



МІСЦЕВЕ САМОВРЯДУВАННЯ

Олена Михайлівна ШАТАЛОВА,
аспірант Дніпропетровського регіонального інституту державного
Національної академії державного управління при Президентові України,
eshat@rambler.ru

УДК 35.08-057.177

ПРОФЕСІЙНА АДАПТАЦІЯ ПОСАДОВИХ ОСІБ МІСЦЕВОГО САМОВРЯДУВАННЯ У КОНТЕКСТІ ГРУПОУТВОРЕННЯ ТА ГРУПОВИХ НОРМ

Досліджено проблеми взаємодії людей у рамках невеликих груп у процесі їхньої професійної адаптації, що виникли як внаслідок норм (установок) професійної організації та структури (органу місцевого самоврядування України), так і на основі інших процесів та механізмів групо- та командоутворення. Розглядаються причини, що спонукають людей вступати у групи; визначає важливі методологічні підходи у процесі дослідження малих груп, явищ та процесів групоутворення (як багаторівневих, багатомірних та порівневих явищ); досліджує характеристики групи. На підставі відомих підходів до класифікації груп та власних емпіричних досліджень автором зроблено характеристику нині існуючих малих груп в органах місцевого самоврядування України. Досліджуючи проблему етапності створення груп та функціонування норм у малій групі, на тлі “групової соціалізації”, формулюється висновок, що процеси групо- та командоутворення, групової соціалізації перетинаються як процеси з процесом професійної адаптації людини у складі малої групи, оскільки без останньої не є можливим навіть процес реального прийняття та здійснення посадових обов’язків. Адаптація справедливо розглядається деякими дослідниками окремо в контексті процесів групо- та командоутворення. Підкреслюється взаємозалежність та взаємопов’язаність психологічних механізмів регуляції колективної



*діяльності з процесом професійної адаптації та процесом
і етапами групо- та командування.*

Ключові слова: посадова особа місцевого самоврядування, професійна адаптація, групова соціалізація, групоутворення, механізм регуляції колективної діяльності, групова норма.

Важливість досліджень груп та групоутворення в органах місцевого самоврядування України, як справедливо зазначив А. М. Занковський, пов'язана передусім тими обставинами, які обумовлюють актуальність цієї теми в організаційній науці: по-перше, спрямувати мету групи у загальне організаційне русло значно складніше, ніж змінити мету окремого індивіда; по-друге, група впливає на віддачу праці індивіда значно більшою мірою, ніж його індивідуальні здатності й професійні навички. При цьому група нерідко чинить негативний вплив і на індивідуальну, і на організаційну ефективність. Тому основні зусилля вчених спрямовані не тільки на більш ефективне використання потенціалу групи, але й на подолання або нейтралізацію негативного групового ефекту. У цьому контексті, як зазначає вчений, особливий інтерес має аналіз феномена “соціального ледаря” (“*social loafing*”), що проявляється у втраті індивідом значної частини своєї ефективності під час роботи в групі [1, с. 12–13].

Різні аспекти професійної адаптації публічних службовців досліджували В. П. Іванов, Н. К. Рашитова, І. Є. Чорнобиль. Проблеми управління професійною адаптацією знайшли розкриття у наукових працях А. Н. Баталової, М. Л. Єрмакової, М. В. Єругіної, Є. В. Завальної, Н. Г. Коршевер, Н. Н. Попової. У статті використані методологічні підходи та ідеї, висловлені відомими дослідниками малих груп: К. М. Дубовською, А. М. Занковським, Р. Л. Кричевським, Г. М. Андреевою, О. І. Донцовим, Л. І. Уманським, — також закордонних вчених: Н. Тріплета, Д. Картрайта та А. Зандера, М. Шерифа, Ф. Гальтона, Ч. Барнарда, К. Левіна (який став основоположником масштабного наукового напрямку, широко відомого як “групова динаміка”), Дж. Левіна, М. Шоу, Г. Крайга, Д. Макгрет та Д. Кравітца, І. Стейнера, Р. Манна, Д. Лівайна та Р. Морленда, Д. Ньюстрома та К. Девіса. У той же час малодослідженою проблемою є напрям проблем, пов'язаних зі значенням групових норм та процесу групоутворення у малих групах у процесі професійної адаптації, коли адаптація виступає не лише як процес у загальному процесі професіоналізації персоналу органів місцевого самоврядування в Україні, а й психологічний процес, психологічний механізм регуляції діяльності колективу, групових ролей, групової соціалізації, що, зрештою, визначатиме результативність соціальної влади.

