

УДК 342.2:342.553:159.99

**А. Попок,
Н. Ничта**

МЕХАНІЗМ АКТУАЛІЗАЦІЇ ТА РОЗВИТКУ ПСИХОЛОГІЧНОГО РЕСУРСУ МІСЦЕВИХ ОРГАНІВ ДЕРЖАВНОЇ ВЛАДИ ТА ГРОМАДСЬКОСТІ

Висвітлено основні складові психологічного ресурсу оптимізації взаємодії місцевих органів державної влади з громадськістю. Основну увагу зосереджено на дослідженні оптимальних шляхів актуалізації та розвитку психологічного ресурсу. Запропоновано модель запровадження психолого-акмеологічних служб у систему органів державної влади та інститутів громадянського суспільства як основного механізму актуалізації психологічного ресурсу.

Ключові слова: психологічний ресурс, психолого-акмеологічна служба, особистісна зрілість, аутопсихологічна компетентність, актуалізація психологічного ресурсу.

Оптимізація взаємодії місцевих органів державної влади з громадськістю передбачає максимально ефективне залучення та використання ресурсів у цьому процесі. Тому актуалізація та розвиток психологічного ресурсу взаємодії методологічно повинно бути включено та узгоджено із цілісним конструктом її ресурсного забезпечення, що передбачає механізм комплексної актуалізації та ефективного застосування усіх наявних ресурсів: людського [1], адміністративного [2], організаційною [3], організаційно-управлінського [4], інформаційного [5], мотиваційного [6] – як основи соціальних ресурсів.

Вагомий внесок в обґрунтування сутності взаємодії органів державної влади з громадськістю зробили українські дослідники О. Крутій, О. Рябека, Е. Афонін, О. Бабінова, Я. Буздуган, М. Головатий, Л. Ганюкова, В. Козаков, О. Якубовський. Різноманітні аспекти ресурсного забезпечення взаємодії місцевих органів державної влади з громадськістю досліджували дослідники Е. Мамонова, О. Ромахова, О. Сосонін, О. Штепа, І. Яненкова.

Однак, питання психологічного забезпечення оптимізації взаємодії місцевих органів державної влади з громадськістю висвітлено недостатньо, що і обумовило необхідність дослідження цієї проблеми та пошуку шляхів її вирішення.

Мета статті – пошук шляхів актуалізації та розвитку психологічного ресурсу та їх структурування у формі цілісного алгоритму оптимізації взаємодії місцевих органів державної влади з громадськістю.

У ході теоретичного аналізу соціально-психологічних особливостей взаємодії місцевих органів державної влади (далі – МОДВ) та інститутів громадянського суспільства (далі – ІГС) встановлено, що психологічний ресурс оптимізації взаємодії місцевих органів державної влади з громадськістю є інтегральним та динамічним показником оптимізації процесу взаємодії, що передбачає актуалізацію його окремих складових: особистісної та організаційної як на рівні МОДВ, так і на рівні ІГС, та врахування психологічних особливостей процесу взаємодії (рис. 1).

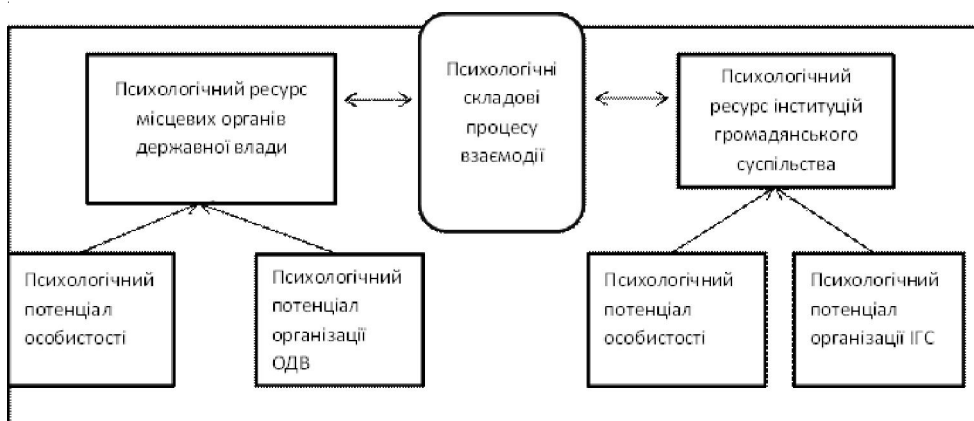


Рис. 1. Структурні елементи психологічного ресурсу взаємодії місцевих органів державної влади з громадськістю

На запропонованій схемі бачимо, що актуалізація психологічного ресурсу повинна здійснюватися паралельно: і на рівні діяльності місцевих органів державної влади, і на рівні ІГС. Діючи таким чином, можна досягнути синергетичного ефекту взаємодії МОДВ та ІГС, тобто досягнути оптимальної ефективності від взаємопідсилення діяльності суб'єктів взаємодії, і як результат – оптимального вирішення проблем місцевого рівня.

