

**МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ
ЗАПОРІЗЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ УНІВЕРСИТЕТ**

ФАКУЛЬТЕТ СОЦІОЛОГІЇ ТА УПРАВЛІННЯ

КАФЕДРА СОЦІАЛЬНОЇ ФІЛОСОФІЇ ТА УПРАВЛІННЯ

**Кваліфікаційна робота
бакалавра**

**ПСИХОДІАГНОСТИКА ПРОФЕСІЙНО ВАЖЛИВИХ
ЯКОСТЕЙ ПОСАДОВИХ ОСІБ У СИСТЕМІ ПУБЛІЧНОГО
УПРАВЛІННЯ**

Виконала: студентка 4-го курсу,
групи 6.2819- пуа
спеціальності 281 «Публічне управління та
адміністрування»
освітньо-професійної програми «Публічне
управління та адміністрування»
А.Д.Калашник

Керівник: доцент кафедри соціальної
філософії та управління, доцент,
к.психол.н., Бойко Г.В.

Рецензент: професор кафедри соціальної
філософії та управління,
доцент, д.філос.н. Капріцин І.І.

Запоріжжя – 2023

ЗМІСТ

ВСТУП.....	6
РОЗДІЛ 1. МЕТОДОЛОГІЧНІ ЗАСАДИ ДОСЛІДЖЕННЯ ПСИХОДІАГНОСТИКИ ПРОФЕСІЙНО-ВАЖЛИВИХ ЯКОСТЕЙ ПОСАДОВИХ ОСІБ У СИСТЕМІ ПУБЛІЧНОГО УПРАВЛІННЯ.....	9
1.1. Історія вивчення професійно-важливих якостей особистості.....	9
1.2. Визначення основних понять: «професійно важливі якості», «психодіагностика», «посадові особи», «система публічного управління».....	13
1.3. Методи дослідження психодіагностики професійно важливих якостей.....	19
РОЗДІЛ 2. ТЕОРЕТИЧНІ ЗАСАДИ ДОСЛІДЖЕННЯ ПРОФЕСІЙНО ВАЖЛИВИХ ЯКОСТЕЙ ПОСАДОВИХ ОСІБ У СИСТЕМІ ПУБЛІЧНОГО УПРАВЛІННЯ.....	23.
2.1. Вимоги до професійно важливих якостей посадових осіб у системі публічного управління.....	23
2.2. Організація і проведення психодіагностики професійно важливих якостей посадових осіб.....	28
2.3. Аналіз психодіагностичної моделі посадових осіб у системі публічного управління.....	32
РОЗДІЛ 3. ПРАКСЕОЛОГІЧНІ АСПЕКТИ ДОСЛІДЖЕННЯ ПРОФЕСІЙНО ВАЖЛИВИХ ЯКОСТЕЙ ПОСАДОВИХ ОСІБ У СИСТЕМІ ПУБЛІЧНОГО УПРАВЛІННЯ.....	38
3.1. Психологічна та методична стратегії для розвитку професійно важливих якостей посадових осіб у системі публічного управління.....	38
3.2. Рекомендації з оптимізації дослідження професійно важливих якостей посадових осіб у системі публічного управління.....	44
ВИСНОВКИ.....	51
СПИСОК ЛІТЕРАТУРИ.....	55

МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ
ЗАПОРІЗЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ УНІВЕРСИТЕТ

Факультет соціології та управління
Кафедра соціальної філософії та управління
Рівень вищої освіти бакалавр
Спеціальність 281 «Публічне управління та адміністрування»
Освітньо-професійна програма «Публічне управління та адміністрування»

ЗАТВЕРДЖУЮ

Завідувач кафедри соціальної філософії та управління

_____ Т.І.Бутченко
« _____ » _____ 2023 року

З А В Д А Н Н Я
НА КВАЛІФІКАЦІЙНУ РОБОТУ СТУДЕНТУ

_____ Калашник Анні Денисівні _____

(прізвище, ім'я, по-батькові)

1. Тема роботи Психодіагностика професійно важливих якостей посадових осіб у системі публічного управління

керівник роботи Бойко Ганна Валентинівна, к.психол.н, доцент, _____
(прізвище, ім'я, по-батькові, науковий ступінь, вчене звання)

затверджені наказом ЗНУ від «08» лютого 2023 року № 261-с

2. Строк подання студентом роботи 6 червня 2023 року

3. Вихідні дані до роботи: Сльоньовський М. В. Професіоналізм у системі публічного управління як основа розвитку кадрів публічної служби в Україні: методологічний аспект /М. В. Сльоньовський. Київ. 2018. 322 с; Нинюк І. І. Професіоналізм державних службовців : монографія за заг. ред. Н. Р. Нижник. Луцьк : Надстир'я, 2015. 162 с.; Кокун О.М. Теоретико-методологічні та практичні засади дистанційної психодіагностики в професійній сфері // Практична психологія та соціальна робота. 2010. № 7. С. 65 – 68.

4. Зміст розрахунково-пояснювальної записки (перелік питань, які потрібно розробити): 1. Дослідити методики та інструменти психодіагностики професійно-важливих якостей посадових осіб. 2. Визначити основні поняття дослідження: «професійно важливі якості», «психодіагностика», «посадові особи», «система публічного управління»; 3. Описати методи дослідження психодіагностики професійно важливих якостей. 4. Проаналізувати вимоги до професійно важливих якостей посадових осіб у системі публічного управління. 5. Проаналізувати психодіагностичної моделі посадових осіб у системі публічного управління. 6. Визначити принципи організації і проведення психодіагностики професійно важливих якостей посадових осіб. 7. Висвітлити психологічні та методичні стратегії для розвитку професійно важливих якостей посадових осіб у системі публічного управління. 8. Надати рекомендації з оптимізації дослідження професійно важливих якостей посадових осіб у системі публічного управління.

5. Перелік графічного матеріалу (з точним зазначенням обов'язкових креслень) _____

6. Консультанти розділів роботи

Розділ	Прізвище, ініціали та посада консультанта	Підпис, дата	
		завдання видав	завдання прийняв
Розділ 1	Бойко Г.В., доцент кафедри соціальної філософії та управління	08.02.2023	08.02.2023
Розділ 2	Бойко Г.В., доцент кафедри соціальної філософії та управління	08.02.2023	08.02.2023
Розділ 3	Бойко Г.В., доцент кафедри соціальної філософії та управління	30.03.2023	30.03.2023

7. Дата видачі завдання 08 лютого 2023 року

КАЛЕНДАРНИЙ ПЛАН

№ з/п	Назва етапів кваліфікаційної роботи	Термін виконання етапів роботи	Примітка
1.	Вибір теми кваліфікаційної роботи	Листопад – грудень 2023	<i>виконано</i>
2.	Бібліографічний пошук	Січень – лютий 2023	<i>виконано</i>
3.	Розробка основних положень роботи	Січень – лютий 2023	<i>виконано</i>
4.	I розділ	Лютий – березень 2023	<i>виконано</i>
5.	II розділ	Березень – квітень 2023	<i>виконано</i>
6.	III розділ	Квітень – травень 2023	<i>виконано</i>
7.	Систематизація висновків	Травень 2023	<i>виконано</i>
8.	Нормоконтроль	Травень 2023	<i>виконано</i>

Студент _____ А.Д.Калашник

Керівник роботи _____ Г.В.Бойко

Нормоконтроль пройдено

Нормоконтролер _____ І.С. Цапліна

РЕФЕРАТ

Кваліфікаційна робота складається з 59 сторінок, 34 позицій у списку літератури.

ПСИХОДІАГНОСТИКА, ПРОФЕСІЙНО ВАЖЛИВІ ЯКОСТІ, ПОСАДОВА ОСОБА, СИСТЕМА ПУБЛІЧНОГО УПРАВЛІННЯ

Об'єкт дослідження: професійні якості та компетенції посадових осіб.

Предмет дослідження: психодіагностика професійно важливих якостей посадових осіб у системі публічного управління.

Мета дослідження: дослідження ефективних методів та прийомів психодіагностики професійно важливих якостей посадових осіб у системі публічного управління.

Методи дослідження: аналіз, синтез, індукція, дедукція, структурно-функціональний, аналіз статистичних даних.

Наукова новизна одержаних результатів полягає у тому, що на основі комплексного дослідження розроблено рекомендації щодо оптимізації дослідження професійно важливих якостей посадових осіб у системі публічного управління.

Гіпотеза дослідження: психодіагностика професійно-важливих якостей посадових осіб є обов'язковою частиною перевірки їх на кваліфікаційну придатність та якість праці.

Висновки: 1. Використання психологічних та методичних стратегій допоможе забезпечити ефективний розвиток професійно важливих якостей посадових осіб у системі публічного управління та підвищити їх професійну компетентність та успішність у виконанні службових обов'язків.

2. Психодіагностика має бути процесом, що здійснюється на різних етапах професійного розвитку посадових осіб. Вона може використовуватись при наборі та відборі кандидатів, оцінці потенціалу та розвитку працівників, а також при визначенні потреб у навчанні та підвищенні кваліфікації

SUMMARY

Qualification work consists of 59 pages, 34 items in the list of references.

PSYCHODIAGNOSTICS, PROFESSIONALLY IMPORTANT QUALITIES,
OFFICIAL PERSON, PUBLIC ADMINISTRATION SYSTEM

Object of study: professional qualities and competencies of officials.

Subject of research: psychodiagnosis of professionally important qualities of officials in the public administration system.

Purpose of the study: the study of effective methods and techniques of psychodiagnosis of professionally important qualities of officials in the public administration system.

Research methods: analysis, synthesis, induction, deduction, structural-functional, analysis of statistical data.

Scientific novelty of the obtained results lies in the fact that, on the basis of a comprehensive study, recommendations were developed to optimize the study of professionally important qualities of officials in the public administration system.

Research hypothesis: psychodiagnosis of professionally important qualities of officials is a mandatory part of checking their qualifications and quality of work.

Conclusions: 1. The use of psychological and methodical strategies will help ensure the effective development of professionally important qualities of officials in the public administration system and increase their professional competence and success in the performance of official duties.

2. Psychodiagnostics should be a process carried out at various stages of the professional development of officials. It can be used in the recruitment and selection of candidates, assessment of the potential and development of employees, as well as in determining the needs for training and upgrading of qualifications

ВСТУП

Психодіагностика професійноважливих якостей посадових осіб у системі публічного управління є важливою складовою процесу кадрового планування та управління персоналом в державних органах та органах місцевого самоврядування. Це вимагає високої кваліфікації та професійного рівня посадових осіб, які відповідають за управління різними аспектами життя громадян та розвиток країни в цілому.

Психодіагностика полягає у використанні психологічних методик та інструментів для оцінки психологічних характеристик особистості, її інтелектуальних здібностей, особистісних рис, мотивації, соціальної компетентності та інших показників. Ці дані можуть бути використані для відбору та підбору кандидатів на посади, їх подальшої оцінки та розвитку.

У системі публічного управління психодіагностика професійно важливих якостей посадових осіб може бути застосована для оцінки їх здатності до прийняття рішень, лідерських якостей, здатності до комунікації та співпраці з іншими, толерантності та багатьох інших аспектів. Така оцінка допомагає забезпечити ефективність роботи посадовців, знизити ризики помилкових рішень та покращити якість послуг, які надаються громадянам.

Загалом, психодіагностика професійно-важливих якостей посадових осіб у системі публічного управління є важливою складовою управління персоналом та може сприяти підвищенню якості державного управління.

Крім того, психодіагностика може бути корисною для ідентифікації потенційних проблем та визначення потреб у навчанні та розвитку посадових осіб. Якщо під час оцінки виявляється, що посадова особа має недостатні знання або навички в певній області, то можуть бути розроблені програми навчання та розвитку для підвищення її професійної компетентності.

Процес психодіагностики повинен бути проведений з дотриманням етичних стандартів та з урахуванням принципів конфіденційності та захисту особистих даних. Крім того, для забезпечення об'єктивності та точності

результатів психодіагностики необхідно використовувати відповідні методики та інструменти та проводити процедуру оцінки та аналізу даних з урахуванням їх наукової обґрунтованості та достовірності.

У публічному управлінні психодіагностика може бути використана для оцінки посадових осіб на різних рівнях управління, від місцевих адміністрацій до центральних органів влади. Це може бути особливо важливим для високопосадових посадових осіб, які відповідають за ключові функції управління державою та реалізацію державної політики.

