

СЕКЦІЯ 5. ОРГАНІЗАЦІЙНА ПСИХОЛОГІЯ

УДК 159.92:35.088.6

DOI <https://doi.org/10.32999/ksu2312-3206/2020-3-22>**ПРОФЕСІЙНО ВАЖЛИВІ ЯКОСТІ ПРАЦІВНИКІВ
ОРГАНІВ ДЕРЖАВНОЇ ВЛАДИ****Кушніренко Катерина Олегівна,**
кандидат психологічних наук,
старший викладач кафедри психології*Київський національний торговельно-економічний університет*

Voronina_@bigmir.net

<https://orcid.org/0000-0003-3922-0388>**Гордіня Наталія Дмитрівна,**
кандидат психологічних наук,
доцент кафедри психології*Київський національний торговельно-економічний університет*

Natali_gord@ukr.net

<https://orcid.org/0000-0003-4120-3405>

Мета. Здійснити теоретичний аналіз сучасних наукових джерел з психології і публічного управління та провести емпіричне дослідження професійно важливих якостей працівників органів державної влади.

Методи. В основі наукової статті лежить емпіричне дослідження, яке проводилось у 2 етапи. Вибірка складалась із 103 державних службовців категорії Б і В із різним стажем роботи (до трьох та більше трьох років стажу державної служби). На першому етапі дослідження була розроблена авторська анкета для оцінки професійно важливих якостей державних службовців їхніми керівниками. На другому етапі дослідження були проведені психодіагностичні методики: методика EPQ Г.Ю. Айзенка, методика Т. Елерса «Прагнення до ризику і мотивації досягнення»; «Методика дослідження локалізації контролю особистості» – модифікований опитувальник О.Г. Ксенофонтової, «Емоційний інтелект (Н. Холла)». Для статистичної обробки використані кореляційний та дисперсійний аналіз.

Результати. За методикою EPQ Г.Ю. Айзенка показники у державних службовців, які є емоційно стійкими, у групі 1 є вищими на 30,2% порівняно із державними службовцями групи 2. Високі показники мотивації досягнення мети і успіху за методикою Т. Елерса також є вищими у групі 1 на 48,2% порівняно із результатами групи 2. Серед державних службовців у 1 групі показник інтернальних респондентів є вищим на 44,8% порівняно із групою 2, а також загальний рівень емоційного інтелекту у державних службовців групи 1 також є вищими на 37% порівняно із групою 2.

Висновки. Аналіз результатів емпіричного дослідження дозволив зробити висновки, що середні значення всіх досліджуваних нами параметрів є вищими у державних службовців групи 1 порівняно із показниками державних службовців групи 2. Отже, за допомогою проведеного кореляційного і дисперсійного аналізу встановлено, що емоційна стійкість, сформованість професійно важливих якостей, показники інтернальності і емоційного інтелекту суттєво відрізняються у державних службовців із високим рівнем виконання професійних завдань і стажем роботи від 3-х років порівняно із групою 2.

Ключові слова: професійна компетентність, державний службовець, локус контролю, схильність до ризику, професійна мотивація.

PROFESSIONALLY ESSENTIAL QUALITIES OF GOVERNMENT EMPLOYEES**Kushnirenko Kateryna Olehivna,**
Candidate of Psychological Sciences,
Lecturer at the Department of Psychology*Kyiv National University of Trade and Economics*

Voronina_@bigmir.net

<https://orcid.org/0000-0003-3922-0388>



Hordynia Nataliia Dmytrivna,
 Candidate of Psychological Sciences,
 Lecturer at the Department of Psychology
Kyiv National University of Trade and Economics
 Natali_gord@ukr.net
<https://orcid.org/0000-0003-4120-3405>

Purpose. Make a theoretical analysis of modern scientific psychological and public administration sources and undertake an empirical study of professionally essential qualities of government officials.

Methods. The scientific article is based on empirical research, which was conducted in 2 stages. The sample consisted of 103 civil servants of B and C categories with different lengths of service (up to three and more years of public service).

At the first stage of the research, was developed an author's questionnaire to determine the professionally important qualities of civil servants by their managers. In the second phase of the study, psychodiagnostic techniques were conducted: EPQ method G.Yu. Eisenko, T. Ehlers' method "The desire for risk and motivation to achieve"; "Methods of research of localization of personality control" – modified questionnaire OG Xenofontova, "Emotional intelligence (N. Hall)" Correlation and variance analysis were used for statistical processing.

Results. According to the method of EPQ Eisenko's indicators for civil servants who are emotionally stable in group 1 are higher by 30.2% compared to civil servants in the second group. High signs of motivation to achieve goals and success according to the method of T. Ehlers in the 1 group are also higher by 48.2% than in the second group. Among civil servants in group 1, the rate of internal respondents is higher by 44.8% compared to group 2, and the overall level of emotional intelligence of civil servants in group 1 is also higher by 37% compared to group 2.

Conclusions. Analysis of the results of the empirical study allowed us to conclude that the average values of all the studied parameters are higher in civil servants of group 1 compared to civil servants in the second group. Thus, thanks to the correlation and dispersive analysis, it was identified that the emotional resilience, establishment of professionally essential qualities, indicators of internality, and emotional intelligence differ significantly in civil servants with a high level of professional performance and work experience more than three years compared with group 2.

