

МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ

ДОНЕЦЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ УНІВЕРСИТЕТ ІМЕНІ ВАСИЛЯ СТУСА

ОВЧАРУК СВІТЛАНА ВАСИЛІВНА

Допускається до захисту:

В.о. завідувача кафедри психології,
д-р екон. наук, доцент., професор

В.А. Оверчук

«_____» _____ 2021р.

**ПСИХОЛОГІЧНІ ДЕТЕРМІНАНТИ ПРОФЕСІЙНОЇ ДЕФОРМАЦІЇ
ДЕРЖСЛУЖБОВЦІВ**

Спеціальність 053 Психологія

Кваліфікаційна (магістерська) робота

Науковий керівник:

В. А. Оверчук,

д-р. екон. наук., доцент.,
професор

Оцінка: _____ / _____ / _____

(бали/за шкалою ЄКТС/за національною шкалою)

Голова ЕК: _____
(підпис)

ВІННИЦЯ 2021

ЗМІСТ

ВСТУП.....	3
РОЗДІЛ 1. ТЕОРЕТИЧНИЙ АНАЛІЗ ПСИХОЛОГІЧНИХ ДЕТЕРМІНАНТ ПРОФЕСІЙНОЇ ДЕФОРМАЦІЇ ДЕРЖСЛУЖБОВЦІВ.....	8
1.1. Психологічні особливості особистості з проявами професійної деформації.....	8
1.2. Основні види професійної деформації держслужбовців.....	11
1.3. Фактори, що сприяють розвитку професійної деформації держслужбовців.....	17
1.4. Заходи щодо запобігання професійної деформації у держслужбовців.....	22
РОЗДІЛ 2. ХАРАКТЕРИСТИКА МЕТОДІВ ДОСЛІДЖЕННЯ І ЕКСПЕРИМЕНТАЛЬНОЇ ВИБІРКИ.....	28
2.1. Характеристика експериментальної вибірки працівників Управління Держпраці у Вінницькій області.....	28
2.2. Характеристика методів дослідження.....	31
РОЗДІЛ 3. АНАЛІЗ ПРОФЕСІЙНИХ ДЕСТРУКЦІЙ ПРАЦІВНИКІВ УПРАВЛІННЯ ДЕРЖПРАЦІ У ВІННИЦЬКІЙ ОБЛАСТІ.....	35
3.1. Аналіз результатів дослідження професійних деструкцій у працівників Управління Держпраці у Вінницькій області.....	35
3.2. Розробка програми профілактики професійних деструкцій для працівників Управління Держпраці у Вінницькій області.....	43
РОЗДІЛ 4. ОСОБЛИВОСТІ ПРОФЕСІЙНОЇ ДЕФОРМАЦІЇ ДЕРЖСЛУЖБОВЦІВ.....	51
4.1. Досвід роботи з усунення і профілактики деформації держслужбовців закордоном.....	51
4.2. Напрямки подолання професійної деформації та профілактика виникнення ознак деформації особистості у працівників Управління Держпраці у Вінницькій області.....	63
ВИСНОВКИ.....	70
СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ.....	72
ДОДАТКИ.....	80

ВСТУП

Актуальність теми. Сьогодні Україна на шляху до серйозних реформ, що змінюють цінності і пріоритети в державній політиці. В умовах зміни українського суспільства головними напрямками сучасного державотворення є формування системи державного управління, яка б максимально відповідала ustalеним нормам держави.

Актуальності набуває професійна діяльність державних службовців як складник розвитку державної служби, від якої залежить не тільки формування довіри населення до влади, а й якісно новий рівень відповідальності держави перед населенням щодо реалізації їхніх інтересів.

Важливим елементом ефективності служби в державних органах є попередження розвитку професійної деформації службовців, що відбувається під впливом економічних, соціальних чи психологічних умов праці.

За таких обставин на всіх рівнях державних структур мають бути креативні, високопрофесійні, енергійні люди, критично мислячі, котрі можуть очолити важливі процеси перетворень і спрямувати зміни у пріоритетних напрямках нарощування потенціалу державних установ. Тому індивідуальний професійний розвиток держслужбовців та посадових осіб місцевого самоврядування має бути одним із основних завдань в державі.

Саме державні службовці (держслужбовці) із сукупністю потрібних знань, умінь, з новим аналітичним стилем мислення, котрі мають управлінську компетентність, лідерські та моральні якості, мають схильність до самовдосконалення та підвищення власного професійного рівня можуть забезпечити розвиток держави.

Головними замовниками і споживачами послуг держслужбовців є: громадяни, соціальні групи, соціальні інститути, індивіди. Найважливішим завданням є формування гармонійно розвиненої людини, а не тільки спеціаліста.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Особливості підготовки

державних службовців, удосконалення змісту і способів підготовки кадрів висвітлені у працях Г. Атаманчука, В. Бодрова, В. Загорського, А. Колодій, А. Ліпенцева, А. Лобанова, В. Нанівської, П. Надолішнього, А. Наумова, А. Пригожина, А. Тофлера, П. Шевчука.

Отже, багато дослідників присвячують власні праці психологічним детермінантам професійної деформації держслужбовців, але проблема ПД службовців залишається не достатньо дослідженою.

Об'єктом дослідження є психологічні детермінанти професійної деформації держслужбовців на прикладі працівників Управління Держпраці у Вінницькій області.

Предметом дослідження є подолання професійної деформації та профілактика виникнення ознак деформації особистості у працівників Управління Держпраці у Вінницькій області.

Метою дипломної роботи є дослідження психологічних детермінант професійної деформації держслужбовців, визначення психологічних проблем в професійній діяльності державних службовців, та розробка методологічних підходів до діагностування професійних деструкцій державного службовця й пошук шляхів їх усунення.

Завдання дослідження. Відповідно до мети, у роботі вирішуються наступні завдання:

- Дослідити види та психологічні особливості особистості з проявами професійної деформації; описати чинники, що сприяють розвитку професійної деформації держслужбовців;
- дослідити заходи щодо запобігання професійної деформації у держслужбовців;
- підібрати методи і методики емпіричного дослідження професійної деформації працівників Управління Держпраці у Вінницькій області;
- провести аналіз: результатів дослідження професійних деструкцій

та психологічних властивостей, що сприяють розвитку професійних деформацій працівників Управління Держпраці у Вінницькій області;

- дослідити особливості професійних деформацій працівників з різними соціально-демографічними характеристиками;
- розробити програми профілактики професійних деструкцій та описати напрямки подолання професійної деформації та профілактика появи ознак деформації особистості у працівників Управління Держпраці у Вінницькій області.

Гіпотеза. В ході дослідження була висунута наступна гіпотеза: розвиток професійних деструкцій у службовців державної сфери, обумовлено їх психологічними якостями, котрі формують підвищену вразливість до факторів професійної діяльності.

Методи дослідження. Для вирішення поставлених завдань було використано комплекс методів: теоретичний аналіз літературних даних, структуроване інтерв'ю, тестування і психологічні методи: «Стратегії подолання стресових ситуацій («SACS») С.Хобфолла, Тест «Копінг-стратегії» Р. Лазаруса, «Діагности рівня емоційного вигорання» В.В. Бойка, Методику визначення стресостійкості й соціальної адаптації Холмса й Раге, Тест PSM-25 (рівень психологічного стресу).

Інформаційну базу дослідження становлять: законодавчі та нормативні акти, друковані та інтернет-джерела, інформація щодо особливостей психологічних детермінант ПД держслужбовців Управління Держпраці у Вінницькій області, звітність та узагальнена статистична інформація Управління Держпраці, статті з предмету дослідження.

Ступінь наукової розробки теми. Аналіз досліджуваного матеріалу здійснюватиметься переважно зіставним, порівняльним методом, частково описовим, статистичним та методом компонентного аналізу. Крім того, будуть використані методи комплексного аналізу.

Наукова новизна. Уточнені шляхи подолання професійної деформації та профілактика виникнення ознак деформації особистості у працівників Управління Держпраці у Вінницькій області, а також надані рекомендації щодо їх профілактики, котрі можуть бути використані в Управління Держпраці у Вінницькій області.

Практичне значення отриманих результатів. Дані дослідження дозволяють уточнити напрямки первинної і вторинної профілактики професійних деструкцій працівників Управління Держпраці у Вінницькій області та диференціювати заходи психологічного супроводу та профілактики.

Отриманий під час дослідження комплекс власних характеристик і даних про взаємозв'язок професійних деформацій з психологічними даними службовців, можуть бути включені в особисті програми психопрофілактики і психокорекції професійних деструкцій.

На базі одержаних даних розроблено практичні рекомендації з профілактики професійних деструкцій держслужбовців Управління Держпраці у Вінницькій області. Результати дослідження можуть бути використані в практичній роботі державних служб.

Апробація результатів дослідження. За результатами кваліфікаційної роботи освітньо-кваліфікаційного рівня «магістр» опубліковані тези конференцій:

1. Міжнародна науково-практичній конференції «International scientific-practical conference». Полтава, 19 серпня 2021 р.
С. В. Овчарук, В. А. Оверчук. Психологічні детермінанти професійної деформації держслужбовців // «Сучасні світові тенденції розвитку науки та освіти: збірник тез доповідей міжнародної науково-практичної конференції (Полтава, 19 серпня 2021 р.). Полтава: ЦФЕНД, 2021. с. 56-59.
2. Овчарук В. С. Психологічні детермінанти професійної деформації державних службовців. Досягнення сучасної психологічної науки та

практики, 20 травня 2021 р.: Матеріали III Всеукраїнської науково-практичної конференції здобувачів та молодих вчених / За ред. В. А. Оверчук: Вінниця, 2021. С. 55-58

III Всеукраїнська науково-практична конференція здобувачів вищої освіти «Досягнення сучасної психологічної науки та практики» (20 травня 2021 р. Вінниця)

3. Участь у I Міжнародній науково-практичній конференції «Актуальні проблеми реалізації адаптаційного потенціалу особистості в сучасних умовах життєдіяльності» ДонНУ ім. В. Стуса (Вінниця, 19.11.2021 р., Вінниця).

Структура та зміст кваліфікаційної роботи. Робота складається із вступу, чотирьох розділів, висновків та пропозицій, списку використаних джерел та додатків. Загальний обсяг основного тексту 72 сторінок. Робота містить 5 таблиць, 5 рисунків, список використаних джерел складається із 64 найменувань.

РОЗДІЛ 1

ТЕОРЕТИЧНИЙ АНАЛІЗ ПСИХОЛОГІЧНИХ ДЕТЕРМІНАНТ ПРОФЕСІЙНОЇ ДЕФОРМАЦІЇ ДЕРЖСЛУЖБОВЦІВ

1.1 Психологічні особливості особистості з проявами професійної деформації

Головним елементом ефективності державної служби є попередження розвитку професійної деформації (ПД) службовців державних органів, котрі є під впливом сучасних економічних, соціальних, психологічних умов їх праці.

Дані властивості є умовою, котра визначає успішну діяльність державного службовця (держслужбовця). Це можна побачити в ситуаціях, коли до державного службовця висуваються професійні вимоги складнішого рівня.

Ефективна діяльність держслужбовця вимагає від працівника його потенціалів, власних ресурсів, креативного мислення для самовизначення і формування себе як кваліфікованого спеціаліста.

Однією з актуальних проблем державного управління є відповідь на питання, саме індивідуальні характеристики притаманні сучасному працівнику державної служби та як вони впливають на його діяльність.

Власні індивідуальні особливості є джерелом кадрового потенціалу державного службовця, та можуть становити загрозу кадровій безпеці організації, визначають психологічну ненадійність службовця [7].

У зв'язку з виконанням власних обов'язків протягом довгого часу державною особою, організацією та умовами виконання роботи, дана категорія осіб належить до групи ризику формування ПД.

Деформаційні зміни виникають на різноманітних рівнях роботи: станів, процесів, її свідомості та підсвідомості, властивостей та якостей індивіда [9].

База практичних вмінь та знань працівника державної служби варіюється відповідно до його посади. Для посад високого рівня особливим є збільшення об'єму покладених на них обов'язків, що вимагає великого рівня

здібностей аналітичної та координаційної роботи.

Для нижчого рівня категорій посад характерні певні уміння і знання з інформаційної обробки інформації.

Нині в службовців із широким досвідом вирішення типових завдань не лише напрацьовуються професійні вміння та знання, а й сформулюються професійні звички, традиції, конкретні стилі мислення та комунікації[9].

Прикладом може бути стереотипні стилі поведінки:

- наказова форма спілкування керівників вищої ланки;
- безініціативність та очікування наказів від вищого керівництва в держслужбовців нижчих категорій;
- прояви конформізму та зменшення самооцінки;
- оптимальна рольова поведінка, що є пристосувальним механізмом до конкретних професійних ситуацій;
- знаходження винного, перенесення відповідальності на інших [10].

Поява різних форм стереотипної поведінки є приводом до розвитку професійних деформацій службовців державних служб. Вчені представляють III види ПД.

I вид – це посадова деформація, котра виявляється в обмеженні керівником своїх владних повноважень, результатом чого в керівника з'являється бажання до пригнічення другої особи, нетерпимість до будь-якої іншої думки, невміння бачити власні помилки, з'являється впевненість, що його думка лише вірна. Іноді в особи з'являються негативні зміни власних якостей та формування нових: низька емоційність, агресивність, владність, жорсткість [29].

II вид – адаптивна деформація, котра проявляється в пасивному пристосуванні людини до певних умов роботи, в результаті чого в службовця утворюється великий рівень конформізму. Службовець переймає закладену модель поведінки в організації.

III вид – (крайня міра професійної деформації) професійна деградація,

коли в людини змінюються моральні цінності, і вона стає професійно неспроможною [16].

Під «важливими професійними якостями» вчені розуміють ті якості, від котрих залежить не лише ефективність професійної діяльності, але й професійний розвиток, вдосконалення роботи, кар'єрний ріст, адекватна поведінка в важких ситуаціях.

Зміст індивідуальних і професійних особливостей службовця як важлива складова професійної структури системи державної служби, котра являє собою утворення, що включає 8 підструктур: [31]

- емоційно-чуттєву;
- мотиваційно-сміслову;
- соціально-перцептивну;
- когнітивну;
- організаційно-комунікативну;
- антиципації;
- операціонально-технологічну;
- ауторегулятивну.

Базисом є система цінностей і культура рефлексивної самоорганізації.

Критерієм відокремлення підструктур у цілісній суб'єктно-професійній структурі службовця є домінування психічних особливостей людини (почуттів, мотивів, уяви, емоцій, мислення, самосвідомості), що детермінують результат роботи службовця в системі держслужби [27].

Синдром «емоційного згорання», або «професійного вигорання», – специфічний вид ПД осіб, представників професій типу «людина-людина». Це видно в емоційному виснаженні, байдужості, дегуманізації, негативному сприйнятті себе у професійному плані.

Причинами «професійного вигорання» можуть бути нестабільна ситуація на роботі, нечітка організація і планування праці, несприятлива психологічна атмосфера, багатогодинна робота, недостатність засобів,

наявність бюрократичних моментів, наявність конфліктів в системі «керівник – підлеглий» та між колегами [16].