Таким чином, цілісний конструкт психологічного ресурсу оптимізації взаємодії місцевих органів державної влади з громадськістю включає актуалізовані психологічні потенціали особистісного та організаційного рівнів суб'єктів взаємодії, що активізуються у формі особистісного потенціалу, компетентності та людського капіталу – на особистісному рівні, та організаційної культури, організаційного клімату, іміджу організації, її соціального капіталу – на організаційному рівні суб'єктів взаємодії. Зазначені складові психологічного ресурсу, за необхідності, можуть бути застосовані як засоби оптимізації взаємодії, такі як: суспільна відповідальність; легітимізація державно-управлінської діяльності; гуманітаризація суспільного середовища; особистісна відповідальність; громадська активність; політична культура, аутопсихологічна компетентність, що у синергії забезпечуватимуть поглиблення процесів демократизації і посилення ліберальних та гуманітарних тенденцій в розвитку України.

Необхідність актуалізації та реалізації особистісного потенціалу в рамках актуалізації психологічного ресурсу детермінована сутністю і специфікою професійної діяльності держслужбовців та представників громадських організацій, котрі на основі злагодженої взаємодії можуть забезпечити оптимальний рівень вирішення проблем місцевого значення.

Самореалізація кожною особистістю своїх потенційних можливостей потребує забезпечення належних соціокультурних, психологічних та організаційних умов.

Інструментом для реалізації визначеного завдання може стати психолого-акмеологічний супровід діяльності суб'єктів взаємодії, тобто створення Незалежної психолого-акмеологічної служби, що сприятиме розвитку необхідних соціокультурних, психологічних та організаційних умов (як на рівні суспільства, так і на рівні окремої організації, причетної до вирішення проблем місцевого значення),

та забезпечуватиме належний рівень організаційної спроможності МОДВ та ІГС для ефективної взаємодії, та координуватиме їх спільну діяльність із врахуванням соціально-психологічних особливостей взаємодії. Потрібно зауважити, що структурні підрозділи психолого-акмеологічних служб можуть бути різнорівневими, тобто створюватися в конкретних недержавних, державних організаціях, об'єднаннях, відомствах, але за цього можлива і навіть доцільна їх інтеграція в холдингові або відомчі психолого-акмеологічні служби, які координують діяльність “низинних” підрозділів, забезпечуючи їхню роботу науково та методично [7]. А це дасть можливість забезпечити комплексне теоретико-методологічне та практичне вирішення психолого-акмеологічних завдань, включно із науково-методологічним забезпеченням та обґрунтуванням діяльності (табл. 1).

Таблиця 1

Основні складові діяльності психолого-акмеологічної служби у процесі супроводу взаємодії МОДВ та ІГС

Наукова складова	Прикладна складова	Процесуальна складова
Розробка теоретичних і методичних основ розвитку особистості та організації в процесі професійної діяльності на рівні психолого-акмеологічних знань, моделювання успішної професійної діяльності спеціаліста та організації залежності від специфіки професійної діяльності, її психологічного змісту	Відбір та розробка технологій вивчення особистості та її психологічного ресурсу; дослідження організаційних ресурсів та процесів в ході діяльності, складання програм, рекомендацій особистісно-професійного та організаційного розвитку	Реалізація всіх перерахованих функцій і напрямків діяльності в практиці роботи служби

Головною метою психолого-акмеологічної служби щодо питань оптимізації взаємодії ІГС та МОДВ визначено, власне, актуалізацію та розвиток психологічного ресурсу (особистісного та організаційного) та психологічний супровід взаємодії, що передбачає акмеологічне забезпечення:

1) особистісно-професійного розвитку службовця МОДВ чи члена ІГС (забезпечення психолого-акмеологічної підтримки в особистісно-професійному розвитку – актуалізація та активізація психологічного ресурсу особистості на рівні МОДВ та ІГС);

2) створення психологічно комфортних умов для досягнення успіху та ефективної діяльності суб'єктів взаємодії (психологізація і педагогізація середовища як фактора успішності професійної діяльності спеціаліста (соціально-психологічний клімат, організаційна культура) – унормування організаційного психологічного ресурсу МОДВ та ІГС);

3) соціокультурне перетворення середовища життєдіяльності вказаних суб'єктів.

