

## **ОСОБИСТІСНА ВИМОГЛИВІСТЬ ЯК ЧИННИК ЕФЕКТИВНОЇ ПРОФЕСІЙНОЇ РЕАЛІЗАЦІЇ ДЕРЖАВНОГО СЛУЖБОВЦЯ**

У статті розглядаються актуальні питання професійної компетентності фахівця. Обґрунтовано та представлено архітектуру структурного змісту професійної компетентності державного службовця через структурно-функціональні компоненти, які визначаються функціонально-професійними компетенціями як певною структурою комунікативно-організаторських вмінь. Емпірично визначено роль особистісної вимогливості в ефективній професійній реалізації фахівця, описано види професійно-статусного модусу особистісної вимогливості та конкретизовано ефекти їх трансформацій на різних етапах становлення державного службовця.

*Ключові слова:* професійна компетентність, структурно-функціональні компоненти професійної компетентності, особистісна вимогливість, професійно-статусний модус особистісної вимогливості.

В статье рассматриваются актуальные проблемы профессиональной компетентности профессионала. Представлена архитектура структурного содержания профессиональной компетентности государственного служащего, выделены ее компоненты, которые определяются функционально-профессиональными компетенциями как некоторой структурой коммуникативно-организаторских умений. Эмпирически определена роль личностной требовательности в эффективной деятельности профессионала, описаны виды профессионально-статусного модуса личностной требовательности и конкретизированы эффекты их трансформаций на разных этапах становления государственного служащего.

*Ключевые слова:* профессиональная компетентность, структурно-функциональные компоненты профессиональной компетентности, личностная

требовательность, профессионально статусный модус личностной требовательности.

The urgent problems of professional competence and professionalism are examined in the article Structural components of professional competence of employment centre public servants are proved and represented by means of structural and functional components. Structural and functional components of professional competence of specialists are determined by functional professional competences a definite structure of communicative and organizational skills. Empiricall determined the role of personal demands in an efficient professional activity, describes the types of professional status mode of personal demands and specified the effects of their transformations at different stages of a public servant.

*Keywords:* professional competence, specialist, important professional peculiarities of state officer, personal exactingness, professional status modus of personal exactingness.

**Постановка наукової проблеми та її значення.** На сучасному етапі власного розвитку перед Україною стоять надзвичайно важливі завдання – формування демократичної, соціально-орієнтованої, правової європейської держави з високим рівнем життя її громадян.

Закономірно, що перетворення в країні потребують не тільки оновлення традиційних схем державно-управлінських відносин, а й наповнення новим змістом професійної діяльності державних службовців щодо здійснення та реалізації державної влади, що першочергово актуалізує питання професійної компетентності фахівців цієї сфери.

В умовах сучасного світу важливим фактором підвищення ефективності державної служби стає розвиток людського потенціалу, наповнення її професійними, кваліфікованими кадрами, здатними мислити сучасними категоріями; адекватно орієнтуватися у навколишньому світі; вчасно позбуватись успадкованих малопродуктивних стереотипів професійної діяльності та кваліфіковано відповідати на соціально-орієнтовані

вимоги, які ставляться до державних службовців стосовно рівня їх професіоналізму; чітко та якісно виконувати функціональні обов'язки в ситуації постійних змін, неузгодженості нормативно-правового забезпечення, глибоко осмислювати свої недоліки та професійні надбання [6; 7; 14; 15 та ін.].

Умови сьогодення вимагають від фахівця не лише високого рівня професіоналізму, але й наявності постійної готовності збагачувати та оновлювати свої знання, уміння. Науковці зазначають, що за умови розвитку індивідуальних психологічних якостей державного службовця значно зростає ефективність державно-управлінських структур загалом. Таким чином, професійна компетентність державного службовця визначає якість та конструктивність взаємодії в системі державної служби [14; 15 та ін.].

**Аналіз останніх досліджень з означеної проблеми.** Проблема професійної компетентності фахівця набуває більшої актуальності у теоретико-прикладних дослідженнях, які проводяться в межах загальної психології, організаційної психології, психології праці та психології управління.

Розгляд феномену професійної компетентності охоплює дослідження, які присвячені детальному вивченню структурно-функціонального змісту професійної компетентності фахівця (Г. Балл, Г. Беженар, В. Бодров, А. Болотова, В. Зазикін, Г. Нікіфоров, Г. Ложкін, О. Мамічева, А. Маркова, Т. Мацевко, Г. Селевко та ін.); особистості професіонала (П. Беспалов, Л. Засекіна, Є. Климов, М. Пряжников, О. Саннікова, Н. Чепелева, Т. Щербан та ін.) та особливостей професійного становлення особистості (В. Адольф, Ж. Вірна, А. Деркач, В. Зазикін, Л. Лепіхова, Ю. Поваренков, Н. Пов'якель та ін.). Також виділяється аспект вивчення особистості фахівця як центральної фігури професіоналізації, що об'єднує у собі основні чинники та умови цього процесу [2; 4; 5; 8; 13 та ін.].

Основні здобутки психології щодо професійної компетентності та особливостей фахового становлення державних службовців представлені у

працях В. Авер'янова, В. Бодрова, Л. Воронько, Н. Гончарук, Д. Дзвінчука, С. Загороднюка, Л. Карамушки, О. Козієвської, В. Козловського, В. Малиновського, І. Міщенко, Н. Нижник, І. Нинюк, О. Оболенського, Л. Орбан-Лембрик, М. Пірен, В. Скуратівського, С. Хаджирадевої та ін.

**Виклад основного матеріалу й обґрунтування отриманих результатів.** З огляду на наукові здобутки психологічної науки можна законстатувати біля тридцяти видів компетентності, серед яких виділяють і *професійну компетентність*, яка забезпечує професійну діяльність [2; 3; 4; 5; 8; 9; 13 та ін.].

Аналіз наукових праць дає змогу відмітити, що професійна компетентність найчастіше розглядається як система знань та умінь, які визначають ефективність професійної діяльності (О. Бондарчук, В. Бодров, Ж. Вірна, Н. Волянюк, Г. Ложкін, Л. Малімон, О. Матеюк та ін.), як індивідуальна характеристика рівня відповідності вимогам професії, як психічний стан, який дає змогу діяти самостійно і відповідально та як оволодіння людиною здібностями і вміннями виконувати певні трудові функції (Г. Беженар, А. Маркова, О. Москаленко, Г. Нікіфоров, М. Пірен, В. Потапова та ін.), як важлива складова професіоналізму та як підструктура професійно зумовленої структури особистості (С. Максименко, Н. Пов'якель, О. Саннікова, В. Шадриков, Н. Шевченко та ін.).