Таким чином, ми можемо спостерігати розвиток ПД держслужбовця, а з іншої сторони– визнаємо потребу професійного зростання, постійного розвитку людини і спеціаліста.

При цьому, слід враховувати й емоційну стійкість як інтегративну динамічну властивість людини, яка формується в процесі життя і професійної роботи, котра зумовлюється місцем «активної підсистеми» (людини, організму) в загальній матеріальній системі світу, що постійно змінюється. Відновлення рівноваги з матеріальною системою є постійним процесом.

Крім цього, успішність формування даної властивості службовця визначається як сутнісними (онтологічними) особливостями людини, також динамічними властивостями емоційності людини, так і характеристиками власного досвіду, в процесі котрого створюються мотиваційні, інтелектуальні, емоційні властивості, що формують «мотиваційно-енергетичний ресурс» людини [18].

1.2 Основні види професійної деформації держслужбовців

Ефективно вирішувати завдання осіб державних органів можна тільки детально вивчивши феномен «професійної деформації».

Поняття «професійна деформація (ПФ)» є нове і ще знаходиться у стадії становлення, тому термін і явище існують, а чітких визначень немає. Тлумачний словник української мови пояснює «деформацію» як зміну форми або розмірів тіла під впливом прикладених сил чи нагрівання [34].

Має бути конкретний вплив зовнішніх факторів, котрі провокують зміни. Такими факторами для ПД держслужбовців є характеристика їх діяльності в органах державної влади.

У широкому сенсі «професійна деформація» – це певний знак, котрий професійна діяльність накладає на особистість. Єдиними правовими документами, в котрих згадується термін «професійна деформація»:

1. Наказ Адміністрації Державної прикордонної служби України (ДПСУ) «Про затвердження Інструкції про порядок організації та проведення психопрофілактичної роботи з персоналом ДПСУ» (Інструкція, п. 1.4) № 318 від 14.04.2008 р. [5].
2. Наказ «Про затвердження Інструкції про порядок організації та проведення професійно-психологічного відбору кандидатів для проходження військової служби за контрактом у ДПСУ» (Інструкція, п. 4) № 354 від 15.05.2009 р. [6].

В даних документах ПД розглядається, як явище, що характеризується змінами властивостей людини (стереотипів сприймання, характеру, методів спілкування і поведінки, ціннісних орієнтацій), змінами рівня виразності професійних якостей спеціаліста, що відбуваються під впливом змісту, умов, тривалості виконання роботи та його власних психологічних даних.

ПД негативно впливають на якість виконання власних посадових обов'язків[36].

Поняття «професійна деформація держслужбовців» розглянуто у дисертації М. Січинської. Автор пояснює її як сукупність негативних змін соціально-психологічної структури особистості держслужбовця, котрі відбуваються під впливом сутності роботи, умов, тривалості виконання професійних обов'язків, психологічних і індивідуальних характеристик людини та призводять до переоцінки своїх можливостей, а отже, держслужбовцем вчиняються неоптимальні та навіть помилкові дії [17].

У літературі психологічного характеру поняття «професійних деструкцій» розглядається, як:

Професійні деструкції – це зміни структури діяльності і особистості, що негативно діють на продуктивність діяльності і взаємодії з іншими учасниками даного процесу.

Виділяють такі тенденції ПД: [46].

– відставання, сповільнення професійного розвитку згідно з соціальними і віковими критеріям;

- дезінтеграцію професійного розвитку, розпад свідомості (помилковий зміст праці, нереалістичні цілі, конфлікти);
- низьку професійну мобільність, невміння пристосуватися до нових умов праці і дезадаптацію;
- відсутність узгодженості певних ланок професійного розвитку, (мотивація до професійного зростання є, але немає професійної свідомості);
- ослаблення професійних даних, здібностей та мислення;
- спотворений професійний розвиток, поява раніше відсутніх негативних якостей, відхилень від соціальних та власних стандартів професійного розвитку, що міняють профіль людини;
- виникнення деформацій людини (емоційне вигорання і виснаження);
- припинення професійного розвитку через захворювання чи втрату працездатності [58].

Отже, ПД держслужбовців є явищем, котре можна описати порушенням цілісності людини, знижує її адаптивність, стійкість та негативно позначається на професійній роботі. Довготривале виконання однієї роботи звичайними методами призводить до розвитку професійно небажаних якостей і професійної дезадаптації службовців [16].

Вчені виділяють такі види професійних деформацій: [11]

1. Загальні ПД, типові для людей даної професії. Ці інваріантні якості людини і поведінки спеціалістів можна побачити у більшості держслужбовців з досвідом роботи.
2. Спеціальні ПД, що з'являються під час спеціалізації.
3. Типологічні ПД, зумовлені накладанням особистих чи психологічних якостей людини на психологічну структуру роботи.
4. Персоніфіковані ПД, зумовлені властивостями держслужбовців різних професій [42].

Під час виконання професійних обов'язків, психологічного зростання людини і професії, певні професійні якості сильно розвиваються, що призводить до появи надякостей, або акцентуації.

Результатом усіх деформацій є психічна напруженість, стреси, конфлікти, зниження продуктивності діяльності, незадоволеність соціальним оточенням і життям [9]. Психологи відокремлюють на 3 групи факторів, що спричиняють появу ПД:

- фактори, зумовлені специфікою діяльності;
- індивідуальні фактори;
- соціальні та психологічні фактори.

Професійна деформація – це неусвідомлена звичка особи вимірювати явища зовнішнього світу згідно до професійних норм; певна зацикленість на будь-якому аспекті професійної роботи [36].

Професійна деформація є однією з негативних характеристик спеціаліста. Причинами ПД, властивих державним службовцям є:

- найближче оточення, з котрим спілкується службовець, специфіка його роботи;
- розподіл праці і вузька категорія спеціалістів.

Щоденна робота, впродовж довгих років, що полягає у вирішенні звичайних завдань вдосконалює не тільки професійні знання, але і формує професійні звички, стереотипи, визначає стиль мислення і стилі спілкування.

Деякі стереотипні стилі поведінки держслужбовців: [31]

- «керівник має бути жорстким, наполегливим» – міняє структуру управлінської взаємодії, загроза покаранням за проступок, наказове спілкування;
- «керівник завжди має рацію» – негативно впливає на рішення і судження людини, безініціативність, очікування наказів і розпоряджень з боку керівництва.

Догматичне наслідування наказів породжує установку необдумане виконання наказів керівника, що призводить до внутрішньо-людських конфліктів, якщо є особиста думка про потребу діяти інакше: [55]

- «я маленька людина» – призводить до зниження професійної самооцінки, прояву конформізму і відсутності особистої думки в будь-якій

ситуації;

- «оптимальна рольова поведінка» – часто виступає як механізм пристосувальної поведінки до конкретних професійних ситуацій і певних дій;
- «знаходження винного» – виправдовує усі дії простим знаходженням винного з подальшим його покаранням [9].

Ці стереотипні форми поведінки стимулюють такі ПД держслужбовців:

Посадова деформація – керівник не обмежує власні владні повноваження, у нього з'являється бажання до пригнічення іншої людини, нетерпимість до будь якої думки; зникає вміння бачити власні помилки, самокритичність, назріває впевненість, що особиста думка єдино правильна [37].

Дана ПД трапляється частіше. Під час глибшого рівня деформації у держслужбовця спостерігаються негативні явища власних якостей: низька емоційність, владність, жорсткість.

Адаптивна деформація – пасивне пристосування службовця до конкретних умов роботи, в результаті у індивіда формується високий рівень конформізму. Він переймає прийняту в організації модель поведінки[61].

Професійна деградація – крайня міра професійної деформації, коли людина міняє моральні ціннісні орієнтири, стає службово неспроможною.

Е. Зеер пропонує таку класифікацію професійних деформацій:

- загальні ПД – це деформації, типові для особи даної професії;
- спеціальні ПД – це деформації, котрі формуються підчас спеціалізації;
- типологічні ПД – це деформації, зумовлені накладенням психологічних та індивідуальних властивостей людини на професійну діяльність. Як наслідок, проявляється спотворення мотивів роботи, зміна ціннісних орієнтацій: владолюбство, песимізм, комплекс переваги, негативне ставлення до нововведень, домінантність, «інтервенція», самолюбство;
- особисті ПД – коли деякі професійні характеристики особистості,

розвиваються надзвичайно, в результаті виникають надякості, акцентуації: трудовий фанатизм, «гіпер» відповідальність, гіпертрофований професійний ентузіазм [10].

Негативні випадки ПД держслужбовців: синдром «адміністративної ейфорії», синдром «управлінської ерозії» та синдром «емоційного професійного згорання».

Синдром «адміністративної ейфорії» – психологічний стан, що виражається в сильному захопленні керівництвом, «любуванні» власною владою. Він призводить до зловживання владою, адміністративного свавілля. «Адміністративна ейфорія» є одним зі свідчень ПД керівників різних рівнів управління [16].

Синдром «управлінської ерозії» («псування» владою) полягає в тому, що з часом ефективність роботи керівників зменшується, довготривале перебування на керівній посаді призводить до того, що рішення, котрі приймає керівник, стають все менш раціональними і неефективними.

Більший ризик є в тих, хто посідає вищі посади. Так як, під час виконання керівних функцій контроль і влада над підлеглими приносить людині більше задоволення.

За цього працівник не стільки заклопотаний інтересами організації, скільки прагне до домінування. Бажання до влади у даного керівника підкоряється тим же законам, що і наркоманія. Збільшення влади ніколи не дає йому повного задоволення [22].

Воно викликає більше бажання контролювати підлеглих та на них впливати. Чим більше влади, тим сильніше тенденція до її розширення. «Зіпсовані» владою керівники стають усе більш егоцентричними.

Проблема збереження і розширення владних повноважень стає для них найважливішою. Вони постійно збільшують види і способи контролюючих або репресивних інструментів. Бажаючи виправдати власні кроки, можуть формувати міфи про ворогів і всілякі загрози для організації [24].

Розвиток управлінської ерозії не залежить від стилю керівництва –

демократичного чи авторитарного.

Дані стилі з часом можуть втратити власну практичну спрямованість і цінність. Нові умови часто вимагають інноваційних форм спілкування і управління, тоді як керівники зберігають старі форми і стратегії [51].

Синдром «емоційного згорання» або «професійного вигорання» – специфічний вид ПД людей, які під час виконання власних робочих обов’язків тісно спілкуються з людьми (ввів американський психіатр Фрейденберг у 1974 році). Даний синдром проявляється у почутті байдужості, емоційного виснаження, у дегуманізації (розвиток негативного ставлення до людей, у негативному сприйнятті себе у професійному плані).

Причинами «професійного вигорання» може бути нестабільна ситуація на роботі, несприятлива психологічна атмосфера, нечітка організація праці; недостатність засобів, бюрократичні моменти, багатогодинна робота, що не має чітко визначеного змісту; наявність конфліктів як у системі «керівник–підлеглий», так і між колегами [32].

З однієї сторони, можемо спостерігати можливі професійні деформації держслужбовця, а з іншого боку – визнаємо потребу професійного зростання, постійного розвитку як особистості, так і як спеціаліста [11].

Отже, в процесі аналізу специфіки роботи держслужбовців, обумовленою соціальним статусом власної професійної роботи, великою мірою схильні до професійних деформацій.

Дану специфіку слід враховувати під час підготовки, перепідготовки і підвищення кваліфікації держслужбовців. Це допоможе вирішити питання, котрі перешкоджають розвитку державної сфери, котра має важливе значення для стабільного розвитку держави.

1.3 Фактори, що сприяють розвитку професійної деформації держслужбовців

В. В. Кулініченко та В. П. Столбовий вважають, що «професійна

деформація» – явище, котре об'єктивно існує, супроводжує людину у її професійній діяльності.

Автори до характерних ознак «професійної деформації» держслужбовців можна віднести: порушення законності, зловживання владними повноваженнями, погане ставлення до потреб громадян, фальсифікацію документів задля одержання власної вигоди.

О. М. Шатохін «професійну деформацію» держслужбовців описує такими властивостями: «знеособлювання» службовців і пасивність, загострення відчуття ворожого ставлення до себе зі сторони населення, оцінка своєї професії як непрестижної, відносини конкуренції у колективі, антипатія до представників других служб [13].

Д. Харольд має думку, що «ПД» є тенденцією сприймати навколишнє з точки зору певної професії, без врахування подальших перспектив [14].

В. Ф. Робозеров як одну із ознак «професійної деформації» службовців наводить феномен соціально-психологічної суб'єктивної переоцінки службовцями власної соціальної ролі.

Вчений зазначає, що «...це призводить до того, що людина вважає власну службу «самою видатною», власні посадові функції «самими важливими», діяльність других служб недооцінюється. Це слугує причиною ПД людини, її спрямованості [15].

Узагальнення наведених підходів до розуміння феномена «професійної деформації» дає підстави стверджувати про такі причини даного явища серед службовців: [56]

1) організація, зміст, умови службової діяльності та процедура виконання певних посадових завдань.

Алгоритму здійснення професійної діяльності притаманні психологічні властивості людини: інтелектуальна і емоційна насиченість завдань, творчий характер вирішуваних професійних завдань, дефіцит часу, вплив на людину сильних подразників за домінування негативних емоцій, підвищена відповідальність за прийняті рішення та потребу вжиття певних дій,

недосконалість нормативної регламентації роботи та повноважень, неможливість чіткого планування й прогнозування результатів [44].

Також, можна додати погане фінансування та матеріально-технічне забезпечення, що не відповідає складності вирішуваних завдань, неідеальну систему контролю та звітності, недоліки в управлінні підрозділами, несприятливі побутові умови службовців, недоліки в підборі кадрового потенціалу;

2) характеристика соціального оточення службовця. Це професійний колектив та колеги, з котрими він спілкується на роботі.

Службове оточення може здійснювати позитивний компенсуючий вплив або ж – поглибити професійну деформацію. На появу ПД впливають інші негативні фактори: [22]

- юридичних (недосконалість законів та юридичних гарантій, нечітка реалізація службових повноважень);
- економічних (відсутність конкретних матеріальних стимулів, відсутність правильної матеріально-технічної бази);
- організаційних (невірний відбір та розстановка службовців, слабкий контроль зі сторони керівництва, недостатні заходи по підвищенню кваліфікації службовців, їх професійної майстерності);
- інтелектуальних (низький рівень професійних знань, недостатній рівень професійної культури, недоліки у вихованні підлеглих);
- соціально-психологічних (безтактність, відсутність професійної толерантності та неврівноваженість керівників, сильна самовпевненість та кар'єризм, низьке вміння до самоконтролю) [43].

Вважаємо, професійна деформація – тривалий та «поліаспектний» процес інтеграції та адаптації особи до якостей професії, специфіки середовища, неформального корпоративного регламенту, в результаті простежується колізія систем інтересів особистого та професійного рівнів, котра супроводжується багатьма змінами моральної та психічної компоненти свідомості, проявом чого виступає поступова видозміна «біхевіористичного»

стереотипу [62].

ПД є формою реагування людини на видозміну його соціальної ролі, що зумовлює потребу адаптаційної зміни останнього.