Key words: *professional competence, civil servant, locus of control, risk appetite, professional motivation.*

Вступ

За часів сьогодення наша країна перебуває в прискореному динамічному режимі. Разом зі зміною державних стратегій, економічних та політичних пріоритетів, проблемою взаємодії та вступу в ЄС, налагодження ринкових відносин з країнами світу постає потреба актуалізації професійно-особистісних якостей керівників органів державної влади.

Своєю чергою державне управління, як інститут влади, зазнає глибоких змін, що пов'язані з новими економічними, політичними, соціальними умовами життя України. Кожна зміна структури і принципів управління державою призводить до природної зміни вимог до професійних характеристик обслуговуючого персоналу. Службовці як носії корпоративної культури, як фахівці, які запроваджують в життя державні стратегічні плани та ідеї, як соціальні менеджери сьогодні знову привертають увагу дослідників (Еліна, 2009: 77).

1. Теоретичне обґрунтування проблеми

Українські та зарубіжні науковці досліджували різні аспекти державної служби й кадрової політики, розкривали проблематику визначення характерних ознак професіоналізму та компетентно-

сті в державному управлінні, професійних вимог до державних службовців, але водночас відсутні новітні комплексні дослідження, присвячені вивченню професійно-особистісних якостей керівників органів державної влади.

У дослідженнях А. Деркача наголошується, що державний службовець – це не тільки висококваліфікований фахівець, але й особистість, яка визначає якість життя інших людей. Професійна компетентність державного службовця знаходить вираження у вмінні ефективно працювати, враховуючи постійні зміни темпу життя, та якісно виконувати професійні обов'язки у ситуаціях неузгодженості нормативно-правового забезпечення діяльності (Деркач, 2004; Нинюк, 2005).

Таким чином, можна зрозуміти, що проблема професійної компетентності керівників, які працюють у органах державної влади, є актуальною на цей час, беручи до уваги усвідомлення проблем сучасного стану та рівня життя в Україні. Це своєю чергою формує потребу в аналізі ПВЯ керівників органів державної влади та створенні необхідних умов для навчання та підвищення кваліфікації працівників, на яких покладена відповідальність за життя населення.

Сучасний державний службовець та керівник органів державної влади повинен мати високий рівень професійно важливих якостей, а саме: емоційну стійкість, високий рівень професійної мотивації, інтернальний локус контролю та високий рівень емоційного інтелекту.

Переходячи до вирішення проблематики нашої статті, доречно описати поняття професійної компетентності. Професійну діяльність управлінських кадрів можна охарактеризувати як складну багатфункціональну діяльність, яка поєднує в собі як виконавчий, так і управлінський складник, й «інноваційну» спрямованість, пов'язану з необхідністю приймати нестандартні рішення в умовах реформ, що висувають специфічні вимоги до особистісно-професійних якостей працівників. При цьому від управлінських кадрів, як суб'єктів професій типу «людина – людина», «людина – суспільство», неминуче потрібна здатність моделювати варіанти можливих наслідків дій людей і результатів їх конфліктів, протистоянь та об'єднань, здатність успішно діяти в особливих та швидко мінливих умовах. Професійна діяльність фахівця передбачає наявність професійно-значущих умінь і навичок здійснювати соціальну взаємодію, що забезпечують результативність та ефективність вирішення професійних завдань, встановлювати адекватні міжособистісні та конвенціональні стосунки в різних ситуаціях (Комунікативна компетентність державних службовців, 2012).

Більшість науковців, які вивчали раніше та займаються зараз питанням професійної компетентності, вказують на те, що компетентність – це не стільки знання, навички, вміння, скільки здатність особистості їх задіяти доречно в необхідний час у необхідному обсязі, адекватно ситуації. Лише у гармонічному поєднанні із системою ціннісних орієнтацій, інтересами та потребами особистості професійна компетентність зможе нормально проявлятися.

Н.М. Болюбаш визначає професійну компетентність посадових осіб органів державної влади як володіння такими компетенціями стосовно професійної діяльності: а) ключовими – універсальними, пов'язаними із професійним успіхом особистості в сучасному суспільстві; б) базовими – загальнопрофесійними, що відбивають специфіку професійної діяльності; в) спеціальними – професійно-профільними, що відображають специфіку конкретної предметної сфери діяльності у органах державної влади.

Одним з основних завдань формування складу компетенцій майбутніх фахівців

є виявлення набору компетенцій, найбільш значущих для відповідних напрямів підготовки. Кількість та характер компетенцій визначаються завданнями, які має вирішувати фахівець у своїй професійній діяльності та які дозволяють бути успішними на конкретній посаді. Аналізуючи організацію, характер, зміст та вітчизняний досвід державного управління, можна відмітити його яскраво виражену специфіку у порівнянні з іншими видами професійної діяльності. Це стосується насамперед нормативно-правового, управлінсько-комунікативного та публічного характеру управлінської діяльності (Болюбаш, 2012: 31–32).

У Законі України «Про державну службу» закріплено поняття професіоналізму – компетентне, об'єктивне і неупереджене виконання посадових обов'язків, постійне підвищення державним службовцем рівня своєї професійної компетентності, вільне володіння державною мовою і, за потреби, регіональною мовою або мовою національних меншин, визначеною відповідно до закону (Закон України «Про державну службу, 2020).