Траєкторія теоретичного розгляду професійної компетентності у сучасній психології охоплює низку й інших її визначень: «фаховий рівень», система знань, ступінь сформованості вмінь і навичок (А. Реан, Я. Коломінський) [19]; рівень освіченості фахівця (Б. Гершунський, А. Щекатунова) [7]; наявність відповідної освіти, широкої загальної та професійної ерудиції, постійне підвищення своєї науково-професійної підготовки (В. Зазикін, А. Чернишева) [8]; професійна підготовленість і здатність суб'єкта праці, до виконання завдань і обов'язків повсякденної діяльності (К. Абульханова) [1]; «технічна підготовленість» людини до виконання професійних функцій, пов'язаних із спеціалізацією (В. Пугачов)

[17]; загальна здатність і готовність особистості до діяльності, заснована на знаннях і досвіді, отриманих завдяки навчанню (С. Шишов, І. Агапон) [21]; складова особистісного (трудового) потенціалу (В. Безрукова) [2]; індивідуальна характеристика ступеню відповідності вимогам професії, психічний стан, який дає змогу діяти самостійно і відповідально, володіння людиною здібністю і вмінням виконувати певні трудові функції (А. Маркова) [13]; важливий складник підсистеми професіоналізму діяльності, сфера професійного знання, коло вирішуваних питань, система знань, що постійно збагачується і дає змогу виконувати професійну діяльність із високою продуктивністю (А. Деркач, В. Зазикін) [5; 8]; підструктура професійно зумовленої структури особистості, сукупність професійних знань, умінь, а також способи виконання професійної діяльності (Е. Зеєр) [9]; невід'ємна складова культури професійної праці: володіння системою знань, умінь і навичок, достатньою для успішного розв'язання того кола трудових завдань, яке відповідає поточним і передбачуваним на найближче майбутнє функціональним обов'язкам фахівця (Г. Балл) [2]; професійна підготовленість і здатність особистості виконувати завдання, які ставить перед нею повсякденна діяльність (А. Лисенко) [11]; потенційна готовність вирішувати фахові завдання зі знанням справи (І. Нинюк) [15]; сукупність базових знань, умінь та навичок, загальна культура фахівця, здатність до розвитку свого творчого потенціалу, до саморозвитку та самовдосконалення (Т. Браже, І. Зязюн, В. Радул) [3; 16; 19].

Зарубіжні науковці, вивчаючи професійну компетентність, здебільшого розглядають її як систему соціальних цінностей та якостей професійно-компетентної людини. Американський дослідник Д. Брителл вважає, що компетентність фахівця визначається «рівнем засвоєння професійної інформації, професійних знань та умінь» [22, с. 25]. Науковці Т. Кроул, С. Камінські, Д. Поделл зауважують, що професіонали відрізняються від інших працівників рівнем компетентності, який виявляється у процесі прийняття рішень та визначається умінням вирішувати поточні питання, які

пов'язані безпосередньо з роботою [24]. Дж. Бергоун тлумачить компетентність як здібність та готовність до виконання завдань, знання, уміння, розуміння та воля людини [23]. Д. Прайнер визначає її як міру розуміння навколишнього світу і адекватність взаємодії з ним [24].

Вивчаючи професійну компетентність фахівця слід згадати про концепцію «інтегрованого розвитку компетентності», розроблену спільно шведськими й американськими вченими В. Чапанат, Г. Вайлер, Я. Лефстед. Згідно з цією концепцією рівень професійної компетентності фахівця визначається інтеграцією інтелектуальних, моральних, соціальних, естетичних, політичних аспектів знань та умінь. Таким чином професійна компетентність включає знання і уміння з різних сфер життєдіяльності людини, які є необхідними для виконання професійної діяльності [20].

Згідно з теорією «мінімальної компетенції» В. Ландшеєра професійна компетентність визначається як такий рівень навченості, який необхідний для успішного функціонування людини у суспільстві. Тому мінімальна компетенція трактується як своєрідний рівень знань і умінь [11].

Водночас, слід зазначити, що феномен професійної компетентності та її зміст є недостатньо вивченими у сучасній психології. Попри розлогу традицію досліджень, тут дотепер важко віднайти систематизоване його тлумачення.

Отже, проведений теоретико-методологічний аналіз дає підстави стверджувати, що професійна реалізація є оптимальною сферою прояву компетентності та компетенції фахівця. З огляду вивчення *професійної компетентності* у психологічній літературі, презентуємо узагальнене її розуміння як: сукупність знань та умінь (що визначають результативність професійної діяльності); комплекс професійних знань і професійно значущих особистісних якостей; прояв єдності професійної та загальної культури; інтегративна характеристика фахівця, що визначає його здатність успішно здійснювати професійну діяльність [1; 2; 3; 4; 5; 8; 9; 10; 11; 16; 17; 18; 19; 20; 21 та ін.].

Професійну компетентність фахівця слід вивчати через аналіз функціонально-структурних її компонентів [3; 4; 5; 8; 9; 13; 17; 20; 21 та ін.].

Водночас на фоні існуючих доробок науковців можна відмітити, що не існує єдиного підходу до виділення видів та структурних компонентів професійної компетентності, яка ґрунтується на принципі єдності свідомості та діяльності та особливостях професійної діяльності.

Однак, узагальнення теоретичного матеріалу дало нам змогу виділити структурно-функціональні компоненти професійної компетентності державного службовця: емоційно-регулятивний, поведінково-діяльнісний, комунікативний, соціально-психологічний (міжособистісно-формальний та міжособистісно-неформальний) та спеціально-професійний – зміст яких визначають функціональні компетенції його професійної діяльності (Рис.1.).

