

## ЮРИДИЧНА ПСИХОЛОГІЯ

УДК 159.9

DOI <https://doi.org/10.32782/psy-visnyk/2023.3.20>

**Корнута Л. М.**

*кандидат юридичних наук, доцент,  
доцент кафедри психології*

*Національного університету «Одеська юридична академія»*

### ПСИХОЛОГІЧНИЙ ПОРТРЕТ ПУБЛІЧНОГО СЛУЖБОВЦЯ: ОСОБЛИВОСТІ ВПРОВАДЖЕННЯ

### PSYCHOLOGICAL PORTRAIT OF A PUBLIC SERVANT: FEATURES OF IMPLEMENTATION

У статті розглянуто та висвітлено проблематику питання практичного застосування психологічного портрету для публічних службовців під час вступу та проходження служби. Акцентовано увагу на зарубіжному досвіді впровадження психологічних знань та досвіду у сфері службової діяльності. Зазначається, що в сучасному світі, як і багато десятиків років тому, ми стикаємося з проблемою дисонансу між тим, якою має бути особистість публічного службовця в ідеалі. Мається на увазі сукупність професіоналізму, необхідних знань, умінь та навичок, морально-етичних показників та навіть вигляду. Роль публічного службовця є особливо важливою для розбудови української державності, підтримання та розвитку європейських цінностей в Україні, особливо в сучасний період військової агресії. В таких умовах вивчення питань психологічної складової як характеристики публічного службовця є важливим та актуальним питанням. Акцентовано, що у науковому полі досить по-різному розуміють та вивчають психологічний портрет особи. В рамках даного дослідження психологічний портрет розуміється як комплексна характеристика особистості людини, яка включає в себе сукупність її особистісних якостей та поведінки.

В ході дослідження зазначається, що важливість вивчення питання з'ясування психологічного портрету та необхідність його практичної реалізації у сфері публічної служби підтверджується також і соціальними дослідженнями. Зокрема, однією з пріоритетних потреб для службовців у групі опитаних респондентів було заявлено про потребу в консультуванні психолога, посада якого має бути у будь-якому публічному органі. Варто зазначити, що в рамках опитування було проведено дослідження, метою якого було з'ясувати, особистісні та професійні особливості публічних службовців.

З'ясовано, при проведенні досліджень у сфері особи державного службовця науковці ототожнюють психологічну складову виключно з етичними принципами, втім, варто зазначити, що психологічний портрет є значно ширшим та включає не лише етичні критерії. Психологічні складові представляють собою цілу низку характеристик, що є вкрай важливими та мають враховуватися під час вступу та проходженні публічної служби. Зокрема, мова йде про: зовнішні ознаки психологічних властивостей службовця (особливості носіння одягу, взуття, манера говорити, жестикуляція, міміка); психологічні особливості способу життя службовця (характеристика занять, відношення до них, способи задоволення власних потреб); особливості проведення дозвілля; статус у рольовому поведженні людини в системі спілкування; характер прийнятих рішень. Важливо усвідомити, що вказані особливості реально оцінити та врахувати при конкурсі на заміщення посади, чи при підвищенні кваліфікації. Проте, це досить специфічна сфера, відповідно, такі дослідження мають бути системними та проводитися виключно психологами. Так і загалом, психологічна підтримка потрібна публічним службовцям не виключно заради перевірки чи оцінювання, зважаючи на ті умови в яких доводиться працювати службовцям. В дослідженні також наводиться досвід США щодо нормативного закріплення 14 принципів психологічних характеристик федеральних службовців, супроводжених прикладами, коментарями та посиланнями на відповідні законодавчі акти.

Встановлено, що потребують вирішення кілька питань: по-перше, необхідність нормативного вирішення питання психологічної складової для особи публічного службовця; по-друге, є гостра необхідність у запровадженні посади психолога як обов'язкової штатної одиниці в органах публічного управління, для практичної допомоги службовцям та особам, що звертаються до інституцій.

