

ВОЛИНСЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ УНІВЕРСИТЕТ
ІМЕНІ ЛЕСІ УКРАЇНКИ

ЗЕМБА Алла Богданівна

УДК 159.98:174.7-057.34

**ОСОБИСТІСНА ВИМОГЛИВІСТЬ ЯК ЧИННИК
ПРОФЕСІЙНОЇ КОМПЕТЕНТНОСТІ
(НА МАТЕРІАЛІ ДЕРЖСЛУЖБОВЦІВ ЦЕНТРІВ ЗАЙНЯТОСТІ)**

19.00.01 – загальна психологія, історія психології

Автореферат
дисертації на здобуття наукового ступеня
кандидата психологічних наук

Луцьк – 2010

Дисертацією є рукопис.

Робота виконана у Волинському національному університеті імені Лесі Українки МОН України, кафедра загальної та соціальної психології, м. Луцьк

Науковий керівник: доктор психологічних наук, професор
Вірна Жанна Петрівна,
Волинський національний університет
імені Лесі Українки,
декан факультету психології

Офіційні опоненти: доктор психологічних наук, професор
Саннікова Ольга Павлівна,
Південноукраїнський національний педагогічний
університет імені К.Д.Ушинського, завідувач
кафедри загальної та диференціальної психології

кандидат психологічних наук
Беженар Георгій Дмитрович,
Слов'янська гімназія (м.Київ), директор

Захист відбудеться 11 грудня 2010 року о 14.00 год. на засіданні спеціалізованої вченої ради К.32.051.05 у Волинському національному університеті імені Лесі Українки за адресою: 43021, м. Луцьк, вул. Потапова, 9.

З дисертацією можна ознайомитися в науковій бібліотеці Волинського національного університету імені Лесі Українки за адресою: 43021, м. Луцьк, вул. Винниченка, 30а.

Автореферат розіслано 11 листопада 2010 року.

Вчений секретар
спеціалізованої вченої ради

Л. Я. Малімон

ЗАГАЛЬНА ХАРАКТЕРИСТИКА РОБОТИ

Актуальність теми. Успіх соціально-економічних і політичних змін в нашій країні багато в чому залежить від ефективної роботи державних службовців. Становлення демократичних відносин в державі вимагає чіткого функціонування системи державного управління, що першочергово актуалізує питання професійної компетентності фахівців цієї сфери.

У низці останніх досліджень (Г. Балл, Т. Браже, А. Деркач, В. Зазикін, Е. Зеєр, А. Маркова, Дж. Равен, А. Реан, С. Шишов та ін.) наголошується, що державний службовець, це не тільки висококваліфікований фахівець, але й особистість, яка визначає якість життя інших людей. Професійна компетентність державного службовця знаходить вираження у вмінні ефективно працювати, враховуючи постійні зміни темпу життя та якісно виконувати професійні обов'язки у ситуаціях неузгодженості нормативно-правового забезпечення діяльності. Крім того, його здібності щодо розвитку творчого потенціалу та самовдосконалення вимагають високого рівня кваліфікації у конструктивному розумінні управлінських процесів, у яких він консолідує єдність професійної та особистісної культури.

Аналіз наукових праць дає змогу відмітити, що професійна компетентність найчастіше розглядається як система знань та умінь, які визначають ефективність професійної діяльності (О. Бондарчук, В. Бодров, Ж. Вірна, Н. Волянчук, Г. Ложкін, Л. Малімон, О. Матеюк та ін.), як індивідуальна характеристика рівня відповідності вимогам професії, як психічний стан, який дає змогу діяти самостійно і відповідально та як оволодіння людиною здібностями і вміннями виконувати певні трудові функції (Г. Беженар, А. Маркова, О. Москаленко, Г. Нікіфоров, М. Пірен, В. Потапова та ін.), як важлива складова професіоналізму та як підструктура професійно зумовленої структури особистості (С. Максименко, Н. Пов'якель, О. Саннікова, В. Семиченко, В. Шадріков, Н. Шевченко та ін.). Також у низці досліджень вивчаються окремі складові компоненти професійної компетентності (Л. Засекіна, Н. Кузьміна, І. Міщенко, Л. Орбан-Лембрик, А. Ситников, Н. Чепелєва, Т. Щербан та ін.).

Водночас, феномен професійної компетентності та її зміст є недостатньо вивченими у сучасній психології. Попри розлогу традицію досліджень, тут дотепер важко віднайти систематизоване його тлумачення. Аналіз теоретико-емпіричних здобутків, відображених у вітчизняних та зарубіжних дослідженнях сфери державного управління, свідчить про стихійність та нерівномірність процесу професіоналізації цієї соціально-професійної групи (Л. Воронько, А. Деркач, Д. Дзвінчук, Н. Драгомирицька, І. Еліна, В. Козловський, В. Ландшеєр, Дж. Равен, Т. Орджи, М. Холстед, Т. Чмут та ін.). Переважно методологічною та теоретичною основою дослідження професійної компетентності державних службовців України стали доробки науковців у сфері соціальної психології, психології управління, організаційної психології, педагогіки та менеджменту (Г. Андрєєва, О. Бодальов, І. Зимняя, Л. Карамушка, Я. Коломинський, Л. Орбан-Лембрик, М. Пірен, Г. Сагач та ін.), які аналізують структуру та механізми професійної компетентності особистості. Водночас особистісний аспект професійної компетентності залишається недостатньо вивченим.

Таким чином, актуальність проблеми, недостатній рівень її теоретичного та емпіричного

вивчення зумовили вибір теми дисертаційного дослідження: «Особистісна вимогливість як чинник професійної компетентності (на матеріалі держслужбовців центрів зайнятості)».

Зв'язок роботи з науковими програмами, планами, темами. Дисертаційне дослідження виконано відповідно до наукової теми кафедри загальної та соціальної психології Волинського національного університету імені Лесі Українки «Професійний та життєвий шлях особистості» (2007–2012 рр., протокол № 2 від 20.09.2007 р.). Робота виконана у межах комплексного дослідження «Активізація мотиваційних трансформацій у процесі професіоналізації особистості» (№ державної реєстрації 0106U000274). Тему дисертаційного дослідження затверджено вченою радою Волинського національного університету імені Лесі Українки (протокол № 3 від 29.11.2007 р.), уточнено вченою радою Волинського національного університету імені Лесі Українки (протокол № 4 від 29.10.2009 р.) та узгоджено Міжвідомчою радою з координації наукових досліджень з педагогічних і психологічних наук в Україні (протокол № 6 від 29.09.2009 р.).

