

*Т. А. Соколова,
здобувач, Інститут проблем державного управління та місцевого самоврядування НАДУ
при Президентіві України*

ДІАГНОСТИКА КАР'ЄРНОГО ПОТЕНЦІАЛУ ДЕРЖАВНИХ СЛУЖБОВЦІВ ЯК ШЛЯХ ПІДВИЩЕННЯ ЕФЕКТИВНОСТІ ДЕРЖАВНОЇ СЛУЖБИ УКРАЇНИ

В статті на базі основних принципів діагностики кар'єрного потенціалу державного службовця досліджено його особово-професійні характеристики та складові, розроблено алгоритм діагностики кар'єрного потенціалу, що дозволяє оцінити і на цій основі побудувати траєкторію його індивідуального кар'єрного розвитку.

In the article on the basis of main principles of civil servant potential career diagnostic his personal and professional characteristics and components are researched, the algorithm of career potential diagnostic is worked out, that allows to evaluate and build on this basis the trajectory of his individual career development.

Ключові слова: державна служба, діагностика, компонент, оцінка, кар'єрний потенціал державного службовця.

Key words: public service, diagnostics, component, evaluation, civil servant career potential.

ПОСТАНОВКА ПРОБЛЕМИ

Державна служба в Україні як сфера професійної діяльності продовжує своє становлення. Однак сьогодні для успішного вирішення завдань, що стоять перед кадровими службами органів державного управління, вимагає проведення акмеологічної діагностики кар'єрного потенціалу державних службовців. Це дозволить визначити цілі та можливості особового, професійного розвитку, отже, розвитку їх кар'єрного потенціалу. Саме створення комплексної системи діагностики і розвитку кар'єрного потенціалу дозволить не тільки виявити, чи є в даного державного службовця необхідні якості для роботи в системі державної служби, а й дасть можливість визначити потреби в його подальшому професійному розвитку. Актуальність цієї теми посилюється саме на сучасному етапі розвитку державності України, оскільки суттєво зростають роль та значення забезпечення суб'єктів владних повноважень кваліфікованими кадрами, що здатні до ефективного управління.

АНАЛІЗ ОСТАННІХ ДОСЛІДЖЕНЬ І ПУБЛІКАЦІЙ

В останні роки з'явилося багато наукових досліджень стосовно ролі та місця державних службовців в умовах перманентної кризи державного управління і шляхів його вдосконалення. Значне місце в цих роботах займають питання побудови професійної кар'єри державних службовців.

Деякі аспекти проходження державної служби, зокрема особистісно-професійного розвитку управлінських кадрів, вивчали такі українські та російські дослідники, як А. Князев, М. Лаумулін, І. Лотова, А. Мельничук, Є. Могільовкін, І. Одінцова, Ю. Синягін, А. Хохлов та інші. З'явилися цікаві наукові праці й дослідження цілосної людини як суб'єкта міжособистісного спілкування, професійної та управлінської діяльності російських та вітчизняних фахівців, таких як О. Анісімов, Є. Богданов, В. Бранський, Л. Бурлачук, В. Зазикін, А. Деркач, В. Ільїн, Н. Кузьміна, І. Лотова, І. Носс, Л. Паутова, С. Пожарський, А. Ситніков, Л. Степнова, Є. Сулова. Вивченню межі людської психіки приділяли увагу як західні, так і вітчизняні фахівці, зокрема А. Маслоу та А. Бодалєв.

Однак, як свідчать дослідження, дотепер ще не вирішено проблему ефективного проходження державними службовцями державної служби в Україні, не проводиться індивідуальна робота з державними службовцями зі створення їхнього прогностичного статусу, тобто власного статусу в майбутній професійній діяльності, що й зумовило необхідність подальшого дослідження даної тематики.

МЕТА ДОСЛІДЖЕННЯ

Автор досліджує ефективність побудови кар'єри на державній службі в Україні на базі дослідження типів державних службовців, рівнів складових кар'єрного потенці-

алу державних службовців та їхніх психолого-акмеологічних характеристик і напрямів акмеологічної діагностики кар'єрного потенціалу.