**Ключові слова:** психологічний портрет, публічний службовець, професійний розвиток, етика, психологія управління.

The article examines and highlights the issue of the practical application of psychological portraiture for public servants during entry and service. Emphasis is placed on the foreign experience of implementing psychological knowledge and experience in the field of official activity. It is noted that in the modern world, as many decades ago, we are faced with the problem of dissonance between what the ideal personality of a public servant should be. It refers to a set of professionalism, necessary knowledge, abilities and skills, moral and ethical indicators and even appearance. The role of a public servant is particularly important for the development of Ukrainian statehood, the maintenance and development of European values in Ukraine, especially in the modern period of military aggression. In such conditions, studying the issues of the psychological component as a characteristic of a public servant is an important and relevant issue. It is emphasized that the psychological portrait of a person is understood and studied quite differently in the scientific field. In the framework of this study, a psychological portrait is understood as a complex characteristic of a person's personality, which includes a set of his personal qualities and behavior.

In the course of the study, it is noted that the importance of studying the issue of clarifying the psychological portrait and the need for its practical implementation in the field of public service is also confirmed by social studies. In particular, one

of the priority needs for employees in the group of interviewed respondents was the need for consulting a psychologist, whose position should be in any public body. It should be noted that as part of the survey, a study was conducted, the purpose of which was to find out the personal and professional characteristics of public servants.

It was found that when conducting research in the field of the personality of a civil servant, scientists identify the psychological component exclusively with ethical principles, however, it is worth noting that the psychological portrait is much broader and includes not only ethical criteria. Psychological components represent a whole series of characteristics that are extremely important and must be taken into account when entering and completing public service. In particular, we are talking about: external signs of the employee's psychological properties (peculiarities of wearing clothes, shoes, manner of speaking, gesticulation, facial expressions); psychological features of an employee's lifestyle (characteristics of occupations, attitudes towards them, methods of meeting one's own needs); peculiarities of leisure activities; status in the role behavior of a person in the communication system; the nature of the decisions made. It is important to realize that the specified features should be realistically evaluated and taken into account when applying for a position, or when upgrading qualifications. However, this is a rather specific field, accordingly, such research should be systematic and conducted exclusively by psychologists. And in general, psychological support is needed by public servants not only for the purpose of inspection or evaluation, given the conditions in which the public servants have to work. The study also provides the experience of the United States regarding the normative consolidation of 14 principles of psychological characteristics of federal employees, accompanied by examples, comments and references to relevant legislative acts.

It was established that several issues need to be resolved: first, the need for a normative solution to the issue of the psychological component for the person of a public servant; secondly, there is an urgent need to introduce the position of a psychologist as a mandatory staff unit in public administration bodies, for practical assistance to employees and persons applying to institutions.

**Key words:** psychological portrait, public servant, professional development, ethics, management psychology.

**Вступ.** Актуальність дослідження питання формування психологічного портрету публічного службовця полягає в тому, що в сучасному світі, як і багато десятиліть тому, ми стикаємося з проблемою дисонансу між тим, якою має бути особистість публічного службовця в ідеалі (з точки зору професіоналізму, необхідних знань, умінь та навичок, морально-етичних показників), і якою ми її спостерігаємо у вищих управлінських колах. Роль публічного службовця є особливо важливою для розбудови української державності, підтримання та розвитку європейських цінностей в Україні, особливо в сучасний період військової агресії. З часів проведення серйозних психологічних досліджень та спроб вплинути на певну негативну а інколи і незаконну поведінку, яку демонструють службовці, яким народ довірив до рук правління державою, мало що змінилося. У зв'язку з цим, у рамках статті будуть розглянуті результати досліджень відомих соціологів та психологів ХХ століття, що проводилися в цій царині, проаналізовано статистичні дані сучасних досліджень. При формулюванні висновку передбачається спроба дати відповідь на запитання: чи сучасна особа, що є публічним службовцем – це результат актуалізації спочатку закладених домінуючих рис особистості чи наслідок впливу самої системи та внутрішніх управлінських дій та рішень? А також спробуємо окреслити основні практичні проблеми в частині психологічної складової діяльності публічних службовців, що потребують вирішення.

