важливості використання системного й діяльнісного підходу в навчанні, оскільки вони значно допомагають і полегшують свідоме засвоєння необхідної професійної інформації у процесі навчання [8]. Розгорнуто висвітлюючи сучасні інноваційні методи навчання, вищезгадані авторки пропонують відпрацювати професійні уміння й навички в умовах, наближених до реальності з допомогою методів активного навчання (далі – МАН).

Розглядаючи теоретичні засади й практичні питання використання інтерактивних методів навчання в системі підготовки й перепідготовки кадрового потенціалу управлінської сфери, П. Шевчук і П. Ферих акцентують на можливості щодо активізації навчання, зростання його навчально-пізнавального спрямування. До неімітаційних

методів віднесено засоби активізації пізнавальної діяльності тих, хто навчається на лекційних заняттях, а до імітаційних – здійснення та ініціювання навчально-пізнавальної діяльності слухачів шляхом імітації умінь та навиків, достатніх для їх фахової (спеціалізованої) діяльності [9, 10].

Заслужують уваги напрацювання авторського колективу у складі В. Кухаренка, М. Бойцуна, Я. Мудрого, Н. Сиротенко, які комплексно розглянули теоретичні засади та особливості організації тренінгових занять з питань європейської інтеграції для державних службовців. В опублікованому за їх авторством навчальному посібнику, поряд із описом підготовки, організації і методології проведення тренінгу, розвитку здібностей тренера, закономірностей і психологічних підходів до освітніх процесів, системи оцінювання, розглядаються досить розгорнуті за видами, формою та змістом методи і засоби навчання [11].

Діяльнісний підхід до розвитку психологічної готовності передбачає досить диференційоване відношення до різноманітних особливостей і змісту діяльності державного службовця в умовах європейської інтеграції, оскільки їх необхідно розвивати під час навчання. Тобто потрібно забезпечити освоєння слухачем структур робіт і необхідних для їх виконання знань, умінь і навиків/компетенцій, які в подальшому будуть використовуватися ним під час виконання євроінтеграційних завдань. Для розкладання змісту діяльності державного службовця на специфічні види робіт, характерні саме для євроінтеграційних умов, треба використовувати функціонально-спектральний аналіз цієї діяльності. Останній необхідний також для виявлення і конкретизації об'єктивно необхідних методів розвитку психологічних структур особистості фахівця з питань європейської інтеграції. На основі аналізу з'ясовуються вимоги європеїзації до нього, виокремлюються й актуалізуються його розвиваюче-компетенційні потреби. Окрім цього, актуалізується центральна психологічна проблема навчання – розвиток складових тривимірної структури особистості слухача відповідно до заданих вимог компетенцій. Саме у процесі вирішення щойно згаданої навчальної проблеми у фахівця формується нове або коригується існуюче бачення інтеграційного контексту діяльності, переосмислюються його власні роль і місце у діяльнісних процесах, усвідомлюється необхідність професійно-особистісних змін. Таким чином відбувається активна робота щодо трансформації “Я-образу” та внутрішньої позиції державного службовця як рушія євроінтеграційних процесів.

Реалізація державної політики європейської інтеграції пов'язана з політичною діяльністю і потребує від управлінців державних органів лідерських якостей. Тому особистість державного службовця як лідера запровадження євроінтеграційної політики можна інтерпретувати як взаємодію когнітивних, мотиваційних, афективних і поведінкових складових з їх відображенням в установках (аттитюдах), цінностях і переконаннях. На думку деяких авторів, вихідними характеристиками для оцінки особистості політика є статусно-рольові та ціннісні орієнтації, що лежать в основі спрямованості, мотивації і характеру [12].

1. Спрямованість. Цей компонент розглядається однією з найважливіших характеристик особистості. Вона об'єднує цінності, ідеали, переконання, інтереси, уподобання, схильності, потяги, потреби тощо. Її сутність корелює не стільки з самим бажанням, намірами людини, скільки з тим, чому вона цього хоче, тобто з мотивами її поведінки. Тому зміст діяльності політика визначається його внутрішніми цінностями – усвідомленими й неусвідомленими мотивами.

2. Мотивація. Тут серед інших мотивів 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 з огляду на те становищем, яке він займає в суспільстві.

Класифікація лідерських мотивів необхідна для виявлення в особистостях лідерів різних за силою і характером мотиваційних тенденцій, виокремлення їхньої ієрархії, яку можна вибудувати лише на основі аналізу ситуацій вибору – ситуацій конфлікту мотивів один із одним. Характеризуючим певною мірою особистість лідера є переважаючий мотив, тобто мотив, який після відкидання інших залишається найбільш актуальним і діючим. Це дає підстави для відведення йому високого ієрархічного місця в системі мотивації політика.

3. Характер. Основою характеру політика як особистості є морально-вольові якості. Показниками його сильної волі слугують визначеність намірів і вчинків, очевидна самостійність і незалежність при виборі засобів власної діяльності, рішучість і наполегливість у досягненні поставлених цілей.

Найважливішою функціональною якістю лідера є політична воля, яка визначає здатність політика мобілізувати зусилля громадськості для втілення в життя власних політичних задумів. Розвиненість політичної волі проявляється в особистій автономії політика, що означає як володіння собою (мова, емоції, поведінкові реакції тощо), так і ступінь його політичної автономії – певної незалежності в реалізації політичних рішень.

