

парламентської демократії, започатковане Ю.Пілсудським після державного перевороту, коли той зайняв президентське крісло. Таким чином він намагався компенсувати слабкість держави зміцненням авторитаризму. До новообраного сенату ввійшли урядники, військові, колишні міністри або воєводи, дідачі та промисловці тощо. На підставі компромісу від УНДО, УВО та УНО серед інших, до нового сенату потрапив станіславський священник Р.Лободич.

Отже, духовенство Греко-Католицької Церкви було постійним учасником політичного життя Галичини. Хочемо також відмітити неоднорідність поглядів щодо тих чи інших політичних подій всередині Церкви і, відповідно, різні рівні залучення духовенства до політичного життя краю. Духовенство Греко-Католицької Церкви в деяких політичних справах розділялося на прихильників політики митрополита А.Шептицького або єпископа Г.Хомишина.

Враховуючи авторитет Греко-Католицької Церкви серед населення регіону, її вплив на духовне життя, стає очевидним, що блокування деяких політичних партій з клерикальними перед виборами, або активна їх співпраця з релігійними організаціями, могли істотно посилювати позиції партій.

1. Висліди виборів // Мета. – 1935. – 15 вересня; 2. Єгрешій О.І. Єпископ Григорій Хомишин і питання українсько-польського порозуміння (1904-1939). – Івано-Франківськ: Плай, 2001. – 71 с.; 3. Катон. Українська Християнська Організація і вибори // Нова зоря. – 1928. – 29 січня; 4. Наша мета // Мета. – 1931. – 15 березня; 5. Про теперішні соймові вибори // Громадський голос. – 1935. – 27 липня; 6. Тисяча років української суспільно-політичної думки. У 9-ти т. Т.7. 20-ті – 40-ві рр. XX ст. / Упор., прим. Т.Гунчака, Р.Сольчаника. – К.: Дніпро, 2001. – 440 с.; 7. Швагуляк М. Українці і Польська держава: між конфронтацією та порозумінням (кінець 1920-х – 1935 роки) // Вісник Львівського університету. Серія історична. Вип. 38 – Львів: ЛНУ ім. І.Франка, 2003. – С.368-405; 8. Як відбувалися вибори? // Громадський голос. – 1935. – 20 липня.

Ковальова О.О.\*

### **Примативність, як особистісний чинник професійного зростання**

В державній службі вже довгий час керуються певними критеріями при підборі кадрів, а також при просуванні державних службовців за кар'єрними сходинками та при призначенні на керівні посади. Як правило, це критерії формального роду, особистісні характеристики людини, такі як лідерські якості, комунікативність, самооцінка тощо, здебільшого не розглядаються або розглядаються з суб'єктивного боку. Проте відомим є той факт, що характер людини, якості її особистості та психологічні властивості суттєво впливають на її професійну орієнтацію і на професійні здібності загалом.

Існує багато розробок по впровадженню психологічних методик в процес підбору кадрів, наприклад, тест на визначення рівня IQ, методики по визначенню екстраверсії/ інтраверсії особистості, визначення лідерських якостей тощо. Незважаючи на існування цих методик, вони не використовуються в державній службі при підборі персоналу. І це не дивно, адже використання всього вищезазначеного займатиме надто багато часу, а єдиної універсальної методики ще не винайдено. Тоді постає питання: чи існує єдиний критерій, який надавав би всю необхідну інформацію про професійні здібності та прагнення людини?

Сьогодні, відповідь на це питання намагаються дати вчені-етологи. Наукові праці цих вчених зводяться до одного – що людина в своїй поведінці керується тваринними інстинктами та розумом, але співвідношення цих складових різне. Ця особливість психіки давно враховується і має спеціальний термін – «примативність». Цей термін походить від слова «примат», що означає перевага. Тобто, примативність – це ступінь домінантності інстинктивних моделей поведінки відносно розумових [4]. Зовнішньо вона виражається в схильності до емоційно-обумовлених вчинків, та має лише непряме відношення до рівня інтелекту та культури як таких. Іншими словами примативність та інтелект, як здатність мислити логічно, мало корелюють [3].