**Аналіз останніх досліджень і публікацій.** У різні часи питанням психології формування особи публічного службовця займалися як закордонні так і вітчизняні науковці. Такий стан речей лише підтверджує актуальність обраної тема дослідження та акцентує увагу на тому, що психологічна складова професійної діяльності публічних службовців має вкрай важливе значення, особливо для України у період дії військового стану. Питання психології формування особи публічного службовця, у тій чи

іншій мірі, займалися такі дослідники як: О. Акімова, Н. Алюшина, О. Зарічанський, Р. Мертон, Я. Пономаренко, В. Томсон, О. Цільмак та інші. Однак, у той же час, варто зазначити, що дослідження лише фрагментарно стосувалися питання психологічного портрету саме публічних службовців, тому, є потреба у проведенні комплексного дослідження.

**Постановка завдання.** Зважаючи на зазначену актуальність метою статті є з'ясування складових психологічного портрету публічного службовця та особливостей їх формування. Також, метою дослідження є з'ясування, окремих рис публічних службовців, що є найбільш значущими, на думку суспільства, які особистісні особливості переважають на даному етапі формування державності та в реаліях сьогодення. Зіставлення результатів та пошук альтернативного рішення щодо вирішення актуальних проблем психології публічних службовців.

**Методи дослідження.** У дослідженні було використано метод опитування та спостереження. Було емпірично вивчено часову перспективу формування психологічного портрету публічних службовців. Загальна кількість вибірки становила 96 публічних службовців з різних рівнів публічного управління. За допомогою Опитувальника особистісного здійснення О. Штепи з використанням процедури кластеризації за принципом k-середніх було сформовано такі три групи публічних службовців: із низьким, з середнім та з високим рівнями психологічних характеристик. В дослідженні респондентам було запропоновано обрати певні психологічні характеристики. Завданням було співвіднести їх якісні та кількісні показники у перший рік діяльності на публічній службі та на теперішній час.

**Виклад основного матеріалу.** У першу чергу, варто зазначити, що в науковому полі досить по-різному розуміють та вивчають психологічний портрет особи. В рамках даного дослідження психологічний портрет розуміється як комплексна характеристика особистості людини, яка включає в себе сукупність її особистісних якостей та поведінки. Він включає базові

властивості особистості, а також динамічні характеристики. Кожна людина має яскраву індивідуальність, що поєднує її природні та особистісні особливості. Через індивідуальність розкриваються своєрідність особистості, її здібності, переважна сфера діяльності [5, с. 438]. Особливо цікавим є формування базових та програмуючих характеристик. До базових належать темперамент, характер та здібності людини. Саме через базові властивості розкриваються динамічні характеристики психіки. Зокрема до динамічних відносять емоційність, темп реакцій, активність, пластичність, чутливість тощо. Відповідно, в результаті формується певний стиль поведінки та діяльності особистості, у тому числі і у межах професійної діяльності. Важливим є дослідити особливості такого формування на прикладі публічних службовців та з'ясувати, що впливають умови професійної діяльності на формування таких психологічних характеристик [4, с. 118].

Одним із перших відомих дослідників, який запропонував ідею про «бюрократичний тип особистості», був американський соціолог Роберт Мертон, який був засновником теорії соціальної структури та аномії, науки, бюрократії. Також у свій час, зайнявшись цією новою ідеєю, В. Томсон з низкою інших наукових діячів проаналізували досвід 147 державних структур Сполучених Штатів Америки, і на основі цього сформулювали висновки про те, що «бюрократична хвороба» є породженням системи, на основі якої розвивається недоброчесна системна практика з якою службовці постійно стикаються в процесі професійної діяльності [7]. Психологія відношення до власних повноважень та обов'язків змінюється з часом перебування на посаді. Відповідно, якщо звільнити всіх публічних службовців певної галузі і сформувати новий склад – нічого не зміниться, а порушення продовжаться, то в даному випадку від зміни персоналу корінних змін не станеться. Теза даного дослідження виглядає як твердження що система виробляє бюрократів, які, своєю чергою, створюють образ управлінської системи. Томсон вважав, що з поглибленням спеціалізації професії публічного службовця відбулася чітка регламентація функцій та повноважень людини, було проведено чітку лінію, за яку службовець переступити не може. Діяльність публічного службовця носить негативні відмінні риси монотонності, рутини, застою, що з часом формує в особистості такі риси, як надмірна інертність при прийнятті рішення, залежність від думки керівника інституції, невпевненість у собі, оскільки відсутність розвитку та особистісного зростання негативно позначається на самооцінці службовця. Дослідник, в рамках американської бюрократії, вважає, що сама державна інституція та її апарат підштовхують службовця використовувати довірений йому інструментарій для отримання особистої вигоди та задоволення власних мотивів [8].

