

Професійна культура державного службовця як культура особистості

У статті аналізується професійна культура державного службовця як культура особистості з точки зору акмеологічного, психологічного та особистісного підходів до її вивчення. Професійна культура державного службовця з точки зору акмеологічного підходу являє собою цілісне, особливе новоутворення, що регулює і прогнозує саморозвиток особистісно і професійно важливих якостей державних службовців. В межах психологічного підходу професійна культура державного службовця тлумачиться як комплекс психологічних характеристик фахівця, що зумовлюють ефективність і результативність його професійної діяльності. В межах особистісного підходу професійна культура державних службовців розуміється як цілісна, сутнісна інтегральна характеристика особистості державного службовця, що є умовою ефективної професійної діяльності й метою професійного самовдосконалення.

Ключові слова: професійна культура державного службовця, акмеологічний, психологічний, особистісний підходи до вивчення професійної культури.

В статье анализируется профессиональная культура государственного служащего как культура личности с точки зрения акмеологического, психологического и личностного подходов к ее изучению. Профессиональная культура государственного служащего с точки зрения акмеологического подхода представляет собой целостное, особое новообразование, которое регулирует и прогнозирует саморазвитие личностно и профессионально важных качеств государственных служащих. В рамках психологического подхода профессиональная культура государственного служащего понимается как комплекс психологических характеристик специалиста, обуславливающих эффективность и результативность его профессиональной деятельности. В рамках личностного подхода профессиональная культура государственных служащих понимается как целостная, сущностная интегральная характеристика личности государственного служащего, являющаяся условием эффективной профессиональной деятельности и целью профессионального самосовершенствования.

Ключевые слова: профессиональная культура государственного служащего, акмеологический, психологический, личностный подходы к изучению профессиональной культуры.

Постановка проблеми. Визначення та розробка конкретних методів та методик розвитку професійної культури державних

службовців у процесі їх професіогенезу потребує змістовного аналізу поняття «професійна культура державних службовців». У науковій літературі з філософії, культурології, педагогіки, психології тощо виокремлюються десятки підходів до вивчення культури та її інваріантів. При цьому у межах кожного підходу існують свої концептуальні позиції та погляди щодо дефініцій культури та її інваріантів, ролі у професійній діяльності, критеріїв та показників розвитку тощо.

Аналіз останніх досліджень і публікацій, в яких започатковано розв'язання даної проблеми. Усі дослідження, присвячені даній тематиці, можна умовно поділити на три групи.

До першої групи можна віднести праці вітчизняних та зарубіжних вчених з проблем культури: Д. Беррі, В.С. Біблера, В.П. Большакова, П.С. Гуревича, П. Дасена, М.С. Кагана, А.С. Карміна, К. Клакхольна, А. Кребера, Р. Лінтона, Е.С. Маркаряна, В.М. Межуєва, А. Пуртинга, Ю.М. Резника, М. Сегалла, П.О. Сорокіна та ін. Даними дослідниками виокремлено та (або) розроблено підходи до вивчення культури, які в наших попередніх публікаціях співвіднесено з певними видами культури: культурою мегасистем, культурою макросистем, культурою мікросистем та культурою особистості [3]. Зокрема, професійна культура як культура особистості співвідноситься з акмеологічним, психологічним та особистісним підходами до її вивчення.

До другої групи відносяться роботи С.В. Алієвої, Н.Г. Багдасарьян, Г.А. Балла, В.Е. Бойкова, В.Г. Ігнатова, А.І. Кравченка, О.Г. Павицької, Н.С. Сидоренко, О.Ю. Скуднової, Б.С. Хохрякова та ін., предметом яких є професійна культура, взагалі, та професійна культура державних службовців, зокрема. На основі аналізу робіт зазначених авторів нами визначено, що поняття «професійна культура» використовується як у широкому, так і у вузькому значенні. У широкому сенсі професійна культура, за В.І. Бажуковим, – це все, створене людиною в певній професійній сфері, тобто є культурою (як мінімум) соціальної мікросистеми. Як приклад подібного тлумачення поняття «професійна культура» може бути наведене визначення А.І. Кравченка, який професійну культуру відносить до галузей культури, під якими розуміє такі сукупності норм, правил і моделей поведінки людей, що складають відносно замкнену область у складі цілого. У вузькому сенсі професійна культура, за В.І. Бажуковим, є комплексом стійких установок свідомості і моделей поведінки людини, що історично склалися на індивідуальному, груповому та масовому рівнях, у професійній сфері, тобто є культурою