Даний процес має не тільки функціональний характер, так як відбувається конкуренція особистого та професійного середовищ у онтогенезі людини. Актуальним є завдання ідентифікації причин та моменту появи корупційної мотивації службовця на тлі процесу ПД[51].

Свідомість людини є складно організованою, «полікомпонентна» психоемоційна система, «екзистенційними» функціями якої виступає «норморегуляція» поведінки людини, перцепція і аналіз об'єктивної дійсності та її рефлексія у вигляді емпіричного досвіду.

Важливим моментом під час ідентифікації певного діяльнісного акту виступає аналіз способів реалізації та наслідків даних дій, через призму імперативних психічних установок людини, у контексті чого будуть задіяні всі функціональні алгоритми свідомості. Превенція «відхильної» поведінки забезпечується існуванням корекційних цензів, сформованих у процесі соціалізації носія свідомості [22].

Базою для формування корекційних цензів, як лімітаторів поведінки людини виступають соціальні, психологічні, моральні та особисті цінності, когерентність відображення котрих у свідомості останнього залежить від низки психофізіологічних, культурних, релігійних і соціальних якостей.

Комплекс онтогенетичних цінностей особистості формує цілісну та впорядковану систему, компоненти котрої перебувають у синергетичній та чіткій субординації.

Однак, довготривалий вплив різноманітних чинників інтенсифікує схильності людини, детермінуючи видозміну іманентної психічної організації, виявом котрої виступає «репозиціонування» ключових мотиваційних чинників соціально-важливої складової, зокрема професійної діяльності.

Практичне значення процесу «реаксіологізації», котрий Е. Дюркгейм

називав «ціннісною аномією» [16], полягає у нейтралізації первинно-утилітарного імпульсу службовця, спрямованого на пріоритетну, стосовно індивідуальних корисливих інтересів, реалізацію посадових функцій, в результаті простежується протилежна динаміка: власні інтереси держслужбовця домінують над його обов'язками.

Власна інтерпретація професійної діяльності видозмінюється з пріоритетної, престижної та перспективної форми професійної діяльності у спосіб сатисфакції індивідуальних меркантильних потреб.

Дана форма професійної «ціннісно-орієнтаційної» деформації зумовлена накладенням психологічних та індивідуальних якостей людини на психологічну структуру професійної діяльності та виявляється: [55]

- 1) перенесенні стилю професійного спілкування з об'єктами професійної діяльності, певних способів і засобів на позаробочі сфери;
- 2) загальному «погрубленні» людини;
- 3) змінах в «Я» – образі посадової особи. Вчені, котрі досліджували «професійну деформацію службовців», описали також можливість появи її:
 - до 5-ти років – незначна;
 - 6-10 років – початковий і середній рівень;
 - 11-15 років – досить висока; [17]
 - понад 15 років – деформація у певних службовців є неминучою.

Ступінь зміни свідомості людини, є у прямо пропорційному зв'язку з терміном роботи на державній службі.

Детермінована професійною деформацією зміна мотиваційного континууму держслужбовця призводить до зловживань посадовими повноваженнями, владою та посадовим становищем, здебільшого котрі проводяться на корупційній основі [18].

Зміна бюрократичного ставлення держслужбовця до професійних обов'язків у корупційне потребує, як вважає П. А. Кабашов, його психологічної готовності до порушення закону і конфлікту інтересів.

Наслідком неврегульованості конфліктів інтересів у звичайній роботі держслужбовців є те, що у них розпочинають домінувати групові професійні мотиваційні стереотипи, частина котрих є «корисливі» мотиви. Дані пріоритети, далі призводять до ПД, спонукають держслужбовців до застосування посадового становища для власного збагачення, сприяють масовому поширенню хабарництва.

1.4 Заходи щодо запобігання професійної деформації у держслужбовців

Головною вимогою до керівника органу державної влади є вміння відігравати роль активного суб'єкта попередження ПД серед підлеглих. Це передбачає у нього певну психологічну готовність, котра складається з 4 головних компонентів: [32]

- мотиваційного (мотиви, цілі та завдання);
- когнітивного (знання);
- операційного (вміння та навички);
- особистісного (індивідуальні властивості керівника).

Отже, керівник як суб'єкт попередження ПД має: [31]

- бути сильною, урівноваженою людиною з досить високим рівнем самоусвідомлення та вмінням контролювати свій емоційний стан;
- має мати управлінську компетентність;
- вміти об'єктивно критикувати дії та вчинки підлеглих;
- бути готовим допомогти підлеглому в критичних ситуаціях;
- сприяти просуванню підлеглих по службі;
- забезпечувати навчання та перепідготовку підлеглих;
- формувати сприятливий соціальний і психологічний клімат.

Значну роль у запобіганні керівником професійній деформації підлеглих відіграє стиль його управління. Демократичний та ліберальний стилі не приводять до розвитку ПД, тоді як авторитаризм у керівництві

формує напружений психологічний клімат в колективі [22].

Як свідчать результати проведеного соціологічного дослідження «Рівень професійної деформації держслужбовців», багато хто з керівників державних органів теоретично підтримує демократичний стиль управління (15,2%), хоча у роботі перевагу надає авторитарному стилю (27,2%) [39].

Більшість заходів щодо попередження процесу ПД не будуть ефективними, якщо самі держслужбовці не приєднуються до них. Це розуміють особи, котрі взяли участь у дослідженні: 56,2% збереження власного психічного здоров'я покладають на себе; 25,7% – на колектив; 22,9 % – на власного керівника [21].

Держслужбовцю слід розвивати себе як цілісну, самодостатню та гармонійну особу, котра удосконалює себе і навколишнє середовище; може оптимально організовувати свою діяльність, міжособистісну взаємодію.

Держслужбовець має вміти керувати власним психічним здоров'ям, що передбачає тренування особистої психіки, розкриття та використання її резервів, вдосконалення психічних процесів, виховання в собі волевих якостей, дисципліна розуму і почуттів [22].

Держслужбовцю слід навчитися активного та психічного саморегулювання, чітко розуміти цілі і характер впливу, оволодіти технікою як вагомим компонентом професійної етики.

Загалом ступінь активізації особистих зусиль держслужбовця, націлених на подолання життєвих проблем, почуття власної відповідальності набувають великого значення під час соціальної адаптації до умов держслужби. Ці якості часто є визначальними в психологічних реакціях на важливі події життя людини, та можуть впливати на процес регулювання поведінки.

Держслужбовець для попередження процесу власного ПД має:

- знати про власне психічне здоров'я, його роль для ефективного виконання обов'язків, чинники негативного чи позитивного впливу

на психіку особи, види психогігієни та специфічних засобів впливу на себе;

- вміти контролювати власні почуття і психічні стани під час виконання власних функцій,
- дотримуватися здорового способу життя;
- уникати несприятливих умов життя, активно займатися спортом, організовувати власний відпочинок, морального і психічного перевантаження, запобігати деструктивним стосункам, не допускати фізичного [27].

У будь-якої людини не завжди достатньо знань, умінь та навичок для ефективної протидії та запобігання професійній деформації. Актуальним є питання формування психологічної служби в органах державної влади.

Держслужбовці недооцінюють роль психологічної допомоги, про що свідчать результати дослідження: тільки 0,9% працівники вказали, що в разі настання у них психологічних труднощів вони звернуться до психолога, тоді як на себе покладаються 55,2%, на сім'ю – 42,9%, і тільки 9% – на керівника.

Психологічна служба має працювати в напрямі підвищення психологічної стійкості держслужбовців, має на меті:

- психологічний відбір кадрів;
- допомоги у раціональному розподілі кадрів з врахуванням психологічних даних;
- збільшення компетентності працівників;
- діагностика психологічного клімату в колективі;
- психологічну підготовку кадрів на певні посади;
- участь в атестації держслужбовців;
- консультування керівників держслужбовців;
- виявлення психологічних проблем держслужбовців;
- прогнозування рівня психічного стресу держслужбовців під час виконання посадових обов'язків;

- розробку пропозицій службовцям щодо попередження ПД серед підлеглих [18].

Основною метою даної психологічної служби є психологічний супровід діяльності держслужби для системного розвитку її кадрового складу.

Метою є організація комфортних умов для досягнення високого рівня ефективності роботи держслужбовців. Практичний психолог має вміти, для попередження професійної деформації державних службовців: [45].

- провести оцінку чинників впливу на їхню психіку;
- знаходити психологічні проблеми у рішенні посадових завдань;
- оцінити рівень психологічної стійкості службовців до впливу психічних чи травматичних факторів;
- прогнозувати рівень психічного стресу;
- надати пропозиції службовцям щодо попередження ПД серед підлеглих;
- психологічна допомога спеціалістам всіх категорій.

Надано модель організації професійної роботи практичних психологів в державних органах, котра розкриває: [45].

- функціональні ролі фахівця; складові діяльності – об’єктивні (напрями і види, професійного впливу) та суб’єктивні (професійні позиції, власні психологічні характеристики людини);
- суб’єктивні та об’єктивні умови і фактори, що впливають на цю діяльність.

Важливим принципом запобігання емоційному вигоранню та професійній деформації є дотримання вимог психогігієни.

Психогігієна – це галузь психіатрії та гігієни, що вивчає чинники й умови навколишнього середовища та спосіб життя, що позитивно впливають на психічний розвиток і стан людини, і розробляє рекомендації щодо збереження психічного здоров’я [45].

Існують такі методи професійної психогієни:

- наявність професійних цілей;
- оволодіння вміннями та навичками саморегуляції;
- підвищення самооцінки;
- обмін інформацією з колегами (спілкування з колегами);
- емоційне та індивідуальне спілкування (поза роботою); [27]
- пошук захоплень, не пов'язаних із професійною діяльністю (хобі);
- піклування про власне здоров'я, фізичний стан, зовнішній вигляд.

Керівник має мати достатньо високий рівень психологічної готовності до попередження ПД серед підлеглих, відповідні знання, уміння, навички, а також почуття високої відповідальності за них.

Керівник не має негативно впливати на підлеглих і слідкувати за тим, щоб службовці не впливали негативно один на одного. Керівник оцінює роботу службовців, приймає рішення, заохочує та накладає стягнення, задовольняє їхні потреби, тому він має вміти правильно критикувати дії та вчинки підлеглих [41].

Іноді заходи щодо попередження ПД не досягають цілі, якщо до них не приєднуються самі держслужбовці. Вони мають позитивно впливати на зовнішні, соціальні чи психічні події, стани, процеси, власну поведінку та діяльність для збереження власного фізичного і психічного здоров'я.

Службовець не зможе стати суб'єктом попередження ПД, якщо не навчиться володіти власним внутрішнім станом, своїми думками та емоціями.

«Саногенне» мислення базується на внутрішніх цілях людини, орієнтується на досягнення повної інтеграції уявлення службовця державного управління про себе, суб'єктивні фактори власної поведінки та діяльності.

Воно потребує індивідуальної напруженості, так як реалізується як свідоме мислення, що потребує конкретної організації, навчання й виховання.

Висновок до 1 розділу

Отже, в процесі аналізу специфіки роботи держслужбовців, обумовленою соціальним статусом власної професійної роботи, великою мірою схильні до професійних деформацій.

Дану специфіку слід враховувати під час підготовки, перепідготовки і підвищення кваліфікації держслужбовців. Це допоможе вирішити питання, котрі перешкоджають розвитку державної сфери, котра має важливе значення для стабільного розвитку держави.

Держслужбовцю слід розвивати себе як цілісну, самодостатню та гармонійну особу, котра удосконалює себе і навколишнє середовище; може оптимально організовувати свою діяльність, міжособистісну взаємодію.

Службовець має вміти керувати власним психічним здоров'ям, що передбачає тренування особистої психіки, розкриття та використання її резервів, вдосконалення психічних процесів, виховання в собі вольових якостей, дисципліна розуму і почуттів [22].

РОЗДІЛ 2

ХАРАКТЕРИСТИКА МЕТОДІВ ДОСЛІДЖЕННЯ І ЕКСПЕРИМЕНТАЛЬНОЇ ВИБІРКИ

2.1 Характеристика експериментальної вибірки працівників Управління Держпраці у Вінницькій області

Протягом вересня та жовтня 2021 року на базі Управління Держпраці у Вінницькій області проводилося дослідження професійної деформації та профілактика виникнення ознак деформації особистості у службовців Управління Держпраці у Вінницькій області.

У дослідженні взяли участь 50 держслужбовців, з них 30 чоловіків та 20 жінок. Вік учасників дослідження: від 25 до 65 років. Середній вік: 35-45 років.

Досліджувані виявили бажання до співпраці та саморозкриття. Слід зазначити наявність високого рівня вмотивованості з метою самоаналізу та бажання мати зворотній зв'язок щодо інформації про їхній актуальний рівень розвитку емоційного інтелекту (EI) та шляхи його розвитку.

Протягом вересня та жовтня 2021 року на базі Управління Держпраці у Вінницькій області проводилося дослідження ПД та профілактика появи ознак деформації людини у працівників Управління Держпраці у Вінницькій області.

Управління Держпраці у Вінницькій області знаходиться за адресою: 21050, м. Вінниця, вул. Магістратська, буд. №37.

Електронна пошта: dsp@vn.dsp.gov.ua [31].

Керівником організації є МАРУНЬКО ВОЛОДИМИР ВАСИЛЬОВИЧ.

Час роботи: пн-чт 08:00-17:00, пт 08:00-15:45.

Прийом громадян керівництвом управління щоп'ятниці з 8:00 до 12:00.

Обідня перерва з 12:00 до 12:45.

Види діяльності: 84.11 Державне управління загального характеру.

Організаційно-правова форма: Орган державної влади.

Форма власності: Державна власність (власність територіальних громади).

Управління Держпраці у Вінницькій області утворено як юридична особа публічного права, є правонаступником прав та обов'язків територіального управління Державної служби гірничого нагляду та промислової безпеки у Вінницькій області і Державної інспекції з питань праці у Вінницькій області, в результаті реорганізації (Постанова КМУ від 11.02.2015 р. № 100) [31].

Управління Держпраці у Вінницькій області реалізує державну політику у сферах промислової безпеки, гігієни праці, охорони праці, а також з питань нагляду та контролю за додержанням законодавства про працю.

«Положення про Державну службу України з питань праці» було затверджене 11.02.2015 р. [45].

З інформацією про результати проведених заходів можна ознайомитись на веб-порталі ІАС ДНК за посиланням: <https://inspections.gov.ua/>.

Головні етапи емпіричного дослідження:

1. Підбір та аналіз літературних джерел. На даному етапі був проведений підбір та аналіз теоретичного матеріалу щодо проблематики диплому, були розглянуті та проаналізовані наукові дослідження щодо виявлення та уникнення стресового стану у держслужбовців Управління Держпраці у Вінницькій області.

2. Побудова моделі дослідження. На даному етапі був здійснений підбір психо-діагностичних способів та методик, були підібрані критерії для математичної обробки даних.

Серед методів дослідження застосовані: теоретичні – способи аналізу та синтезу, інтерпретації та узагальнення; емпіричні: методики тестування, математичної статистики.

У дослідженні застосовані методики: «Стратегії подолання стресових ситуацій (SACS) С. Хобфолла, Тест «Копінг-стратегії» Р. Лазаруса, «Діагности рівня емоційного вигорання» В. В. Бойка, Методику визначення

стресостійкість й соціальної адаптації Холмса й Рая, Тест PSM-25 (рівень психологічного стресу) [29].

