

А.Ж. Аяғанова^{1*}, А.Б. Тұрғазы²

¹Қазақстан Республикасы Президентінің жанындағы Мемлекеттік басқару академиясының Қызылорда облысы бойынша филиалы, Қазақстан, Қызылорда қ.

²Практик-психолог, Қазақстан, Нұр-Сұлтан қ.

*e-mail: ayaganova_alma@mail.ru

МЕМЛЕКЕТТІК ҚЫЗМЕТШІЛЕРДІҢ КӘСІБИ ЖӘНЕ ПСИХОЛОГИЯЛЫҚ МӘДЕНИЕТІ

Мақалада мемлекеттік қызметшілердің кәсіби және психологиялық мәдениеті қарастырылады. Жаңа реформаларды енгізу, азаматтық қоғам қалыптастыру және халық пен мемлекет арасындағы өзара іс-қимыл сипаты мемлекеттік қызметшілердің қызмет тиімділігінен тәуелді болып табылады. Сонымен қатар мемлекеттік басқару жүйесінің тиімділігі мемлекеттік қызметшілердің кәсіби-тұлғалық қасиеттеріне және беделіне де байланысты екені анық. Осы орайда қазіргі таңда жаңа формациядағы мемлекеттік қызметші қалыптастыруда олардың имиджімен тікелей байланысты кәсіби және психологиялық мәдениетін негіздеу өзекті мәселелердің бірі болып табылады.

Жоғарыда айтылған мәселелерге орай бұл мақалада мемлекеттік қызметшілердің кәсіби және психологиялық мәдениетінің құрылымдары мен көрсеткіштері талданады. Кәсіби мәдениеттің құрамдас бөлігі болып табылатын мемлекеттік қызметшілердің мінез сипаттамалары мен құндылықтары зерделенеді. Мемлекеттік қызметшілердің кәсіби мәдениеттілік мәні сипатталады.

Мемлекеттік қызметшілердің кәсіби және психологиялық мәдениет компоненттерін негіздеу мақаланың басты мақсатының бірі болып табылады. Мақалада кәсіби мәдениетті құндылықтар кешені мен мінез-құлық нормалары құрайтындығы тұжырымдалады. Сондықтан мемлекеттік қызметшілердің кәсіби мәдениеті мінез-құлық көрсеткіштерінің бірі болып табылады. Ал психологиялық мәдениет негізінде мемлекеттік қызметшінің жеке қасиеттері жатыр.

Тәжірибелік жұмыста мемлекеттік қызметшілердің психологиялық мәдениетінің 8 компоненті айқындалды. Әрбір компонентке сипаттама беріліп, мемлекеттік қызметшілердің көзқарасында олардың маңыздылығы зерделенеді.

Тәжірибеде көрсетілгендей, мемлекеттік қызметшілердің психологиялық мәдениеті олардың өзіндік санасымен, өзіндік танымымен, қоршаған ортамен және өзіне қатынасымен, өзінің іс-әрекетін реттеуімен, өзіндік бағалауымен, мансаптық өсу жолындағы талаптану деңгейімен тұжырымдалады.

Түйін сөздер: кәсіби және психологиялық мәдениет, құндылықтар, психологиялық мәдениет компоненттері.

A.Zh. Ayaganova^{1*}, A.B. Turgazy²

Branch of the Academy of Public Administration under the President of the Republic of Kazakhstan in the Kyzylorda region, Kazakhstan, Kyzylorda

²Practical psychologist, Kazakhstan, Nur -Sultan

*e-mail: ayaganova_alma@mail.ru

Professional and psychological culture of civil servants

The article examines the professional and psychological cultures of civil servants. The effectiveness of civil servants depends on the implementation of new reforms, the formation of civil society and the nature of interaction between the population and the state. At the same time, it is obvious that the effectiveness of the public administration system also depends on the professional and personal qualities and reputation of civil servants. In this regard, currently one of the most pressing problems is the justification of the professional and psychological culture of civil servants of the new formation, directly related to their image.

In connection with the information above, this article analyzes the structures and indicators of professional and psychological culture of civil servants. Character traits and values of civil servants which are an integral part of professional culture are studied. The guarantee of professional culture of civil servants is determined.

Substantiation of the components of the professional and psychological culture of civil servants is one of the main objectives of the article. The article states that professional culture is a complex of values

and norms of behavior. Therefore, the professional culture of civil servants is one of the indicators of behavior. And the psychological culture is based on the personal qualities of a civil servant.

In the practical work, 8 components of the psychological culture of civil servants are identified. There will be studied the characteristics of each component and their significance in relation to civil servants.

As shown in practice, the psychological culture of civil servants is formulated by their self-awareness, attitude to the environment and themselves, the regulation of their actions, self-esteem, the level of demand on the path of career growth.

Key words: Professional and psychological culture, values, components of psychological culture.

А.Ж. Аяганова^{1*}, А.Б. Тұрғазы²

¹ Филиал Академии государственного управления при Президенте Республики Казахстан по Кызылординской области, Казахстан, г. Кызылорда

² Практик-психолог, Казахстан, г. Нур-Султан

*e-mail: ayaganova_alma@mail.ru

Профессиональная и психологическая культура государственных служащих

В статье рассматриваются профессиональная и психологическая культура государственных служащих. От эффективности деятельности государственных служащих зависит внедрение новых реформ, формирование гражданского общества и характер взаимодействия между населением и государством. Вместе с тем, очевидно, что эффективность системы государственного управления зависит и от профессионально-личностных качеств и репутации государственных служащих. В этой связи в настоящее время одной из актуальных проблем является обоснование профессиональной и психологической культуры государственных служащих новой формации, непосредственно связанной с их имиджем.

В связи с вышеизложенным в данной статье анализируются структуры и показатели профессиональной и психологической культуры государственных служащих, изучаются черты характера и ценности государственных служащих, являющиеся составной частью профессиональной культуры, определяется сущность профессиональной и психологической культуры государственных служащих.