особистості. С.В. Алієва, погоджуючись з наявністю у сучасній науці відмінностей у розумінні поняття «професійна культура», говорить про дві форми існування професійної культури: об'єктивну, характеризуючу умови діяльності професійної групи, і суб'єктивну, яка реалізується в самій діяльності конкретної людини, в її особистому ставленні до цієї діяльності.

До третьої групи належать роботи, присвячені особливостям професійної діяльності державних службовців. Це дослідження В.М. Герасимова, А.О. Деркача, В.Г. Зазикіна, Л.І. Катаєвої, Є.О. Климова, Р.Л. Кричевського, Н.В. Кузьминої, Л.Г. Лаптева, А.К. Маркової, В.Г. Михайловського, О.Ю. Панасюка, І.Н. Семенова, С.І. С'єдіна, Ю.В. Синягіна, С.Ю. Степанова, Є.О. Суислової, А.П. Федоркіної, Є.А. Яблокової та ін. На основі робіт даних авторів нами проаналізовано особливості професійної діяльності державних службовців з метою змістовного наповнення поняття «професійна культура державних службовців» у його широкому значенні з урахуванням різних підходів до її вивчення.

Метою даної статті є аналіз професійної культури державного службовця як культури особистості.

Виклад основного матеріалу дослідження. Проаналізуємо професійну культуру державного службовця у вузькому розумінні поняття з точки зору акмеологічного, психологічного та особистісного підходів.

Професійна культура державного службовця з точки зору акмеологічного підходу являє собою цілісне, особливе новоутворення, що регулює і прогнозує саморозвиток особистісно і професійно важливих якостей державних службовців. За І.П. Лотовою, сутнісна характеристика професійної кар'єри держслужбовців визначається не стільки як просування службовими сходами організаційної ієрархії, скільки як процес реалізації людиною себе, своїх можливостей в умовах професійної діяльності. Високий рівень професійної культури дозволяє державним службовцям осмислювати процес саморозвитку як життєву цінність, створювати умови для самовдосконалення та самореалізації в ході життєдіяльності, пізнавати, актуалізувати, творчо проявляти свою індивідуальність. О.В. Селезнева наголошує, що, з точки зору акмеологічного підходу, розвиток професійної культури державного службовця як особистісної якості призводить до постановки нових завдань, що відкривають можливості для нових життєвих виборів особистості, для нових кроків до досягнення акме і самоздійснення.

Саме з акмеологічних позицій А.О. Деркач та В.Г. Зазикін критикують поширені визначення професіоналізму, зроблені

в межах діяльнісного підходу, поділяючи думку Є.О. Клімова, що професіоналізм – це не лише «новий, вищий рівень знань і результати людини в певній сфері діяльності, а й певна система організації свідомості, психіки людини» [2, с. 127]. Подібний погляд на проблему професіоналізму дозволив дослідникам розглядати його як систему, що складається із взаємопов'язаних підсистем – професіоналізму діяльності, професіоналізму особистості, підсистеми нормативності діяльності та поведінки, підсистеми формування продуктивної Я-концепції. Ми не зупиняємося на підсистемах нормативності діяльності та поведінки і продуктивної Я-концепції детальніше, адже їх аналіз є прерогативою діяльнісного підходу. Проте, розглянемо перші дві підсистеми детальніше.

Професіоналізм діяльності – якісна характеристика суб'єкта праці, що відображає високу професійну кваліфікацію та компетентність, різноманітність ефективних професійних навичок і умінь, володіння сучасними алгоритмами і способами вирішення професійних завдань, що дозволяє здійснювати діяльність з високою і стабільною продуктивністю. При цьому, на думку дослідників, «головним когнітивним компонентом підсистеми професіоналізму діяльності є професійна компетентність» [1, с. 113]. Зауважимо, що професійну компетентність А.О. Деркач та В.Г. Зазикін використовують у вузькому значенні поняття і пов'язують її, насамперед, з системою професійних знань. Матеріалізація цих професійних знань відбувається в ефективних вміннях та навичках – акмеологічних інваріантах професіоналізму як регулятивному компоненті підструктури професіоналізму діяльності.