Також було застосовано математичні способи обробки інформації: критерій Колмогорова-Смірнова для визначення типу розподілу даних та коефіцієнт кореляції Пірсона для знаходження кореляційних зв'язків між змінними.

3. Організація та проведення дослідження. На даному етапі виконувала практична частина дослідження, у котрій мало місце організація нашого дослідження та його проведення на вибірці службовців Управління Держпраці у Вінницькій області.

Був проведений короткий інструктаж, респонденти (особи) одержали бланки, в яких було описано кожний спосіб. Бланки не підписувались у зв'язку з конфіденційністю.

4. Обробка результатів дослідження. На даному етапі була проведена первинна обробка даних за певним способом, компонування матеріалу, занесення даних до таблиць та графічне представлення одержаних результатів.

Потім здійснювались обрахунки для знаходження кореляційних зв'язків між шкалами за допомогою критеріїв математичної обробки даних, отримані результати заносились до таблиць.

5. Інтерпретація отриманих результатів та їх оформлення. На даному етапі був структурований та проінтерпретований матеріал за конкретним методом. Кожний показник інтерпретувався відповідно з описом шкал, що поданий у використаних методиках.

Вибірку дослідження склали 50 службовців Управління Держпраці у Вінницькій області, віком від 25 до 65 років, 20 жінок та 30 чоловіків.

Стаж роботи – від 2 до 16 років.

Посади: начальник головного управління, перший заступник начальника головного управління, заступник управління, головні інспектори, спеціалісти, помічник з кадрового забезпечення, старший інспектор.

2.2 Характеристика методів дослідження

Для того, щоб провести дослідження, необхідно провести детальний опис психологічних діагностичних методик, котрі будуть використані в процесі магістерського дослідження:

1. Опитувальник «Стратегії подолання стресових ситуацій» – SACS (С. Хобфолл) [25, 40]. Дана методика дозволяє виміряти головні «копінг-стратегії», за допомогою яких працівник справляється зі стресовою ситуацією.

Згідно з концепцією С. Хобфолла, «копінг» є стійкою тенденцією, стратегією поведінки. Автор визначає активні та пасивні «копінги», «просоціальні» та «антисоціальні», прямі та опосередковані.

Методика містить 54 запитання, що стосуються поведінки людини в різних ситуаціях. Досліджуваній має їх оцінити за шкалою від 1 до 5.

Методика дозволяє діагностувати такі шкали: 1) «асертивні» дії; 2) вступ в соціальний контакт; 3) пошук соціальної підтримки; 4) обережні дії; 5) імпульсивні дії; 6) уникнення; 7) маніпулятивні дії; 8) асоціальні дії; 9) агресивні дії [25].

2. «Діагностика рівня емоційного вигорання» В. В. Бойка. Дана методика розроблена В. В. Бойком на базі теоретичної концепції розвитку стресу та його стадій. Як вказує автор методики, емоційне вигорання проходить III стадії розвитку: стрес та виснаження.

Кожна з даних стадій має характерні 4 симптоми, одні з них можуть бути – вираженими, а інші стадії – менше чи взагалі не сформуватися. Завдання містять 84 запитання, на котрі особи мають відповісти «Так» чи «Ні» [31].

Симптоми фази напруження:

1. Переживання психо- травмуючих обставин.
2. Незадоволеність собою.
3. «Загнаність у кут»

4. Тривога і депресія.

Симптоми фази «резистенція»:

1. Неадекватне вибіркове емоційне реагування.
2. Емоційна та моральна дезорієнтація.
3. Розширення сфери економії емоції.
4. Редукція професійних обов'язків.

Симптоми фази виснаження:

1. Емоційний дефіцит.
2. Емоційне відчуження.
3. Індивідуальне відчуження.
4. Психосоматичні та психо- вегетативні порушення.

Аналіз результатів за даним методом дозволяє встановити, котра фаза емоційного вигорання сформована, а котра на стадії формування чи взагалі відсутня. А також можна діагностувати домінуючі симптоми в певній фазі емоційного вигорання.

3. Тест «Копінг-стратегії» Р. Лазаруса. Методика «Копінг-стратегії» Р. Лазаруса призначена для діагностики «копінгів», тобто методів подолання проблем в різних сферах психічної діяльності. Вона була стандартизована Крюковою Т.Л. та Куфтяк Е.В. на вибірці з 1600 осіб, як психічно здорових, так і хворих [35].

На думку Р. Лазаруса, особистість має прикладати зусилля, щоб впоратися зі складною життєвою ситуацією і для цього вона може або долати проблеми, або їх уникати чи ігнорувати, або ж терпіти їх негативний вплив.

І в залежності від власних властивостей людини буде застосовувати будь-які «копінг-стратегії». Ми можемо або намагатися змінити ситуацію, або пристосуватися до неї, якщо змінити щось не в наших силах.

Методика складається з 50 запитань, кожне з яких описує поведінку людини в важкій ситуації. Службовець має чітко вказати, як часто він застосовує цю манеру поведінки: від 0 («ніколи») до 3 («часто») [35].

Опитувальник містить в собі такі шкали: конфронтація; пошук

соціальної підтримки; самоконтроль; стратегія «втечі-уникнення»; дистанціювання; прийняття відповідальності; вирішення проблеми та позитивної переоцінки. Кожна зі шкал виражається на слідуючих рівнях: адаптивному, адаптаційному пограничному та «дезадаптивному».

4. Методика PSM-25 (психологічний стрес). Методика PSM-25 або Шкала PSM-25 Лемура-Тесьє-Філліон («LemyrTessier-Fillion») призначена для діагностики психологічного стресу [21].

Інші методики діагностують фізіологічні та граничні прояви стресу, а дана методика націлена психологічний аспект переживання стресу чи напруги. Адаптація методики та його переклад здійснена Н. Водопьяновою на вибірці вчителів, студентів та комерційного персоналу, в кількості 500 осіб.

Методика призначена для осіб віком від 18 до 35 років. Автор наводить інформацію про достатню надійність та валідність адаптованої методики.

Службовцям пропонується оцінити твердження, що описують психічний стан, за 8-бальною шкалою (від 1 – «ніколи», до 8 – «постійно»). В результаті можна отримати більше 155 балів, що означає високий рівень стресу, від 154 до 100 балів – середній, менше 100 балів – низький [21].

5. Методика визначення стресостійкості й соціальної адаптації Холмса й Раге. Методика була розроблена вченими США, Холмсом та Раге, котрі проаналізували вплив стресу на появу соматичних захворювань.

Автори проаналізували історії життя та хвороб 5000 осіб і встановили, що перед захворюванням більшість людей переживали серйозні потрясіння, причому як радісні, так і сумні [44].

Самі тести являють собою список стресогенних подій, кожен з яких автори оцінили в певне число балів. Службовцю пропонується позначити ті події, котрі відбулися в його житті протягом 2021 року, якщо подія відбувалася двічі, слід її рахувати так само 2 рази.

Підраховується сума балів за всі події. Якщо вона становить менше 150 балів – це вказує на досить високу стресостійкість; 150-199 – середню; 200-

299 – погранична, а 300 та більше – низька, що вказує на високу вірогідність соматичних та психічних захворювань.

Висновок до 2 розділу

Отже, на даному етапі був здійснений підбір психо-діагностичних способів та методик, були підібрані критерії для математичної обробки даних.

Протягом вересня та жовтня 2021 року на базі Управління Держпраці у Вінницькій області проводилося дослідження професійної деформації та профілактика виникнення ознак деформації особистості у службовців Управління Держпраці у Вінницькій області. У дослідженні взяли участь 50 держслужбовців, з них 20 чоловіків та 30 жінок. Вік учасників дослідження: від 25 до 65 років. Середній вік: 35-45 років.

У дослідженні застосовані методики: «Стратегії подолання стресових ситуацій («SACS») С. Хобфолла, Тест «Копінг-стратегії» Р. Лазаруса, «Діагности рівня емоційного вигорання» В. В. Бойка, Методику визначення стресостійкості й соціальної адаптації Холмса й Раге, Тест PSM-25 (рівень психологічного стресу) [29].

РОЗДІЛ 3

АНАЛІЗ ПРОФЕСІЙНИХ ДЕСТРУКЦІЙ ПРАЦІВНИКІВ УПРАВЛІННЯ ДЕРЖПРАЦІ У ВІННИЦЬКІЙ ОБЛАСТІ

3.1 Аналіз результатів дослідження професійних деструкцій за психо-діагностичними методиками у працівників Управління Держпраці у Вінницькій області

Результати за методикою «Стратегії подолання стресових ситуацій» – «SACS» С. Хобфолла. Аналізуючи отримані результати за методикою С. Хобфолла, можна стверджувати, що у багатьох осіб виражений середній рівень копінг-стратегій [21].

Серед показників високого рівня дещо вищими є результати за такими копінг-стратегіями: асоціальні, пасивні та прямі, тобто частіше службовці застосовують для подолання стресу уникання, агресивні дії, жорсткість, цинічність та імпульсивні дії (табл. 3.1, рис. 3.1).

Таблиця 3.1 – Відсоткове співвідношення вибору копінг-стратегій Управління Держпраці у Вінницькій області за методикою С. Хобфолла

№	Стратегії подолання	Модель поведінки (дії)	Ступінь вираженості		
			низький	середній	високій
1	Активна	Асертивні (впевнені дії)	25	60	15
2	Просоціальна	Вступ до соціального контакту	30	60	10
3	Просоціальна	Пошук соціальної підтримки	20	70	10
4	Пасивна	Обережні дії	25	65	10
5	Пряма	Імпульсивні дії	15	65	20
6	Пасивна	Уникання	15	60	25
7	Непряма	Маніпулятивні дії	25	60	15
8	Асоціальна	Жорсткість, цинічність	10	70	20
9	Асоціальна	Агресивні дії (тиск відмова від пошуку альтернативних дій)	10	65	25

Також у 25% осіб Управління Держпраці у Вінницькій області менше виражені про соціальні копінг-стратегії: вступ до соціального контакту, пошук соціальної підтримки та пасивна копінг-стратегія – обережні дії.

Можемо припустити, що характеристика професійної роботи формують у держслужбовців такі механізми вирішення проблемних ситуацій, котрі вимагають стійкості. Також розвивається цинічне ставлення до проблем та людей, з котрими їм доводиться зустрічатися у власній діяльності.

Зовсім не вираженими виявилися «просоціальні стратегії» – так, для держслужбовців нетипово звертатися по допомогу чи шукати підтримки, так як зустрічаючись з кризовими ситуаціями, вони мають їх вирішити, часто просто не маючи змоги отримати підтримку [21].

Службовців вчать впевнено діяти в критичних ситуаціях, тому стратегія обережні дії також виявилась їм не властивою.

Враховуючи якості сучасного життя, економічну нестабільність, стресові ситуації, можна припустити, що перераховані копінг-стратегії якраз і дозволяють держслужбовцям, долати стрес або уникаючи проблеми.

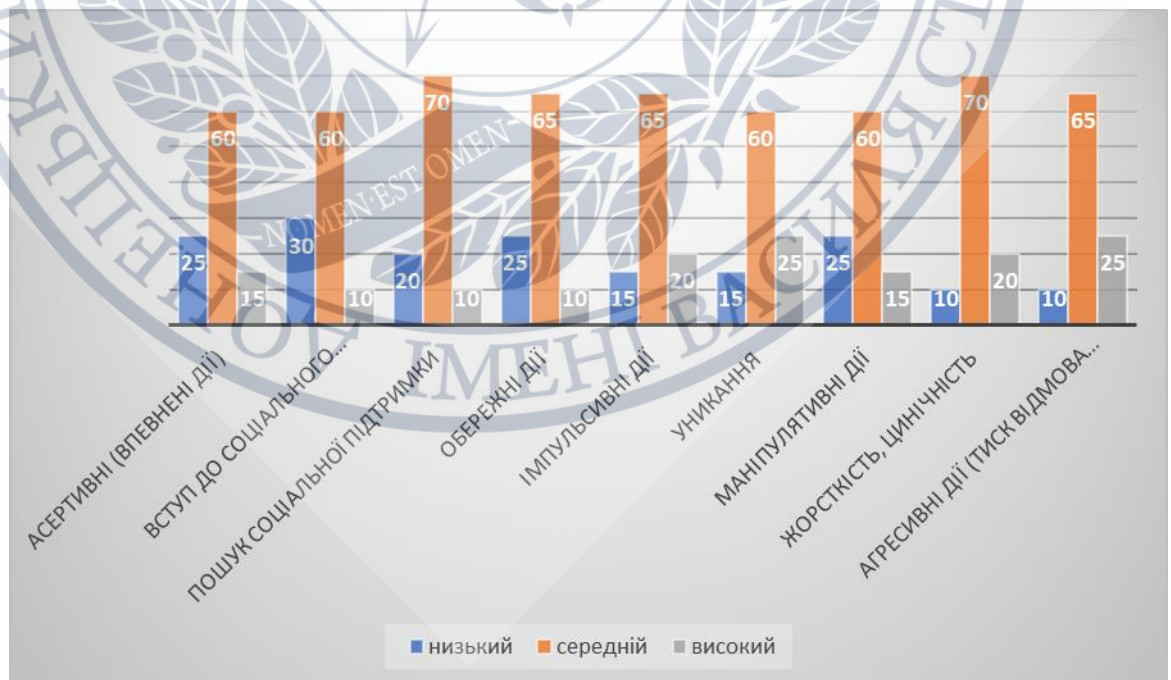


Рисунок 3.1 – Відсотковий розподіл копінг-стратегій за методикою С. Хобфолла

Низький рівень «асертивних» (впевнених) дій – у 25% осіб викликає занепокоєння, так як саме в їх професійній діяльності слід бути впевненим та показувати впевнену поведінку колегам.

Результати за діагностикою рівня емоційного вигорання В. В. Бойка. Наступними розглянемо результати за способом діагностики рівня емоційного вигорання В. Бойка (табл. 3.2., рис. 3.2.).

Таблиця 3.2–Середні показники рівня емоційного вигорання в групах держслужбовців Управління Держпраці у Вінницькій області з різним стажем роботи

Стаж роботи	Фази емоційного вигорання за В.В. Бойко		
	Напруження	Резистенція	Виснаження
До 5 р.	31,70	42,90	28,05
5-10 р.	39,62	56,84	36,11
Понад 10 р.	31,51	51,49	34,51

Як зрозуміло з табл. 3.2, найвищий рівень всіх показників діагностовано в групі осіб, що працюють 5-10 років. Саме вони мають найвищі показники стресу, «резистенції» та вигорання.