Сила індивідуальної волі дає можливість проводити в політиці значущі для політика рішення, почасти зорієнтовані на приватні, іноді суто корисливі інтереси. Проте історія свідчить про безперспективність такого підходу тому, що найбільшу дієвість у політиці завжди демонстрували діячі, політична воля яких ґрунтувалась на ідейних переконаннях, фанатичній відданості своїй суспільній, політичній, релігійній або якійсь іншій місії. При цьому фактором впливу таких осіб завжди виступає їхня непохитна впевненість у власній правоті, яка змушує оточення вважати, що за проголошеними словами – щось надто важливе, а можливо й сакральне.

Політикам високого рівня притаманний досить широкий арсенал людський якостей, які в політичній роботі стають силою і зброєю. Сюди належать: високий інтелект, почуття відповідальності, надійність, сміливість, рішучість, наполегливість при досягненні мети, здатність швидко орієнтуватися в ситуації, активність, енергійність, здоровий глузд, товариськість і впевненість у собі.

4. Інтелектуально-пізнавальні характеристики. Вони пов'язані з когнітивним стилем політиків і визначаються за критеріями простоти або складності сприйняття ними явищ та процесів, утворюваних об'єктами їхньої професійної діяльності. Вони складають дуально протилежні типи політиків, в яких, з одного боку, основою мислення є примітивні жорсткі стереотипи і нетерпимість до будь-яких багатозначних суджень, а з іншого – діячі, схильні до уявлень і оцінок, що відображають різні аспекти явищ, а також до формування цілісного бачення об'єкта в усій його реальній складності.

У політичній психології існує категорія "інтегративної складності", яка введена для надання вищезазначеній когнітивній характеристиці операційного значення (тобто придатного для формалізації і вимірів). Одним із результатів дослідження цієї категорії є встановлення зв'язку між рівнем інтегративної складності та поглядами, позиціями і конкретною роллю політиків. Інакше кажучи, інтегративна складність корелює не стільки з ідеологічним змістом політичних позицій, скільки з інтерпретацією цього змісту. Тобто

вона теж може бути дуальною протилежною: відзначатися жорсткою догматичністю, замкнутістю і конфронтаційністю або динамічною, гнучкою, відкритою до сприйняття нових ідей і компромісу з іншими політичними течіями.

Дослідження американських психологів свідчать про відсутність кореляції між показниками інтелекту лідера з реалізмом і гнучкістю в політиці, зумовлені інтегративними складнощами. Впливові політики характеризуються тяжінням до середнього рівня інтелекту їх прибічників та послідовників. Водночас дослідження життєдіяльності відомих історичних постатей (Ф. Рузвельт, Ш. де Голль) свідчать, що вплив діячів із високим інтелектом значно зростає в умовах гострокризових, екстремальних ситуаціях.

5. Емоції. Емоційна сфера політика включає реакцію на певні події або людей, а емоційність визначається за їх повторюваністю. Такі реакції охоплюють нереалізовані в минулому потреби в патерналізмі, схваленні особистих вчинків, підвищеній увазі до власної персони.

Для управління емоційним станом використовуються психологічні захисні механізми політика – системи стабілізації особистості, в межах яких усуваються або зводяться до мінімуму негативні емоції, які виникають при неузгодженості внутрішніх психічних структур. Найбільш вживаними психологічними захисними прийомами політиків є: проєкція – здатність приписувати іншим індивідам власні негативні думки, бажання, мотиви; раціоналізація – обгрунтоване пояснення власних ірраціональних підсвідомих бажань, виправдовування своєї неадекватної поведінки; перенесення своїх негативних емоцій і проблем із приватного життя на політичних опонентів тощо.

6. Самооцінка. Ця складова охоплює стійке емоційно-ціннісне ставлення політика 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 політичному діячу здебільшого відповідний рівень досягнень, гнучкість у реалізації поставлених цілей, тверезе ставлення до успіхів і невдач, до схвалення чи несхвалення оточуючими [13].

Таким чином, вихідні характеристики для оцінки політика беруть початок в психічній структурі особистості, а тому є актуальними й сприйнятливими для розвитку особистості державного службовця. Це зумовлено необхідністю органічного поєднання в його особі ролей персоніфікованого представника держави й політика під час реалізації євроінтеграційного курсу Української держави. Тому від розвиненості складових особистості державного службовця залежить не лише його оцінка як політичного діяча, а й визначається якість та ефективність виконання службово-посадових обов'язків у межах здійснення політики європейської інтеграції.

У загальнофілософському контексті розвиток особистості інтерпретується як удосконалення її здібностей і возвищення потреб. Існує тісний взаємозв'язок між соціальним і психологічним у процесі розвитку особистості, оскільки спочатку соціальний розвиток впливає на психологічне удосконалення. У подальшому, зміни у психіці сильно діють на соціальний розвиток і, певним чином, закладають передумови для майбутнього розвитку. Важливо, що психологічні характеристики виявляються наповненими соціально-історичним змістом і проявляються у такому феномені як зрілість.

Інтелектуальна зрілість проявляється в громадянській зрілості у формі стійких переконань, інтересів і схильностей людини, які пов'язані з долею соціуму та його

складовими: люди, групи, спільноти. Установки, думки й погляди найближчого оточення інтелектуально зріла людина перетворює у власну індивідуальну форму, унікальність його суб'єктивності виявляє новий зміст у суспільно прийнятих настановах, правилах і нормах, доповнює та розвиває їх.