Отже, психодіагностика професійно-важливих якостей посадових осіб у системі публічного управління є важливим інструментом управління персоналом, який може допомогти забезпечити ефективність роботи посадовців та покращити якість послуг, які надаються громадянам.

Актуальність дослідження полягає в тому, що управління персоналом є важливим аспектом ефективного функціонування системи публічного управління. Від здібностей та компетенцій посадових осіб залежить успішність виконання завдань держави та задоволення потреб громадян. Психодіагностика може бути ефективним інструментом визначення професійних якостей посадових осіб, що дає змогу забезпечити кваліфікований та компетентний персонал в системі публічного управління.

Мета дослідження полягає у дослідженні ефективних методів та прийомів психодіагностики професійно важливих якостей посадових осіб у системі публічного управління.

Предмет дослідження - психодіагностика професійно важливих якостей посадових осіб у системі публічного управління. *Об'єкт* – професійні якості та компетенції посадових осіб.

Досягнення мети передбачає розв'язання таких завдань:

- дослідити методики та інструменти психодіагностики професійно-важливих якостей посадових осіб;

- визначити основні поняття дослідження: «професійно важливі якості», «психодіагностика», «посадові особи», «система публічного управління»;
- описати методи дослідження психодіагностики професійно важливих якостей;
- проаналізувати вимоги до професійно важливих якостей посадових осіб у системі публічного управління;
- проаналізувати психодіагностичної моделі посадових осіб у системі публічного управління;
- визначити принципи організації і проведення психодіагностики професійно важливих якостей посадових осіб;
- висвітлити психологічні та методичні стратегії для розвитку професійно важливих якостей посадових осіб у системі публічного управління;
- надати рекомендації з оптимізації дослідження професійно важливих якостей посадових осіб у системі публічного управління.

Гіпотеза: психодіагностика професійно-важливих якостей посадових осіб є обов'язковою частиною перевірки їх на кваліфікаційну придатність та якість праці.

Структура роботи: кваліфікаційна робота складається зі вступу, трьох розділів, висновків, списку літератури.

РОЗДІЛ 1

МЕТОДОЛОГІЧНІ ЗАСАДИ ДОСЛІДЖЕННЯ ПРОФЕСІЙНО-ВАЖЛИВИХ ЯКОСТЕЙ ПОСАДОВИХ ОСІБ У СИСТЕМІ ПУБЛІЧНОГО УПРАВЛІННЯ

1.1 Історія вивчення професійно-важливих якостей особистості

Посадові особи у системі публічного управління можуть мати різні ролі та функції в залежності від рівня влади, на якому вони працюють. Основним завданням посадових осіб є забезпечення ефективної роботи системи публічного управління для досягнення стратегічних цілей та підтримки потреб та інтересів громадян.

На найвищому рівні у системі публічного управління зазвичай знаходяться політики, які беруть на себе відповідальність за прийняття стратегічних рішень, наприклад президенти, прем'єр-міністри, міністри та інші керівники відомств.

Далі на рівні регіонів та місцевих громад діють посадові особи, такі як губернатори, міські голови та районні керівники, які відповідають за реалізацію державної політики на місцях та забезпечення розвитку територій.

Також у системі публічного управління діють посадові особи, які забезпечують реалізацію окремих функцій держави, наприклад, службовці державних установ та організацій, такі як судді, прокурори, державні інспектори та інші.

Важливою характеристикою посадових осіб у системі публічного управління є їхня професійна компетентність, інтегритет та відкритість до громадськості. Також посадові особи повинні дотримуватися принципів прозорості та відкритості в роботі з громадськістю та дотримуватися етичних стандартів.

Однією з важливих характеристик посадових осіб у системі публічного управління є їхня здатність до керування та лідерство. Посадові особи повинні

мати високу кваліфікацію та практичний досвід у своїй галузі, щоб забезпечити ефективне управління публічними ресурсами та інформацією. Вони також повинні мати вміння приймати стратегічні рішення та керувати процесами змін, а також вміти співпрацювати з іншими посадовими особами та зацікавленими сторонами.

Іншою важливою характеристикою є відповідальність посадових осіб перед громадянами та державою. Вони повинні бути свідомі своєї ролі та відповідальності за свої дії та рішення, які вони приймають. Також вони повинні дотримуватися законодавства та етичних норм, що регулюють їхню діяльність.

Врешті-решт, посадові особи у системі публічного управління повинні бути відкриті до спілкування та співпраці з громадськістю та сторонами, які безпосередньо користуються послугами держави. Вони мають забезпечувати доступ до інформації та обговорювати рішення, що стосуються розвитку територій та підвищення якості послуг, що надаються державою.

Отже, характеристики посадових осіб у системі публічного управління повинні сприяти ефективному та ефективному виконанню їхніх обов'язків, забезпеченню високої якості послуг та відповідності найвищим стандартам етики та професійної моралі. До інших характеристик можна віднести такі:

Комунікативність. Посадові особи повинні володіти високим рівнем комунікативних навичок, щоб ефективно спілкуватися зі своїми колегами, громадськістю та іншими зацікавленими сторонами.

Гнучкість та адаптивність. Посадові особи повинні бути готовими адаптуватися до змін у зовнішньому середовищі та змінювати свої стратегії та підходи відповідно до нових викликів.

Аналітичність та стратегічне мислення. Посадові особи повинні мати високий рівень аналітичних навичок та здатність до стратегічного мислення, щоб забезпечувати ефективне використання ресурсів та досягати максимальних результатів.

Здатність до прийняття рішень. Посадові особи повинні бути здатні приймати рішення в умовах невизначеності та високого ризику, враховуючи відповідність цих рішень вимогам законодавства та етики. Креативність та інноваційність. Посадові особи повинні мати здатність до креативного мислення та пошуку інноваційних рішень для вирішення складних проблем та досягнення стратегічних цілей.

Загалом, посадові особи у системі публічного управління повинні бути професіоналами своєї справи, здатними керувати та лідерами, відповідальними перед громадянами та державою, комунікативними та відкритими до спілкування та співпраці зі сторонами. Ці характеристики допоможуть забезпечити ефективне та ефективне функціонування системи публічного управління, а також збереження довіри та легітимності держави у громадських очах.

Крім того, посадові особи у системі публічного управління повинні дотримуватися етичних стандартів та принципів поведінки. Це включає у себе дотримання прозорості та відкритості у взаємодії з громадськістю, уникнення конфлікту інтересів, повагу до прав та свобод людини та громадянина, забезпечення рівності та справедливості, а також дотримання правил та норм законодавства.

У системі публічного управління можуть бути різноманітні посадові особи, такі як керівники, менеджери, спеціалісти, експерти, аналітики, консультанти та інші. Кожна з цих посадових осіб має свої особливі вимоги та характеристики, але загальні принципи та стандарти поведінки залишаються незмінними.

Отже, для ефективного та ефективного функціонування системи публічного управління необхідно мати кваліфікованих, відповідальних та етичних посадових осіб з високим рівнем професіоналізму, комунікативними та лідерськими навичками, здатність до стратегічного мислення та прийняття рішень, а також до креативного мислення та пошуку інноваційних рішень.

Для досягнення мети нашого дослідження важливим є аналіз історії вивчення професійно-важливих якостей у посадових осіб. У середині XIX століття у Великій Британії розпочалася робота з організації державних службовців, що передбачала вивчення необхідних для цього навичок та здібностей. Пізніше, у другій половині XIX століття, у Сполучених Штатах Америки з'явилася ідея професійної підготовки державних службовців, а в кінці XIX - на початку XX століття - ця ідея поширилася на більшість країн світу.

У 20-х роках XX століття в США було створено навчальні програми для державних службовців, які мали на меті вивчення необхідних для роботи навичок, таких як аналіз законодавства та вміння комунікації з громадськістю. У 30-х роках відбулися перші спроби систематизації знань професійних якостей державних службовців, які були зроблені у рамках науково-дослідних проєктів.[1]

У 50-х роках у США з'явилися перші курси з управління, які надавали знання та вміння для роботи в державній адміністрації. У 60-х роках в Німеччині було розроблено теорію державного управління, яка передбачала розробку професійних стандартів для державних службовців.

У 70-х роках у країнах Західної Європи та США відбувся бурхливий розвиток теорії управління, що передбачала систематичне вивчення професійно-важливих якостей державних службовців та розробку відповідних курсів та навчальних програм. У цей період було визначено такі професійно-важливі якості, як лідерство, вміння приймати рішення, комунікаційні навички, управління змінами та інші.

У 80-х роках у США та Європі відбувся розвиток концепції "нового державного менеджменту", який передбачав застосування принципів приватного сектору у державному управлінні. У рамках цієї концепції було визначено такі професійно-важливі якості, як фінансовий менеджмент, проєктний менеджмент, маркетинг та інші.

У 90-х роках у більшості країн світу відбувся розвиток концепції "громадянської служби", яка передбачала зміну підходів до відбору та навчання державних службовців. У рамках цієї концепції було визначено такі професійно-важливі якості, як етичність, відкритість, здатність до співпраці з громадськістю та інші.

У 21 столітті вивчення професійно-важливих якостей особистості у системі публічного управління продовжується. З'являються нові підходи до навчання та розвитку державних службовців, зокрема, використання онлайн-курсів та тренінгів. До професійно-важливих якостей, окрім вищезгаданих, додалися такі, як технологічна грамотність, культурна компетентність, гнучкість та інші. Зростає значення розвитку соціальної та міжкультурної компетентності в контексті публічного управління.

Методика формування компетентностей міжкультурної комунікації передбачає: моделювання ситуацій спілкування, розвиток навичок спілкування, здатність вибудовувати стратегію взаємодії, попереджувати конфліктні ситуації (комунікативна); створення висловлення з урахуванням особливостей поведінки, культурних цінностей та можливої реакції представників інших культур (мовленнєва); розвиток умінь логічно оформлювати власні думки, добирати виражальні засоби мови (синоніми, антоніми, фразеологізми) задля урізноманітнення мови (мовна); пошук додаткової інформації про особливості культури інших народів, пристосування умов комунікації, «імітування образу» іншої культури (міжкультурна).

На сьогоднішній день, вивчення професійно-важливих якостей особистості у системі публічного управління є актуальним завданням, оскільки державні службовці відіграють важливу роль у реалізації державної політики та забезпеченні ефективної діяльності органів влади. Необхідно продовжувати розробку та впровадження навчальних програм та тренінгів для державних службовців з метою покращення їх професійної компетентності та вдосконалення державного управління в цілому. Особлива увага має бути приділена розвитку таких професійно-важливих якостей, як лідерство,

етичність, інноваційність та соціальна компетентність. Такі якості дозволять державним службовцям ефективно працювати в умовах швидкоплинних змін у соціально-економічному середовищі та забезпечити реалізацію стратегічних завдань держави.

1.2 Визначення основних понять: «професійно важливі якості», «психодіагностика», «посадові особи», «система публічного управління»

Як вважають укладачі збірника «Модернізація системи державного управління: теорія та практика» вважають, що в системі публічного управління професійно важливі якості включають здатності та навички, які є необхідними для ефективної роботи у державних органах, місцевих органах самоврядування, громадських організаціях та інших інституціях, які займаються публічним управлінням [8].

Також, у своїх наукових статтях вони висвітлюють та стверджують, що основними професійно важливими якостями для роботи в системі публічного управління є наступні:

Здатність до аналізу та прийняття рішень: У системі публічного управління, службовці повинні бути здатні аналізувати інформацію, визначати проблеми та приймати рішення на основі цілей та завдань організації.

Ефективність комунікації: У системі публічного управління важливо мати навички спілкування з різними групами, включаючи громадян, бізнес, академічних експертів та інших державних службовців.

Лідерські якості: У системі публічного управління важливо мати здатність до лідерства, спроможність керувати іншими та формувати стратегічні цілі.

Етичні принципи: У системі публічного управління дуже важливо дотримуватися етичних принципів та стандартів, включаючи інтегритет, довірчість та відкритість.

Здатність до співпраці: У системі публічного управління важливо мати здатність до співпраці та партнерства з різними групами, включаючи інші урядові та громадські організації.

Знання та досвід: У системі публічного управління важливо мати достатній рівень знань та досвіду у сферах, пов'язаних зі здійсненням професійних обов'язків, таких як законодавство, бюджетування, розвиток та імплементація політики та інше.

