

2. Складовою компетентності особистості студента як майбутнього фахівця є формування соціальної та особистісної відповідальності;

3. Становлення особистості студента як майбутнього фахівця ускладнюється, якщо професія обирається випадкового або не з власного бажання;

4. Рівень задоволеності своєю відповідальністю пов'язаний з процесом розвитку професійної ідентичності майбутнього фахівця та має певні особливості залежно від періодів навчання у вишу.

Наприкінці варто підкреслити, що сучасне вишівське середовище не приділяє значної уваги формуванню та розвитку відповідальності як складової компетентності суб'єкта майбутньої професійної діяльності. Вирішення цих питань потребує подальших як теоретичних, так і емпіричних досліджень.

Список використаних джерел

1. Борисюк А. С. До проблеми професійної підготовки фахівця / А. С. Борисюк // Актуальні проблеми психології. Т. X. – Ч. 5. – К.: Главник, 2008. – С. 50 – 56.
2. Міненко О. О. Формування особистісних та професійних новоутворень майбутнього практичного психолога / О. О. Міненко // Проблеми загальної та педагогічної психології. Збірник наукових праць Інституту психології ім. Г.С. Костюка АПН України./ За ред. Максименка С.Д. – К.: 2002, т. IV, ч. 3 – С.149-155.
3. Савчин М. В. Вікова психологія: навчальний посібник / М. В. Савчин, Л. П. Василенко. – К.: Академвидав, 2005. – 360с.
4. Савчин М. В. Психологія відповідальної поведінки : монографія / М. В. Савчин. - Івано-Франківськ: Місто НВ, 2008. – 280с.
5. Титаренко Т. Життєві завдання як практики самоконституювання особистості / Т. Титаренко // Соціальна психологія. – 2008. - №6. – С. 3-11.

Summary

The psychological features of becoming of professional identity of future psychologists are analysed in the article. The special attention is spared interpretations of this concept. Forming importance is argued for students.

Key words: identity, professional identity, professional becoming, selfactualization.

УДК 159.96.1

Арефнія С. В.

СПЕЦИФІКА ПРОФЕСІЙНОЇ ДІЯЛЬНОСТІ ДЕРЖАВНИХ СЛУЖБОВЦІВ ЯК ОДИН З ФАКТОРІВ ЇХ ПРОФЕСІЙНОГО ВИГОРАННЯ

Анотація

Стаття присвячена проблемі професійного вигорання державних службовців різних органів влади. Специфіка професії „державний службовець” розглядається, як один з факторів появи та розвитку професійного вигорання. Проведено теоретичний аналіз

літературних джерел щодо проблем професійного вигорання. Здійснено дослідження різних моделей професійного вигорання особистості. Розглянута специфіка професії „державний службовець” та здійснено аналіз типів цієї професії. Обґрунтована теоретична модель професійного вигорання державного службовця.

Ключові слова: професійне вигорання, професія, державний службовець, професійна діяльність, професійний стрес.

Анотація

Стаття посвячена проблеме профессионального выгорания государственных служащих различных органов власти. Специфика профессии "государственный служащий" рассматривается, как один из факторов появления и развития профессионального выгорания. Проведен теоретический анализ литературных источников по проблемам профессионального выгорания. Осуществлено исследование различных моделей профессионального выгорания личности. Рассмотрена специфика профессии "государственный служащий" и осуществлен анализ типов этой профессии. Обоснована теоретическая модель профессионального выгорания государственного служащего.

Ключевые слова: профессиональное выгорание, профессия государственный служащий, профессиональная деятельность, профессиональный стресс.