Що ж стосується вітчизняних досліджень та практичних результатів, варто зазначити, що питанню психологічної складової формування публічних

службовців не приділялася відповідна увага. В національній системі основне місце посідають правові вимоги та характеристики службовців. Нормативні акти диктують умови вступу та проходження, призначення до відповідальності службовців тощо. Зокрема, для державних службовців таким актом є Закон України «Про державну службу» [1]. Для суддів таким правовим актом є Закон України «Про судоустрій та статус суддів» [2]. У свою чергу, у нормативних актах питання важливості психологічної складової прослідковується лише фрагментарно.

У той же час, важливість формування психологічного портрету набуває особливої актуальності в сучасний період. Важливість вивчення питання та необхідність його практичної реалізації підтверджується також і соціальними дослідженнями. Зокрема, однією з пріоритетних потреб для службовців у групі опитаних респондентів було заявлено про потребу в консультуванні психолога, посада якого має бути у будь-якому публічному органі. Варто зазначити, що в рамках опитування було проведено дослідження, метою якого було з'ясувати, особистісні та професійні особливості публічних службовців. Отримані дані свідчать про те, більшість публічних службовців (62 %) мають яскраво виражену мінливість у настрої, відчують тиск системи, у зв'язку з чим, виявляють ознаки конфліктності та дратівливості, прагнуть самоствердження та самореалізації через утиск інтересів керівника та колег. У ході дослідження аналізу даних вдалося також виявити тенденцію «об'єктного ставлення до себе та інших», на основі чого виникають порушення відчуття самоідентичності та, як наслідок, психологічні проблеми екзистенційного характеру.

Варто звернути увагу, що в багатьох публіцистичних джерелах вказується авторами на те, що здобувачі освіти, які вибрали спеціальність, пов'язану з роботою на публічній службі, не мають чіткого уявлення про те, що їх насправді чекає в професійній сфері. Відповідно, не приділяють необхідної уваги психології професійної діяльності. На думку дослідників реальні недоліки управлінців, виявлені в ході дослідження, є особистісними рисами характеру (які можливо і не проявилися б при виборі іншої професії), які актуалізувалися і досягли гротескного рівня у взаємодії з жорсткими рамками системи в котрій опинився службовець. В одному випадку слабкі негативні риси починають виходити на перший план, в іншому – трансформуватися під особливостями системи. Таким чином, виникає кругообіг, що описував Томсон. Звертаючись до результатів вищенаведених досліджень, можна дійти невтішного висновку, що негативні ознаки, властиві публічним службовцям в переважній більшості прогресують з часом зайняття посади у сфері публічної служби. У даному випадку варто констатувати, що питання психологічних характеристик для службовців мають вкрай важливе значення, відповідно, таким психологічним характеристикам варто приділяти увагу як на момент вступу, так і паралельно із провадженням публічної професійної діяльності. Крім того, що від-

сутнє єдине зведення правил і законів, яке б регламентувало етичні та психологічні складові службовців на публічній службі, У зв'язку із цим дуже цікавим є досвід США: у цій державі нормативно закріплено 14 принципів психологічних характеристик федеральних службовців, супроводжених прикладами, коментарями та посиланнями на відповідні законодавчі акти [6]. Зважаючи на результати проведених опитувань та досліджень вбачається за необхідність впровадження нормативного закріплення та систематизації вимог для публічних службовців, що є характеристикою психологічного портрету.