У статті досліджуватимуться проблеми взаємодії людей в рамках невеликих груп у процесі їхньої професійної адаптації, що виникли як внаслідок норм (установок) професійної організації та структури (органу місцевого самоврядування України), так і на основі самоідентифікації, інтеграції та інших процесів і механізмів групо- та командування.

Л. Л. Панченко розглядає професійну адаптацію у складі виробничої адаптації. Окрім професійної, ним виділяється



психофізіологічна, соціально-психологічна, організаційна, економічна та санітарно-гігієнічна [2, с. 5], що й утворюють напрями (аспекти) професійної адаптації.

Існують різні причини, що спонукають людей вступати у групи: офіційні, формальні — “на роботу”; для задоволення своїх потреб, які як мінімум відповідають піраміді потреб А. Маслоу: заробити на життя, отримати безпеку, перебувати серед інших людей, далі — реалізувати особистісний потенціал, отримати визнання і, якщо вдасться, самореалізуватися [3, с. 68]. До вже визначеного варто додати цікаве висловлювання М. Шоу щодо двох функцій соціальної (але не обов’язково малої) групи: по-перше, виступає безпосереднім середовищем, у якому людиною досягається особиста мета, чим середовище посилює прагнення увійти до нього і зберегти в ньому членство; по-друге, виконує інструментальну функцію: через перебування у цій групі (часто недовго) індивід отримує доступ до мети, локальних завдань, що його цікавлять і які знаходяться поза межами інтересів групи [4].

У контексті нашого дослідження розмір групи є заданим, запропонованим самою системою суспільних відносин, нормативно-правовою базою місцевого самоврядування в Україні.

Для цього дослідження цікавою є дискусія про розмір групи в безпосередньо управлінській площині. Найбільш оптимальною, з позиції Р. Л. Кричевського та К. М. Дубовської, для успішного керівництва нею є група в 5–9 осіб. Зі збільшенням обсягу групи (особливо понад 12 осіб) як зазначають вказані автори, збільшується кількість підгруп (або “клік” згідно зі спеціальною термінологією) і відповідно посилюється ймовірність протидії рішенням керівника з боку лідерів мікрогруп, утруднюється координація загальногрупових зусиль [3, с. 11–12]. У науці на цей час залишається складним питання операціоналізації ознак колективу, його характеристик та відмінностей від групи, а також у розумінні сутності процесу групоутворення та розвитку груп. Вчені часто дотримуються апробованого у науці тлумачення поняття “колектив”. Це — особливий якісний стан малої групи, що досягла високого, а згідно з позицією окремих авторів (Г. М. Андреевої, О. І. Донцова, Л. І. Уманського) — найвищого рівня соціально-психологічної зрілості, маючи на увазі ступінь розвитку її соціальних і психологічних характеристик [5; 6]. Отже, колектив є похідним від групи. Менш спірним є розуміння поняття “команда” як мала кількість людей (можливий обсяг — від 2 до 25, але, як правило, не більше 10 осіб) як високопрофесійний суб’єкт зі взаємодоповнюючими уміннями, професіоналізмом, пов’язаних єдиною задумкою, які прагнуть до загальної мети та поділяють відповідальність за її досягнення. З позиції цього дослідження, важливим висновком вчених є те, що “управління командою залежно від специфіки ситуацій може переходити від одного члена команди до іншого” [3, с. 13], що в умовах служби в органах місцевого самоврядування України поки що мало ймовірне.