Компетентність в інформаційних технологіях: У світі, який стрімко розвивається в галузі технологій, державні службовці повинні бути вмілими у використанні різних інформаційних технологій та інструментів.

Творчість та інноваційність: У системі публічного управління важливо мати здатність до творчості та інноваційного мислення, яке допоможе знайти нові підходи та рішення для вирішення складних проблем.

Системність мислення: У системі публічного управління важливо мати здатність до системного мислення, яке допоможе зрозуміти взаємозв'язки та взаємодії різних елементів системи та впливати на неї в цілому.

Як вважає інший автор, такий як Сльоньовський М. В. особам, що займаються публічним управлінням важливим є систематичне раціональне і якісне виконання професійних обов'язків, вкладення душі в свою діяльність, володіння професійно-правовим підходом до вирішення проблем будь-якої складності – тобто це професіоналізм. Він розвивається і вдосконалюється в міру професійної діяльності [10].

Загалом, професійно важливі якості у системі публічного управління повинні сприяти ефективній та результативній роботі державних службовців, що забезпечить належний рівень публічних послуг для громадян.

Психодіагностика є важливим елементом у системі публічного управління, оскільки вона дозволяє виявити і оцінити психологічні характеристики людей, які працюють у державному секторі та відповідають за виконання різних завдань.

У системі публічного управління психодіагностика може використовуватися на різних етапах роботи з державними службовцями, наприклад:

При прийнятті на роботу: При розгляді кандидатів на посаду може проводитися психодіагностичне обстеження з метою виявлення їхніх професійних та особистісних якостей, що може допомогти у забезпеченні ефективною та компетентною роботи в державній службі.

Під час підвищення кваліфікації: Психодіагностичні методи можуть використовуватися для визначення психологічного потенціалу та розвитку потрібних навичок та компетенцій у державних службовців, що підвищить їхню ефективність у виконанні робочих завдань.

При конфліктах та напругах: Психологічні конфлікти та напруги можуть виникати в робочому середовищі державних службовців, що може впливати на їхню ефективність. Психодіагностичні методи можуть допомогти виявити причини конфліктів та напруг, та запропонувати ефективні методи їхнього подолання.

При плануванні кар'єрного розвитку: Психодіагностичні методи можуть використовуватися для оцінки професійних та особистісних якостей державних службовців, що допоможе їм планувати своє кар'єрне зростання та розвиток у державній службі.

При оцінці результативності: Психодіагностичні методи можуть бути використані для оцінки результативності державних службовців, зокрема для вимірювання їхньої професійної компетентності, креативності, лідерських якостей та комунікаційних навичок. Це може допомогти підвищити ефективність роботи державної служби в цілому.

При підготовці до змін: Психодіагностичні методи можуть бути використані для визначення психологічної готовності державних службовців до змін та впровадження нових процедур. Це може забезпечити успішну імплементацію змін та підвищити ефективність державної служби.

Таким чином, психодіагностика має важливе значення в системі публічного управління, оскільки вона допомагає виявляти та оцінювати психологічні характеристики державних службовців, що може позитивно вплинути на їхню роботу та ефективність державної служби в цілому.

Отже, психодіагностика досліджує психометричні основи проведення дослідження, особливості створення психологічного діагнозу та прогнозу, методи психодіагностичного обстеження та особливості діагностики пізнавальних психічних процесів, особистості та темпераменту.

Психологи розглядають психологічну діагностику як науку про встановлення достовірного психологічного діагнозу (О. Бодальов, В. Столін); особливий вид психологічного експериментування, яке полягає у ранжуванні людей за психологічними і психофізіологічними ознаками, що дає змогу вивчати їх різноманітні психологічні і психофізіологічні риси (С. Рубінштейн, К. Гуревич, П. Дерюгін, В. Дюк та ін.); сукупність методик і прийомів формування психологічного діагнозу оцінки (Л. Бурлачук, С. Морозов, С. Батигін, І. Дев'ятко та ін.); розділ психології, що вивчає принципи, методи і засоби психологічної оцінки (М. Шевардін).

Під час проведення дослідженням ми будемо користуватись та притримуватись визначення С. Рубінштейна, К. Гуревича та інших науковців щодо поняття психодіагностики.

Як вважає Шатилова О. А., посадові особи у системі публічного управління - це люди, які займають відповідальні посади в державних установах, органах влади та інших державних органах. Вони мають виконувати свої обов'язки відповідно до законів та правил, що регулюють функціонування системи публічного управління [11].

Посадові особи можуть бути як політичними діячами, так і професійними державними службовцями. Політичні діячі обираються на виборних посадах, таких як президент, парламентарії та місцеві чиновники. Професійні державні службовці зазвичай працюють у міністерствах, відомствах та інших державних органах, їх назначає відповідний керівник державного органу.

Посадові особи у системі публічного управління мають виконувати свої обов'язки з урахуванням інтересів громадян, дотримуватися принципів відкритості та прозорості у своїй роботі, а також бути відповідальними за свої рішення та дії.

Однією з головних функцій посадових осіб у системі публічного управління є розробка та реалізація державної політики. Для цього вони мають мати відповідні знання та досвід у сфері публічного управління, а також здатність до аналізу та оцінки ефективності різних заходів.

Також посадові особи у системі публічного управління мають забезпечувати виконання законодавства та регулювати роботу державних органів та служб. Для цього вони повинні мати достатні юридичні знання та знати процеси та процедури, які пов'язані з роботою державних органів.

Крім того, посадові особи у системі публічного управління повинні забезпечувати взаємодію між державними органами та громадськістю. Вони повинні бути готові слухати думки та пропозиції громадськості, а також пояснювати свої рішення та дії.

Для того, щоб посадові особи у системі публічного управління виконували свої обов'язки якнайефективніше, необхідно мати відповідні кваліфікації та компетенції. Вони повинні мати знання з різних галузей, таких як економіка, право, соціологія та інші. Також необхідно мати навички управління персоналом, комунікації та взаємодії з громадськістю.

У публічному управлінні особливо важливо, щоб посадові особи діяли етично та морально. Вони повинні дотримуватися принципів прозорості та відкритості, а також бути відповідальними за свої дії та рішення. Також вони повинні діяти у відповідності з діючим законодавством та етичними стандартами.

Загалом, посадові особи у системі публічного управління мають виконувати свої обов'язки з високою відповідальністю та професіоналізмом, забезпечуючи розвиток та ефективність роботи державних органів та служб на користь громадян та суспільства в цілому.

Система публічного управління (СПУ) є комплексним механізмом діяльності держави, що забезпечує реалізацію державних функцій та завдань, зокрема забезпечення правопорядку, захисту прав і свобод громадян, розвиток соціальної сфери, економіки та інфраструктури. СПУ складається з державних органів, органів місцевого самоврядування та інших організацій, що здійснюють державні функції.

У системі публічного управління важливою є здатність державних органів та посадових осіб до ефективної співпраці та координації своїх дій. Для цього в СПУ існують різноманітні механізми, такі як система планування та звітності, процедури прийняття рішень, процедури контролю та нагляду.

Система публічного управління повинна діяти у відповідності з діючим законодавством та відповідними стандартами, такими як прозорість, відкритість, демократичність та громадська участь. У цьому контексті важливою є роль громадськості у забезпеченні ефективної роботи СПУ, зокрема через механізми громадського контролю, участі та співпраці.

Завданням СПУ є також розвиток та впровадження інноваційних технологій та методів управління, зокрема використання інформаційно-комунікаційних технологій. Це може допомогти покращити якість та ефективність роботи державних органів, знизити рівень корупції та сприяти розвитку електронного урядування.

1.3 Методи дослідження психодіагностики професійно важливих якостей

Дослідження психологічних особливостей людей, що займають посади в системі публічного управління, є важливим для ефективної роботи уряду та владних органів. Це може допомогти встановити взаємозв'язок між професійною діяльністю та особистісними якостями людини, а також

забезпечити відповідність претендентів на посаду вимогам та критеріям, необхідним для успішної діяльності. [9]

Одним з найбільш поширених методів психодіагностики є тестування. Тести можуть допомогти виявити рівень інтелектуального розвитку, рівень здібностей до прийняття рішень, креативності та інших психологічних параметрів, які є важливими у системі публічного управління. Найпоширенішими тестами є тести на IQ, тести на здатність до прийняття рішень, тести на креативність тощо.

Інший метод - інтерв'ю. В інтерв'ю можна відстежити навички комунікації, досвід роботи та ступінь впевненості в своїх знаннях. Це може допомогти з'ясувати, чи може кандидат ефективно спілкуватися з колегами, займатися взаємодією з громадою та пресою та здійснювати інші види професійної діяльності.

Також можна використовувати метод асесмент-центру. Це метод, який дозволяє виконати серію різноманітних вправ та завдань, щоб оцінити професійні та особистісні якості кандидата. В завдання можуть входити ситуаційні вправи, практичні завдання та інші тестові вправи. Результати асесмент-центру дозволяють зробити об'єктивну оцінку кандидата і порівняти його з іншими кандидатами на посаду.

Також можна використовувати психологічні анкети та опитувальники. Ці інструменти дозволяють зібрати більше інформації про особистісні та професійні якості кандидата, його цінності та мотивації, що може допомогти зробити більш об'єктивне рішення щодо призначення на посаду.

Для дослідження професійно важливих якостей у системі публічного управління можна також використовувати спостереження. Наприклад, спостереження за роботою працівників в реальному часі дозволить оцінити їх ефективність, спроможність досягати поставлених цілей та розв'язувати проблеми.

Отже, для дослідження психологічних особливостей працівників у системі публічного управління можна використовувати різноманітні методи

психодіагностики, такі як тестування, інтерв'ю, асесмент-центри, психологічні анкети та спостереження. Кожен з цих методів має свої переваги та обмеження, тому важливо використовувати їх у поєднанні, щоб отримати максимально повну та об'єктивну картину професійних та особистісних якостей кандидатів.

Основною особливістю психодіагностичного методу є його вимірювально-дослідна спрямованість, завдяки якій кількісно (і якісно) кваліфікується досліджуване явище.

Психодіагностичний метод конкретизується в суб'єктивних, проєктивних, об'єктивних підходах, які охоплюють відомі методики. За суб'єктивного підходу діагностування проводиться на базі відомостей, які досліджуваний повідомляє про себе, тобто самоопису (самооцінювання). Проєктивний підхід полягає у діагностуванні на основі аналізу особливостей взаємодії із зовнішньо нейтральним, знеособленим матеріалом, який стає об'єктом проєкції. Об'єктивний підхід передбачає, що діагностування здійснюється на основі успішності (результативності) і способу (особливостей) виконання діяльності. Він охоплює методи діагностики особистісних якостей (спрямовані на "вимірювання" інтелектуальних особливостей особистості); тести інтелекту (встановлюють рівень її інтелектуального розвитку); тести спеціальних здібностей (призначені для вимірювання рівня розвитку окремих складових інтелекту і психомоторних функцій, що забезпечують ефективність у вузьких сферах діяльності); тести досягнень (визначають ступінь володіння певними знаннями, вміннями і навичками) [12].

Важко не погодитися з думкою К. Лактіонової, що «психодіагностичні тести особливо актуальні для підбору співробітників, у роботі яких важливу роль відіграє виразність особливих психологічних якостей особистості», наприклад, комунікабельність, стресостійкість, лідерство, пам'ять тощо [12, с. 13]. Також, науковець М. Козіна підтверджує, що застосування сучасних методик оцінювання кандидатів (проєктивні методики, кейси, біографічне інтерв'ю тощо) дозволяє досить чітко визначити професійну відповідність

претендента означеній посаді та спрогнозувати його здатність адаптуватися до корпоративної культури компанії [14, с. 33].

Для перевірки інтелектуальних якостей працівника або претендента на посаду зазвичай використовують: тест Айзенка, тест структури інтелекту Амхауера (діагностика рівня загальних здібностей), прогресивні матриці Равена (дослідження логічності мислення), тест Векслера (діагностика вербального та невербального інтелекту) тощо. Застосовуючи зазначені тести, необхідно зважати на таку особливість: результатом має бути оцінка розумових здібностей, а не рівня знань респондента, при цьому завдання тестів є типовими і за умови їх систематичного проходження, результати будуть покращуватися, що, відповідно, знижує об'єктивність оцінювання [13; 14].