Метою є встановлення особливого набору засобів і методів для підвищення кар'єрного потенціалу державних службовців, а також пропозиція діагностики цього потенціалу на основі оцінки його складових.

ОСНОВНІ РЕЗУЛЬТАТИ

Успішне вирішення завдань, що стоять перед кадровими службами, вимагає проведення акмеологічної діагностики кар'єрного потенціалу державного службовця, яка дозволяє визначити цілі та можливості особового, професійного розвитку, а отже, розвитку кар'єрного потенціалу. Акмеологічна діагностика є "вхідним етапом" для кожного державного службовця як кандидата для переходу на наступну посаду. Після зайняття посади робота з державним службовцем щодо розвитку особово-професійного та кар'єрного потенціалу продовжується, і в рамках моніторингу вироблена траєкторія кар'єрного розвитку державного службовця відстежується і коригується [7].

Акмеологія як наука, що спрямована на забезпечення досконалого стану соціальних систем (і людини також) завдяки самоорганізації, дозволяє виявляти тенденції, закономірності, умови, чинники і особливості даного потенціалу. Під час акмеологічної діагностики кар'єрного потенціалу зростання поєднуються дві орієнтації: на прогноз результативності діяльності державного службовця і на особово-професійний розвиток державного службовця. Тож, на нашу думку, діагностика кар'єрного потенціалу державного службовця — одне з головних завдань діяльності кадрової служби органу державного управління.

Російські дослідники виділяють такі базові принципи діагностики кар'єрного потенціалу державного службовця, які необхідно використовувати відповідними підрозділами кадрових служб: єдності науки і практики — використання сучасних напрацювань психології, соціології та інших наук; антропологічний — урахування індивідуального розвитку державного службовця, його фізичних, вікових характеристик тощо; лонгітюдності — аналіз тенденцій змін людини в часі; цілісності — складання повного портрету державного службовця з урахуванням різних проявів його особистості; зворотного зв'язку — обговорення з державними службовцями результатів діагностики, які можуть бути використаними ними надалі в цілях особового і професійного розвитку [1; 14; 19; 20].

Створення комплексної системи діагностики і розвитку кар'єрного потенціалу дозволить виявити наявність у даного державного службовця необхідних якостей для роботи в системі державної служби та дасть змогу визначити потребу в його подальшому професійному розвитку. Саме поєднання "потреба — здатність — можливість" зростання, розвитку і самореалізації є ключовим для розуміння особливостей кар'єрного зростання держслужбовців.

Вважаємо, що під час діагностики кар'єрного потенціалу повинні виконуватися такі головні завдання: визначення нинішнього стану особово-професійного розвитку державного службовця; розробка плану та заходів, необхідних для успішного кар'єрного зростання державних службовців.

Як наголошується у низці робіт, зміст поняття "кар'єрний потенціал державного службовця" базується на трьох складових: професійно-кваліфікаційній, мотиваційно-поведінковій і акмеологічній [15].

Під професійно-кваліфікаційною складовою кар'єрного потенціалу державного службовця розуміються зовнішні обставини і внутрішні характеристики службовця, наявність яких визначається особливостями його службових

функцій. Тобто професійно-кваліфікаційна складова кар'єрного потенціалу є сукупністю формальних показників рівня придатності персоналу до професійної діяльності: фактичний вік; вік початку управлінської діяльності; загальний трудовий стаж; рівень посади на даний час; досвід діяльності; стаж роботи на державній службі; результативність діяльності; швидкість кар'єри.

Мотиваційно-поведінкова складова кар'єрного потенціалу є психологічною характеристикою можливості подальшого кар'єрного зростання державного службовця, потреби в кар'єрному просуванні та свідчить про наявність у державного службовця характеристик, які визначають його мотиви діяльності на державній службі, емоційно-вольові та лідерські якості. Дана складова включає такі компоненти: мотиваційний, вольовий, адаптивно-стильовий.