Постановка проблеми. Соціально-економічні зміни та політичні перетворення, що відбуваються сьогодні в нашому суспільстві, зумовлюють підвищення напруженості та відчуття несприятливої атмосфери серед працівників державних органів влади, так як їх робота безпосередньо з цими змінами пов’язана. Специфіка професійної діяльності державного службовця полягає в тому, що дана професія має свої чіткі вимоги, які вона ставить до особистості. Критерії професійної придатності чи непридатності особистості до роботи на посадах різного рівня і категорій у різних органах влади сьогодні недостатньо досліджені. Специфіка діяльності службовця в державних органах влади полягає в тому, що він не створює безпосередньо матеріальних цінностей, але забезпечує умови для матеріального виробництва, у нього особливий предмет праці, інформація, яка є і засобом впливу, яку він збирає, обробляє, зберігає, створює. Але на фоні цього, існують високі вимоги до відповідальності, кваліфікованості, професіоналізму, правильної організації роботи та ін., що обумовлює виникнення у державних службовців професійного стресу, емоційного напруження, фізичного та психологічного виснаження, нервових перевантажень тощо. Науковий та практичний інтерес до професійного вигорання державного службовця полягає в тому, що цей феномен є безпосереднім проявом багатьох проблем пов’язаних з професійною діяльністю державного службовця, його емоційним, психічним та фізичним станом, соціальним та сімейним середовищами. Отже, вивчення стану людини в трудовій діяльності, встановлення на цій основі закономірностей впливу факторів на виникнення і розвиток професійного стресу в системі «суб’єкт праці – професійне середовище», робить актуальним дослідження феномену професійного вигорання особистості.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Вперше гіпотеза про особливості психології державного службовця – "бюрократичного типу

особистості" – була висунута у 1940 р. американським соціологом Р.К. Мертоном. Увага вітчизняної психології до особистості державного службовця, вивчення особливостей його професійної діяльності, етапів кар'єри і розвитку професійно значущих якостей активізувалася у перші роки здобуття Україною незалежності. Особливу увагу при цьому було приділено вивченню особливостей професійної діяльності державного службовця: підвищеній відповідальності, емоційному напруженню, професійному стресу, фізичному та психологічному виснаженню, нервовим перевантаженням та ін. Вітчизняні і зарубіжні науковці стверджують, що такий перебіг подій може призвести до професійного вигорання, коли працівник починає відчувати спустошеність, втому, деперсоналізацію, зниження професійної мотивації, підвищеної дратівливості, депресії тощо. Окремі аспекти явища професійного вигорання, в тому числі у державних службовців досліджували такі автори, як: Ю.В. Брильова, А.С. Горбатий, А.Г. Макарова, С.Д. Максименка, Н.Л. Ничта, В.А. Толочек та інші. Результати досліджень вказують на те, що є зв'язок між специфікою трудової діяльності особистості та вірогідністю появи в неї професійного вигорання. В той же час питання впливу специфіки професійної діяльності державних службовців на рівень їх професійного вигорання майже не розкрито в наукових працях і потребує додаткового вивчення.

Мета дослідження. Дослідити особливості специфіки професії державний службовець у різних органах влади; розглянути наявні в науковій літературі концепції професійного вигорання; обґрунтувати теоретичну модель професійного вигорання у державних службовців.

Основні результати дослідження. Професійна діяльність державного службовця дуже складна і відповідальна. Він у межах регламентованих завдань та поставлених обов'язків здійснює аналітичні, контрольні операції на одному з напрямків роботи підрозділу, бере участь в узагальненні практики законодавства та ходу реалізації державної політики у відповідних сферах управління та забезпечення їх виконання. Державний службовець бере участь у розробці різних постанов, документів, заходів щодо виконання чинного законодавства, розвитку економіки, культури, освіти тощо. До обов'язків державного службовця входить підготовка проектів рішень та пропозицій керівництву щодо виконання доручень органів виконавчої влади вищого рівня. Він бере участь у розробці проектів нормативних та організаційно-методичних документів, інформаційно-аналітичних матеріалів, пов'язаних з прийняттям та виконанням управлінських рішень, а також відповідей на звернення та заяви, що надійшли на розгляд [6, с.157]. Тому, при відборі та підготовці кадрів на посаду майбутніх державних службовців, в державних структурах здійснюється профорієнтаційна діяльність, що дає можливість отримувати заздалегідь запланований результат, заповнюючи вакантні посади в органах державної влади відповідними за фахом спеціалістами.