Серед інших методик, які висвітлюють особистісні аспекти, можна виділити: Каліфорнійський особистісний опитувальник (CPI), опитувальник темперамента Стреляу, методику діагностики стилів поведінки в конфлікті К. Томаса, методику визначення акцентуацій характеру Леонгарда—Шмішека, методику діагностики рівня суб'єктивного контролю Дж. Роттера [15].

Валідність методики — це комплексна характеристика, яка містить, з одного боку, відомості про те, чи вимірює вона ті ознаки, для виміру яких створена, а з іншого — яка її ефективність. Поняття валідності поєднує у собі різні її види, які мають особливий зміст. Дані про валідність розробленої методики свідчать, який вид валідності використовувався, а також кількість та особливості піддослідних, на яких проводилася валідація.

РОЗДІЛ 2

ТЕОРЕТИЧНІ ЗАСАДИ ДОСЛІДЖЕННЯ ПРОФЕСІЙНО ВАЖЛИВИХ ЯКОСТЕЙ ПОСАДОВИХ ОСІБ У СИСТЕМІ ПУБЛІЧНОГО УПРАВЛІННЯ

2.1. Вимоги до професійно важливих якостей посадових осіб у системі публічного управління

Умови діяльності посадових осіб публічного управління в сучасних умовах можна характеризувати наступним чином:

- Новизна обстановки: посадові особи стикаються з постійно плінними умовами, новими викликами та завданнями, що вимагають адаптації та швидкого реагування.

- Невизначеність: у роботі посадових осіб публічного управління часто виникають ситуації, де немає чітких правил або заздалегідь визначених рішень. Вони змушені приймати рішення в умовах невизначеності та великої кількості невідомих факторів.

- Раптовість: умови роботи можуть змінюватись швидко і неочікувано. Посадові особи повинні бути готові до раптових змін, вирішувати проблеми та приймати рішення в обмежений час.

- Високий темп дій: у публічному управлінні вимагається швидкість і результативність. Посадові особи повинні працювати високим темпом, зосереджуватись на важливих завданнях та досягати результатів у короткі строки.

- Сильний емоційний вплив: робота в сфері публічного управління часто пов'язана зі зустріччю зі складними ситуаціями та людьми. Посадові особи повинні бути емоційно стійкими та вміти контролювати свої емоції в стресових ситуаціях.

- Наявність як надлишку, так і недоліку інформації: посадові особи стикаються з великим обсягом інформації, яка може бути як переважною, так і неповною. Вони повинні вміти фільтрувати та аналізувати інформацію, щоб приймати обґрунтовані рішення.

- Поєднання декількох видів діяльності: посадові особи публічного управління здебільшого займаються не тільки адміністративною роботою, але й ведуть переговори, спілкуються з громадськістю, розв'язують конфлікти тощо. Вони повинні бути здатними успішно поєднувати ці різні види діяльності.

- Систематичне фізичне і психічне стомлення: умови роботи посадових осіб публічного управління можуть бути дуже вимогливими і спричиняти постійне фізичне та психічне навантаження. Вони повинні вміти ефективно управляти своїми ресурсами та доглядати за своїм здоров'ям.

Загалом, робота посадових осіб публічного управління вимагає гнучкості, швидкості реакції, емоційної стійкості та вміння працювати в умовах невизначеності і високого тиску.

У сучасних умовах діяльність посадових осіб ставить високі вимоги як до їх індивідуально-психологічних властивостей, так і до рівня професійної майстерності. Здійснюється систематизація різних критеріїв оцінки діяльності з метою розроблення єдиних та стандартних професійно-кваліфікаційних вимог для конкретних категорій посадових осіб.

Ці вимоги включають:

Кількісні критерії: оцінка діяльності посадових осіб базується на конкретних показниках, які можна виміряти і порівняти, таких як обсяг виконаної роботи, досягнення поставлених цілей, часові рамки та інші метрики.

Якісні критерії: оцінка якості діяльності заснована на здатності посадових осіб до ефективного вирішення завдань, використання набутих знань та навичок, творчого мислення, розв'язання проблем та прийняття обґрунтованих рішень.

Професійні критерії: оцінка базується на рівні знань, навичок і компетенцій, що вимагаються для виконання конкретної посади. Ці критерії

визначаються на основі професійних стандартів та вимог до конкретної сфери діяльності.

Психологічні критерії: оцінка здійснюється з урахуванням особистісних якостей, таких як комунікативність, лідерські здібності, емоційний інтелект, вміння управляти стресом та виконувати завдання в умовах невизначеності.

Морально-етичні критерії: оцінка діяльності враховує дотримання посадовими особами вимог моральності, етики та професійних стандартів, а також відсутність конфлікту інтересів, корупційних проявів та неетичних дій.

Застосування цих критеріїв дозволяє розробити єдині стандарти оцінки діяльності посадових осіб, що сприяє підвищенню якості роботи в публічному управлінні та забезпечує єдність та прозорість вимог до них.

В психології праці накопичений значний досвід виявлення індивідуально-особистісних та професійно-кваліфікаційних особливостей, які сприяють успішній професійній діяльності. Дослідження показали, що діяльність фахівця може бути ефективною, коли його індивідуально-особистісні особливості відповідають вимогам, що ставляться до них відповідно до професійних функцій.

Термін «професійно важливі якості» (ПВЯ) відноситься до комплексу індивідуально-особистісних особливостей, які визначають ефективну реалізацію трудових функцій та включають:

1. Фізичні, анатомо-фізіологічні та психічні особливості людини, які є корисними та необхідними для швидкого вивчення професії та успішного вирішення професійних завдань.

2. Певні корисні та необхідні загальні «компоненти» життєвого світу людини, які стосуються її активної взаємодії зі світом. Це охоплює способи дій, смислові стосунки та особистісні властивості, які мають значення в контексті трудової діяльності.

Врахування професійно важливих якостей допомагає встановити єдині вимоги до посадових осіб, сприяє оптимальному використанню їх потенціалу та покращує результативність професійної діяльності.

ПВЯ включають індивідуально-психологічні та особистісні якості суб'єкта, які є необхідними і достатніми для успішної реалізації конкретної продуктивної діяльності, залежно від її специфіки. Широкий спектр якостей може бути включений до складу ПВЯ, від професійних знань, отриманих під час професійного навчання і самоосвіти, до природних задатків, що розвиваються у професійні здібності.

Також до ПВЯ належать особистісні особливості (мотивація, спрямованість, характер), психофізіологічні особливості (темперамент, особливості нервової системи) та особливості психічних процесів (пам'ять, увагу, мислення, уяву тощо).

Науковці виділяють Дві найважливіші категорії ПВЯ:

а) Провідні ПВЯ – це якості, що мають найтісніший і безпосередній зв'язок з параметрами професійної діяльності.

б) Базові ПВЯ – це якості, які мають найбільшу кількість внутрішньосистемних зв'язків і посідають провідне місце у всій системі якостей. Вони є основою для об'єднання, структурування та організації всіх інших якостей суб'єкта, необхідних для забезпечення діяльності, а також виконання основних дій і функцій. Базові ПВЯ, такі як працездатність і відповідальність за свою роботу та обов'язки, є визначальними для успіху будь-якої професійної діяльності.

Так, професійно важливі якості не є окремими, ізольованими характеристиками, а складаються з функціональних систем або блоків. Для успішного виконання професійних завдань людина повинна мати не просто окремі професійно важливі якості, але й систему, яка може варіюватися за складом, структурою, ступенем виразності та включеності цих якостей у процес вирішення завдання.

Більш загальні системи формують "професійно цінні якості", які відповідають не окремим завданням чи посадам, але відображають вимоги професії в цілому. Деякі автори, наприклад, О. Мамічева, вважають спеціальні здібності основою професійно важливих якостей, які відрізняються від

загальних здібностей і забезпечують успішність конкретних видів діяльності. А. Маркова і Л. Мітіна розглядають професійні якості через поняття здібності, пов'язуючи їх безпосередньо з діяльністю.

Таким чином, професійно важливі якості складаються з функціональних систем або блоків, які відповідають вимогам і особливостям конкретної професії. Ці якості можуть включати спеціальні здібності, загальні здібності, особистісні характеристики та інші фактори, які сприяють успішному виконанню професійних завдань.

2.2. Організація і проведення психодіагностики професійно важливих якостей посадових осіб

Так, поняття професійного відбору використовується для визначення професійної придатності особи для опанування конкретною професією. В процесі професійного відбору оцінюється наявність у людини індивідуально-психологічних професійно важливих якостей, які дозволяють їй успішно засвоювати та виконувати дану діяльність, тобто проводиться психодіагностика ПВЯ.

Професійний відбір може включати різні методи та процедури, такі як психологічні тести, спостереження, інтерв'ю, а також аналіз резюме та рекомендаційних листів. Ці методи допомагають виявити важливі психологічні характеристики та здібності особи, які впливають на її успішність у конкретній професійній діяльності.

Метою професійного відбору є забезпечення відповідності між вимогами конкретної професії і індивідуально-психологічними характеристиками кандидатів. Це дозволяє ефективно підібрати кваліфікованих та придатних працівників, які мають необхідні якості для виконання професійних завдань.

Професійний відбір є важливим етапом в процесі формування та розвитку кадрів і допомагає забезпечити високу якість професійної діяльності та досягнення успіху у обраній професії.

Сучасні вербальні та інтерактивні методи в процесі професійного відбору дійсно виявляються ефективними засобами оцінки і прогнозування успішності та придатності кандидатів до конкретної професійної діяльності. Вони надають можливість більш глибокого та комплексного аналізу індивідуально-психологічних характеристик кандидатів, їх здібностей, мотивації та особистісних особливостей.

У порівнянні з традиційним бланковим тестуванням, вербальні та інтерактивні методи дозволяють активно взаємодіяти з кандидатом, створюють можливість спостерігати його комунікативні навички, креативність, аналітичні здібності та здатність до рішення проблем. Вони дозволяють побачити, як кандидат застосовує свої знання та навички в реальних ситуаціях, що близькі до конкретної професійної діяльності.

Такий підхід сприяє більш точній оцінці потенціалу кандидата, його здатностей до вирішення завдань, адаптації до робочого середовища та його згоді до професійного розвитку. Крім того, використання вербальних та інтерактивних методів сприяє покращенню прогностичної здатності вибору кандидатів, оскільки вони дозволяють збирати більш об'єктивну та конкретну інформацію про індивіда.

Таким чином, сучасні вербальні та інтерактивні методи професійного відбору дозволяють збільшити ефективність процесу та забезпечити кращу відповідність між вимогами професії та характеристиками кандидатів, сприяючи подальшому успіху та професійній кар'єрі індивіда.

На нашу думку, для посадових осіб у системі публічного управління основними є нижчезазначені професійно – важливі якості, а саме:

- Комунікативні якості, що включають у себе ряд навичок та здібностей, які сприяють успішному спілкуванню з іншими людьми. Це включає здатність встановлювати контакти з незнайомими людьми, привертати увагу та викликати почуття довіри, адаптуватися до співрозмовника, виявляти емпатію та розуміння, а також здатність об'єктивно оцінювати дії інших людей та ефективно висловлювати свою точку зору.

- Інтелектуальні якості, що включають у себе здатність аналізувати інформацію, виділяти головне та необхідне для розв'язання завдання, мислити критично та творчо, знаходити нестандартні рішення, приймати рішення на основі обмеженої інформації, розглядати проблеми з різних точок зору і уявляти позицію інших людей.

Ці якості є важливими для багатьох професій, особливо тих, де взаємодія з людьми та аналіз і розв'язання проблем є ключовими елементами роботи.

- Пам'ять включає здатність запам'ятовувати і відтворювати інформацію. Це може включати запам'ятовування цифр, термінів, імен та прізвищ, а також здатність згадати цю інформацію в потрібний момент і передати її точно й безпомилково. Ефективна пам'ять допомагає людині засвоювати нові знання, оперативно використовувати інформацію та виконувати завдання ефективно.

- Увага включає здатність спрямовувати увагу на певні об'єкти або завдання, помічати незначні деталі, переключати увагу з одного об'єкта або виду діяльності на інший і тримати стійку увагу протягом тривалого часу. Добра увага дозволяє людині бути уважним та концентрувати увагу на важливих аспектах роботи, незалежно від зовнішніх впливів.

- Вольові якості включають здатність брати на себе відповідальність у складних та небезпечних ситуаціях, адекватно оцінювати власні можливості, сили та досягнення, а також наполегливість у подоланні труднощів. Сильна воля допомагає людині залишатися мотивованою, робити важкі рішення, вміти працювати в умовах тиску і стабільно досягати поставлених цілей.