У новій парадигмі історія дослідження груп і неформальних відносин постає як ще одна спроба спрямувати групові процеси в русло загальної організаційної мети. Однак практика створення робочих команд (*team building*) та впровадження кружків якості (*quality circles*)



доводить, що узгодити групову мету із загальною метою, як правило, значно складніше, ніж мету окремих індивідів. Тому нерідко зусилля психологів і менеджерів спрямовані не стільки на використання групового потенціалу, скільки на блокування групою динаміки, що суперечить спрямованості організаційної мети [1, с. 47–49]. Тому важливими методологічними підходами у процесі дослідження малих груп, явищ та процесів групоутворення (як багаторівневих, багатомірних та порівневих явищ) є розгляд групи як відкритої системи; процесів її самоідентифікаційні процеси в плані формування та розвитку специфічно групових (системних) новоутворень типу групових норм, цінностей, мети, рішень; діяльнісного розуміння групи та групової діяльності, коли співвідносяться індивідуальні характеристики її членів, групові характеристики, мета, процес і результат діяльності, а також враховується емоційна (міжособистісна) сфера; фактори інтеграції та дезінтеграції у малій групі; нормативна регуляція внутрішньогрупової поведінки; взаємозв'язок та взаємовпливу групових феноменів.

Характеристики групи неможливо вивести тільки з особистісних характеристик її членів. Як вказують результати досліджень, “група має власне мислення, встановлює свою мету, характеризується специфічною поведінкою” [1, с. 34–36]. Членам команди як більш високому ступеню розвитку групи притаманний, згідно з поглядами спеціалістів, високий ступінь сформованості такими важливими уміньми прикладного характеру: технічні (функціональні) уміння (чим ширший діапазон сформованості означених умінь у людей, тим дії команди є більш результативними); уміння приймати рішення, вирішувати проблеми (причому на початковій стадії командоутворення ці уміння можуть бути сформованими лише у частини членів групи, інші розвивають їх у процесі роботи); інтерперсональними уміньми (будувати відносини з іншими людьми, ефективно використовуючи різноманітні комунікативні засоби) [3, с. 13]. Отже, інтраперсональні та інтерперсональні уміння мають бути сформовані як умова створення колективів і як умова для продуктивної професійної адаптації посадової особи.

Науці відомі різні підходи до класифікації груп. Класифікація дозволяє віднайти ті або інші характеристики групи, оцінити її та перейти до більш глибокого аналізу характеристик тієї або іншої групи згідно з класифікацією. Р. Л. Кричевський та К. М. Дубовська класифікують групи згідно з кількома основами, що різняться між особою як за основами, так і за дихотомічним принципом [3, с. 14–16]:

1. Лабораторні — природні групи.
2. Інша опозиція: організовані (згідно з іншою термінологією — формальні, офіційні), спонтанні (або неформальні, неофіційні) групи.
3. Відкрита — закрита група. У зміст цієї класифікації покладено ступінь відкритості, доступності групи впливові її оточуючого соціального середовища, суспільства. У сучасному світі практично майже будь-яка мала група є відкритою.
4. З огляду на фактор тривалості існування, групи поділяються на стаціонарні та тимчасові. До останніх належать лабораторні, природні



групи як об'єкти дослідження динамічних процесів у групі, механізмів та етапів групоутворення, міжгрупових відносин.

5. Групи членства — референтні групи. Принципова відмінність між цими групами полягає у ступені значущості групи для індивіда з позиції його орієнтації на групові норми й цінності, впливу групи на систему установок її окремого члена. Коли група розглядається як місце перебування індивіда в соціумі, далеко від його установок і ціннісних орієнтацій, то мова йде просто про групу членства. Коли ж норми та цінності індивід поділяє співвідносячи з нею свої установки незалежно від членства в конкретній групі, то тут мова йде про референтну групу.