Основними інструментами у діяльності психолого-акмеологічної служби щодо оптимізації взаємодії МОДВ та ІГС на основі активізації психологічного ресурсу є: психолого-акмеологічна діагностика, психолого-акмеологічний моніторинг, психолого-акмеологічне прогнозування, психолого-акмеологічна оцінка [8], які на належному рівні забезпечують реалізацію основних напрямків діяльності психолого-акмеологічної служби (табл. 2).

Таблиця 2

**Основні напрями актуалізації особистісного та організаційного ресурсу
в діяльності психолого-акмеологічної служби**

Інформаційно-аналітичний напрямок	Організаційно-проектувальний напрямок	Акмеолого-технологічний напрямок	Науково-дослідницький напрямок
Збір і аналіз різнорівневої інформації про діяльність і взаємодію організацій, їх психологічний потенціал. Здійснення різного виду експертних оцінок. Проведення моніторингу (кадрового, рейтингового). Розробка прогнозів і прогнозованих сценаріїв. Виявлення “вогниць”, які провокують напруженість у діяльності організацій і відносинах, понижують ефективність взаємодії між організаціями	Супровід кадрової роботи (підбір, адаптація, розстановка, атестація персоналу, формування резерву, планування професійної кар’єри). Формування корпоративних відносин та організаційної культури, ефективного іміджу організації. Розробка проектів соціального розвитку організацій, подолання кризових явищ. Планування і реалізація діяльності щодо взаємодії із громадськістю і засобами інформації	Подолання психологічних труднощів у працівників і керівників організацій. Супровід їхнього особистісно-професійного росту (психоконсультавання, корекційна та тренінгова робота). Вирішення конфліктів	Накопичення досвіду роботи психолого-акмеологічних служб і впровадження інновацій у практику. Розробка нових методик, алгоритмів і технологій вирішення професійних завдань. Сприяння росту професійної майстерності спеціалістів та керівників самих акмеологічних служб

Психолого-акмеологічний супровід процесів взаємодії та налагодження ефективної спільної діяльності здійснюється із застосуванням різноманітних форм психолого-акмеологічної роботи, що дозволяють вирішувати як конкретні психологічні труднощі, так і допомагають професіоналові у саморозвитку, побудові успішної професійної і життєвої кар’єри та ефективної моделі спільної діяльності та взаємодії.

У діяльності служби можливі різні форми надання комплексної психологічної допомоги щодо актуалізації психологічного ресурсу (табл. 3).

Таблиця 3

**Основні форми надання комплексної психологічної допомоги
щодо актуалізації психологічного ресурсу особистості**

Основні форми діяльності психолого-акмеологічної служби	
1	2
Навчання	Допомога професіонала в оволодінні знаннями, уміннями і навичками
Виховання	Допомога у формуванні духовно-моральних основ особистості
Психодіагностика	Допомога професіонала в самопізнанні й індивідуалізації професійного навчання і перенавчання на основі вивчення його психологічних особливостей і процесу розвитку (хронічного стресу, особистісної тривожності, відсутність перспектив службового зростання, внутрішньої нестабільності, неготовність до вирішення управлінських завдань в нестандартних ситуаціях тощо)
Психопрофілактика	Допомога в запобіганні виникнення і розвитку деструктивних психічних явищ

Закінчення табл. 3

1	2
Психокорекція	Допомога у виправленні, зняття, перевихованні вже виниклих негативних психічних явищ
Психологічна освіта	Допомога в оволодінні психологічними та акмеологічними знаннями, необхідними для самовдосконаленні з професійної діяльності та в житті
Психологічне консультування	Допомога професіонала в аналізі конкретної ситуації і прийнятті оптимального рішення
Психологічний тренінг	Спеціально розроблені комплекси психотехнічних вправ та ігор, що допомагають професіоналові у розвитку необхідних психологічних якостей і умінь
Психологічна підготовка	Використання всіх видів психологічної допомоги для забезпечення психічної готовності професіонала до виконання конкретних проектів, завдань, напрямів професійної діяльності

Зважаючи на те, що об'єктом акмеології є зріла особистість, яка прогресивно розвивається та самореалізується переважно у професійних досягненнях, основне спрямування у діяльності психолого-акмеологічної служби – це визначення закономірностей, факторів та умов, що сприяють прогресивному розвитку зрілої особистості та її високим професійним досягненням, а також розробка діагностичних та розвиваючих технік, які б забезпечували актуалізацію психологічного ресурсу особистості та ефективну реалізацію особистісно-професійного потенціалу людини та оптимізацію її професійної діяльності [9].

