

СОЦІАЛЬНА ПСИХОЛОГІЯ, ПСИХОЛОГІЯ СОЦІАЛЬНОЇ РОБОТИ

Ковальська О.О.

студентка,

Інститут післядипломної освіти

Київського національного університету імені Тараса Шевченка

ПСИХОЛОГІЧНЕ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ПРОФЕСІЙНОГО СТАНОВЛЕННЯ ФАХІВЦІВ В УМОВАХ ПРОВЕДЕННЯ РЕФОРМИ ДЕРЖАВНОГО УПРАВЛІННЯ

В сучасних умовах в нашій країні триває реформа сектору державного управління. 24 червня 2016 року на своєму засіданні Кабінет Міністрів України розглянув і схвалив Стратегію реформи державного управління на 2016-2020 роки та План заходів з її реалізації. Зокрема цією Стратегією передбачається виконання таких завдань, як: створення реформаторських команд в органах виконавчої влади, перегляд системи органів виконавчої влади та їх підзвітності, функціональний аналіз органів виконавчої влади та перерозподіл компетенції щодо прийняття управлінських рішень, перехід системи державного управління від фрагментарного планування та здійснення реформаторських дій до планомірного та сталого розвитку держави [1].

За таких умов важливим елементом проведення реформи державного управління залишається саме психологічне забезпечення професійної діяльності фахівців і особливо, професійне становлення молодих спеціалістів у державних установах, на яких покладається важливий і відповідальний обов'язок – формування і координація ключових пріоритетів під час розбудови оновленої державної політики та практичного впровадження її організаційно-правових засад.

У вітчизняній науці психологічне забезпечення професійної діяльності сприймається когортою дослідників як комплекс спеціальних заходів і засобів психолого-педагогічного впливу на психіку фахівця з метою формування, підтримання та відновлення його оптимальної працездатності в повсякденних й екстремальних умовах.

До них, зокрема, належать: професійна орієнтація, професійний відбір, психологічна підготовка та професійно-психологічне навчання персоналу, створення оптимальних передумов для його психологічного благополуччя, що, передусім, передбачає наявність сприятливого соціально-психологічного клімату, урахування під час організації роботи особистісних якостей представників трудового колективу, рівня розвитку в них професійно важливих рис, здійснення психокорекційного впливу в разі виникнення тимчасових психологічних труднощів, впровадження реабілітаційних заходів для поновлення втрачених психоемоційних ресурсів тощо [2, с. 64]. За таких умов психологічне забезпечення професійного становлення фахівців включає в себе такі особливості як: вміння працювати у команді, стресостійкість, амбіційність, прагнення до самовдосконалення, службовий протекціонізм, формування довіри соціуму й громадянського суспільства до органів державної влади.

У психологічній літературі зазвичай виділяють два напрямки професіогенезу особистості: формування внутрішніх засобів професійної діяльності, що включають спеціальні знання, уміння і навички, мотиваційні аспекти професійної діяльності, професійні риси характеру, здатність до професійного спілкування, рефлексію, інтелектуально-творчі якості, адекватний індивідуальний стиль професійної діяльності; формування та засвоєння зовнішніх (соціальних) засобів професійної діяльності, що супроводжується накопиченням певних соціальних регуляторів в даному професійному співтоваристві, освоєння соціального простору професії, відповідних матеріалів і інформаційних засобів професійної діяльності.

Результатом професіогенезу є досягнутий особистістю рівень професіоналізму, тобто професійної зрілості особистості. Дана характеристика є інтегральним утворенням і, на думку цілого ряду дослідників, включає особистісну, соціальну та діяльнісну зрілість фахівця [3, с. 9].

Наприклад, О.М. Кокун під професійним становленням фахівця розуміє процес прогресивної зміни його особистості внаслідок соціальних впливів, професійної діяльності і власної активності, спрямованої на самоудосконалення і само здійснення [4, с. 9]. У свою чергу Е.Ф. Зеєр сприймає професійне становлення як формування професійної спрямованості, компетентності, соціально значущих та професійно важливих якостей і їх інтеграцію, готовність до постійного професійного зростання, пошуку

оптимальних прийомів якісного і творчого виконання діяльності у відповідності до індивідуально-психологічних особливостей людини [5, с. 30].

Таким чином, професійний розвиток вважається досить складним процесом, що має циклічний характер. Це означає, що людина як фахівець, не тільки удосконалює свої знання, вміння, навички, кваліфікацію, розвиває професійні здібності, але й може зазнавати й негативного впливу професійної діяльності, який призводить до появи різного роду деформацій і станів, що знижують не тільки її професійні успіхи, але й негативно виявляються й у «позапрофесійному» житті. У зв'язку з цим можна говорити про висхідну (прогресивну) й низхідну (регресивну) стадії професійного розвитку [6, с. 249].

Останнім часом, у зарубіжній психології розповсюдження набула концепція поліваріантної кар'єри. Її основними положеннями виступають: професійна біографія кожного працівника визнається унікальною; динаміку професійного розвитку визначають кар'єрні цикли, кожний з яких складається із міні-стадій професійного становлення; перехід від однієї стадії до іншої супроводжується короткими, але інтенсивними періодами навчання (підвищення кваліфікації); професійна успішність забезпечується рівнем розвитку метавмін, так званих компетенцій [7].