Акмеологічні інваріанти професіоналізму діяльності бувають: а) загальними, тобто незалежними від специфіки діяльності, притаманними всім професіоналам (основи планування та реалізації будь-якої діяльності, вміння приймати відповідальні та ефективні рішення, вміння здійснювати самоконтроль і саморегуляцію на високому рівні тощо); б) особливими або специфічними, що відображають зміст і вимоги професійної діяльності (наприклад, для державних службовців це вміння застосовувати закони на практиці, публічно виступати, переконувати тощо). Отже, якщо використовувати поняття «професійна компетентність» у більш традиційному широкому значенні (як необхідні знання, вміння й навички, які є значущими для компетентного виконання роботи), то поняття «акмеологічні інваріанти підсистеми професіоналізму діяльності» за змістом є

вужчим, адже стосується лише операційного компонента професійної діяльності.

Професіоналізм особистості – якісна характеристика суб'єкта праці, що відображає високий рівень професійно важливих або особистісно-ділових якостей, акмеологічних інваріантів професіоналізму, креативності, адекватний рівень вимог, мотиваційну сферу й ціннісні орієнтації, спрямовані на прогресивний розвиток. Природно, що акмеологічні інваріанти професіоналізму особистості також поділяються на загальні та специфічні. Загальні акмеологічні інваріанти професіоналізму в підструктурі професіоналізму особистості виступають як здібності, що стали особистісно-професійними якостями: здібність до передбачення та прогнозування, саморегуляції, прийняття рішень (сміливість, креативність, своєчасність, точність) тощо. Специфічні акмеологічні інваріанти, обумовлені специфікою діяльності, також виступають як спеціальні здібності і властивості особистості. До них, як показали акмеологічні дослідження професіоналізму особистості державних службовців, належать здібності до адекватної самооцінки та гнучкості у виборі засобів реалізації кар'єрних амбіцій, здібності до управлінської діяльності, інтелектуальні, психологічні та комунікативні здібності, громадянська позиція, динамічність тощо. Окреме місце в акмеологічних інваріантах професіоналізму особистості державних службовців, за М.В. Швидкою, належить рефлексивній культурі. З нею погоджується й І.П. Лотова, яка до специфічних акмеологічних інваріантів відносить здібності держслужбовця до перетворювальної діяльності в самому собі: самоусвідомлення, самопізнання, саморегулювання.

Отже, акмеологічні інваріанти професіоналізму – це основні властивості, якості та вміння професіонала, які забезпечують високу ефективність і стабільність діяльності, незалежно від її змісту та специфіки. Акмеологічні інваріанти професіоналізму проявляються і у внутрішніх спонукальних причинах, що забезпечують активний і цілеспрямований саморозвиток, реалізацію творчого потенціалу. Концепція акмеологічних інваріант професіоналізму покликана істотно прискорити процеси особистісно-професійного розвитку.

До речі, на думку М.М. Кузьминова, акмеологічний підхід інтегрує реалізацію ідей системно-цілісного, професійно-діяльнісного і особистісно-орієнтованого підходів. Прикладом такої інтеграції є типологія державних службовців О.В. Фаллер, розроблена з врахуванням рівнів мотиваційних особливостей, осо-

бливостей поведінки, професійно-кваліфікаційних характеристик у поєднанні з потенціалом кар'єрного зростання.

Отже, з акмеологічних позицій розвиток професійної культури державного службовця – процес і результат системних перетворень розвитку особистості, що включає взаємопов'язані прогресивні зміни наступних основних підсистем: професіоналізму діяльності; професіоналізму особистості; нормативності діяльності та поведінки; продуктивної Я – концепції.

Психологічний підхід тлумачить професійну культуру державного службовця як комплекс психологічних характеристик фахівця, що зумовлюють ефективність та результативність його професійної діяльності. А.К. Маркова до моделі особистості включає опис сукупності якостей спеціаліста, що забезпечують успішне виконання завдань, які виникають у виробничій сфері, а також самонавчання і саморозвиток працівника.

