

Міністерство освіти і науки України
Чорноморський національний університет імені Петра Могили
Інститут державного управління
Кафедра публічного управління та адміністрування

РИЖЕНКО КАТЕРИНА ОЛЕКСАНДРІВНА

**ТРАНСФОРМАЦІЯ ОСОБИСТОСТІ В СИСТЕМІ ДЕРЖАВНОЇ
СЛУЖБИ**

Спеціальність: 074 Публічне управління та адміністрування

АВТОРЕФЕРАТ

дипломної роботи

на здобуття освітнього ступеню «магістр»

ЗАГАЛЬНА ХАРАКТЕРИСТИКА РОБОТИ

Актуальність теми дослідження викликана тим, що сьогодні, в умовах внутрішньої економічної напруженості і зовнішньополітичного тиску, підвищуються вимоги до апарату влади.

Трансформація державної служби відноситься до числа ключових структурних реформ. До теперішнього часу етап правового оформлення інституту державної служби пройдено, і на порядку денному знаходиться питання про підвищення його ефективності.

Експерти підкреслюють, що вдосконалення даного інституту має бути вбудовано в курс політичного керівництва країни. Але для дієвого реформування необхідно вміти прогнозувати вплив політичних чинників не лише на трансформацію інституту державної служби, але й самих державних службовців, які й забезпечують функціонування відповідних державних органів.

Необхідність забезпечення в державному управлінні дисципліни, відповідальності, законності і правопорядку на сьогодні все ще залишається актуальною і практично значущою проблемою.

В умовах сучасності, коли йде процес реформування, розвитку системи і структури державного управління трансформація особистості державних службовців набуває все більшої актуальності.

Корумпованість частини державних службовців, ослаблення службової дисципліни, веде до того, що потрібно переглянути існуюче законодавство про державну службу, дисциплінарні проступки, а так само питання про відповідальність державних службовців та виявлення причин даного негативного явища.

В умовах сучасності і в період становлення в Україні громадянського суспільства і правової держави, здійснення економічних і адміністративних реформ, реформування інституту державної служби зокрема, в контексті

дослідження трансформації особистості державного службовця, є невід'ємною частиною в рамках дослідження проблем відповідальності державних службовців і набуває величезне практичне і теоретичне значення.

В останні роки в психологічній науці обґрунтовується необхідність розгляду діяльності державного службовця як особливого виду професійної діяльності, що має свій зміст, структуру і критерії успішності.

Виділення основних структурно-динамічних компонентів діяльності державного службовця дозволяють по іншому поглянути на питання державної служби. Це особливо затребуване сьогодні в Україні, оскільки ряд вітчизняних вузів реалізує програму підготовки професійних державних службовців.

До останнього часу вважалося, що основним завданням відповідної освіти є забезпечення потенційних державних службовців необхідними для реалізації завдань і функцій держави знаннями, вміннями і навичками, а також розвиток у них професійних здібностей (що розуміються педагогами по-різному). Питанням же формування структури особистості державного службовця, що має першорядне значення для досягнення успіху в даній діяльності, не приділялося належної уваги. Таким чином, існує і теоретична, і практична необхідність звернення до проблеми обраної теми.

Об'єктом дослідження є система державної служби.

Предметом дослідження є особливості трансформації особистості в системі державної служби.

Мета роботи полягає у вивченні особливостей трансформації особистості в системі державної служби. Мета конкретизується і розглядається в таких основних **завданнях**:

- проаналізувати теоретичні уявлення про сутність та складові індивідуально-типологічних особливостей;
- вивчити типологію особистості та особистісний ріст;

- охарактеризувати підходи до визначення соціально – політичного статусу особистості;
- здійснити опис властивостей та форм існування ієрархічних структур;
- виділити психологічні особливості особистості державного службовця.;
- охарактеризувати особливості відношення «людина – влада» у системі державної служби;
- розглянути поняття трансформації особистості в системі державної служби і виділити її структуру;
- описати принципи трансформації особистості в системі державної служби.

Хронологічні межі дослідження охоплюють 1993–2018 рр. Початковою датою дослідження обрано рік прийняття першої редакції Закону України «Про державну службу», своєрідного початку процесів закріплення статусу державного службовця. Кінцева дата дослідження – це 2018 р. – сучасний період.