М.О. Чошановим була запропонована трирівнева модель компетентності фахівця, яка включає два складники: професійні знання і набутий досвід (пізнавальну активність) та адаптивність, яка включає в себе гнучкість мислення й полонезалежність сприйняття інформації (рис. 1).

Погоджуючись з думкою автора, ми також хочемо зазначити, що у діяльності працівників органів державної влади важливим складником їхньої професійної компетентності є саме здатність до ефективного сприйняття і аналізу інформації та прийняття своєчасних і альтернативних рішень. Також, на нашу думку, окрім важливості врахування професійних знань, навичок та умінь державних службовців, необхідним є врахування ПВЯ, на дослідження яких і спрямоване наше емпіричне дослідження.

2. Методологія та методи

Емпіричне дослідження проводилось у листопаді та грудні 2019 року та було поділене на два етапи. Вибірка складалась із 103 державних службовців категорії Б і В із різним стажем роботи (до трьох та більше трьох років стажу державної служби). В емпіричному дослідженні брали участь державні службовці Київської обласної державної адміністрації та державні службовці районних державних адміністрацій Київської області (Бориспільської, Яготинської, Баришівської, Згурівської та Броварської районних державних адміністрацій).

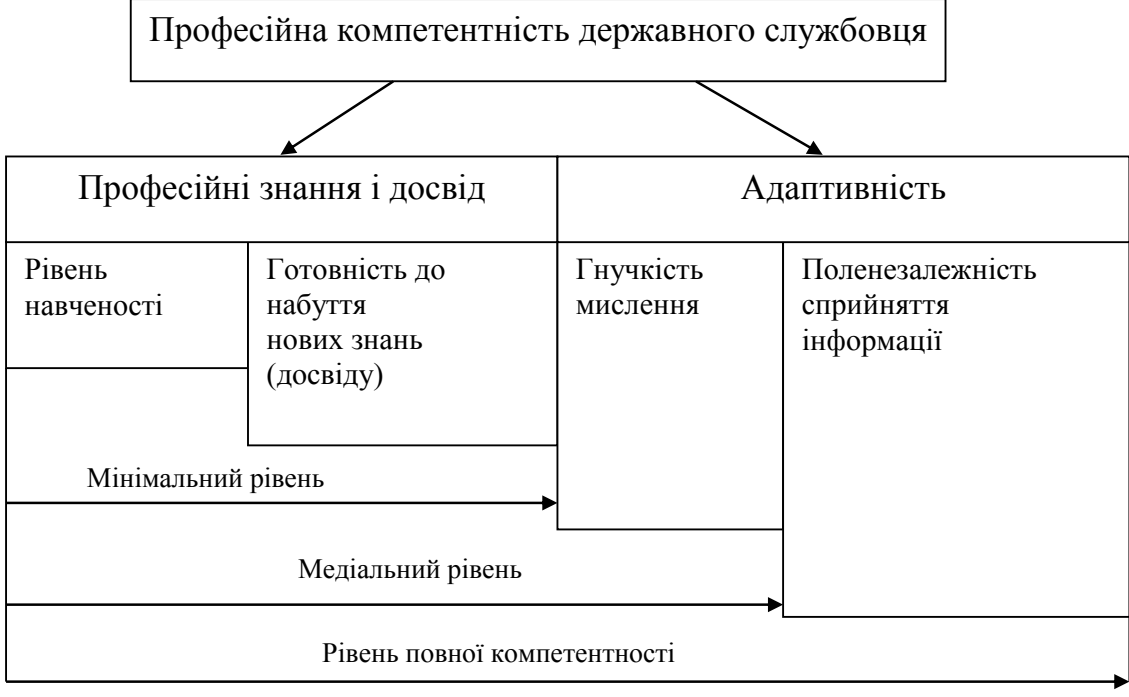


Рис. 1. Модель професійної компетентності державного службовця (за М.О. Чошановим)

На першому етапі дослідження нами була розроблена авторська анкета для оцінки професійно важливих якостей державних службовців їхніми керівниками. Тобто безпосередньо керівниками управлінь та департаментів здійснювалась оцінка за 10-ю шкалою оцінювання професійно важливих якостей їхніх підлеглих (де 1 – це найнижчий бал сформованих професійно важливих якостей у працівника, а 10 – максимальний бал).

На другому етапі дослідження нами були проведені психодіагностичні методики на визначення професійно важливих якостей працівників органів державної влади, а саме: емоційної стійкості, схильності до ризику і професійної мотивації, локусу контролю, емоційного інтелекту та здійснений аналіз результатів дослідження. Для визначення зазначених компонентів був використаний психодіагностичний інструментарій: методика EPQ Г.Ю. Айзенка, методика Т. Елерса «Прагнення до ризику і мотивації досягнення»; «Методика дослідження локалізації контролю особистості» – модифікований опитувальник О.Г. Ксенофонтової, «Емоційний інтелект (Н. Холла)».

Методика EPQ Г.Ю. Айзенка дозволяє визначити рівень емоційної стійкості державних службовців, надмірної конфліктності, егоцентричності тощо. На думку Г.Ю. Айзенка, шкала нейротизму характеризує емоційну стійкість чи нестійкість (емоційна стабільність чи нестабільність).