- Емоційні особливості включають в себе врівноваженість і самовладання в конфліктних ситуаціях, а також емоційну стійкість під час прийняття відповідальних рішень. Це означає, що людина здатна контролювати свої емоції, не дозволяючи їм впливати негативно на процес роботи або взаємодії з іншими. Вона здатна знаходити конструктивні шляхи вирішення конфліктів і управляти своїми емоціями під час прийняття важливих рішень.

- Моторні якості означають здатність до швидких дій в умовах дефіциту часу. Це може включати швидкість реакції, координацію рухів, точність та

ефективність виконання моторних завдань. Люди з розвинутими моторними якостями здатні швидко реагувати на зміни ситуації і ефективно виконувати завдання, вимагаючи швидкості і точності.

- Особистісні якості включають стійку адекватну самооцінку, сміливість та активність, самоповагу і відповідальність, самостійність і незалежність. Ці якості формують психологічний фундамент особистості і можуть впливати на успішність у професійній діяльності. Людина зі стійкою адекватною самооцінкою розуміє свої сильні та слабкі сторони і вміє їх використовувати в своїй роботі. Сміливість, активність і самоповага стимулюють до взяття на себе ініціативи, пошуку нових можливостей і вирішення завдань. Самостійність і незалежність дозволяють працювати без докорів сумління, приймати рішення, необхідні для досягнення поставлених цілей.

Також під час вивчення та спеціальної перевірки кандидатів оцінюють різні аспекти, які включають:

1. Рівень культури: оцінюється загальний рівень освіти, культурної освіченості та моральних цінностей кандидата.
2. Виконавська дисципліна: перевіряється здатність кандидата дотримуватися правил, виконувати покладені на нього обов'язки та інструкції.
3. Працьовитість: оцінюється рівень наполегливості, відповідальності та вміння ефективно виконувати роботу.
4. Витримка: перевіряється здатність кандидата зберігати емоційну стійкість та продуктивність роботи навіть у стресових ситуаціях або за умови великого навантаження.
5. Покликання: оцінюється наявність внутрішнього прагнення та мотивації до роботи в органах публічного управління.
6. Професійна придатність: перевіряються знання, навички і досвід, необхідні для виконання конкретної посади або професії.
7. Бажання служити в органах публічного управління: оцінюється мотивація кандидата працювати саме у сфері публічного управління і займатися громадсько-корисною діяльністю.

8. Трудова діяльність: оглядаються попередні місця роботи, досягнення, оцінки та рекомендації від попередніх роботодавців.

Усі ці відомості сприяють утворенню повної карти кандидата, його потенціалу та придатності для роботи в органах публічного управління.

Дослідження діяльності посадових осіб в системі публічного управління виявили наявність різних професійно важливих якостей, які впливають на ефективність їх роботи. Основні з них включають:

1. Інтелектуальні якості: відображаються у логічності мислення, евристичних здібностях, вербальних навичках, практичному мисленні та швидкості реакції на нову інформацію.

2. Активність: включає екстраверсію, силу збудливого процесу, силу гальмування та лабільність нервової системи.

3. Креативність: проявляється у здатності генерувати нові ідеї, творчій уяві, здатності до дивергенції та асоціацій.

4. Пізнавальні якості: сприйняття, увага, оперативна і довготривала пам'ять.

5. Комунікативні якості: виявляються у комунікабельності, відвертості, умінні працювати з людьми, здатності вирішувати конфлікти та доброзичливості.

6. Домінантно-лідерські якості: включають упевненість, розкутість, агресивність та сміливість.

7. Самоконтроль: проявляється у стриманості, врівноваженості, серйозності та обережності.

8. Професійно-ділові якості: включають надійність, працьовитість, цілеспрямованість, охайність, правдивість, відданість справі та вміння працювати з документами.

9. Фізичні якості: відображають загальний стан здоров'я кандидата.

Усі ці якості є важливими для виконання професійних обов'язків в системі публічного управління і враховуються під час відбору кандидатів на посади.

2.3. Аналіз психодіагностичної моделі посадових осіб у системі публічного управління

Для більш ґрунтовного вивчення вимог до професійно важливих якостей посадових осіб у системі публічного управління доречно розглянути детальніше структуру і короткий опис психодіагностичної моделі. Дана модель була розроблена В. І. Барком, як психодіагностична моделі управлінця ОВС. Але на нашу думку, ця модель є прийнятною для системи публічного управління. Основними складовими вищезазначеної моделі є:

1. Індивідуально-психологічні якості та процеси:

а) Загальні здібності: Кандидати повинні мати високий або надсередній рівень вільного і кристалічного інтелекту. Це означає, що вони мають добре розвинуті аналітичні та логічні здібності, швидко орієнтуються в новій інформації та вміють швидко розв'язувати завдання. Крім того, вони мають достатньо високий творчий потенціал, що дозволяє їм бачити нові підходи та знаходити нестандартні рішення.

б) Висока активність, енергійність, працездатність: Кандидати мають бути активними та енергійними, готовими до інтенсивної роботи і виконання завдань. Вони повинні мати достатньо енергії та наполегливості для досягнення поставлених цілей і завдань.

в) Розумові (інтелектуальні) процеси: Кандидати повинні мати розвинуті розумові процеси, такі як аналіз, синтез, узагальнення, абстрагування, класифікація, систематизація, зіставлення, індукція та дедукція. Вони повинні мати здатність аналізувати складні проблеми, робити висновки та приймати обґрунтовані рішення. Крім того, кандидати мають мати добре розвинені розумові процеси, такі як увага, пам'ять, уява і концентрація, що дозволяє їм ефективно працювати з інформацією та досягати поставлених цілей.

г) Психофізіологічні якості: Кандидати повинні мати певні психофізіологічні якості, такі як психофізіологічні установки, сила нервових процесів та лабільність нервової системи. Вони повинні мати високу пластичність та адаптивність нервової системи, що дозволяє їм швидко

адаптуватися до змінних умов і вирішувати завдання ефективно. Крім того, вони повинні мати помірну сенситивність та ригідність, що дозволяє їм адекватно реагувати на зовнішні подразники та зберігати емоційну стабільність.

д) Психофізіологічні установки: Кандидати повинні мати певні психофізіологічні установки, які включають мотиваційні стереотипи та особистісні характеристики. Вони повинні мати достатню мотивацію та інтерес до роботи в системі публічного управління та виявляти енергію та наполегливість в досягненні своїх цілей.

е) Спрямованість: Кандидати повинні мати розвинуті пізнавальні інтереси та бажання отримувати нову інформацію та набувати знання. Вони мають мати мотивацію досягати цілей організації та виявляти ініціативу взаємодії та співпраці. Важливими рисами є внутрішній локус контролю, цілеспрямованість, схильність до формування цілей і планів, а також воля, наполегливість та прагнення до досягнення мети.

ж) Характерологічні риси: Кандидати повинні мати певні характерологічні риси, які включають мотиваційні та інформаційно-пізнавальні характеристики. Вони мають бути ретельними, сміливими, принциповими та упевненими в собі. Важливими рисами є дбайливість, справедливість, розсудливість та стеничний тип реагування. Кандидати також можуть володіти екстравертністю, оптимізмом та бадьорістю.

Риси цілеспрямованості й продуктивності характеру також є важливими. Кандидати повинні відчувати особисту відповідальність за свою роботу та мати високу відповідальність за виконання завдань і прийняття рішень. Вони мають дотримуватись норм моралі та проявляти відданість службовим інтересам.

з) Емоційно-почуттєві риси характеру: Кандидати повинні мати чуйне й уважне ставлення до людей, їх потреб, прохань та проблем. Важливими рисами є доброзичливість та турбота про інших. Кандидати мають бути непримиримими до будь-яких проявів несправедливості та нечесності. Вони повинні мати здатність сприймати передове та новітнє, бачити перспективу та

сприяти розвитку всього прогресивного. Також важливими є уміння дослухатися до критики, бути самокритичними та принциповими, а також здатність критично ставитися до своїх дій та вчинків, виявляти та виправляти власні недоліки та реагувати на критику. Кандидати також повинні уникати шкідливих звичок.

і) Особливості спілкування: Кандидати повинні мати потребу у спілкуванні та проявляти комунікабельність. Вони мають бути здатними до якісної усної та письмової комунікації. Важливо мати розуміння партнера зі спілкування та здатність активно сприймати і налагоджувати ділові стосунки з керівництвом. Кандидати повинні бути здатними до міжособистісної взаємодії на основі рольової поведінки. Важливими рисами є емпатичність, вміння переконувати та впливати на людей. Кандидати також повинні мати здатність чітко і зрозуміло висловлюватися по суті справи, стисло та чітко викладати сутність питань. Важливими навичками є опрацювання наказів, розпоряджень та ділових паперів, а також ефективне спілкування з керівництвом та громадянами, здатність вести бесіди, проводити виступи та заходи, а також вміння листуватися.

й) Самосвідомість: Кандидати повинні мати потребу у самоусвідомленні та здатність до самопізнання. Важливо мати адекватну самооцінку, тобто реалістично оцінювати свої здібності, навички та досягнення. Кандидати також повинні мати здатність до саморегуляції особистості, тобто вміти контролювати свої емоції, реагувати на стресові ситуації та керувати своїми діями. Важливо мати бажання до самореалізації, саморозвитку та самовдосконалення. Кандидати повинні прагнути до постійного розвитку своїх навичок, знань та потенціалу, виявляти ініціативу у власному професійному рості та досягненні своїх цілей.

2. Професійні вимоги. Вільне володіння необхідним обсягом знань щодо чинного законодавства, вміння грамотно ними керуватися в організації діяльності структурного підрозділу; управлінська компетентність, знання змісту, принципів, методів, стилів і етапів управління; здатність аналізувати,

прогнозувати, планувати, організовувати і контролювати діяльність структурного підрозділу; загальна ерудиція, високий загальноосвітній і культурний рівень; знання засад психології, педагогіки; спроможність здійснювати представницькі функції, підтримувати зв'язки з громадськими організаціями, населенням та ін.

3. Ділові і організаторські якості. Уміння підбирати працівників та ефективно використовувати їх можливості для розв'язання службових завдань; здатність мотивувати, навчати та виховувати підлеглих у спільній праці, здатність мотивувати їх щодо відповідального ставлення до праці; вміння створити згуртований і дружній колектив, орієнтований на розв'язання завдань, що поставлені перед органами публічного управління; цілеспрямованість у досягненні результатів, спроможність визначити головну мету в роботі й зосередитися на її досягненні найбільш ефективними засобами; здатність до ефективних дій в екстремальних умовах, уміння чітко планувати свої дії та виконувати їх незалежно від різкого відхилення ситуації від установленого порядку; уміння приймати рішення, контролювати їх виконання.

4. Дисципліна та ставлення до праці: Кандидати повинні мати особисту дисципліну та дотримуватися регламентованого порядку роботи, розпорядку дня і т.д. Це означає, що вони свідомо і добровільно дотримуються правил і вимог, які стосуються їх роботи. Кандидати повинні бути працьовитими і прагнути виконати доручену справу якомога краще. Вони повинні мати здатність планувати свою роботу, ставити перед собою конкретні завдання і суворо дотримуватися плану в їх виконанні. Кандидати повинні бути здатними надавати особистий приклад і мати виховний вплив на інших, спонукати їх до високої продуктивності та дотримання вимог роботи; вміння забезпечити ефективну систему контролю; здатність швидко приймати обґрунтовані рішення; спроможність визначити обсяг робіт, терміни їх виконання, відповідальних за виконання і забезпечити ефективну систему контролю.

5. Фізичний стан. Досить високий рівень розвитку загальних здібностей (щонайперше соціального й тестометричного інтелекту, креативності та загальної активності), позитивні характерологічні особливості (адекватна самооцінка, працездатність, комунікабельність, оптимізм, емпатія та ін.).

Слід зазначити, що успішність професійної діяльності фахівця дійсно залежить від рівня сформованості у нього професійно важливих якостей. Професійно важливі якості включають індивідуально-особистісні та соціально-професійні особливості людини, які сприяють ефективній реалізації трудових функцій і успішному виконанню професійних завдань.

Кожна професія має свої вимоги до професійно важливих якостей фахівців. Ці вимоги враховують специфіку професійної діяльності, потреби ринку праці та вимоги професійних стандартів. Професійно важливі якості не є окремими характеристиками, а складають функціональні системи, які формують структуру особистості і забезпечують високу професійну ефективність людей у конкретній професійній сфері.

