

8. Психология творчества. – М.: Наука, 1990. – 224 с.
9. Романець В.А. Психология творчості. – К.: Либідь, 2004. – 287 с.
10. Соціальна педагогіка: Підручник. – К., 2003. – 208 с.
11. Степанов С.Ю. Рефлексивная практика творческого развития человека и организаций. – М.: Наука, 2002. – 153 с.
12. Ткач Р.В. Психологічні особливості творчої активності особистості. – Запоріжжя: ЗДІА, 1999. – 224 с.
13. Философский словарь. – М.: ИНФРА – М., 1997. – 576 с.

Статья дает анализ основ развития и формирования творческого потенциала личности. Рассматривается психологический смысл и структура творческого потенциала личности, прослеживается динамика развития ее творческого потенциала. Рассматриваются разные подходы к понятию творческого потенциала личности. Раскрыто взаимовлияние и взаимосвязь между понятиями творческий потенциал и социализация личности.

Ключевые слова: творческий потенциал, личность, задатки, социальная среда, личностная активность, социализация.

The article deals with the development and formation bases of person's creative potential. The psychological sense and the person's creative potential structure is examined, the dynamics of person's creative potential development is viewed. Different approaches towards the notion of the creative potential are given. The interplay and correlation between the creative potential and person's socialization are revealed.

Key words: creative potential, person, inclinations, social medium, person's activity, socialization.

А.Б. Земба

ВИМОГЛИВІСТЬ ЯК ФАКТОР ПРОФЕСІЙНОЇ КОМПЕТЕНТНОСТІ ДЕРЖАВНОГО СЛУЖБОВЦЯ

У статті розглядаються актуальні питання професійної компетентності та професіоналізму, аналізуються професійно-важливі якості державних службовців, які є необхідними для здійснення їх

професійної діяльності. Основна увага приділяється опису та аналізу факторів професійної компетентності державних службовців.

Ключові слова: професійна компетентність, професіонал, професійно важливі психологічні якості фахівця.

Успіх соціально-економічних і політичних перетворень, культурний розвиток держави, добробут населення в Україні, реалізація функцій демократичної, правової, соціальної держави багато в чому залежить від ефективної роботи чиновників, які покликані служити народу. Формування громадянського суспільства та перехід до ринкової економіки зумовлюють особливі вимоги до рівня компетентності, організованості, активності, цілеспрямованості, професіоналізму державних службовців. Ефективне функціонування системи державного управління залежить не лише від її організаційної структури, але і від особистих характеристик управлінців державних служб (розум, культура, індивідуально-особистісні якості, мораль тощо). В теперішній час підвищилися вимоги до професіоналів, які повинні виконувати не тільки функціональні обов'язки, а й надавати творчого розвитку діяльності. Професіонал повинен вміти будувати діяльність в умовах об'єктивної реальності, встигаючи за постійними змінами темпу життя, навіть випереджати його. Саме тому такою важливою та **актуальною** проблемою є залучення на державну службу висококваліфікованих фахівців «нового типу» – активних, з певними психологічними особливостями, рисами характеру та темпераменту, творчими, комунікативними та організаторськими здібностями.

Сучасна ситуація суспільного розвитку актуалізувала необхідність досконального вивчення таких феноменів, як “професіоналізм”, “професіоналізація”, “компетентність фахівця” або “професійна компетентність”.

Для кращого розуміння поняття “професійна компетентність” необхідно насамперед визначитись щодо понять “професія” та “професіонал”.

Еволюція поняття “професіоналізація” починається з початкового отождолення змісту цього терміну з рівнем розвитку професійних якостей особистості. Далі професіоналізація пов'язується з розвитком системи професійної підготовки. В.Г.Подмарков розглядає професіоналізацію як створення та розвиток соціальних

інститутів, правил та норм, пов'язаних з формуванням професійної структури суспільства, а в більш стислому змісті – формування професійних груп, які мають специфічні цілі та цінності, а також професійних позицій і ролей. За В.Г. Подмарковим, професіоналізація визначається як придатність і готовність до виконання даної професійної ролі [9].