Так, емоційна зрілість особистості формується під вирішальним впливом її соціальної активності. Найкраще ця зрілість виявляється у реальному відношенні індивіда до дійсності, в його здатності до самоконтролю, в стійкості почуттів, у здатності успішно переносити невдачі й негаразди.

Соціальна зрілість передбачає доброзичливе ставлення до інших людей, вироблення й дотримання власної лінії поведінки водночас із здатністю жити й працювати в колективі.

Моральна зрілість, у її вищому прояві, виражається не просто в усвідомленні взаємовигідного співробітництва. Її суть полягає у формуванні розуміння обов'язку, внаслідок чого поведінка особистості будується з врахуванням загальноприйнятих моральних цінностей і правил [14].

Розглядаючи теоретичні основи навчання державних службовців, Н. Протасова ґрунтовно розкриває особистісно-розвивальну модель навчання, різновидом якої є андрагогічна модель. На її основі нами розроблено модель розвитку психологічної готовності державних службовців до роботи в євроінтеграційних умовах (рис. 1). У ній акцентується увага на андрагогічному спрямуванні навчального процесу в системі професійного навчання державних службовців, оскільки метою організації навчання є розвиток особистості дорослої людини з "врахуванням її вікових та індивідуальних особливостей, професійного і життєвого досвіду, рівня освіченості, реальних освітніх і життєвих потреб, здібностей та можливостей" [15].

Тут враховано стан професійної освіти дорослих у контексті загальноцивілізаційних тенденцій, які утверджуватимуться і впливатимуть на всі сфери життєдіяльності людини й суспільства у третьому тисячолітті, а саме важливість особистісного підходу в підготовці високопрофесійних спеціалістів для роботи в умовах ринкової економіки. Це зумовлено тим, що в суспільстві науково-інформаційних технологій саме рівень розвитку особистості є головним фактором їх ефективного використання. Також від зазначеного рівня залежатиме, наскільки фахівець буде ефективно функціонувати безпосередньо в умовах науково-інформаційних технологій, глобалізації [16].

Особистісний аспект розвитку пов'язаний із професійним самовизначенням, у якому першочергову роль відіграє психічний розвиток та емоційні особливості. Важливим є психологічний супровід процесу формування та реалізації кар'єри людини [17].

Розробляючи компоненти моделі, ми керувались тезою про те, що "розвиток внутрішньої позиції" (В. Божович) дорослої людини тісно корелює з розвитком особистості як професіонала. Заслугує на увагу висновок щодо пріоритетності внутрішніх передумовок у розвитку внутрішньої позиції професіонала у порівнянні із зовнішнім середовищем. Таким чином, необхідність розгляду явища розвитку особистості державного службовця визначається тим, що рівень розвитку особистості в сучасному цивілізаційному контексті слугує виміром прогресивності певної країни і є фактором розвитку суспільства й особистості [18].

