

Исамидинова А. И., Мураталиева Н.Х.

И.Арабаев атындагы КМУнун психология кафедрасынын магистранты,
И.Арабаев атындагы КМУнун психология илимдеринин кандидаты, доцент

Исамидинова А. И., Мураталиева Н.Х.

магистрант кафедры психологии КГУ им. И. Арабаева,
к.психол.н., доцент КГУ им. И. Арабаева

Isamidinova A.I., Muratalieva N.Kh.

Master's student of the Department of Psychology, KSU named after I. Arabaeva,
Candidate of Psychology, Associate Professor of KSU named after I. Arabaeva

КООМДУК МАМЛЕКЕТТИК КЫЗМАТКЕР ИЗИЛДӨӨ ИШТЕРИНДЕГИ КЕСИПТИК ТАНДОО

ПРОФЕССИОНАЛЬНЫЙ ОТБОР В ИЗУЧЕНИИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ГОССУДАРСТВЕННЫХ СЛУЖАЩИХ

PROFESSIONAL SELECTION IN STUDY ACTIVITIES OF PUBLIC OFFICERS

Аннотация: Макалада мамлекеттик кызматкерлердин кесиптик тандоосунун психологиялык аспектилери каралат. Башкаруу тутумундагы мамлекеттик кызматкер өзүнүн кесиптик ишин адистин жеке жана кесиптик сапаттарына коюлган талаптардын негизинде жүзөгө ашырат. Башкаруу тутумунда жаштарды дагы даяр жана келечектүү мамлекеттик кызматкер катары тартуу үчүн аянтча түзүлүп жатат. Демек, бул суроо биринчи жолу көтөрүлүп, жаш адистин мамлекеттик кызматкер катары кесиптик ишмердүүлүгүнүн маселелери биздин иликтөөнүн чордонуна коюлду. Курактык факторду жана жеке жана кесиптик сапаттардын психологиялык аспектилерин эске алуу шарттарын эске алуу менен.

Аннотация: В статье рассматриваются психологические аспекты профессионального отбора госслужащих. Госслужащий в системе управления осуществляет свою профессиональную деятельность на основе требований к лично-профессиональным качествам специалиста. В системе управления создается платформа для привлечения молодежи как более подготовленных и перспективных госслужащих. Поэтому этот вопрос поднимается впервые и вопросы профессиональной деятельности молодого специалиста как госслужащего, ставят в ориентир внимания нашего исследования. Учитывая фактор возраста, и обуславливает рассматривать психологические аспекты лично-профессиональные качества.

Annotation: The article examines the psychological aspects of the professional selection of civil servants. A civil servant in the control system carries out his professional activities based on the requirements for the personal and professional qualities of a specialist. A platform is being created in the control system to attract young people as more prepared and promising civil servants. Therefore, this question is raised for the first time and the issues of the professional activity of a young specialist as a civil servant are put in the focus of our research. Taking into account the factor of age, and conditions to consider the psychological aspects of personal and professional qualities.

Ачык сөздөр: кесиптик тандоо, мамлекеттик кызматкер, жаш адис, жеке жана кесиптик сапаттар.

Ключевые слова: профессиональный отбор, госслужащий, молодой специалист, личностно-профессиональные качества.

Key words: professional selection, civil servant, young specialist, personal and professional qualities.

В современных условиях система правительства в Кыргызстане в процессе своего реформирования, ставит задачу, при которой деятельность государственных служащих является приоритетным в кардинальной характеристике профессиональной деятельности, в повышении их эффективности и качества.

Учитывая нынешнюю ситуацию, в управленческой системе создается платформа для привлечения молодежи как более подготовленных и перспективных госслужащих. В системе управления молодежь становится более динамичным в возрастных требованиях и задает психологический фон в оценке деятельности госслужащих. Действительно в последнее время, наблюдается определенный рост молодых госслужащих в системе управления.

Развитие кадрового потенциала государственной службы сегодня рассматривается как специфическая форма качества профессиональной деятельности и является специфической сферой трудовой деятельности, что и определяет отличительные свойства, присущие ее кадровому потенциалу. От качества кадрового потенциала государственной службы зависит эффективность и результативность функционирования управленческого аппарата в системе образования[1, с. 2].

Данная статья ставит целью рассмотреть проблему профессионального отбора госслужащих в системе образования, учитывая возраст молодых людей в возрасте до 35 лет.

Классическое понимание данной проблемы рассматривается в психологии труда, и вопрос профессионального отбора в контексте профессиональной деятельности предъявляет серьезные требования к личностно-профессиональным качествам специалиста, т.е. его профессиональным компетенциям. Это становится все более очевидным в связи с тем, что молодой специалист осуществляет свою профессиональную деятельность не столько в условиях самоопределения в профессии, сколько освоение «через взаимодействие», а профессиональная позиция, мировоззрение через ресурсы и выработку новых умений и навыков.