З огляду на сучасні здобутки найчастіше в психологічній літературі йдеться про професійну компетентність. Зокрема, професійна компетентність розглядається як система знань, як рівень освіченості фахівця, як наявність відповідної освіти, широкої загальної та професійної ерудиції, постійне підвищення своєї науково-професійної підготовки, як професійна підготовленість і здатність суб'єкта праці до виконання завдань і обов'язків повсякденної діяльності, як “технічна підготовленість” людини до виконання професійних функцій, пов'язаних із спеціалізацією, як загальна здатність і готовність особистості до діяльності, яка заснована на знаннях і досвіді, отриманих завдяки навчанню”, як складова особистісного (трудового) потенціалу, як індивідуальна характеристика ступеню відповідності вимогам професії, як психічний стан, який дозволяє діяти самостійно і відповідально, як володіння людиною здібністю і вмінням виконувати певні трудові функції, як важливий складник професіоналізму, сферу професійного знання, коло вирішуваних питань, систему знань, що постійно збагачується і дозволяє виконувати професійну діяльність із високою продуктивністю, як підструктуру професійно зумовленої структури особистості, сукупність професійних знань, умінь, а також способи виконання професійної діяльності, як невід'ємну складову культури професійної праці: володіння системою знань, умінь і навичок, достатньою для успішного розв'язання того кола трудових завдань, яке відповідає поточним і передбачуваним на найближче майбутнє функціональним обов'язкам фахівця [1, 3, 5, 7, 8, 9, 11, 13].

Як бачимо, поняття “професійна компетентність” не має чіткого визначення і тлумачиться неоднозначно, або дуже вузько (наприклад, сума знань, умінь і навичок), або дуже широко (рівень успішності взаємодії з навколишнім середовищем).

Науковці, що працюють у проблематиці професійної освіти, пояснюють відмінності в розумінні поняття “професійна компетентність” різнобічністю цього явища. Через це на перший план виходять

або знання, досвід, або якості особистості, або аспект професіоналізму [3].

Таким чином поняття “професійна компетентність”, здебільшого розуміється як спроможність кваліфіковано здійснювати діяльність, виконувати певне завдання або роботу. При цьому йдеться про відповідний набір знань, умінь, навичок, що дають змогу особистості ефективно здійснювати діяльність або виконувати функції, дозволяють досягнути певних стандартів у галузі професії або виду діяльності.

Аналіз психологічної літератури засвідчує, що вихідне поняття компетентності є мінливим і його зміст не прив’язаний жорстко до певного освітнього рівня, здібностей та знань особистості. Зміст компетентності змінюється відповідно до зміни умов суспільного життя і вимог до професійної діяльності, яка завжди має соціальний характер. У формуванні професійної компетентності велике значення мають соціально-економічні умови, соціально-професійні групи та професійно важливі якості особистості.

Ставлячи акцент на вивченні професійно важливих якостей особистості, будемо вважати їх важливим психологічним ресурсом, необхідним для успішного здійснення діяльності. Професійні якості – це індивідуально-психологічні властивості особистості людини, що відрізняють її від інших і відповідають вимогам даної професійної діяльності; вони є умовою її успішної виконання.

У даному дослідженні **вивчалися** професійно важливі якості державних службовців. **Вибірку склали** управлінці – державні службовці центрів зайнятості Волинської області (147 осіб).

В процесі проведення дослідження **використовувалися методики**: «Психологічна оцінка організаторських здібностей особистості» (Л.І. Уманський, А.Н. Лутошкін, А.С. Чернишов, Н.П. Фегіскін), «Діагностика комунікативно-характерологічних особливостей особистості» (Л.І. Уманський, А.Н. Лутошкін, А.С. Чернишов, І.А. Френзель та ін.), «Методика діагностики стилів керівництва» (А.Л. Журавльов), «Методика діагностики міжособистісних стосунків» (Т. Лірі), модифікована форма В опитувальника FPI.