Вперше гіпотеза про особливості психології державного службовця – «бюрократичного типу особистості» – була висунута в 1940 р. американським соціологом Р.К. Мертоном. Дослідження, які проводилися вітчизняними та зарубіжними дослідниками пізніше, дозволили визначити психологічні характеристики державних службовців, що мають безпосередній вплив на їх професійну діяльність.

Так, опис психологічних характеристик держслужбовців як суб'єктів професійної кар'єри, за І.П. Лотовою, повинен містити узагальнюючі характеристики мотиваційно-сислової сфери, ціннісних орієнтацій, загальної спрямованості особистості, інтелектуальних якостей, потенціалу особистості і професіоналізму, психологічних професійно важливих якостей. В.М. Сороко, піднімаючи проблему оцінки ділових і професійних якостей державних службовців, стверджує, що працівника потрібно характеризувати як динамічну функціональну структуру, властивості якої можна об'єднати в чотири підструктури: 1) ознаки кваліфікації (знання, навички, вміння та звички, отримані працівником у процесі навчання та роботи); 2) психологічні особливості працівника (пам'ять, воля, почуття, відчуття тощо); 3) соціально обумовлені риси (цілеспрямованість, морально-етичні якості, ставлення до роботи, мотивація праці); 4) сукупність органічних рис (тип нервової системи, темперамент, характер, емоційно-вольова сфера, здібності).

У сучасній практиці психологічні характеристики державних службовців традиційно визначаються з урахуванням трьох блоків: 1) особистісного (активність, ділова спрямованість, ко-

мунікація, мотивація, вміння приймати правильні рішення тощо); 2) інтелектуального (особливості пізнавальних процесів, аналітичність мислення тощо); 3) ділового, пов'язаного з особливостями нервової системи (сила і лабільність нервових процесів в розумово-мовній діяльності, працездатність, стійкість до стресів, емоційна стійкість тощо).

На особистісному компоненті ми зупинимось при аналізі професійної культури державних службовців з точки зору особистісного підходу, а зараз проаналізуємо інтелектуальний та діловий компоненти.

За С.Ф. Мурашко, до інтелектуальних процесів, що мають професійну специфіку для діяльності державних службовців, належать професійне мислення і професійна інтуїція. В.М. Д'ячков уточнює, що системність мислення та інтуїція є важливими інтелектуальними якостями для державних службовців, головним завданням яких є прийняття відповідальних рішень. У психологічних дослідженнях Л.Д. Кудряшової, Л.Г. Лаптева, В.М. Шепель та ін., відзначається, що хороший керівник повинен володіти практичним розумом, винахідливістю, умінням швидко «увійти в завдання». Разом з тим, І.П. Лотовою визначено, що при високому інтелектуальному розвитку держслужбовців в них збільшується тривалість планованого періоду кар'єрного зростання, що пов'язано зі складністю прийняття відповідних рішень та намаганням передбачити усі можливі варіанти розвитку подій.

В.В. Пластун при розробці професіограм визначено особливості нейродинаміки для різних посад державних службовців. Так, для керівників вищого та середнього рівнів управління в системі державної служби бажаною є середня або сильна нервова системи, рухливість, лабільність нервової системи, гарний тонус. Серед головних бухгалтерів перевагу мають особи з середньо-слабкою нервовою системою. Керівник кадрової служби, в ідеалі, повинен мати середньої сили врівноважену, рухому нервову систему. Професійна діяльність секретаря-діловода та секретаря керівника висуває підвищені вимоги до сили, рухливості та врівноваженості нервової системи.

Гарна регуляція нервово-психічних станів і процесів, емоційна стійкість Є.О. Могилевкиним, Ю.О. Парфеновим, В.В. Пластун розглядається як особливість, яка сприяє успішній професійній адаптації, професійному та особистісному розвитку державного службовця незалежно від специфіки посади. У дослідженні Г.Г. Васюти доведено, що одним з психологічних чин-

ників, які визначають ефективність професійної діяльності державних службовців, є стресостійкість. Водночас, І.П. Лотовою доведено, що тривожність і близькі до неї показники нейротизму зумовлюють тривалість роботи державного службовця на одному місці, а під впливом помисливості, підозрливості, безтурботності та захоплення підвищується швидкість просування службовими сходами.