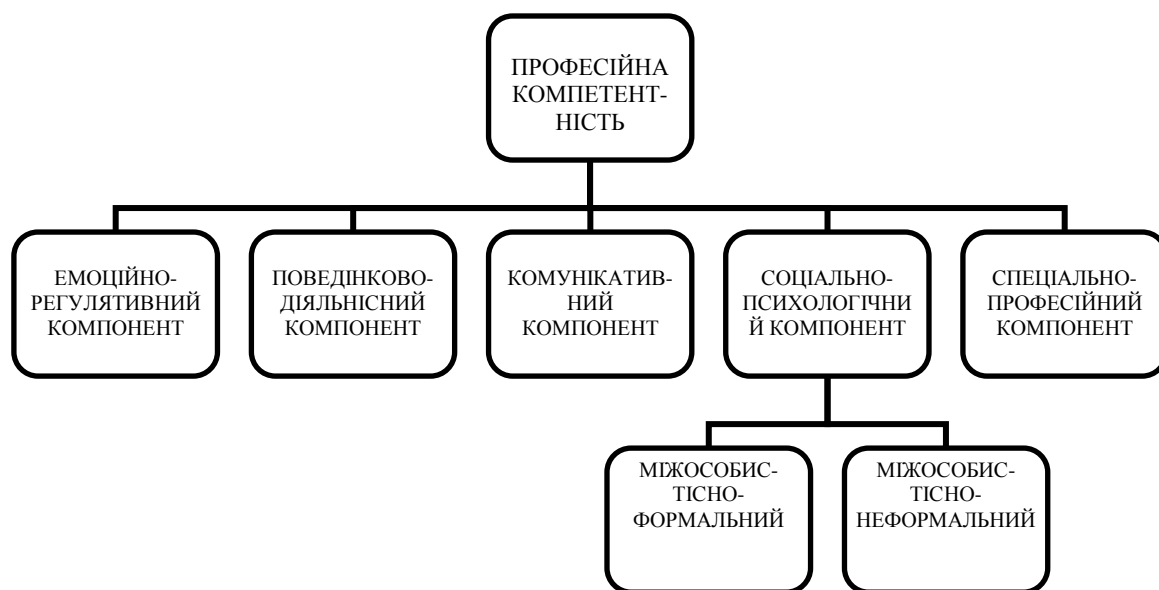


Рис. 1. Структура професійної компетентності державного службовця центрів зайнятості

Кожний структурний компонент професійної компетентності державного службовця характеризується певними функціонально-професійними компетенціями:

*Емоційно-регулятивний компонент* професійної компетентності державного службовця визначається здатністю фахівця до саморегуляції,

самоконтролю; вмінні орієнтуватися та адекватно діяти у соціальних ситуаціях; передбачає володіння уміннями й навичками управління емоційною сферою, різними технологіями подолання професійної деструкції.

*Поведінково-діяльнісний компонент* професійної компетентності характеризує особистість державного службовця, якому притаманні риси характеру, що відображають ставлення до діяльності та ставлення до себе; риси, що визначають спрямованість особистості; інтелектуальні та вольові риси характеру; наявність лідерських якостей.

*Комунікативний компонент* професійної компетентності визначається як система знань, мовних і немовних умінь, навичок спілкування. Це сукупність внутрішніх ресурсів, необхідних для побудови ефективної комунікації.

*Соціально-психологічний компонент* передбачає здатність державного службовця ефективно взаємодіяти з колегами як на рівні формальних, так і неформальних стосунків. Він визначається наявністю почуття міри у відносинах і взаємодії з людьми, відсутність якої долає межі, за якими руйнуються оптимальні відносини між колегами; вмінням вирішувати конфлікти толерантним шляхом відповідно до існуючих норм і правил.

*Спеціально-професійний компонент* професійної компетентності вміщує такі характеристики як володіння власне професійною діяльністю на достатньо високому рівні, професійні знання, здібності, вміння, що пов'язані з фаховою спрямованістю особистості, її загальною культурою та розвитком; знання законодавства про працю, нормативних актів, розпорядчих документів служби зайнятості на всіх рівнях. Функціональними компетенціями є кваліфікаційні характеристики, які розроблені у професіограмах, де науково обґрунтовано склад професійно важливих знань, умінь і навичок. Оскільки, нас більшою мірою цікавлять компоненти професійної компетентності, зміст яких відображає основні функції та психолого-особистісні компетенції фахівця, то спеціально-професійному компоненту ми приділили менше уваги при аналізі.



Зазначені компоненти професійної компетентності у певному значенні є комплексом когнітивних, афективних та вольових характеристик мотивованої поведінки.

Таким чином, вивчення професійної компетентності державних службовців передбачає цілісне вивчення її структурних компонентів та функціонально-професійних компетенцій, що їх визначають.

Функціонально-професійні компетенції, які характеризують описані вище компоненти професійної компетентності державних службовців, доцільно розглядати у їх єдності. Характеристика не окремих особистісних якостей, а опис цілісної особистості, аналіз її проявів у різних життєвих та професійних ситуаціях, вияв типових, професійно-орієнтованих особистісних структур дають змогу найбільш детально вивчити професійну компетентність особистості.

Проведений теоретичний аналіз різноманітних підходів до вивчення означеної проблеми дає змогу відмітити, що найчастіше науковці розглядають симптомокомплекс професійно-важливих якостей державних службовців як структуру організаційно-комунікативних вмінь особистості, «функціональний» склад яких передбачає об'єднання сенсомоторних, мнемічних, логічних, емоційно-вольових та інших компонентів, які своєрідно розвиваються у професійній діяльності. Слід відмітити, що організаційно-комунікативні вміння є основним атрибутом успішної професійної діяльності державного службовця.

Професійна успішність державного службовця залежить від апробації функціональних характеристик його організаційно-комунікативних вмінь на кожному з етапів професійного становлення, що сукупно демонструє надійність професіонала, яка виражається у його задоволеності роботою, яку він виконує, позитивній самооцінці результатів своєї діяльності та відсутності професійних деформацій.

Класично загальна модель професійного становлення особистості включає етапи вибору, навчання, адаптації та особистісної реалізації в

професійній діяльності. У контексті вивчення професійної компетентності державного службовця варто зупинитись на аналізі процесу їх професійного становлення на етапах адаптації та особистісної реалізації в професійній діяльності.

Теоретико-методологічний аналіз окресленої проблематики дає змогу вважати, що процес професійного становлення державних службовців суттєво відрізняється від темпів фахового становлення представників інших професій. З огляду на проаналізовані наукові праці з вивчення специфіки особливостей професійного становлення та професійної діяльності державного службовця, можна відмітити, що у державних службовців стадія професійної адаптації триває до 2-х років діяльності за професією, інтернальна стадія настає у період професійного стажу 2-6 років, а стагнаційна стадія – відповідно після 6-ти років професійної діяльності (Рис.2.).