Термін “особистісна зрілість” часто використовується у психології як науковцями, так і практикуючими психологами, але тлумачення поняття, його наповнення щоразу відмінні. Визначення поняття “зріла особистість” в академічних нарисах є складним питанням, оскільки його суть є досить місткою. Однак, незважаючи на усю різноманітність підходів до тлумачення поняття особистісної зрілості, у кожному з них рівень розвитку цієї базової характеристики особистості є визначальним у побудові світобачення людини та її рефлексії, здатності гармонійно жити у суспільстві, будувати конструктивні позитивні взаємовідносини [10].

Схематично, залежність професійної ефективності особистості від рівня її особистісної зрілості можна зобразити так (рис. 2).

Чим вищий рівень володіння перерахованими особистими якостями, тим ця людина більш зріла та сильніша. Тому зручно ввести поняття особистісної зрілості для позначення ступеня аутопсихологічної компетентності та міри реалізації психологічного ресурсу у професійній діяльності.

Основними завданнями психолого-акмеологічної служби повинні бути:

- визначення психологічного змісту діяльності спеціалістів конкретної професійної галузі як на рівні МОДВ, так і на рівні ІГС;

- вивчення умов і факторів середовища, які впливають на успіх професійної діяльності;

- дослідження процесу і результатів успішності професійної діяльності держслужбовця (за об'єктивним і суб'єктивним критеріями: експертне оцінювання співвідношення виконуваних функціональних обов'язків посадовим і особистісним характеристикам спеціаліста, виявлення проблемного психологічного поля);

- визначення особливостей особистісного та професійного розвитку конкретного спеціаліста, складання його особистісно-професійного профілю;

- виявлення психологічного ресурсу особистості з метою активізації її особистісно-професійного потенціалу;
- технологічне забезпечення особистісно-професійного розвитку;
- розробка психоакмеограм і складання на їх основі програм особистісного та професійного самовдосконалення;
- проведення моніторингу особистісно-професійного розвитку кадрів;
- аналіз отриманих даних, їх теоретичне осмислення з метою виявлення закономірностей руху особистості до “акме”, ступені “акме” і зони найближчого і найдалшого розвитку [11].

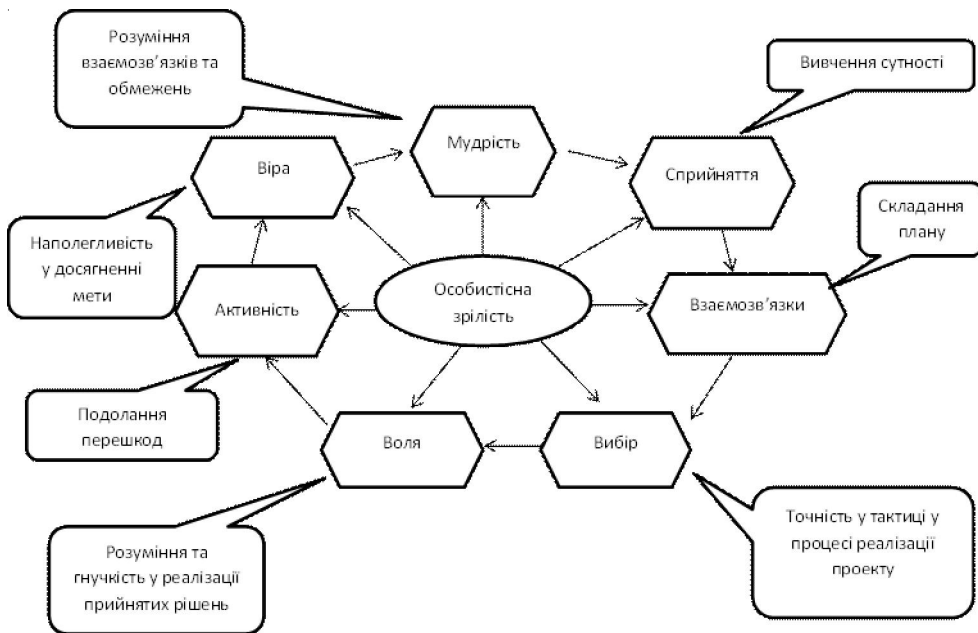


Рис. 2. Залежність професійної ефективності особистості від рівня її особистісної зрілості [12]

Доцільно зазначити, що основну увагу у діяльності служби потрібно зосередити на керівній ланці як у структурі органів державної влади, так і громадських об'єднань. Адже саме керівник – лідер, наділений правом приймати рішення, має можливість, аби впливати на підлеглих, надихати на творче виконання поставлених завдань. Головним активом та резервом у забезпеченні діяльності та взаємодії МОДВ та ІГС є персонал цих же ж МОДВ та ІГС, ефективність діяльності якого залежить багато в чому від дієвого ним управління.