Територіальні рамки дослідження стосуються території України.

Наукова новизна отриманих результатів. На основі аналізу джерельної бази та історіографічного доробку, автором реалізується принципово новий підхід до вивчення критеріїв успішності державного службовця.

Практичне значення дипломної роботи полягає у тому, що її матеріали, теоретичні положення та висновки значно розширюють сучасні знання з публічного управління та адміністрування, сприятимуть подальшому дослідженню статусу «державного службовця». Результати дослідження можуть виявлені психологічні критерії успішності державного службовця можуть знайти застосування при розробці діагностичних методик, звернених до вивчення таких аспектів особистості державного службовця як

спрямованість, організаторські здібності, готовність до виконання завдань і функцій держави.

Апробація результатів роботи. Основні результати дослідження доповідалися на Всеукраїнській науково-методичній конференції «Могилянські читання – 2018».

Публікації: Риженко К.О. Трансформація особистості в системі державної служби / К.О. Риженко // «Могилянські читання – 2018». Всеукраїнська науково-практична конференція. «Досвід та тенденції розвитку суспільства в Україні: глобальний, національний та регіональний аспекти»: тези. – Миколаїв: Вид-во ЧНУ імені Петра Могили, 2018. – С.61-65.

Структура дипломної роботи обумовлена метою та завданнями дослідження. Робота складається зі вступу, трьох розділів основної частини (8 підрозділів), висновків, списку використаних джерел та літератури (90 найменувань), додатків (3 додатки). Загальний обсяг роботи становить 109 сторінок.

ОСНОВНИЙ ЗМІСТ ДОСЛІДЖЕННЯ

У **вступі** обґрунтовано актуальність обраної теми, визначено об'єкт, предмет, мету, основні завдання, територіальні та хронологічні межі, розкрито наукову новизну і практичне значення дослідження.

У **першому розділі «Теоретико-методологічні засади вивчення базових понять дослідження»** розкрито основні поняття дослідження, виділено ключові напрямки дослідження. Розділ включає в себе три підрозділи.

У *підрозділі 1.1 «Поняття та складові індивідуально-типологічних особливостей»* визначено, що індивідуально-психологічні особливості складають неповторну своєрідність психіки кожної людини, зокрема й державного службовця. Все це прямо впливає на ті трансформаційні процеси, які відбуваються в процесі проходження державної служби та трансформації самої особистості. Індивідуально-психологічні особливості і властивості особистості були розглянуті як внутрішньоособистісні структурні детермінанти активності особистості. Серед цих властивостей, залежно від ступеня особистісної регуляції і ступеня насиченості їх соціокультурними цінностями, можна виділити: первинні риси темпераменту, здібності, а також риси характеру і особистості.

У *підрозділі 1.2 «Типологія особистості та особистісний ріст»* охарактеризовано особистісний ріст державного службовця, який прямо пов'язаний із типом самої особистості. Встановлено, що розвиток особистості в процесі її трансформації – це процес, який не закінчується на певному етапі життя, людини, а супроводжує її безперервно з самого раннього дитинства, і триває все життя. З безлічі психологічних теорій особистості, представлених різними фахівцями в сфері психології, виділено основні: особистість розвивається і зростає на основі біологічних даних людини і процесу навчання, отримання життєвого досвіду й усвідомлення себе.

У підрозділі 1.3 «Підходи до визначення соціально – політичного статусу особистості» показано, використані в роботі підходи до визначення соціально – політичного статусу особистості: через виділення економічного, політичного, професійного та освітнього (культурного) статусів, через елітарну теорію участі та демократичну (партиципаторну). Всі соціальні статуси розділені на два основних типи: ті, які пропонуються індивіду суспільством або групою незалежно від його здібностей і зусиль, і ті, які особистість досягає своїми власними зусиллями. Виділено широкий діапазон статусів: запропоновані, що досягаються, змішані, особисті, професійні, економічні, політичні, демографічні, релігійні і кровно-родинні, які відносяться до різновиду основних статусів.

У другому розділі **«Система державної служби як одна з форм існування ієрархічних структур»** розкрито питання єдності державної служби в системі ієрархічних структур та її внутрішньої побудови, як форми реалізації державного управління.