Об'єкт дослідження – професійна компетентність особистості.

Предмет дослідження – особистісна вимогливість як чинник професійної компетентності державного службовця центрів зайнятості.

Мета дослідження – теоретичне обґрунтування та емпіричне визначення особливостей особистісної вимогливості як чинника професійної компетентності державного службовця центрів зайнятості.

Гіпотези дослідження:

– професійна компетентність державного службовця центрів зайнятості зумовлена професійно релевантними особистісними чинниками як певною структурою комунікативно-організаторських вмінь, де провідна роль відводиться особистісній вимогливості;

– особливості професійно-статусного модусу особистісної вимогливості на різних етапах професійного становлення опосередковують трансформуючий вплив на структурно-функціональні компоненти професійної компетентності державного службовця центрів зайнятості.

Завдання дослідження:

1. Здійснити аналіз основних теоретичних підходів до дослідження проблеми професійної компетентності.

2. Представити структуру професійної компетентності державного службовця центрів зайнятості.

3. З'ясувати інтегративну роль особистісної вимогливості в ефективній професійній реалізації фахівця та емпіричним шляхом визначити її структурно-функціональний зміст протягом професійного становлення державного службовця центрів зайнятості.

4. Охарактеризувати види професійно-статусного модусу особистісної вимогливості та конкретизувати ефекти їх трансформацій на різних етапах професійного становлення державного службовця.

Методологічну і теоретичну основу дисертаційного дослідження складають основні положення теорії особистості та формування її в діяльності (Б. Ананьєв, О. Леонтьєв, С. Максименко, В. Моляко, С. Рубінштейн та ін.); положення вітчизняних дослідників щодо структурно-функціонального змісту професійної компетентності фахівця (Г. Балл,

Г. Беженар, В. Бодров, А. Болотова, Ж. Вірна, А. Деркач, В. Зазикін, Г. Селевко та ін.); основні здобутки професійної психології щодо вивчення особистості фахівця (П. Беспалов, Л. Засєкіна, Є. Климов, М. Пряжников, О. Саннікова, Н. Чепелева, Т. Щербан та ін.); особливості професійного становлення державних службовців (Н. Гончарук, В. Козловський, І. Міщенко, Н. Нижник, О. Оболенський, Дж. Равен, І. Рудакевич, Т. Чмут та ін.).

Для реалізації поставлених завдань дослідження було використано такі **методи**: *теоретичні* (аналіз проблеми на підставі вивчення наукової літератури: порівняння, абстрагування, систематизація та узагальнення одержаної наукової інформації); *емпіричні* (комплекс психодіагностичних методик: «Діагностика комунікативно-характерологічних особливостей особистості» (Л. Уманський, А. Лутошкін, О. Чернишов, І. Френзель та ін.), «Психологічна оцінка організаторських здібностей особистості» (Л. Уманський, А. Лутошкін, О. Чернишов, М. Фетіскін), методика діагностики стилів управління (А. Журавльов), методика діагностики лідерських якостей (Є. Жаріков, Є. Крушельницький), методика діагностики міжособистісних стосунків (Т. Лірі), «Особистісний опитувальник FPI» (модифікована форма В) з метою вивчення феномену особистісної вимогливості як інтегративного чинника організаційно-комунікативних вмінь державних службовців центрів зайнятості; *методи математичної статистики* (знаходження середніх величин, достовірних відмінностей за допомогою t-критерію Стюдента, факторний аналіз, множинний регресійний аналіз, непараметричний критерій відмінностей для незалежних вибірок U–Манна–Уїтні) з метою здійснення аналізу отриманих результатів.

Організація та експериментальна база дослідження. Вибірку дослідження склали службовці Державної служби зайнятості Волинської області. У дослідженні взяли участь 197 осіб віком від 23-х до 50-ти років, професійний стаж діяльності яких становить від 8-ми місяців до 14-ти років.

Наукова новизна дисертаційного дослідження полягає у тому, що:

- *вперше* запропоновано архітектуру структурного змісту професійної компетентності державного службовця;

- з’ясовано інтегративну роль особистісної вимогливості у ефективній професійній реалізації фахівця;

- визначено професійно-статусний модус особистісної вимогливості протягом професійного становлення державного службовця центрів зайнятості;

- конкретизовано ефекти трансформацій професійно-статусного модусу особистісної вимогливості на усіх етапах професійного становлення державного службовця;

удосконалено наукові уявлення про особистісну вимогливість як чинник професійної компетентності через розкриття змісту її видів у межах онтологізації професійного розвитку державного службовця центрів зайнятості;

подальшого розвитку набули положення про реальний перебіг етапів професійного становлення державних службовців центрів зайнятості з урахуванням особливостей становлення їх професійних стереотипів управління.

Практичне значення дисертаційного дослідження полягає в тому, що його результати успішно доповняють навчально-методичні заняття з підвищення кваліфікації державних

службовців центрів зайнятості, спрямовані на їх професійне самовдосконалення; окремі розділи успішно можуть використовуватись у викладанні навчальних дисциплін «Загальна психологія», «Диференціальна психологія», «Психологія управління» та «Організаційна психологія». Результати дослідження можуть бути також використані у прикладних дослідженнях у галузі психології особистості, психології праці та професійної підготовки фахівців сфери державної служби.

Впровадження результатів дослідження. Результати дисертаційного дослідження впроваджено у наукову та навчально-методичну роботу Інституту підготовки кадрів Державної служби зайнятості України (довідка № 733 від 09.06.2010 р.), Волинського національного університету імені Лесі Українки (довідка № 3/2328 від 08.06.2010 р.), Волинського обласного центру зайнятості (довідка № 2145/131 від 07.06.2010 р.) та Волинської обласної громадської організації «Гендерний центр» (довідка № 5 від 01.06.2010 р.).

Надійність та вірогідність одержаних результатів забезпечено методологічною та теоретичною обґрунтованістю вихідних положень дослідження, комплексним використанням методів, адекватних меті та завданням наукового дослідження, репрезентативністю вибірки, поєднанням якісного та кількісного аналізу результатів із використанням методів математичної статистики.

Особистий внесок здобувача. Розроблені теоретичні положення й отримані емпіричні результати належать винятково автору. В написаному у співавторстві навчально-методичному посібнику «Основи гендерної рівності» [12], авторською є стаття «Гендерні відмінності лідерства державних службовців центрів зайнятості», у якій представлено програму емпірико-діагностичного дослідження та проаналізовано його результати. Розробки та ідеї співавторів посібника у дисертації не використовувалися.