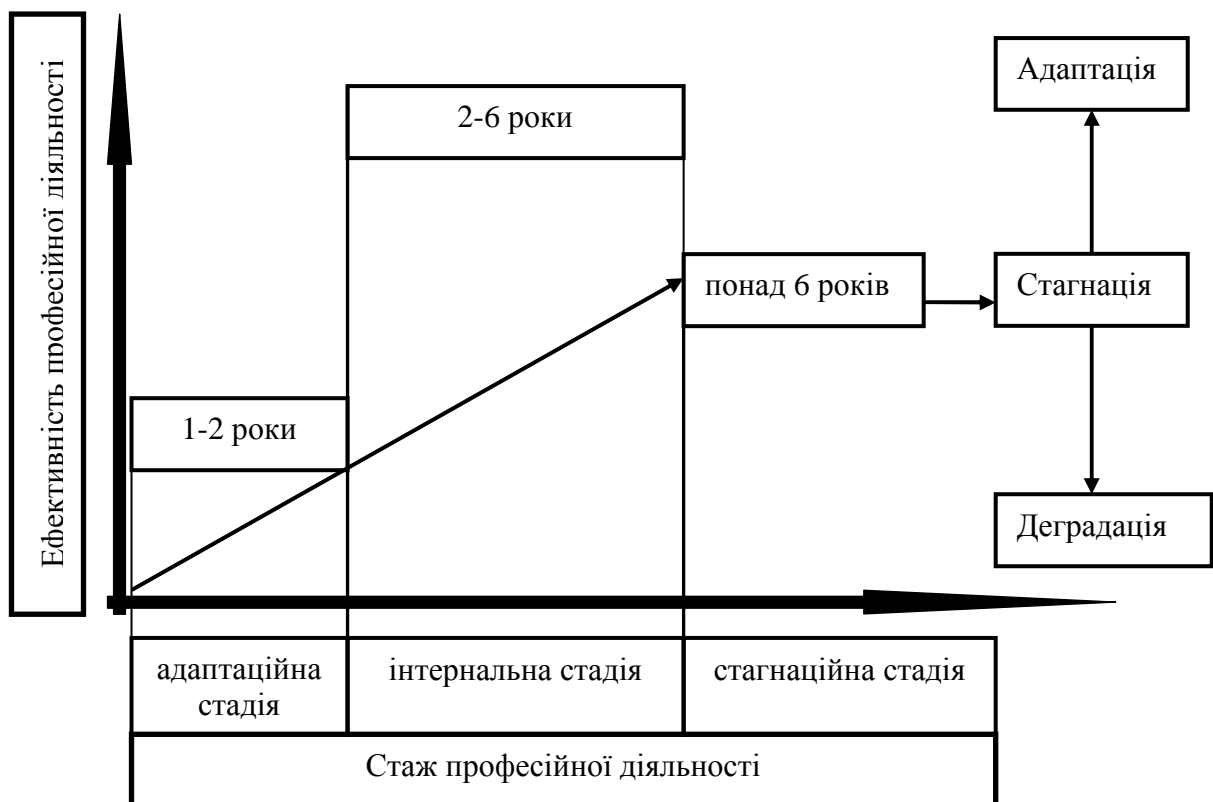


Рис. 2. Стадії професійного становлення державних службовців центрів зайнятості

Запропонована схема ілюструє дві моделі професійної поведінки особистості: 1) *модель розвитку* характеризується здатністю особистості виходити за межі практики, що склалася, перетворювати власну професійну поведінку і, тим самим – долати обмеженість власних професійних можливостей; 2) *адаптивна модель* характеризується переважно постійним відтворенням особистістю засвоєних професійних дій з її прагненням відповідати зовнішнім вимогам і може привести до здійснення розвитку особистості в інших видах діяльності за межами професійних інтересів або до стагнації, актуалізації захисних механізмів, різноманітних видів психосоматичних і невротичних розладів. Адаптивна модель професійної поведінки особистості містить такі змістовні рівні: пристосувальний (характеризується запозиченням технік та технологій мислення і поведінки, стереотипів професійного середовища і професійних ідеалів, прагненням відповідати вимогам значущого середовища); стереотипізаційний (є рівнем універсалізації та адаптаційно-професійного становлення, який містить власні засвоєні та «привласнені» фахівцем прийоми і засоби професійної діяльності, «прийняття» стереотипів діяльності, саморегуляції і мислення, використання стандартних, шаблонних стратегій поведінки в процесі вирішення професійних завдань як «власних» тощо) і стагнаційний (рівень професійної стагнації та стабілізації стереотипів, коли особистість вже пристосувала свої індивідуальні можливості і свій потенціал до вимог професійного середовища, існує за рахунок експлуатації готових стереотипів, канонізації та універсалізації власного досвіду або імітації досвіду інших).

На нашу думку, стадія професійної адаптації державного службовця триває протягом 1-2 років здійснення діяльності. Це пов'язано насамперед з особливостями професії. Адже, діяльність державного службовця є чітко регламентованою, визначається певними законами, правилами та нормативами. Тому, здійснюючи професійну діяльність, державний

службовець за цей період перебування на посаді усвідомлює морально-нормативні вимоги та адаптується до умов професійної діяльності.

При перебуванні на посаді наступні 2-6 років ефективність професійної діяльності державних службовців збільшується. Пов'язано це з тим, що у цей період трудової діяльності фахівець, на основі набутих знань, досвіду здатний самостійно приймати рішення, нести відповідальність за них, конструктивно вирішувати професійні задачі, кваліфіковано виконувати професійні обов'язки та отримувати задоволення від власних досягнень. Таким чином, професійна діяльність державних службовців зі стажем роботи за фахом від 2-х до 6-ти років характеризується наявністю ознак, властивих інтернальній стадії професійного становлення фахівця.

На етапі фахового становлення, коли спеціаліст адаптував свої індивідуальні здібності і можливості до вимог професії та функціонує завдяки здобутків минулого, власного досвіду, відбувається зниження ефективності діяльності, активності та професійного зростання фахівця. Ці ознаки характерні для стагнаційної стадії професійного становлення. У цей період можуть виникати різні негативні реакції – агресія, депресія, невротичність, погіршення психічного і фізичного здоров'я. Тому після терміну професійної діяльності понад 6 років необхідно створити для державного службовця нові умови для роботи, щоб повернути його на стадію якісно нової адаптації, яка буде полягати у зміні характеру трудової діяльності із врахуванням набутих ним знань, вмінь, досвіду (наприклад, від виконавчої діяльності до керівної), що дасть змогу фахівцю відчувати реальне підтвердження його професійних досягнень. Використання таких адаптаційних програми сприятиме підвищенню кваліфікації державних службовців, набуттю ними якісно нових знань та умінь. Таким чином, планомірне, постійне переміщення (ротація) персоналу сприятиме підвищенню ефективності їх професійної діяльності.

Запропонований варіант цілісного уявлення про феномен професійної компетентності, обґрунтування її структурних і функціональних

компонентів, бачення етапів професійного становлення державного службовця визначає логіку емпірико-діагностичного вивчення означеної проблеми, яка стосується вивчення комплексу організаційно-комунікативних вмінь із виокремленням інтегрального фактору їх прояву на різних етапах професійного становлення державних службовців.