**Висновки.** Загалом, варто зазначити, що сьогодні публічна служба перебуває у проміжному стані: з одного боку на рівні суспільства та теоретичних досліджень психологів та юристів сформувалося чітке розуміння важливості врахування психологічних особливостей та психологічної стійкості під час вступу та проходження публічної служби. З іншого – для практичного впровадження основ психологічної складової в реалії публічної служби потрібен час. Варто пам'ятати, що на відміну від юридичної проблеми недостатності нормативного урегулювання певного питання є достатнім впровадити законодавчий акт, психологія вимагає постійної комунікації та з'ясування істини власне на рівні усвідомлення важливості питань психологічного забезпечення на рівні свідомості кожного з учасників публічної служби.

Також досить часто при проведенні досліджень у сфері особи державного службовця науковці ототожнюють психологічну складову виключно з етичними принципами, втім, варто зазначити, що психологічний портрет є значно ширшим та включає не лише етичні критерії. Психологічні складові представляють собою

цілу низку характеристик, що є вкрай важливими та мають враховуватися під час вступу та проходження публічної служби. Зокрема, мова йде про: зовнішні ознаки психологічних властивостей службовця (особливості носіння одягу, взуття, манера говорити, жестикуляція, міміка); психологічні особливості способу життя службовця (характеристика занять, відношення до них, способи задоволення власних потреб); особливості проведення дозвілля; статус у ролі в поведженні людини в системі спілкування; характер прийнятих рішень. Важливо усвідомити, що вказані особливості реально оцінити та врахувати при конкурсі на заміщення посади, чи при підвищенні кваліфікації. Проте, це досить специфічна сфера, відповідно, такі дослідження мають бути системними та проводитися виключно психологами. Так і загалом, психологічна підтримка потрібна публічним службовцям не виключно заради перевірки чи оцінювання, зважаючи на ті умови в яких доводиться працювати службовцям, хронічна втома та недосип через повітряні тривоги, психологічні травми через втрати рідних та друзів, все це вимагає постійної психологічної підтримки. Ми маємо навчитися не лише вимагати, але й у першу чергу допомагати та підтримувати тих, хто творить та забезпечує державність.

Виходячи із викладеного маємо кілька проблем, що потребують вирішення: по-перше, необхідність нормативного вирішення питання психологічної складової для особи публічного службовця; по-друге, є гостра необхідність у запровадженні посади психолога як обов'язкової штатної одиниці в органах публічного управління, для практичної допомоги службовцям та особам, що звертаються до інституцій.

#### СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ:

1. Про державну службу : Закон України від 10.12.2015 р. № 889-VIII / *Верховна Рада України*. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/889-19> (дата звернення: 10.07.2023 р.).
2. Про судоустрій та статус суддів : Закон України від 02.06.2016 р. № 1402-VIII / *Верховна Рада України*. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1402-19#Text> (дата звернення: 10.07.2023 р.).
3. Козляковський П.А. Складання психологічного портрету. URL: <https://lib.chmnu.edu.ua/pdf/posibnuku/160/42.pdf>
4. Корнута Л.М. Особливості формування психологічних якостей сучасного лідера в державній службі. *Особистість та суспільство в цифрову еру : психологічний вимір* : матер. III Міжнар. наук.-практ. конф. (м. Одеса, 24 черв. 2022 р.) / Нац. ун-т «Одес. юрид. акад.», каф-ра психології. Одеса : Національний університет «Одеська юридична академія», 2022. С. 118–122.
5. Нестеренко Л. Психологічні особливості здійснення професійної комунікації державними службовцями. *Вісн. Національної академії державного управління*. 2005. № 2. С. 438–444.
6. Khairul A.I. Mental health profiling vital to assess civil servants psychological functioning. URL: <https://www.nst.com.my/opinion/letters/2019/07/500708/mental-health-profiling-vital-assess-civil-servants-psychological>
7. Edelman R. Managing corporate risk and reputation. *Global Agenda*. Retrieved September 30, 2006. URL: <http://www.globalagendamagazine/2004/richardedelman.asp>
8. Professional Development and Public Service Renewal. URL: [https://www.ipa.ie/\\_fileupload/Documents/PDF/workingpapers/IPA%20Strategy%20FINAL%20Eng%20WEB.pdf](https://www.ipa.ie/_fileupload/Documents/PDF/workingpapers/IPA%20Strategy%20FINAL%20Eng%20WEB.pdf)