Обоснование компонентов профессиональной и психологической культуры государственных служащих является одной из главных целей статьи. В статье формулируется, что профессиональную культуру составляют комплекс ценностей и норм поведения. Поэтому профессиональная культура государственных служащих является одним из показателей поведения. А в основе психологической культуры лежат личностные качества государственного служащего.

В практической работе определены 8 компонентов психологической культуры государственных служащих. Дается характеристика каждого компонента и изучается их значимость в отношении государственных служащих.

Как показано на практике, психологическая культура государственных служащих формулируется их самосознанием, отношением к окружающей среде и себе, регуляцией своих действий, самооценкой, уровнем востребованности на пути карьерного роста.

Ключевые слова: профессиональная и психологическая культура, ценности, компоненты психологической культуры.

Кіріспе

Бүгінгі таңда мемлекеттік қызмет жүйесінің мазмұны мен рөліне деген көзқарастардың өзгеруі осы сала мамандарының кәсіби және психологиялық мәдениетіне талапты күшейтіп отыр. Билік пен халық арасындағы өзара ынтымақтастыққа қол жеткізуде, әлеуметтік-экономикалық жаңғыруды жүзеге асыруда басқарушылық тетіктерді оңтайландырып қоймай, сонымен қатар мемлекеттік қызметшілердің қызмет тиімділігін арттыру жолдарын анықтау маңызды мәселелердің бірі болып табылады.

Қазақстан Республикасы Президенті Қасым-Жомарт Тоқаевтың «Халық үніне құлақ асатын мемлекет» тұжырымдамасында мемлекеттік қызметшілер жұмысының тиімділігін арттыру мақсатында арнайы дайындығы бар кадрларды тарту мәселесіне назар аударылады (Сындарлы қоғамдық диалог – Қазақстанның тұрақтылығы мен өркендеуінің негізі, 2019 ж). Аталмыш тұжырымдамаға сәйкес мемлекеттік қызметшілердің қызметтік міндеттемелерін орындауда, халықпен қарым-қатынас орнатуда ескеру қажет маңызды кәсіби және психологиялық мәселелер алға шығады. Осы

орайда мемлекеттік қызметтің негізгі қағидатарының біріне мамандардың кәсібилігі мен құзыреттіліктері кіреді. Сонымен қатар мемлекеттік қызметшілердің кәсіби және психологиялық мәдениеті халықпен оңтайлы қарым-қатынас орнатудағы маңызды тетіктерінің бірі екені анық.

Қазіргі таңда мемлекеттік қызметшілердің кәсіби құзыреттілігі, қызмет тиімділігі және оны бағалау, оларды мотивациялау жүйесі бағытында біршама зерттеулер бар. Дегенмен ақпарат заманында және өзгермелі әлемде мемлекеттік қызметшілердің заманауи кәсіби тұрпатын, әсіресе кәсіби және психологиялық мәдениетін жаңа бағытта зерттеу маңызды мәселелердің бірі ретінде алға шығады. Сонымен қатар жаңа формациядағы мемлекеттік қызметшіні қалыптастыру бағытында заманауи зерттеулердің қажеттілігі туындады.

Ғылыми зерттеу әдіснамасы

Мемлекеттік қызметшілердің кәсіби маман ретіндегі тұлғасын қалыптастыру мемлекеттік басқару жүйесінің маңызды бағыттарының қатарында. Әрине кәсіби маман сипатына мемлекеттік басқарудың әртүрлі саласындағы мемлекеттік қызметшілердің білімі, жоғары біліктілігі мен қабілеті кіреді. Бұлар кәсіби мәдениет қалыптасудың қайнар көзі болып табылады.

Зерттеулерде көрсетілгендей мемлекеттік қызметшілердің психологиялық ерекшеліктер жүйесіне мотивациялық-мағыналық аймақ, құндылық бағдарлары, тұлғаның жалпы бағыттылығы, интеллектуал сапалар, тұлғаның әлеуеті жатады. Сондай-ақ кәсіби-психологиялық қасиеттер жиынтығы енгізіледі. Психологиялық қасиеттер жиынтығынан мемлекеттік қызметшілердің кәсіби мәдениеті көрінеді.

Жалпы мемлекеттік қызметшілердің кәсіби мәдениетін құндылықтар кешені мен мінез-құлық нормалары құрайды. Әсіресе бұл мемлекеттік басқару жүйесінің көрсеткіші болып табылады. Осы орайда біз құндылықтарға тоқталып өтуді жөн санаймыз. Құндылық – бұл адам қол жеткізуі үшін барлық ресурсын: күш-қуатын, уақытын, ақшасын және т.б. жұмсайтын нәрсе. Құндылықтарды мінез-құлықтың мәнді реттеушісі (мотиватор) ретінде тұжырымдауға болады. Зерттеулерде құндылықтардың көптеген сипаттамалары қарастырылады (Яницкий 2000:11, Лаврентюк 2011: 45). Осы зерттеулерде көрсетілгендей құндылықтарға бағдарланған

басқару қарапайым тәжірибеге және шешім қабылдауға бағытталған болуы тиіс. Зерттеуші П. Кенсок құндылықтарға негізделі отырып, өмірді ұйымдастырудың тиімді құралын ұсынады. Аталмыш ғалым еңбектерінде көрсетілген құрал жеке тұлғаның, сонымен қатар команданың құндылықтары мен рөліне талдау жасауға көмектеседі (Кенсок, 2014: 45).

Ғалым К. Харскийдің зерттеулеріндегі құндылық түрлерін төмендегі суретте көрсетеміз (Харский, 2019: 25).



1-сурет – Құндылықтар түрі (Х. Харский бойынша)

Аталмыш ғалым ұсынған құндылықтар жүйесіне сипаттама беріп өтеміз. Идеологиялық – адамнан тыс, сезілмейтін құндылықтар жүйесі. Идеологиялық құндылықтар ізденіске адамның ұмтылысын, ақпараттармен және идеялармен жұмыс жасауды анықтайды. Идеологиялық құндылықтары басым тұлғалар қызу түрде өз позицияларын қорғайды. Ынта-жігерімен өзінің жақтастарына және пікірлестеріне тартылады. Өз идеяларының салтанаты үшін идеологтар көптеген құрбандыққа дайын болып келеді. Ғалым С.И. Абреч идеологиялық құндылықтарды рухани әлеует қалыптастыру факторы ретінде тұжырымдайды (Абреч, 2017: 12).