Комплекс організаційно-комунікативних вмінь державних службовців вивчався за допомогою таких психодіагностичних методик: «Діагностика комунікативно-характерологічних особливостей особистості» (Л. Уманський, А. Лутошкін, О. Чернишов, І. Френзель та ін.), «Психологічна оцінка організаторських здібностей особистості» (Л. Уманський, А. Лутошкін, О. Чернишов, М. Фетіскін), методика діагностики стилів управління (А. Журавльов), методика діагностики лідерських якостей (Є. Жаріков, Є. Крушельницький), методика діагностики міжособистісних стосунків (Т. Лірі), «Особистісний опитувальник FPI» (модифікована форма В). для аналізу та узагальнення дослідницьких результатів використовувалися методи статистичної обробки даних (знаходження середніх величин, достовірних відмінностей за допомогою t-критерію Ст'юдента, факторний аналіз).

*Вибірку дослідження* склали державні службовці Державної служби зайнятості Волинської області. У дослідженні взяли участь 197 осіб, віком від 23-х до 54-х років, стаж професійної діяльності яких становить від 8-ми місяців до 14-ти років. На основі теоретико-емпіричного вивчення проблеми вибірку було розділено на три групи відповідно до стажу професійної діяльності. Першу групу склали державні службовці із стажем роботи від 8-ми місяців до 2-х років (28 осіб), другу групу – державні службовці із стажем роботи від 2-х до 6-ти років (45 осіб), а третю групу – службовці із стажем роботи від 6-ти до 14-ти років (124 особи). Поділ вибірки на такі три групи зумовлений особливостями професійного становлення та діяльності державного службовця.

Проведений аналіз та інтерпретація отриманих результатів чітко окреслює особливості прояву організаційно-комунікативних вмінь державних службовців залежно від стажу їх професійної діяльності. Фіксація психодіагностичних даних робить помітною трансформацію особистісних якостей: середньогруповий розподіл показників методик показав їх суттєву схожість у вибірках державних службовців зі стажем професійної діяльності від 8-ми місяців до 2-х років та стажем від 2-х до 6-ти років. Середньогрупові показники у вибірці державних службовців зі стажем професійної діяльності понад 6-ти років значно відрізняються від оцінок цих же показників у вибірках зі стажем професійної діяльності від 8-ми місяців до 2-х років та стажем від 2-х до 6-ти років (переважно  $\alpha \geq 0,001$ ). Це дало змогу провести об'єднання вибірок державних службовців центрів зайнятості зі стажем професійної діяльності від 8-ми місяців до 2-х років та стажем від 2-х до 6-ти років роботи в одну вибірку. Таким чином, етап професійного становлення фахівця, що відповідає цьому часовому інтервалу, визначено як адаптаційно-інтернальний.

Тому подальший емпіричний аналіз здійснювався із врахуванням поділу вибірки державних службовців центрів зайнятості на дві групи відповідно до стажу професійної діяльності. Першу групу утворили державні службовці зі стажем роботи від 8-ми місяців до 6-ти років (адаптаційно-інтернальний етап професійного становлення фахівця), а другу – державні службовці із стажем роботи від 6-ти до 14-ти років (етап професійної стагнації фахівця).

Проведений факторний аналіз емпіричних даних дав змогу виокремити основні фактори, які визначають особливості професійної компетентності державних службовців центрів зайнятості усієї вибірки: особистісної вимогливості (11,6 %), домінування (8,9 %), чуйності (8,6 %), невротичності (8,1 %), працездатності (6,6 %) та додаткові: психологічної тактовності (6,1 %), емоційності (5,0 %), директивності (4,5 %), комунікативності (4,2 %) та реактивної агресивності (4,2 %) (сумарний показник дисперсії  $\approx 67,8$  %).

Професійну компетентність державних службовців центрів зайнятості із стажем професійної діяльності від 8-ми місяців до 6-ти років визначають такі фактори: особистісної вимогливості (12,2 %), довірливості (10,6 %), колегіальності (8,4 %), ліберальності (6,5 %), працездатності (5,8 %), комунікабельності (4,6 %) та стресостійкості (4,4 %) (сумарний показник дисперсії  $\approx 52,2$  %).

Фактори, які визначають професійну компетентність державних службовців, стаж професійної роботи яких становить від 6-ти до 14-ти років: особистісної вимогливості (19,8 %), невротичності (9,3 %), домінування (9,3 %), критичної оперативності (7,3 %), колегіальності (6,0 %), комунікабельності (5,7 %), директивності (4,9 %) (сумарний показник дисперсії  $\approx 62,3$  %).

Проведене дослідження з вивчення професійної компетентності державного службовця продемонструвало виявлення *фактора особистісної вимогливості*, який об'єднує усі описані структурні компоненти професійної компетентності у цілісну систему, яка забезпечує чіткість та організованість функціонування організаційно-комунікативних вмінь фахівців, надаючи тим самим доцільності їх професійної реалізації.

**Особистісна вимогливість** розуміється як психологічна властивість людини, яка проявляється у вмінні керуватися у вчинках стійкими принципами, підкорювати свою поведінку власним переконанням та адекватно оцінювати свої дії.

Особистісна вимогливість цілісно характеризує ефективну професійну реалізацію державного службовця на певних етапах професійного становлення (адаптаційно-інтернальний та стагнаційний) та набуває певних змін у структурно-функціональних компонентах професійної компетентності, що складає її відповідний професійно-статусний модус. Професійно-статусний модус особистісної вимогливості – це стійка цілісна характеристика професійної компетентності, яка визначає її основні якісні та кількісні особливості.

Досліджені відмінності комплексу організаційно-комунікативних вмінь державних службовців та обґрунтування інтегрального фактору особистісної вимогливості на кожному з етапів професійного становлення, дає змогу виділити два види особистісної вимогливості – *адаптаційно-інтернальна* та *стагнаційна*, характеристика яких вміщує емоційно-регулятивний, поведінково-діяльнісний, комунікативний та соціально-психологічний (міжособистісно-формальний та міжособистісно-неформальний) рівні професійної компетентності (Рис. 3).

Так, професійно-статусний модус адаптаційно-інтернальної особистісної вимогливості державного службовця центрів зайнятості визначається стресостійкістю, працездатністю, колегіальною ліберальністю, довірливістю та комунікабельністю, а професійно-статусний модус стагнаційної вимогливості, окрім наявної комунікабельності, характеризується невротичністю, критичною оперативністю, колегіальною директивністю та домінуванням. Зазначені якості чітко виражають свій зміст на емоційно-регулятивному (стресостійкість↔невротичність), поведінково-діяльнісному (працездатність↔критична оперативність), комунікативному (комунікабельність↔комунікабельність), міжособистісно-формальному (колегіально-ліберальний стиль↔колегіально-директивний стиль) та міжособистісно-неформальному (довірливість↔домінування) рівнях.