Для багатьох вчених основним критерієм емоційної стійкості є ефективність діяльно-

сті в емоціогенній ситуації. Підвищення нервово-психологічного навантаження у державних службовців виникає у разі дефіциту часу на виконання професійних завдань, інформаційного перевантаження, виникнення конфліктних ситуацій у колективі.

Для виявлення показників рівня вираженості прагнення до ризику і мотивації досягнення мети і успіху була використана методика Т. Елерса «Прагнення до ризику і мотивації досягнення». Прагнення до ризику проявляється у поведінці і діях фахівця та її можна розглядати за трьома показниками: схильності до ризику; прагнення до ризику і прагнення до самозахисту.

На думку В.О. Бодрова, схильність до розвитку стресу може бути зумовлена схильністю до ризикованої поведінки, внаслідок чого виникає велика ймовірність виникнення помилкових дій у професійній діяльності працівників органів державної влади. Для державних службовців, які є схильними приймати необдумані ризиковані рішення, характерними є такі риси: схильність до невинуватого ризику, низька професійна і соціальна відповідальність тощо (Ващенко, 2017). Ми вважаємо, що високі показники схильності до ризику негативно впливають на прийняття рішення і успішність виконання професійних завдань державним службовцем.

Для діагностики локалізації контролю особистості нами був застосований – модифікований опитувальник «ЛК» О.Г. Ксенофонтової (Болюбаш, 2012:

103–114). Опитувальник дозволяє визначити особистісні властивості респондентів за шкалою інтернальності у сфері досягнень (Ід) та шкалою інтернальності у професійній діяльності (Іпд).

Опитувальник ЛК дозволяє виявити локалізацію контролю особистості, тобто переконання людини щодо того, де знаходяться або локалізуються сили, що піддаються впливові, управлінню і контролю. Чим вище показники інтернальності державного службовця, тим більше імовірно, що він має більш високий рівень розвитку саморегуляції життєдіяльності. Чим нижче показники інтернальності, тобто чим ближче він до полюса зовнішнього локусу контролю або екстернальності, тим менше він упевнений у собі і має більшу потребу в психологічній і будь-якій іншій допомозі, будучи недостатньо самостійним у вирішенні різного роду життєвих завдань.

Нами була використана методика «Емоційний інтелект EQ Н. Холла», яка дозволяє визначити особливості емоційного інтелекту державних службовців за шкалами: «емоційна обізнаність», «управління своїми емоціями», «сомомотивація», «емпатія», «розпізнання емоцій інших людей».

Так, на нашу думку, також важливим є здійснення аналізу саме таких психологічних компонентів державних службовців, як: емоційна стійкість; точність виконання професійних завдань; гнучкість мислення; здатність аналізувати великий обсяг інформації; розвинена інтуїція; високі показники інтелектуальних здатностей; здатність тривалий час зосереджуватися на виконанні професійних обов'язків; здатність швидко переключати увагу з одного об'єкта на інший; здатність швидко запам'ятовувати і утримувати необхідну інформацію для вирішення поставлених завдань; здатність ефективно приймати альтернативні рішення за умов дефіциту часу; швидкість

і точність виконання професійних завдань; практичне мислення.

3. Результати та дискусії

У нашому емпіричному дослідженні ми виділили дві групи респондентів: державні службовці категорії Б і В, стаж роботи від 3-х років, середні показники успішності професійної діяльності за методом експертної оцінки – вище 7,0 (група 1), і державні службовці категорії Б і В, стаж роботи до 3-х років, середні показники успішності професійної діяльності за методом експертної оцінки – до 7,0 (група 2).

Для порівняння отриманих даних у двох групах державних службовців нами був застосований t-test. Результати представлено в таблиці 1.

Таблиця 1 містить результати досліджуваних нами психологічних відмінностей сформованості ПВЯ державних службовців з різним стажем професійної діяльності та успішністю виконання професійних обов'язків.

Нами були обраховані кількість досліджуваних групи 1 і групи 2, середнє арифметичне, різниця між показниками професійно важливих якостей у двох групах, середнє квадратичне відхилення.

Отримані дані засвідчують, що у респондентів 1 групи, у порівнянні із групою 2, спостерігаються суттєві відмінності по кожній якості, представленій у таблиці 1. Окрім схильності до ризику, показники якої є вищими у 2 групі. Також показники у двох групах за даними t-тесту є статистично значущими ($\text{sig}=0,001$).

За психодіагностичними методиками ми отримали такі результати. За методикою EPQ Г.Ю. Айзенка також спостерігаються суттєві відмінності у двох групах (рис. 2).