Досягнення вершин у професійній діяльності залежить від низки чинників. Величезна роль при цьому відводиться ролі власних зусиль людини, її особистісної зрілості та суб'єктивної активності. Однак, незважаючи на те, що бажання і потенційні можливості досягти власної внутрішньої вершини притаманні всім, далеко не кожен реально здатний реалізувати їх. Причина полягає у незнанні своїх можливостей і здібностей, відсутності алгоритмів саморозвитку і нестачі віри в себе. Психологічна некомпетентність щодо особливостей самореалізації та самоактуалізації призводить до блокування творчих сил, відволікає людину від її істинного призначення [13].

Управлінська акмеологія на сьогодні є серйозною галуззю наукового пізнання. Вона сформувалась як самостійний напрям внаслідок актуалізації суспільної потреби в керівних кадрах, що забезпечує досягнення високого рівня професіоналізму в управлінській діяльності.

В управлінській акмеології професіоналізм суб'єктів праці розкривається з позицій формування і реалізації:

- продуктивної Я-концепції управлінця-професіонала;
- творчого потенціалу (особливо під час прийняття управлінських рішень);
- психологічної готовності до високоефективної управлінської діяльності;
- акмеологічної компетентності для визначення управлінської команди й ведення кадрової роботи;
- мотивацій професійних досягнень в управлінській діяльності;
- стилю управління, резервів функціональних можливостей у разі виникнення екстремальних ситуацій [14].

Велика увага приділяється розвитку особистісно-ділових і професійно важливих якостей управлінця, передусім – сили особистості, індивідуальної ефективності й відповідальності.

У рамках концепції нейролінгвістичного програмування розроблено алгоритм, котрий можна адаптувати для актуалізації психологічних ресурсів та налагодження взаємодії МОДВ з ІГС. Він представлений у формі п'ятиступінчастої моделі взаємопов'язаних рівнів навчання (рис. 3).

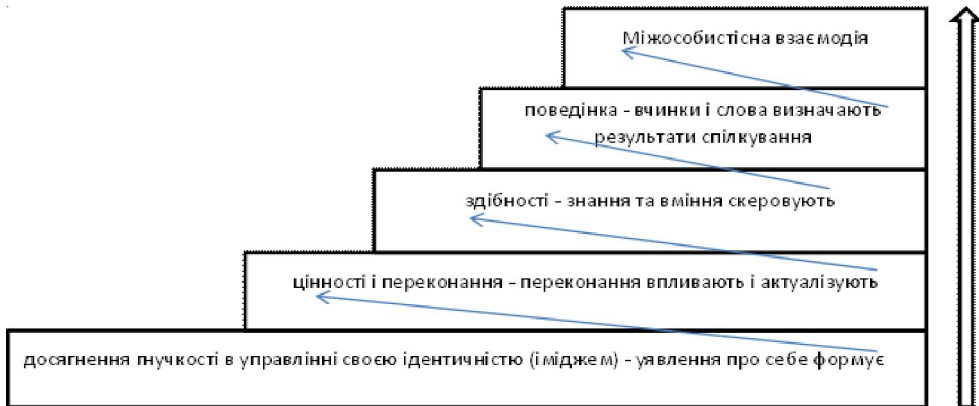


Рис. 3. Алгоритм актуалізації психологічного ресурсу та оптимізації взаємодії МОДВ та ІГС

Зокрема, застосування цього алгоритму щодо налагодження взаємодії та застосування психологічного ресурсу суб'єктів засноване на “моделі творчого розвитку менеджменту”, що включає чотири ключових аспекти управління: 1) самосвідомість – знання про самого себе, власні ресурси, здатність задавати напрямок діяльності і ставити цілі для самого себе, бути зразком для наслідування, розвивати здатність до постійного самовдосконалення; 2) лідерство – організація самого себе, методи мотивування, спрямування та розвитку колективу; 3) комунікація – побудова зв'язків з собою та іншими; 4) інновації – створення нових ідей, атмосфери навчання та інновацій.

Об'єктивно-суб'єктивним фактором, а одночасно і ресурсом оптимізації взаємодії МОДВ та ІГС, є організаційна культура суб'єктів взаємодії, яка декларує та формує креативність, творчість, самореалізацію у поведінці та діяльності персоналу, а психологічними нормативами визнає – високий рівень інтелектуальної та поведінкової гнучкості, оптимальність поведінки, що у собі інтегрує інтра- та інтеркомунікативні здібності, максимальне розкриття і використання психологічного ресурсу та індивідуального потенціалу службовця.

