

Блажкевич-Васьківська Ю.А., магістрант, I курс, гр. ЗДУМ-19-6м, ФПУП
Науковий керівник – Данкевич А.Є., д.е.н., проф.
Державний університет «Житомирська політехніка»

ВИЗНАЧЕННЯ ПРОФЕСІЙНО-ПСИХОЛОГІЧНИХ ЯКОСТЕЙ ДЕРЖАВНИХ СЛУЖБОВЦІВ

Зміни, що відбулися в Україні за останні десять років, зумовили необхідність зміцнення державності, а значить, підвищення ефективності роботи Державної служби. Успішність проведених реформ багато в чому залежить від механізму управління і якості кадрів Державної служби. Адекватність подальших перетворень в тій чи іншій мірі пов'язана і з особистісними якостями управлінців. В цих умовах Державна служба повинна стати привабливою для талановитих та ініціативних людей, а до службовців, які беруть участь у прийнятті відповідальних державних рішень і займають офіційно визнане привілейоване становище, повинні пред'являтися високі психологічні та моральні вимоги. На сьогоднішній момент в Україні складається ситуація політичних, соціальних, і економічних перетворень. Розвиток держави і місце, яке воно займає на, світовому: ринку, залежать від безлічі факторів, зокрема, від якості підготовки кадрів і умов, які створені для розкриття і використання; потенційних, можливостей і здібностей фахівців в їх трудовій діяльності. Таким чином, державні службовці повинні не тільки забезпечувати функціонування держави, обслуговувати державні органи, служити державі і суспільству з метою стабільності і стійкості її розвитку, а й постійно підвищувати рівень своєї освіти, розвиватися і самовдосконалюватися, з метою відповідності мінливим, суспільно-політичним умовам. Перед Державною службою стоїть завдання підвищення рівня професійної компетентності кадрового складу, який і зумовлює новий статус даного соціально-політичного-інституту. Проблеми управління у сфері державної служби спонукають вчених до пошуку нових способів і методів розвитку управлінців XXI століття, здатних в сучасних умовах розвитку держави і суспільства не тільки виявляти складні і суперечливі проблеми, а й передбачати можливі їх наслідки, а також знаходити нові шляхи вирішення цих проблем. Важливим завданням, вирішити яке належить вченим – це визначити умови і фактори, що забезпечують продуктивний розвиток управлінської компетентності і професіоналізму державних службовців. Високий інтерес до особистості державних службовців, з одного боку, обумовлений необхідністю розвитку кадрів Державної служби, з іншого боку, наявністю кризових явищ в системі управління. Згідно з результатами, проведених в Україні досліджень, суспільство, в цілому, відчуває недовіру до державних органів, підозрюючи управлінців в «користі», «бюрократизмі», «неефективності», «закритості» і «шаблонності».

Задоволеність професійною діяльністю безпосередньо залежить від задоволення потреб, які виникають у потенційного співробітника при здобутті посади, в тому числі і на державній службі. Мотиви, пов'язані з трудовою діяльністю на поділяють на три групи: мотиви трудової діяльності, мотиви вибору професії і мотиви вибору місця роботи, а саме професійна діяльність особистості.

Значуща система особистісних характеристик, які з урахуванням взаємодоповнюваності і взаємопов'язаності можуть послужити основою успішного освоєння і виконання професійних обов'язків, називається професійно важливими якостями. До важливих особистісних якостей державного службовця відносяться аналітичний розум, вміння концентрувати і розподіляти увагу, відповідальність, сумлінність, комунікабельність. Звичайно ж, він повинен досконало знати законодавство і володіти комп'ютерною технікою, мати навички роботи з людьми. Все перераховане забезпечує і чітку роботу, і усвідомлення своєї професійної причетності спільній справі, корисності своєї праці.

Повсякденна праця держслужбовця пов'язана з необхідністю приймати рішення в умовах підвищеної напруженості і ризику, дефіциту часу та інформації, постійно мінливого соціокультурного середовища. Відсутність однозначного алгоритму, заздалегідь готового способу виконання поставленого завдання вимагає високої професійної підготовки держслужбовців. Відповідальність за наслідки неправильно або несвоєчасно прийнятого рішення в державній службі надзвичайно висока. Майже 92% невірно прийнятих рішень мають суб'єктивні причини, тобто, пов'язані з помилками особи, яка приймає рішення. Раніше ми відзначали важливість такої особистісної якості працівників держслужби, як відповідальність. Відповідальність – це властивість характеру особистості. Однак воно проявляється не тільки в характері. Відповідальність проявляється в почуттях, сприйнятті, свідомості, формах поведінки. Відповідальність як властивість особистості – феномен різноплановий. Ще одна з граней буденного розуміння відповідальності виходить на передній план, коли мова йде про відповідальність за когось або за щось: за близьких, за сім'ю, за доручену справу, за колектив. Якщо вдуматися в сенс поняття «відповідальність «в цьому контексті, фактично воно означає»виступати від імені когось, відповідати за них, коли їх запитують». Коли я кажу, що я відповідаю за мою сім'ю, за очолюваний мною колектив, за мою країну як обраний лідер, мається на увазі, що, коли їх про щось запитують, відповідаю я саме такий реальний сенс часто вкладається, коли люди

завичай говорять про себе в цьому контексті. Ще повністю не пішло в історію поняття «відповідальний працівник» — це той, хто, коли запитують інших, відповідає від їх імені.