У підрозділі 2.1 **«Властивості та форми існування ієрархічних структур»** визначено, що під ієрархією розуміється порядок розташування елементів та частин від вищого ряду до нижчого в установленому порядку. В якості прикладу ієрархічної системи наведено державну службу, яка може розглянута як людське ставлення, а саме як особиста одностороння залежність однієї людини від іншої. Установлено, що держава і державна служба відносяться до публічного рівня, в якому на першому місці стоїть загальність, історичність, інтерес всіх. При цьому, до загальних родових ознак віднесено «суспільство в цілому», «публічні інтереси», а не приватні чи корпоративні. Установлено, що державна служба як діяльність і вся її система, в тому числі внутрішня структура державних органів, будуються на основі найважливіших адміністративно-правових принципів: суворої ієрархічності і чіткої правової регламентації форм її здійснення. Виділено специфіку ієрархічних відносин – контроль безособових вимог державної

служби над волею державного службовця, в пристосуванні його індивідуальності до функцій державної служби.

У підрозділі 2.2 «Психологічні особливості особистості державного службовця» показано, що у держслужбовців більш виражена кар'єрна орієнтація на стабільність місця роботи, домінує мотив трудової діяльності задоволення від добре виконаної роботи, їм властивий високий рівень розвитку комунікативних та організаційних схильностей, висока нервово-психічна й емоційна стійкість особистості, середній рівень розвитку інтелекту.

У підрозділі 2.3 «Особливості відношення «людина – влада» у системі державної служби» визначено, що відношення «людина – влада» у системі державної служби проявляється у особливостях професійної діяльності, що висуває певні вимоги до наявності конкурентних переваг державного службовця, які залучають механізми розумової адаптації інтелектуальних, емоційно-вольових, комунікативних та організаційних особливостей. При цьому, встановлено, що наразі не існує жодного питання функціонування та організації державної служби, яке б прямо не впливало з професіоналізму державних службовців.

У третьому розділі «Особливі аспекти трансформації особистості в системі державної служби» висвітлено особливості, пов'язані з трансформаційними процесами особистості в системі державної служби; структурою трансформації особистості в системі державної служби та принципами трансформації.

У підрозділі 3.1 «Поняття трансформації особистості в системі державної служби і її структура» визначено, що під трансформацією особистості розуміється взаємозв'язок когнітивних, мотиваційних, етичних і поведінкових характеристик співробітника. Виділено структуру трансформації особистості державного службовця, яка містить такі елементи: когнітивний, етичний, мотиваційний і поведінковий. Когнітивний компонент

пов'язаний з наявністю високого рівня професійної компетенції у державних службовців, глибокого знання суті професійної діяльності, саморефлексію обраної діяльності й усвідомлення її специфіки. Етичний – визначає основу діяльності відповідального держслужбовця із закладенням таких почуттів, як честь, гідність, обов'язок, людяність. Мотиваційний дозволяє істотно підвищити ефективність діяльності організації без значного збільшення фінансових витрат. А поведінковий – є кульмінаційним в процесі трансформації особистості державного службовця, означаючи реалізацію когнітивних і емоційно-оцінних аспектів трансформації через поведінку.

У підрозділі 3.2 «Принципи трансформації особистості в системі державної служби» вказано, що трансформація особистості в системі державної служби базується на таких принципах: професіоналізму та кваліфікації; високої організованості. Серед цих принципів особливу увагу приділено першому – професіоналізму. Установлено, що професіоналізм – це передусім здатність державного службовця, колективу державних службовців визначати з урахуванням умов і реальних можливостей найбільш ефективні шляхи та способи реалізації поставлених перед ними завдань в межах нормативно визначених повноважень. Трансформація особистості базується саме на структурні професіоналізму державної служби на рівні державного органу. Виявлено, що трансформація державних службовців включає такий професіоналізм, що насамперед передбачає наявність вищої освіти (кваліфікації спеціаліста чи магістра) за спеціальністю, відповідною керованій сфері. Професіоналізм державного службовця покликаний забезпечити якісне виконання посадових обов'язків, стабільність державної служби, постійну готовність до підготовки та реалізації рішень зі складних завдань, можливість підвищення своєї кваліфікації.