Профессиональный отбор основан на психологических критериях как личностно – профессиональное качество, позволяющее молодой личности ориентироваться в своих возможностях и притязаниях, и соответствовать им.

Впервые понятие «профессиональный отбор» был введен Мюнстербергом Г в XIX. [2].

Проблеме профессионального подхода и профессионализма личности государственного служащего достаточно глубоко исследована в работах К. А. Абульхановой, В. С. Агапова, А. А. Бодалева, А. А. Деркача, Л. И. Катаева, В. А. Мальцева, В. Н. Маркова, А. К. Маркова, А. С. Огнева. Так, на основе анализа исследований в отраслях психологии труда и акмеологии, а также психолого-акмеологической литературы складываются два основных направления, которые рассматриваются в русле психологии профессиональной деятельности и личности.

Несмотря на то, что даются различные толкования и определения пониманию психологического отбора, мы придерживаемся следующего определения, которое чаще используется в психологической науке. Психологический профотбор – это специализированная процедура, направленная на определение состояния, степени развития

совокупности психологических качеств личности, которые определяются требованиями конкретной профессии или специальности и способствуют успешному овладению и последующему эффективному выполнению трудовой деятельности [3, с. 2].

Г. А. Борщевский, Н. Н. Калмыков отмечают, что указанные проблемы можно назвать скорее симптомами, чем реальными причинами существующего положения дел. С одной стороны, в современных условиях государственные органы и их кадровые службы не связаны какими-либо четкими программами в сфере профессионального развития: они самостоятельно определяют тематику, продолжительность и периодичность обучения своих сотрудников, формируют состав кандидатов на обучение. То есть они теоретически могут сделать так, чтобы государственные служащие получали полезное им образование. Именно этой задаче призваны служить индивидуальные планы профессионального развития госслужащих, о которых упоминалось ранее [4, с. 552].

Как рассматривает А.Б. Ломян разработка программ переподготовки, в большей степени направлены на повышение психологической устойчивости. В них входят такие психологические дисциплины, как управление стрессом, психология управления, психология конфликтных ситуаций, психология мотивации трудовой деятельности, коммуникативные навыки, психология межличностных отношений и другие. Такие психологические направления становятся важными показателями для эффективного внедрения в государственные системы для оценки психологического анализа эффективной деятельности. Можно сказать, что они по большому счету могут давать общую картину показателей, влияющих на личностные и профессиональные данные государственных служащих. Предполагаем, в системе управления решение вопросов рассматривается с учетом соответствия данным критериям, позволяющие давать оценку анализа в целях улучшения и повышения качества управления [5, с. 43].

Создается тенденция психологического контекста, когда в данных показателях требования к госслужащему можно рассмотреть в виде: «Я - как профессионал», «Я - как личность». Эти два взаимосоставляющих основу личностно-профессионального развития являются наиболее качественными показателями характеристики модели профессиональных данных государственных служащих.

Думаем, что такие психологические характеристики позволяют рассматривать как профессиональную компетенцию государственного служащего в системе управления.

Таким образом, проблема профессионального отбора в психологической литературе и в исследованиях рассматривается с различных точек зрения. В первую очередь, это качественные характеристики личностных показателей и степень соответствия самой профессии, т.е. владения определенных компетенций. Личностно - профессиональное развитие государственного служащего зависит от многих социально- психологических факторов, связанных с особенностями управления. Учитывая возраст молодости в системе управления, становится специфичным в изучении особенностей данного возраста при поступлении на должность государственного служащего. Интересным вопросом становятся проблемы лидерства и развитость лидерских качеств в управленческой деятельности государственных служащих.

Список использованной литературы:

1. Держач А. А., Зызыкин В. Г., Маркова А. К. Психология развития профессионала. М., 2000. С. 45.
2. Мюнстерберг Г. Основы психотехники, пер. с нем., 2 изд., ч. 1-2, М., 1925 г.

3. Попова Е.А., Мартемьянова З.С. Политические аспекты формирования кадрового потенциала органов государственной власти в условиях информационного потока.-/Вестник Удмуртского университета: Философия. психология. Педагогика. Т. 25, №4. 2015. С. 40-43.
4. Борщевский Г.А., Калмыков Н.Н. Современные приоритеты профессионального развития государственных гражданских служащих // Ars Administrandi (Искусство управления). 2017. Том 9, № 4. С. 550–569.
5. Ломян А.Б. Психологический компонент системы переподготовки госслужащих для эффективной профессиональной деятельности. Т. 25. № 4. 2015. С. 40-44.
6. Переверзева А.А., Шуклинова М.В. Организация оценки и диагностики профессионально-личностных качеств государственных гражданских служащих -// Социально-экономические явления и процессы. - Т.11.№9.2016. С. 76-80.

Рецензент: к.псих.н., доцент Кожогелдиева К.М.