Отже, охарактеризуємо зміст виділених професійно-статусних модусів особистісної вимогливості державного службовця:

- адаптаційно-інтернальна вимогливість державного службовця (стаж роботи від 8-ми місяців до 6-ти років) характеризується:

- 1) на емоційно-регулятивному рівні – вираженою стресостійкістю, що проявляється у врівноваженості, відкритості, здоровій адекватній самокритичності, надійності, відповідальності, емоційній стабільності, швидкій адаптації до нових умов, вимог та ситуацій, витривалістю, схильністю працювати в екстремальних ситуаціях, оптимістичністю, рішучістю, самостійністю, вмінням швидко приймати рішення



2) на поведінково-діяльнісному рівні – працездатністю, яка характеризує фахівця як працелюбного, впевненого, дисциплінованого, організованого, ініціативного, самостійного, зібраного, із відповідним рівнем прояву самовладання, самоконтролю, наполегливості, сміливості, самокритичності, схильності до колективізму, безкорисливого ставлення до інших людей, практичної спрямованості розуму, професійній зацікавленості та бажання використовувати набуті знання на практиці.

3) на соціально-психологічному рівні:

а) міжособистісно-формальні стосунки є колегіально-ліберальними, що говорить про їх демократичний зміст, що виражається у вмінні навчити, порадити, переконати і за необхідності делегувати повноваження та відповідальність співробітникам; вдалий раціональний розподіл часу таких працівників сприяє не тільки розвиткові ініціативності підлеглих, але й формує у них почуття співробітництва;

б) міжособистісно-неформальні стосунки є довірливими, що виражається у доброзичливості, дружелюбності, люб'язності, делікатності та безкорисливості; виражена толерантність таких працівників робить їх емпатійними та чутливими до емоційного стану інших людей, вони проявляють готовність співпрацювати з іншими без надмірного контролю над ними.

4) на комунікативному рівні – вираженою комунікабельністю, що характеризується умінням легко встановлювати контакт з людьми, доброзичливістю, умінням контролювати свої емоції, здатністю аналізувати поведінку оточуючих і свою власну, умінням слухати, чути і враховувати думку іншого, розвинутим мовленням, здатністю ставити себе на місце іншої людини та усвідомленням унікальності кожної людини і вибудовуванням професійного спілкування із врахуванням індивідуальних особливостей співрозмовників.

- стагнаційна вимогливість державного службовця (стаж роботи від 6-ти до 14-ти років):

1) *на емоційно-регулятивному рівні* характеризується трансформацією стресостійкості у *невротичність*, що виражається у емоційній нестабільності у формах різкої зміни та погіршення настрою, зниження активності, станів неспокою та тривожності, низькому самоконтролі, підвищеній збудливості, дратівливості, неможливості зосередитись, домінування емоційної регуляції над раціональною, частій втомлюваності, відчуття безсилля, пригніченості, апатії, незадоволеності, смутку, туги, дискомфорту, образи, провини, емоційного виснаження. Поведінка цих працівників стає більш імпульсивною, конфліктною, відзначається зниженням емпатії та схильністю до звинувачення оточуючих, акцентуаціями уваги на психотравмуючому минулому та негативному майбутньому.

2) *на поведінково-діяльнісному рівні* характеризується трансформацією вираженої працездатності у *критичну оперативність*, яка відзначається наявністю сформованих лідерських якостей, силою волі, наполегливістю, схильністю до необґрунтованого ризику, автономністю у прийнятті рішень, підвищеною відповідальністю та схильністю до домінування, оцінок і критики.

3) *на соціально-психологічному рівні* колегіально-ліберальний стиль міжособистісно-формальних стосунків трансформується у *колегіально-директивний* – державний службовець стає надмірно авторитарним, нетерпимим до критики на свою адресу, схильним до ігнорування думки спеціалістів, часто перекладає обов'язки на інших, використовуючи різні соціально-психологічні механізми впливу (тиск, погрози, категоричність висловлювань тощо), а також часто може виявляти байдужість до міжособистісних стосунків, емоційного стану та настрою оточуючих; а довірливість міжособистісно-неформальних стосунків трансформується у *домінування*, яке відображає такі характеристики як авторитарність, владність, критичність, нетерпимість до помилок партнерів, дратівливість, а іноді жорсткість, прямолінійність, впертість й агресивність.