Найбільш цікавим є питання про функції референтної групи. Їх, згідно з думкою Г. Келлі, дві: порівняльна (прийняті, схвалені у групі стандарти поведінки, установки тощо є для індивіда певними зразками, системами відліку, на котрі він опирається в своїх рішеннях та оцінках) та нормативна, що дозволяє з'ясувати, якою мірою поведінка індивіда відповідає нормам групи. Роль цієї функції досить відчутна в плані регуляції групової поведінки, особливо коли дії окремих членів відхиляються від прийнятих групових стандартів [7].

Існують і інші класифікації малих груп. Посилаючись на М. Аргайла, який в основу своєї класифікації поклав специфіку відносин у природних життєвих групах, виділивши п'ять їх можливих різновидів: сім'ю, підлітково-юнацькі групи, робочі групи, комітети та групи з вирішення проблем, тренінгові та терапевтичні групи. Робочі групи — модель малих груп з чіткою трудовою спрямованістю, де домінують відносини ділового характеру, щодо яких емоційні зв'язки відіграють підпорядковану роль (однак було б помилкою недооцінювати ступінь їх можливого впливу на груповий процес) [3, с. 17–18].

Отже, наведені вище класифікації малих груп не завжди відповідають життю, оскільки ними не так просто класифікувати сучасні робочі (професійні) групи в органах місцевого самоврядування України. Групи, що досліджуються нами, можна вважати відкритими, коли оголошено конкурс на вакантну посаду і як такі, що здійснюють владні повноваження стосовно місцевої громади, суспільства. Цим групам притаманна чітка трудова спрямованість, у них переважно домінують відносини ділового характеру, щодо яких емоційні зв'язки не завжди відіграють першорядну роль. На перший погляд, ці групи є організованими, пройшли стандартну процедуру заміщення вакантної посади (конкурс на посаду, кадровий резерв), тобто є одночасно робочими, формальними, офіційними. З іншого боку, процес групоутворення малих груп в органах місцевого самоврядування має ознаки спонтанних, коли часом формальне дотримання нормативних документів відбивається на якості набору (підбору) кадрів (хоча ці групи ніяк не є неформальними, неофіційними). З аналогічних причин малі групи органів місцевого самоврядування України, що досліджуються, мають одночасно ознаки стаціонарних і тимчасових.

Групи в органах місцевого самоврядування є природними групами, хоча в умовах плинності кадрів, з часом, коли штат, наприклад, відділу або сектору органу місцевого самоврядування змінюється більше ніж на половину або повністю, то така група формально набуває ознак



лабораторної, де спостерігається невисокий рівень соціально-психологічного розвитку та відносин.

Референтність груп в органах місцевого самоврядування, як доводять дослідження, не є більш-менш однорідною, але причини цього потрібно досліджувати у кожному конкретному випадку. Головною причиною ускладнення класифікації груп у цьому випадку є те, що центральною детермінантою виникнення малої групи є причини, обумовлені запитами суспільно-політичного, економічного, управлінського характеру, розвитку соціальних систем, інститутів та організацій, конкретно кадрового наповнення органу влади (його структурного підрозділу), що створюють мотиви йти в цю групу, зайняття людьми вакантних посад, коли у процесі групоутворення домінують організаційні фактори, а не причини виникнення в рамках офіційного підрозділу психологічних, неформальних малих груп.

На стадії адаптації формується міжособистісна сумісність у групі. Більшістю авторів вона розглядається переважно як діадний феномен, що не виключає звернення до власне групового її аспекту, і передбачає наявність моменту спільного задоволення членами діади потреб і поведінкових проявів одного. М. Шоу 1981 року запропонував класифікацію, згідно з якою виділяються два типи міжособистісної сумісності:

— потрібнісна сумісність — мається на увазі, що в одних випадках в її основі полягає схожість у потрібнісних характеристиках партнерів, тоді як в інших мова йде або про комплементарне поєднання цих характеристик, або про якісь більш складні, комбіновані їх сполучення;

— поведінкова сумісність — коли певні особистісні якості партнерів по взаємодії детермінують типові поведінкові моделі, здатні продукувати або сумісність, або несумісність між ними [4].