З представлених на гістограмі даних видно, що за методикою EPQ Г.Ю. Айзенка показники у державних службовців, які є емоційно стійкими, у групі 1 є вищими

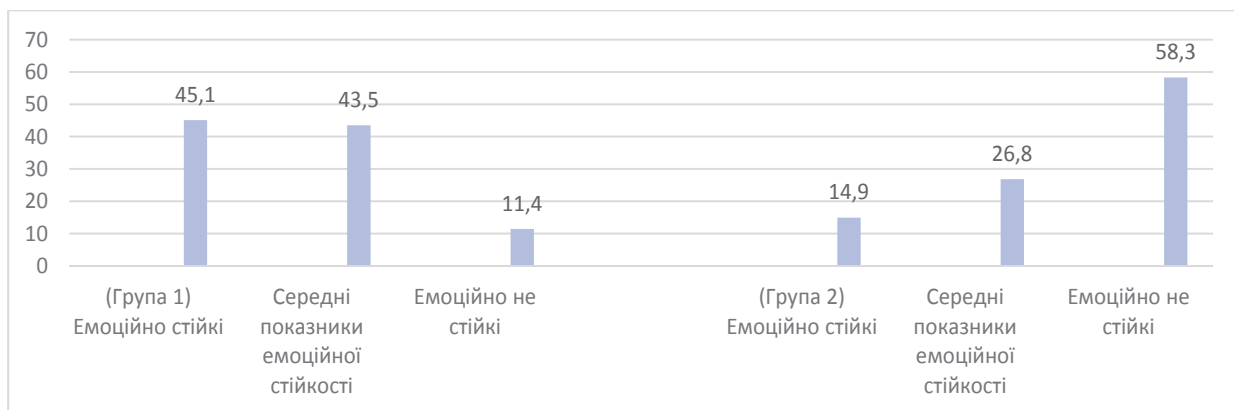


Рис. 2. Результати дослідження емоційної стійкості у державних службовців за методикою EPQ Г.Ю. Айзенка



Таблиця 1

Психологічні відмінності сформованості ПВЯ державних службовців з різним стажем професійної діяльності та успішністю виконання професійних обов'язків

№	Параметри	Група	N	S	σ	sig
1.	Емоційна стійкість	1	62	8,0484	0,1997	0,001
		2	41	6,0732	0,2736	
2.	Схильність до ризику у прийнятті рішень на державній службі	1	62	3,0484	0,1349	0,001
		2	41	3,3415	0,1288	
3.	Точність виконання професійних завдань	1	62	7,9516	0,1388	0,001
		2	41	6,3659	0,1666	
4.	Швидкість виконання професійних завдань	1	62	7,8548	0,1298	0,001
		2	41	6,6098	0,1204	
5.	Гнучкість мислення	1	62	7,6290	0,1477	0,001
		2	41	6,3171	0,1280	
6.	Здатність аналізувати великий обсяг професійної інформації	1	62	7,7903	0,1324	0,001
		2	41	6,2927	0,1271	
7.	Розвинена інтуїція у прийнятті рішень	1	62	7,2097	0,1363	0,001
		2	41	6,2683	0,1601	
8.	Високі показники інтелектуальних здібностей	1	62	8,0968	0,1538	0,001
		2	41	6,3171	0,1862	
9.	Здатність тривалий час зосереджуватися на виконанні професійних обов'язків	1	62	7,8548	0,1318	0,001
		2	41	6,4146	0,1481	
10.	Здатність швидко переключати увагу з однієї діяльності на іншу	1	62	7,8226	0,1271	0,001
		2	41	6,6585	0,1546	
11.	Здатність швидко запам'ятовувати і утримувати необхідну інформацію для вирішення поставлених завдань керівництвом	1	62	7,6452	0,1362	0,001
		2	41	6,2927	0,1407	
12.	Здатність ефективно приймати альтернативні рішення за умов дефіциту часу	1	62	7,7581	0,1571	0,001
		2	41	6,3659	0,1772	
13.	Швидкість і точність виконання професійних завдань щодо знання нормативно-правових актів у державній службі	1	62	7,9194	0,1385	0,001

на 30,2% порівняно із групою 2. Різниця між показниками у двох групах із середнім рівнем емоційної стійкості також є вищою на 16,7% у державних службовців групи 1. А відсоток емоційно не стійких державних службовців є вищим у групі 2 на 46,9%. З отриманих даних можна зробити висновок, що показники емоційної стійкості державних службовців впливають на успішність їхньої професійної діяльності та виконання професійних обов'язків на державній службі.

Нами також були враховані показники мотивації досягнення успіху. Ми застосували методiku «Прагнення до ризику і мотивації досягнення» Т. Елерса. Результати дослідження представлені на рис. 3.

Високі показники мотивації досягнення мети і успіху за методикою Т. Елерса «Прагнення до ризику і мотивації досягнення» також є вищими у групі 1 на 48,2% порівняно із результатами групи 2. А середні показники мотивації досягнення мети і успіху є вищими у респондентів групи 2 на 38,7% порівняно із результатами у групі 1.

Врахування у емпіричному дослідженні індивідуально-психологічних характеристик інтернального й екстернального локусу контролю дозволило виявити, що у державних службовців із високим рівнем успішності інтернальний локус контролю є вищим на 44,8% у порівнянні із результатами державних службовців групи 2 (див. рис. 4).