За допомогою факторного аналізу було зменшено розмірність (мінімізовано масив даних) вимірюваних показників до меншої кількості незалежних факторів, що дало змогу легко і однозначно інтерпретувати психологічні змінні, що корелюють одна з одною.

Факторизація методом головних компонент (Principal Components) з наступним варімакс-обертанням (Varimax) матриці психологічних шкал (змінних), вимірних за допомогою методик „Психологічна оцінка організаторських здібностей особистості”, „Діагностика комунікативно-характерологічних особливостей особистості”, „Діагностика стилів керівництва”, „Методика діагностики міжособистісних стосунків” і „Методика діагностики якостей та станів особистості” дозволила отримати однозначно інтерпретовану факторну структуру.

Факторне рішення з простою структурою і мінімальними втратами вихідної інформації (повнота факторизації 67,7%, інформативність фактору 1 – 11,6%, фактору 2 – 8,9%, фактору 3 – 8,6%, фактору 4 – 8,1%, фактору 5 – 6,6%, фактору 6 – 6,1%, фактору 7 – 5%, фактору 8 – 4,5%, фактору 9 – 4,2%, фактору 10 – 4,2%) дозволило перейти до аналізу і змістової інтерпретації факторів, які утворюють факторну модель психологічних характеристик держслужбовців.

Перший фактор, пояснюючи 11,6 % дисперсії ознак, відображає вимогливість, критичність, державних службовців, а також їх якості соціальної впливовості, психолого-практичного розуму та психологічної вибірковості.

З найбільшою факторною вагою у цей фактор увійшли показники:

- „**критичність**” (0,765), який визначає здатність аналізувати відхилення від прийнятих організатором норм в діяльності і поведінці інших людей. Характеризується такими показниками як критична спостережливість (уміння побачити та виокремити недоліки); самостійність, критичність; мобільність критичного аналізу; логічність та аргументованість критичних зауважень; прямота та сміливість критичності (без скарг та критиканства); глибина та істотність критичних зауважень по суті; постійність, неепізодичність критичних висловлювань про недоліки стану справ та про дії людей (без прискіпливості та в'їдливості); доброзичливість критичності;

- „**вимогливість**” (0,751), який визначає наявність високих потреб, запитів і спонукання підлеглих до виконання рішень, досягнення цілей. Виражається в таких показниках як сміливість пред'явлення вимог, постійність, усталеність, не епізодичність вимог; гнучкість пред'явлення вимог з урахуванням конкретної

ситуації; самостійність, невимушеність, категоричність вимог; індивідуалізація вимог залежно від постійних і тимчасових психологічних особливостей та стану людей;

- **“соціальна впливовість”** (0,723), який виражається у здатності користуватися різними словесними формами: проханням, побажанням, порадою, закликом, переконанням, навіюванням, вимогою, розпорядженням, наказом тощо. Свідчить про здатність впливати на людей своїм ставленням до них, а також уміння реалізувати логічну послідовність у мовленнєвій та практично-діяльній формах; виявляється у таких показниках як впевненість у своїх силах, віра в здійсненність справи, оптимізм, бадьорість духу; здатність оптимально обрати момент вирішального впливу, сміливість, наполегливість у важкій ситуації, здатність до ризику;

- **“практично-психологічний розум”** (0,703), який визначає здатність розподіляти обов’язки групової діяльності з урахуванням індивідуальних особливостей людей; оперативно орієнтуватися в ситуаціях; виявляти винахідливість у застосуванні психологічного стану, настрою людей за певних умов життя та діяльності; викликати стимулюючі мотиви діяльності, знаходити шляхи та способи зацікавлення людей справою, використовувати моральні та матеріальні стимули цієї зацікавленості; враховувати відносини, особисті симпатії, антипатії, психологічні відмінності людей під час групування їх для виконання спільної діяльності;

- **“психологічна вибірковість”** (0,611), який характеризується здатністю найбільш повно і глибоко відображати психологію інших людей. Виражається у таких показниках як співпереживання, чутливість і сприйнятливність в описі та демонструванні психологічних об’єктів; оперативність та адекватність характеристики психологічних особливостей людей; вибірковість психологічної пам’яті, спостережливість у бесідах, у розв’язанні управлінських завдань; схильність до психологічного аналізу, пояснення поведінки та вчинків інших людей і власних;