Апробація результатів дисертації. Основні положення дисертаційного дослідження дістали своє відображення у публікаціях, представлялися та обговорювалися на розширених засіданнях кафедри загальної та соціальної психології Волинського національного університету імені Лесі Українки.

Результати роботи доповідалися й обговорювалися на *міжнародних науково-практичних конференціях*: «Гендерні стереотипи індивідуального здоров'я» (Луцьк, 2007), «Професійна психологія: реалії та перспективи розвитку» (Луцьк, 2008), «Соціалізація особистості в умовах системних змін: теоретичні та прикладні проблеми» (Київ, 2008), «Волинь очима молодих науковців: минуле, сучасне, майбутнє» (Луцьк, 2008), «Особистісні та ситуативні детермінанти поведінки і діяльності людини» (Донецьк, 2008), «Гендерні теорії, гендерні практики: налагоджуючи мости» (Харків, 2008), «Психологія здоров'я людини» (Луцьк, 2009); *всеукраїнських науково-практичних конференціях*: «Гендерні аспекти в методологіях гуманітарних наук» (Луцьк, 2004), «Гендерний компонент в освітньому просторі України» (Луцьк, 2008).

Публікації. Результати дисертаційного дослідження висвітлені у 12 публікаціях, з них

1 навчально-методичний посібник (у співавторстві), 6 статей надруковано у провідних наукових фахових виданнях, затверджених ВАК України, 2 – у збірниках наукових праць, 3 – у збірниках матеріалів наукових конференцій.

Структура та обсяг роботи. Дисертація складається зі вступу, трьох розділів, висновків, списку використаних джерел (217 найменувань, з них 13 – іноземними мовами), додатків. Основний зміст дисертації викладено на 151 сторінці. Робота містить 11 таблиць і 19 рисунків.

ОСНОВНИЙ ЗМІСТ РОБОТИ

У **вступі** обґрунтовано актуальність досліджуваної проблеми, визначено мету, завдання, об'єкт, предмет, методи дослідження; розкрито методологічні та теоретичні засади дослідження, висвітлено наукову новизну і практичну значущість роботи; наведено відомості про апробацію і впровадження результатів дослідження у практику.

У **першому розділі** – *«Теоретико-методологічні основи вивчення професійної компетентності особистості державного службовця»* – висвітлено передумови дослідження означеної проблематики, здійснено її теоретико-методологічний аналіз у роботах вітчизняних та зарубіжних науковців, окреслено основні напрями та підходи до вивчення феномену професійної компетентності фахівця, її структурно-функціональних компонентів, визначено особистісний вимір професійної компетентності, проаналізовано характер підходу до цієї проблематики з позицій основних напрямів дослідження особистості у професійній психології, розглянуто особливості професійного становлення державних службовців та феномен професійно-компетентної особистості державного службовця.

Проведений теоретико-методологічний аналіз дає підстави стверджувати, що професійна реалізація є оптимальною сферою прояву компетентності фахівця. З огляду вивчення професійної компетентності у психологічній літературі, презентуємо узагальнене її розуміння як: сукупність професійних знань та умінь, що визначають результативність професійної діяльності; комплекс професійно значущих особистісних якостей, які детермінують самостійну й відповідальну діяльність людини; прояв єдності професійної та загальної культури фахівця; інтегративну характеристику фахівця, яка визначає його готовність та здатність успішно здійснювати професійну діяльність (Г. Балл, Г. Беженар, Т. Гордєєва, І. Єліна, І. Зимняя, М. Кабардов, Л. Лепіхова, А. Маркова, О. Овчарук, Л. Петровська, В. Шадриков, Н. Шевченко та ін.).

Розгляд феномену професійної компетентності охоплює дослідження, які присвячені детальному вивченню її структурно-функціональних складових (Н. Банько, В. Бодров, Т. Володько, Г. Нікіфоров, Г. Ложкін, О. Мамічева, А. Маркова, Т. Мацевко та ін.) та особливостей професійного становлення особистості (В. Адольф, Н. Бібік, Ж. Вірна, В. Зазикін, Л. Лепіхова, Ю. Поварєнков, Н. Повякель та ін.). Також виділяється аспект вивчення особистості фахівця як центральної фігури професіоналізації, що об'єднує у собі основні чинники та умови цього процесу. Теоретико-методологічною основою дослідження цього аспекту є діяльнісний підхід, який вивчає особистість професіонала у контексті відповідності

вимогам діяльності (В. Бодров, А. Деркач, Е. Зеєр, С. Максименко, А. Маркова, Ю. Поваренков та ін.) та особистісний підхід, який розглядає особистість з погляду її індивідуальних особливостей, що проявляються у професійній діяльності (Н. Волянук, Є. Климов, В. Потапова, О. Саннікова, В. Семиченко, В. Шадриков та ін.).

Теоретичну основу вивчення процесу професійного становлення особистості становлять наукові праці, що ґрунтуються на принципі детермінізму та єдності свідомості й діяльності, системного підходу в аналізі психічних явищ (Б. Ананьєв, О. Леонтьєв, Б. Ломов, С. Максименко, С. Рубінштейн та ін.). Змістовний аналіз принципів та методів дослідження процесу професійного становлення передбачає застосування структурного та процесуального підходів.

Структурний підхід презентує дослідження, які проводилися в межах елементно-аналітичної позиції, яка передбачає вивчення окремих психологічних особливостей особистості чи комплексів якостей у конкретних видах діяльності, та системно-синтетичної позиції, де особистість професіонала розглядається як цілісна структура професійно-особистісних характеристик (К. Абульханова-Славська, Б. Ананьєв, В. Дружинін, Б. Ломов, І. Матійків, В. Маришук, Б. Теплов, В. Шадриков та ін.).

Процесуальний підхід включає дослідження, які розглядають особистість фахівця як стабільну систему, що характеризується набором якостей, психічних функцій, психофізіологічних властивостей, які забезпечують можливість оволодіння професією (Д. Дейніс, М. Моїсєєв, Ф. Парсонс, О. Селезньова, Ю. Укке та ін.); спрямовані на вивчення формування професійно-важливих якостей особистості, динаміку професійного становлення на різних його етапах, а також професійні кризи та деформації (В. Бодров, Є. Климов, Л. Малімон, Ю. Поваренков, О. Проскура та ін.).