Эмоциялық құндылықтар – адамның ішіндегі сезілмейтін жүйе. Осы ретте эмоцияның табиғатын зерттеуші ғалым К.Э. Изард эмоциялық көріністер мен эмоциялық қалыпты тұтастық ретінде қарастырып, «жағымды-жағымсыз», «қысым-босаңсу» категорияларында бағалайды (Изард, 1999: 24). Х. Харский эмоциялық құндылықтары басым тұлғаларды реакциясы жанды, өмірдегі құбылыстарға әсерленгіш, болып жатқан жағдайларға өткір жауап қату ерекшелейді деп тұжырымдайды (Харский, 2019: 38). Олар үшін тек жасап жатқан әрекеттері ғана емес өзі және айналасындағылардың не сезінетіні маңызды болып келеді.

Келесі витальді – адамнан тыс, сезілетін құндылықтар. Виталистер денсаулық үшін ненің жақсы, ненің жаман екенін біліп ғана қоймай, өз біліміне сәйкес әрекет етеді. Виталистерін

ең басты құндылығы өмір және оның сапасы болғандықтан денсаулық пен отбасының айналасына шоғырлануы басым болып келеді.

Материалдық – адамның ішінде, сезілетін құндылықтар. Материалистер практикалық ойлауымен және айналадағылардың ғана емес, өзінің күшін де бағалай алуымен ерекшеленді. Олар ережеге сәйкес өзінің күшін теңгерімді қолдана алады және шынайы өмірге басқаларға қарағанда тезірек бейімделеді. Олардың мансаптық өсуі көбіне қарқынды болып келеді. Материалистердің әрдайым мақсаты бар, бұл әдетте ақшамен және аман-саулықпен байланысты. Материалистер епті, нақты, бірізді болып келеді.

Жоғарыдағы мәселелерге орай мемлекеттік қызметшілердің кәсіби мәдениетінің қалыптасуында құндылықтар жүйесінің рөлі ерекше деп атап кетуге негіз бар.

Мемлекеттік қызмет жүйесіндегі кәсіби мәдениеттің тағы бір құрамдас бөлігі тұлғаның жеке қасиеттері болып табылады. Мемлекеттік қызметші құзыреттіліктерінің бірыңғай шеңберіндегі жеке қасиеттерге жауапкершілік, бастамашылдық және стресске төзімділік жатады. Жауапкершілік – бұл өз іс-әрекеті мен нәтижелеріне жауапкершілік таныту. Бастамашылдық дегеніміз жаңа идеяларды әзірлеу және ұсыну, негізгі міндеттерінен бөлек қосымша жұмыстарды орындау болып табылады. Ал стресске төзімділік – сынға сабырлық таныту және ол негізделген болса, кемшіліктерді жою бойынша шараларды қабылдау деп тұжырымдалады (Мемлекеттік қызметшінің әдеби және мінезқұлық нормалары, 2017: 84).

Құндылықтар мен нормаларға сәйкес мінезқұлық стилі көрінеді, коммуникативтік қарым-қатынас туындайды, дүниетанымдық мақсаттар мен ойлау образы және т.б. көптеген психологиялық құрылымдар қалыптасады. Осы ретте айта кететін жайт Қазақстан-2050 стратегиясында кәсіби мемлекет құру мәселесі көтеріледі. Мұнда әкімшілік-әміршілік жүйенің басқару дәстүрінен түбегейлі бас тартып, басқарушылардың заманауи әрі тиімді корпусын құру керектігі айтылады (“Қазақстан-2050” Стратегиясы қалыптасқан мемлекеттің жаңа саяси бағыты, 2012:9). Бұл мемлекеттік қызметшілердің тұлғалық қасиеттеріне жаңа көзқарасты туындата отырып, олардың басқарушылық құзыреттілік негіздерінің бірі болып табылатын кәсіби және психологиялық мәдениетіне жаңа талаптар қоюға бағыттайды.

Кез келген іс-әрекеттегі мәдениет мемлекеттік қызметшінің еңбек үдерісінің және іскерлік қарым-қатынасының көрсеткіші. Жалпы мемлекеттік қызметтегі кәсіби мәдениет төмендегі сұрақтарға жауап алуға мүмкіндік береді:

- мемлекеттік қызметші қандай болуы қажет?

- қоғамдық статустың күтілетін нәтижесіне және талаптарына қаншалықты сәйкес келеді?

- кәсіби деформация және психологиялық жанып күй болмай ма?

Жоғарыдағы көрсетілген сұрақтарға жауап іздеудегі ең басты мәселе мемлекеттік қызметшілер қызметінің және тұлғасының жоғары мәдениеттілік мәнін анықтау болып табылады.

Мемлекеттік қызметші тұлғасының жоғары мәдениеттілік мәніне төмендегілер жатады:

- кәсіби білімі;

- білім қорын беретін кәсіби құзыреттіліктерін жетілдіруі;

- эрудиция.

Бүгінде мемлекеттік қызметшілердің кәсіби мәдениетін қалыптастыруда дәстүрлі ақпараттық білім беруден жобалық, топтық, тренингтік және іскерлік ойын технологиялары қарқынды қолданылуда. Бұл әрине заманауи мемлекеттік қызметшілердің кәсіби құзыреттіліктерін қалыптастыруға, практикалық икемділіктерді игеруге және басқару дағдыларын дамытуға мүмкіндік береді. Мұның барлығы мемлекеттік қызметші тұлғасын: эрудициясын; ойлаудың орамдылығы мен нұсқалылығын; шығармашылық белсенділігін; инновациялық іс-әрекетті орындауын; өз әрекеттері мен қылықтарында сенімділігін; тұтастай қызметтік мінез-құлығын жетілдіруге бағытталады.