Слід відмітити, що проведення профорієнтаційної роботи безпосередньо ґрунтується на порівнянні знань про професії та індивідуально-психологічні

особливості людини. Досконалим вивченням професії при цьому є розробка професіограми – документа, в якому подано комплексний, систематизований і всебічний опис об'єктивних характеристик професії і сукупності її вимог до людини.

Результати досліджень свідчать, що загальна професіограма державного службовця має таку структуру [8, с.158]: 1) санітарно-гігієнічні умови та безпека праці; 2) вимоги професії до особистості робітника; 3) професійне навчання; 4) протипоказання до навчання та виконання професійних обов'язків; 5) заробіток та перспективи зайнятості.

Результати досліджень показують, що професійна діяльність державного службовця вимагає від фахівця високого нервового напруження та спричиняє на нього велике інтелектуальне навантаження. Професія державного службовця потребує від людини володіння певними індивідуально-психологічними якостями: комунікативними здібностями та здатністю вислуховувати; урівноваженістю поведінки; рухливістю нервової системи. Через такі значні навантаження, які дає ця професія, державна служба не рекомендується людям з розладами серцево-судинної та нервової системи; тим, хто страждає нервово-психічними захворюваннями; має інфекційні та алергічні хвороби.

Згідно класифікації типів професій Є.А. Клімова [4] та ідей відомого фахівця у сфері профорієнтації В.В. Синявського [8], професію державний службовець слід віднести до типу «людина-людина». Однак, на нашу думку, професія державний службовець поділяється на три типи: перший – це державний службовець-управлінець і це тип професії «людина – людина». Працівник, який займає керуючі посади і в основному, постійно має спілкування, взаємодію, роботу з людьми. Це можуть бути посади: начальники, завідувачі секретаріатами, відділами, судді, управлінці, охорона і ін. Проте, понад 90 відсотків працівників, що знаходяться на державній службі, є простими державними службовцями-виконавцями і працюють переважно з документами, законопроектами, судовими справами, комп'ютером. В цьому випадку цей тип професії більш коректно віднести до типу «людина – знакова система», яка за ознакою цілей є перетворюючою професією. До цього типу професії державного службовця можна віднести такі: оператор ПК, системний адміністратор комп'ютерної мережі, програміст, юрист, лінгвіст, бухгалтер, диспетчер та інші схожі спеціальності, які сьогодні є практично в будь-якій державній структурі.

Третій, синтетичний тип, який включає в себе обидва типи, відноситься до посад, в якій є робота з людьми і з важливими паперами (рис. 1). Це можуть бути посади: старшого, головного консультантів, помічники народних депутатів, адвокати та ін. На нашу думку, всі вказані типи професії схильні до професійного вигорання, однак психологічні фактори, що його спричинюють можуть бути різними.

На нашу думку, заслуговують уваги стресогенні чинники професії державного службовця у всіх органах державної влади. Професійна діяльність,

яку доводиться виконувати держслужбовцям далеко не завжди відповідає психофізіологічним можливостям людини. Розвиток стресу на робочому місці виділено як важлива наукова проблема у зв'язку з його впливом на працездатність, продуктивність і якість праці, а також стан здоров'я. У процесі трудової діяльності людина систематично піддається психоемоційним навантаженням, пов'язаним з надмірними вимогами, з відсутністю можливості зміни та удосконалення робочих ситуацій, з низьким рівнем соціальної підтримки, міжособистісним непорозумінням та конфліктам у колективі і, нарешті, за відсутністю системи своєчасної психологічної допомоги, що була б спрямована як на психопрофілактику професійного вигорання, так і на психокорекцію, якщо наслідки вигорання вже настали.

