

Т. В. СЕМЕНЯКА, асистент, Криворізький національний університет

## **ОЦІНКА ПСИХОЛОГІЧНИХ ЯКОСТЕЙ ПРЕТЕНДЕНТА: НЕОБХІДНА СКЛАДОВА ЯКІСНОГО ВІДБОРУ НА ПУБЛІЧНУ СЛУЖБУ**

Розвиток України як сучасної європейської держави посилює вимоги до результативності діяльності публічних служб, яка неможлива без якісно підбраного висококваліфікованого персоналу.

Персонал в публічних організаціях є важливою ланкою управління, від якої залежить якість реалізації виконавчої влади та розвитку територіальних громад, рівень втілення в життя ефективних управлінських рішень.

В умовах постійних змін, що протягом останніх років супроводжують нашу державу, найважливіше місце в системі публічного управління посідає питання ефективного відбору і розстановки кадрів на державній службі та службі в органах місцевого самоврядування.

Недоліки в підготовці та організації проведення відбору кадрів на публічну службу можуть у майбутньому призвести органи державної влади чи органи місцевого самоврядування до появи проблем, пов'язаних із невідповідністю працівників займаним ними посадам і, як наслідок, повної дискредитації інституту державного службовця.

Відповідно до наказу НАДС «Про затвердження загальних правил етичної поведінки державних службовців та посадових осіб місцевого самоврядування» від 05.08.2016 р. №158 державні службовці та посадові особи місцевого самоврядування під час виконання своїх посадових обов'язків зобов'язані неухильно дотримуватись загальноновизнаних етичних норм поведінки, бути доброзичливими та ввічливими, дотримуватись високої культури спілкування (не допускати використання нецензурної лексики, підвищеної інтонації), з повагою ставитись до прав, свобод та законних інтересів людини і громадянина, об'єднань громадян, інших юридичних осіб, не проявляти свавілля або байдужість до їхніх правомірних дій та вимог [1]. Та варто зазначити, що на сьогодні, при відборі на державну службу або службу в органи місцевого самоврядування ніхто не оцінює психологічних та морально-етичних якостей претендента, зокрема його стресостійкість, соціальну спрямованість, темперамент тощо. Зрозуміло, що оцінка професіоналізму, знання державної та іноземної мов, Конституції України та чинного законодавства у сфері державної служби є першочерговим завданням при відборі кадрів на державну службу. Але на рівні з ними повинні оцінюватись і особисті якості посадовця.

Оцінка психологічної складової професійної діяльності сьогодні набуває неабиякої актуальності, у всіх зарубіжних провідних компаніях при відборі персоналу результати психологічного тесту вважаються чи не найважливішими.

Тому, при підборі кадрів на державну службу або службу в органи місцевого самоврядування пропонуємо запровадити проходження психологічного тесту, результати якого обов'язково повинні бути враховані при загальній оцінці кандидата.

Психологічний тест доцільно проводити перед тестуванням знань претендента, щоб вже на початковому етапі відбору мати уявлення, чи підходить претендент за своїми психологічними якостями на посаду і тільки після цього переходити до наступних етапів відбору. Також психологічні якості претендента на посаду можна оцінювати і на етапі співбесіди, але для цього необхідно до співбесіди долучати кваліфікованого психолога, що є більш затратним, але ефективним способом оцінки психологічних якостей людини.

### *Список літератури*

1. Загальні правила етичної поведінки державних службовців та посадових осіб місцевого самоврядування.. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z1203-16#Text>