

Список використаних джерел:

1. Булах І. С., Алексєєва Ю. А. Розвиток моральної самосвідомості особистості підлітка : навчально-методичний посібник. Київ : НПУ імені М. П. Драгоманова, 2003. 73 с.
2. Виходцева О. А. Соціальна відповідальність та альтруїзм як складова мотивації волонтера. *Актуальні проблеми психології* : збірник наукових праць Інституту психології імені Г. С. Костюка НАПН України. 2017. Том XI: Психологія особистості. Психологічна допомога особистості. Випуск 15. С. 53-62.
3. Інкіна С. В. Моральна свідомість та моральна рефлексія як детермінанти розвитку особистості. *Психологічний і педагогічний дискурс: наукові записки вчених* : збірник матеріалів конференції / за заг. ред. проф. Т. О. Олефіренка. Київ : Вид-во НПУ імені М. П. Драгоманова, 2020. С. 251-252.
4. Кейсельман (Дорожкін) В. Р. Грани альтруїзму. Київ : Фенікс, 2016. 320 с.

УДК 35.08:174:001.89

Гріньова О. М., Тирусь Б. Ю.

ДО ПРОБЛЕМИ ПРОФЕСІЙНОЇ САМОРЕАЛІЗАЦІЇ ДЕРЖАВНИХ СЛУЖБОВЦІВ

На сучасному етапі становлення Української держави складна суспільно-політична ситуація, загострення економічної кризи, стрімкі соціальні зміни – все це визначає необхідність впровадження європейських стандартів урядування з метою вдосконалення державного управління на всіх рівнях. Тому вимоги соціуму до якості професійної підготовки й підвищення кваліфікації працівників державної служби стрімко зростають. Серед фахових компетенцій державних службовців все більшої значущості набуває становлення здатності не лише якісно виконувати свої професійні обов'язки, але й самореалізувати їх особистісний потенціал у вирішенні нових суспільних проблем, що не мають аналогів та готових алгоритмів дій, розв'язанні складних життєвих проблем громадян, забезпеченні свого професійного зростання.

Висока складність професійної діяльності державних службовців визначається тим, що "... державна служба – це водночас інститут, діяльність і система правил роботи щодо виконання функцій держави..." [10, с. 9]. Успішність самореалізації таких фахівців залежить від розвитку в них ряду професійно важливих якостей, зокрема екстраверсії, рефлексії, гнучкості в

спілкуванні та вміння ефективно взаємодіяти з різними людьми, емоційного самоконтролю, гарної пам'яті (за Г. Є. Улуновою [11]).

Труднощі професійної самореалізації фахівців з державної служби в сучасному соціумі підсилюються впливом несприятливих факторів. Такі фахівці виступають представниками соціальних інститутів, створених для організації життєдіяльності соціуму, реалізації його інтересів. Саме вони забезпечують інтеграцію інтересів держави як великої соціальної групи та кожного її громадянина [12]. Ставлення суспільства до представників цієї професії є неоднозначним. Громадяни часто критикують представників державної служби, приписуючи їм відповідальність за складну соціально-економічну ситуацію в країні. У суспільстві поширені переважно негативні стереотипи, пов'язані з образом державних службовців, а саме їх авторитарністю, недоброчесністю, бюрократією, небажанням допомагати людям у вирішенні їх проблем. Відтак, професійна взаємодія державних службовців з громадянами характеризується високою напруженістю через упередженість останніх до таких фахівців [8]. Важливою умовою професійного зростання індивідуума є стабільність його праці. Але, як показує практика, висока плинність кадрів, багаточисленні ротації персоналу в системі державної служби спричиняють непослідовність та недостатню системність формування професійного досвіду багатьох державних службовців [3].

За таких умов відбувається гальмування професійної самореалізації державних службовців. У цьому контексті Є. С. Охотський підкреслював, що складність їх самореалізації визначається необхідністю робити ряд виборів між потребами в особистісному зростанні (саморозвитку моральних якостей, зрілої особистісної позиції, ініціативності) й цілком прагматичними прагненнями зробити успішну кар'єру відповідати жорстко регламентованим суспільним очікуванням, а також мотивами досягнення матеріального успіху, престижу, статків [9]. Л. О. Малімон підкреслила, що в сучасному українському соціумі професії державних службовців втрачають свою престижність через нестабільність працевлаштування, втрату довіри населення до представників державної влади, високих вимог суспільства як до рівня професійної компетентності, так і до особистісного розвитку державних службовців. Це спричинює високу стресогенність праці, обмеження можливостей для суспільного визнання їх досягнень й зниження самоповаги, переживання розчарування в обраній професії [7]. Серед соціально-психологічних бар'єрів професійної самореалізації державних службовців М. В. Кузнецова відзначила відсутність чітких критеріїв оцінки результативності їх праці, занадто великий обсяг праці, негативний