Отже, визначення відповідності психологічних характеристик державних службовців вимогам, що висуваються професійною діяльністю, дозволяє аналізувати рівень їх професійної культури.

Ми поділяємо позицію низки дослідників стосовно того, що професіоналізм особистості повинен обов'язково включати в себе систему особистісно-професійних стандартів, що орієнтують державного службовця на високу якість виконання професійної діяльності. В межах особистісного підходу, що є конкретизацією вищерозглянутого психологічного підходу, професійна культура державних службовців розуміється як цілісна, сутнісна інтегральна характеристика особистості державного службовця, що є умовою ефективної професійної діяльності й метою професійного самовдосконалення. Означена характеристика особистості державного службовця формується як у процесі безпосередньо професійної діяльності, так і на більш ранніх етапах онтогенезу.

Розглянемо якості, що позитивно впливають на професійну діяльність державних службовців. Д. Роттер описав важливий особистісний чинник, який впливає на успішність професійної кар'єри, – локус контролю. Є.О. Могилевкін на основі власних експериментальних досліджень доводить, що інтернальність є особистісною характеристикою, що зумовлює успішність професійної діяльності державних службовців.

М. Лондон ввів у понятійний апарат сучасної теорії кар'єри терміни: «кар'єрний інсайт», «ідентифікація з кар'єрою», «кар'єрна стійкість», розглядаючи їх у якості трьох основних аспектів мотивації до кар'єри. За І.П. Лотовою, мотивація до кар'єри (кар'єрний інсайт, ідентифікація з кар'єрою і кар'єрна стійкість) у поєднанні з напористістю, енергійністю, наполегливістю, цілеспрямованістю і послідовністю у досягненні поставлених цілей дозволяють державним службовцям добиватися успіху в професійній діяльності та просуванні по службі.

А. Бандурою визначена така ключова особистісна детермінанта професійного і кар'єрного успіху, як самоефективність.

С.Ф. Мурашко самоефективність як здатність держслужбовців до усвідомлення своїх можливостей і використання їх оптимальним чином віднесено до особистісних факторів, що позитивно впливають на професійну кар'єру державних службовців.

Важливим особистісним регулятором поведінки державного службовця є його самооцінка, що проявляється в оцінці самого себе, своїх можливостей і якостей, місця серед інших чиновників. Самооцінка має безпосередній вплив на ефективність професійної діяльності, адже зумовлює вибір траєкторії особистісно-професійного розвитку, вимоги стосовно складності розв'язуваних завдань та якості їх виконання тощо. Результати дослідження С.Ф. Мурашко доводять, що для переважної більшості державних службовців характерним є середній рівень позитивної самооцінки, а з професійним розвитком самооцінка професійно значущих якостей стає все більш адекватною і високою. І.П. Лотовою встановлено зв'язок між певними віковими періодами держслужбовців і рівнем їх самооцінки та мотивацією досягнень: найвищий рівень вимог характерний для державних службовців вікового періоду 30-35 років, у держслужбовців, який більш ніж 50 років, самооцінка найвища при низькій мотивації досягнення.

За Н.В. Накошною, успішність державних службовців у роботі пов'язана з такими особистісними факторами, як товариськість, відкритість, самоконтроль, сила волі тощо. Серед особистісних характеристик державних службовців, включених В.В. Пластун у професіограми державних службовців, найчастіше зустрічаються: уважність, акуратність, посидючість, відповідальність, коректність, принциповість, рішучість, вимогливість, ініціативність, особиста ввічливість, тактовність тощо.

Зупинимося на якостях, що негативно впливають на професійну діяльність державних службовців. Природно, що до якостей, які перешкоджають професійному зростанню державних службовців, можна віднести усі характеристики, антонімічні вищеназаним. Так, Є.О. Могилевкіним до подібних особистісних характеристик відносяться наступні: невпевненість у можливості реалізувати свій кар'єрний потенціал, екстернальний локус контролю, низька мотивація до кар'єри тощо. За І.П. Лотовою, до професійного неуспіху на державній службі призводять надмірна рефлексивність, підвищений самоконтроль, які знижують активність, пригнічують ініціативу.