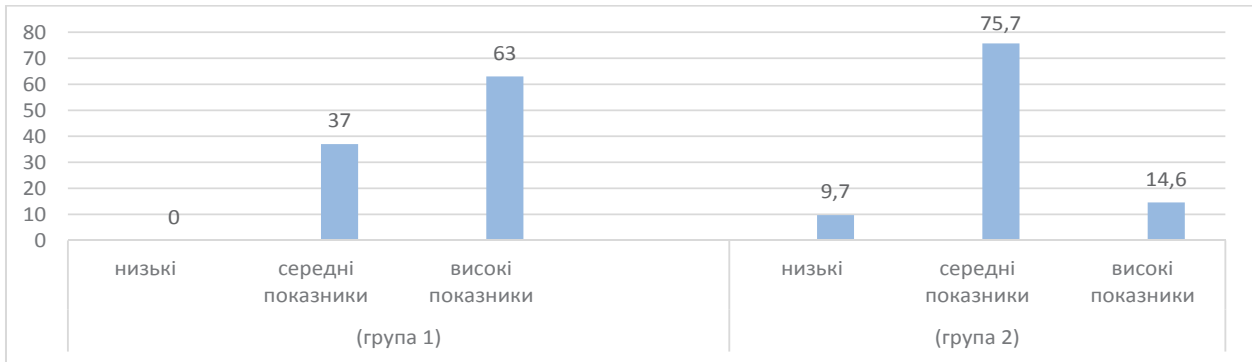


Рис. 3. Мотивація досягнення успіху у двох групах державних службовців за методикою «Прагнення до ризику і мотивації досягнення» Т. Елерса

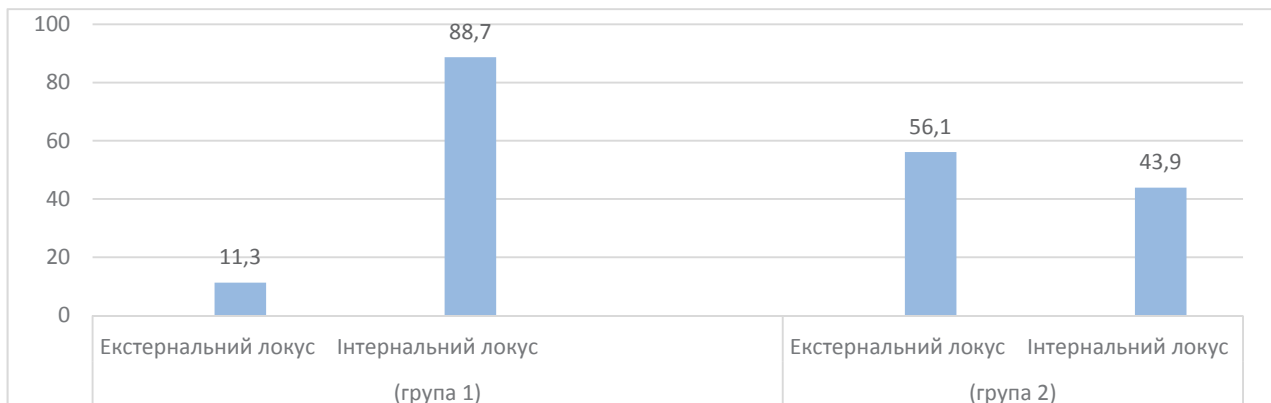


Рис. 4. Локус контролю державних службовців за методикою «ЛК» О.Г. Ксенофонтової

«Прагнення до ризику і мотивації досягнення» також є вищими у групі 1 на 48,2% порівняно із результатами групи 2. А середні показники мотивації досягнення мети і успіху є вищими у респондентів групи 2 на 38,7% порівняно із результатами у групі 1.

Врахування у емпіричному дослідженні індивідуально-психологічних характеристик інтернального й екстернального локусу контролю дозволило виявити, що у державних службовців із високим рівнем успішності інтернальний локус контролю є вищим на 44,8% у порівнянні із результатами державних службовців групи 2 (див. рис. 4).

З даних, представлених на рис. 2, 3, 4, можна зробити висновок, що за всіма представленими методиками результати у двох групах суттєво відрізняються. Так, за методикою EPQ Г.Ю. Айзенка показники у державних службовців, які є емоційно стійкими, у групі 1 є вищими на 30,2% порівняно із державними службовцями групи 2. Високі показники мотивації досягнення мети й успіху за методикою Т. Елерса «Прагнення до ризику і мотивації досягнення» також є вищими у групі 1 на 48,2% порівняно із результатами групи 2. Дослі-

дження, спрямоване на вивчення зовнішнього і внутрішнього локусу контролю за методикою О.Г. Ксенофонтової, також дозволило констатувати той факт, що серед державних службовців з високим рівнем успішності професійної підготовки та стажем роботи на державній службі більше 3-х років відсоток інтернальних респондентів є вищим на 44,8% порівняно із групою 2. Показники загального рівня емоційного інтелекту за методикою «Емоційний інтелект EQ Н. Холла» у державних службовців групи 1 також є вищими на 37% порівняно із групою 2.

Проведений кореляційний аналіз К. Пірсона дозволив встановити кореляційні зв'язки між інтернальністю і здатністю аналізувати великий обсяг інформації (0,355**) на рівні значущості (sig=0,001); між інтернальністю і високими показниками інтелектуальних здібностей (0,284**) на рівні значущості (sig=0,001).