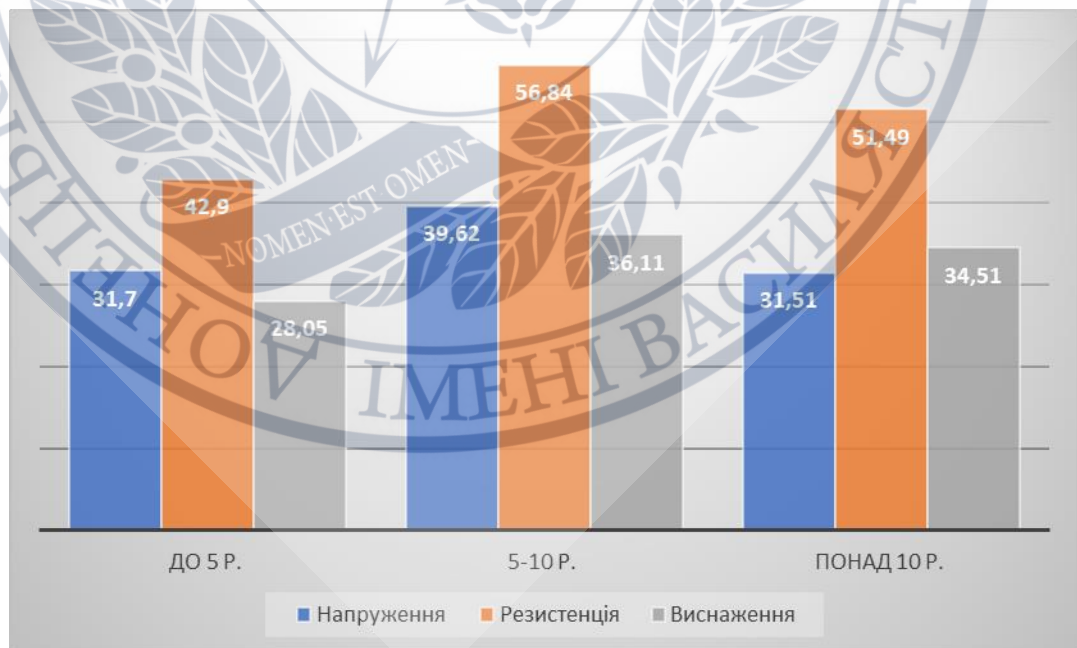


Рисунок 3.2 – Розподіл показників емоційного вигорання держслужбовців в залежності від стажу роботи

Отже, можемо припустити, що особи, котрі працюють менше 5 років, ще не встигли вигоріти та досягти серйозних емоційних порушень та ПД. Даний факт відзначаємо, як великий запас міцності психічних регуляторів емоційної поведінки в молодому віці.

Особи, котрі працюють більше 10 років вже звикли до певних умов роботи та призвичаїлися до проблем та напруження на роботі.

Серед конкретних симптомів у багатьох осіб розвинута апатія – відсутність реакції страху у кризових ситуаціях, а також іноді з'являється відчуття емоційного і фізичного виснаження.

Соціальні та психологічні симптоми відсутні, а от поведінкові симптоми проявляється під час змін робочого графіку та навантаження роботи в сфері діяльності; проявлення симптому під час невиконання важливих обов'язків, чи «застрягання» на дрібницях; «дистанційованість» від службовців, підвищення неправильної критичності [21].

Результати тесту «Копінг-стратегії» Р. Лазаруса. Для виявлення характеристики вибору копінг-стратегій в умовах професійного стресу у держслужбовців Управління Держпраці з різним стажем роботи, був проведений аналіз їх відповідей та обраховані % по кожній копінг-стратегії для груп з різним стажем роботи (табл. 3.3, рис. 3.3).

Таблиця 3.3 – Особливості використання «копінг-стратегій» держслужбовцями Управління Держпраці в залежності від стажу роботи

Копінг-стратегії	1 група (до 5р.)	2 група (від 5 до 10 р.)	3 група (більше 10 р.)
«Конфротаційний» копінг	1%	2%	1%
Дистанціювання	11%	18%	16%
Самоконтроль	41%	16%	50%
Пошук соціальної підтримки	35%	62%	50%
Прийняття відповідальності	29%	16%	50%
«Втеча-уникнення»	11%	2%	2%
Планування вирішення проблем	47%	50%	50%
Позитивна переоцінка	33,5%	28%	50%

У табл. 3.3 представлена інформація про використання копінг-стратегій у осіб I, II та III групи, котрі показують що частина осіб з загального числа опитуваних вибирали той чи інший копінг-механізм.

Як можна побачити з табл. 3.3, є відмінності між службовцями з різним стажем роботи за такими копінг-стратегіями, як «втеча-уникнення», «пошук соціальної підтримки», «самоконтроль», «дистанціювання», «прийняття відповідальності», «позитивна переоцінка».

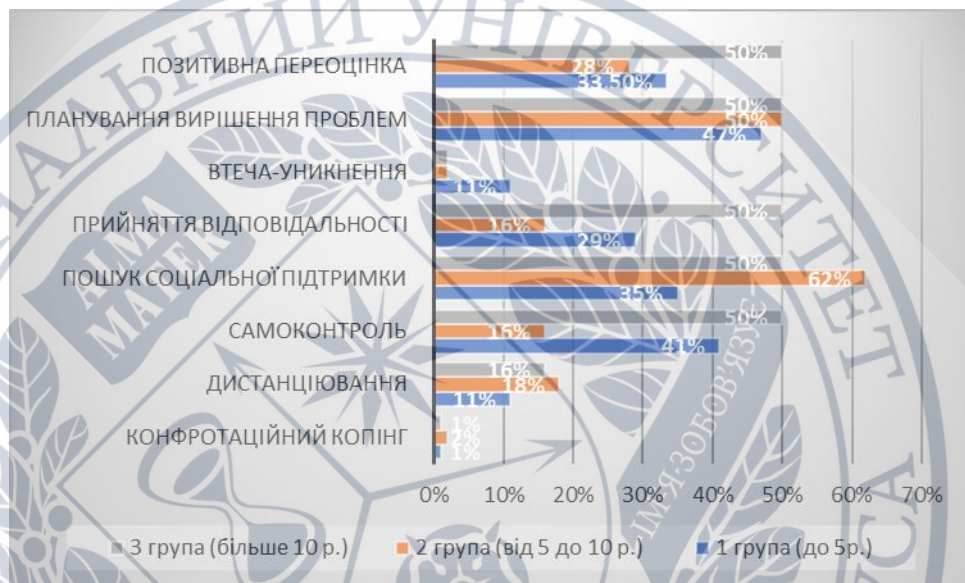


Рисунок 3.3 – Вибір «копінг-стратегій» держслужбовцями Управління Держпраці з різним стажем роботи

Звернення до «дистанціювання» особами II та III групи в різних стресових чи кризових ситуаціях передбачає конкретні когнітивні зусилля для зниження її важливості. Часте використання даного копінг-механізму носить, швидше, характер пасивної адаптації, так як не відбувається конструктивного вирішення труднощів [21].

Часте звернення до даного копінг-механізму сприяє прогресу процесу дезадаптації у власному середовищі держслужбовців. «Дистанціювання» допомагає людині економити власні емоційні і інтелектуальні ресурси [12].

Переважає такого копіngu у осіб II групи пояснюється досвідом реагування, що склався в професійному середовищі на різні кризові ситуації.

Отже, що в II групі, в певному віковому діапазоні, «дистанціювання» виходить на провідні позиції, забезпечуючи пасивну адаптацію до соціуму і збереження психіки людини самого службовця.

Переважає «самоконтроль» у колег I та III групи говорить про високу інтенсивність використання даного методу для вирішення стресових і проблемних ситуацій.

«Самоконтроль» часто порівнюють з «інтелектуалізацією», при використанні якої відбувається розумове вирішення різних життєвих проблем.

Домінуюча позиція стратегії «самоконтроль» у осіб I групи пояснюється тим, що переважно це молоді службовці з досвідом роботи від року до 8 років, котрі ще доводять свій професіоналізм, завойовують авторитет серед колег, вищого керівництва [21].

Часте звернення до даного копінг-механізму може привести до певної «черствості» і стресу службовця в різноманітних життєвих чи професійних ситуаціях. Копінг-стратегія «пошук соціальної підтримки» є одним з найпотужніших копінг-ресурсів людини.

Соціальна підтримка – це захист, котрий перешкоджає захворюванню в кризових ситуаціях, приводить працівника до думки, що його цінують, люблять, піклуються про нього, і що він є членом соціальної мережі і має з нею взаємні зобов'язання [23].

Вища вираженість копінг-механізму «пошук соціальної підтримки» може бути пов'язана з тим, що особи II та III групи вважають звернення до родичів, сім'ї, знайомих, власному соціальному оточенню головним джерелом підтримки себе і засобом вирішення родинних чи соціальних проблем.

Враховуючи середній вік в даній групі і систему взаємин, що склалася на роботі, серед колег, в сім'ї, друзів, соціальна підтримка виступає важливим атрибутом життєдіяльності держслужбовця Управління Держпраці.

Менш високі показники «пошуку соціальної підтримки» у осіб I групи можна пояснити тим, що молоді спеціалісти, не маючи «соціальної підтримки», мають розраховувати лише на себе, на власні знання і вміння. Це відноситься будь-яких аспектів життя осіб I групи [21].

Соціальна підтримка може надати не тільки позитивний, але і негативний ефект, останній пов'язаний, з недоречним отриманням підтримки, що може привести до втрати контролю і безпорадності.

Стратегія «прийняття відповідальності», котра в даному випадку виявилася вираженою у осіб III групи, має на увазі під собою визнання власної ролі в певній проблемі і супроводжується при цьому спробами, діями для її вирішення.

І в даній якості службовці III групи мають виступають зразком для наслідування для молодих службовців I групи. Явний інтерес представляє порівняння копінг-стратегії «втеча-уникнення» у осіб I групи та II і III груп.

Дані стратегії неконструктивні, так як проблемна ситуація в разі їх використання не вирішується. Активне використання даного механізму молодими службовцями можна пояснити не відповідальним ставленням до вибору професії. Зіткнувшись з проблемами професійної діяльності, часто вчені та психологи вважають за краще піти з професії [40].

Негативні наслідки стратегії уникнення великі за наявності довгострокових стресорів.

Можна відзначити використання особами III групи копінга «позитивна переоцінка», котрий полягає в конкретних зусиллях по вирішенню проблемної ситуації позитивного значення.

Результати за методикою PSM-25 (психологічний стрес). У багатьох державних службовців Управління Держпраці у Вінницькій області, було виявлено середній рівень стресу (табл. 3.4, рис. 3.4).

Таким чином, у них з'являється менше різноманітних невротичних чи психологічних захворювань.

Таблиця 3.4 – Розподіл показників стресу у службовців Управління Держпраці у Вінницькій області

Шкала	Низький Рівень	Середній рівень	Високий рівень
Психологічний стрес	14 (7 осіб)	56 (28 осіб)	30 (15 осіб)

Вони мають середній рівень стресу в критичних ситуаціях. Середній рівень стресу вказує на можливість вчасно і спокійно відреагувати на будь-яку негативну інформацію, правильно себе поводити в критичній ситуації [33].

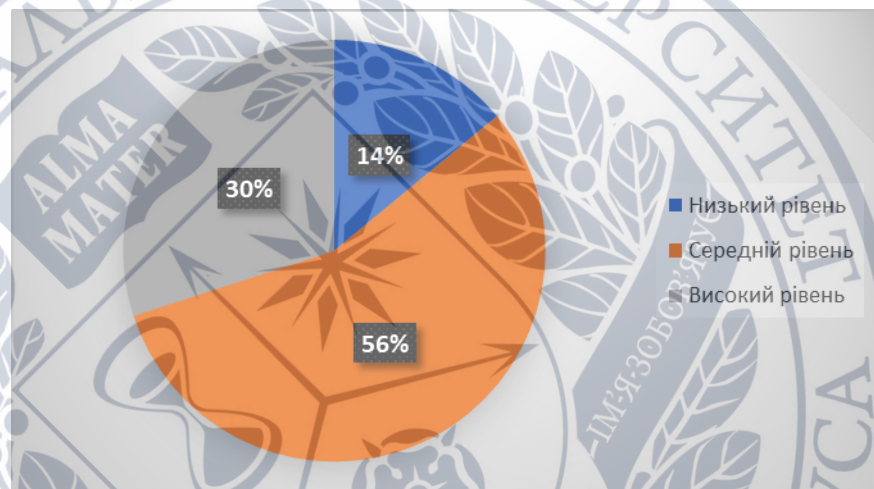


Рисунок 3.4 – Рівень вираженості психологічного стресу у держслужбовців Управління Держпраці

Проте відзначаємо, що у 15 осіб – високий рівень стресу (30 %), що може стати на заваді виконанню їх професійної діяльності та вимагає відпочинку та психологічної допомоги саме цим службовцям Управління Держпраці.

Результати за методикою діагностики рівня стресостійкості Холмса, Раге. В табл.3.5 зображено результати, отримані за способом діагностики рівня стресостійкості Холмса, Раге держслужбовцям Управління Держпраці.

Даний тест вимірює число стресових подій в житті працівника за останній рік. Чим більше набрали балів, тим меншою є стресостійкість [21].

Таблиця 3.5 – Розподіл показників стресостійкості у держслужбовців
Управління Держпраці

Шкала	Дуже висока (менше 150 балів)	Висока (150- 199 балів)	Середня (200-299)	Низька (300 та більше)
Стресостійкість	16% (8 осіб)	38% (19 осіб)	40% (20 осіб)	6% (3 особи)

Як можна побачити з табл. 3.5 та рис. 3.5, у багатьох осіб наявна висока та середня стресостійкість, що говорить про їх успішну адаптацію та вмінням витримувати стрес без шкідливих наслідків для організму.



Рисунок 3.5 – Розподіл показників стресостійкості у службовців
Управління Держпраці у Вінницькій області

У 16% службовців Управління Держпраці встановлено дуже високий рівень стресостійкості. І тільки отримали низький рівень – 3 особи (6 %), що підтвердити про їх вразливість до стресових подій.

3.2 Розробка програми профілактики професійних деструкцій для працівників Управління Держпраці у Вінницькій області

Проведене емпіричне дослідження рівня стресу, стресостійкості та копінг-стратегій у держслужбовців Управління Держпраці дозволило виділити головні «проблемні зони»: [45]

- досить високий рівень психологічного стресу;
- низька стресостійкість у значної кількості осіб;
- використання асоціальних копінг-стратегій (жорстокість, цинічність, агресивні дії);
- використання стратегій уникання;
- дистанціювання;
- недостатній рівень «просоціальних стратегій» (позитивна переоцінка, самоконтроль, пошук соціальної підтримки) [45].

Серед способів роботи зі стресом ефективним є тренінгова робота, котра має всі переваги групової терапії, а з іншої сторони – короткотривала та відповідає меті дослідження – зниження рівня напруження у службовців Управління Держпраці.

Саме тому, наступним кроком дослідження є розробка тренінгової програми, направленої на зниження рівня напруження у держслужбовців Управління Держпраці. Для проведення тренінгу було вибрано 15 осіб, котрі за результатами діагностики мали найкращі та найвищі показники стресу.

Тренінгова програма розрахована на 6 лекцій, тривалістю по 2 год. (Додаток А). Розробка тренінгової програми проводилась в III етапи.

Мета тренінгу: зниження рівня стресу у держслужбовців, сформувати адаптивні копінг-стратегії.

Цілі тренінгу: знизити рівень стресу у службовців, надати правильні адаптовані для них «копінг-стратегії».