Психологиялық мәдениет Л.Д. Дёмина және оның әріптестерінің зерттеулерінде адамның жалпы мәдениетінің бір бөлігі, сонымен қатар қоршаған әлемнің психикалық көрінісі мен өзіндік психикалық шындықтың пайда болу заңдылықтары, әлем бейнесі негізінде ішкі және сыртқы әрекеттерді басқару әдістері туралы хабардар болуын қамтамасыз ететін өзара байланысты және тәуелді компоненттердің күрделі функциялық жүйесі болып табылады (Дёмина 2008).

Ғалым Н.И. Исаеваның тұжырымдамасында психологиялық мәдениет тұлғаның ішкі әлемінің үйлесімділігі, «Мен» жүйесін қалыптастырушы және сыртқы ортамен үндестігі ретінде көрсетіледі (Исаева, 2003: 8).

Мемлекеттік қызметшінің психологиялық мәдениетін талдауда ең алдымен оның негізгі сипаттамаларына тоқталуды жөн деп санаймыз. Мемлекеттік қызметшілердің психологиялық сипаттамалар жүйесіне мыналар енгізілген:

- жалпыланған мотивациялық-мағыналық аймақ;
- құндылық бағдарлары;
- тұлғаның жалпы бағыттылығы;
- интеллектуал сапалары;
- тұлға әлеуеті және кәсібилігі;
- психологиялық кәсіби маңызды қасиеттері.

Зерттеулерді талдай келе біз мемлекеттік қызметшілердің психологиялық мәдениетін сегіз компонентте тұжырымдаймыз. Оларға өзіндік сана, өзіндік таным, өзіндік бағалау, өзін-өзі бақылау, өзін-өзі реттеу және талаптану деңгейі, өзін-өзі өзектендіру және өзін-өзі құрметтеу.

Өзіндік сана – бұл тұлға өзін субъект ретінде ұғынуы және қоршаған ортадан ерекшеліктерін ажырата білуі болып табылады. Өзіндік сана психикалық феномен ретінде тұлғаның өзін іс-әрекет субъектісі ретінде танытады. Сана – қоғамдық болмыс ретінде де тұжырымдалатындықтан мемлекеттік қызметшілер өзіндік сананы маңыздылығына қарай алғашқы қатарда деп есептейтіндігін атап көрсетті.

Шетелдік зерттеулерде өзіндік сана даму және эволюция көзқарасында психология ғылымының ең іргелі мәселелерінің бірі ретінде қарастырылады (Rochat, 2003: 717). Әртүрлі эмоциялық қалып өзіндік сана арқылы күшейеді. Адам өзін ұғынғанда өзінің стандарттарына сәйкес мінез-құлықты танытады. Көптеген сыртқы ортадағы сигналдар мен жағдаяттар тұлғада өзіндік ұғынуды туындатады (Thomas, Paul, 2001: 15). Осы орайда, өзіндік сананың мемлекеттік қызметшілердің мінез-құлық стандарттарының көрінуінде рөлі ерекше деп атап өтеміз.

Өзіндік сананың құрамдас бөлігі ретінде өзіндік танымға тоқталамыз. Мемлекеттік қызметші ретінде өзіне, тілектеріне, сезімдеріне және қылықтарына құрметпен, құштарлықпен қатынас таныту – өзіндік танымның бірінші қадамы болып табылады.

Екінші қадам өзін-өзі зерттеу, мәселен, психологиялық әдістерді қолдану, өзіндік бақылау нәтижесін жалпылау, өзінің дамуының мүмкін боларлық келешегін ойластыру арқылы іске асырылады.

Мемлекеттік қызметшінің «Болашақта мен өзімді қалай көргім келеді?» деген сұраққа жауабы үшінші қадам болып табылады.

Өзін-өзі тану арқылы адам өзі туралы белгілі бір білімге ие болады. Дегенмен бұл үдеріс ешқашан түпкілікті бір сипатты, абсолютті, толық танымға әкелмейді. Өзін-өзі тану үздіксіз үдеріс, әсіресе мемлекеттік қызметші үшін оны үнемі кеңейтуге, нақтылауға, тереңдетуге тура келеді. Өзіндік танымның мүмкіндіктері әр адамның үлкен танымдық ресурстарының болуына байланысты таусылмайды, бұл оның ішкі мәдениеті ретінде көрініс береді.

Мемлекеттік қызметшілердің мотивациясы және құндылық бағдарларының ерекшеліктері кәсіби өзіндік бағалауына байланысты болып келеді. Өзіндік бағалау мемлекеттік қызметшілердің мінез-құлқын реттеудің маңызды компоненті.

Өзіндік бағалау өзін және жеке мүмкіндігімен сапаларын, өзге шенеуліктердің қасында орнын бағалауда көрінеді. Өзіндік бағалаудан қоршаған ортамен қарым-қатынасы, өзіне сыни қарауы және талап қоюы, жетістіктер мен сәтсіздіктерге қатынасы тәуелді болып келеді. Өзіндік бағалау мемлекеттік қызметшінің тиімді кәсіби іс-әрекетіне, тұлғалық кәсіби даму траекториясын таңдауға, кәсіби мансап жолының табыстылығына әсер етеді.

Кеңестік ғалым Е.В. Козиевская зерттеулерінде өзіндік бағалау кәсіби өзіндік сананың жүйе қалыптастырушы бөлшегі болып табылады. Бұл жағдайда кәсіби өзіндік бағалау мемлекеттік қызметшілердің жетістікке жету мотивациясының факторы ретінде алға шығады (Козиевская, 1998: 122).