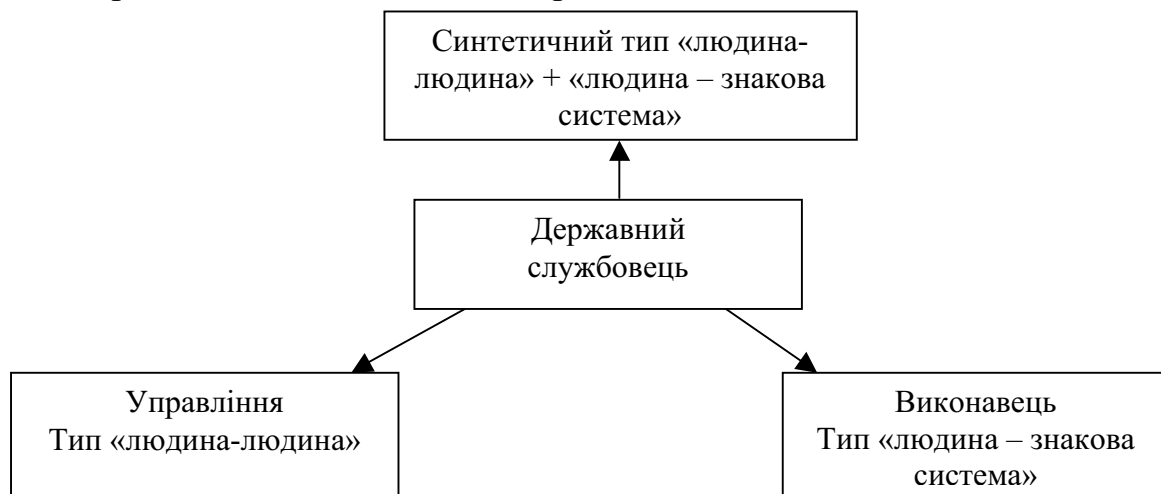


Рис. 1. Типи професії державного службовця

Професійне вигорання являє собою складний, багатоплановий конструкт, що складається з цілого ряду негативних психологічних переживань, викликаних тривалими і інтенсивними міжособистісними комунікаціями, емоційно насиченими або когнітивно складними. Феномен вигорання можна розглядати як відповідну реакцію на тривалі стреси, що виникають у процесі міжособистісних комунікацій, і найяскравіше даний синдром проявляється у представників професій, що відносяться до системи «людина – людина».

Слід відмітити, що існує багато досліджень щодо моделей професійного вигорання. Так, результати досліджень Ю.В. Брильова свідчать, що у разі розвитку синдрому «емоційного вигорання» наявні три фази стресу [2]:

- нервове (тривожне) напруження, що створюється внаслідок хронічної психоемоційної атмосфери, нестабільних, загострених обставин, підвищеної відповідальності й ускладнень у взаємодії з оточенням;
- резистенція, тобто опір, котрий виявляється в тому, що людина намагається певною мірою відгородити себе від неприємних вражень, зовнішніх впливів;

– виснаження – втрата всіх психічних ресурсів, зниження емоційного тону, що настають внаслідок того, що виявлений опір був неефективним.

Кожному етапові властиві особливі риси, або симптоми, «емоційного вигорання», що сигналізують про розвиток та наростання професійного вигорання.

Результати інших досліджень показують, що процес емоційного професійного "вигорання" можна розкласти на наступні стадії [7, с. 268]:

– перша стадія – працівник, зазвичай, задоволений роботою і завданнями, ставиться до них з ентузіазмом. Однак з наростанням робочих стресів професійна діяльність починає приносити все менше задоволення і працівник стає менш енергійним;

– друга стадія – з'являються втома, апатія, можуть виникнути проблеми зі сном. За відсутності додаткової мотивації і стимулювання працівник втрачає інтерес до праці, а отже, знижується продуктивність його діяльності. Можливі порушення трудової дисципліни і відстороненість від професійних обов'язків. У випадку високої мотивації працівник може продовжувати "горіти", заряджаючись внутрішніми ресурсами, але на шкоду власному здоров'ю;

– третя стадія – надмірна робота без відпочинку призводить до таких фізичних явищ, як виснаження і схильність до захворювань, а також до психологічних переживань – хронічної дратівливості, загостреної злоби або відчуття пригніченості, постійного відчуття браку часу;

– четверта стадія – як правило, розвиваються хронічні захворювання, внаслідок чого людина частково або повністю втрачає працездатність. Посилюються переживання незадоволеності власною ефективністю та якістю життя;

– п'ята стадія емоційного вигорання – у працівника з'являється стільки проблем, що його кар'єра опиняється під загрозою. Фізичні та психологічні проблеми переходять у гостру форму й можуть спровокувати розвиток небезпечних захворювань, які загрожують життю людини.