Програма тренінгу складається з наступних етапів:

I етап – організаційний, було встановлено рівень стресу у службовців та відібрано 15 людей з достатньо високим рівнем психологічного стресу для участі в тренінгу (2 години). Метою є знайомство з учасниками тренінгу, первинна діагностика очікувань від роботи, орієнтування в програмі, правила групової роботи [45].

II етап – розробка та проведення тренінгу, ознайомлення з методами зниження рівня стресу (6 годин). Метою є роз'яснення поняття стресу, його

механізмів проявів; відпрацювання технік релаксації [45].

III етап – перевірка ефективності тренінгової програми, формування адаптивних копінг-стратегій (4 години). Метою є аналіз переважаючих копінг-стратегій службовців; навчання новим методам реагування на кризові ситуації, аналіз переважаючих копінг-стратегій осіб [45].

У сучасній економічній ситуації важливим є навичка розв'язання проблем, пов'язаних з емоціями. Комунікація між колегами може впливати на їх діяльність як позитивно, так і негативно. Це залежить від багатьох чинників, котрі об'єднує в собі ЕІ.

Дослідження показують, що високий ЕІ служить показником ментального здоров'я. Отже, він впливає не лише на показник успішності, але і на рівень щастя. Для того, щоб розвивати ЕІ слід: [26]

- навчитися розпізнавати власні емоції;
- інтерпретувати емоції;
- управляти емоціями.

Часто люди, котрі мають низький інтелект не можуть провести якісний аналіз власного рівня ЕІ та не знають котрий обрати шлях розвитку.

В Управлінні Держпраці, як було проаналізовано в 2 розділі, у держслужбовців недостатньо високі показники ЕІ, тому слід вжити заходів, щодо його розвитку, розроблених на базі представленого алгоритму запровадження ціннісного менеджменту.

Таким чином, для того, щоб рівень ЕІ службовців Управління Держпраці зростав, можемо запропонувати звернутися до Міжнародного центру «Креативні технології консалтингу» для того, щоб компанія розробила програму розвитку ЕІ для держслужбовців Управління Держпраці у Вінницькій області.

Ця консалтингова компанія, утворена в 2009 році для реалізації місії розвитку теми Емоційного Інтелекту (ЕІ) та запровадження практичної методології і сучасних «digital-рішень» в бізнес-практику на території країн Східної Європи [26].

Консалтингове агентство розробляє «Програму розвитку емоційного інтелекту держслужбовців», що включає III певні шляхи для службовців різних категорій, а також модель розвитку емоційного інтелекту (ЕІ) держслужбовця в Управління Держпраці у Вінницькій області.

Програма розвитку складається із 3 модулів, конкретно для кожної категорії державних службовців: [37]

1. Тренінги з розвитку ЕІ для ТОП-керівників Управління Держпраці у Вінницькій області. Спектр програм та тренінгів досить доступний.

Одним із успішних бізнес-тренерів із розвитку ЕІ є Ден Дубравін – практичний психолог, автор книги «Психологія емоцій: відчуття під контролем», експерт і тренер з розвитку ЕІ, засновник відомої в Україні «Школи Емоційного Інтелекту», директор Міжнародного Інституту Розвитку Емоційного Інтелекту (Мірей). На сайті Дена Дубравіна запропоновано декілька платформ та видів тренінгів з розвитку ЕІ.

Отже, пропонуємо 2-х денний тренінг з розвитку ЕІ. Тренінг проводиться на вихідних днях: з 10.00 до 20.00. Ціна тренінгу – 1000 грн.

Тренінг пропонується провести для 10 службовців різних ланок, щоб вони могли навчати колег та підлеглих.

Отже, що після курсу: [37]

- будете краще розуміти власні і чужі емоції, а також потреби та цінності, котрі стоять за ними;
- будете використовувати емоції для досягнення власних цілей;
- опануєте вмінням робити емоційний вибір;
- опануєте 10 нових технік управління емоціями;
- дізнаєтеся секрети і прийоми управління емоціями других осіб;
- збільшите рівень усвідомленості і контролю над емоціями;
- станете емоційно гармонійними і впевненими в собі.

2. Для керівників середньої ланки можемо запропонувати пройти онлайн курс «Школа EQ». Вартість курсу – 650 грн. Це особливий

навчальний відео курс по розвитку ЕІ, де можна підвищити емоційну компетентність.

У ньому зібрано все, що слід знати, вміти і робити щодо власних емоцій, почуттів і емоційних станів. Це 60% практичних вправ і 40% цікавого теоретичного матеріалу. З допомогою цього курсу службовці зможуть: [37]

- розпізнавати власні та чужі емоції;
- розуміти причину власних емоцій;
- управляти власними емоціями (звільнення від неприємних);
- опануєте техніки управління емоціями других осіб (як надихати, підтримувати, викликати прихильність до себе, веселити).
- підвищувати впевненість в собі і самоцінність.
- будете використовувати власні емоції для досягнення ефективності.

Тож даний курс підходить для державних службовців середньої ланки, так як включає теорію і практичні завдання, дозволяє навчатись, не відриваючись від виробничого процесу та професійних обов'язків.

3. Для службовців пропонується встановити додаток «Кишеньковий психолог». Мобільний додаток «Кишеньковий Психолог» – надійний помічник у вирішенні психологічних проблем і розвитку ЕІ.

Розроблено практичними психологами на базі сучасних досліджень ЕІ. В ньому зібрані ефективні психологічні засоби для емоційного здоров'я. «Кишеньковий Психолог» складається з 3 функцій: [24]

- «Щоденник емоцій»;
- «Тренажер емоційного інтелекту»;
- «Кишеньковий психолог».

«Щоденник емоцій» – інструмент, котрий дозволяє відстежувати власний емоційний стан протягом дня, тижня, місяця, року і бачити закономірності та причини. «Щоденник емоцій», розвиває вміння помічати емоції і аналізувати причини їх появи:

- 1) відзначай власний «Емоційний стан» мінімум 5 разів протягом дня.

Колесо емоцій складається з 10 емоцій і 8 сфер життя. Заповнюючи «Щоденник емоцій», слід співвідносити емоції, котрі з'являються зі сферами життя, котрі їх визвали.

2) «Розвиток ЕІ» визначається зростанням рівня ефективності і щастя. Контролюй і відзначай щодня цих два параметри.

а) «Рівень ефективності» означає досягнення поставлених цілей.

б) «Рівень щастя» визначає задоволення собою, іншими, життям в цілому. Всі дані збираються та проводиться аналіз в індивідуальному кабінеті на сайті emocontrol.net [24].

Кожного понеділка, працівник буде отримувати «Звіт про свій емоційний стан» за тиждень і рекомендації від «Кишенькового Психолога».

«Щоденник емоцій» – це діагностичний засіб розвитку власного ЕІ.

«Тренажер емоційного інтелекту» – це розроблені курси, котрі допоможуть за певний час підвищити рівень ЕІ і вирішити власну психологічну проблему.

Вправи випробувані і розроблені на базі досліджень в сфері психології та психотерапії. Семантичне ядро складається з технологій «когнітивно-поведінкової терапії», позитивної терапії, «гештальт-терапії».

Для активації психологічних курсів, слід натиснути кнопку «підписатися». Кожен день будуть приходити лекції із завданнями від «Кишенькового Психолога».

Тобто службовцям слід досліджувати інформацію, робити завдання. Вести записи власних відповідей в конкретному документі.

«Кишеньковий психолог» – це збірка покрокових інструкцій, котрі допоможуть отримати першу психологічну допомогу.

Отже, для службовців кожного рівня можемо запропонувати певний шлях розвитку ЕІ держслужбовців Управління Держпраці з врахуванням їх можливостей та специфіки професійних завдань.

Отже, вартість курсу розвитку ЕІ для 10 осіб складає 1000 грн*10=10000грн.

Вартість проживання протягом 2 днів у готелі = $450 \cdot 2 \cdot 10 = 9000$ грн.

Оплата за проїзд з Вінниці до Києва і в зворотному напрямку = $100 \cdot 2 \cdot 10 = 2000$ грн.

Вартість онлайн курсу для службовців середньої ланки:

(30 осіб) = $550 \cdot 30 = 16500$ грн.

Вартість послуг консалтингової компанії = 15000 грн.

Загальні витрати на розробку програми розвитку ЕІ = $10000 + 9000 + 2000 + 16500 + 15000 = 52500$ грн.

Для того, щоб службовці постійно розвивали та оновлювали власні знання у даній сфері пропонуємо модель розвитку ЕІ:[35]

1. Постійна оцінка ЕІ службовців різними способами.
2. Аналіз одержаних результатів.
3. Вибір найкращих способів розвитку ЕІ службовців.
4. Навчання службовців вищої ланки (тренінги).
5. Обмін досвідом з державними службовцями середнього рівня.
6. Ознайомлення службовців середнього рівня із основами ЕІ та розробка заходів із підвищення ЕІ.
7. Навчання держслужбовців нижнього рівня за рахунок мобільного додатку та у співпраці із службовцями середньої та вищої ланки.
8. Реалізація отриманих знань серед службовців, обмін досвідом.
9. Постійна перевірка досягнень державних службовців, отриманих знань та розвитку. За допомогою цієї моделі можна налагодити в Управлінні Держпраці у Вінницькій області безперервний розвиток та навчання держслужбовців, оцінку впливу ЕІ на їх діяльність до та після вжитих заходів та постійне самовдосконалення.

Висновок до 3 розділу

За результатом аналізу методикою, робимо висновки, що державні службовці в Управлінні Держпраці у Вінницькій області, котрі працюють

менше 5 років, ще не встигли вигоріти та досягти серйозних емоційних порушень та ПД. Даний факт відзначаємо, як великий запас міцності психічних регуляторів емоційної поведінки в молодому віці.

Особи, котрі працюють більше 10 років вже звикли до певних умов роботи та призвичаїлися до проблем та напруження на роботі.

Серед конкретних симптомів у багатьох осіб розвинута апатія – відсутність реакції страху у кризових ситуаціях, а також іноді з'являється відчуття емоційного і фізичного виснаження.

Таким чином, для того, щоб рівень ЕІ службовців Управління Держпраці зростав, можемо запропонувати звернутися до Міжнародного центру «Креативні технології консалтингу» для того, щоб компанія розробила програму розвитку ЕІ для держслужбовців Управління Держпраці у Вінницькій області.

За допомогою моделі «Постійна перевірка досягнень державних службовців, отриманих знань та розвитку» можна налагодити в Управлінні Держпраці у Вінницькій області безперервний розвиток та навчання держслужбовців, оцінку впливу ЕІ на їх діяльність до та після вжитих заходів та постійне самовдосконалення.

РОЗДІЛ 4

ОСОБЛИВОСТІ ПРОФЕСІЙНОЇ ДЕФОРМАЦІЇ ДЕРЖСЛУЖБОВЦІВ

4.1 Досвід роботи з усунення і профілактики деформації держслужбовців закордоном

Дослідження зарубіжного досвіду кадрового забезпечення органів державної влади та усунення і профілактики деформації держслужбовців закордоном допоможе у визначенні шляхів модернізації вітчизняної державної служби та сприятиме формуванню ефективної системи кадрового забезпечення, подоланню деформації держслужбовців закордоном.

Однак під час адаптації раціональних положень зарубіжного досвіду слід враховувати характеристики вітчизняного суспільства. Уряди різних країн запроваджують нові ідеї державного менеджменту, що передбачають широке використання в державній службі методів роботи, котрі застосовуються навіть і в приватному секторі.

Серед розвинених країн не вироблено єдиного стандарту визначення приналежності працівника до держслужбовців. У зв'язку з цим ускладнюється аналіз кількісного та якісного складу держслужбовців.

Зокрема, у США кількість федеральних службовців складає більше трьох мільйонів осіб. Разом зі службовцями штатів вони складають 16 % зайнятого населення. Понад 90 % працює у виконавчих органах влади[44].

У Великій Британії урядові службовці складають близько 6 % усіх зайнятих, у Франції – 15 % [29]. В США, крім працівників публічної влади та управління, до держслужбовців відносять працівників у сфері комунального обслуговування і пошти.

У Франції до держслужбовців відносять осіб, найнятих на роботу на постійній основі державою, місцевими органами влади, а також деякими державними установами [44].

Не вважаються держслужбовцями особи, що надійшли за договором у

державні установи, котрі виконують завдання державної служби, але їхня діяльність регламентується приватним правом (органи соціального забезпечення), а також особи, найняті акціонерними товариствами, що відносяться до державного сектору [41].

Ці розбіжності пояснюються різним розумінням поняття «державна служба», котрий залежить від концепції державної служби, що існує в певній країні. Синонімами держслужби в різних країнах є поняття «публічна служба» та «цивільна служба».

У США поняття «цивільна служба» вужче, ніж поняття «державна служба». Воно охоплює лише службовців державних установ. До нього не належать виборні посади, що пов'язані з юриспруденцією [34].

Не входять до нього і армійські та флотські посади, посади в поліції та інші. У світі простежується тенденція щодо скорочення управлінського персоналу та переведення певних категорій службовців з державного до приватного сектору.

Отже, відбувається зменшення кількості рівнів керівництва, спрощення управлінських структур, вдосконалювання процедур вироблення та прийняття рішень [44]. Ці кроки націлені на раціональне витрачання грошей платників податків, дані кошти мають витрачатися на необхідні людям програми і досягати при цьому бажаних цілей.

Якість діяльності держслужби за таких умов оцінюється за кінцевим результатом, що призводить до підвищення рівня організації держслужби. Принципи організації кадрового забезпечення органів публічної адміністрації закріплені в законодавстві США [38].

Цивільна служба в США підрозділяється на конкурсну і виняткову. Назва «конкурсна» означає, що всі призначення на дану службу здійснюються в процесі добору на конкурсних іспитах. Більше 90 % всіх держслужбовців проходять через конкурсну систему.

Конкурс вважається демократичною процедурою, що забезпечує дотримання принципу рівного доступу, а також ефективним способом

добору, так як дозволяє виділити більш придатних додержавної служби.

Також, висловлюється критика процедури конкурсного добору, при цьому зазначається як значна вартість таких процедур, так і фактична перевага осіб, котрі мали б можливість отримати кращу підготовку [34].

Суспільству набагато дорожче обійдеться непрофесіоналізм держслужбовця, тому варто широко запроваджувати процедуру конкурсного добору на державні посади й в Україні з відповідними удосконаленнями та пристосуванням до наших умов.

Виняткова цивільна служба в США регламентується спеціальними правовими актами, на неї не поширюються норми загального Закону про цивільну службу. До числа «виняткових» входять: службовці Агентства національної безпеки, ЦРУ, ФБР, Держдепартаменту, представництв США в міжнародних організаціях [44].

Важливою функцією щодо забезпечення інтересів і безпеки держави добір кандидатів здійснюється на інших принципах, а їхнім службовцям гарантується більш висока платня [28]. Всі претенденти, котрі відповідають встановленим законом стандартам, можуть претендувати на посаду в державній службі США.

Зазвичай відбирається до 5 осіб, що мають високу кваліфікацію, чиї кандидатури передаються на розгляд спеціального посадовця, котрий і виносить рішення, не допускаючи фаворитизму і дискримінації [27].