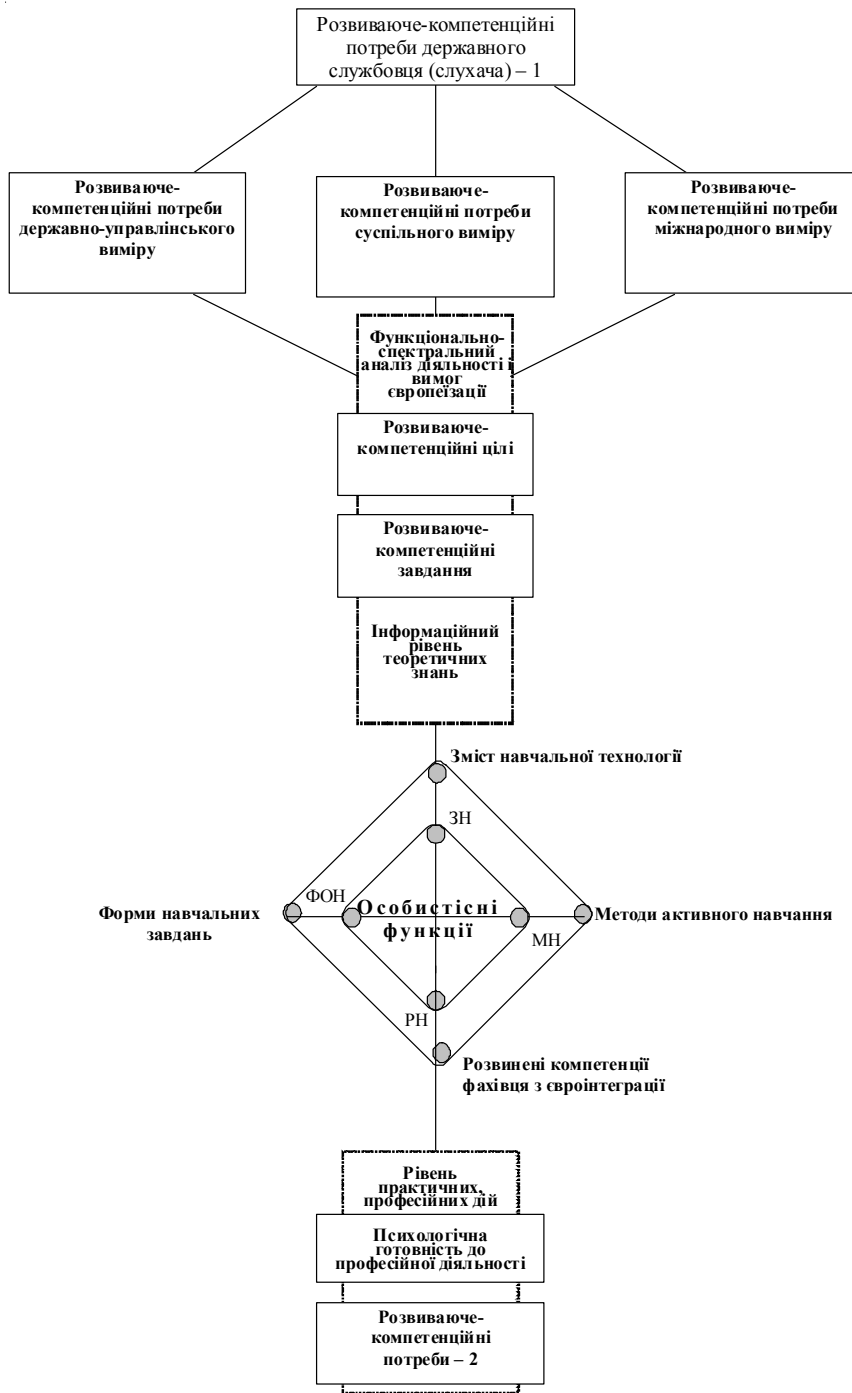


Рис. 1. Андрагогічна модель розвитку психологічної готовності державних службовців до професійної діяльності в євроінтеграційних умовах

Під час висвітлення передумов, виявлення факторів та основи розвитку особистості державного службовця, відповідно до вимог європеїзації державного управління, ми орієнтувалися на відмінності між процесами формування та розвитку особистості дорослого під час навчання. Так, Н. Протасова наголошує, що формування особистості є штучним втручанням у процес розвитку дорослого, оскільки передбачає створення чогось за формою, а це усереднює та знеособлює. Окрім того, формуючі процеси виключають диференціацію, індивідуалізацію, варіативність та свободу вибору під час навчання [19].

В освітньому процесі, спрямованому на розвиток особистості фахівця з євроінтеграційних питань, доцільно керуватися тим, що він є дорослою людиною із власним життєвим і професійним досвідом, неповторним характером й особистісними утвореннями, власними морально-етичними нормами, цінностями, правилами й культурою, сформованими вміннями й навиками, певними стереотипами мислення й поведінки. Загалом це утворює складну систему із своєрідними унікальними біологічними, психофізіологічними й соціальними характеристиками. Тобто особистість державного службовця – учасника й організатора євроінтеграційних процесів є складноорганізованою системою. Відповідно до ключових положень синергетичної методології, таким системам не треба нав'язувати шляхи розвитку, а необхідно сприяти їх власним тенденціям розвитку [20]. Тобто для розвитку особистості державного управлінця необхідно не лише визначити коло, зміст і тип вимог європеїзації державного сектора, а й створювати відповідні професійні, психолого-педагогічні, соціальні, навчальні умови. Важливим є те, що останні сприяють процесам професійного, освітнього й культурного розвитку державного службовця, а вимоги щодо європеїзації слугують фактором розвиваючого процесу. Таким чином, головні відмінності процесів формування та розвитку особистості державного службовця можна відобразити у вигляді табл. 1 [21].

Таблиця 1

Головні відмінності процесів формування та розвитку особистості державного службовця

№ з/п	Формування особистості	Розвиток особистості
1	Особистість – засіб розвитку	Особистість – мета розвитку
2	Штучне втручання у розвиток	Створення умов для реалізації
3	Регламентованість, одноваріантність, відсутність вибору	Творчий підхід, актуалізація потенціалу, різноманіття методів
4	Усереднення та знеособлення	Диференціація та індивідуалізація
5	Формалізація навчання	Створення механізмів саморозвитку
6	Стереотипізація формування	Унікальність та самобутність

Загалом виділяється три найважливіших рівня розвитку особистості:

– перший рівень характеризується недостатньо адекватним усвідомленням своїх істинних намірів і мотивів, не враховує якість і ступінь власного впливу на ситуацію, перешкоджає успішності його дій;

– на другому рівні особистість виступає суб'єктом, який свідомо співвідносить цілі й мотиви дій, навмисно формує ситуації власної поведінки, намагається передбачити прямі й опосередковані результати своїх дій, здатний до переробки стихійно утворених

психічних властивостей та співвіднесення власних можливостей із соціальними завданнями й вимогами;

– на третьому рівні особистість стає суб'єктом свого життєвого шляху, який вона свідомо вимірює масштабами своєї історичної епохи [22].

Враховуючи суть й зміст третього рівня, можна зазначити, що державний службовець, беручи участь в розробці й реалізації євроінтеграційної політики, стає історичною особистістю. Тобто його діяльність набуває історично значимого розмаху і забезпечується його соціально-психологічною активністю на основі узагальнення способів вирішення життєво важливих проблем численними сучасниками, насамперед лідерами демократичних країн, державними діячами, відомими політиками. На практиці це означає доцільність і необхідність пошуку, адаптації й використання досвіду європейської інтеграції країн-членів ЄС, які на різних історичних етапах приєдналися або готуються до приєднання до європейської спільноти.