Кәсіби маманның табыстылығы адамның өзін бағалауына байланысты болады. Сонымен қатар өзіндік бағалау адамның күшін ұтқырландыруға, жасырын мүмкіндігін, шығармашылық әлеуетін жүзеге асыруға жағдай туындататын маңызды фактор болып табылады. Осы тұста айта кететін жайт төмен өзіндік бағалауды шетелдік зерттеулерде ұят сезімінде тұжырымдайды (Ehrenreich 2007: 680). Бұл зерттеулерде ұят сезімі тұлғаның әлеуметтік Мен құрылымын құнсыздандырады. Мәселен өзіндік бағалаудың төмен болуы әлеуметтік тұрғыда нашар бағаланатын қызметте көрініс береді. Қызмет тиімділігінің төмендеуі әлеуметтік жағдайға қауіп төндіретін психологиялық күйлердің жоғары реакцияларына әкеледі. Атап айтқанда, әлеуметтік өзін-өзі бағалаудың төмендеуі және ұят сезімінің жоғарылауы (Gruenewald, Kemeny, Aziz, Fahey 2004: 924). Бұл жағдай әсіресе халық пен мемлекет арасындағы байланыс тетігі қызметіндегі мемлекеттік қызметшілер үшін қауіп болып

табылады. Өзіндік реттеудің тетігі бола отырып, өзіндік бағалау адамның барлық өмірлік әрекетіне, яғни кез келген нақты іс-әрекетке, мінез-құлыққа, танымға және қарым-қатынасқа кіріктірілген.

Адам өзінің тәжірибесі мен трансформацияланған әлеммен өзара іс-қимылын қалай талдауы, өзін және айналасындағы адамдарды қабылдауы, жеке даму шеңберін және қоршаған ортамен қатынасы – бұл өзіндік бағалау көрсеткіші болып табылады.

Психологиялық мәдениетті тұжырымдайтын келесі категория – бұл өзіндік бақылау. Өзіндік бақылау сана және өзіндік сананың міндетті белгілерінің бірі. Өзіндік бақылау тұлғаға өзінің ішкі әлемін және қоршаған шындықты адекватты психологиялық бейнелеу шарты ретінде алға шығады. Өзіндік бақылаудың қалыптаспауы, оны дұрыс қолдана алмау немесе оны пайдалануға деген ниеттің болмауы – мұның бәрі жағымсыз салдарларға алып келеді. Атап өтетін болсақ, кәсіби сәтсіздіктер, асоциалды әрекеттер, тұлғаның құлдырауы сияқты жағымсыз жағдайлар орын алады. Дегенмен шектен тыс рефлексивтілік, жоғары өзіндік бақылау белсенділікті төмендететіндігін, бастамашылдықты басып тастайтынын, сәтсіздіктерге алып баратындығын естен шығармаған жөн. Тағы бір мәселе мемлекеттік қызметшілердің мінез-құлық стандарттары бар екені белгілі. Осы орайда мінез-құлық пен іс-әрекетті өзіндік бақылауы мемлекеттік қызметшілерге ерекше тән деп айтуға болады.

Мемлекеттік қызметшінің кәсіби маман ретіндегі сенімділігі, белсенділігі, өнімділігі және жоғары сапа стандарттарына қол жеткізу қабілеті өзін-өзі реттей алу қабілетіне тікелей байланысты болып табылады. Жалпы өзін-өзі реттеу тұлғаның негізгі екі қабілетіне байланысты болады:

- нәтижеге жету үшін психикасын, жеке ресурстарын белсендіру, жұмылдыру;
- қиын немесе стресстік жағдайды жеңу және демалу, шамадан тыс психикалық қысымнан арылу, оны жеңгеннен кейін өзін “тыныштандыру”.

Өзін-өзі реттеу әртүрлі жағымсыз эмоциялар мен әсерленулерді тез арада жояды. Мемлекеттік қызметшілердің өзін-өзі реттеу қабілеті күшін қарқынды түрде қалпына келтіруге ғана емес, сонымен қатар алдағы іс-шараларға тиімді бейімделуге көмектеседі. Өзін-өзі реттеу арқылы психика мен дене бір әрекеттен екіншісіне оңай ауысады, алдыңғы оқиғалардың жағымсыз әсерін тезірек бейтараптайды.

Өзін-өзі реттеу дағдыларын меңгеру арқылы тұлға өзіне қамқорлық жасай алу, физикалық және психологиялық денсаулықты сақтау және қолдау, жеке және кәсіби даму үшін жағдай жасау, өмір сапасын жақсарту сияқты мүмкіндіктерге ие болады.

Өзін-өзі реттеудің жоғары деңгейі объективті түрде барлық мінез-құлық пен эмоциялық реакциялардың, әрекеттердің, қарым-қатынастың нәзіктігімен, саралануымен көрінеді және жетілген тұлғаға сәйкес келеді. Бұл әрине ең алдымен мемлекеттік қызметшіге қажет.

Психологиялық мәдениет категорияларының бірі талаптану деңгейі болып табылады. Мемлекеттік қызметшінің кәсіби мансаптық стратегиясының сипаты талаптану деңгейі арқылы анықталады. Егер талаптану деңгейі өзіне қойылған талаппен оңтайлы қиысатын болса, онда кәсіби іс-әрекетте күтілетін нәтижеге жету үшін белсенділікті жоғарылатуға мүмкіндік береді. Бұл жағдайда тұлға өзіндік реттеудің икемділігі, таңдалатын стратегияның тереңдігі, шешім қабылдаудың нұсқалылығы, тұтастай жағдаятқа жауапкершілік сезімі арқылы нәтижеге қол жеткізу жағдайын өзі үшін құруға ұмтылады. Талаптанудың төмен деңгейі өзіне талапты, белсенділікті төмендетеді. Сондықтан кәсіби өсу мүмкіндігі мемлекеттік қызметшінің талаптану деңгейімен тікелей байланысты болып келеді.

Бүгінде мемлекеттік қызметшілердің кәсіби әлеуетін толық пайдалануы үшін өзін-өзі дамыту қажеттілігі туындап отыр. Өзін-өзі дамыту бағытында өз әлеуетін тиімді қолданып, ресурстарын толықтырып отыратын мемлекеттік қызметші өзін қызметте толыққанды жүзеге асыра алады. Дегенмен мемлекеттік қызметшілер көзқарасында өзін-өзі жүзеге асыру, өзектендіру маңыздылығы төмен деңгейді көрсетті.