Одержані результати у межах вищенаведених підходів дали змогу чітко окреслити особливості професіоналізації та професіоналізму державних службовців центрів зайнятості. Науковці переважно наголошують на необхідності постійного підвищення рівня кваліфікації державних службовців, що є визначальною умовою становлення їх професійної компетентності. У низці робіт конкретизовано види, структурний зміст та механізми становлення професійної компетентності (Т. Браже, А. Деркач, Н. Гончарук, В. Зазикін, С. Серьогіна, В. Олуйко, С. Хаджираєва, В. Яцюк та ін.).

Науковий інтерес викликають роботи, присвячені аналізу конкретних компетенцій та кваліфікацій державного службовця (Е.Зеєр, В. Малиновський, І. Матійків, Л. Нестеренко, Н. Самоукіна та ін.), професійно-важливих якостей та умінь (П. Беспалов, А. Деркач, С. Загороднюк, О. Козієвська, О. Москаленко, В. Шадриков та ін.), специфічних інтегральних характеристик особистості державного службовця (М. Іллін, І. Мангутов, А. Разумовський, Л. Уманський, А. Чернишов та ін.).

Завершенням проведеного теоретичного аналізу є узагальнене розуміння професійно-компетентної особистості державного службовця як системи певних психологічних властивостей і рис, які є необхідними для ефективного виконання професійної діяльності. Професійно-компетентна особистість володіє відповідними професійними знаннями, вміннями, навичками та комплексом професійно-важливих якостей, що сукупно дають змогу

людині реалізувати себе як професіонала.

У другому розділі – *«Організація та методи вивчення професійної компетентності державного службовця центрів зайнятості»* – представлено концепцію дослідження, розроблено програму емпіричного дослідження та послідовність її реалізації, визначено вибірку дослідження та основні діагностичні прийоми.

Теоретичний аналіз проблеми професійної компетентності державного службовця дав змогу деталізувати підходи до розкриття сутності, змісту й структури цього психологічного феномену.

На фоні існуючих теоретико-емпіричних доробок було визначено архітектоніку структурного змісту професійної компетентності через такі компоненти: *емоційно-регулятивний* (визначає здібності фахівця до саморегуляції, самоконтролю, передбачає володіння уміннями й навичками управління емоційною сферою, різними технологіями подолання професійної деструкції), *поведінково-діяльнісний* (представлений психологічними характеристиками, що відображають спрямованість особистості, її ставлення до діяльності, до себе, розвиток вольових рис), *комунікативний* (визначається як система знань, мовних і немовних умінь, навичок спілкування), *соціально-психологічний* (передбачає здатність державного службовця ефективно взаємодіяти з колегами як на рівні формальних, так і неформальних стосунків), *спеціально-професійний* (репрезентований такими характеристиками як професійні знання, здібності, вміння, що пов'язані з фаховою спрямованістю особистості).

Функціонально-професійні компетенції, які складають зміст виділених структурних компонентів, характеризуються наявністю професійно-важливих якостей, які у процесі професіоналізації фахівця інтегруються та утворюють цілісні комплекси, що визначають ефективну професійну реалізацію. Зазначимо, що комплекс професійно-важливих якостей державних службовців центрів зайнятості будемо розглядати як структуру організаційно-комунікативних вмінь особистості, у якій об'єднані когнітивні, поведінкові та афективні характеристики.

Професійна успішність державного службовця залежить від апробації функціональних характеристик його організаційно-комунікативних вмінь на кожному з етапів професійного становлення, що демонструє надійність професіонала, яка виражається у його задоволеності виконуваною роботою, позитивній самооцінці результатів власної діяльності та відсутності професійного вигорання і професійних деформацій.

Як оперативний конструкт, організаційно-комунікативні вміння пов'язані із динамічною послідовністю змін і закономірністю професійної компетентності особистості на певних етапах професійного становлення державного службовця. Тому розробка емпірико-діагностичної програми дослідження стосується вивчення комплексу організаційно-комунікативних вмінь із виокремленням інтегрального фактору їх прояву на різних етапах професійного становлення державного службовця центрів зайнятості.

Процес професійного становлення державних службовців має свої особливості: у державних службовців центрів зайнятості стадія професійної адаптації триває до 2-х років діяльності за професією, інтернальна стадія настає у період від 2-х до 6-ти років професійного стажу, а стагнаційна стадія – після 6-ти років професійної діяльності.

Відповідно до стажу професійної діяльності досліджувані були поділені на 3 групи: першу групу склали державні службовці із стажем роботи від 8-ми місяців до 2-х років (28 осіб), другу групу – державні службовці із стажем роботи від 2-х до 6-ти років (45 осіб), а третю групу – службовці із стажем роботи від 6-ти до 14-ти років (124 особи). Організація дослідження професійної компетентності державного службовця центрів зайнятості включає в себе чотири етапи, які реалізовувалися протягом 2007–2010 років.

Запропонований варіант цілісного уявлення про феномен професійної компетентності, обґрунтування її структурних і функціональних компонентів, виділення етапів професійного становлення державного службовця центрів зайнятості стає концептуальним підґрунтям роботи та визначає логіку емпірико-діагностичного вивчення означеної проблеми.

Третій розділ – «Емпірико-діагностичне вивчення особистісних чинників професійної компетентності державного службовця центрів зайнятості» – містить виклад основних результатів емпіричного вивчення досліджуваної проблеми.

Постановка завдань та гіпотези дослідження передбачала розробку комплексної та системної програми емпіричного дослідження. Підібраний діагностичний інструментарій вивчення особистісних чинників професійної компетентності включав методики дослідження комунікативно-характерологічних особливостей, організаторських здібностей та лідерських якостей, переважаючого стилю управління, типу міжособистісних стосунків, станів та якостей, які визначають соціальну адаптацію особистості. Діагностика проводилася у кожній з виділених груп.

Проведений аналіз та інтерпретація отриманих результатів чітко окреслює особливості прояву організаційно-комунікативних вмінь державних службовців центрів зайнятості залежно від стажу їх професійної діяльності.