Системність процесів розвитку державних службовців в контексті вимог європейської інтеграції найкраще забезпечується системою професійного навчання державних службовців. А обґрунтоване й раціональне поєднання умов розвитку та вимог щодо його зорієнтованості й суті, стимулює еволюційний розвиток особистості управлінця державного органу у тісному зв'язку з євроінтеграційними процесами. Треба додати, що взаємозв'язок і взаємодія розвитку особистості державного службовця і євроінтеграційних вимог слугують чинниками формування потреби державних службовців у навчанні з питань європейської та євроатлантичної інтеграції [23]. Свідченням цього є значна кількість зобов'язань, відображених у численних нормативно-правових документах [24], а також перелік суб'єктів, які забезпечуватимуть їх виконання [25]. Завдання, які встановлюються європейськими вимогами перед цими виконавцями, конкретизують потреби у навчанні кадрів із питань європейської та євроатлантичної інтеграції, актуалізують наявні ресурси та засоби, визначають орієнтацію на задоволення навчальної потреби всього персоналу чи конкретної особи [26]. А безпосередньо джерелом потреби у навчанні державних службовців слугують вимоги щодо європеїзації державного управління, які умовно поділяються на інституційні та особистісні.

Так, потреба в самовдосконаленні [27] виникає тоді, коли на орган державної влади і на державного службовця водночас покладаються вперше нові функції або завдання щодо реалізації інтеграційних заходів, планів дій і програм. Щойно зазначене потребує від виконавців розвитку якостей, спрямованих на задоволення духовних потреб, що кореспондують із європейськими цінностями; підвищення культурно-освітнього рівня відповідно до європейського виміру. Вимога щодо демократизації суспільно-політичного життя й розбудови громадянського суспільства в Україні зумовлює розширення участі громадськості в процесах прийняття рішень і загострюється потреба в розвитку комунікативних умінь та навиків державного службовця в площині ведення діалогу з громадянами, спілкування на широкий загал, упередження та вирішення конфліктів, ведення переговорів й досягнення домовленостей. Окрім цього, з розвитком інформаційних технологій у спілкування привноситься специфіка, пов'язана реалізацією комунікації, опосередкованої електронними засобами, а саме: електронна пошта, мобільний зв'язок, "скап", "ай-сі-кю", відео- або інтернет-конференція. За цих умов потреба в навчанні задовольняється переважно як частина повсякденної робочої практики з допомогою колег по роботі, колективів структурних підрозділів державного органу або їх керівників.

Оскільки самовдосконалення має свої обмеження – наявність суб'єктивного підходу до вибору напрямів, шляхів і засобів удосконалення, відсутність комплексності, обмеженість особистих мотивів і стимулів, то актуалізується потреба в професійному навчанні. Важливість задоволення останньої пояснюється вимогами щодо вдосконалення системи державного управління з позицій європейського виміру. Виконання цього важливого завдання під силу висококваліфікованим фахівцям і професіоналам із міждисциплінарною освітою з питань європейської інтеграції. Зрозуміло, що отримати таку освіту можна лише в спеціалізованому навчальному закладі з відповідними програмами, наприклад Національній академії державного управління при Президентові України та її регіональних інститутах. Безпосередньо про наявність потреби в організованому й керованому навчанні за європейськи зорієнтованими програмами й курсами свідчить розрив між реалізованою професійною компетенцією державного службовця та євроінтеграційними вимогами. Останні охоплюють перевагу євроінтеграційного вектора у внутрішній та зовнішній політиці, що означає прагнення жити в просторі європейських цінностей; взаємодоповнюваність ринкової та соціальної складової в економіці, що забезпечується непорушністю права власності та свободи підприємництва тощо [28]. Частковий перелік завдань не знижує їх вагомість, а, навпаки, свідчить про необхідність комплексного підходу до зменшення розриву між європейськи зорієнтованими вимогами й особистісними компетенціями державного службовця в рамках навчання.

Потреба в підготовці, перепідготовці та підвищенні кваліфікації державного службовця – учасника євроінтеграційних процесів викликає тоді, “коли їм необхідна допомога для здійснення певних змін у роботі в межах графіка й відповідно до необхідних стандартів центральних і місцевих органів виконавчої влади, органів місцевого самоврядування” [29]. Щойно зазначена потреба надзвичайно загострюється за умови наближення вітчизняних стандартів державного управління до європейських стандартів. У цих умовах перед кожним рівнем державно-управлінської ієрархії ставляться певні завдання, на основі яких формуються вимоги до професійно-особистісних якостей державного службовця. Тому реалізація потреби в підготовці, перепідготовці та підвищенні кваліфікації пов'язана з підвищенням ефективності й компетентності державних управлінців шляхом розвитку здібностей визначати проблему, розробляти й ухвалювати компромісні рішення, досягати загальної згоди, проводити консультації й переговори. Специфіка розвиваючого процесу у форматі підвищення кваліфікації визначається: необхідністю формування програм та курсів відповідно до кола проблем, які вирішуватиме державний службовець; певними термінами, відведеними для отримання знань й практичного відпрацювання відповідних умінь та навиків. Окрім зазначеного, важливим є психологічний супровід розвитку особистості державного службовця в системі професійної освіти. Адже європейська інтеграція як важлива складова й, одночасно, характеристика культурно-цивілізаційної системи значно впливає як на окремого громадянина, так і на всю спільноту. Це проявляється у зміні соціальної реальності через виникнення нових соціальних ролей, нових видів діяльності і групових норм, а також шляхом появи великої кількості невизначених соціальних ситуацій, внаслідок яких особа взагалі не має визначених приписів щодо мети й результатів своєї діяльності [30].