На стадії адаптації відбувається активне засвоєння діяльності через оволодіння виконавською частиною нормативно схвалюваної професійної діяльності [8, с. 21–22]. Майже аналогічну думку висловив В. Р. Веснін: вдале оволодіння колом спілкування попередника є однією з найважливіших передумов успішної адаптації в новому колективі [9, с. 26]. Тобто відсутність чітких і зрозумілих професійних норм, що спостерігається у роботі органів місцевого самоврядування в Україні, контролю за їх дотриманням у процесі професійного оцінювання персоналу, ускладнює сам процес професійної адаптації, як і процес професіоналізації в цілому.

У ході адаптації людина пристосовується до нової професійної спільноти та посилює її “модальні норми”. Але інколи норма, притаманна людині, яка входить у групу (або колектив), може бути вищою за ту, котра склалася у цій групі (або колективі). Тоді бажано стимулювати адаптацію ядра колективу до щойно прибулого [10]. Наприклад, молоді робітники, новачки нерідко надають колективу більш високий рівень кваліфікації, професійну компетентність або норми професійної культури, прагнення до інновацій, більш критичне ставлення до роботи, її результатів. У випадку, коли новому працівникові потрібно пристосовуватися до більш низьких, ніж у нього, норм, професійної компетентності тощо, ймовірність виникнення



незадоволеності, плинності кадрів об'єктивно зростає. Морально-психологічний клімат групи (колективу) суттєвим чином залежить від його структури, тобто реально існуючої сукупності взаємовідносин членів групи, що виникає у процесі спільної діяльності й спілкування, котра досліджується на двох рівнях: формальному і неформальному.

Переходячи до проблеми етапності створення груп, зазначимо, що найбільш придатною, з позиції дослідження, є модель колективоутворення, що представлена стратометричною концепцією колективу, розробленою А. В. Петровським [11]. Ним було запропоновано два критерії побудови гіпотетичної типології груп: ступінь опосередкованості міжособистісних відносин у групі змістом спільної діяльності; суспільна значущість останньої, тобто рівень її позитивності — негативності з точки зору суспільного прогресу.

На неформальну структуру впливають психологічні механізми регуляції колективної діяльності [12, с. 347–348]: адаптації, котра передбачає активне сприйняття та засвоєння цінностей і норм, традицій, що склалися, новими членами групи, комунікації, інтеграції та ідентифікації, і, в свою чергу, здійснюється на трьох рівнях: емоційному, ціннісно-світоглядному та поведінковому.

Практика управління доводить, що зберігати одноманітність та згуртованість групи доцільно, але так, аби вона не вступала в протиріччя з елементами конкуренції, змагальності всередині групи або колективу. Певні психологічні процеси, що відбивають зміст процесу групоутворення, складають зміст поняття “групова соціалізація”, автори окреслюють афективні, когнітивні та поведінкові зміни, які є результатом обоюдно впливів індивіда й групи протягом усього “часового простору” взаємодії. У ході взаємодії розгортаються три психологічні процеси: оцінювання, прийняття обов'язків та рольове переміщення. Кожен з процесів можна досліджувати як у груповому, так і в індивідуальному вимірі. “Соціалізаційна фаза” закінчується, коли рівні взаємних обов'язків групи та індивіда досягнуть критерію визнання останнього членом групи [3, с. 83, 86]. Отже, нами наведено не один доказ того, що процеси групо- та командування, групової соціалізації перетинаються як процеси з процесом професійної адаптації людини у складі малої групи, оскільки без останньої не є можливим навіть процес реального прийняття та здійснення посадових обов'язків.