Отже, розвиток та формування професійно важливих якостей визначають успішність фахівця в його професійній діяльності, допомагають швидкому опануванню професією та ефективному розв'язанню професійних завдань.

Справді, сучасна психологічна наука розглядає розвиток людини як діалектичну єдність біологічних і соціальних складових. Вона визнає, що розвиток відбувається як на індивідуальному, так і на соціальному рівні, і є активним і саморегулюючим процесом становлення особистості як суб'єкта соціально-професійної діяльності.

Основними вимогами до професійно важливих якостей посадових осіб у системі публічного управління, що забезпечують успішність виконання їх посадових обов'язків є: 1) розвинені морально-вольові якості, що виявляються у наявності твердих переконань, відповідальності, наполегливості, самоорганізованості, витримці, сміливості, активності, самостійності, дисциплінованості; 2) емоційна стійкість, вміння протистояти стресам та навички саморегуляції; 3) високий рівень пізнавальних якостей, зокрема

розвинені сприйняття, увага, пам'ять, спостережливість, логічність, практичність, швидкість та творчість мислення тощо; 4) розвинені моторні й фізичні якості, що забезпечують засвоєння фізичних навичок, здатність до швидких дій в умовах дефіциту часу, витривалість, спритність, загальний стан здоров'я; 5) соціально-комунікативна компетентність, що виявляється у вмінні спілкуватися та взаємодіяти з людьми, діяти в команді; 6) фахова компетентність, в тому числі належний рівень правової та фахової підготовки. Наявність і рівень розвитку зазначених професійно-важливих якостей, на нашу думку, мають бути враховані в процесі прийому на роботу до органів публічного управління.

РОЗДІЛ 3

ПРАКСЕОЛОГІЧНІ АСПЕКТИ ДОСЛІДЖЕННЯ ПРОФЕСІЙНО ВАЖЛИВИХ ЯКОСТЕЙ ПОСАДОВИХ ОСІБ У СИСТЕМІ ПУБЛІЧНОГО УПРАВЛІННЯ

3.1. Психологічна та методична стратегії для розвитку професійно важливих якостей посадових осіб у системі публічного управління

Розвиток професійно важливих якостей посадових осіб у системі публічного управління вимагає застосування психологічних та методичних стратегій, які сприяють їхньому ефективному розвитку. Ось кілька таких стратегій:

1. Освіта та навчання: Посадові особи повинні мати можливість отримати необхідну освіту та професійне навчання в галузі публічного управління. Це може включати участь у спеціалізованих курсах, тренінгах, майстер-класах, семінарах тощо, які спрямовані на розвиток необхідних навичок та компетенцій.

2. Коучинг та менторство: Залучення досвідчених фахівців та керівників до ролі коучів або наставників може бути ефективним методом розвитку посадових осіб. Це дозволяє їм отримати індивідуальну підтримку, поради та вказівки з професійного розвитку.

3. Система обратного зв'язку: Забезпечення системи обратного зв'язку дозволяє посадовим особам отримувати інформацію про їхні досягнення, сильні та слабкі сторони, а також рекомендації щодо подальшого розвитку. Це може включати проведення регулярних оцінювань роботи, зворотного зв'язку від колег та підлеглих, а також самооцінку.

4. Розвиток комунікативних навичок: Комунікаційні навички є важливими для посадових осіб у системі публічного управління. Розвиток таких навичок, як ефективне спілкування, слухання, переконлива презентація та

переговори, може бути забезпечений за допомогою тренінгів, рольових ігор, симуляцій та інших імітаційних методів.

5. Розвиток лідерських якостей: Посадові особи у системі публічного управління повинні мати лідерські якості, такі як управління людьми, прийняття рішень, розв'язання конфліктів тощо. Розвиток цих якостей може здійснюватись через тренінги, рольові ігри, участь у проектах, де вони можуть застосовувати свої лідерські вміння.

Ці психологічні та методичні стратегії допомагають створити сприятливе середовище для розвитку професійно важливих якостей посадових осіб у системі публічного управління. Комбінація цих стратегій може сприяти їхньому особистісному росту, збільшенню компетентності та впровадженню кращих практик у діяльність.

Слід зауважити, що вивчення теоретичних засад і практичних аспектів застосування інноваційних ефективних шляхів і методів розвитку професійно важливих якостей має надзвичайну актуальність. У сучасному швидкозмінному світі, де вимоги до фахівців постійно зростають, необхідно постійно оновлювати та вдосконалювати навички та компетенції.

Для ефективного розвитку професійно важливих якостей, особливо в контексті інноваційних підходів, важливо мати науково обґрунтовані теоретичні засади. Це включає дослідження, аналіз та розуміння різних аспектів розвитку якостей, виявлення їх впливу на професійну діяльність та встановлення зв'язків між ними. Таке дослідження може проводитися в рамках психологічних, соціологічних, педагогічних та інших наукових дисциплін.

Практичні аспекти застосування інноваційних методів розвитку професійно важливих якостей також вкрай важливі. Це може включати розробку програм навчання та тренінгів, впровадження нових підходів до оцінювання та розвитку, використання сучасних технологій та інструментів для навчання та саморозвитку, а також створення сприятливого робочого середовища, яке спонукає до постійного професійного зростання.

Усвідомлення актуальності цих проблем і виконання наукових досліджень, спрямованих на вивчення теоретичних основ та розробку практичних підходів, дозволяє ефективно реагувати на сучасні виклики і забезпечувати стаке професійне зростання фахівців у різних галузях.

Наприклад, імітаційні засоби є ефективними методами для розвитку професійно важливих якостей фахівців. Вони дозволяють поєднувати сучасні психолого-педагогічні технології з практикою професійної діяльності, надаючи можливість фахівцям отримати практичний досвід та вирішувати реальні ситуації, які можуть виникнути в їхній професійній практиці.

Імітаційні засоби можуть включати симуляційні тренажери, віртуальні середовища, ігрові ситуації та інші форми, де фахівці можуть практикувати свої навички та вміння у контрольованому середовищі. Ці засоби дають можливість відтворити реальні ситуації із високою ступенем реалізму, що дозволяє фахівцям набути досвіду та навчитися ефективно реагувати на різні ситуації.

Застосування імітаційних засобів має кілька переваг. По-перше, вони дозволяють фахівцям навчитися приймати рішення в складних та стресових ситуаціях без реальних наслідків. По-друге, вони сприяють формуванню вмінь комунікації, співпраці та лідерства, що є важливими для професійного успіху. По-третє, імітаційні засоби дають можливість фахівцям вдосконалити свої навички та виробити автоматизовані реакції на певні ситуації.

Використання імітаційних засобів в професійному навчанні і розвитку сприяє забезпеченню професійної та функціональної надійності фахівців, дозволяючи їм набути необхідного досвіду та вмінь, що потрібні для успішної професійної діяльності.

Дійсно, імітаційні тренінгові засоби дозволяють моделювати процеси та системи, що відбуваються у реальному житті. Вони створюють можливість "програти" модель в часі і провести експерименти з метою отримання інформації про систему.

Імітаційне моделювання полягає у заміщенні реальної системи моделлю, яка досить точно її описує. Це дозволяє проводити експерименти та дослідження на моделі з метою аналізу та зрозуміння роботи системи.

Однією з переваг імітаційного моделювання є можливість керування часом в моделі. Це означає, що швидкість проходження часу в моделі може бути змінена залежно від потреб досліджуваної системи. Наприклад, можна уповільнити час для аналізу швидкоплинних процесів або прискорити час для моделювання систем з повільною зміною.

Такий підхід до моделювання дозволяє детально вивчити різні сценарії та вплив різних факторів на роботу системи без реального впровадження і можливих наслідків. В результаті, імітаційне моделювання стає корисним інструментом для розуміння та вдосконалення процесів і систем у професійній діяльності.

Так, імітаційні засоби включають різні ігрові методи, що дозволяють наблизити навчання до конкретної професійної діяльності і підвищити мотивацію та активність учнів.

Основні ігрові імітаційні методи, які можуть бути застосовані у професійній підготовці фахівців у сфері публічного управління, включають:

1. Рольові ігри: Учасники приймають ролі різних осіб або груп, що діють у професійному контексті. Це дозволяє відтворити реальні ситуації та взаємодію між різними учасниками системи.

2. Ділові ігри: Це ігри, які моделюють певні професійні ситуації або завдання. Вони можуть бути бліц-іграми (короткочасними ігровими завданнями), міні-іграми (ігровими ситуаціями з обмеженим часом) або індивідуальними ігровими заняттями.

3. Професійні ігри: Це ігри, спрямовані на розвиток конкретних професійних навичок і вмінь. Вони можуть бути проблемно-діловими, де учасники вирішують складні професійні задачі, або інноваційними, де стимулюється творчий підхід до професійних ситуацій.

4. Оргдіяльнісні ігри: Це ігри, спрямовані на розвиток організаційних та керівницьких навичок. Вони можуть включати інноваційні ігри, які стимулюють розв'язання проблемних ситуацій, та оргтворчі ігри, наприклад, мозковий штурм для генерації нових ідей.

5. Ігрове проектування: Це метод, в якому учасники вирішують реальні професійні завдання або розробляють проекти в ігровій формі. Вони мають можливість застосувати свої знання та вміння у практичних ситуаціях.

Ці ігрові методи використовуються для створення імітаційних ситуацій, які наближаються до реальності професійної діяльності. Вони дозволяють учасникам відчувати себе в ролі фахівців, вирішувати реальні проблеми та розвивати необхідні професійні навички.

Таким чином, імітаційні засоби не лише сприяють розвитку професійно важливих якостей у фахівців, але й впливають на формування їх ціннісних орієнтацій і почуттів. Ці ігрові методи дозволяють створити сприятливе середовище для емоційного та ціннісного занурення у професійну діяльність.

Наприклад, під час рольових ігор учасники можуть відчувати важливість чесності, гідності та відповідальності у виконанні своїх професійних обов'язків. У грі можна активно взаємодіяти з колегами та розвивати колективізм та товариство. В процесі вирішення проблемних ситуацій у професійних іграх, учасники навчаються справедливості, патріотизму та самовдосконалення.

Також, імітаційні засоби стимулюють потребу у пізнанні, творчості та справедливості. Вони дають можливість фахівцям відчувати радість від самовдосконалення, використовувати свої таланти і здібності в професійній сфері.

Отже, імітаційні засоби не тільки сприяють професійному розвитку фахівців, але й спонукають їх до формування ціннісних орієнтацій та почуттів, що є важливими для успішної професійної діяльності та особистісного зростання.

Дійсно, рольові ігри мають свої переваги і недоліки.

Переваги рольових ігор:

1. Задоволення та засвоєння знань: Рольові ігри надають учасникам можливість активно провести час і засвоїти нові знання та навички, відчуючи при цьому задоволення.

2. Емоційний розряд та нейтралізація негативних переживань: Гра дозволяє учасникам випустити емоційне напруження та зарядитися позитивними емоціями. Вона може слугувати засобом розвантаження та позитивного впливу на емоційний стан учасників.

3. Розвиток особистості: Участь у рольових іграх сприяє перебудові психологічних характеристик учасників та їхньому особистісному розвитку. Гра дозволяє діяти реально та досліджувати себе в ігрових ситуаціях, що сприяє розвитку самосвідомості та соціальних навичок.

4. Тривале збереження досвіду: Оскільки гра передбачає дію та активну участь учасників, набуті досвід і переживання запам'ятовуються яскраво та тривало зберігаються у пам'яті.

5. Розвиток вміння оцінювати поведінку інших: Рольова гра надає можливість учасникам оцінити та розуміти поведінку інших людей у різних ситуаціях. Це сприяє розвитку навичок спостереження, емпатії та розуміння мотивів поведінки інших людей.

6. Експериментування та безпечні умови: Рольова гра надає можливість вільного експериментування та апробації в безпечних умовах, що сприяє виявленню нових способів дії та розвитку творчих підходів.

Проте, не слід ідеалізувати рольові ігри, оскільки вони мають низку недоліків:

1. Штучність: В деяких випадках рольові ігри можуть виглядати штучно або нереалістично, що може зменшити їхню ефективність.

2. Несерйозне ставлення: Іноді учасники можуть несерйозно ставитися до рольових ігор, не виконувати поставлені завдання або не приділяти достатньо уваги процесу гри, що може позначитися на результативності навчання.