Ефективність розвиваючого процесу значною мірою залежить від його спрямування. При цьому треба враховувати зміну навчальної парадигми: від

інформативної до розвивальної [31]. Унаслідок навчально-освітніх парадигмальних змін розвиток особистості державного службовця пов'язаний із вирішенням нових завдань (В. Кремінь):

- формування “інтеграційної” свідомості в частині розуміння особистої важливості в процесах зближення з країнами Європейського Союзу;
- формування або активізація психологічної установки на навчання упродовж життєдіяльності;
- оволодіння сучасними технологіями навчання та освоєння знань;
- набуття або удосконалення умінь та навиків із реалізації теоретичних знань у професійній діяльності;
- формування у державного службовця інноваційного типу дій та мислення;
- раціональне співвідношення теоретичної і практичної складових у навчанні й освіті;
- підготовка професіоналів, здатних функціонувати в глобальному життєвому та професійному, як реальному, так і віртуальному, просторі. За цих умов вбачається актуальним збереження відчуття патріотизму, ідентифікації себе як громадянина держави Україна [32].

Незбалансованість фундаментальної підготовки і спеціалізації у підготовці державних службовців може детермінувати спрощений підхід до підготовки фахівців у сфері європейської інтеграції. Фундаментальні знання у вигляді інформаційного дерева як системи знань, фактів та зв'язків між ними є основою для розвитку особистості тому, що допомагають усвідомити необхідність професійного та особистісного удосконалення, визначити адекватні цілі, слугують джерелом додаткової мотивації і задоволення потреб у самовизначенні та самореалізації. Звідси виникає необхідність у ґрунтовній і різносторонній теоретичній підготовці державного службовця з позицій європейського виміру, оскільки саме на основі теоретичних знань він зможе переорієнтуватися на нові види діяльності, зумовлені вимогами європеїзації державного управління.

Використання діяльнісного підходу у розвитку психологічної готовності передбачає розгляд навчання як структуру дій, яка має співвідпорядковані цілі. Інакше кажучи, зміст навчання фахівців із європейської інтеграції як сукупність дій – складових навчання не зводиться до засвоєння навчального матеріалу. Тобто потрібно чітко розмежовувати діяльність в рамках навчання та різновиди діяльності, які засвоюються під час навчального процесу. За цих умов активізується роль викладача як суб'єкта навчання, оскільки саме від нього залежить кількість і якість засвоєного матеріалу слухачем як об'єктом навчання. Тому і методи навчання повинні розрізнятися не стільки за особливістю передачі інформації (словесна, наочна, практична), скільки за особливістю формуючої діяльності (або її специфічних підструктур), які обумовлюють виконання і викладачем, і слухачем специфічних систем дій.

За цих умов актуалізуються МАН, які будучи в багатьох рисах схожими на інші методи, відрізняються нетрадиційною технологією навчального процесу:

- активізують мислення, і ця активність залишається надовго, спонукаючи, в силу навчальної ситуації, самостійно приймати творчі за змістом, емоційно забарвлені і мотиваційно виправдані рішення, розвиває партнерські відносини;
- підвищують результативність навчання не шляхом збільшення об'ємів інформації, а з огляду на масштаби й швидкості її переробки;

– забезпечують стабільно високі результати навчання і виховання при мінімальних зусиллях студентів [33].

Налагодження ефективної діяльності в рамках європейської інтеграції значною мірою залежить від розвитку здібностей державного службовця, його потреб та інтересів. Здібності перебувають у тісному взаємозв'язку з потребами, до того ж, вкупі із схильностями, нахилами, бажаннями й прагненнями здібності детермінують певні потреби. Останні слугують джерелом соціально-психологічної активності державного службовця, відображають його стан і рівень розвитку. Здібності й потреби особистості поєднуються в діалектично суперечливу пару, оскільки “реалізація здібностей призводить до задоволення потреб і, навпаки, потреби адекватно реагують на розвиток здібностей” [34].

У контексті вимог європеїзації державного управління доцільно говорити про здібності державного службовця як європейськи зорієнтовані діяльнісні потреби і потреби як цілеспрямовані здібності для самооцінки, управління психоемоційним станом, прийняття рішень, спілкування й самостійного мислення.

З огляду на необхідність врахування потреб та інтересів, використання стимулів і мотивів у розвиваючому процесі, доцільно звернутися до феномену “внутрішньої позиції” (Л. Божович) [35]. Внутрішня позиція – це система реально діючих мотивів особистості щодо оточуючого середовища або його певної сфери, самоусвідомлення та відношення до себе у контексті оточуючої дійсності. У площині зорієнтованості розвитку особистості державного службовця на вимоги європеїзації державного управління це означатиме, що первинними по відношенню до розвиваючого процесу будуть не вимоги національної системи державного управління, українського суспільства чи європейської спільноти. Фактором особистісного розвитку державного управління слугуватиме наявність внутрішніх конкретних і дієвих мотивів та стимулів до реалізації державної європейської політики. Первинність внутрішніх мотивів і стимулів в активній роботі над собою приведення внутрішньої системи координат і цінностей у відповідність до позитивних і конструктивних європейськи зорієнтованих норм і правил спричинена єдністю мотиваційного, афективного та когнітивного компонентів.