Сутність аутопсихологічної компетентності особистості проявляється у здатності оптимально використовувати та розвивати свій психологічний ресурс (особистісно-психологічні якості, індивідуальні здібності, нервово-психічні особливості тощо) Аутопсихологічна компетентність постає як процес і результат внутрішньо особистісної діяльності, що має певну структуру. Першим і основним фактором у рамках цієї діяльності є усвідомлена потреба особистісної зміни і саморозвитку, що виражає об'єктивну потребу особистості в відсутніх психологічних якостях, здібностях і навичках та суб'єктивно виявляється в бажанні людини здійснювати процес особистісного перетворення і саморозвитку.

Формування конкретних мотиваційних установок особистості, пов'язаних із реалізацією цієї потреби, відбувається в процесі когнітивного і рефлексивно-особистісного збагачення людини.

Російський науковець та практик у сфері акмеології та психології професійної діяльності, доктор психологічних наук А. Деркач [15] пропонує алгоритм продуктивного розвитку аутопсихологічної компетентності, котрий і забезпечує усвідомлення індивідуальної специфіки та актуалізацію психологічного ресурсу особистості. Змодельовавши його та адаптувавши до роботи психолого-акмеологічної служби із керівними кадрами як у системі ОДВ так і ІГС, отримуємо поетапну програму актуалізації психологічного ресурсу із чітко проведеною методологічною основою та прогнозом на результат (табл. 4).

Таблиця 4

Програма актуалізації психологічного ресурсу особистості

№ з/п	Етапи	Методологія	Результати
1	2	3	4
1	Організаційний	Організація в системі професійної підготовки та перепідготовки службовців навчальних курсів із вивчення і розвитку психологічного ресурсу та психологічної культури	
2	Педагогічний	Вивчення психологічних особливостей особистості, її професійної діяльності, взаємодії індивідуальних та колективних суб'єктів, теорії особистісно-професійного розвитку, аутопсихологічної компетентності (в рамках спеціальних курсів)	Засвоєння попередніх відомостей про принципи і закономірності аутопсихологічної компетентності та психологічну культуру
3	Рефлексивно-діагностичний	Виявлення рівня аутопсихологічної компетентності та її індивідуально-типологічних особливостей (в ході моніторингу особистісно-професійного розвитку, спеціальних діагностичних процедур)	Встановлення рівня аутопсихологічної компетентності персоналу

Закінчення табл. 4

1	2	3	4
4	Організаційно-психологічний	Розробка траєкторій розвитку аутопсихологічної компетентності у рамках програм особистісно-професійного розвитку. Виявлення зон найближчого розвитку (практикум із розвитку аутопсихологічної компетентності, індивідуальні консультації)	Корекція на основі зміненої Я-концепції небажаних з боку професійної продуктивності індивідуально-особистісних якостей, деструктивних звичок і досягнення на цій базі оновленого поведінкового рівня
5	Власне, аутопсихологічний	Оволодіння технологіями саморозвитку в рамках вирішення акмеологічних завдань (акмеологічні програмно-цільові тренінги)	Оволодіння методиками саморозвитку. Інтеграція психологічної та професійної самосвідомості, та досягнення рівня професійної автентичності (усвідомлення відповідності професійних вимог до особистості та власних індивідуально-особистісних здібностей та ресурсів). Саморегуляція і самоконтроль у рамках професійної діяльності відповідно за необхідності особистісно-професійного вирішення завдань щодо стресостійкості, діяльності в ситуаціях невизначеності, вдосконаленню комунікативних навичок тощо
6	Креативний	Апробація свого психологічного ресурсу у професійній діяльності з наступною діагностикою рівня аутопсихологічної компетентності і аналізом її змісту. (Моніторинг особистісно-професійного розвитку, індивідуальні консультації)	Систематичне застосування технологій саморозвитку у професійній діяльності. Саморозвиток та самореалізація в умовах професійної діяльності – переходу від адаптивної (конформістської) до творчої (самоактуалізуючої) моделі професійної поведінки

У результаті реалізації алгоритму відбувається:

- на рівні знань: засвоєння попередніх відомостей про принципи і закономірності аутопсихологічної компетентності та психологічну культуру;
- на рівні умінь і навичок: оволодіння методиками саморозвитку;
- на рівні інтегральної компетентності: систематичне застосування технологій саморозвитку у професійній діяльності.