Законодавство США вимагає застосування дисциплінарних заходів щодо тих керівників, котрі: [33]

- дискримінують кого-небудь із претендентів;
- вимагають від претендентів непередбачених законом матеріалів, що не містять в собі оцінку виконання ними роботи, їх здібностей, схильностей, загальної кваліфікації;
- використовують офіційну владу для примусу до політичних дій;
- свідомо обманюють людину або перешкоджають її праву брати участь

у конкурсі для надходження на держслужбу;

- вчиняють на службовця вплив, для того щоб той відмовився від участі у конкурсі, з метою погіршити або поліпшити шанси одного з кандидатів;
- надають будь-яку перевагу, що не передбачена законом, якому-небудь кандидатові на посаду або службовцеві;
- призначають, просувають по службі родичів;
- здійснюють або намагаються вчинити кадрові дії як покарання щодо тих службовців, котрі скористалися власним правом на апеляцію;
- здійснюють або намагаються вчинити дії щодо персоналу, що є порушенням закону, правил щодо принципів системи заслуг [44].

Просування по службі в США проводиться по-різному, у залежності від рангу посади, що заміщується. Адміністративні і політичні керівники призначаються міністерством у справах цивільної служби.

При міністерстві існує спеціальний відбірковий комітет із призначення керівного складу цивільної служби. Комітет має конфіденційний комп'ютеризований список усього штату вищих адміністраторів, що містить дані про освіту, професію, стаж. У США заохочується мобільність персоналу.

Таким шляхом здобуваються нові знання і навички, встановлюються знайомства з іншими співробітниками і відкриваються перспективи для кар'єрного росту і розвитку особистості.

В відомствах США діє система регулярної оцінки роботи. При цьому мета і показники, за якими здійснюється така оцінка, визначаються спільно оцінюваною особою та її керівником. Всі кар'єрні чиновники зобов'язані регулярно проходити атестацію [37].

З 1979 р. в США існує Служба вищих керівників (СВК). Вона покликана забезпечити кадровий резерв як для кар'єрних, так і для політичних призначень, підвищити ділові якості адміністративного персоналу, зменшити проблеми взаємин між кар'єрними службовцями і

політичними призначеннями, здійснювати інші координаційні функції щодо управління персоналом [37].

Для вступу до СВК встановлено спеціальні професійні стандарти. Для надання кадровим службам більшої гнучкості крім постійних призначень передбачена також можливість тимчасових і надзвичайних призначень.

Тимчасові призначення можливі на термін не більш 3 років у випадках, коли відомству необхідно оперативно прийняти службовця для виконання спеціального проекту або важливої роботи, а звичайна процедура не підходить через її тривалість [32].

Надзвичайні призначення здійснюються на термін до 18 місяців у випадку необхідності. У США 14 урядових департаментів, у яких зайнято близько 85-90 % усіх федеральних державних службовців [29]. Департаменти мають загальну структуру, хоча можуть відрізнятися за розмірами і покладеними на них функціями.

Кожен департамент очолює секретар, котрий призначається президентом за схваленням сенату. Заступники секретаря і помічники секретарів також отримують політичне призначення. За даною ознакою державна служба США відрізняється від британської, у котрій чиновники, що відповідають за посадою заступникам секретаря, є службовцями на постійній основі [31].

Для **Франції** характерними є ознаки самоуправління в діяльності органів з управління державною службою, що допускає активну участь у ній профспілкових активістів, рядових співробітників.

З цією метою сформована мережа напівдержавних, напівгромадських органів, наприклад, Територіальна рада, Генеральна рада, Паритетний адміністративний комітет для узгодження прийнятих актів щодо держслужби з інтересами держслужбовців, обговорення альтернативних проектів щодо держслужби [32].

На відміну від США, де переважає концепція спеціалізації службовця в державному апараті, у Франції превалює концепція про необхідність широкої

підготовки для виконання як адміністративних, так і технічних функцій [46].

Французька держслужба прагне підбирати чиновників з досить високим рівнем загальної культури, здатних виконувати досить різні завдання.

У Франції державні службовці розподіляються на: функціонерів та службовців, котрі призначені на постійну посаду і введені у штат з наданням чину та підпорядковуються Статуту; не функціонерів, котрі набираються за контрактом і не включаються в штат [49].

У Франції є III типи конкурсів:

- 1) «зовнішній» – призначений лише для кандидатів, що вступають на держслужбу;
- 2) «внутрішній» – для просування службовців, що вже мають певний стаж;
- 3) «відкритий» – для всіх бажаючих, котрі відповідають вимогам.

Конкурс відкривається постановою відповідного міністра або іншої уповноваженої особи. У ньому визначається його тип. Конкурсна комісія підбирається з числа найбільш компетентних фахівців, відомих своєю неупередженістю. Дана комісія є цілком незалежною від адміністрації [44].

Конкурс включає письмовий і усний іспити. Під час письмового іспиту суворо дотримується принцип анонімності. Письмовий іспит може відбуватися у найрізноманітніших формах: завдання може полягати в редагуванні тексту, підготовці визначеного досє.

На усному іспиті оцінюється загальна культура кандидатів, їх спеціальні знання, а також здатність правильно викладати свої думки. Іноді кандидати піддаються тестуванню [30]. За результатами іспитів журі складає список придатних кандидатів, ранжируючи їх відповідно до отриманих оцінок.

Журі має право взагалі не схвалити жодного кандидата або надати їх менше, ніж число вакантних посад, а також скласти додатковий список. Цим повноваження журі вичерпуються. Його позитивна рекомендація дає

лише можливість, а не право одержання відповідної посади [44].

Одним з головних елементів кар'єри державного службовця у Франції є «гарантія повільного, але правильного просування за вислугою років або за старшинством перебування в даній установі. Цей принцип майже виключений у США, де не має автоматичного просування по службових сходах» [23].

Це є ще однією перевагою американської кадрової системи. Французька система державної служби є переважно кар'єрною. У ній працівник, призначений на державну службу, проводить усе своє професійне життя в організації з визначеною ієрархією.

Організація забезпечує відомий автоматизм його просування по службових сходах. Представляється, що така система забезпечує соціальну стабільність держслужбовцям, їх зацікавленість у перебуванні на державній службі, однак приводить до небажання виявляти ініціативу і творчий підхід у роботі. У Франції система підготовки, перепідготовки і підвищення кваліфікації кадрів містить у собі ряд елементів [43].

В університетах, юридичних і політичних інститутах готують потенційних вищих держслужбовців. Вони отримують теоретичну підготовку і потім використовуються на керівній роботі в органах публічної адміністрації, попередньо пройшовши ряд сходинок професійної діяльності.

Підготовка та перепідготовка кадрів здійснюється спеціалізованими інститутами: Національною школою, відомчими адміністративними інститутами. Велике значення традиційно надається старшинству чиновників у міністерській ієрархії [37].

Система добору, підготовки і просування по службі у **Великобританії** організована таким чином, щоб сприяти формуванню типу професійного керівника, адміністратора широкого профілю [26].

Політичні керівники міністерств цінують подібних професійних керівників, або «дженералістів» за британською термінологією, котрі перетворюють думки експертів у пропозиції і проекти, зрозумілі іншим

держслужбовцям і суспільству.

Також перевагою використання «дженералістів» у державному управлінні є те, що вони спрощують вирішення завдань загальної координації, завдяки своїй нейтральності та досвіду роботи можуть допомагати у знаходженні балансу між різними інтересами [28].

Однак, в останнім часом, у Великобританії збільшується кількість прихильників посилення ролі фахівців у державному управлінні за зразком американської моделі.

Прихильники спеціалізації адміністраторів вважають, що сучасна система державного управління настільки ускладнилася, що «дженералісти» не справляються з постійно зростаючим обсягом завдань і велика частка часу експертів витрачається на те, щоб викласти для них проблему, що склалася, в простій і доступній формі [31].

Великий акцент на удосконаленні усієї системи управління в цілому йде на шкоду конкретним напрямкам і цільовим завданням [76]. Тому знижується ефективність усієї системи адміністративно-державного управління.

У Великобританії набір на кадрову цивільну службу входить до компетенції Комісії зі справ цивільної служби. Уведено письмовий іспит загального типу як головну умову вступу на державну службу.

У Німеччині призначення федеральних державних службовців на посаду здійснюється Федеральним президентом або іншими уповноваженими інстанціями [26].

Претендент вважається призначеним на посаду після вручення йому грамоти про призначення, що містить у собі реквізити:

- вид службових відносин – «довічно», «на іспитовий термін», «у якості почесного службовця» або «на час» із указівкою терміну призначення;
- у випадку зміни характеру службових відносин – визначення нового статусу;

– при наданні посади – її назва [55].

Якщо така грамота не має встановлених законодавством реквізитів і форми, призначення вважається не дійсним.

До служби на вищому рівні I ступеня допускаються особи, котрі добре закінчили середню школу, пройшли спеціальну підготовку протягом 3 років та склали іспит за вимогами цього рівня [23].

До служби в Німеччині на вищому рівні II ступеня допускаються особи з вищою освітою, котрі склали I державний іспит, пройшли підготовчу службу протягом 2 років та склали II іспит.

Серед сфер, з яких рекрутується персонал чиновників, історично пріоритет має юстиція, економіка і соціальні науки. Традиційно професія юриста надавала кращі можливості для вступу на держслужбу [26].

Незважаючи на масовий приплив на службу в державний апарат фахівців різного профілю, юристи дотепер перебувають на провідних посадах в системі міністерств.

Такий підхід, пов'язаний з розумінням держави як творця і охоронця законів, а службовці з юридичною освітою краще всього підходять для цієї ролі. Оплата роботи держслужбовців за законодавством Німеччини має забезпечувати їм можливість цілком присвятити себе своїй професії.

Тільки фінансово забезпечений держслужбовець може правильно і законно здійснювати покладені на нього обов'язки. Всі питання щодо оплати врегульовано на єдиній нормативній основі, причому дані правові стандарти дійсні для Федерації, земель, муніципальних об'єднань, муніципалітетів, органів, установ і фондів, що є суб'єктами публічного права [37].

Особливості, характерні для окремих земель, можуть враховуватися тільки у випадках, що допускаються законом. У законодавчому порядку регулюються питання поведінки з особовими справами держслужбовців. Службовець має право на допуск до власної особової справи [28].

Йому повинно повідомлятися про всі скарги на нього і негативні висновки щодо його діяльності до внесення їх в особову справу. Його думка з

таких підстав має вноситися до особової справи.

В Німеччині держслужбовець зобов'язаний у зв'язку зі професійною необхідністю виконувати понаднормову роботу. Якщо понаднормова робота перевищує 5 год. на місяць, він отримує додатковий вихідний.

Система просування по службі детально регламентована законодавством. Вона заснована на 2-ох принципах: [57]

- підвищення кваліфікації (спеціальна перевірка і відповідна оцінка, або спеціальний іспит);
- принципу поступового просування (почергове проходження сходинок).

Виключення з правил допускаються тільки за спеціальним дозволом Федеральної комісії з кадрів [65]. У кожній з посадових груп просування по службі включає встановлену підготовку та іспитовий термін. Їхнє зменшення може відбутися, якщо службова робота оцінюється як «дуже добра».

Якщо держава в особі начальника не виконає власних зобов'язань щодо просування по службі, оплати або інших напрямків, чиновник має право вимагати відшкодування збитків. Службовець може бути переведений по службі в межах сфери службових повноважень власного роботодавця за власною заявою або у випадку професійної необхідності [23].

Переведення на посаду до іншого відомства без згоди державного службовця допускається тільки в тому випадку, якщо там такі ж умови проходження служби і рівнозначний попередньому основний оклад.

Досить цікавим вбачається досвід організації держслужби в **Китаї**.

У 1993 р. в Китаї було прийняте Положення про держслужбовців, що включає такі глави: загальні положення; права та обов'язки; категорії посад; наймання; оцінка роботи; компенсації; дисципліна; службове просування і зниження в посаді; призначення і звільнення; підготовка; заміни; механізми запобігання недоліків і конфліктів; платня, страховка; звільнення; вихід на пенсію; скарги та апеляції; управління та контроль над персоналом [55].

В кадровій службі Китаю проголошені принципи відкритості, рівності,

конкуренції і добору під час прийому кадрів на базі іспитів. З іншої сторони— професіоналізм держслужбовця має поєднуватися з його політичною свідомістю і відданістю комуністичним ідеям.

Ст. 16 Положення передбачає даний порядок зарахування на держслужбу: [52]

- публікується повідомлення про набір на вакантні посади;
- проводиться перевірка компетентності претендентів;
- здійснюється відкритий іспит;
- проводиться перевірка політичних і моральних якостей, здатність до роботи;
- за результатами іспитів і перевірки готуються списки претендентів осіб для зарахування до певних підрозділів.

Серед важливих обов'язків службовця Китаю слід відзначити: [52]

- дотримання Конституції і законів;
- виконання служби згідно до законів, актів та політики держави;
- підтримування тісних зв'язків з народом, прислухання до думки народу, сприймання контролю зі сторони громадськості та служіння їх інтересам;
- захист безпеки, честі та інтересів держави;
- збереження державної та професійної таємниці, справедливість, чесність і безкорисливість, самовіддане служіння суспільству [62].

Держслужбовці у Китайській Народній Республіці (КНР) наділені повноваженнями, необхідними для виконання службових обов'язків. Вони не можуть бути зміщені з посади, знижені в посаді, відправлені у відставку або піддані адміністративним стягненням за відсутності підстав, передбачених законом, і недотриманні встановленої процедури. Інтерес становить і теоретико-практичний інститут ротації державних службовців у Китаї.

Ротація охоплює переведення на інші посади, переміщення за посадою, призначення на заміну посади і відрядження для загартування [37].

У ст. 56 Положенням передбачається, що органи публічної адміністрації всіх рівнів повинні мати певну кількість вакантних місць для прийняття службовців за переведенням, переміщенням, призначенням на заміну посади. Якщо поняття «переведення на інші посади» і «переміщення за посадою» відомій у вітчизняній юриспруденції, то інші поняття в ній відсутні.

Призначення на заміну посади означає планомірне заміщення керівних посад у деяких сферах діяльності [97]. Відрядження для загартування означає планомірний відбір службовців, що перебувають на власних посадах, для направлення їх на визначений час у низові установи чи підприємства.

В умовах європейської інтеграції накопичено цікавий досвід правового регулювання і координації держслужб країн, що входять до Співдружності незалежних держав, формування наднаціональних органів, взаємодії держслужбовців у межах загально-європейських політичних інститутів різних держав [46].

Отже, реформування держслужби в Україні багато в чому націлене на досягнення тих самих цілей, що і модернізація держслужби за кордоном: підвищення ефективності роботи, раціональності в побудові управлінських структур, простоти в управлінні, демократизації, досягненні високих кінцевих результатів.

Запозичуючи елементи закордонного досвіду, слід враховувати низку положень. Слід розробити механізм контролю за ходом упровадження і його результатів [56]:

- 1) спочатку повинна бути проведена розробка програми впровадження з урахуванням вітчизняної специфіки;
- 2) повинне здійснюватися правове, фінансове та організаційне забезпечення здійснюваних новацій;
- 3) доцільно апробувати різні моделі організації кадрової служби в якості експерименту, поступово.