Важливість фактора внутрішньої позиції зумовлена його індивідуальною сутністю тому, що вона не може нав'язатися державному службовцю зовнішнім середовищем або найближчим оточенням. Внутрішня позиція фахівця, який займається європейськими справами в рамках вітчизняної державної політики, є свідомим вибором свого місця в житті і професійній діяльності, зумовленого внутрішніми й опосередкованими зовнішніми мотивами. Це особистісне утворення стосується державного службовця загалом і, в процесі його життєдіяльності, зазнає низку якісних змін. Обираючи напрям професійної діяльності, пов'язаний із процесами європейської інтеграції, він не лише визначається з напрямом роботи, а й розвиває внутрішню позицію професіонала – учасника європейської інтеграції. Таким чином відбувається додаткове професійне самовизначення державного службовця, що спричиняє трансформацію системи мотивації, пов'язаної з участю в євроінтеграційних процесах, змінюється відношення державного управління до виконання своїх службово-посадових обов'язків та до самого себе як до суб'єкта активізації цих процесів.

З огляду на викладене, доцільно згадати тезу С. Рубінштейна щодо ролі внутрішньої позиції як внутрішньої умови, через яку переломлюється вплив зовнішнього середовища. У контексті досліджуваної проблеми вплив на ставлення

державного службовця до професійної діяльності в умовах євроінтеграції відбувається в рамках вимог європеїзації державного управління. Важливим є те, що професійне самовизначення має кілька аспектів, які зумовлені віком, досвідом, освітою, мотивами, життєвими й професійними цілями державного службовця. Тобто його внутрішня позиція щодо європейських справ може як формуватися вперше, так і коригуватися у процесі взаємодії із національними та європейськими інституціями, в системі державної служби та під час навчання в системі підготовки, перепідготовки та підвищення кваліфікації державних службовців. І від того, яке спрямування – розвиваюче чи формуюче матиме навчання, значною мірою залежатиме чіткість, конкретність й адекватність внутрішньої позиції державного службовця відносно євроінтеграційних процесів, бачення своєї участі у виконанні вимог європеїзації і, як наслідок, визначення особистісно-професійної ролі й місця в них.

Специфіка розвитку дорослої людини та імперативне спрямування завдань із реалізації проєвропейських заходів дещо змінюють і послідовність стадій формування внутрішньої позиції державного службовця. Якщо, за твердженням С. Рубінштейна, в юнацькому віці стадії вибору професії співвідносяться як “хочу” – “можу” – “треба” [36], то в системі державної служби першочергово актуалізується стадія “треба”. Якщо внутрішня позиція знаходиться під впливом імперативу “треба”, то на практиці це означає перехід від створення умов і мотивації для розвитку особистості державного службовця до штучного втручання у процес його саморозвитку й професійного визначення. Тобто знання цих стадій необхідно для формування системи мотивації і, з її допомогою, організації методологічно правильного розвиваючого процесу, який передбачав би також використання стадій “хочу” й “можу”. Трансформація вказаних етапів в особисту психологічну установку державного управління сприяють активізації його творчих здібностей, допомагають співвіднести власний потенціал із професійними цілями.

Узагальнюючи, зазначимо, що передумови розвитку особистості державного управління мають дуальний характер, оскільки, з одного боку, охоплюють визначення кола, змісту й типу вимог європеїзації державного сектора, а з іншого – передбачають наявність відповідних професійних, психолого-педагогічних, соціальних і навчальних умов. Своєю чергою вимоги щодо європеїзації державного управління, формуючи завдання для різних ієрархічних рівнів державного управління і конкретизуючи перелік професійно-особистісних умінь та навиків, необхідних для їх виконання, стають фактором розвитку фахівця з євроінтеграційних процесів.

Отже, умови розвиваючого процесу сприяють професійному, освітньому й культурному росту державного службовця, а вимоги щодо європеїзації слугують фактором розвиваючого процесу. Основою розвитку державного службовця є його внутрішня позиція як система реально діючих мотивів щодо євроінтеграційних процесів, самоусвідомлення та відношення до себе у контексті вимог європеїзації державного управління.

Література

1. Опанасюк Г. Тенденції підготовки державних службовців у країнах Центральної та Східної Європи [Текст] : монографія / Г. Опанасюк. — К. : УАДУ, 2001. — 284 с.
2. Мельников О. Ф. Парадигма фахової підготовки державних службовців [Текст] : монографія / О. Ф. Мельников. — Х. : Вид-во ХарІДУ НАДУ “Магістр”, 2007. — 424 с.