Проблема функціональних станів – одна з найбільш заплутаних в психологічних дослідженнях людської діяльності. Функціональний стан перестає бути просто фоном і стає істотною особливістю динаміки характеристик поведінки і діяльності. Виділяються дві основні групи психічних функціональних станів: стрес (напруженість) і стомлення. Функціональні стани працівника визначаються фізіологічними і психологічними факторами. Термін «емоційне вигорання» (англ. Burnout) ввів американський психіатр Х.Дж. Фрейденбергер в 1974 р цим терміном характеризується психологічний стан здорових людей, що знаходяться в інтенсивному і тісному спілкуванні з клієнтами, пацієнтами, в емоційно навантаженій атмосфері при наданні професійної допомоги. Спочатку це поняття відображало стан знемоги, виснаження, відчуття власної марності.

Професійне вигорання державних службовців часто є результатом цілого комплексу причин, в ряду яких, наприклад: психологічний тиск керівництва або колективу; погані умови праці; нездатність розставити пріоритети при виконанні службових завдань; надмірно великі навантаження; висока ймовірність конфліктних ситуацій. У стресову ситуацію може ввести працівника також і делегування йому керівником своїх повноважень. Як правило, для подолання стресу важлива наявність сукупності психофізіологічних якостей, за допомогою яких людина здатна переносити інтелектуальні, вольові, емоційні перевантаження, пов'язані з професійною діяльністю, без негативних наслідків для здійснюваної діяльності і свого здоров'я. Така сукупність особистісних якостей і є стресостійкістю.

Можна стверджувати, що стресостійкість залежить від властивостей нервової системи, таких, як, наприклад, сила і динамічність. Адже саме ці властивості беруть участь у приведенні нервової системи в початковий стан. Таким чином, можна зробити висновок про те, що саме від властивостей нервової системи залежить адаптація особистості до стресових ситуацій, а також збереження адекватної поведінки в стресових ситуаціях. Також, на наш погляд, на формування стресостійкості особистості впливає соціальне середовище, в якому обертається людина.

При здійсненні діяльності в основному в напруженій обстановці з постійно зростаючими вимогами на співробітників впливають безліч стресогенних факторів. Тому для заміщення посад в державних органах людина повинна володіти високим рівнем стресостійкості.

Статус державного службовця-особливий вид спеціально визначених і гарантованих державою норм, що характеризують місце державного службовця в суспільстві. Він складається з правового та організаційного аспектів. Правовий аспект статусу державного службовця обумовлений змістом державно-службових правовідносин. Державний службовець працює на державних посадах в органах влади різного рівня, в тому числі в міністерствах і всіляких комітетах. Його робота пов'язана з людьми, документами та передбачає управління державними ресурсами, соціальними та законодавчими процесами. Державний службовець повинен мати грамотну мову, розбиратися в законодавстві, а також переконливо захищати власну точку зору. Що стосується особистих якостей, то це стресостійкість, організаторські здібності, комунікабельність і відповідальність. В обов'язки державного службовця входить така робота як відповідь на кореспонденцію, що надходить до органів влади, ознайомлення з нововведеними в законодавстві, а також знайомство з пропозиціями в контрольованій галузі. Крім того, державний службовець працює з відвідувачами, бере участь в організації різних заходів, конференцій і засідань. Він дуже добре вміє працювати зі знаковою інформацією, відмінно аналізує схеми, без проблем розуміючи те, що вони позначають, легко проводить аналіз. У державного службовця добре виходить проводити операції з цифрами. Він може бути успішний в професіях, які припускають роботу з інформацією, з мовами, з числами, цифрами, формулами, схемами і т.д. цивільний службовець вміє взаємодіяти з людьми, дуже терплячий при поясненні іншим незрозумілого їм матеріалу, здатний встановити контакт і зав'язати знайомство з людиною, яку бачить вперше. У нього часто виходить правильно передбачити поведінку тієї чи іншої людини, оскільки він непогано знає людську природу, може бути успішний в професіях, які припускають контакти з іншими людьми. Існують законодавчо встановлені кваліфікаційні вимоги до державних службовців, згідно з якими він повинен:

- знати про особливості та специфіку керованих об'єктів – територіальних, соціально-економічних систем. Знання конкретної території набуваються в ході практичної діяльності;
- володіти знаннями, навичками і вміннями в основних галузях професійної діяльності: управління економічними процесами, управління соціальними процесами, управління політичними процесами;
- володіти знаннями, навичками і вміннями з основних видів професійної діяльності – правовий – контроль за виконанням законодавства.

Для того щоб успішно вирішувати завдання, пов'язані із задоволенням багатоплановий потреб та інтересів громадян, необхідно: знати законодавче поле, права та обов'язки громадян і різних державних і приватних інститутів; знати психологію людини і міжособистісні взаємодії; володіти технікою психодіагностики особистості і соціально-педагогічними методами впливу на її поведінку.