- **“риса характеру, що виражають відношення до інших”** (0,583), який визначається такими характеристиками як колективізм, відкритість, тактовність, чуйність;

- **“схильність до організаторської діяльності”** (0,548), який визначається такими якостями як спонтанність, самостійність входження в організаторську діяльність; перебирання на себе ролі організатора та відповідальності за роботу інших людей у важких

та несприятливих умовах; потреба в організаторській діяльності, усталене, безкорисливе прагнення та готовність до неї; природність входження в організаторську діяльність, що відбувається немовби «само собою»; невтомність в організаторській роботі; емоційно-позитивне самопочуття під час її виконання; незадоволеність, нудьга без здійснення організаторської діяльності.

Таким чином, змістовно узагальнюючи психологічні змінні, які увійшли до першого фактору, ми інтерпретуємо його як фактор „*вимогливості*” державних службовців.

Другий фактор, пояснюючи 8,9% дисперсії ознак, відображає характеристики домінування, впевненості.

З найбільшою факторною вагою у цей фактор увійшли показники:

- **“домінування”** (0,839), який характеризується такими показниками як прагнення до домінування, незалежність, відповідальність;

- **“впевненість”** (0,831), який визначається такими показниками як впевненість у собі, незалежність, почуття власної гідності, практичність;

- **“скептицизм”** (0,667), який позначається такими якостями як недовірливість, підозрілість, упертість, образливість;

- **“вимогливість”** (0,593), який характеризується такими рисами як критичність, нетерпимість до помилок партнерів, дратівливість, жорсткість, пряmolінійність, відкритість, практичність;

- **“сором’язливість”** (-0,534), який визначається такими показниками як стресостійкість, нетривожність, впевненість.

Тому, змістовно узагальнюючи психологічні змінні, які увійшли до другого фактору, інтерпретуємо його як фактор „*домінування*” управлінців.

Третій фактор, пояснюючи 8,6% дисперсії ознак, відображає такі риси як поступливість, відзивчивість, несаможітність.

З найбільшою факторною вагою у цей фактор увійшли показники:

- **“відзивчивість”** (0,868), який характеризується такими якостями як доброзичливість, делікатність, ніжність, терпимість до недоліків інших, прагнення піклуватися про близьких, безкорисливість, співчутливість, дружелюбність;

- **“несамостійність”** (0,846), який визначається такими характеристиками як комунікабельність, доброзичливість, дружелюбність, люб'язність, конформність, прагнення піклуватися про близьких, здатність до співпраці;

- **“поступливість”** (0,787), який характеризується такими якостями як самокритичність, скромність, сором'язливість, поступливість, безініціативність;

- **“довірливість”** (0,733), який визначається такими рисами як вдячність, слухняність, залежність, покірність, поступливість, безініціативність, несамостійність.

Тому змістовно узагальнюючи психологічні змінні, які увійшли до третього фактору, ми інтерпретуємо його як фактор „*доброзичливості*” держслужбовців.

Четвертий фактор, пояснюючи 8,1% дисперсії ознак, відображає риси невротичності, депресивності.

З найбільшою факторною вагою у цей фактор увійшли показники:

- **“депресивність”** (0,833);

- **“невротичність”** (0,740);

- **“відкритість”** (0,590), який визначає довірливо-відверту взаємодію з оточуючими поряд з високим рівнем самокритичності;

- **“спонтанна агресивність”** (0,536), який характеризує імпульсивну поведінку;

- **“рівноваженість”** (-0,501), який свідчить про низьку стресостійкість, невпевненість у собі, тривожність.

Таким чином, змістовно узагальнюючи психологічні змінні, які увійшли до четвертого фактору, ми інтерпретуємо його як фактор „*депресивності*” держслужбовців.

П'ятий фактор, пояснюючи 6,6%, дисперсії ознак, відображає спрямованість особистості.