3. Основи європейської та євроатлантичної інтеграції України [Текст] : навч. посіб. / В. В. Говоруха, В. Г. Бульба, Ю. П. Сурмін [та ін.] ; за заг. ред. академіка НАН України, д. т. н. В. П. Горбуліна. — К. : ДП “Євроатлантикінформ”, 2006. — 416 с.
4. Теоретико-методологічне обґрунтування і методика вивчення потреби в навчанні державно-управлінських кадрів з питань європейської та євроатлантичної інтеграції України [Текст] : монографія / В. Г. Понеділко, О. М. Хмелевська, Ю. О. Молчанова ; за заг. ред. В. І. Лугового, В. Г. Понеділко. — К. : НАДУ, 2005. — 84 с.
5. Основи європейської та євроатлантичної інтеграції України... — 416 с.
6. Тодоров І. Я. Україна на шляху до європейської та євроатлантичної спільноти [Текст] : монографія / І. Я. Тодоров. — Донецьк : Дон НУ, 2006. — 268 с.
7. Фокін Ю. Г. Теория и технология обучения: деятельностный поход [Текст] : учеб. пособ. для студ. высш. учеб. завед. / Ю. Г. Фокин. — М. : Изд. центр “Академия”, 2006. — 240 с.
8. Мухина С. А. Современные инновационные технологии обучения [Текст] / С. А. Мухина, А. А. Соловьёва. — М. : ГЭОТАР-Медиа, 2008. — 360 с.
9. Інтерактивні методи навчання [Текст] : навч. посіб. / за заг. ред. П. Шевчука і П. Фенриха. — Щеців : WSAР, 2005. — 170 с.
10. Кавтарадзе Д. Н. Обучение и игра: введение в интерактивные методы обучения [Текст] / Д. Н. Кавтарадзе. — 2-е изд. — М. : Просвещение, 2009. — 176 с.
11. Тренеру з питань європейської інтеграції [Текст] : навч. посіб. / В. М. Кухаренко, М. Бойцун, Я. М. Мудрий [та ін.] ; за заг. ред. В. М. Кухаренка ; М-во освіти і науки України ; Нац. акад. держ. упр. при Президентові України ; Нац. техн. ун-т “Харків. політехн. ін-т” ; Ун-т Лондон Метрополітан (Великобританія). — К. : Міленіум, 2009. — 601 с.
12. Інтерактивні методи навчання... — 170 с.
13. Ананьев Б. Г. О проблемах современного человекознания [Текст] / Б. Г. Ананьев. — СПб. : Питер, 2001. — 272 с.
14. Основи філософії [Текст] : учеб. пособ. для вуз. / рук. автор. колл. и отв. ред. Е. В. Попов. — М. : Гуманит. изд. центр ВЛАДОС, 1997. — 320 с.
15. Протасова Н. Г. Теоретичні основи навчання державних службовців у системі підготовки та підвищення кваліфікації [Текст] : навч.-метод. посіб. / Н. Г. Протасова. — К. : УАДУ, 2000. — 160 с.
16. Кремінь В. Г. Формування особистості професіонала в контексті вимог ХХІ століття / В. Г. Кремінь // Педагогічний процес: Теорія і практика педагогічної психології [Текст] : зб. наук. пр. — Вип. 3. — К. : [б. в.], 2005. — С. 10—20.
17. Міропольська М. А. Професійне самовизначення як основа професійної орієнтації / М. А. Міропольська // Педагогічний процес: Теорія і практика педагогічної психології [Текст] : зб. наук. пр. — К. : [б. в.], 2005. — Вип. 3. — С. 177—182.
18. Лукина В. С. Исследование мотивации профессионального развития / В. С. Лукина // Журнал “Вопросы психологии” [Текст]. — 2004. — № 5. — С. 25—32.
19. Протасова Н. Г. Теоретичні основи навчання державних службовців у системі підготовки та підвищення кваліфікації... — 160 с.
20. Там само. — 160 с.
21. Там само. — 160 с.
22. Основи філософії... — 320 с.

23. Підвищення кваліфікації державних службовців: вивчення потреби та організація навчання [Текст] : зб. наук. пр. / кол. авт. — К. : УАДУ, 2000. — 148 с.
24. Теоретико-методологічне обґрунтування і методика вивчення потреби в навчанні державно-управлінських кадрів з питань європейської та євроатлантичної інтеграції України... — 84 с.
25. Основи європейської та євроатлантичної інтеграції України... — 416 с.
26. Теоретико-методологічне обґрунтування і методика вивчення потреби в навчанні державно-управлінських кадрів з питань європейської та євроатлантичної інтеграції України... — 84 с.
27. Там само. — 84 с.
28. Основи європейської та євроатлантичної інтеграції України... — 416 с.
29. Теоретико-методологічне обґрунтування і методика вивчення потреби в навчанні державно-управлінських кадрів з питань європейської та євроатлантичної інтеграції України... — 84 с.
30. Лукина В. С. Исследование мотивации профессионального развития... — С. 25—32.
31. Прогасова Н. Г. Теоретичні основи навчання державних службовців у системі підготовки та підвищення кваліфікації... — 160 с.
32. Кремінь В. Г. Формування особистості професіонала в контексті вимог ХХІ століття. — С. 10—20.
33. Мухина С. А. Современные инновационные технологии обучения... — 360 с.
34. Клепиков О. І. Творчі резерви особи (Курс практичної філософії) [Текст] / О. І. Клепиков, І. Т. Кучерявий. — К. : Вища школа, 1995. — 163 с.
35. Лукина В. С. Исследование мотивации профессионального развития... — С. 25—32.
36. Там же. — С. 25—32.

О. Akimov

**PSYCHOLOGICAL AND PEDAGOGICAL CONDITIONS
OF THE DEVELOPMENT OF THE PSYCHOLOGICAL STRUCTURE
OF THE CIVIL SERVANT PERSONALITY IN THE CONTEXT OF PUBLIC
ADMINISTRATION AS TO EUROPEANIZATION REQUIREMENTS**

The article describes the psychological and pedagogical conditions of the development of the psychological structure of the civil servant personality in the context of public administration as to Europeanization requirements. The prerequisites and problems of development of professional, psychological, pedagogical, social and educational conditions of the personality of civil servant working in terms of European integration are considered.

Key words: psychological readiness, professional activities, psychological and pedagogical conditions, European integration.