3. Елемент ризику: В деяких рольових іграх може бути присутній елемент ризику, особливо якщо гра передбачає виконання фізичних дій або взаємодію з непередбачуваними ситуаціями. Це може потенційно призвести до травм або незручних ситуацій.

Враховуючи ці переваги та недоліки, важливо правильно організувати і проводити рольові ігри, забезпечуючи безпеку, реалізм та ефективність навчального процесу.

Можна стверджувати, що імітаційні засоби, зокрема рольові ігри, мають значний потенціал у професійному навчанні та формуванні основних професійно важливих якостей посадових осіб органів публічного управління. Ці ігри дозволяють розширити можливості для інтелектуального вибору та розв'язання завдань, подолати психологічні бар'єри спілкування та створюють сприятливу атмосферу для досягнення поставлених цілей.

Під час імітаційних ігор учасники навчаються самостійно виконувати обов'язки на різних посадах, розвивають творче мислення, ініціативність, рішучість, самостійність та швидкість дій у складних та змінних умовах. Гра дозволяє зануритися в професійну діяльність і отримати практичний досвід, що сприяє засвоєнню та закріпленню необхідних навичок та знань.

Крім того, імітаційні ігри сприяють формуванню основних ціннісних орієнтацій, таких як відповідальність, товариство, працьовитість, патріотизм тощо, а також потреб у пізнанні, творчості, справедливості та самовдосконаленні. Вони допомагають учасникам розуміти та оцінювати свою поведінку та поведінку інших людей у різних ситуаціях, що є важливим для розвитку міжособистісних навичок та соціальної компетентності. Таким чином, імітаційні засоби, зокрема рольові ігри, є ефективними методами для навчання та розвитку фахівців у сфері публічного управління, сприяючи їхньому професійному зростанню та успішній роботі у реальних умовах.

3.2. Рекомендації з оптимізації дослідження професійно важливих якостей посадових осіб у системі публічного управління

Аналізуючи структури публічного управління, науковці відмічають, що перебільшення значення стандартизованих правил, процедур і норм може мати як переваги, так і недоліки. Стандартизовані правила та процедури сприяють належному виконанню завдань співробітниками та забезпечують консистентність та передбачуваність у роботі організацій.

Однак, надмірна стандартизація може призвести до втрати гнучкості у поведінці та прийнятті рішень. Гнучкість поведження, або гнучкість публічної служби та системи публічного управління, відноситься до їх здатності адаптуватися до змінних умов, швидко реагувати на нові виклики та інновації, враховувати конкретні потреби та вимоги громадян.

Гнучкість поведження у публічному управлінні дозволяє більш ефективно вирішувати проблеми та реалізовувати стратегічні цілі. Це може включати зміну правил, процедур та норм у відповідь на нові виклики, застосування інноваційних підходів та залучення громадськості до процесу прийняття рішень.

Однак, гнучкість поведження також може мати свої недоліки, зокрема може виникнути неоднозначність та суб'єктивність у вирішенні проблем, недостатня стабільність та передбачуваність у роботі організацій.

Отже, забезпечення гнучкості поведження в системі публічного управління є важливим аспектом, який потребує балансу між стандартизацією та адаптивністю. Це може досягатися шляхом впровадження гнучких методів управління, застосування інноваційних практик та підтримки проактивного та творчого підходу до виконання завдань.

Так, перед прийняттям на посаду проведення первинного оцінювання кандидата є важливим етапом. Його завдання полягає у встановленні професійного потенціалу кандидата та потенційної професійної мобільності. Оцінювання має на меті виявити такі аспекти:

1. Якість знань базової вищої освіти: Оцінюється рівень знань та розуміння кандидатом основних понять, теорій та практичних навичок, що вимагаються для виконання посадових обов'язків.

2. Сформованість професійно важливих якостей: Вивчається, наскільки кандидат володіє необхідними професійними якостями, такими як комунікаційні навички, лідерські здібності, аналітичний мислення, проблемне мислення, рішучість, творчість, спроможність працювати в команді тощо.

3. Загальні та специфічні професійні потреби: Встановлюється, які загальні та специфічні професійні потреби має кандидат для ефективного виконання службових повноважень. Це може включати знання і вміння використовувати спеціальні програми, мови програмування, засоби аналізу даних тощо.

4. Потреби у додаткових професійних знаннях: Виявляються потреби кандидата у подальшому навчанні, підвищенні кваліфікації та отриманні додаткових професійних знань. Це може включати можливість навчання у магістратурі, участь у підвищенні кваліфікації за програмою професійного розвитку, участь у семінарах, самостійну самоосвіту, стажування та інші форми навчання.

Враховуючи ці аспекти, оцінювання допомагає зробити об'єктивне рішення щодо прийняття кандидата на посаду та визначити його потенціал для подальшого професійного розвитку і успішної роботи у системі публічного управління.

Інтерв'ювання є одним з найбільш поширених методів для діагностики індивідуальних особливостей професійного розвитку. В умовах профконсультацій цей метод може бути особливо ефективним, оскільки дозволяє встановити прямий контакт між консультантом і клієнтом, що сприяє взаємному сприйняттю та розумінню.

Під час інтерв'ю консультант задає питання клієнту стосовно його професійних досвіду, цілей, мотивації, сильних і слабких сторін, попередніх досягнень та перспектив розвитку. Інтерв'ю може бути структурованим (з

попередньо визначеним набором запитань) або неструктурованим (з більш вільним підходом до питань, що дає можливість клієнту висловитися більш вільно та розкрити свої думки і почуття).

Переваги інтерв'ювання включають можливість отримання детальної інформації про клієнта, його особистісних рис, мотивації та цілей. Консультант може встановити емоційний контакт з клієнтом, враховуючи його потреби та специфіку ситуації. Інтерв'ю також дозволяє задавати уточнюючі питання і проводити глибинний аналіз.

Проте інтерв'ю має свої обмеження. Воно може бути піддане впливу особистих упереджень консультанта або клієнта, що може призвести до спотворення результатів. Крім того, інтерв'ювання вимагає наявності досвіду та вміння консультанта у веденні розмови та аналізу отриманої інформації.

У комбінації з іншими методами, такими як тестування, асесмент-центри, аналіз резюме та портфоліо, інтерв'ювання може стати важливим етапом діагностики індивідуальних особливостей професійного розвитку і прийняття рішень стосовно подальших кроків фахівця.

Отже, завжди актуальною є проблема постійного удосконалення підходів, способів та методичного забезпечення психодіагностики професійно важливих якостей посадових осіб у системі публічного управління.

На нашу думку, перспективним є напрямок комп'ютерної психодіагностики. Комп'ютерна психодіагностика, за Л.Ф. Бурлачуком, становить напрямок досліджень, пов'язаний з використанням засобів обчислювальної техніки при проведенні обстеження чи (та) аналізі його результатів, а також із розробкою і застосуванням комп'ютерних тестів. Основною метою цього напрямку є створення психодіагностичного інструментарію, у тому числі комп'ютерних психодіагностичних методик, а також розробка принципово нових видів експериментів і методів роботи з експериментально-психологічною інформацією

Практична реалізація даного підходу базується на застосуванні спеціально розробленого з цією метою діагностичного Інтернет-сайту. У

залежності від вирішуваних задач подібні сайти можуть відрізнятися за структурою, розмішеним на них діагностичним інструментарієм, формою подання опитувальників та іншого стимульного матеріалу, формою подання отриманих результатів та способом їх обробки. При їх розробці та використанні слід дотримуватись як загальних правил здійснення психологічного, у тому числі й психодіагностичного, дослідження, так і враховувати специфіку психологічного дослідження у професійній сфері, а також психологічні особливості Інтернет-користування.

Яскравим прикладом є сайт <http://prof-diagnost.org/ua/index.php>, розроблений Лабораторією вікової психофізіології Інституту психології імені Г.С. Костюка Національної академії педагогічних наук України. Лабораторія пропонує проходження в режимі он-лайн психодіагностичних методик. Отримані результати дозволяють більше дізнатися про свої особистісні особливості, якості і прояви як учасника різних видів професійної діяльності. Сайт було створено 2010 року в наукових цілях і є однією з форм ведення, впровадження та популяризації результатів наукової роботи лабораторії. На сайті поєднанні наступні методики:

- Опитувальник професійної життестійкості (О. Кокун)
- Опитувальник професійного самоздійснення (О. Кокун)
- Мотивація професійної діяльності (методика К. Замфір в модифікації А. Реана)
- Самоактуалізаційний тест (Е. Шостром, адаптація Ю. Альошина та ін.)
- Шкала самоефективності Р. Шварцера, М. Єрусалема (адаптація В. Ромека)
- Методика на виявлення ступеня задоволеності своєю професією і роботою (за М. Журіним та Є. Ільїним)
- Опитувальник на виявлення рівня професійного «вигорання» і деформації - Maslach Burnout Inventory (МВІ) (модифікація О. Полякової)

– Методика на визначення рівня "Комунікативних і організаційних здібностей" (КОС-2).

Онлайн психодіагностичні методики можуть мати важливе значення для психодіагностики професійно важливих якостей посадових осіб у системі публічного управління. Використання таких методик дозволяє ефективно оцінити і виміряти психологічні характеристики та особистісні якості кандидатів на посади в публічному управлінні.

Онлайн психодіагностичні методики можуть включати різні інструменти, такі як психологічні тести, анкети, опитувальники та інші форми електронного опитування. Ці методики дозволяють зібрати об'єктивні дані про різні аспекти особистості, такі як когнітивні здібності, особистісні риси, мотивацію, комунікативні навички, лідерські якості тощо.

Онлайн психодіагностичні методики мають декілька переваг. По-перше, вони забезпечують широку доступність і можливість проведення дистанційного тестування, що дозволяє економити час та зусилля як для клієнтів, так і для психологів. По-друге, вони забезпечують стандартизований підхід, що дозволяє об'єктивно порівнювати результати та зробити обґрунтовані висновки. По-третє, вони можуть бути анонімними, що сприяє більш відкритому та чесному відгуку з боку кандидатів.

Проте важливо зазначити, що онлайн психодіагностичні методики також мають свої обмеження. Наприклад, вони можуть бути менш ефективними у виявленні невербальних аспектів поведінки та спілкування, які можуть бути важливими для посадових осіб у системі публічного управління. Також, вони можуть не враховувати контекстуальні фактори або специфічні вимоги даної посади.

Таким чином, онлайн психодіагностичні методики є корисним інструментом для психодіагностики професійно важливих якостей посадових осіб у системі публічного управління, але їх слід використовувати разом з іншими методами та враховувати їх обмеження.

ВИСНОВКИ

Вивчення методик та інструментів психодіагностики професійно-важливих якостей посадових осіб є необхідним для розуміння та оцінки професійного потенціалу кандидатів і розвитку компетентного управлінського персоналу в системі публічного управління. Дослідження різних методик та інструментів психодіагностики дозволяють виявити та оцінити різні аспекти професійних якостей, такі як когнітивні здібності, лідерські якості, мотивація, комунікаційні навички та інші. Це дозволяє більш об'єктивно визначати сильні та слабкі сторони кандидатів і приймати кращі рішення щодо підбору, розвитку та зміцнення кадрів. Вивчення методик психодіагностики також допомагає виявити та оцінити їхню надійність, валідність та практичну застосовність. Це дозволяє обрати найефективніші та найвідповідніші методи для конкретних потреб системи публічного управління.

Крім того, вивчення методик психодіагностики розширює наші знання про принципи їхньої розробки та застосування. Це може сприяти поліпшенню процесу оцінки та розвитку посадових осіб, а також створенню більш об'єктивних та ефективних систем управління персоналом.

Нами проаналізовано основні поняття дослідження: «професійно важливі якості», «психодіагностика», «посадові особи», «система публічного управління». Професійно важливі якості: Це характеристики, вміння, навички та особистісні риси, які є необхідними для успішного виконання професійних завдань на конкретній посаді. Це можуть бути знання, комунікаційні навички, лідерські якості, творчий потенціал, адаптивність до змін та інші аспекти, що визначають успішність в професійній сфері.

Психодіагностика: Це наукова галузь, яка вивчає методи, техніки та інструменти для оцінки та вимірювання психологічних характеристик і станів людей. В контексті професійного розвитку і управління персоналом, психодіагностика застосовується для виявлення, оцінки та прогнозування професійно важливих якостей, вмінь та особистісних рис кандидатів на посаду.