Мотиваційний компонент характеризує ставлення до кар'єри і потребу вирішувати завдання, пов'язані з кар'єрним просуванням. Він формується як внутрішня потреба до продуктивної діяльності, залученої до інноваційних процесів, і як спрямованість на кар'єру в системі державної служби, що припускає прагнення до підвищення формального статусу в організаційно-управлінській ієрархії. Вольовий компонент є "силою особи" і виявляється у здатності долати перешкоди в досягненні мети, прояві своїх вольових якостей при вирішенні професійних завдань, у здатності до управління. Адаптивно-стильовий компонент включає знання і вміння, необхідні для вирішення управлінських завдань, особові якості та індивідуальний стиль держслужбовця.

Під акмеологічною складовою кар'єрного потенціалу розуміється наявність у державного службовця особових характеристик, що визначають його націленість на розвиток власного потенціалу, реалізацію в професійній діяльності та досягнення в цій сфері якомога більш високих результатів. Акмеологічна складова включає такі компоненти: ціннісно-смысловий, психологічний, когнітивний, творчий, рефлексивний.

Когнітивний компонент характеризує прагнення людини актуалізувати свій потенціал як інтелектуальну складову, яку А. Маслоу вважав вершиною піраміди ієрархії потреб та цього приводу писав: "Самоактуалізовані індивіди є більш зрілими, більш олюдненими, початково вони виступають як люди, що задовольнили свої базові потреби, люди, чиє життя управляється вищими мотивами. Їх можна назвати "метамотивованими". Вони присвячують себе без залишку своїй справі, служать своєму покликанню, вони знають своє призначення, втілене в улюбленій роботі" [13, с. 313].

Ціннісно-смысловий компонент характеризує структуру свідомості, визначальну соціальну мету і стимули до кар'єрного зростання, методи і способи досягнення мети.

Проектно-творчий компонент характеризує бачення державним службовцем зони перспективного зростання і розвитку, його прагнення вийти за межі стереотипного, звичного, регламентованого відповідними нормами.

Аутопсихологічний компонент передбачає співвіднесення знання про себе з вимогами і нормами державної служби, уявлення про слабкі та сильні сторони своєї особи, потенційні можливості, уявлення про вірогідні зміни умов діяльності. На думку деяких дослідників, даний компонент характеризує аутопсихологічну компетентність державного службовця [11] і рівень саморегуляції, який П. Жане розглядав як вищий критерій розвитку особи, як процес опосередкування соціальних норм і цінностей, як систему внутрішніх вимог, які перетворюють людину на активного суб'єкта [17]. На нашу думку, саме подібна сукупність знань є передумовою для планування подальших кроків по досягненню цілей професійного просування і зростання.

Запропонована діагностика кар'єрного потенціалу включає інтегральну оцінку складових цього потенціалу, тому в якості критеріїв доцільно використовувати ті, які характеризують важливі сторони державного службовця як суб'єкта управління, відштовхуючись при цьому від компонентів кожної з трьох складових кар'єрного потенціалу. Але відзначимо, що кожен з компонентів кар'єрного потенціалу визначається за допомогою спеціальних процедур, в тому числі опитування, тестування, оцінки керівництва тощо.

Завдання діагностики кар'єрного потенціалу державного службовця — визначення відносної значущості кожної складової даного потенціалу, що передбачає вибір відповідних методик з попередньою оцінкою їх адекватності й достовірності. На основі виділених критеріїв, вважаємо, і можна сформулювати типологію державних службовців за рівнем кар'єрного потенціалу.

Розглянемо адаптовану матричну модель управління кадровими процесами для інтегральної оцінки розвитку кар'єрного потенціалу державних службовців на різних етапах кар'єри державних службовців [21]. Сама схема комплексної оцінки і розвитку потенціалу кар'єрного зростання державного службовця складається з 2-х основних етапів: вступу на посаду, що поділяється на відбір претендентів та період адаптації на новій посаді, та проходження служби, що полягає у роботі на посаді, зайнятті вищої посади в структурі, звільненні з організації (досягнення граничного віку, перехід на іншу роботу).