Проведений дисперсійний аналіз дозволив також проаналізувати суттєві відмінності показників: успішності виконання професійних завдань; емоційної стійкості за експертними оцінками; здатності аналізувати великий обсяг інформації за



Таблиця 2

Дисперсійний аналіз по групах державних службовців з різним професійним стажем

Досліджувані параметри		Сума квадратів	Середній квадрат	F	sig
1. Емоційний інтелект	Між групами	28,423	28,423	1032,467	,001
	Всередині груп	2,780	,028	-	-
	Всього	31,204	-	-	-
	Всього	369,922	-	-	-
2. Здатність аналізувати великий обсяг професійної інформації	Між групами	55,355	55,355	60,270	,001
	Всередині груп	92,762	,918	-	-
	Всього	148,117	-	-	-
	Всього	369,922	-	-	-
3. Інтелектуальні здібності	Між групами	78,169	78,169	53,966	,001
	Всередині груп	146,297	1,448	-	-
	Всього	224,466	-	-	-
	Всього	369,922	-	-	-
4. Емоційна стійкість за методикою EPQ Г.Ю. Айзенка	Між групами	633,704	633,704	26,001	,001
	Всередині груп	2461,558	24,372	-	-
	Всього	3095,262	-	-	-
	Всього	369,922	-	-	-
5. Інтернальність за методикою О.Г. Ксенофонтової	Між групами	1224,025	1224,025	26,754	,001
	Всередині груп	4620,887	45,751	-	-
	Всього	5844,913	-	-	-
	Всього	369,922	-	-	-

експертними оцінками; інтелектуальних здібностей за експертними оцінками; поле-залежності-поленезалежності за методи-кою «Приховані фігури»; емоційної стійкості за методикою EPQ Г.Ю. Айзенка; інтер-нальності-екстернальності за методикою О.Г. Ксенофонтової у двох групах держав-них службовців. Так, результати дисперсій-ного аналізу показали, що існують відмін-ності в двох групах державних службовців. Нами був застосований критерій однорід-ності дисперсій Лівиня. Отримані резуль-тати представлені в табл. 2.

З даних, представлених у табл. 2, видно, що існують суттєві відмінності між гру-пами і всередині груп за всіма досліджу-ваними параметрами на рівні значущості (sig=0,001). Тобто можна говорити, що у двох групах спостерігаються відмінності сформованості професійно-важливих яко-стей державних службовців.

Також нами був проведений кореляцій-ний аналіз К. Пірсона на виявлення взає-мозв'язків між методикою Т. Елерса «Праг-нення до ризику і мотивації досягнення»; методикою на визначення емоційної стійко-сті EPQ Г.Ю. Айзенка і показників емоційної стійкості державних службовців за методом експертної оцінки. Проведений кореляцій-ний аналіз К. Пірсона дозволив встановити обернені кореляційні зв'язки між успішні-стю виконання професійних завдань дер-жавними службовцями і емоційною нестій-кістю (нейротизмом) за Айзенком (-0,488**) на рівні значущості (sig=0,001); між показ-никами емоційної стійкості за експерт-ними оцінками й емоційною нестійкістю

(нейротизмом) за Айзенком (-0,566**) на рівні значущості (sig=0,001). І прями коре-ляційні зв'язки між емоційною стійкістю за експертними оцінками й інтернальністю (0,413**) на рівні значущості (sig=0,001).

Успішність виконання професійних завдань у групі 1 корелює на рівні значу-щості (sig=0,001) із такими якостями дер-жавних службовців, як: емоційна стійкість (0,477**); точність виконання професійних завдань (0,558**); швидкість виконання професійних завдань (0,513**); гнучкість мислення (0,478**); здатність аналізувати великий обсяг інформації (0,555**); високі показники інтелектуальних здібностей (0,530**); здатність швидко переключати увагу з одного об'єкта на інший (0,447**); здатність швидко запам'ятовувати й утри-мувати необхідну інформацію для вирі-шення поставлених завдань (0,506**); практичне мислення (0,438**); здат-ність ефективно приймати альтернативні рішення за умов дефіциту часу (0,448**); швидкість і точність виконання професій-них завдань (0,452**).

Також нами було визначено, що схиль-ність до ризику має обернені кореляційні зв'язки із емоційною стійкістю (-0,258**) на рівні значущості (sig=0,001); точність виконання професійних завдань (-0,234**) на рівні значущості (sig=0,005); швидкість виконання професійних завдань (-0,188**) на рівні значущості (sig=0,022); гнучкість мислення (-,0215**) на рівні значущості (sig=0,009); здатність аналізувати вели-кий обсяг інформації (-0,337**) на рівні значущості (sig=0,001); високі показники

інтелектуальних здібностей (-0,351**) на рівні значущості (sig=0,001); здатність тривалий час зосереджуватися на об'єкті діяльності (-0,344**) на рівні значущості (sig=0,001); здатність швидко переключати увагу з одного об'єкта на інший (-0,274**) на рівні значущості (sig=0,001); здатність швидко запам'ятовувати й утримувати необхідну інформацію для вирішення поставлених завдань (-0,185*) на рівні значущості (sig=0,025); практичне мислення (-0,214**) на рівні значущості (sig=0,009) здатність ефективно приймати альтернативні рішення за умов дефіциту часу (-0,252**) на рівні значущості (sig=0,002); швидкість і точність виконання професійних завдань (-0,189*) на рівні значущості (sig=0,022).

Отже, з наведених даних видно, що показник схильності до ризику має обернений кореляційний зв'язок зі всіма виділеними нами професійно важливими якостями державних службовців у двох групах. Також кореляційний аналіз дозволив нам зробити висновок, що емоційна стійкість, сформованість професійно важливих якостей, показники інтернальності та емоційного інтелекту суттєво відрізняються у групі 1 та 2 державних службовців.