Слід відмітити, що специфіка державної служби полягає у тому, що низка соціальних потреб державного службовця (потреба в позитивній оцінці його ролі в суспільстві, потреба у визнанні, в самоповазі, в матеріальному забезпеченні, інші особистісні значущі цілі) є доволі соціально фрустрованими. Зрозуміло, що ця ситуація не може не бути психотравмуючою для цієї категорії працівників. Водночас оцінка суспільством соціально-професійної категорії державних службовців спотворюється особистісними проблемами самого державного службовця і, закріплюючись, стає його своєрідною соціальною позицією, багато в чому визначаючи його подальший професійний розвиток і життєвий шлях. Тому тільки відповідність компетентності державного службовця вимогам його посади, баланс між стресом і розслабленням, між службою і приватним життям і є головним запобіжником емоційного професійного "вигорання".

На нашу думку, найбільш вдалою є модель виникнення професійного вигорання за Б. Перлманом та Е. Хартманом [10], які пропонують розглядати його як процес, що проходить наступні стадії:

– Перша стадія – напруженість, пов'язана з додатковими зусиллями з адаптації до ситуаційних робочих вимог. Таку напруженість у державних службовців викликають наступні ситуації: 1) якщо наявні навички та вміння не відповідають статусно-рольовим і професійним вимогам; 2) робота не відповідає очікуванням, потребам або цінностям працівника. Ці ситуації створюють суперечність між суб'єктом і його робочим оточенням, що стимулює процес професійного вигорання.

– Друга стадія супроводжується сильними відчуттями і переживаннями професійного стресу. Стресогенні ситуації не викликають відповідних переживань, оскільки відбувається конструктивне оцінювання своїх можливостей і усвідомлюваних вимог робочої ситуації. Рух від першої стадії професійного вигорання до другої залежить від ресурсів особистості, особистісних особливостей державного службовця та від статусно-рольових і організаційних змінних.

– Третя стадія супроводжується реакціями трьох основних класів: фізіологічні, афективно-когнітивні та поведінкові (в індивідуальних варіаціях). Фізіологічні реакції, виявляються у симптомах фізичного виснаження. Афективно-когнітивні реакції виявляються у вигляді асоціальних або ірраціональних установок, неконструктивних переживань і відчуттів (емоційне і мотиваційне виснаження, деморалізація/деперсоналізація). Поведінкові реакції, що виявляються в захисних типах поведінки подолання (дезадаптація, дистанціювання від професійних обов'язків, знижена робоча мотивація і продуктивність). У людини з'являється відчуття, що робота стає все важчою, керівник втрачає здатність вирішувати, а працівник – ефективно працювати, з'являється відчуття непотрібності, дистанціювання від інших співробітників, інколи зловживання наркотичними речовинами. Все – це захисні реакції на організаційні стреси.

– Четверта стадія являє собою професійне вигорання як багатогранне переживання хронічного психологічного стресу. Будучи негативним наслідком психологічного стресу, переживання вигорання проявляється як фізичне та емоційне виснаження, як переживання суб'єктивного неблагополуччя – певного фізичного чи психологічного дискомфорту. Четверту стадію можна образно порівняти з "загасанням горіння" за відсутності необхідного палива.