Психологиялық мәдениет компоненттерінің біріне өзіндік сынды енгізіп отырмыз. Бұл жерде өзіндік сынды өзінің пікірлеріне, іс-әрекетіне және мінез-құлығына сырттай қарай алу ептілігі деп түсінеміз. Өзіндік сын конструктивті құрылатын болса, онда мемлекеттік қызметші өзінің даму аймағын анықтай алады. Егер конструктивті болмайтын болса, жоғарыда атап өткен өзіндік бағалауға кері әсер етіп, сенімсіздік сияқты жағымсыз қасиеттердің қалыптасуына алып келуі мүмкін. Өзіндік сын арқылы мемлекеттік қызметші өзіне кері байланыс береді. Сонымен қатар өзінің күшті және әлсіз тұстарын анықтай алады. Сондықтан қазіргі қоғамдағы сырттың сыны басым уақытта өзіне

сыни қарау арқылы мемлекеттік қызметшілердің өз кемшіліктерін дер кезінде анықтауы, оны жою бағытында жұмыс жасауы маңызды болып табылады.

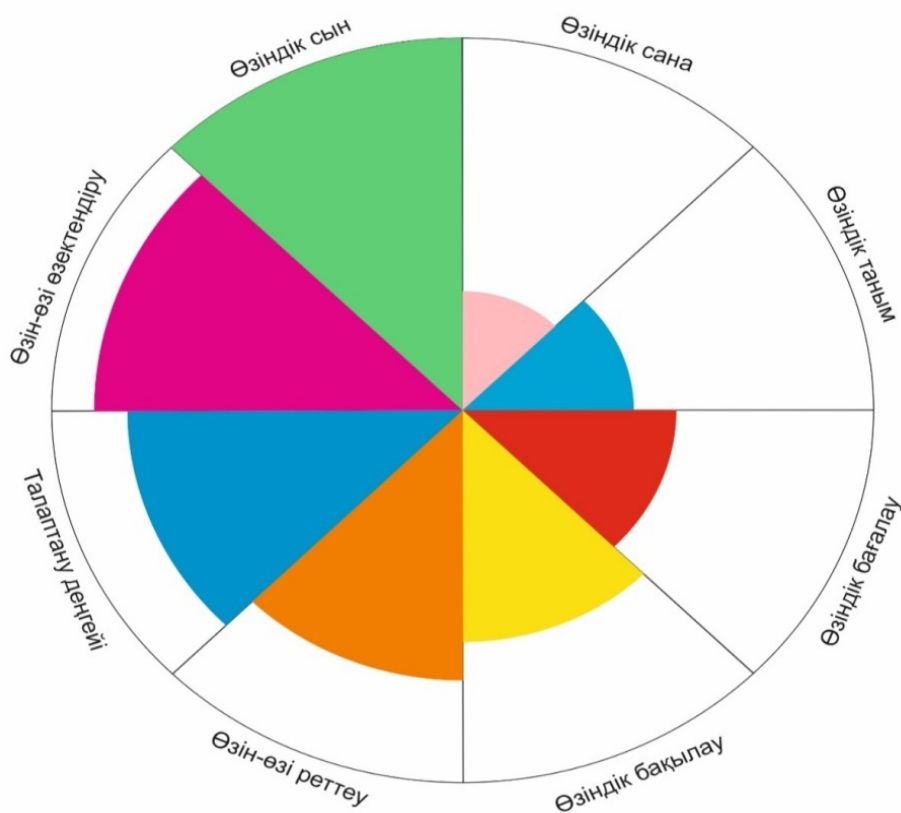
Нәтижелерді талқылау

Кәсіби психологиялық мәдениет компоненттерін мемлекеттік қызметшілер көзқарасында зерделеу үшін теңгерім шеңбері арқылы маңыздылығы анықталды. Ол үшін мемлекеттік қызметшілер (25 қатысушы) 1-8 дейінгі шкалада (1-ден 8-ге дейін маңыздылығы төмендейді) психологиялық мәдениет компонентін бағалайды.

Тәжірибеге қатысқан 25 мемлекеттік қызметшінің 18-і, яғни 72 пайызы өзіндік сананы ең жоғары деңгейдегі маңызды компонент деп көрсетті. Ал қатысушылардың 28 пайызы, яғни мемлекеттік қызметшілердің 7-еуі екінші деңгейді көрсетті. Бұл мемлекеттік қызметшілердің сана қоғамдық болмыс деген тұжырымымен түйінделді.

Өзіндік танымды 14 мемлекеттік қызметші, яғни 56 пайызы маңыздылығы бойынша екінші деңгейде бағалады. Қатысушылардың 5-еуі, 20 пайызы – бірінші, 4-еуі, 16 пайызы – үшінші, 2-еуі, яғни 8 пайызы алтыншы деңгейлерге орналастырды. Талқылау барысында әрбір мемлекеттік қызметші өзінің ішкі күйін түсініп, мүмкіндіктері мен әлеуетін толық ұғынған жағдайда қызмет тиімділігі артады және кәсіби-психологиялық мәдениет таныта алады деген тұжырым жасалды.

Мемлекеттік қызметшілердің 12-і, яғни 48 пайызы өзіндік бағалауды маңыздылықтың үшінші деңгейіне қойды. Ал мемлекеттік қызметшілердің 5-еуі, 20 пайызы – төртінші, 6-ы, 24 пайызы – алтыншы, 2-еуі, 8 пайызы – бірінші деңгейлерді көрсетті. Өзіндік бағалауды сенімділікпен байланыстыра тұжырымдап, мемлекеттік қызметшінің қызмет жауапкершілігін ескере отырып, нық және нақты мақсатқа қарай бағыттала жұмысын үйлестіруі талқыланды. Мемлекеттік қызметшілердің шешім қабылдау құзыреттіліктерін өзіндік бағалаумен байланысы зерделенді.