При цьому методи діагностики кар'єрного потенціалу державного службовця можуть бути такі: психологічне тестування, опитування, співбесіда, оцінка колег, оцінка керівника, само-оцінка, стажування на вищих посадах. Психологічне тестування дозволяє виявити індивідуальні якості державного службовця, установити рівень наявних знань, опитування — установити кар'єрні прагнення та устремління; оцінки керівництва та колег — з'ясувати, наскільки співвідносяться особисті амбіції з рівнем виконання функціональних обов'язків, стажування дозволяє установити, наскільки державний службовець здатен впоратися з виконанням більш складних завдань.

Важливим методом кадрової роботи є співбесіди працівників кадрових служб зі службовцями. Співбесіди дозволяють визначити творчий потенціал особистості, з'ясувати проблеми, з якими стикаються державні службовці під час роботи. Це дає можливість завершити створення профілю державного службовця та визначити конкретні напрями його професійного навчання як найбільш ефективного способу допомоги в побудові кар'єри. На нашу думку, доцільно проведення діагностики і тих осіб, що звільняються з організації, а отримані дані можуть слугувати підґрунтям для підбору нових працівників, вдосконалення діяльності окремого підрозділу або організації в цілому. Вважаємо, що у цілому комплексна система оцінки і розвитку кар'єрного потенціалу дозволяє типологізувати державних службовців, розробити рекомендації для кадрових служб і державних службовців щодо розвитку і оптимізації їхнього кар'єрного потенціалу.

Здійснення заходів розвитку кар'єрного потенціалу має забезпечити державному службовцю постійне накопичення професійної компетентності за рахунок безперер-

Таблиця 1. Алгоритм діагностики кар'єрного потенціалу державного службовця

Етапи діагностики	Результат діагностики
1 етап – оцінка професійно-кваліфікаційної складової кар'єрного потенціалу	Визначення рівнів професійно-кваліфікаційної складової кар'єрного потенціалу зростання. Високий рівень означає наявність здатності до управлінської діяльності; низький рівень – її відсутність
2 етап – оцінка мотиваційно-поведінкової складової потенціалу кар'єрного зростання	Визначення рівнів мотиваційно-поведінкової складової кар'єрного потенціалу дає інформацію про наявність або відсутність вираженої потреби в кар'єрному зростанні
3 етап – оцінка акмеологічної складової кар'єрного потенціалу	Визначення рівнів акмеологічної складової кар'єрного потенціалу (високий, середній, низький) та можливостей нарощування ресурсів для розвитку кар'єрного потенціалу
4 етап – інтегральна оцінка складових кар'єрного потенціалу	Поєднання рівнів складових кар'єрного потенціалу дозволяють виділити типи державних службовців, дати рекомендації для подальшого розвитку і оптимізації потенціалу кар'єрного зростання

ного навчання та самоосвіти, розвиток індивідуальних якостей та належний саморозвиток.

Визначення і опис складових кар'єрного потенціалу державного службовця і їх компонентів дає можливість здійснити діагностику потенціалу. Існують різні алгоритми цієї діагностики, але найприйнятнішим, на нашу думку, є той, що пропонує І. Носс, він складається з шести послідовних етапів: 1) дослідження спеціальностей, вибір показників, що визначають професійно значущі якості, з попередньою оцінкою їх адекватності та достовірності; 2) формування репрезентативної вибірки; 3) дослідження і вибір "зовнішнього" критерію; 4) обробка результатів діагностики, оцінка виду статистичного розподілу отриманих показників і їх групування; 5) оцінка інформативності ознак на основі дисперсійного, кореляційного і кластерного аналізу простору тестових показників і зовнішнього критерію; 6) вибір методу апроксимації і визначення виду прогностичної функції професійної придатності на основі множинного регресійного аналізу показників [16].

На нашу думку, з урахуванням вищезгаданих складових кар'єрного потенціалу доцільно використовувати алгоритм діагностики цього потенціалу, що складається з чотирьох етапів, наведених у табл. 1. При цьому перші три етапи можна здійснювати як послідовно, так і паралельно, а четвертий етап — після здійснення трьох перших.