З найбільшою факторною вагою у цей фактор увійшли показники:

- **“риса характеру, що визначають спрямованість особистості”** (0,725), який характеризують такі якості як працездатність, працелюбність, колективізм, суспільна спрямованість, безкорисливість, скромність;

- **“інтелектуальні риси характеру”** (0,662), який визначається такими рисами як спостережливість, практична спрямованість розуму,

зацікавленість, вміння використовувати знання на практиці;

- „*риса характеру, що визначають відношення до себе*” (0,622), який характеризується такими особливостями як вимогливість, впевненість, самокритичність;

- “*вольові риси характеру*” (0,504), який оцінюється такими рисами як впевненість, дисциплінованість, організованість, ініціативність, самостійність, зібраність, самовладання, самоконтроль, наполегливість, сміливість, активність.

Тому, змістовно узагальнюючи психологічні змінні, які увійшли до п'ятого фактору, ми інтерпретуємо його як фактор „*працездатності*” держслужбовців.

Шостий фактор, пояснюючи 6,1% дисперсії ознак, відображає характеристики психологічного такту.

З найбільшою факторною вагою у цей фактор увійшли показники:

- “*психологічний такт*” (0,735), який визначається як почуття міри у відносинах і взаємодії з людьми, відсутність якого долає межі, за якими руйнуються оптимальні відносини керівника з підлеглим;

- “*дратівливість*” (-0,609), який визначається як емоційна стабільність;

- “*вимогливість*” (0,515), який характеризується такими рисами як критичність, прямотинність, відкритість, практичність.

Таким чином, змістовно узагальнюючи психологічні змінні, які увійшли до шостого фактору, ми інтерпретуємо його як фактор „*психологічної тактовності*” управлінців.

Сьомий фактор, пояснюючи 5% дисперсії ознак, відображає риси, що свідчать про емоційність.

З найбільшою факторною вагою у цей фактор увійшли показники:

- “*лідерські якості*” (-0,552);

- “*емоційні риси характеру*” (0,504), який визначається такими рисами як веселість, гіпертимність, не роздратованість, життєрадісність.

Змістовно узагальнюючи психологічні змінні, які увійшли до сьомого фактору, ми інтерпретуємо його як фактор „*емоційності*” держслужбовців.

Восьмий фактор, пояснюючи 4,5% дисперсії ознак, відображає особливості стилю управління.

З найбільшою факторною вагою у цей фактор увійшли показники:

- “колегіальний стиль управління” (-0,778);
- “директивний стиль управління” (0,733).

Таким чином, змістовно узагальнюючи психологічні змінні, які увійшли до восьмого фактору, ми інтерпретуємо його як фактор „директивності” держслужбовців.

Дев’ятий фактор, пояснюючи 4,2% дисперсії ознак, відображає особливості комунікації державних службовців.

З найбільшою факторною вагою у цей фактор увійшли показники:

- “комунікативність” (0,710), який визначаються як прояв соціальної активності, готовність та потреба у спілкуванні;
- “екстраверсія-інтроверсія” (0,502).

Тому, змістовно узагальнюючи психологічні змінні, які увійшли до дев’ятого фактору, ми інтерпретуємо його як фактор „комунікабельності” службовців.

Десятий фактор, пояснюючи 4,2% дисперсії ознак, відображає відношення до соціального оточення.

З найбільшою факторною вагою у цей фактор увійшов показник:

- “реактивна агресивність” (0,660), який визначає агресивне відношення до соціального оточення, прагнення до домінування.

Змістовно узагальнюючи психологічні змінні, які увійшли до десятого фактору, ми інтерпретуємо його як фактор „прагнення до домінування” службовців.

Таким чином, аналіз емпіричних даних дав змогу виокремити основні фактори, які визначають особливості професійної компетентності державного службовця.

ЛІТЕРАТУРА

1. Акмеологические основы профессионального самосознания личности: учебное пособие. – Астрахань, 2000. – 329 с.