Середньогруповий розподіл показників методик показав їх суттєву схожість у вибірках державних службовців зі стажем професійної роботи від 8-ми місяців до 2-х років та стажем від 2-х до 6-ти років. Статистично значущі відмінності визначалися за допомогою t-критерію Стюдента для незалежних вибірок. Розподіл середніх значень та їх дисперсій у досліджуваних із різним стажем професійної діяльності виявив відмінності у показниках між групою досліджуваних із стажем професійної роботи понад 6 років та групами службовців зі стажем від 8-ми місяців до 2-х років та стажем від 2-х до 6-ти років (переважно $\alpha \geq 0,001$). Отримані результати дали змогу провести об'єднання вибірок державних службовців центрів зайнятості зі стажем професійної діяльності від 8-ми місяців до 2-х років та стажем роботи від 2-х до 6-ти років в одну вибірку. Етап професійного становлення фахівця, що відповідає цьому часовому інтервалу (від 8-ми місяців до 6-ти років) визначено як адаптаційно-інтернальний, а етап, що відповідає часовому інтервалу понад 6-ти років – як стагнаційний. Подальший емпіричний аналіз здійснювався із врахуванням поділу вибірки державних службовців центрів зайнятості на дві групи відповідно до стажу професійної діяльності.

З метою надання комплексного характеру досліджуваному психологічному явищу, а відповідно й зменшення кількості вихідних даних було застосовано факторно-аналітичний підхід, що ґрунтується на врахуванні взаємозв'язків між окремими психологічними показниками.

Проведений факторний аналіз емпіричних даних дав змогу виокремити основні фактори, які визначають особливості професійної компетентності державних службовців центрів зайнятості усієї вибірки: особистісної вимогливості (11,6 %), домінування (8,9 %), чуйності (8,6 %), невротичності (8,1 %), працездатності (6,6 %) та додаткові: психологічної тактовності (6,1 %), емоційності (5,0 %), директивності (4,5 %), комунікативності (4,2 %) та реактивної агресивності (4,2 %) (сумарний показник дисперсії $\approx 67,8$ %).

Професійну компетентність державних службовців центрів зайнятості із стажем професійної діяльності від 8-ми місяців до 6-ти років визначають такі фактори: особистісної вимогливості (12,2 %), довірливості (10,6 %), колегіальності (8,4 %), ліберальності (6,5 %), працездатності (5,8 %), комунікабельності (4,6 %) та стресостійкості (4,4 %) (сумарний показник дисперсії $\approx 52,2$ %).

Фактори, які визначають професійну компетентність державних службовців, стаж професійної роботи яких становить від 6-ти до 14-ти років: особистісної вимогливості (19,8 %), невротичності (9,3 %), домінування (9,3 %), критичної оперативності (7,3 %), колегіальності (6,0 %), комунікабельності (5,7 %), директивності (4,9 %) (сумарний показник дисперсії $\approx 62,3$ %).

Здійснений множинний регресійний аналіз дав змогу визначити найбільш прогностичні детермінанти особистісної вимогливості державного службовця центрів зайнятості. Так, було отримано остаточну модель множинної регресії, яка пояснює ≈ 66 % дисперсії залежної змінної («особистісна вимогливість» державних службовців зі стажем роботи від 8-ми місяців до 14-ти років) та визначено, що найбільший внесок у дисперсію цієї змінної зробили фактори: вимогливість ($\beta = 0,397$), працездатність ($\beta = 0,347$), психологічна тактовність ($\beta = 0,202$). Найбільший внесок в регресійну модель особистісної вимогливості державних службовців (≈ 57 % дисперсії), стаж професійної діяльності яких становить від 8-ми місяців до 6-ти років зробили такі фактори: вимогливість ($\beta = 0,357$), психологічний такт ($\beta = 0,275$), працездатність ($\beta = 0,265$). У вибірці державних службовців, стаж професійної діяльності яких становить від 6-ти до 14-ти років найбільший внесок у дисперсію залежної змінної зробили фактори: домінування ($\beta = 0,428$), працездатність ($\beta = 0,318$), директивність ($\beta = 0,206$) та вимогливість ($\beta = 0,161$) (≈ 81 % дисперсії).

Використання непараметричного критерію відмінностей для незалежних вибірок U–Манна–Уїтні дало змогу виявити статистично значущий характер відмінностей у відношенні інтегральних змінних «домінування», «працездатність» і «комунікабельність» ($p < 0,001$) у вибірках державних службовців центрів зайнятості з різним стажем професійної діяльності.

Проведене дослідження з вивчення професійної компетентності державного службовця продемонструвало виявлення фактора особистісної вимогливості, який об'єднує компоненти професійної компетентності (емоційно-регулятивний, поведінково-діяльнісний, комунікативний та соціально-психологічний) у цілісну систему, яка забезпечує чіткість та організованість функціонування організаційно-комунікативних вмінь фахівців, в яких зосереджений реальний прояв їх професійної компетентності.

Надання особистісній вимогливості статусу інтегрального чинника професійної компетентності державного службовця центрів зайнятості на різних етапах його професійного становлення дає змогу конкретизувати зміст цього поняття як *психологічної*

властивості людини, яка проявляється у вмінні керуватися у вчинках стійкими принципами, підкорювати свою поведінку власним переконанням та адекватно оцінювати свої дії. Архітектоніка структурного змісту професійної компетентності дає змогу розглядати цей феномен на емоційно-регулятивному, поведінково-діяльнісному, комунікативному та соціально-психологічному (який поділяється на міжособистісно-формальний та міжособистісно-неформальний) рівнях (рис. 1).