Цією тематикою широко займається відомий російський етолог Анатолій Протопопов. В своїх працях з примативності під інстинктами він розуміє ті складні процеси, які впливають на

\* Ковальова О.О. - аспірантка кафедри психології, педагогіки і права.

поведінку людини поза її свідомістю, змушуючи її надавати велике значення деяким цінностям і пріоритетам та здійснювати вчинки, які з цього витікають (материнський інстинкт, лідерський інстинкт, інстинкт продовження роду, інстинкт самозбереження тощо) [1].

Примативність проявляється у всіх сферах життя людини. Тому ми вважаємо, що актуально буде розглянути це питання з точки зору державного управління та державних структур, оскільки, на думку етологів, знаючи рівень примативності людини, можна передбачити її поведінку. Так, відомий російський психолог Олександр Свіаш в своїй статті «Животное или человек?» визначає характерні риси для людей з високим та низьким рівнем примативності. Для людей з високою примативністю характерно:

- чітке позиціонування себе в людській ієрархії (тобто знання свого місця в співтоваристві);
- досить низька самооцінка;
- потреба в зовнішньому могутньому заступнику, який вкаже, що потрібно робити, і захистить у випадку небезпеки;
- тверда релігія;
- висока емоційність, легка збудливість і агресивність (іноді ця ознака відсутня через виконання релігійних приписань або склавшогося укладу життя);
- перевага відносин і зв'язків над законом, використання закону в особистих цілях, висока корумпованість (бувають виключення);
- висока потреба в створенні родини й народженні великої кількості дітей, висока потреба в турботі про родичів, сильні родинні зв'язки;
- сильне прагнення до спілкування;
- сильне прагнення знайти своє співтовариство й агресивно ставитися до тих, хто не розділяє ідеї цього співтовариства, будь то об'єднання за національними, релігійними або іншими підставам;
- висока залежність від задоволень, слабке протистояння залежностям, висока прихильність до азартних ігор і наркотиків [3].

Для людей з низькою примативністю, як стверджує Свіаш, характерно:

- опора на себе і на наукові знання, слабка залежність від зовнішніх сил;
- невисока потреба в релігії;
- висока ціна життя, повага до будь-якої людини, толерантність у відносинах, визнання прав будь-якої людини на її волю;
- перевага раціонального мислення над емоціями, низька емоційність;
- перевага закону над відносинами і зв'язками, низька корумпованість;
- слабкі родинні зв'язки, стриманість у спілкуванні, слабке прагнення до відтворення роду, стриманість в емоціях, побудова сімейних відносин з високим ступенем особистої волі, повага прав партнера;
- відсутність несвідомого прагнення бути членом якогось співтовариства.

Очевидно, що всі ці характерні особливості мають суттєвий вплив на професійні якості особистості та на її кар'єрні прагнення. Так, наприклад, високопримативного керівника інстинкт зраді буде змушувати приймати на роботу родичів (друзів, співвітчизників), незважаючи на їх ділові якості. Так він несвідомо відчуває себе захищеним. Низькопримативні керівники, як правило, приймають на роботу за рівнем кваліфікації та діловими якостями, міжособистісні неформальні стосунки між працівниками виключаються [2]. І це стосується не лише керівників, а й весь кадровий склад, не залежно від посади.

З огляду на все вище сказане, ми вирішили дослідити механізм розподілу людей з різним рівнем примативності в кадровій ієрархії державної служби. Крім того, ми хотіли визначити як співвідноситься рівень примативності з деякими діловими якостями особистості.

Ми провели пілотажне дослідження серед аспірантів Національного університету «Львівська політехніка» шляхом анкетування. Анкети були розроблені окремо для жінок та чоловіків і включали в себе питання за чотирма критеріями: рівень примативності, лідерські якості, орієнтація на гроші та орієнтація на працю. Результати дослідження дали змогу зробити такі висновки.