Виходячи із вищевикладеного, вважаємо, що психологічне забезпечення професійного становлення фахівців державних структур, в умовах реформування складових державного управління, це система навчання, кваліфікаційного становлення та розвитку, які спрямовані на формування професійно важливих якостей особистості. При цьому предметом психологічного забезпечення професійного становлення фахівців виступають процеси професіоналізації, а також розвиток латентних професійних можливостей кожного фахівця.

Управління діяльністю державних органів здійснюють керівники різних рівнів, які несуть відповідальність за управління персоналом, розробляють стратегічні плани, відповідні концепції, мотивуючи працівників на досягнення максимальної реалізації завдань в межах виконання службових обов'язків. Як свідчить передовий досвід, сучасні тенденції навчання персоналу в органах державної влади та управління вміщує окрім навчання професійним знанням, вмінням і навичкам також і розвиток відповідних компетенцій.

Компетенції – це типові моделі поведінки людини в окремих ситуаціях, що являють собою результат досвіду особистості, знання та внутрішні установки, які сприяють успішній реалізації стратегічних та бізнес-цілей та відповідають завданням діяльності того чи іншого державного органу. Професійні компетенції – поведінкові моделі, що забезпечують максимальну успішність співробітника у певній функції (посаді). Корпоративні компетенції – поведінкові моделі, що пропагуються керівництвом державного органу як еталонні норми поведінки співробітників. Таким чином, ефективна система навчання управлінського персоналу державних структур спрямована, у першу чергу, на розвиток психологічної компетенції, формування пізнавальної активності, зацікавленості, готовності до здійснення управлінської діяльності.

Таким чином, професійне становлення фахівців в державних органах включає наступні етапи: формування професійних намірів і свідомий вибір професії; продуктивне засвоєння професійних знань, навичок і умінь та комплексна взаємодія у процесі виховання; активне входження в професію; максимальна реалізація особистості під час виконання службових обов'язків. Цілеспрямоване проходження цих етапів дозволяє майбутньому професіоналу подолати будь-які труднощі, вирішити протиріччя та непорозуміння, формує командний стиль роботи, допомагає завжди знайти вихід із кризових ситуацій.

Таким чином, проведення системної перебудови складових державного управління в рамках проведення реформи державного управління неможливе без психологічного забезпечення професійного становлення державних службовців та працівників відповідних органів державної влади, що у перспективі дозволить створити дієву систему управління людськими ресурсами, компенсувати нестачу на керівних посадах державної служби висококваліфікованих кадрів, покращити стан стратегічного державного планування.

Список використаних джерел:

1. Стратегія реформування державного управління України на 2016-2020 роки, схвалена розпорядженням Кабінету Міністрів України від 24 червня 2016 року № 474-р // Офіційний вісник України. – 2016. – № 55.
2. Сахнік О.В. Становлення ідеї психологічного забезпечення професійної діяльності фахівців у історичному аспекті / О.В. Сахнік // Юридична психологія. – 2015. – № 2. – С. 64-74.

3. Акмеологія з основами психології кар'єри: Навч.-метод. посібн. / О.М. Гавалешко (уклад.). – Чернівці: Рута, 2004. – 84 с.

4. Кокун О.М. Психологія професійного становлення сучасного фахівця: Монографія / О.М. Кокун – К.: ДП «Інформ.-аналіт. агенство», 2012. – 200 с.

5. Зеер Э.Ф. Психология профессий: Учебн. пособие. – 3–е изд., перераб. и доп. / Э.Ф.Зеер – М.: Академический Проект, Фонд «Мир», 2005. – 336 с.

6. Психология труда: Учеб. для вузов / Под ред. А.В. Карпова. – М. Владос-пересс, 2005. – 352 с.

7. Рибалка В.В. Психологія праці особистості: Навч.-метод. посіб. / В.В. Рибалка – К.-Кременчук: ПП Щербатих, 2006. – 76 с.

Кравченко В.Ю.

*кандидат психологічних наук, доцент,
Івано-Франківський національний технічний
університет нафти і газу*

МІСЦЕ ДОВІРИ В АКСІОЛОГІЧНОМУ ПРОСТОРІ ОСОБИСТОСТІ

Довіра – це здатність людини апріорі наділяти явища і об'єкти оточуючого світу, а також інших людей, їх майбутні дії і власні дії властивостями безпеки (надійності) і ситуативної корисності (значущості) [3, с. 85]. Довіра до себе – це рефлексивний, суб'єктивний феномен особистості, що дозволяє людині зайняти певну ціннісну позицію у ставленні до самої себе, до світу, і виходячи з цієї позиції, будувати власну життєву стратегію [3, с. 139].

Психологічне становлення довіри до себе і до світу проходить через формування зрілості особистості (особистісну та соціальну). Під зрілістю ми розуміємо розвинену здатність особистості до продуктивного застосування своїх особистісних можливостей, вміння витратити пропорційні зусилля на значущі і незначущі справи, володіти здатністю до саморегуляції, яку можна назвати життєвим самоопануванням, здатність своєю волею визначати і спрямовувати хід подій, формуючи ситуації життя, задаючи стиль спілкування, впливаючи на навколишніх людей.

Однією з найважливіших характеристик індивіда, що відрізняє соціально зрілу особистість від соціально незрілої, є