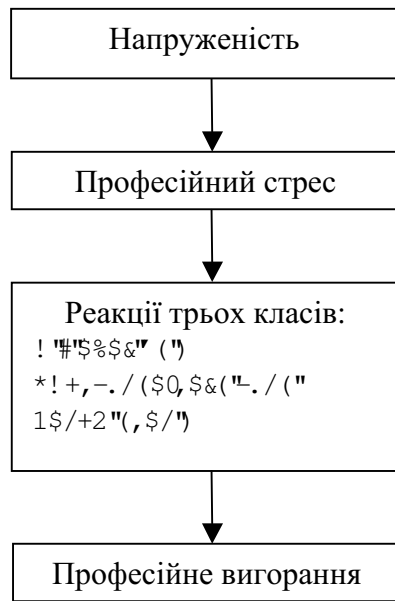


Рис 2. Модель професійного вигорання Б. Перлмана та Е. Хартмана [5]

Отже, на нашу думку, саме зазначену модель професійного вигорання можна ефективно використати для аналізу професійної діяльності державного службовця.

Розглядаючи фактори вигорання, Б. Перлман та Е. Хартман, визначили та розподілили на три наступні групи: особистісні, рольові, організаційні. В якості особистісних факторів вони назвали: екстраверсію/інтроверсію, реактивність, стать, вік, сімейний стан, стаж роботи, рівень освіти, витривалість, локус контролю, самоповагу, рівень емпатії, поведінкову реакцію за типом А, ступінь задоволеності роботою, мотивацію. В якості рольових факторів Б. Перлман та Е. Хартман визначили наступні: рольові конфлікти та рольова невизначеність. До організаційних факторів ці вчені віднесли такі, як: робочі перевантаження; невизначений зміст праці; робота, що вимагає виняткової продуктивності і підвищеного професіоналізму; кількість клієнтів та гострота їхніх проблем; глибина контакту з клієнтом; ступінь самостійності і можливість приймати рішення; характер керівництва [10].

Слід відмітити, що залежно від категорій посади державного службовця структура сукупності його вмінь і знань повинна змінюватись. Для посад вищих категорій, наприклад, характерним є збільшений обсяг умінь і знань аналітично-прогностичної та координаційної діяльності, що обумовлює розробку стратегії і тактики діяльності органу. Для посад більш низьких категорій — необхідний обсяг умінь і знань з інформаційно-статистичної обробки матеріалів.

Уміння та знання з організаційно-розпорядчих і консультативно-дорадчих функцій передбачають спроможність створювати та запроваджувати механізми нормативно-правового, матеріально-технічного, фінансового, маркетингового та інших видів забезпечення функціонування підвідомчих структур.

Згідно виділених нами трьох типів професії державного службовця, фактори професійного вигорання в кожній з них теж можна поділити на три групи. Наприклад, особистісними факторами вигорання типу «людина-знакова система», можуть виступати кар'єрні орієнтації, тоді як у типу «людина-людина» – рівень домагань. Окрім того, на виникнення професійного вигорання державного службовця впливають гендерні та інтелектуальні особливості особистості, рівень її інтелекту та освіти, її статусно-рольові та професійно-організаційні здібності. Також на його виникнення впливає емоційно-мотиваційна сфера особистості, де рівень емпатії або стресостійкості може бути різним.

В цілому, професійний розвиток державного службовця є результатом взаємодії багатьох факторів зовнішнього (професійне середовище державної служби) та внутрішнього характеру (розвиток ціннісно-орієнтаційних та компетентнісних якостей та ін.), які визначають його індивідуальний шлях розвитку та вірогідність професійного вигорання.

Таким чином, в ході аналізу та теоретичного дослідження, а також порівняльної характеристики факторів вигорання державного службовця за різними типами професій, можна зазначити наступне:

1) Феномен професійного вигорання становить собою складний, багатоплановий конструкт, що складається з цілого ряду негативних психологічних переживань, викликаних тривалими, емоційно насиченими або когнітивно-складними міжособистісними та професійно-організаційними комунікаціями. Таким чином, професійне вигорання представляє собою результат дії тривалих стресів, що виникають у процесі професійної діяльності. Цей феномен має свою специфіку виникнення та прояву в залежності від типу професії державного службовця, яку виконує фахівець («людина-людина», «людина-знакова система» або синтетичний тип).