Адаптацію у мовах групи відносять не лише як процесу, а визначають як психологічний процес та психологічний механізм регуляції діяльності колективу, групових ролей, групової соціалізації, що, зрештою, визначатиме результативність соціальної влади. Тобто адаптація — це не тільки процес, результатом якої є певний рівень сформованості адаптивності людини. З нашої позиції, до таких же механізмів можна віднести комунікацію, інтеграцію, оскільки адаптація неможлива без активного обміну інформацією (а відтак — створення різного характеру передумов для нього), та оцінювання, прийняття обов'язків, рольове переміщення, що, зрештою, виступають як показники адаптованості та вказують на згуртованість групи, її



референтний та нормативний для новачка характер, коли добре пристосовані спільні та індивідуальні характеристики професійної діяльності членів колективу. На обґрунтованість такого висновку вказує думка І. Ансоффа про те, що збалансованість дій та організаційна координація досягаються неформальним шляхом накопиченням досвіду, адаптацією [13], та В. Р. Веснін, з позиції якого результатом згуртованості колективу є покращення індивідуальної адаптації до оточуючих і більш активне залучення людей в його діяльність, відчуття ними особистої безпеки [9, с. 347–348]. Нормативне значення для поведінки та діяльності посадової особи місцевого самоврядування мають і формально-статусний вимір і групові ролі.

Аналіз багатоманітності породжених системами офіційних та неофіційних відносин групових норм, рольових приписів тощо, здійснений кагортою авторів, дозволяє дати загальну характеристику функціонування норм у малій групі.

По-перше, норми є продуктами соціальної взаємодії, що виникають у процесі життєдіяльності групи, а також вводяться до неї більш великою соціальною спільнотою (наприклад, організацією). Можливі, як вважають дослідники, три типи норм: інституційні — їх джерелом є організація або її представники в обличчі фігур влади (керівників); добровільні — їх джерелом є взаємодії та домовленості членів групи; еволюційні — їх джерелом є дії одного з членів групи, що з часом отримують схвалення партнерів, та у вигляді певних стандартів вони пропонуються до певних ситуацій групового життя.

По-друге, група не встановлює норми для кожної можливої ситуації; норми формуються лише щодо дій та ситуацій, які мають певну значущість для групи.

По-третє, норми можуть додаватися до ситуації в цілому, безвідносно до окремих членів групи та їхніх ролей, а можуть регламентувати реалізацію тієї чи іншої ролі у різних ситуаціях, тобто виступати як суто рольові стандарти поведінки.

По-четверте, норми розрізняються за ступенем прийняття їх групою: деякі норми схвалюються майже всіма її членами, тоді як інші підтримуються лише незначною меншістю, а інші не схвалюються зовсім.

По-п'яте, норми розрізняються також згідно зі ступенем тієї девіантності (відхилення), що ними припускаються, та згідно з відповідним їй діапазоном застосованих санкцій [3, с. 119–120; 14]. Підкреслимо: інституційні норми в умовах місцевого самоврядування встановлює не сам орган влади, а у першу чергу держава, що встановлює законодавчі норми, на які повинні спиратися керівники місцевих рад, їх виконкомів (виконавчих апаратів) у процесі виконання посадових обов'язків.

Адаптація справедливо розглядається деякими дослідниками окремо у контексті процесів групо- та командоутворення. Етапи командоутворення, під яким розуміється її розвиток з формальної, затвердженої керівництвом управлінської структури в робочу групу з



субкультурою “команда”, можна розділити на декілька етапів. Деякі автори виділяють п’ять етапів розвитку команди:

1. Адаптація — члени команди збираються разом з почуттям настороженості і вимушеності. Результативність команди низька, оскільки її члени ще не знайомі та не впевнені один в одному.

2. Групування — створення об’єднань груп згідно з симпатіями та інтересами; починає складатися групова самосвідомість на рівні окремих підгруп, що формують перші інтрагрупові норми.

3. Кооперація — відбувається усвідомлення бажання працювати над вирішенням завдань, з’являються елементи групової солідарності та згуртованості.