Отже, особистісний підхід до професійної культури як сутнісної інтегральної характеристики особистості державного службовця дозволяє проаналізувати ті особистісні характерис-

тики, що зумовлюють ефективність професійної діяльності державного службовця, і, в свою чергу, на основі їх виявлення визначити рівень самої культури.

Висновки з даного дослідження і перспективи подальших розробок у даному напрямку. Поняття «професійна культура» використовується як у широкому (культура професійної групи), так і вузькому значенні (культура особистості). Професійна культура як культура особистості співвідноситься з акмеологічним, психологічним та особистісним підходами до її вивчення. Професійна культура державного службовця з точки зору акмеологічного підходу є цілісне, особливе новоутворення, що регулює і прогнозує саморозвиток особистісно і професійно важливих якостей державних службовців. З акмеологічних позицій розвиток професійної культури державного службовця – процес і результат системних перетворень розвитку особистості, що включає взаємопов'язані прогресивні зміни наступних основних підсистем: професіоналізму діяльності; професіоналізму особистості; нормативності діяльності та поведінки; продуктивної Я – концепції. В межах психологічного підходу професійна культура державного службовця тлумачиться як комплекс психологічних характеристик фахівця, що зумовлюють ефективність і результативність його професійної діяльності. Визначення відповідності психологічних характеристик державних службовців вимогам, що висуваються професійною діяльністю, дозволяє аналізувати рівень їх професійної культури. В межах особистісного підходу, що є конкретизацією вищерозглянутого психологічного підходу, професійна культура державних службовців розуміється як цілісна, сутнісна інтегральна характеристика особистості державного службовця, що є умовою ефективної професійної діяльності й метою професійного самовдосконалення. Особистісний підхід до професійної культури дозволяє проаналізувати ті особистісні характеристики, що зумовлюють ефективність професійної діяльності державного службовця, і, в свою чергу, на основі їх виявлення визначити рівень самої культури.

Перспективи наших подальших досліджень ми вбачаємо в аналізі професійної культури державних службовців як професійної групи.

Список використаних джерел

1. Деркач А.А. Акмеология: учебное пособие [Текст] / А.А. Деркач, В.Г. Зазыкин. – СПб.: Питер, 2003. – 256 с.

2. Климов Е.А. Образ мира в разнотипных профессиях [Текст] / Е.А. Климов. – М.: Изд-во МГУ, 1995. – 224 с.
3. Улунова Г.Є. Підходи до вивчення професійної культури у психології [Текст] / Г.Є. Улунова // Особистість у просторі культури : Матеріали III Севастопольського міжнародного науково-практичного симпозиуму 17 вересня 2011 р. / За ред. Г.О. Балла, О.Б. Бовть. – Севастополь: Рібест, 2011. – С. 167-169.

The professional culture of a civil servant as the culture of an individual according to the acmeological, psychological and personal approaches is analysed in the article. According to the acmeological approach the professional culture of a civil servant is a holistic, special neoplasm, which regulates and predicts the self-development of personality and professionally important qualities of civil servants. As for the psychological approach the professional culture of a civil servant is taken as a complex of psychological characteristics of a specialist, which determine the efficiency and effectiveness of his/her professional activities. On the basis of the personal approach professional culture of civil servants is understood as an integral, essential integral characteristics of the personality of the civil servant, which is a condition for the effective professional activities and for professional self-improvement.

Key words: professional culture of a civil servant, acmeological, psychological, personal approaches to the study of the professional culture.

Отримано: 9.10.2012 р.

УДК 159.9 (477.43) «18-19»

О.А.Чеканська

ПСИХОЛОГІЧНЕ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ПСИХІЧНОГО ЗДОРОВ'Я НАСЕЛЕННЯ ПОДІЛЛЯ (КІНЕЦЬ ХІХ – ПОЧАТОК ХХ СТОЛІТЬ)

У статті розглянуто зміст поняття «психічне здоров'я» в процесі історії розвитку психологічних знань на Поділлі наприкінці ХІХ – на початку ХХ століть. Автор визначає передумови становлення й розвитку психологічної науки в зазначений період, який відзначається спостереженням, вивченням та набуттям природничо-наукового досвіду.