Висновки

Аналіз результатів емпіричного дослідження дозволив зробити висновки, що середні значення всіх досліджуваних нами параметрів є вищими у державних служ-

бовців групи 1 порівняно із показниками державних службовців групи 2. Отже, за допомогою проведеного кореляційного і дисперсійного аналізу встановлено, що емоційна стійкість, сформованість професійно важливих якостей, показники інтернальності і емоційного інтелекту суттєво відрізняються у державних службовців із високим рівнем виконання професійних завдань і стажем роботи від 3-х років порівняно із групою 2.

Проведений дисперсійний аналіз дозволив також проаналізувати суттєві відмінності показників: успішності виконання професійних завдань державними службовцями, показники емоційної стійкості за методикою EPQ Г.Ю. Айзенка; показники інтернальності-екстернальності за методикою О.Г. Ксенофонтової, емоційного інтелекту за методикою «Емоційний інтелект EQ Н. Холла» у двох групах. Так, результати дисперсійного аналізу показали, що існують відмінності професійно важливих якостей у двох групах з різним рівнем успішності професійної підготовки. Також нами було визначено, що існують суттєві відмінності між групами і всередині груп за всіма досліджуваними параметрами на рівні значущості (sig=0,001). Тобто можна говорити, що у двох групах спостерігаються відмінності успішності професійної підготовки, сформованості професійно-важливих якостей, індивідуально-психологічних характеристик державних службовців.

ЛІТЕРАТУРА:

1. Болюбаш Н.М. Формування професійної компетентності державних службовців у вищих навчальних закладах. *Наукові праці. Державне управління*. 2012. Вип. 182. Том 194. С. 31–35.
2. Ващенко К.О. Професійна підготовка державних службовців: теорія, методологія, практика : монографія. Івано-Франківськ : Місто НВ, 2017. 416 с.
3. Елина И.Е. Компетентность как интегральная характеристика профессиональной деятельности государственных служащих : дис. ... кандидата психол. наук : 19.00.13. Москва, 2009. 201 с.
4. Закон України «Про державну службу» від 18.04.2020 р. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/889-19> (дата звернення: 08.06.2020).
5. Комунікативна компетентність державних службовців як елемент модернізації системи державної служби. Івано-Франківський центр науки, інновацій та інформатизації. Івано-Франківськ, 2012. 154 с.
6. Личностно-профессиональное развитие государственных служащих как объект психолого-акмеологического мониторинга / под общ. ред. А.А. Деркача. Москва : РАГС, 2004. 232 с.
7. Нинюк І.І. Професіоналізм державних службовців: сутність, стан та особливості формування : автореф. дис. на здобуття наук. ступеня канд. наук з держ. упр. : 25.00.03. Київ, 2005. 20 с.
8. Arthur M. Whitehill "Japanese Management: Tradition and transition": Routledge, London, 2001. 240 p.

REFERENCES:

1. Boliubash N.M. (2012) Formuvannia profesiinoi kompetentnosti derzhavnykh sluzhbovtiv u vyshchyykh navchalnykh zakladakh [Formation of professional competence of civil servants in higher educational institutions]. *Naukovi pratsi – Derzhavne upravlinnia*, Vyp. 182, Tom 194, 31–35 [in Ukrainian].
2. Vashchenko K.O. (2017) *Profesiina pidhotovka derzhavnykh sluzhbovtiv: teoriia, metodolohiia, praktyka: monohrafiia* [Professional training of civil servants: theory, methodology, practice: monograph]. Ivano-Frankivsk: Misto NV [in Ukrainian].
3. Elina I.E. (2009) *Kompetentnost' kak integral'naja harakteristika professional'noj dejatel'nosti gosudarstvennykh sluzhashchih* [Competence as an integral characteristic of professional activity of civil servants]. Dis. ... kandidata psihol. nauk : 19.00.13. Moscow [in Russian].



4. Zakon Ukrainy "Pro derzhavnu sluzhbu" [Law of Ukraine "On Civil Service"] vid 18.04.2020.Rezhym dostupu: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/889-19> [in Ukrainian].

5. *Komunikatyvna kompetentnist derzhavnykh sluzhbovtziv yak element modernizatsii systemy derzhavnoi sluzhby (2012) [Communicative competence of civil servants as an element of modernization of the civil service system]*. Ivano-Frankivsk [in Ukrainian].

6. *Lichnostno-professional'noe razvitie gosudarstvennykh sluzhashhih kak ob#ekt psihologo-akmeologicheskogo monitoringa [Personal and professional development of civil servants as an object of psychological and acmeological monitoring]*. Pod obshh. red. A. A. Derkacha (2004), M.: RAGS [in Russian].

7. Nyniuk I. I. (2005) *Profesionalizm derzhavnykh sluzhbovtziv: sutnist, stan ta osoblyvosti formuvannia [Professionalism of civil servants: essence, condition and features of formation]*. Avtoref. dys. na zdobuttia nauk. stupenia kand. nauk z derzh. upr. : 25.00.03. Kyiv [in Ukrainian].

8. Whitehill A. M. (2001) *Japanese Management: Tradition and transition*. Routledge: London [in English].

Стаття надійшла до редакції 15.06.2020.

The article was received 15 June 2020