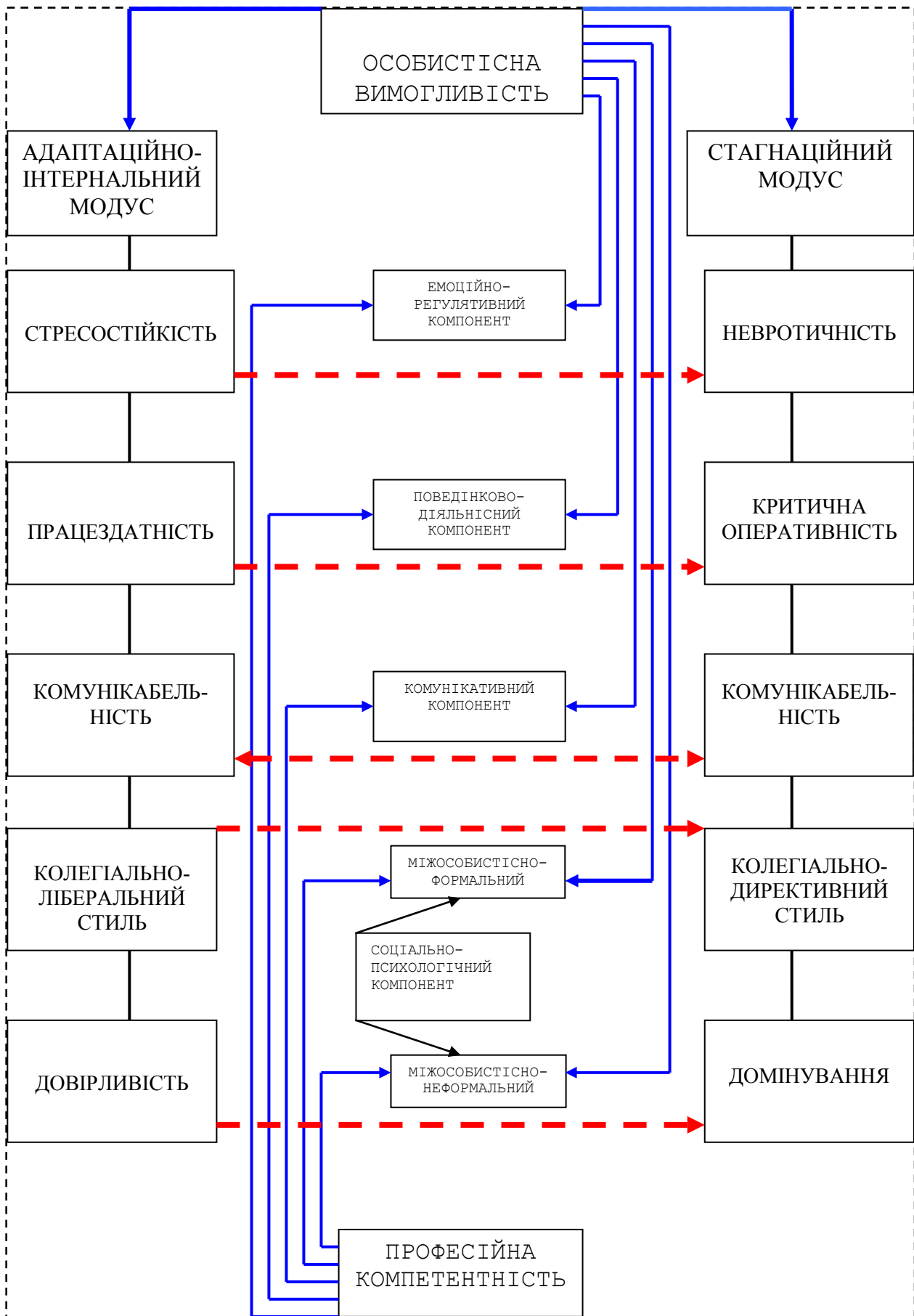


Рис. 1. Зміст професійно-статусного модулю особистісної вимогливості державних службовців центрів зайнятості

Особистісна вимогливість цілісно характеризує ефективну професійну реалізацію державного службовця на певних етапах професійного становлення (адаптаційно-інтернальному та стагнаційному) та набуває певних змін у структурно-функціональних компонентах професійної компетентності, що складає її відповідний професійно-статусний модус.

Форма професійно-статусного модусу визначається такою властивістю особистісної вимогливості, яка може створювати відносно стійку сферу детермінації перебігу процесу професійного становлення особистості. Отже, професійно-статусний модус особистісної вимогливості – це стійка цілісна характеристика професійної компетентності, яка визначає її основні якісні та кількісні особливості.

Виявлені відмінності у змісті професійно-статусного модусу особистісної вимогливості на різних етапах професійного становлення дають змогу виділити такі два його види: адаптаційно-інтернальний та стагнаційний, які відповідають змісту відповідних етапів. Виділено однойменні види особистісної вимогливості: *адаптаційно-інтернальна*, яка визначається стресостійкістю, працездатністю, колегіальною ліберальністю, довірливістю та комунікабельністю та *стагнаційна*, що характеризується невротичністю, критичною оперативністю, колегіальною директивністю, домінуванням та комунікабельністю.

Зазначені якості чітко виражають зміст на емоційно-регулятивному (стресостійкість ↔ невротичність), поведінково-діяльнісному (працездатність ↔ критична оперативність), комунікативному (комунікабельність ↔ комунікабельність), міжособистісно-формальному (колегіально-ліберальний стиль ↔ колегіально-директивний стиль) та міжособистісно-неформальному (довірливість ↔ домінування) рівнях.

Зафіксовані ефекти трансформації підкреслюють аспекти стагнаційного розвитку фахівця, де актуалізуються різноманітні захисні механізми та психосоматичні і невротичні розлади людини. Зокрема, йдеться про втрату емоційної рівноваги, підвищення мотиваційної автономності в прийнятті рішень та директивно-домінуючих тенденцій міжособистісної взаємодії.

Важливим на цьому етапі професійного становлення державного службовця є спрямування стагнаційних ознак особистісної вимогливості у бік прогресивного становлення фахівця, де повністю були б нейтралізовані професійні стереотипи раціонального управління та заактуалізовані потреби стереотипу нестереотипного управління, що на етапі стагнації підтримує індивідуальну цілеспрямованість професійного становлення.

ВИСНОВКИ

У висновках підводяться підсумки проведеного дослідження, результати якого підтверджують висунуті гіпотези та окреслюють шляхи подальшого вивчення проблеми. Зокрема, конкретизуються такі здобутки дослідження:

1. Теоретико-методологічний аналіз досліджень професійної компетентності особистості дає підстави стверджувати, що цей психологічний феномен інтегрує у собі знання, уміння,

навички, професійно значущі якості особистості, які дають змогу фахівцю демонструвати готовність та здатність успішно здійснювати професійну діяльність. Ознакою професійної компетентності державних службовців вважається не лише наявність знань і досвіду, але й вміння їх використовувати у процесі реалізації своїх службових функцій.

Професійна компетентність державного службовця опосередковує процес його ефективної реалізації. Конкретизація зазначеного процесуального аспекту відображена у визначенні професійно-компетентної особистості державного службовця як інтегральної сукупності певних психологічних властивостей та рис, які є необхідними для ефективного здійснення професійної діяльності. Саме вони й визначають результативність професійної діяльності та дають змогу особистості реалізувати себе як професіонала.

2. З'ясовано архітектуру структурного змісту професійної компетентності через її компоненти: емоційно-регулятивний, поведінково-діяльнісний, комунікативний, соціально-психологічний (міжособистісно-формальний та міжособистісно-неформальний) та спеціально-професійний. Структурно-функціональні компоненти професійної компетентності містять комплекс пізнавальних, емоційних та вольових особистісних характеристик фахівця і визначаються функціонально-професійними компетенціями та професійно-важливими якостями як певною структурою комунікативно-організаторських вмінь.