4. Нормування діяльності — розробляються принципи групової взаємодії, відсутня інтергрупова активність, різко зростає значення відносин “Я — ТИ”.

5. Функціонування — стадія прийняття рішень; конструктивні спроби успішного рішення завдань; група досягає вищого рівня соціально-психологічної зрілості, організаційної та психологічної єдності [15].

Згідно з іншими джерелами, виділяються такі етапи процесу групо- та командоутворення: взаємна орієнтація, емоційне піднесення, спад психологічного контакту, піднесення психологічного контакту [12, с. 275–276]. З наведеного матеріалу очевидними є цікава взаємозалежність та взаємопов’язаність психологічних механізмів регуляції колективної діяльності з процесом та етапами групо- та командоутворення. Так, адаптація є і механізмом, і етапом розвитку команди, інтеграція як механізм відповідає етапам кооперації та функціонування; ідентифікація відповідає етапам групування та взаємної орієнтації. Емоційне піднесення, спад або піднесення психологічного контакту можна вважати результатом кожного з етапів групо- та командоутворення. Етап нормування в умовах органу місцевого самоврядування на формальному рівні відбувається під час складання нормативно-правової бази з розвитку місцевого самоврядування та проходження служби в ньому. Нормування в умовах органу місцевого самоврядування не можна вважати етапом, оскільки процес нормативно-правового рулювання вказаних сфер є безперервним процесом. На неформальному рівні до процесу нормування долучаються керівники, лідери професійних груп. Аналогічна безперервність стосується формування неформальних норм (неформального нормування) у колективі, особливо в умовах високої плинності кадрів, низької привабливості служби в органах місцевого самоврядування та невисокої результативності процедури відбору на службу. Тобто, власне, від етапу нормування залежать хід адаптації (як процесу і психологічного механізму регуляції колективної діяльності), комунікація, інтеграція, ідентифікація.

Отже, *адаптація* — це не тільки процес, результатом якої є певний рівень сформованості адаптивності людини, але й психологічний механізм регуляції колективної діяльності, етап групо- та командоутворення з позиції адаптації людини до групових норм у складі її професійної адаптації. Від процесу професійної адаптації залежать



основні характеристики малих груп у складі органу місцевого самоврядування: природна — лабораторна, організована — спонтанна, відкрита — закрита, стаціонарна — тимчасова, референтна — група членства. Професійна адаптація в умовах групи, існування групових інституційних норм та групоутворення відбувається на формальному та неформальному рівнях, включає в себе різні механізми регуляції колективної діяльності: адаптації, комунікації, інтеграції (групування, кооперація), ідентифікації. Результатом професійної адаптації є удосконалення інтраперсональних та інтерперсональних умінь персоналу, збільшення згуртованості колективу, покращення індивідуальної адаптації до членів групи, колективу та більш активне залучення людей в індивідуальну та колективну діяльність. Від адаптації залежить те, чи становить орган місцевого самоврядування цілісне колективне утворення. У процесі професійної адаптації відбувається складна взаємодія індивідуальних, групових та професійних інституційних норм, визначених нормативно-правовою базою з проходження служби в органах місцевого самоврядування, визначається референтність та нормативність існуючих у групі норм для працівника. У процесі професійного відбору повинен оцінюватися ціннісний аспект професіоналізму посадової особи як і його компетентнісний аспект. Адаптивність (здатність до адаптації, адаптаційний потенціал, особистісний сегмент адаптаційної бази органу місцевого самоврядування), спрямованість самоактуалізації, самоідентифікації кандидатів на посаду до закріплених нормативно-правовими актами норм поведінки, групової взаємодії повинні оцінюватися в аспекті потенційної (відносної) професійної придатності.

Органам місцевого самоврядування повинні бути притаманні високий ступінь опосередкованості міжособистісних відносин у групі змістом спільної професійної діяльності, і на цій основі досягнення суспільної значущості останньої, тобто рівень її позитивності з точки зору суспільного прогресу місцевої громади. Це, на наш погляд, і визначатиме напрями подальших досліджень.