Посадові особи: Це особи, які займають певні посади або службові позиції в органах публічного управління. Вони відповідають за прийняття та здійснення рішень, реалізацію політики та функціонування системи публічного управління.

Система публічного управління: Це комплекс організаційних структур, правил, процедур та процесів, які регулюють діяльність уряду, державних органів, місцевого самоврядування та інших публічних установ. Система публічного управління спрямована на забезпечення ефективного функціонування держави, надання послуг громадянам і здійснення державної політики.

Ці основні поняття є важливими для розуміння та аналізу професійного розвитку посадових осіб у системі публічного управління та визначення необхідних підходів і методів в оцінці їхніх якостей та здібностей.

Дослідження психодіагностики професійно важливих якостей посадових осіб в системі публічного управління включає в себе використання різноманітних методів та інструментів для збору та аналізу психологічних даних. Деякі з найбільш поширених методів дослідження психодіагностики включають:

1. Анкетування: Цей метод включає заповнення стандартизованих анкет або опитувальників, які стосуються конкретних аспектів професійних якостей. Анкети можуть містити питання про знання, вміння, особистісні характеристики та інші фактори, які впливають на професійну успішність.

2. Тестування: Використання психологічних тестів дозволяє вимірювати різні аспекти особистості та здібностей, які є важливими для професійної діяльності. Наприклад, тести на когнітивні здібності, лідерство, комунікацію, творчість та інші.

3. Спостереження: Цей метод включає безпосереднє спостереження посадових осіб у реальних або симульованих професійних ситуаціях. Спостерігачі можуть оцінювати їхні дії, реакції, взаємодію з іншими людьми та загальну професійну компетентність.

4. Інтерв'ю: Інтерв'ювання може використовуватись для збору детальної інформації про професійні навички, досвід, цінності та інші аспекти, які впливають на професійну успішність. Інтерв'ю може бути структурованим (заздалегідь визначені питання), напівструктурованим або неструктурованим.

5. Ігрові техніки: Деякі методи психодіагностики включають використання ігрових ситуацій або ролевих ігор для спостереження і вимірювання професійних якостей та навичок. Це дозволяє оцінити творчість, комунікацію, прийняття рішень та інші аспекти через діяльність у контрольованих умовах.

Використання цих методів у поєднанні дозволяє здійснювати комплексне дослідження професійно важливих якостей посадових осіб у системі публічного управління, що сприяє більш точній оцінці їхніх здібностей та потенціалу.

Організація і проведення психодіагностики професійно важливих якостей посадових осіб в системі публічного управління вимагає врахування деяких принципів. Основні принципи організації і проведення психодіагностики включають: 1. Об'єктивність: Діагностичні методи повинні бути об'єктивними та незалежними, щоб забезпечити достовірність інформації; 2. Надійність: Методи психодіагностики повинні бути надійними, тобто давати стабільні результати при повторних вимірюваннях. Для цього необхідно використовувати стандартизовані тести та інструменти, які демонструють високу репрезентативність та консистентність; 3. Контекстуальність: Психодіагностика повинна враховувати контекстуальні особливості професійної діяльності посадових осіб. Методи повинні бути адаптованими до конкретних вимог та завдань, що виникають у сфері публічного управління; 4. Етичність: Організація і проведення психодіагностики повинні дотримуватись етичних стандартів. Це включає забезпечення конфіденційності даних, отримання згоди від учасників дослідження та забезпечення справедливого та неупередженого підходу до оцінки; 5. Комплексність: Психодіагностика має бути комплексним процесом, який враховує різні аспекти професійних якостей. Використовуються різні методи і інструменти

для оцінки знань, навичок, особистісних рис, мотивації та інших факторів, що впливають на професійну діяльність; 6. Неперервність: Психодіагностика має бути процесом, що здійснюється на різних етапах професійного розвитку посадових осіб. Вона може використовуватись при наборі та відборі кандидатів, оцінці потенціалу та розвитку працівників, а також при визначенні потреб у навчанні та підвищенні кваліфікації.

Використання психологічних та методичних стратегій допоможе забезпечити ефективний розвиток професійно важливих якостей посадових осіб у системі публічного управління та підвищити їх професійну компетентність та успішність у виконанні службових обов'язків.

Психодіагностичні методики і інструменти постійно розвиваються і вдосконалюються. Важливо слідкувати за останніми тенденціями у галузі психодіагностики та використовувати сучасні методи і підходи для оптимізації дослідження професійно важливих якостей посадових осіб.

СПИСОК ЛІТЕРАТУРИ

- 1 Алексеев А. О. Методика діагностики стилів професійної діяльності *Вісник Національного університету оборони України* : зб. наук. праць / редактор Стасюк В. В. Київ. : НУОУ, 2011. Вип. 4 (23). С. 177–182.
- 2 Артюшин Л. М. Праця в особливих умовах. Київ. : НАОУ, 2004. 94 с.
- 3 Барко В. І. Професійний відбір кадрів до органів внутрішніх справ (психологічний аспект): монографія Київ.: Ніка-Центр, 2002. 344 с.
- 4 Баштанник А. Г., Баштанник В. В. Організаційні засади формування інтегрованих систем публічного управління в контексті Європейського інтеграційного процесу. *Наук. вісн. акад. муніцип. упр. Серія «Управління»*. 2012. Вип. 4. С. 15 – 26.
- 5 Галян І. М. Сутність методології, методу, методики психодіагностики. 2010.
- 6 Гаман Т. Кадрова політика як функція державної служби *Проблеми трансформації системи держ. упр. в умовах політичної реформи в Україні* : мат. наук.-практ. конф. за міжнар. уч. (31 трав. 2006 р., Київ) / за заг. ред. О. Ю. Оболенського, В. М. Князева. Київ. : Вид-во НАДУ, 2016. Т. 1. С. 261 – 262.
- 7 Державне управління : навч. посіб. / А. Ф. Мельник, О. Ю. Оболенський, А. Ю. Васіна, Л. Ю. Гордієнко ; за ред. А. Ф. Мельник. Київ : Знання-Прес, 2003. 343 с.
- 8 Дзюндзюк Б. В. Віртуальна реальність і публічне управління. *Теорія та практика державного управління*. 2014. Вип. 4(47). С. 119 – 125.
- 9 Долинська Л.В., Мельничук О.Б., Ісаєвич С.І. Основи психодіагностики. КНПУ ІМ. М. П. Драгоманова, 2002.
- 10 Екстремальна психологія: підручник за ред. О. В. Тімченка. Київ.: ТОВ «Август Трейд», 2007. 502 с.
- 11 Знанецька О. М. Про деякі аспекти взаємозв'язку характеристик Я-концепції та психологічного благополуччя особистості *Вісн.*

Дніпропетровського університету. 2014. № 7. Серія : Педагогіка і психологія. Вип. 10. С. 3 – 10.

12 Кир'янова О. В. Особливості застосування психодіагностичного інструментарію в управлінні персоналом 2012. 112 с.

13 Козіна М. Вхідне тестування *Довідник з управління персоналом* 2012. № 4. С. 33-37

14 Кокун О.М., Мороз В.М., Лозінська Н.С., Пішко І.О. Збірник психодіагностичних методик для професійно-психологічного відбору кандидатів на військову службу за контрактом у Збройних Силах України : метод. посіб. Київ. : Видавничий дім “Освіта України”, ФОП Маслаков Руслан Олексійович, 2021. 74 с

15 Корольчук, М. С. Теорія і практика професійного психологічного відбору : [навчальний посібник] Київ : Ніка-Центр, 2006. 536 с

16 Косар У.Б. Розвиток професійної самосвідомості керівника як умова становлення фахівця *Актуальні проблеми психології*. Т. V: Психофізіологія. Психологія праці. Експериментальна психологія. За ред. С.Д. Максименка. Київ.: ІВЦ Держкомстату України, 2017. Вип. 7. С. 138 – 143.

17 Кравченко С. О. Державно-управлінські реформи: теоретико-методологічне обґрунтування та напрями впровадження : монографія. Київ : НАДУ, 2008. 296 с.

18 Лактионова К. О Психодіагностика, маюча сенс. *Довідник з управління персоналом*. 2012. № 4. С. 13-17.

19 Максименко, С. Д. Загальна психологія. Київ. : Центр учбової літератури, 2008. 272 с.

20 Малхазов О.Р. Психологія праці: Навчальний посібник. Київ: Центр навчальної літератури, 2010. 208 с

21 Модернізація державного управління в Україні: стратегія та практика : збірник матеріалів / за ред. В. Загорського. ЛРІДУ НАДУ. Львів. 2014. 500 с.

- 22 Монастирський Г.Л. Теорія організації: підручник. 2-е вид., доп. й перероб. Тернопіль: Крок, 2019. 368 с.
- 23 Нинюк І. І. Професіоналізм державних службовців : монографія за заг. ред. Н. Р. Нижник. Луцьк : Надстир'я, 2005. 162 с.
- 24 Пластун В. В. Професіограми посад державних службовців Донецьк : ЦППК, 2012. 28 с.
- 25 Рибалка В.В. Психологія праці особистості: Навч.-метод. посіб. Кременчук: ПП Щербатих, 2016. – 76 с
- 26 Розвиток ефективності і професіоналізму у державній службі (публ. SIGMA) / пер. С. М. Озірська. – К. : Вид-во УАДУ, 2000. – 82 с.
- 27 Розвиток людського ресурсу адміністративної реформи в Україні: стан і перспективи / кер. авт. кол. М. І. Мельник. – К. : Нора-прінт, 2002. – 160 с.
- 28 Сльоньовський М. В. Професіоналізм у системі публічного управління як основа розвитку кадрів публічної служби в Україні: методологічний аспект 2018. 312 с.
- 29 Слюсаренко О. М. Робота органів державної влади з професійного вдосконалення та кар'єрного розвитку державних службовців (аналіз світового та вітчизняного досвіду) *Держава та регіони: наук.-виробн. журнал («ЗІДМУ»)*. Серія : Державне управління. 2016. № 3. С. 175 – 187.
- 30 Стасюк О. Про деякі методологічні засади в доборі керівників органів державної влади. *Вісник НАДУ*. 2017. № 3 – 4. С. 50 – 55.
- 31 Супрун А. Правові аспекти проведення атестації державних службовців *Акт. пробл. держ. упр.* : зб. наук. пр. Одеса. : Вид-во ОРІДУ НАДУ, 2015. Вип. 2 (22). С. 268 – 280.
- 32 Хаджирадева С. К. Дидактичне оцінювання державних службовців в умовах підвищення кваліфікації *Акт. пробл. держ. упр.*: Зб. наук. пр. Харків. : Вид-во ХарРІ НАДУ, 2012. № 2 (13). Ч. 1. С. 325-329.
- 33 Шатило О. А. Публічне адміністрування ЖДТУ, 2014.

34 Шишова І. О. Шляхи оптимізації культури здоров'я державних службовці в: метод. реком. на допомогу керівникам і працівникам органів державної виконавчої влади та органів місцевого самоврядування Кіровоград : Держ. комун. заклад «ЦППК працівників органів держ. влади, орг. місц. самоврядування, держ. підприємств, установ та організацій Кіровоградськ. обл. держ. адм.», 2007. 80 с.

**Декларація
академічної доброчесності
здобувача ступеня вищої освіти ЗНУ**

Я, Калашник Анна Денисівна, студентка 4 курсу, форма навчання заочна, факультет соціології та управління, спеціальність «публічне управління та адміністрування» освітньо-професійна програма «публічне управління та адміністрування», адреса електронної пошти kalashnik anna@gmail.com,

– підтверджую, що написана мною кваліфікаційна робота на тему «Психодіагностика професійно важливих якостей посадових осіб у системі публічного управління» відповідає вимогам академічної доброчесності та не містить порушень, що визначені у ст. 42 Закону України «Про освіту», зі змістом яких ознайомлений;

– заявляю, що надана мною для перевірки електронна версія роботи є ідентичною її друкованій версії;

– згоден на перевірку моєї роботи на відповідність критеріям академічної доброчесності у будь-який спосіб, у тому числі за допомогою інтернет-системи, а також на архівування моєї роботи в базі даних цієї системи.

Дата _____ Підпис _____ ПІБ (студент) Калашник А.Д.

Дата _____ Підпис _____ ПІБ (науковий керівник) Бойко Г.В.