Типи державних службовців, отримані в результаті поєднання рівнів складових кар'єрного потенціалу, базуються на психолого-акмеологічних характеристиках державних службовців, наведених, наприклад, у [3]. При цьому розглядаються три рівні (рівень професійно-кваліфікаційної, рівень мотиваційно-поведінкової та рівень акмеологічної складової кар'єрного потенціалу), що мають два значення — низький рівень (Н) і високий рівень (В). Середній рівень не розглядається, оскільки в реальній практиці слугує радше як межа для розподілу низького і високого рівня. Відповідно до цього і ґрунтуючись на роботах дослідників-акмеологів [3; 4; 8; 10], можна виділити вісім груп державних службовців, кожна з яких має свої характерні особливості. Це дозволяє запропонувати для кожної з груп особливий набір засобів і методів для підвищення кар'єрного потенціалу представників саме цієї групи. Розглянемо їх детальніше.

Група ННН. Для представників цієї групи характерні: прагматизм, самовпевненість, завищена оцінка своїх можливостей; відносно примітивне мислення, проблеми в освоєнні нового, зумовлені цим труднощі в навчанні; негнучкість відносин з людьми; схильність до використання стандартних способів дій; почуття утруднення при зміні звичних умов діяльності; чутливість до думки про них оточення.

Ці характеристики дозволяють сформувавши такі рекомендації для цієї групи: використання при підвищенні професійної кваліфікації активно-ігрових технологій навчання за А.Князевим [9]; акмеологічний тренінг за А.Сітніковим [7]; тренінг аутопсихологічної компетентності за Л.Степновою [18]; акмеологічна технологія "Кар'єрний крок" [12]; у кадровій політиці враховувати відсутність у представників цієї групи виразно вираженої мотивації до професійного і кар'єрного зростання.

Для представників групи ННВ характерні: надмірна соромливість, конформність, відсутність заздрисності, схильність поступатися дорогою іншим; висока здатність викликати симпатію оточення до себе, чарівливість; уміння ладнати в колективі; невпевненість в собі.

Ці характеристики дозволяють сформувавши такі рекомендації для цієї групи: акмеологічний тренінг за А.Сітніковим [7]; організаційно-діяльнісна гра за О.Анісимовим [2]; акмеологічна технологія "Кар'єрний крок" [12]; у кадровій політиці звернути увагу на даних державних службовців як резерв на висунення в перспективі, а також на розвиток у них мотиваційної складової.

Група НВН. Для представників цієї групи характерні: схильність до ризику, готовність мати справу з нестандартними завданнями; багатство емоційного життя; прагматизм; прагнення до самостійності; самовпевненість, схильність до перебільшення своїх можливостей; схильність перебільшувати роль випадку; прагнення не зв'язувати себе правилами, дистанціюватися від колективу.

Ці характеристики дозволяють сформувавши такі рекомендації для цієї групи: акмеологічний тренінг за А.Сітніковим [7]; організаційно-діяльнісна гра за О.Анісимовим [2]; акмеологічна технологія "Кар'єрний крок" [12]; у кадровій політиці звернути увагу на представників цієї групи, що мають рівень мотиваційної складової вище середнього, для створення умов, що сприяють поліпшенню їх управлінського досвіду.

Для представників групи НВВ характерно усвідомлене ухвалення рішень; завзятість у досягненні мети; орієнтація на формування власної думки; незалежність у поглядах; готовність до співпраці, уважність до людей; високі бали за шкалою "особово-професійний потенціал".

Для цієї групи доцільні такі рекомендації: акмеологічний тренінг за А.Сітніковим [7]; організаційно-діяльнісна гра за О.С.Анісимовим [2]; акмеологічна технологія "Кар'єрний крок" [12]; тренінг аутопсихологічної компетентності за Л.Степновою [18]; у кадровій політиці для представників цієї групи, члени якої мають високий потенціал кар'єрного зростання, створювати умови, що сприяють поліпшенню їх управлінського досвіду.