3. Емпірично з'ясовано, що інтегральним фактором, який об'єднує всі структурні компоненти професійної компетентності у цілісну систему і забезпечує чіткість та організованість функціонування організаційно-комунікативних вмінь фахівців, надаючи тим самим доцільності їх професійній реалізації, є особистісна вимогливість. Особистісна вимогливість розуміється як психологічна властивість людини, що проявляється у вмінні керуватися у вчинках стійкими принципами, підкорювати свою поведінку власним переконанням та адекватно оцінювати свої дії.

Доведено, що особистісна вимогливість на етапах професійного становлення (адаптаційно-інтернальному та стагнаційному) здатна до трансформаційних змін, що виражається у її професійно-статусному модусі як стійкій цілісній характеристиці професійної компетентності, яка визначає її основні якісні та кількісні особливості. Видова диференціація професійно-статусних модусів на адаптаційно-інтернальний та стагнаційний дає змогу виділити й однойменні види особистісної вимогливості: *адаптаційно-інтернальна*, яка визначається стресостійкістю, працездатністю, колегіальною ліберальністю, довірливістю та комунікабельністю та *стагнаційна*, що характеризується невротичністю, критичною оперативністю, колегіальною директивністю, домінуванням та комунікабельністю.

4. Виявлений зміст психологічних змін професійно-статусних модусів особистісної вимогливості державного службовця центрів зайнятості на емоційно-регулятивному (стресостійкість ↔ невротичність), поведінково-діяльнісному (працездатність ↔ критична оперативність), комунікативному (комунікабельність ↔ комунікабельність), міжособистісно-формальному (колегіально-ліберальний стиль ↔ колегіально-директивний стиль) та міжособистісно-неформальному (довірливість ↔ домінування) рівнях дав змогу визначити

та описати такі ефекти її трансформацій як: ефект підвищення невротизації; ефект підвищення критичної оперативності; ефект підвищення формальної директивності; ефект підвищення неформального домінування; ефект збереження комунікативних здібностей.

В межах онтологізації професійного розвитку особистісна вимогливість як чинник професійної компетентності державного службовця центрів зайнятості розкриває особливості перебігу етапів його становлення засобом урахування потреби формування професійного стереотипу раціонального управління, властивого для адаптаційно-інтернального етапу та потреби формування стереотипу нестереотипного раціонального управління, що на етапі стагнації підтримує індивідуальну цілеспрямованість професійного становлення.

Перспектива подальших досліджень визначається можливістю удосконалення теоретико-методологічних конструктів вивчення професійно-компетентної особистості державного службовця та прикладних аспектів конструктивної гармонізації процесу його професіоналізації. Поряд з цим характеристики особистісної вимогливості як чинника професійної компетентності фахівців цієї соціально-професійної групи можуть використовуватися у процесі підвищення кваліфікації керівних кадрів державних служб.

СПИСОК ОПУБЛІКОВАНИХ АВТОРОМ ПРАЦЬ ЗА ТЕМОЮ ДИСЕРТАЦІЇ

Статті, опубліковані у фахових виданнях, затверджених ВАК України:

1. Земба А. Б. Проблема ефективності управління студентською групою : тренінг розвитку лідерських якостей студентів / А. Б. Земба // Практична психологія та соціальна робота. – К., 2007. – № 3 – С. 42–48.

2. Земба А. Б. Особистісний профіль лідерства державних службовців центрів зайнятості / А. Б. Земба // Актуальні проблеми психології : зб. наук. пр. Ін-ту психології ім. Г. С. Костюка АПН України / за ред. С. Д. Максименка, В. Д. Потапової. – Т. XV, ч. 1. – К., 2008. – С. 269–275.

3. Земба А. Б. Дослідження лідерських якостей державних службовців центрів зайнятості / А. Б. Земба // Проблеми гуманітарних наук : наук. зап. Дрогоб. держ. пед. ун-ту ім. Івана Франка / ред. кол. : Н. Скотна, В. Шатенко та ін. – Дрогобич : РВВ ДДПУ ім. Івана Франка, 2008. – Вип. двадцять перший. Психологія. – С. 146–155.

4. Земба А. Б. Гендерний аналіз комунікативно-характерологічного профілю працівників центрів зайнятості / А. Б. Земба // Проблеми загальної та педагогічної психології : зб. наук. пр. Ін-ту психології ім. Г. С. Костюка АПН України / за ред. С. Д. Максименка. – Т. X, ч. 1. – К., 2008. – С. 111–121.

5. Земба А. Б. Стиль керівництва та професійне здоров'я управлінців / А. Б. Земба // Психологічні перспективи. – Вип. 13. – Луцьк : РРВ «Вежа» Волин. нац. ун-ту ім. Лесі Українки, 2009. – С. 146–155.

6. Земба А. Б. Вимогливість як чинник професійної компетентності державних

службовців центрів зайнятості / А. Б. Земба // Актуальні проблеми психології : зб. наук. пр. Ін-ту психології ім. Г. С. Костюка АПН України / за ред. С. Д. Максименка. – Т. XVII, ч. 1. – К., 2009. – С. 212–222.

Статті, опубліковані у збірниках наукових праць:

7. Земба А. Б. Гендерні особливості комунікативно-характерологічних властивостей державних службовців центрів зайнятості / А. Б. Земба // Гендерний портрет Волинської області / за заг. ред. О. Ярош, С. Баранової, М. Мушкевич, М. Філіпович. – Луцьк : ТзОВ «Євро сервіс», 2007. – С. 100–121.

8. Земба А. Б. Міжособистісні варіації лідерських рис державних службовців центрів зайнятості / А. Б. Земба // Професійна психологія: методологія, методи та практика : зб. наук. пр. / за заг. ред. проф. Ж. П. Вірної. – Луцьк : РВВ «Вежа» Волин. нац. ун-т ім. Лесі Українки, 2008. – С. 38–56.

Статті, опубліковані у збірниках матеріалів наукових конференцій:

9. Земба А. Б. Дослідження індивідуальних відмінностей організаторських здібностей державних службовців обласного центру зайнятості / А. Б. Земба // Гендерні стереотипи індивідуального здоров'я : матеріали Міжнар. наук.-практ. конф. – Луцьк, 2007. – С. 65–70.