У **висновках** обґрунтовано теоретичні узагальнення й нові підходи до вирішення наукових проблем. У ході наукового дослідження теми було досягнуто наступних висновків:

Аналіз опрацьованих автором джерел і літератури з засвідчив активну розробку питань трансформації особистості в системі державної служби попередниками, наявність значного масиву наукової літератури з теми, а також виявив вагомий комплекс джерельного матеріалу. В теоретико-методологічних засадах вивчення базових понять дослідження з'ясовано наявні концептуальні підходи, оціночні судження, спектр міркувань дослідників щодо вивчення й інтерпретації трансформації особистості в системі державної служби. Вагомим досягненням українських і зарубіжних учених стало накопичення і введення в науковий обіг значного фактологічного матеріалу створення фундаментальних монографій та узагальнюючих колективних робіт.

Цінним матеріалом в написанні дипломної роботи послужили опубліковані нормативно-правові акти, документи та літературні джерела. Саме за допомогою даного матеріалу ми змогли об'єктивно оцінити процеси, які стосувались трансформації особистості в системі державної служби.

Основу методології дослідження складають спеціальні політологічні методи дослідження структурно-функціональний для дослідження системи державної служби та ієрархічних структур, системний для опису системи державної служби як однієї з форм існування ієрархічних структур та порівняльний для визначення соціально – політичного статусу особистості.

Дослідження системи державної служби як форми існування ієрархічних структур показало, що ієрархія в державній службі функціонує як влада, тобто підпорядкування державних службовців правилам і вказівкам суб'єкта вищого рівня. Ієрархія в державній службі базується на розвитку компетенцій: особистісної та професійної. Особистісні компетенції включають психологічні особливості, індивідуальні риси, емоційний профіль. Розвиток особистісних компетенцій передбачає формування та вдосконалення таких значущих якостей, як воля, активність, саморегуляція, а

так само впливає на мотивацію і цінності особистості. До професійних компетенцій було віднесено знання, навички, вміння, сформовані в результаті практичної діяльності, досвіду управління, прийняття рішень і реалізації управлінських функцій.

Аналіз відношення «людина – влада» у системі державної служби показав, що він проявляється у особливостях професійної діяльності, що висуває певні вимоги до наявності конкурентних переваг державного службовця, які залучають механізми розумової адаптації інтелектуальних, емоційно-вольових, комунікативних та організаційних особливостей.

Аналіз трансформації особистості в системі державної служби дозволив скласти універсальну програму розвитку особистісних і професійних особливостей держслужбовців. У цій програмі можна виділити три основні блоки:

1) лідерські компетенції – навички та вміння ефективно організації роботи колективу, такі, як постановка мети, планування її досягнення, мотивація персоналу, командоутворення та ін.;

2) професійні компетенції – знання, навички та вміння, необхідні для вирішення завдань в конкретній сфері;

3) технології та інструменти – освоєння сучасних технологій і інструментів управління.

Розробимо конкретні рекомендації по роботі над собою для поліпшення якості їх професійної діяльності. Негативній трансформації сприяє перевищення робочого навантаження, тому необхідно контролювати нормативи навантаження на держслужбовців, причому, враховувати не тільки професійну, а й суспільну та додаткову діяльність. Адміністрація держоргану повинна звертати увагу самих держслужбовців на недопущення перевищення навантаження. Як варіант вирішення проблеми можна запропонувати залучати держслужбовців до інноваційної діяльності, застосування нових методик по тайм-менеджменту, організації режиму праці

та відпочинку. Необхідно надати держслужбовцям свободу для самореалізації, прояву своїх організаційних талантів.

Зниженню професійному вигоранню та позитивній трансформації сприяє і зміна оточення, яку можна досягти за рахунок відвідування виїзних заходів: в інших містах, регіонах. Така діяльність сприяє обміну досвідом, розширює сферу соціальних контактів держслужбовців, дозволяє відволіктися від робочого ритму, тимчасово змінити соціальний статус.