Група ВНН. Для представників цієї групи характерні: терпляче відношення до ситуації невизначеності; схильність до використання шаблонних методів при вирішенні управлінських завдань; прагматизм, відсутність сентиментальності; схильність до ризику, готовність мати справу з незнайомими речами, багатство емоційних реакцій; негативні оцінки за шкалою "кровна ідея керівника".

Ці характеристики дозволяють сформувавши такі рекомендації для даної групи: при підвищенні професійної кваліфікації використання активно-ігрових технологій навчання за А.Князевим [9]; акмеологічний тренінг за А.Сітніковим [7]; тренінг аутопсихологічної компетентності за Л.Степновою [18]; у кадровій політиці враховувати рівень нижче середнього по мотиваційній і акмеологічній складовій як показник кар'єризму.

Для представників групи ВНВ характерним є: рівень нижче середнього мотиваційної складової; самовпевненість; усвідомлене ухвалення рішень; завзятість у досяг-

ненні мети; прагнення дотримуватися встановлених правил; орієнтація на формування власної думки, незалежність у поглядах.

Ці характеристики дозволяють сформувавши такі рекомендації для цієї групи: акмеологічний тренінг за А.Сітніковим [7]; організаційно-діяльнісна гра за О.Анісимовим [2]; акмеологічна технологія "Кар'єрний крок" [12].

Група ВВН. Для представників цієї групи характерні: готовність до співпраці, природність у спілкуванні; уважність до людей; стабстраху перед складними ситуаціями; упевненість у собі, висока самооцінка; тяга до домінування в колективі; усвідомлене ухвалення рішень і завзятість у досягненні мети; відповідальність, обов'язковість, дисциплінованість; відсутність надлишкової емоційності у відносинах з колегами; неухильне наслідування соціальних вимог; відсутність утруднень при виконанні діяльності в ситуації з відсутністю зворотного зв'язку або непередбачуваним результатом; низький рівень професійної навченості.

Ці характеристики дозволяють сформувавши такі рекомендації для цієї групи: при підвищенні професійної кваліфікації використовувати активно-ігрові технології навчання за А.Князевим [9]; кар'єрний самоменеджмент за Є.Могилевкіним [15]; акмеологічна технологія "Кар'єрний крок" [12].

Для представників групи ВВВ характерні: відсутність дискомфорту при виконанні діяльності за відсутністю зворотного зв'язку або непередбачуваністю результату; здатність коригувати цілі відповідно до обставин, що змінюються; висока оцінка своїх професійних можливостей; наявність умінь, навичок і компетенцій, релевантної мети і ситуації діяльності; високий рівень необхідних для державної служби індивідуальних якостей; високий рівень особистісно-професійного і управлінського потенціалу. Рекомендації для цієї групи такі: зарахування в групу кадрового резерву з перспективою швидкого службового зростання; акмеологічна технологія "Кар'єрний крок" [12]; кар'єрний самоменеджмент за Є.Могилевкіним [15].

Як ми бачимо, в цілому для всіх груп основні напрями розвитку кар'єрного потенціалу передбачають: підвищення в державного службовця рівня задоволеності працею; циклічне перенавчання відповідно до вимог, що змінюються, в організаційному середовищі; створення умов, що сприяють професійно-кваліфікаційному та управлінському розвитку; ротація державних службовців; формування "командного духу".

Завдяки цьому в результаті оптимізації і розвитку кар'єрного потенціалу відбувається послідовне накопичення державним службовцем професійної компетентності, що передбачає безперервні освітні та самоосвітні процеси, а також розвиток особових якостей, що забезпечують належну ефективність управління власним кар'єрним потенціалом. У свою чергу, це передбачає включення в програму розвитку кар'єрного потенціалу системи таких практичних занять, як інтегральна оцінка кар'єрного потенціалу; підвищення управлінських умінь за допомогою активних методів навчання; навчання ефективним стилям управлінської діяльності; формування і підвищення рівнів розвитку професійної самосвідомості та аутопсихологічної компетентності; проходження тренінгів професійного зростання; антистресових програм, орієнтованих на особову корекцію самооцінки; програм підвищення емоційної і психофізичної стійкості шляхом опанування способів психічної саморегуляції.