2. Анцыферова Л.И. Способность личности к преодолению деформаций своего развития // Психологический журнал.–1999. – Т.20, № 1. – С. 6–19.

3. Балл Г.О. Теория учебных задач: Психолого-педагогический аспект. – М.: Педагогика, 1990. – 184 с.

4. Бодров В.А. Психология профессиональной пригодности. – М., 2001. – 511 с.
5. Деркач А.А., Кузьмина Н.В. Акмеология: пути достижения вершин профессионализма. – М., 1993. – 180 с.
6. Климов Е.А. Психология профессионального самоопределения. – М., 1996.
7. Корнеева Л.Н. Профессиональная психология личности. – М.: Наука, 2000. – 179 с.
8. Маркова А.К. Психология профессионализма. – М., 1996. – 309 с.
9. Маркова А.К. Психологический анализ профессиональной компетентности учителя // Сов. педагогика. – 1990. - №8. – С.31-37.
10. Методики социально-психологического исследований личности и малых групп. Сб. науч. Трудов / Под ред. А.Л. Журавлева, Е.В. Журавлевой. – М., 1995. – 206 с.
11. Митина Л.М. Психология профессионального развития учителя. – М.: Флинта, 1998. – 200 с.
12. Нижник Н.Р., Машков О.А. Системний підхід в організації державного управління: навчальний посібник. – К., 1998. – 128 с.
13. Поваренков Ю.П. Психологический анализ процесса профессионализации // Психологические закономерности профессионализации / Под ред. Н.П. Анисимовой. – Ярославль, 1991. – 228 с.
14. Поваренков Ю.П. Психологический анализ процесса профессионализации: Понятие «цель профессионализации» // Способности и деятельность: Межвуз. сб. науч. трудов. – Ярославль, 1989. – 144 с.
15. Психология профессиональной подготовки / Ред. Никифоров Г. – СПб.: Изд-во СПб. ун-та, 1993. – 171с.
16. Фетискин Н.П., Козлов В.В., Мануйлов Г.М. Социально-психологическая диагностика развития личности и малых групп. – М., Изд-во института психотерапии., 2005. – 490 с.

В статье рассматриваются актуальные проблемы профессиональной компетентности и профессионализма, анализируются профессионально важные психологические качества госслужащих, которые необходимы для совершения профессиональной деятельности. Основное внимание уделяется описанию и анализу факторов профессиональной компетент-

ности госслужащих.

Ключевые слова: профессиональная компетентность, профессионал, профессионально важные психологические качества специалиста.

The urgent problems of professional competence and professionalism are examined in the article. State officers' psychological peculiarities, which are necessary for their professional activity are analyzed. Basic attention is focused on description and analysis of state officers' professional competence factors.

Keywords: professional competence, specialist, important professional peculiarities of state officer.

Д.І. Іванов

ПСИХОЛОГІЧНИЙ АНАЛІЗ ФОРМ КОНСТИТУЮВАННЯ СУБ'ЄКТА В МОВІ

Ключові слова: структура, єство, існування, сенс, конституювання.

Постановка проблеми. «Людина ж лише тоді і існує згідно із законом свого існування, коли вона знає, що таке вона сама і що довкола її: вона повинна знати сили, які нею направляють і керують (переклад з російської автора. – Д.І.) [5, с. 20]». Ця проблема, позначена Гегелем в його "Естетичі", на наш погляд, володіє статусом проблеми всього людського існування і їм же породжується. Дійсно, само існування ставить перед людиною (суб'єктом життя) питання, відповіді на які неминуче визначають його життєву дорогу як систему стосунків до світу буттєвого **в-собі** і **зовні-себе**. Під першим мається на увазі внутрішній, суб'єктивний простір індивіда, що визначає єство як основу його існування. У якості другого мислимо інтерсуб'єктивний простір зв'язків і стосунків суб'єкта з іншими.

У полі цих двох векторів відбувається конституціональне визначення або затвердження суб'єкта. Заздалегідь цей акт можна охарактеризувати як стосунки в самому собі самим собою або встановлення стосунків тотожності рефлексії собою. Проте, це