Запропонована програма актуалізації психологічного ресурсу особистості дозволяє також сформувати інтегративні психологічні новоутворення особистості та досягти рівнів:

1) інтеграції психологічної та професійної самосвідомості, а також професійної автентичності (усвідомлення відповідності професійних вимог до особистості та власних індивідуально-особистісних здібностей та ресурсів);

2) самокорекції на основі зміненої Я-концепції небажаних із боку професійної продуктивності індивідуально-особистісних якостей, деструктивних звичок і, досягнення на цій базі оновленого поведінкового рівня;

3) саморегуляції і самоконтролю в рамках професійної діяльності, відповідно до необхідності особистісно-професійного вирішення завдань щодо стресостійкості, діяльності в ситуаціях невизначеності, вдосконалення комунікативних навичок тощо;

4) саморозвитку та самореалізації в умовах професійної діяльності – переходу від адаптивної (конформістської) до творчої (самоактуалізуючої) моделі професійної поведінки.

Програму актуалізації психологічного ресурсу організації будемо за аналогією та відповідно до основних принципів діяльності психолого-акмеологічної служби (табл. 5).

Таблиця 5

“Алгоритм” актуалізації психологічного ресурсу організації

№ з/п	Етапи	Методологія	Результати
1	2	3	4
1	Організаційний	Організація в системі професійної підготовки та перепідготовки керівних кадрів МОДВ та ІГС навчальних курсів із вивчення і розвитку психологічного ресурсу, психологічної та адміністративної культури	
2	Педагогічний	Вивчення психологічних особливостей впливу соціально-психологічного клімату в організації, адміністративної культури та іміджу установи на її життєздатність, особливостей соціальної взаємодії індивідуальних та колективних суб'єктів, (в рамках спеціальних курсів)	Засвоєння попередніх відомостей про принципи і закономірності формування соціально-психологічного клімату, адміністративної культури та іміджу установи та їх значення для оптимізації її діяльності. Знання та розуміння психологічних особливостей соціальної взаємодії
3	Рефлексивно-діагностичний	Діагностика особливостей соціально-психологічного клімату в організації, адміністративної культури та іміджу установи (в ході застосування спеціальних діагностичних процедур, моніторингу, аналізу та оцінки її безпосередньої діяльності та особливостей висвітлення інформації щодо неї у ЗМІ)	Встановлення специфіки соціально-психологічного клімату в організації, адміністративної культури та іміджу установи

Продовження табл. 5

1	2	3	4
4	Організаційно-психологічний	Розробка траєкторій формування та розвитку соціально-психологічного клімату в організації, адміністративної культури та іміджу установи. Виявлення зон найближчого розвитку (практикум із формування соціально-психологічного клімату в організації, адміністративної культури та іміджу установи)	Корекція на основі зміненої концепції організаційно-психологічних особливостей діяльності організації небажаних, “деструктивних звичок” з боку професійної продуктивності, і досягнення на цій базі оновленого поведінкового та діяльнісно-організаційного рівня
5	Практичний	Оволодіння технологіями формування та розвитку сприятливого соціально-психологічного клімату в організації, продуктивної адміністративної культури та позитивного іміджу установи в рамках вирішення акмеологічних завдань (програмно-цільові тренінги)	Оволодіння психологічними методиками мотивації діяльності; Напрацювання технологій індивідуального підходу як до службовців організації так і до представників громадськості з якими доводиться співпрацювати, формування навичок рефлексії та емпатії. Формування складових адміністративної культури: правової, політичної, інформаційної, комунікативної, управлінської та психологічної; Підвищення гуманістичного потенціалу організації, оздоровлення і етизацію її діяльності. Інтеграція психологічної та професійної самосвідомості, та досягнення рівня професійної автентичності (усвідомлення відповідності професійних вимог до особистості та власних індивідуально-особистісних здібностей та ресурсів). Саморегуляція і самоконтроль у рамках професійної діяльності відповідно з необхідністю особистісно-професійного вирішення завдань щодо стресостійкості, діяльності в ситуаціях невизначеності, вдосконаленню комунікативних навичок тощо

Закінчення табл. 5

1	2	3	4
6	Креативний	Апробація свого психологічного ресурсу у професійній діяльності з наступною діагностикою рівня аутопсихологічної компетентності і аналізом її змісту. (Моніторинг особистісно-професійного розвитку, індивідуальні консультації)	Систематичне застосування технологій саморозвитку у професійній діяльності. Саморозвиток та самореалізація в умовах професійної діяльності – переходу від адаптивної (конформістської) до творчої (самоактуалізуючої) моделі професійної поведінки

Діючи таким методом, як на рівні особистості, так і на рівні організації у цілісній структурі психологічного ресурсу, можна досягти такого рівня психологічної культури, що є своєрідним колективним програмуванням людського розуму, системою колективних цінностей, механізмом, який допомагає жити у своєму середовищі й зберігати цілісність при взаємодії з іншими організаціями.