Необхідно враховувати і те, що кар'єрний потенціал пов'язаний безпосередньо з особистою метою кар'єри, яка має багатший зміст, ніж сфера професійної діяльності, пев-

на робота або конкретне місце на службових сходах.

Для ретроспективної і перспективної оцінки життєвого шляху фахівцями активно використовуються прийоми "керованої фантазії" [5]. Один прийом полягає у "вживанні" у свій уявний образ у старості з підведенням підсумків "прожитого життя", інший — у "прискоренні часу", коли випробовуваний уявляє свій пройдений життєвий шлях через п'ять років, потім десять і т.д.

Після створення образу майбутнього в кар'єрі, можна провести аналіз "цілі — засоби", при цьому кар'єрні цілі повинні задовольняти такі вимоги: конкретність, досяжність, протяжність у часі, вимірність, екологічність [15]. Індивідуальна робота розвиває здатність державного службовця діяти з певним просторово-часовим випередженням, оскільки будь-які судження чи акти мислення людини несуть у собі своє минуле, вони не будуються наново, в них відбиваються деякі контури найближчого майбутнього.

Таким чином, основна мета акмеологічної діагностики, оцінки і розвитку кар'єрного потенціалу полягає в тому, щоб за допомогою спеціальних технологій, методик, прийомів сформувавши і закріпити в державного службовця потребу в самопізнанні, саморозвитку і самореалізації його "Я", що забезпечує внутрішню гармонію і стійку адаптацію поведінки суб'єкта в професійному середовищі. Завдяки цьому державний службовець отримує здібності, навички й уміння впливати на професійне середовище, чітко формулювати життєві та професійні цілі, вибудовувати систему очікувань і прогнозів відносно майбутнього, розробляти способи їх досягнення і тим самим впливати на власну стратегію розвитку і самореалізації [6]. А структура, що здійснюють роботу з кадрами, акмеологічні технології і методику дозволяють формувати і використовувати людські ресурси органу влади, спираючись на науково обгрунтовані критерії і правила, а не шляхом проб і помилок.

ВИСНОВКИ

Розгляд державного службовця як суб'єкта управління дозволяє виділити складові його кар'єрного потенціалу: професійно-кваліфікаційну, мотиваційно-поведінкову і акмеологічну. Професійно-кваліфікаційна складова потенціалу кар'єрного зростання є об'єктивним критерієм цього потенціалу і включає два компоненти: діяльнісний і кар'єрно-динамічний. Мотиваційно-поведінкова складова є сукупністю мотиваційного, волевого, адаптивно-стильового компонентів. Акмеологічна складова включає такі компоненти: ціннісно-смыслову, психологічну, когнітивну, творчу, професійну навченість.

Розроблений алгоритм діагностики кар'єрного потенціалу дозволяє оцінити особово-професійні характеристики кандидата і на цій основі побудувати траєкторію його індивідуального кар'єрного розвитку, що має стати подальшим напрямом досліджень. Застосування алгоритму акмеологічної діагностики потенціалу дозволяє за рівнем кар'єрного потенціалу виявити типи державних службовців. Дані типи базуються на психолого-акмеологічних характеристиках службовців і є основою для складання профілів державних службовців і програм їх подальшого професійного навчання.

Література:

1. Акмеология: учебник / Под общ. ред. А.А. Деркача. — М.: Изд-во РАГС, 2002. — 650 с.
2. Анисимов О.С. Креативная акмеология: учебно-методическое пособие / О.С. Анисимов. — М.: Изд-во РАГС, 2007. — 274 с.
3. Богданов Е.Н., Зазыкин В.Г. Введение в акмеологию: учеб.-метод. пособие / Е.Н. Богданов, В.Г. Зазыкин;

Калуж. гос. пед. ун-т. — Калуга, 2000. — 96 с.