2) Одним із факторів професійного вигорання може виступати специфіка професійної діяльності державного службовця, яка поділяється на два компоненти зі своїми складовими: а) соціально-економічні умови в державі: - матеріальні (не велика заробітна плата); - кар'єрні (низька можливість кар'єрного росту); б) соціально-психологічні умови праці: - гендерні (тендерна нерівність); - висока відповідальність; - психологічні перевантаження та ін.

3) Слід відзначити, що однією з основних специфічних особливостей професійної діяльності державних службовців є різноманітність та складність завдань, які вони вирішують. Соціальна значущість діяльності та переживання за результат виконання професійних завдань визначають напруженість умов діяльності. Умови та вимоги, які висуваються управлінською діяльністю до професійної, емоційно-вольової сфери та інших особистісних якостей державних службовців обумовлюють у них високу вірогідність професійних криз та стресів.

Висновки. Теоретичний та психологічний аналіз проблеми вказує, що фактори професійного вигорання у державних службовців криються у

специфіці цієї професійної діяльності. На нашу думку, вона полягає в тому, що професійна діяльність державних службовців, передбачає велику кількість ситуацій з високою емоційною напруженістю і когнітивною складністю завдань. Основним фактором професійного вигорання державного службовця є потенційно висока стресогенність, яка обумовлена високими вимогами до цієї професії. Окрему групу факторів професійного вигорання становлять труднощі міжособистісного спілкування, що вимагає від фахівця значного особистого внеску у встановлення позитивних відносин і вміння управляти емоційною напругою ділового спілкування. Подальші дослідження можуть бути спрямовані на пошук та розвиток психологічних засобів профілактики професійного «вигорання» державних службовців.

Список використаних джерел

- 34 Анцупов А.Я. Соціально-психологическая оценка персонала: учебник: /А.Я. Анцупов, В.В. Ковалев. – М.:ЮНИТИ-ДАНА, 2006 – 303 с.)
2. Брильова Ю.В. Тези до публічного виступу: «Професійне вигорання державних службовців». – [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.kds.org.ua/presentation/brilova-yu-v-tezi-do-publichnoho-vistupu-profesijne-vigorannya-derzhavnih-sluzhbovtsiv>
- 54 Китаев-Смык Л.А. Психология стресса: монографія / Л.А. Китаев-Смык. – М.: Изд -во «Наука», 1983. – 370 с.)
4. Климов Е.А. Психология профессионального самоопределения: Учеб. пособие для студ. высш. пед. учеб. Заведений / Е.А. Климов. – М.: Издательский центр «Академия», 2004. – 304 с.
- 64 Макарова А.Г. Синдром “эмоционального выгорания” /А.Г. Макарова // Психотерапия. – 2003. – № 11. – С. 20-25)
6. Максименко С.Д. Навчальний посібник: Синдром «професійного вигорання» та професійна кар’єра працівників освітніх організацій: гендерні аспекти// С.Д. Максименка, Л.М. Карамушки, Т.В. Зайчикової. – К.:Вид-во «Міленіум», 2004. – 216 с
7. Ничта Н.Л. Проблема професійного "вигорання" державних службовців / Н.Л. Ничта, А.С. Горбатий // Ефективність державного управління. Збірник наукових праць. – 2010. – Вип. 24. – С. 265-270
8. Синявський В.В. Професіограми і професіокарти основних професій : навч. Посібник / В.В. Синявський . – К.: МАУП. – 1999. – 200 с.
- 74 Толочек В.А., Современная психология труда : Учебное пособие / В.А. Толочек. – СПб.; Питер, 2005. – 479 с.)
10. Perlman B., Hartman E.A. Burnout: summary and future and research // J. Human relations. – 1982. – Vol. 14. – № 5. – P. 153–161

Summary

The article deals with professional burnout civil servants of various authorities. Specificity profession "public servant" is considered as one of the factors of the emergence and development of professional burnout. The theoretical analysis of the literature on the problems of professional burnout. The research of different models of professional burnout personality. The specification of the profession "public official" and the analysis of this type of profession. Theoretical model of professional burnout public servant.

Keywords: phenomenon of professional burnout, professional activity, specific profession, civil servant.