Ще один фактор, що запобігає професійне вигорання, пов'язаний з творчою самореалізацією держслужбовців. На жаль, значна частина держслужбовців не мають захоплення, відмінних від професійної діяльності. А між тим, заняття творчістю, активними видами відпочинку розширюють кругозір, підвищують самооцінку, і, що найважливіше, сприяють зниженню стресу. Необхідно підтримувати прагнення держслужбовців до творчої самореалізації.

Отже, проблема напрацювання особистісних якостей і особливостей держслужбовців досить гостро стоїть у професійній діяльності держслужбовців, а її рішення є запорукою підвищення якості та рівня задоволеності діяльністю, як самих держслужбовців, так і їх керівників. У роботі дані рекомендації по розробці особистісних якостей держслужбовців, які допоможуть підвищити якість професійної діяльності.

АНОТАЦІЯ

Риженко Катерина Олександрівна. Трансформація особистості в системі державної служби. – На правах рукопису.

Дипломна робота на здобуття освітнього ступеню «магістр». Чорноморський національний університет імені Петра Могили. – Миколаїв, 2019.

Сьогодні, в умовах сучасності, коли йде процес реформування, розвитку системи і структури державного управління трансформація особистості державних службовців набуває особливого значення, з врахуванням внутрішньої економічної напруженості і зовнішньополітичного тиску, та підвищених вимог до апарату влади. Реформування інституту державної служби зокрема, в контексті дослідження трансформації особистості державного службовця, є невід'ємною частиною в рамках дослідження проблем відповідальності державних службовців і набуває величезне практичне і теоретичне значення. Саме тому розгляд даної проблематики є дуже актуальною в наш час.

Об'єктом дослідження є система державної служби. Предметом дослідження є особливості трансформації особистості в системі державної служби.

У процесі дослідження було з'ясовано, що незважаючи на значну кількість досліджень в області вивчення особистості державного службовця, до сих пір ще немає загальноприйнятого визначення трансформації особистості державного службовця. В якості основи для розгляду психологічних критеріїв успішності державного службовця доцільно використовувати структурно-динамічні компоненти державної служби, ступінь освоєння суб'єктом яких диференціює державних службовців на успішних і неуспішних, професійно-орієнтованих і таких, що відносяться до державної служби як до дії, що входить до складу інших видів діяльності.

Проблема напрацювання особистісних якостей і особливостей держслужбовців досить гостро стоїть у професійній діяльності держслужбовців, а її рішення є запорукою підвищення якості та рівня задоволеності діяльністю, як самих держслужбовців, так і їх керівників. У роботі дані рекомендації по розробці особистісних якостей держслужбовців, які допоможуть підвищити якість професійної діяльності.

Ключові слова: державна служба, трансформація, особистість, принципи, поняття, система.

SUMMARY

Ryzhenko Katerina Oleksandrivna. Personality Transformation in the Civil Service System. – Manuscript.

Graduate work for obtaining an educational degree «Master». Petro Mohyla Black Sea National University. – Mykolaiv, 2019.

Today, in conditions of modernity, when the process of reforming, development of the system and the structure of public administration is under way, the transformation of the personality of civil servants takes on special significance, taking into account the internal economic tension and foreign policy pressure, and the increased demands on the apparatus of power. Reforming the Civil Service Institution, in particular, in the context of the study of the transformation of the civil servant's personality, is an integral part of the study of the problems of the responsibility of civil servants and is gaining enormous practical and theoretical significance. That is why the consideration of this issue is very relevant in our time.

The object of research is the civil service system. The subject of the research is the peculiarities of personality transformation in the system of civil service.

Despite a large number of studies in the field of studying personality of a civil servant, there is still no common definition of the transformation of the

personality of a civil servant. As a basis for considering the psychological criteria for the success of a civil servant, it is expedient to use structural and dynamic components of the civil service. The degree of development of such peculiarities differentiates civil servants into successful and unsuccessful, professionally oriented and those who related to the civil service indirectly.

The problem of working out personal qualities and features of civil servants is quite acute in the professional activity of civil servants, and its decision is a guarantee of improvement of quality and level of satisfaction with the activity of both civil servants and their leaders. The paper gives recommendations on the development of personal qualities of civil servants, which will help to improve the quality of professional activity.

Key words: civil service, transformation, personality, principles, concept, system.