4. Бодалев А.А. Вершина в развитии взрослого человека: характеристики и условия достижения / А.А. Бодалев. — М.: Флинта: Наука, 1998. — 168 с.

5. Бурлачук Л.Ф. Словарь справочник по психодиагностике / Л.Ф. Бурлачук. — СПб.: Питер, 2007. — 687 с.

6. Деркач А.А. Мониторинг личностно-профессионального развития в системе подготовки и переподготовки государственных служащих / А.А. Деркач, В.Г. Зазыкин, Ю.В. Синягин. — М.: Изд-во РАГС, 1999. — 144 с.

7. Деркач А.А. Формирование и развитие профессионального мастерства руководящих кадров: социально-психологический тренинг и прикладные психотехнологии / А.А. Деркач, А.П. Ситников. — М.: Луч, 1993. — 71 с.

8. Деркач А.А., Кузьмина Н.В. Акмеология: пути достижения вершин профессионализма / А.А. Деркач, Н.В. Кузьмина. — М.: РАУ, 1993. — 23 с.

9. Князев А.М., Одинцова И.В. Режиссура и менеджмент технологии игрового обучения: учеб. пособие / Под общ. ред. А.А. Деркача. — М.: Изд-во РАГС, 2008. — 208 с.

10. Кузьмина Н.В. Предмет акмеологии / Н.В. Кузьмина. — СПб.: Политехника, 2002. — 189 с.

11. Лаумулин М. На службе отечеству / М. Лаумулин. Журнал из Казахстана № 9 (121) 12-25 мая 2004 г. [Электронный ресурс]. — Режим доступа: <http://www.continent.kz/2004/09/8.htm>.

12. Лотова И.П. Психолого-акмеологические основы профессиональной карьеры государственных служащих. — 2-е изд., перераб. и доп. — Тула: Изд-во Тул. гос. пед. ун-та, 2003. — 231 с.

13. Маслоу А. Дальние пределы человеческой психики / А. Маслоу [пер. с англ. А.М. Татлыдаевой; Научн. ред. вступ. статья и коммент. И.Н. Акулиной]. — СПб.: Евразия, 1997. — 430 с.

14. Мельничук А.С., Синягин Ю.В.: Диагностическое сопровождение личностно-профессионального развития управленческих кадров // Акмеология: методология, методы и технологии. Мат. научной сессии / Под общ. ред. А.А. Деркача. — М.: РАГС, 1998. — 232 с.

15. Могилевкин Е.А. Карьерный рост: диагностика, технологии, тренинг / Е.А. Могилевкин. — СПб.: Речь, 2007. — 335 с.

16. Носс И.Н. Акмеологическая диагностика государственных служащих / Под общ. ред. проф. А.А. Деркача. — М.: Изд-во МГОУ, 2007. — 339 с.

17. Рабочая книга практического психолога: Пособие для специалистов, работающих с персоналом / Под ред. А.А. Бодалева и др. — М.: Изд-во Ин-та психотерапии, 2003. — 629 с.

18. Степнова Л.А. Развитие аутопсихологической компетентности: овладение акмеологическими технологиями: учебное пособие. — М.: Изд-во РАГС, 2001. — 129 с.

19. Сулова Е.А. Акмеологическая модель диагностики профессиональной и личностной компетентности // Личностно-профессиональная компетентность государственных служащих: акмеологический подход / Под ред. А.А. Деркача. — М.: Изд-во РАГС, 2005. — 295 с.

20. Сулова Е.А. Теоретико-методологические основания акмеологической диагностики // Акмеология: итоги, проблемы, перспективы. Материалы научной конференции, посвященной 10-летию кафедры акмеологии и психологии профессиональной деятельности РАГС / Под общ. ред. А.А. Деркача. — М.: Изд-во РАГС, 2004. — 270 с.

21. Хохлов А.А. Социология кадрового обеспечения органов власти: теоретико-методологический аспект / А.А. Хохлов. — Орел: Изд-во ОРАГС, 1997. — 132 с.

Стаття надійшла до редакції 12.01.2011 р.