

Застосування новітніх психотехнологій з метою підвищення ефективності діяльності державних службовців

УДК 159.9:658.3

Ушкальов Володимир Васильович

Григоренко Анатолій Михайлович

В статті систематизовано існуючі новітні психотехнології та визначено можливості їх комплексного застосування для підвищення ефективності діяльності державного службовця.

В статье систематизировано существующие новейшие психотехнологии и определены возможности их комплексного применения для повышения эффективности деятельности государственного служащего.

In article it is systematised existing newest psychotechnologies and possibilities of their complex application for increase of efficiency of activity of the civil servant are defined.

Ключові слова: державна служба, ефективність діяльності державного службовця, психотехнології.

Ефективність функціонування органів державної влади в сучасних умовах значною мірою зумовлюється впливом людського чинника. Цей вплив характеризується подвійною природою: з одного боку – однією з особливостей діяльності державних службовців є поширені контакти (з колегами, громадянами, керівниками, іншими споживачами управлінських послуг), а з іншого – виконання професійних завдань державними службовцями зазнає значного впливу суб'єктивного досвіду та індивідуальних особливостей самого виконавця. В зв'язку з цим, значно підвищується значення нових підходів до реалізації людського потенціалу та врахування індивідуальних особливостей державного службовця в контексті особливостей професійних завдань, що ним вирішуються. Одним з напрямів підвищення продуктивності праці державних службовців виступає упровадження психотехнологій, які відповідають сучасним потребам та вимогам до працівників органів державної влади.

Проблеми упровадження новітніх психотехнологій досліджувалися багатьма дослідниками в галузі психології та менеджменту. Так, загальні

питання психологічного забезпечення керівництва, управління, менеджменту досліджувалися В. Машковим [1], Т. Кабаченко [2], С. Сергієнко [3], В. Панкратовим [4]. Окремі аспекти застосування психотехнологій в діяльності державних службовців розглядалися В. Григор'євим [5], А. Жигачевим [6] та іншими. Запропоновані ними теоретичні та практичні рекомендації носять загальний характер без достатнього урахування специфіки діяльності в конкретних сферах суспільного виробництва.

Зазначене твердження властиве і для сфери діяльності державних службовців. Отже, питання практичного застосування психотехнологій з урахуванням особливостей діяльності державних службовців розглянуті недостатньо і потребують подальшого дослідження.

Метою статті є систематизація існуючих новітніх психотехнологій та визначення можливостей їх комплексного застосування для підвищення ефективності діяльності державного службовця.

Діяльність державного службовця складна, багатогранна і відповідальна. Її характеризує ряд особливостей, які необхідно комплексно враховувати в процесі організації діяльності працівників органів державної влади. В свою чергу, швидка та якісна адаптація державного службовця до специфіки займаної посади, що враховує особливості діяльності, обумовлюється наявністю у працівника низки певних професійно важливих якостей [1; 6; 7]. Наявність останніх обумовлена його індивідуальним досвідом, вродженими та набутими психологічними якостями. І якщо питання наявності цих якостей частково вирішується на етапі конкурсного відбору, то завдання їх удосконалення і розвитку потребує окремої уваги в процесі адаптації працівника на конкретній посаді шляхом навчання та розвитку.

Існуючий перелік особливостей діяльності державного службовця [7] свідчить про те, що більшість з них має значне психологічне навантаження, а отже – потребує застосування специфічних психологічних технологій для підвищення продуктивності праці державних службовців, реалізації їх здібностей та інтенцій в процесі постійного професійного розвитку.

Отже, зростання професіоналізму державного службовця знаходиться у прямому зв'язку з формуванням психологічних професійно важливих якостей (ПВЯ) та особистісних умінь, що відповідали б особливостям діяльності. Вибір ефективних психотехнологій для розвитку професійно

важливих якостей слід розглядати як важливе науково-практичне завдання, вирішення якого дозволяє розв'язати низку супутніх кадрових питань та проблеми підвищення продуктивності праці в органі державної влади в цілому.