Існує тісний зв'язок між кадровим забезпеченням та держслужбою, що

обумовлює залежність останньої від цього виду ресурсного забезпечення, а це впливає і на ефективність публічного управління. Є всі підстави вважати, що головним з аспектів покращення державної служби та підвищення якості публічних управлінських послуг є пошук нових напрямків реформування кадрового забезпечення органів державної влади.

4.2 Напрямки подолання професійної деформації та профілактика виникнення ознак деформації особистості у працівників Управління Держпраці у Вінницькій області

За результатами теоретичного дослідження психологічних основ попередження професійної деформації державних службовців Управління Держпраці у Вінницькій області сформовані рекомендації для керівника органу державної влади щодо попередження професійної деформації держслужбовців, оптимізації професійної роботи в державних органах.

Керівник Управління Держпраці у Вінницькій області має мати високий рівень психологічної готовності до попередження ПД серед підлеглих, відповідні вміння, знання, навички, а також почуття високої відповідальності за них.

Найголовнішою вимогою до керівника Управління Держпраці у Вінницькій області є здатність відігравати роль активного суб'єкта попередження ПД серед підлеглих.

Відтак, керівник не має погано впливати на душевний стан підлеглих і слідкувати за тим, щоб службовці не впливали так один на одного. Ефективною формою профілактики професійного вигорання зі сторони керівництва організації виступають «тренінгові заняття» та «коучинг».

В ході дослідження було встановлено, що більшість заходів щодо попередження професійної деформації в Управлінні Держпраці у Вінницькій області не досягнуть мети, якщо до них не приєднуються самі держслужбовці.

Вони мають позитивно впливати на навколишні психічні явища,

процеси, стани, власну поведінку та діяльність для збереження власного психічного і фізичного здоров'я.

Рушійною силою профілактики та подолання ПД є процес саморозвитку. Систематичний розвиток самосвідомості є основною умовою психологічної та педагогічної корекції професійних деформацій.

Держслужбовцю необхідно розвивати себе як самодостатню, цілісну, гармонійну особистість, котра активно вдосконалює себе; може гармонійно організовувати власний побут, діяльність, відпочинок і міжособистісну взаємодію.

Держслужбовець Управління Держпраці у Вінницькій області повинен вміти керувати власним психічним здоров'ям, що передбачає тренування власної психіки, розкриття та використання її резервів, удосконалення психічних процесів, виховання в собі вольових якостей, дисципліни розуму і почуттів [34].

Також держслужбовцю слід навчитися активному, усвідомленому психічному саморегулюванню, чітко розуміти його цілі і характер впливу, оволодіти його технікою як невід'ємним компонентом професійної етики.

Доведено науковцями, що важливим аспектом у професійній роботі держслужбовця є саморегуляція емоційного стану. Необхідність саморегуляції виникає, коли спеціаліст стикається з новою, не типовою проблемою, котра не має однозначного рішення.

Ключовим в профілактиці професійного вигорання є опанування зі сторони держслужбовця технікою «асертивної» поведінки, котра являє собою набір «інтерперсональних» поведінкових проявів.

Як у керівника, так і у підлеглого органу державної влади не завжди достатньо знань, умінь та навичок для ефективної протидії та запобігання професійній деформації. Тому, актуальним є питання формування психологічної служби в органах державної влади України.

Головною метою психологічної служби є психологічний супровід діяльності держслужби для забезпечення системного розвитку її кадрового

складу.

Психологічна служба повинна працювати в напрямі підвищення психологічної стійкості держслужбовців, що передбачає:

- психологічний відбір кадрів;
- допомогу у раціональному розподілі кадрів з врахуванням їхніх психологічних якостей;
- підвищення психологічної компетентності держслужбовців;
- діагностику психологічного клімату в колективі та профілактику деструктивних проявів;
- психологічну підготовку кадрів на певні посади;
- участь в атестації держслужбовців;
- консультування керівників держслужбовців;
- обсягу необхідної психологічної допомоги;
- розробку пропозицій посадовим особам щодо попередження ПД серед підлеглих [34].

Виявлені в ході виконаного дослідження професійної деформації особистісних якостей держслужбовців Управління Держпраці у Вінницькій області проблеми, котрі потребують розробки комплексу заходів щодо їх профілактики та подолання, дозволяють сформулювати наведені нижче рекомендації.

Рекомендація 1. Для розрахунку потенційного рівня ризику ПД держслужбовців Управління Держпраці у Вінницькій області проблеми використати методику розрахунку потенційного ризику ПД[34].

Для визначення розрахункового рівня ризику ПД держслужбовців (ПДФ) у певному органі влади слід розрахувати середній стаж держслужбовців кожного з департаментів загалом та у їхніх відділах зокрема.

Це дає можливість проаналізувати розрахунковий рівень ризику ПД держслужбовців та вжити заходів щодо зниження потенційного ризику розвитку ПД.

Рекомендація 2. Визначення масштабів ризику та структурно-видового складу ПД особи держслужбовців Управління Держпраці проблеми за характером відхилення їх поведінки проводити на базі методики розрахунку потенційного ризику ПД з врахуванням структури ПД держслужбовців за видом відхилення у поведінці [34].

Наприклад, загальна чисельність держслужбовців департаменту становила 34 особи. Тоді масштаб ризиків щодо охоплення ПД держслужбовців у департаменті дорівнюватиме $(34 \cdot 36,21) / 100 \approx 12$ осіб.

Структурно-видовий склад професійної деформації (СПД) особистості держслужбовців за характером відхилення їхньої професійної поведінки дозволяє встановити, яким певним видам деформації піддаються службовці.

Рекомендація 3. Для психологічного просвітництва держслужбовців Управління Держпраці у Вінницькій області розробити Типовий план «Запобігання та профілактика наслідків професійної деформації державних службовців» [34].

План повинен містити теми з найбільш типовими для даної установи прикладами ПД. На практичних заняттях модулюються ситуації, котрі викликають негативні емоційні реакції.

Психолог проводить емоційну корекцію щодо уникнення службовцями деструктивних проявів та поступового їх повного подолання, а також рекомендує вправи щодо її закріплення. Ключовим принципом занять є недопущення конкретної персоніфікації держслужбовців, котрі ці деструкції вже набули розвитку.

Рекомендація 4. З метою виявлення факторів ПД в Управління Держпраці у Вінницькій області регулярно (1 раз на рік) проводити виявлення наявності факторів, що провокують розвиток ПД в організації, з використанням методики «Діагностика факторів професійної деформації державних службовців» [34].

Виявлення та аналіз чинників, котрі провокують ПД, дасть змогу розробити список певних заходів, що вчасно усуває виявлені фактори.

Рекомендація 5. З метою виявлення службовців Управління Держпраці у Вінницькій області, котрі зазнали професійної деформації, регулярно (1 раз на рік) проводити діагностику держслужбовців з допомогою комп'ютерного варіанту методики «Експрес-діагностика професійної деформації особистісних якостей державних службовців», на базі чого виявляти групи «ризик», з якими проводити додаткову діагностичну та профілактичну роботу [34].

Психологічній діагностиці за методикою «Експрес-діагностика професійної деформації особистісних якостей державних службовців» має передувати проведення психологічного просвітництва (рек. 3), що дозволить підвищити мотивацію держслужбовця до проходження тестування.

Рекомендація 6. З метою запобігання можливості прийому на державну службу в Управління Держпраці у Вінницькій області осіб з вираженою ПД при відборі кадрів використовувати методику «Експрес-діагностика професійної деформації особистісних якостей державних службовців».

Рекомендація 7. Для формування навичок конструктивної стрес-переборної поведінки на державній службі в Управлінні Держпраці у Вінницькій області проводити семінар-тренінг «Зниження та компенсації професійних деформаційних змін особистісних якостей державних службовців» [34].

Проведення семінару-тренінгу формує умови для усвідомлення власних уявлень про стрес, ставлення до стрес-факторів, усвідомлення та управління власними емоційними станами, розвитку здатності знаходити ресурси для подолання стресу тощо. що підвищує стресостійкість та рівень комунікативної компетентності, стаючи умовою зниження, компенсації та профілактики професійних деформаційних змін особистісних якостей.

Рекомендація 8. Для профілактики ПД державних службовців Управління Держпраці у Вінницькій області проводити їхню ротацію. Ротація має бути заснована на експертних оцінках реальної роботи, коли компетентність певних фахівців визначається не тільки з допомогою тестів

чи коефіцієнтів, рейтингів, але й на базі репутації даного співробітника серед своїх колег та керівників [34].

Рекомендація 9. Для профілактики ПД Управління Держпраці у Вінницькій області у молодих спеціалістів слід розвивати у державній установі інститут наставництва.

Слід проводити навчання наставництва, варто залучати держслужбовців з активною педагогічною спрямованістю, котрі готові ділитися власним професійним досвідом.

Рекомендація 10. Для профорієнтаційної роботи, посилення мотиваційної складової та профілактики ПД Управління Держпраці у Вінницькій області у молодих спеціалістів рекомендуємо: [34]

- 1) здійснювати цільове навчання спеціалістів установи у вищому навчальному закладі на базі договору про цільову підготовку. При неможливості укладати такі договори, рекомендуємо укладати з університетами договори співробітництва про надання бази для проходження виробничих та переддипломних практик щодо профілю діяльності установи;
- 2) звертатися з пропозицією до профільних вузів для залучення фахівців організації для участі в освітньому процесі або проводити під їх керівництвом «майстер-класи» зі студентами вузів;
- 3) здійснювати спільні з викладачами вузів та коледжів профорієнтаційні проекти.

Таким чином, на підставі отриманих даних виділено головні напрямки психологічної допомоги державним службовцям Управління Держпраці у Вінницькій області з метою зниження і компенсації, а також з метою профілактики ПД особистісних змін.

Висновок до 4 розділу

Таким чином, на базі теоретичного дослідження психологічних основ попередження професійної деформації державних службовців Управління Держпраці у Вінницькій області сформовані рекомендації для керівника

органу державної влади щодо попередження професійної деформації держслужбовців, оптимізації професійної роботи в державних органах.

Як у керівника, так і у підлеглого органу державної влади не завжди достатньо знань, умінь та навичок для ефективної протидії та запобіганню професійній деформації. Тому, актуальним є питання формування психологічної служби в органах державної влади України. Головною метою психологічної служби є психологічний супровід діяльності держслужби для забезпечення системного розвитку її кадрового складу.

Отже, на підставі отриманих даних виділено головні напрямки психологічної допомоги державним службовцям Управління Держпраці у Вінницькій області з метою зниження і компенсації, а також з метою профілактики ПД особистісних змін.



ВИСНОВКИ

В ході дослідження магістерської роботи нами було досліджено тема: «Психологічні детермінанти професійної деформації держслужбовців».

В першому розділі, ми дослідили теоретичний аналіз психологічних детермінант ПД держслужбовців, зокрема в розрізі: психологічних особливостей особистості з проявами професійної деформації (ППД), наведено види ПД держслужбовців та описані чинники, що сприяють розвитку ПД держслужбовців. Крім цього, досліджено заходи щодо запобігання ПД у держслужбовців.

В процесі дослідження в другому розділі навели характеристику методів дослідження і експериментальної вибірки. Ми навели характеристику експериментальної вибірки та дослідили характеристику методів дослідження працівників Управління Держпраці у Вінницькій області.

В третьому розділі, нами було проведено дослідження аналізу професійних деструкцій працівників Управління Держпраці у Вінницькій області, а саме: навели аналіз результатів дослідження професійних деструкцій у працівників та дослідили особливості професійних деформацій працівників з різними соціально-демографічними характеристиками.

Також нами був проведений аналіз психологічних характеристик, що сприяють розвитку професійних деформацій та розроблена програма профілактики професійних деструкцій для працівників Управління Держпраці у Вінницькій області.

В четвертому розділі, ми дослідили особливості професійної деформації держслужбовців, зокрема ми дослідили досвід роботи з усунення і профілактики деформації держслужбовців закордоном та навели напрямки подолання ПД та профілактика появи ознак деформації особистості у працівників Управління Держпраці у Вінницькій області.

Для досягнення мети дипломної роботи було проведене емпіричне дослідження рівня стресу, стресостійкості та визначено домінуючі «копінг-стратегії» держслужбовців. Дослідження проводилося на базі Управління Держпраці у Вінницькій області, вибірку склали 50 осіб, з них 20 жінок та 30 чоловіків, віком 25-65 років.

Були застосовані такі психо-діагностичні методики: «Стратегії подолання стресових ситуацій (SACS) С. Хобфолла, «Діагностика рівня емоційного вигорання» В. В. Бойко, тест «Копінг-стратегії» Р. Лазаруса, Методика визначення стресостійкості й соціальної адаптації Холмса й Раге, Тест PSM-25 (рівень психологічного стресу).

За результатами проведення тесту В. В. Бойко найвищий рівень всіх показників діагностовано в групі осіб, що працюють 5-10 років.

Службовці, котрі працюють менше 5 років, ще не встигли вигоріти та досягти серйозних емоційних порушень та професійної деформації. З іншої сторони, службовці, котрі працюють більше 10 років та звикли до певних умов роботи та пристосувалися до проблем і стресу на роботі.

За методикою «Стратегії подолання стресових ситуацій» С. Хобфолла встановлено, що більшість осіб мають середній рівень вираженості всіх «копінг-стратегій». Дещо вищим у незначного % службовців Управління Держпраці виявився рівень асоціальних, пасивних та прямих копінгів, тобто ці особи частіше застосовують для подолання стресу уникання, агресивні дії, жорсткість, цинічність та імпульсивні дії.

Для 25% осіб характерним є низький рівень «просоціальних копінг-стратегій»: вступ до соціального контакту, пошук соціальної підтримки та пасивна «копінг-стратегія» – обережні дії.

В результаті проведення «копінг-тесту» Р. Лазаруса у службовців Управління Держпраці у Вінницькій області було виявлено, що механізми копінг-поведінки осіб із різним професійним стажем відрізняються. Це означає, що стаж роботи впливає на копінг-поведінку.

Діагностика рівня психологічного стресу показала, що у багатьох державних службовців Управління Держпраці наявний середній рівень стресу, а у 30% – високий. Також у службовців діагностовано високу та середню стресостійкість, що підтвердити їх успішну адаптацію та вміння витримувати стрес без шкідливих наслідків для організму.

У 16% осіб встановлено дуже високий рівень стресостійкості. І тільки 3 особи (6% досліджуваних) отримали низький її рівень, що підтверджує їх вразливість до стресових подій.

Стресостійкість прямо пов'язана з самоконтролем та позитивною переоцінкою та обернено – з імпульсивними діями, уникненням та втечею.

Отже, стає очевидною необхідність вчасної підтримки ззовні, котра б зміцнювала власні ресурси, сприяла ефективній роботі держслужбовців. Відтак, постає потреба у вивченні не тільки психосоціальних і людських факторів професійної адаптації і професійної працездатності службовців Управління Держпраці у Вінницькій області, але і реалізовувати в рамках психологічних служб практично орієнтовані програми, котрі направлені на активізацію захисних та регуляторних механізмів, що забезпечують розвиток службовців Управління Держпраці у Вінницькій області.