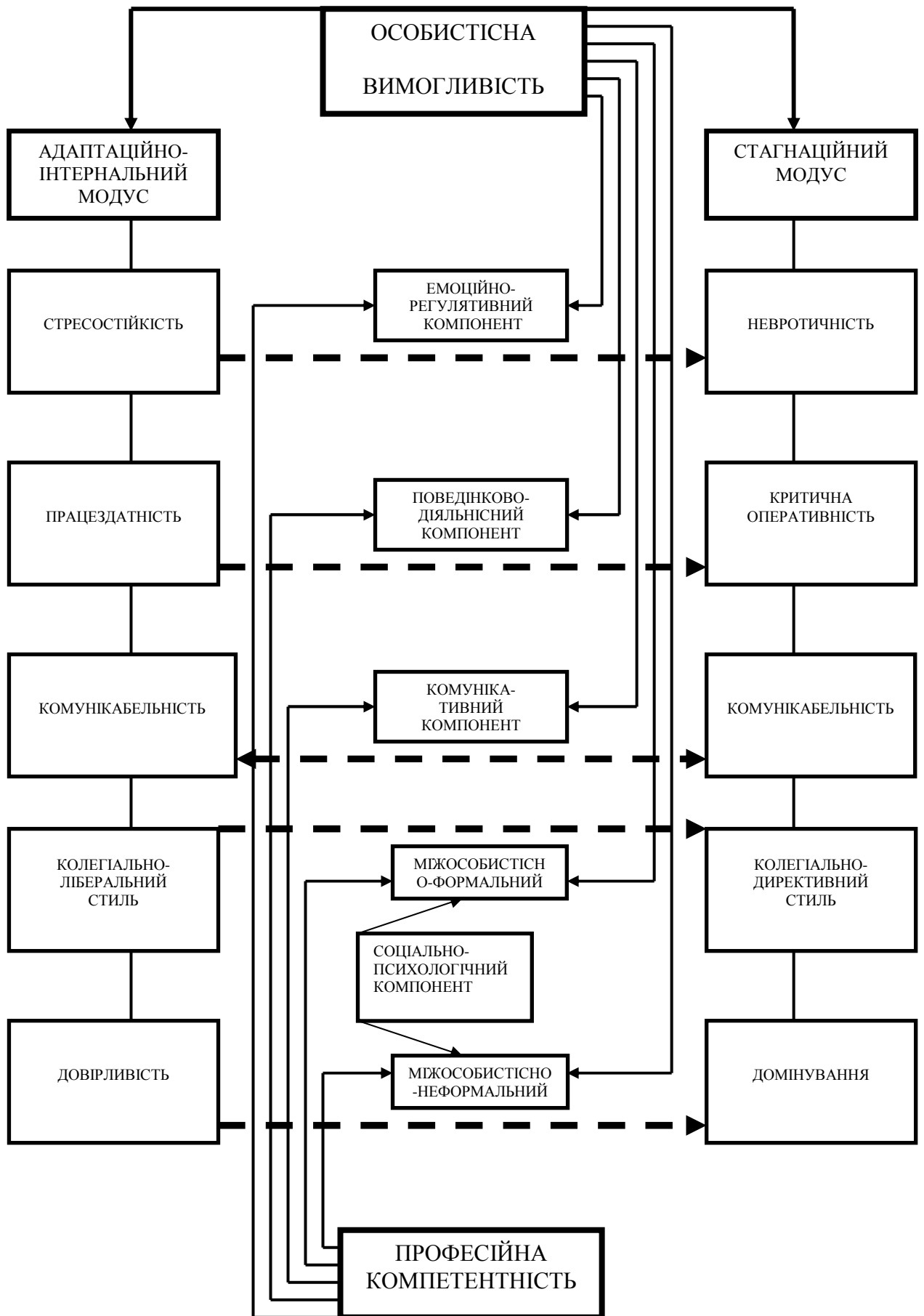


Рис. 3. Зміст професійно-статусного модулю особистісної вимогливості державних службовців центрів зайнятості

Таким чином, зміст зазначених змін професійно-статусних модусів особистісної вимогливості державного службовця центрів зайнятості на різних етапах професійного становлення дає змогу описати певні ефекти трансформацій.

Одним із ефектів трансформації є *ефект підвищення невротизації*, зміст якого визначається трансформацією стресостійкості у невротичність. Таким чином, із збільшенням стажу професійної діяльності у державних службовців такі психологічні показники як стресостійкість, здатність до саморегуляції, високий рівень адаптаційних здібностей, впевненість у собі, врівноваженість, емоційна стійкість трансформуються у такі як неврівноваженість, підвищена тривожність, втомлюваність, імпульсивність, дратівливість, агресивність, схильність до депресивності, зниження активності та адаптивних здібностей. Такі ознаки властиві стагнаційній фазі професійного становлення фахівця.

Наступним ефектом є *ефект підвищення критичної оперативності*. На адаптаційно-інтернальній стадії професійного становлення для державного службовця центрів зайнятості властивими є працездатність, працелюбність, наполегливість, схильність до спільної діяльності, спрямованість на індивідуальний та професійний розвиток, бажання отримувати нові знання та досвід. Державний службовець спрямований на діяльність, на її ефективне виконання та отримує задоволення від її процесу та результату. Цей ефект полягає у трансформації зазначених якостей на стагнаційній стадії становлення професіонала у наступні: завищена вимогливість та критичність до себе та колег, нетерпимість до їх помилок, схильність до домінування, директивності, неприйняття думок оточуючих, впертість, владність, небажання йти на компроміс, обмеження виконання професійної діяльності лише посадовими обов'язками, небажання отримання нових знань та умінь.

Трансформації, які відбуваються у сфері формальних стосунків, можна охарактеризувати як *ефект підвищення формальної директивності*. Змістом цієї трансформації є зміна колегіально-ліберального стилю міжособистісно-

формальних стосунків у колегіально-директивний стиль. На адаптаційно-інтернальній стадії професійного становлення державний службовець центрів зайнятості відзначається здатністю до співпраці, до компромісу, колегіальністю, бажанням працювати на спільний результат. Основою співпраці є довіра, орієнтація на розвиток персоналу, формування спільної відповідальності, свободи вибору. Основними психологічними механізмами впливу є: порада, побажання, делегування повноважень, навчання, власний приклад, переконання. У трудовому колективі переважає довірлива та відверта взаємодія, колеги враховують індивідуально-типологічні властивості один одного, прагнуть розуміти настрій та психологічний стан. На стагнаційній стадії професійного становлення для державних службовців центрів зайнятості властивими є риси директивності, авторитарності, домінування, владності. Вони стають категоричними, скептичними, надмірно вимогливими та критичними, схильними до конфліктної поведінки, здатними нехтувати думкою оточуючих, виявляють недовіру до своїх колег, є байдужими до їх емоційних станів і переживань. Основними методами впливу є погрози, накази, шантаж. Таким чином, можна відмітити, що в процесі професійного становлення із збільшенням стажу професійної діяльності міжособистісно-формальні стосунки державних службовців центрів зайнятості набувають директивності.

На рівні міжособистісно-неформальних стосунків помітним є *ефект підвищення неформального домінування*. Трансформаційному впливу піддається довірливість, яка характеризує особистість державного службовця, що знаходиться на адаптаційно-інтернальній стадії професійного становлення. Визначається вона довірливо-відвертою взаємодією з оточуючими та наявністю таких якостей як дружелюбність, емпатійність, чуйність, сором'язливість, відкритість, вдячність, люб'язність, поступливість, прагнення турбуватися про інших, здатність будувати взаємодію з колегами, враховуючи їх психологічний стан, настрій, ситуативні зовнішні чинники. На стагнаційному етапі професійного

становлення, як вже було зазначено, довірливість трансформується у домінування. Таким чином, міжособистісно-неформальні стосунки державних службовців визначаються характеристиками домінування, владності, жорсткості, інколи агресивності, дратівливості. Державні службовці стають егоїстичними, незалежними, скептичними, «емоційно-холодними», прагнуть нав'язати свою думку оточуючим та не бажають отримувати від них зворотній зв'язок. У взаємодії прагнуть зайняти вищу позицію.

Змістом *ефекту збереження комунікативних здібностей* є наявність рис комунікабельності як на адаптаційно-інтернальній, так і на стагнаційній стадіях професійного становлення державного службовця центрів зайнятості. Тому можна сказати, що незалежно від стажу професійної діяльності для них характерними є такі необхідні у роботі якості як: уміння встановлювати контакт, висловлювати свої думки, вміння у розмові вдало використовувати міміку, жести, пантоміміку. Однак, отримані результати дають змогу відмітити той факт, що із збільшенням стажу професійної діяльності відбувається зниження цих характеристик комунікабельності.