В процесі дослідження з огляду на перелік особливостей діяльності державного службовця [7] шляхом теоретичного та емпіричного пошуку було визначено професійно важливі якості, необхідні для забезпечення процесу професійної діяльності. Для розвитку ПВЯ та особистісних умінь пропонується відповідно впровадити сучасні психотехнології [1; 3; 4], що зарекомендували себе як ефективні засоби індивідуально-психологічного розвитку (табл. 1):

Таблиця 1

Система психотехнологій, необхідних для розвитку ПВЯ з урахуванням особливостей діяльності державного службовця

Особливості діяльності державного службовця	Якості та уміння державного службовця, необхідні для урахування особливостей професійної діяльності	Психотехнології для формування необхідних професійно важливих особистісних якостей
соціальна спрямованість	емпатія, соціальний та емоційний інтелект	тренінг соціального та емоційного інтелекту
творчий характер праці	креативність, інтелектуальна та поведінкова гнучкість, продуктивний характер уяви	тренінг креативності, психологічно орієнтовані ТВВЗ-технології (теорія вирішення винахідницьких завдань)
широкий діапазон складності посадових обов'язків	вміння самоорганізації, самоконтролю, швидкість прийняття рішень, широта кругозору, пам'ять (різні види)	технології тайм-менеджменту та тайм-лайн терапії; психотехнології з розвитку перцептивних процесів та мнемотехніки
інтенсивні контакти з різними людьми	комунікабельність, комунікаційні уміння доброзичливість, оптимізм	тренінги комунікаційних вмінь та позитивного мислення
висока моральна відповідальність	цілеспрямованість, «ми»-позиція сприйняття	тренінги цілепокладання та множинних позицій сприйняття
ненормований робочий день	емоційна та інтелектуальна стійкість	тренінги з розвитку мисленнєвої продуктивності та емоційної стійкості
недостатня рухливість	монотоностійкість	технології вироблення індивідуального стилю діяльності
підвищена емоційна і психологічна напруженість	стресостійкість, саморегуляція, неконфліктність та уміння запобігати й розв'язувати конфлікти	тренінги з саморегуляції, конфліктології,
необхідність	активність, самомотивація	мотиваційний тренінг, технології

безперервного підвищення професійного і культурного рівня		коучингу, лайф-спринг
---	--	-----------------------

Застосування сучасних інтерактивних технологій дозволяє сформувати практичні уміння та закласти основу розвитку ПВЯ у відповідності до наявного індивідуального потенціалу працівника, визначити джерела та створити механізм постійного самовдосконалення. З огляду на сучасну ситуацію в державній службі зазначене завдання може бути вирішене шляхом включення тренінгових технологій в програму семінарів та курсів в системі професійного навчання та підвищення кваліфікації кадрів.

Подальші дослідження в напрямку застосування сучасних психотехнологій варто зосередити на визначенні оптимальної структури та змісту програм курсів з підвищення кваліфікації державних службовців відповідно до вікових та гендерних особливостей кадрового складу підрозділів, що дозволить більш повно врахувати потреби в навчанні та визначити необхідні ресурсні й кадрові можливості.

Список використаних джерел

1. Машков В. Н. Практика психологического обеспечения руководства, управления, менеджмента. – СПб.: Речь, 2005. – 304 с.
2. Кабаченко Т. С. Психология в управлении человеческими ресурсами / Т. С. Кабаченко. – СПб.: Питер, 2003. – 400 с.
3. Сергиенко С. К. Современные отечественные технологии оценки и развития управленческого персонала. – М.: Книжный мир, 2004. – 206 с.
4. Панкратов В. Н. Психотехнология управления людьми: Практическое руководство. – М.: Изд. Института психотерапии, 2002. – 336 с.
5. Григорьев В. В. Оптимизация профессионализации государственных и муниципальных служащих. – Дис. ... канд. психол. наук. – М., 2003. – 190 с.
6. Жигачев А. К. Непрерывное развитие профессиональной компетенции государственных служащих. – Дис. ... канд. педагог. наук. – М., 2003. – 200 с.
7. Григоренко А. М. Створення сприятливих умов для ефективної діяльності державного службовця. Конспект лекцій для слухачів магістратури державної служби / А. М. Григоренко, В. В. Ушкальов. – Харків: Вид. ХНЕУ, 2007. – 80 с.