Співвідношення рівня примативності з іншими зазначеними критеріями суттєво відрізняються у респондентів чоловічої і жіночої статі. Так, рівень примативності у чоловіків прямо корелює з лідерськими якостями, що можна трактувати як те, що чоловіки з високим рівнем примативності володіють більшими лідерськими якостями і навпаки. Рівень примативності у жінок також корелює з лідерськими якостями, проте кореляція зворотна – чим вищий рівень примативності жінки, тим менше розвинені її лідерські якості.

Взаємозалежність рівня примативності та орієнтація індивіда на працю має аналогічне співвідношення: пряма кореляція у чоловіків та зворотна кореляція у жінок.

Співвідношення рівня примативності з орієнтацією індивіда на гроші, має іншу взаємозалежність. Так у чоловіків простежується зворотна кореляція цих критеріїв, тобто чим вищий рівень примативності, тим нижча орієнтація індивіда на гроші. У респондентів-жінок кореляція виявилась прямою – чим вище рівень примативності, тим вище орієнтація жінок на гроші.

Також з дослідження можна зробити висновки, що більшість респондентів, незалежно від статі, мають середній рівень примативності та середній ступень лідерських якостей. Проте респонденти-жінки більше зорієнтовані на гроші та на працю, ніж респонденти-чоловіки. Хоча, слід зазначити, що орієнтація на працю в обох груп респондентів в середньому, вища за середній показник.

Державна служба вимагає розширення критеріїв, що використовуються при формуванні кадрового потенціалу. Один з критеріїв, який, на нашу думку, потрібно впровадити, є рівень примативності. Як очевидно з проведеного дослідження, цей показник співвідноситься з показниками лідерських якостей, орієнтацією на працю і на гроші. А це, в свою чергу, дає можливість прогнозувати професійну поведінку людини, її спрямованість на досягнення результату та можливість просування по кар'єрним щаблям.

Ми вважаємо, що подальше опрацювання заданої теми призведе до отримання більш глибокої та детальної інформації, яка допоможе реформувати кадрову структуру державної служби і зробити роботу державної служби більш продуктивною, завдяки правильному розташуванню кадрів в службовій ієрархії.

1. Протопопов А. Трактат о любви, как ее понимает жуткий зануда - М.: КСП, 2002.-304 с.;
2. Свіяш О.Г. Проект «Человечество»: Успех или неудача: Размышления о людях и их странном поведении. - М.: АСТ: Астрель, 2006. - 286 с.;
3. Свіяш О. Животное или человек? // <http://subscribe.ru/archive/psychology.isp/200605/12150442.html>;
4. <http://ru.wikipedia.org/wiki>.

Німець В.В. \*

### **Техніка мовлення як основний аспект професійної компетенції державного службовця**

Система професійної підготовки державних службовців на сьогодні є однією з найважливіших проблем, пов'язаних з розвитком демократичного врядування в Україні. Безпосередньо це стосується й підвищення якості мовної підготовки, необхідної для забезпечення ефективної та результативної діяльності державних службовців.

Для виконання конкретних посадових обов'язків державний службовець повинен досконало володіти набором специфічних компетентностей. Комунікативна компетентність є складовою структури готовності державного службовця до професійно-мовленнєвої комунікації.

Практична діяльність державного службовця пов'язана з діловим мовленням. Те, чим наповнена щоденна діяльність державного службовця, - проведення службових нарад, ділових зустрічей, телефонних розмов, участь у практичних дискусіях, спілкування з колегами, прийом громадян, виступи перед громадськістю, робота з документами, - здійснюється за допомогою усного та писемного мовлення.

Науковці у сфері державного управління визнають, що більшість державних службовців не володіє техніками ведення діалогу, роботи з текстом, у них низький рівень дискурсивних

\* Німець В.В. - аспірант кафедри психології, педагогіки та права.