2-сурет – Психологиялық мәдениет компоненттері

Келесі компонент өзіндік бақылаудың маңыздылығын 11 мемлекеттік қызметші, яғни 44 пайызы маңыздылығын төртінші деңгейде бағалады. Мемлекеттік қызметшілердің 4-еуі, 16 пайызы – екінші деңгейге орналастырды. Бесінші деңгейге 6 мемлекеттік қызметші, яғни 24 пайызы, 4-і, яғни 16 пайызы сегізінші деңгейлерде бағалады. Мемлекеттік қызметшілер кәсіби іс-әрекеттегі сәтсіздіктердің алдын алу үшін өзіндік бақылаудың рөлін талқылады. Қызмет барысына әсер ететін ішкі және сыртқы факторларға жүйелік қатынас таныту арқылы өзіндік бақылауды басшылыққа алу қажеттілігі талданды.

Өзін-өзі реттеуді мемлекеттік қызметшілердің 13-і, яғни 52 пайызы бесінші деңгейге қойды. Ал 6 мемлекеттік қызметші, яғни 24 пайызы – жетінші, 3 мемлекеттік қызметші, 12 пайыз – үшінші, 3 мемлекеттік қызметші, 12 пайызы сегізінші деңгейлерге орналастырды. Өзін-өзі реттеу стресстік жағдайда өзінің ресурстарын тиімді пайдалану мүмкіндіктерімен негізделетіндігі тұжырымдалды. Бұл жерде мемлекеттік қызметшілердің стресске төзімділік құзыреттіліктері алға шығады.

Мемлекеттік қызметшілердің көзқарасында талаптану деңгейі алтыншы деңгейде орналас-ты. Тәжірибеге қатысушылардың 9-ы, 36 пайызы талаптану деңгейін алтыншы, 7-еуі, 28 пайызы – жетінші, 3-еуі, 12 пайызы – төртінші, 3-еуі, 12 пайызы – үшінші, 3-еуі, 12 пайызы – бесінші деңгейлерді белгіледі. Талаптану деңгейінде мемлекеттік қызметшілердің мансаптық өсуіне әсер ететін факторлар қарастырылды.

Психологиялық мәдениеттің келесі компо-нентінде өзін-өзі өзектендіру қарастырылды. Мемлекеттік қызметшілердің 9-ы, яғни 36 пайызы өзін – өзектендіруді – жетінші, 2-еуі, 8 пайызы – үшінші, 5-еуі, 20 пайызы – төртінші, 3-еуі, 12 пайызы – бесінші, 6-уы, 24 пайызы – сегізінші деңгейлерге орналас-тырды. Өзін-өзі өзектендіру мемлекеттік қызметшінің назар аудармаған аймағы екендігі байқалды. Мемлекеттік қызмет-шілер көп жағдайда ағымдағы жұмыстарды басымырақ назарда ұстайтындығын атап өтті. Бұл жерде мемлекеттік қызметшілердің кәсіби

құзыреттіліктер шеңберіндегі өзін-өзі дамыту мәселесі талқыланды.

Мемлекеттік қызметшілердің өзіндік сынға қатынасы сегізінші деңгейде көрініс тапты. Тәжірибеге қатысушылардың 12-сі, 48 пайызы өзіндік сынды – сегізінші, 8-і, 32 пайызы – алтын-шы, 3-еуі, 12 пайызы – жетінші, 1-еуі, 4 пайызы – төртінші, 1-еуі, 4 пайызы – үшінші деңгейлерді белгіледі. Мемлекеттік қызметшілердің өзіне сынмен қарау бейімділіктерінің төмен екендігі байқалды.

Тәжірибеге қатысқан 25 мемлекеттік қызмет-шілердің психологиялық мәдениет компонент-терінің маңыздылығына орай анықталған көз-қарастары арқылы теңгерім шеңбері жасалды. Осы теңгерім шеңберін төмендегі суретте көрсетеміз.

Қорытынды

Жалпы мәдениет арқылы тұлғаның өмір сүру мақсаты мен құндылықтар жүйесі және қоршаған ортамен қарым-қатынас жасауы көрінеді. Мемлекеттік қызметшінің мәдениеттілігі кәсіби іс-әрекеті мен мінез-құлық сипатындағы әдеп қағидаттарында тұжырымдалады. Осы орай-да мемлекеттік қызметшілердің мінез-құлық стандарттары әдеп кодексінде көрсетілгені белгілі. Шетелдік зерттеулерде психологиядағы әдеп қағидалары мен тәжірибенің эволюция-сы өткен ғасырдағы әлеуметтік және мәдени құндылықтардың өзгеруін көрсетеді деген пікір дәлелденген. Сондықтан қазіргі өзгермелі әлемде мемлекеттік қызметшілердің кәсіби және психологиялық мәдениеті тарихи қалыптасқан деп айта аламыз.

Қорытындылай келе мемлекеттік қызмет-шінің кәсіби және психологиялық мәдениеті мемлекеттік басқару нысаны мен субъектісінің арасындағы әлеуметтік қатынастардың жүйесі және белгілі бір әлеуметтік-кәсіби мақсатқа жетумен байланысты адамдардың бірлескен іс-әрекеті болып табылады. Зерделенген мәсе-лелерге орай, мемлекеттік қызметшінің кәсіби және психологиялық мәдениетін негіздеуді мемлекеттік басқару жүйесін оңтайландырудың бірден бір жолы деп атап көрсетуге болады.

Әдебиеттер

Абреч С.И. Идеологические ценности как фактор формирования духовного потенциала современной молодежи // Наука XXI века: проблемы, перспективы и актуальные вопросы развития общества. – Майкоп: Издательство: «Магарин Олег Григорьевич», 2017. – 8-14 с.

