

СОЦІАЛЬНО-ПСИХОЛОГІЧНІ АСПЕКТИ ІНДИВІДУАЛЬНОЇ КАР'ЄРИ ОСОБИСТОСТІ

Анотація. Розглянуто основні соціально-психологічні аспекти індивідуальної кар'єри державного службовця.

Аннотация. Рассмотрены основные социально-психологические аспекты индивидуальной карьеры государственного служащего.

Annotation. The article considers the basic sociopsychological aspects of public servant's individual career.

Ключові слова: кар'єрне зростання, посада, ранг, мотивація, імідж державної служби.

Актуальність проблеми кар'єрного зростання в професійній діяльності державного службовця завжди перебуває під увагою як науковців, так і звичайних працівників. Адже саме професійна діяльність – одна з найважливіших сфер самореалізації особистості і разом з тим один з ключових факторів особистісного розвитку.

Метою роботи є розгляд особливостей кар'єрного зростання державних службовців, знаходження психологічних чинників, що впливають на процес професійного розвитку, та виявлення соціальних наслідків успішного проходження державної служби.

Вагомий внесок у дослідження проблем планування кар'єрного розвитку державного службовця зробили як вітчизняні, так і зарубіжні науковці, серед яких: Н. Белецький, Н. Гончарук, Г. Одинцова, Е. Охотський, М. Пул, В. Романов, М. Рудакевич, Н. Тарнавська, Ю. Ткаченко, М. Уорнер.

Особливістю кар'єрного розвитку є те, що в процесі кар'єрного зростання державний службовець теоретично може задовольнити більшу кількість своїх професійних і особистих потреб, реалізувати себе в роботі і перейти на новий рівень свого соціального та психологічного розвитку.

Формою реалізації потреби є інтерес, тобто конкретна форма, в якій може виражатися потреба (гроші, звання, схвалення, нова посада, кар'єрного зростання тощо). Інтерес може бути матеріальним (у вигляді заробітної плати, премії, путівки до санаторію тощо) або моральним (у формі подяки, із занесенням у трудову книжку, фотографії на дошці пошани, усне вираження вдячності від керівництва) [1, с. 39].

Ключовими елементами механізму кар'єрного розвитку державних службовців виступають такі кадрові технології, як: щорічне оцінювання, навчання (підготовка, перепідготовка, підвищення кваліфікації), робота з кадровим резервом, проведення конкурсів, стажування, мотивація державних службовців та ін. [2, с. 168].

Згідно з чинним Законом України "Про державну службу" "просування по державній службі", передбачає два варіанта: а) зайняття більш високої посади; б) присвоєння державному службовцю більш високого рангу. Державний службовець не має права на просування у службовій діяльності: під час випробування при заміщенні державної посади; в період дії дисциплінарного стягнення, порушення кримінальної справи або проведення службового розслідування; у рамках граничного віку для перебування на державній службі тощо [3].

Також розглядаючи індивідуальну кар'єру особистості, не можна не зазначити таке поняття, як криза професійного становлення. Зеєр Е. Ф. виділяє основні фактори криз професійного становлення: соціально-економічні умови життєдіяльності людини (скорочення робочих місць, фінансування); вікові психофізіологічні зміни (погіршення стану здоров'я, зниження працездатності, синдром "емоційного згоряння"); "синдром трудоголіка", що характеризується як одержимість роботою як засобом досягнення успіху й визнання (такі спеціалісти іноді порушують професійну етику, стають конфліктними, нерідко проявляють жорстокість у взаємовідносинах; зміна в життєдіяльності (зміна місця проживання, перерва у роботі, "службовий роман") та ін. [4, с. 58].

На особливості побудови кар'єри державного службовця також впливає й імідж. Діловий імідж – це те уявлення, яке державний службовець складає сам про себе як зовнішнє відображення його особистості і як показник його ділових та чисто людських якостей. Чим він вдаліший, тим вищий професійний авторитет, тим легше знаходити спільну мову з оточуючими і завойовувати у них визнання та гідну повагу [5].

Виходячи з викладеного, можна зробити висновок, що службова кар'єра – це нормативно закріплений процес цілеспрямованого просування особи у державній службі для реалізації державних та задоволення своїх інтересів шляхом заміщення нею вищої посади або присвоєння їй вищого рангу. Без цього поняття неможливо уявити ефективної роботи державного службовця, бо саме на процесі проходження державної служби зосереджується вся мотиваційна та соціально-психологічна складова індивідуального професійного розвитку окремої особистості. Значну частину власного часу державний службовець проводить на роботі, а тому забезпечення кар'єрного зростання, позитивного іміджу та психологічної стабільності особистості мають бути під постійним контролем кадрових служб та безпосереднього керівництва.

Наук. керівн. Гавкалова Н. Л.

Література: 1. Кирсанов К. А. Теория труда / Кирсанов К. А., Буянов В. П., Михайлов Л. М. – М. : Издательство "Экзамен", 2003. – 416. 2. Гончарук Н. Т. Планування і розвиток професійної кар'єри керівного персоналу у сфері державної служби : зб. наук. пр. Дніпропетр. регіон. ін-ту держ. упр. Нац. акад. держ. упр. при Президентові України / Гончарук Н. Т. – 2006. – С. 105–112. 3. Про державну службу : Закон України № 4161-VI від 09.12.2011 р. // Відомості Верховної Ради. – 2012. – № 29. – С. 334. 4. Зеер Е. Ф. Психология профессионального развития : учебн. пособ. для студ. высш. учеб. завед. / Зеер Е. Ф. – 2-е изд. – М. : Издательский центр "Академия", 2007. – 240 с. 5. Государственный служащий: культура поведения и деловой этикет / под ред. Е. В. Охотского. – М. : ИНФРА-М, 1999. – 255 с.