соціально-психологічний клімат в колективі, обмеженість можливостей реалізації власних ідей, досить низьку оцінку суспільством значущості праці державних службовців [6]. Л. О. Воронько підкреслила, що самореалізація фахівців з державної служби ускладнюється поширеними конфліктами в системі “керівник-підлеглий” через високу конкуренцію та різні точки зору щодо оптимальних способів виконання професійної діяльності, необхідністю часто змінювати посади й набувати нових професійних компетентностей. Зазначені труднощі виникають через нестабільність політичної ситуації в Україні, досить жорстко регламентовані й часто авторитарні відносини в державних структурах, недостатність розвитку рефлексивності й гнучкості в професійній комунікації фахівців [1].

У сучасній теоретичній психології накреслені певні засоби подолання труднощів професійної самореалізації державних службовців та оптимізації досліджуваного психологічного утворення. Зокрема, це спеціальні тренінги з розвитку конкретних професійних здібностей державних службовців [4], психологічні засоби формування в них здатності до суб’єктної самоорганізації поточної діяльності та планування професійного майбутнього [5], психологічний супровід їх діяльності з профілактики професійного вигорання [2] тощо.

Однак висвітлення результатів впровадження окремих засобів психологічної оптимізації праці державних службовців, діагностики й оцінки ефективності впливу розроблених засобів на успішність їх професійної самореалізації висвітлюється лише в окремих дослідженнях. Звідси випливає необхідність подальшого вивчення проблеми професійної самореалізації державних службовців, особливо на емпіричному рівні, а також розробки й впровадження в процеси державного управління спеціальних програм супроводу професійного зростання та планування кар’єри фахівців з державної служби на різних етапах їх професійного шляху.

Список використаних джерел:

1. Воронько Л. О. Успішна кар’єра державного службовця: сутність, умови та фактори побудови. *Державне управління: теорія та практика*. 2013. № 1. Режим доступу: http://nbuv.gov.ua/UJRN/Dutp_2013_1_23.
2. Гордеева М. А. Особенности эмоционального выгорания государственных служащих в моно- и полиэтнических коллективах : дисс. ... канд. психол. наук. Саратов, 2015. 202 с.
3. Гузар Л. Я. Проблеми професіоналізації посадових осіб органів місцевого самоврядування в Україні. *Ефективність державного управління*. 2013. Вип. 37. С. 307-313.

4. Кабашов С. Ю. Морально-этические и правовые основы государственного и муниципального управления. Москва : Дело, 2009. 430 с.
5. Королько І. І. Шляхи самореалізації молодого державного службовця. *Ефективність державного управління в контексті становлення громадянського суспільства*: матеріали щорічної науково-практичної конференції / Львівський регіональний інститут державного управління Національної академії державного управління при Президентові України. 2002. С. 50-53.
6. Кузнецова М. В. Барьеры профессиональной самореализации на государственной гражданской службе (опыт социологического исследования). Общество: социология, психология, педагогика. 2017. № 3. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/bariery-professionalnoy-samorealizatsii-na-gosudarstvennoy-grazhdanskoj-sluzhbe-opyt-sotsiologicheskogo-issledovaniya>.
7. Малімон Л. Я. Професійна самореалізація як чинник психічного здоров'я персоналу державної служби. *Психологічні перспективи*. 2018. Вип. 31. С. 195-206.
8. Миронова О. И. Психологическая специфика деятельности госслужащих. *Вестник ТГУ*. 2001. № 4. С. 36-38.
9. Охотский Е. В. Государственная и муниципальная служба. Москва : Юрайт, 2015. 556 с.
10. Сіцінська М. В. Попередження професійної деформації державних службовців в Україні: соціально-психологічні аспекти : автореф. дис. ... канд. наук з держ. упр. Київ, 2011. 20 с.
11. Улунова Г. Є. Професійна психологічна культура як культура особистості. *Проблеми сучасної педагогічної освіти*. Педагогіка і психологія. 2013. Вип. 38(1). С. 238-243.
12. Якименко К. П. Зарубежный опыт становления мотивационного механизма в государственных структурах. *Економічний вісник Запорізької державної інженерної академії*. 2016. Вип. 4(2). С. 55-59.

УДК 159.923.2

Кириченко В. В.

СОЦІАЛЬНІ ПАРАДОКСИ ПРОФЕСІЙНОГО РОЗВИТКУ У СУЧАСНОМУ УКРАЇНСЬКОМУ СУСПІЛЬСТВІ

Відносини між членами цивілізованого, високорозвиненого суспільства в ідеалі можна назвати “симбіотичним”, взаємовигідними, взаємодоповнюючими. Суспільство – це великий, злагоджений організм, завдання якого забезпечити комфорт та безпеку життя кожного. Задоволення