Таким чином, зафіксовані ефекти трансформації підкреслюють аспекти стагнаційного розвитку фахівця, де актуалізуються різноманітні захисні механізми та психосоматичні і невротичні розлади людини. Зокрема, йдеться про втрату емоційної рівноваги, підвищення мотиваційної автономності в прийнятті рішень та директивно-домінуючих тенденцій міжособистісної взаємодії. Тому досить важливим на цьому етапі професійного становлення державного службовця є спрямування стагнаційних ознак особистісної вимогливості у бік прогресивного становлення фахівця, де повністю були б нейтралізовані професійні автоматизми щодо регламентованої відповідності фахівця та вимог професійної діяльності. Досягнення професійної компетентності державного службовця можливе за умови адекватно вираженої особистісної вимогливості, у якій сконцентована внутрішня мотивація, що інтегрує усі ознаки ефективної поведінки державного

службовця від його прагнення до досягнення нових цілей, до вміння співпрацювати з іншими людьми та здійснювати на них вплив тощо.

Отже, особистісна вимогливість як чинник професійної компетентності державного службовця центрів зайнятості характеризується відповідним професійно-статусним модусом, який на кожному з етапів професійного становлення фахівця містить емоційно-регуляційну, поведінково-діяльнису, комунікативну та соціально-психологічну складові, що у комплексному прояві визначають ефективну поведінку фахівця, спрямовану на досягнення *емоційного балансу* (який визначається емоційною стійкістю, врівноваженістю, високим рівнем стресостійкості), *результативності діяльності* (спрямованість на досягнення мети, здатність до спільної діяльності, оптимальний рівень мотивації), *співпраці* (здатність до кооперації, вміння вирішувати конфліктні ситуації, взаєморозуміння, взаємодопомога), та *комунікативної компетентності* (дружелюбність, доброзичливість, чуйність, емпатійність, готовність та потреба у спілкуванні).

Перспектива подальших досліджень визначається можливістю удосконалення теоретико-методологічних конструктів вивчення професійно-компетентної особистості державного службовця та прикладних аспектів конструктивної гармонізації процесу його професіоналізації.

## СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Абульханова К. А. Психология и сознание личности (проблемы методологии, теории и исследования реальной личности) : избр. психол. тр. / Акад. пед. и социал. наук ; Моск. психолого-социал. ин-т ; К. А. Абульханова. – М. : [б. и. ], 1999. – 224 с.
2. Балл Г. О. Про психологічні засади формування готовності до професійної праці / Г. О. Балл // Психолого–педагогічні проблеми професійної освіти / Під ред. І. А. Зязюна. – К., 1994. – С.48 – 56.

3. Браже Т. Г. Развитие творческого потенциала учителя / Т. Г. Браже // Сов. педагогика. – 1989. – № 8. – С. 89 – 94.
4. Вірна Ж. П. Мотиваційно-сміслова регуляція у професіоналізації психолога : Монографія. / Вірна Ж. П. – Луцьк : Ред-вид. відд. «Вежа» Волин. держ. ун-ту ім.Л.Українки, 2003. – 320 с.
5. Деркач А. А. Акмеологические основы развития профессионала / А. А. Деркач. – М. : Изд-во Моск. психолого-социал. ин-та, 2004. – 752 с.
6. Дзвінчук Д. І. Психологічні основи ефективного управління : навч. посіб. / Д. І. Дзвінчук. – К. : НІЧЛАВА, 2000. – 280 с.
7. Драгомирецька Н. Комунікативна діяльність в контексті професійної діяльності державних службовців / Н. Драгомирецька // Актуальні проблеми державного управління : Зб. наук. пр. ОРІДУ. – Одеса : ОРІДУ НАДУ, 2003. – Вип.4 (16). – С. 4 – 15.
8. Зазыкин В. Г. Менеджер: психологические секреты профессии / Зазыкин В. Г., Чернышев А. П. – М. : Наука, 1992. – 165 с.
9. Зеер Э. Ф. Психология профессий : учеб. пособ. для студ. вузов / Э. Ф. Зеер. – 2-е изд., перераб., доп. – М. : Академ. проект ; Екатеринбург : Деловая кн., 2003. – 336 с.
10. Земба А. Б. Особистісна вимогливість як чинник професійної компетентності (на матеріалі держслужбовців центрів зайнятості : дис. ... канд. психол. наук : 19.00.01 / Земба А. Б. – Луцьк., 2010. – 20 с.
11. Ландшеер В. Концепция «минимальной компетентности» / В. Ландшеер // Перспективы : вопросы образования. – 1988. – №1. – С. 27 – 34.
12. Лисенко А. Ф. Теория и практика формирования готовности студентов педагогических вузов к профессиональной деятельности : дис. ... док. пед. наук : 13.00.01 / Лисенко А. Ф. – К., 1996. – 371 с.
13. Маркова А. К. Психология профессионализма / А. К. Маркова. – М. : [б. и.], 1966. – 308 с.
14. Нестеренко Л. Психологічні основи розвитку комунікативної



компетентності державних службовців / Л. Нестеренко // Вісн. НАДУ. – 2004. – № 3. – С. 182 – 188.

15. Нинюк І. І. Професіоналізм державних службовців: сутність, стан та особливості формування : автореф. дис. ... канд. наук з держ. упр. / Нинюк І. І. ; Нац. акад. держ. упр. при Президентові України. – К. : [б. в.], 2005. – 20 с.

16. Педагогічна майстерність : підручник / за ред. І. А. Зязюна. – К. : Вища шк., 1997. – 349 с.

17. Пугачев В. П. Руководство персоналом организации : учебник / В. П. Пугачев. – М. : Аспект Пресс, 1999. – 279 с.

18. Радул В. В. Соціальна зрілість молодого вчителя / В. В. Радул. – К. : Вища шк., 1997. – 269 с.

19. Реан А. А. Социальная педагогическая психология : учеб. пособие для психологов и педагогов / А. А. Реан, Я. Л. Коломинский. – СПб. : Питер, 2001. – 416 с.

20. Хуторской А. В. Ключевые компетенции как компонент личностно–ориентированной парадигмы образования / А. В. Хуторской // Народное образование. – 2003. – № 2. – С. 58 – 64.

21. Шишов С. Н. Понятие компетенции в контексте качества образования / С. Н. Шишов // Стандарты и мониторинг в образовании. – 1999. – № 2. – С. 30 – 34.

22. Britell J. K. Competency and Excellence / J. K. Britell // Minimum Competency Achievement Testing / Taeger R. M. & Title C. K. (eds.) – Berkley, 1980. – P. 23–29.

23. Burgoyne J. Opinion / J. Burgoyne // Transition. February. 1989.

24. Cowl T. K. Educational Psychology. Windows on Teaching / Cowl T. K., Kaminsky S., Podell D. M. – Brown & Bench mark publishers, 1997. – 416 p.

25. Cultivating Communities of Practice / E. Wenger, R. McDermott, W. Sydney. – Harvard Business School, Boston, 2002. – 241 p.