- Дёмина Л.Д. Структурно-образующие компоненты психологической культуры преподавателя высшей школы РФ // Известия Алтайского государственного университета, 2008, №2. /Электронный ресурс/
- Жақыпова Ф.Н., Ахметов А.А., Давлетбаева Ж.Ж., Рысбекова Ж.К., Жаров Е.К. Мемлекеттік қызметшінің әдеби және мінез-құлық нормалары. – Астана, 2017. – 84 б.
- Изард К.Э. Психология эмоций. – СПб.: Издательство «Питер», 2000. – 464 с.
- Исаева Н.И. Теоретические основы исследования психологической культуры // Психологическая культура личности: материалы всероссийской научно-практической конференции. – Белгород: Белгородский государственный университет, 2003. – 5-14 с.
- Кенсок П. Искусство познания ценностей. – М.: Гостехиздат, 2014. – 136 с.
- Козиевская Е.В. Профессиональная самооценка в развитии мотивации достижения государственных служащих: дис. ... канд. психол. наук: 19.00.13. – М., 1998. – 155 с.
- Лаврентюк Г.П. Вечные ценности и роль нравственности в профессиональном образовании: (о любви, профилактике зла, как мертвые учат живых...). – М.: Аллегро, 2011. – 224 с.
- Назарбаев Н.Ә. «Қазақстан – 2050» Стратегиясы қалыптасқан мемлекеттің жаңа саяси бағыты» атты Қазақстан Халқына Жолдауы. – Астана: Ақорда, 2012. – 9 б.
- Тоқаев Қ. Қазақстан халқына Жолдауы «Сындарлы қоғамдық диалог – Қазақстанның тұрақтылығы мен өркендеуінің негізі». – Астана: Ақорда, 2019.
- Харский К. Ценностное управление для бизнеса. – 2019. – 363 с. /Электронная библиотека MyBook.ru/
- Яницкий М.С. Ценностные ориентации личности как динамическая система. – Кемерово: Кузбассвуиздат, 2000. – 98 с.
- Ehrenreich B. Patterns for college Writing (12th ed.). – Boston: Bedford/St. Martin's, 2007. -p. 680.
- Gruenewald T.L., Kemeny M.E., Aziz N., Fahey J.L. Acute threat to the social self: Shame, social self-esteem, and cortisol activity // Psychosomatic Medicine, 2004. – pp. 915–924.
- Rochat P. Five levels of self-awareness as they unfold early in life. Consciousness and Cognition, 2003. pp.717-731.
- Thomas S. D., Paul S. Introduction & Overview. Self-Awareness & Causal Attribution, 2001. – pp. 1–15.

References

- Abrech S.I. (2017) Ideologicheskie senosti kak faktor formirovaniya dýhovnogo potentsiala sovremennoi molodeji [Ideological values as a factor in the formation of the spiritual potential of modern youth //Science of the XXI century: problems, prospects and topical issues of society development]. Naýka HHÍ veke: problemy, perspektivy i aktýalnye voprosy razvitiya obshchestva. Izdatelstvo: “Magarin Oleg Grigorevich” (Maikop), pp. 8-14.
- Dómna L.D. (2008) Strýkturno-obrazýúshie komponenty psihologicheskoi kúltýry prepodavatelá vysshei shkoly RF [Structural-forming components of the psychological culture of the teacher of the higher school of the RF] //Izvestia Altaiskogo gosýdarstvennogo ýniversiteta, №2. /Elektronnyi resýrs/.
- Jaқыпова F.N., Ahmetov A.A., Davletbaeva J.J., Rysbekova J.K., Jarov E.K. (2018) Memlekettik qyzmetshiniń ádebi jáne minez-qulyq normalary [Ethics and norms of behavior of a civil servant] – Astana, p. 84.
- Izard K.E. (2000) Psihologiya emosi [Psychology of emotions]- SPb.: Izdatelstvo «Piter». p. 464.
- Isaeva N.I. (2003) Teoreticheskie osnovy issledovaniya psihologicheskoi kúltýry [Theoretical foundations of the study of psychological culture] //Psihologicheskai kúltýra lichnosti: materialy vs Rossiiskoi nauchno-prakticheskoi konferensii. Belgorod: Belgorodskii gosudarstvennyi universitet, pp. 5–14.
- Kensok P. (2014) Iskýstvo poznaniya senosti [The art of knowing values]. M: Gostehizdat, p. 136.
- Kozievskai E.V. (1998) Profesiálnai samoosenska v razvitiu motivatsii dostijeni gosýdarstvennyh slýjashih [Professional self-assessment in the development of motivation for the achievements of civil servants] Dis. ... kand. psihol. náyk: 19.00.13: Moskva, p. 155.
- Lavrentúk G.P. (2011) Vechnye senosti i ról нравstvenosti v profesiálnom obrazovanii: (o lúbvi, profilaktike zla, kak mertvye ýchat jivyh...) [Eternal values and the role of morality in professional education: (about love, prevention of evil, how the dead teach the living...)]. – M.:Alegro, p 224.
- Nazarbaev N.Á. (2012) «Qazaqstan – 2050» Strategiasy qalyptasqan memlekettiń jańa saiası baғыty» atty Qazaqstan halqyna Joldaуy [Message of the President of the Republic of Kazakhstan to the people of Kazakhstan “Strategy “”Kazakhstan-2050 “ a new political course of the established state”] Astana: Akorda, pp.10-12
- Toқаев Q. (2019) Qazaqstan halqyna Joldaуy «Syndarly qoғamdyq dialog – Qazaqstannyń турақтылығы мен órкендеуінің negizi»atty Qazaqstan halqyna Joldaуy [Message of the President of the Republic of Kazakhstan to the people of Kazakhstan “Constructive public dialogue – the basis for stability and prosperity of Kazakhstan]. Astana: Akorda.
- Harski K.(2019) Senostnoe ýpravlenie dlá biznesa [Value management for Business], p.363. /Elektronnoi biblioteka MyBook.ru/.
- Iamiski M.S. (2000) Senostnye orientatsii lichnosti kak dinamicheskai sistema [Personal value orientations as a dynamic system]. Kemerovo: Kýzbassvúizdat, p 98.
- Ehrenreich B. (2007) Patterns for college Writing (12th ed.). Boston: Bedford/St. Martin's, p. 680.
- Gruenewald T.L., Kemeny M.E.,Aziz N., Fahey J.L. (2004) “Acute threat to the social self: Shame, social self-esteem, and cortisol activity”. Psychosomatic Medicine, pp. 915–924.
- Rochat P. (2003) Five levels of self-awareness as they unfold early in life. Consciousness and Cognition, pp.717-731.
- Thomas S. D., Paul S. (2001) Introduction & Overview. Self-Awareness & Causal Attribution, pp. 1–15.