10. Земба А. Б. Дослідження гендерних відмінностей лідерських якостей державних службовців центрів зайнятості / А. Б. Земба // Професійна психологія : реалії та перспективи розвитку : зб. матеріалів конф. / за заг. ред. проф. Ж. П. Вірної. – Луцьк : Волин. нац. ун-т ім. Лесі Українки, 2008. – С. 72–79.

11. Земба А. Б. Психологічний профіль особистості державного службовця : гендерний вимір / А. Б. Земба // Гендерні теорії, гендерні практики : налагоджуючи мости : зб. доп. Міжнар. наук.-практ. конф. / упоряд. О. Плахотнік, Л. Гусякова, Т. Ісаєва. – Х. : Райдер, 2008. – С. 55–58.

Стаття, опублікована у навчально-методичному посібнику:

12. Земба А. Б. Гендерні відмінності лідерства державних службовців центрів зайнятості / О. Б. Ярош, М. Б. Філіпович, А. Б. Земба // Основи гендерної рівності : навч.-метод. посіб. / за заг. ред. О. Ярош, М. Філіпович. – Луцьк, 2008. – С. 81–103.

АНОТАЦІЇ

Земба А. Б. Особистісна вимогливість як чинник професійної компетентності (на матеріалі держслужбовців центрів зайнятості). – Рукопис.

Дисертація на здобуття наукового ступеня кандидата психологічних наук із спеціальності 19.00.01 – загальна психологія, історія психології. – Волинський національний

університет імені Лесі Українки, Луцьк, 2010.

Дисертаційне дослідження присвячене вивченню особистісної детермінації професійної компетентності державного службовця центрів зайнятості.

У дисертаційній роботі проаналізовано основні теоретичні підходи до дослідження професійної компетентності, обґрунтовано та представлено архітектуру структурного змісту професійної компетентності державного службовця центрів зайнятості через структурно-функціональні компоненти, які визначаються функціонально-професійними компетенціями та професійно-важливими якостями як певною структурою комунікативно-організаторських вмінь.

У результаті емпіричного дослідження з'ясовано інтегративну роль особистісної вимогливості у процесі професіоналізації фахівця та експериментально визначено її професійно-статусний модус протягом професійного становлення державного службовця центрів зайнятості. Відмінності у психологічному змісті виділених видів особистісної вимогливості (адаптаційно-інтернальна та стагнаційна) виступили основою фіксації ефектів її трансформаційних змін в межах онтологізації професійного розвитку державного службовця центрів зайнятості.

Ключові слова: професійна компетентність, професійні компетенції, особистісна вимогливість, професійно-статусний модус особистісної вимогливості, державний службовець.

Земба А. Б. Личностная требовательность как фактор профессиональной компетентности (на материале госслужащих центров занятости). – Рукопись.

Диссертация на соискание ученой степени кандидата психологических наук по специальности 19.00.01 – общая психология, история психологии. – Волынский национальный университет имени Леси Украинки, Луцк, 2010.

Диссертационное исследование посвящено изучению личностной детерминации профессиональной компетентности государственного служащего центров занятости.

В диссертационной работе проанализированы основные теоретические подходы изучения профессиональной компетентности, обоснована и представлена архитектура структурного содержания профессиональной компетентности государственного служащего, выделены ее компоненты, которые определяются функционально-профессиональными компетенциями и профессионально-важными качествами как некоторой структурой коммуникативно-организаторских умений.

В результате эмпирического исследования определена интегративная роль личностной требовательности в процессе профессионализации специалиста и экспериментально определен ее профессионально-статусный модус. Отличия психологического содержания выделенных видов личностной требовательности (адаптационно-интернальная и стагнационная) стали основой для фиксации эффектов ее трансформационных изменений в рамках онтологизации профессионального становления государственного служащего центров занятости.

Ключевые слова: профессиональная компетентность, структурно функциональные компоненты профессиональной компетентности, личностная требовательность, профессионально статусный модус личностной требовательности.

Zemba A. B. Personal exactingness as a factor of professional competence (based on the material of employment centre public servants). – Manuscript.

Dissertation for obtaining candidate's degree of psychology on speciality 19.00.01 – general psychology and the history of psychology. – Volyn National University named after Lesya Ukrainka, Lutsk, 2010.

Dissertation research is dedicated to the study of personal determination of professional competence on the material of employment centre public servants.

Dissertation includes main theoretical approaches to the research of professional competence. Structural components of professional competence of employment centre public servants are proved and represented by means of structural and functional components: emotional regulative, behavioural operational, communicative, social psychological (interpersonal formal and interpersonal informal) and special professional. Structural and functional components of professional competence of specialists are determined by functional professional competences and important professional qualities as a definite structure of communicative and organizational skills.

As a result of empiric research the integrative role of personal exactingness in the process of professionalization of specialist is cleared out and its structural and functional components in professional formation of employment centre public servants are defined. Personal exactingness unites all structural components of professional competence in integral system and provides distinct and organized functioning of organizational and communicative skills of specialists making reasonable their professional realization.

Personal exactingness on stages of professional formation (adaptive internal and stagnant) fits to transformational changes which is expressed by its professional status modus as a stable integral characteristics of professional competence.

Specific differentiation of professional status modus into adaptive internal and stagnant gives an opportunity to point out types of personal exactingness of the same name. Adaptive internal personal exactingness is distinguished by its stress resistance, ability to work, collegiate tolerance, trustfulness and sociability while stagnant personal exactingness is characterized by neuroticism, critical drive, collegiate directivity, dominance and sociability.

Differences in psychological contents of the types of personal exactingness (adaptive internal and stagnant) formed the basis to fix the effects of its transformational changes: on emotional regulative (stress resistance ↔ neurotic symptoms), behavioural operational level (ability to work ↔ critical drive), communicative level (sociability ↔ sociability), interpersonal formal (collegiate tolerant ↔ collegiate directive style) and interpersonal informal (trustfulness ↔ dominance) levels and allowed to distinguish and describe such effects of its

transformations: neuroticism intensification, the effect of critical drive increasing, the effect of formal directivity strengthening, the effect of informal dominance increasing, the effect of communicative qualities preserving.

Key words: professional competence, professional realization, personal exactingness, professional status modus of personal exactingness, public servant.

Підписано до друку 08.11.2010 р. Формат 60×90¹/₁₆.
Обл.-вид. арк. 1,0. Ум. друк. арк. 1,0. Тираж 100 прим. Гарнітура Times.
Друкарня Волинського національного університету ім. Лесі Українки.
43025, м. Луцьк, просп. Волі, 13. Зам. 28/11.