Висновки

Організаційні та особистісні складові психологічного ресурсу можуть бути актуалізованими та набути подальшого розвитку за умови застосування запропонованих алгоритмів та методик із розвитку психологічного ресурсу. Актуалізовані таким методом психологічні потенціали МОДВ та ІГС сприятимуть збільшенню рівня їхньої суб'єктності у процесі взаємодії та досягненню рівня синергетичної взаємодії, що сприятиме розвитку демократичних засад взаємодії та розвитку громадянського суспільства в Україні.

Література

1. Ліпінцев А. В. Управління людськими ресурсами на засадах компетенційного підходу в контексті формування культури управління державними установами [Електронний ресурс] / А. Ліпінцев. — Режим доступу : <http://www.kbuara.kharkov.ua/e-book/db/2007-2/doc/3/01.pdf>.
2. Ромахова О. Адміністративний ресурс суб'єкта управління [Електронний ресурс] / О. Ромахова. — Режим доступу : http://ena.lp.edu.ua:8080/bitstream/ntb/16352/1/185_Romahova_322_322_Modern_Problems.pdf.
3. Яненко І. Організаційно-управлінські ресурси інноваційного розвитку економіки: методологія та практика [Текст] : монографія / І. Г. Яненко. — Миколаїв : Вид-во ЧДУ імені Петра Могили, 2012. — 380 с.
4. Там само. — 380 с.
5. Соснін О. Інформаційні державно-управлінські ресурси України: визначення і розуміння / О. Соснін, О. Твердохліб // Віче [Електронний ресурс]. — 2011. — № 22. — Режим доступу : <http://www.viche.info/journal/2805>.
6. Момонтова Е. Місце символічного ресурсу у системі соціальних ресурсів державного управління [Електронний ресурс] / Е. Момонтова. — Режим доступу : http://www.rusnauka.com/7_DN_2007/Gosupravlenie/20571.doc.htm.
7. Сіцінський А. Психолого-акмеологічне забезпечення державної прикордонної служби України [Електронний ресурс] / А. Сіцінський. — Режим доступу : nads.gov.ua/document/.../3_2004_sicinskiy.doc.

8. Прудис Л. Акмеологічні підходи до підвищення професійного рівня державних службовців: теоретико-методологічний аспект / Л. Прудис // Вісник державної служби України [Текст]. — 2008. — № 3. — С. 22—26.

9. Акмеологическая оценка профессиональной компетентности государственных служащих [Текст] : учеб. пособ. / под общ. ред. А. А. Деркача. — [2-е изд., перераб. и доп.] — М. : Изд-во РАГС, 2007. — 166 с

10. Ничта Н. Л. Особистісна зрілість як детермінанта позитивного іміджу державного службовця [Текст] / Н. Л. Ничта, А. С. Горбатий // Ефективність державного управління : зб. наук. пр. — Вип. 23. — Львів : ЛРІДУНАДУ, 2010. — С. 388—396.

11. Калюжний В. Складові моделі експліцитного професійного психологічного впливу прикордонного керівника на підлеглих / В. Калюжний. // Вісник Національної академії Державної прикордонної служби України [Електронний ресурс]. — 2012. — № 5. — Режим доступу : http://archive.nbu.v.gov.ua/e-journals/Vnadps/2012_5/12kvopkr.pdf.

12. Алюшина Н. Управління персоналом [Текст] : посібник / Н. Алюшина, І. Журавльова. — К. : [б. в.], 2007. — 180 с.

13. Деркач А. А. Психология развития профессионала [Текст] : учеб. пособ. / А. А. Деркач, В. Г. Зазыкин, А. К. Маркова. — М. : РАГС, 2000. — 124 с.

14. Там же. — 124 с.

15. Там же. — 124 с.

**A. Popok,
N. Nychta**

MECHANISM OF ACTUALIZATION AND DEVELOPMENT OF THE PSYCHOLOGICAL RESOURCE OF LOCAL AUTHORITIES AND THE PUBLIC

The key components of psychological resource of optimization of cooperation of local authorities with the public are highlighted. The main attention is paid to the investigation of optimal ways of actualization and development of the psychological resources. The model of implementation the psychological and acmeological services in the system of public authorities and civil society institutions as the main mechanism of psychological resource actualization are suggested.

Key words: psychological resources, psychological and acmeological service, personal maturity, self- psychological competence, actualization of psychological resource.