Список використаних джерел:

1. *Занковський, А. Н.* Организационная психология [Текст] : учеб. пособ. / А. Н. Занковський. — [2-е изд.]. — М. : Флинта: МПСИ, 2002. — 648 с.
2. *Панченко, Л. Л.* Адаптация к профессиональной деятельности [Текст] : учеб. пособ. / Л. Л. Панченко. — Владивосток : Мор. гос. ун-т, 2006. — 35 с.
3. *Кричевский, Р. Л.* Социальная психология малой группы [Текст] : учеб. пособ. / Р. Л. Кричевский, Е. М. Дубовская. — М. : Аспект Пресс, 2001. — 318 с.
4. *Shaw, M. E.* Group dynamics: the psychology of small group behavior [Text] / Marvin E. Shaw, Rhona Robbin, James R. Belser. — N. Y. : McGraw-Hill, 1981. — 531 p.
5. Межличностное восприятие в группе [Текст] / под ред. Г. М. Андреевой, А. И. Донцова. — М. : Изд-во МГУ, 1981. — 295 с.
6. *Уманский, Л. И.* Психология организаторской деятельности школьников [Текст] / Л. И. Уманский. — М. : Просвещение, 1980. — 152 с.



7. Kelley, H. H. Two functions of reference groups [Text] / H. H. Kelley // Readings in social psychology / G. E. Swanson, T. M. Newcomb & E. L. Hartley (Eds.). — 2nd, ed. — N. Y. : Holt, Rinehart & Winston, 1952. — P. 410–414.
8. Зеер, Э. Ф. Психология профессий [Текст] : учеб. пособ. / Э. Ф. Зеер. — [2-е изд., перераб., доп.]. — М. : Академический Проект; Екатеринбург : Деловая книга, 2003. — 336 с. — (“Gaudeamus”).
9. Веснин, В. Р. Практический менеджмент персонала: пособие по кадровой работе [Текст] / В. Р. Веснин. — М. : ЮристЪ, 2001. — 496 с.
10. Маркова, А. К. Психология профессионализма [Текст] / А. К. Маркова. — М. : Знание, 1996. — 306 с.
11. Психологическая теория коллектива [Текст] / ред. А. В. Петровский. — М. : Педагогика, 1979. — 240 с.
12. Государственная служба Российской Федерации: основы управления персоналом [Текст] / под общ. ред. В. П. Иванова. — М. : Известия, 2003. — 410 с.
13. Ансофф, И. Стратегическое управление [Текст] / И. Ансофф ; пер. с англ. — М. : Экономика, 1989. — 519 с.
14. Кричевский, Р. Л. Психология малой группы: теоретический и прикладной аспекты [Текст] / Р. Л. Кричевский, Е. М. Дубовская. — М. : Изд-во МГУ, 1991. — 205 с.
15. Управление персоналом [Текст] : учеб. [для вузов] / под ред. Т. Ю. Базарова, Б. Л. Еремина. — [2-е изд., перераб. и доп.]. — М. : ЮНИТИ, 2002. — 560 с.

*Рекомендовано до друку кафедру філософії, соціології державного управління
Дніпропетровського регіонального інституту державного управління
Національної академії державного управління при Президентіві України
(протокол № 5 від 20 жовтня 2015 року)*

Надійшла до редакції 21.10.2015



Шаталова Е. М. Профессиональная адаптация должностных лиц местного самоуправления в контексте группообразования и групповых норм

Исследованы проблемы взаимодействия людей в рамках небольших групп в процессе их профессиональной адаптации, возникшие как вследствие норм (установок) профессиональной организации и структуры (органа местного самоуправления Украины), так и на основе иных процессов и механизмов группо- и командообразования. Рассмотрены причины, побудившие людей вступить в группы; определяются методологические подходы в процессе исследования малых групп, явлений и процессов группообразования (как многоуровневых, многомерных и поуровневых явлений); исследуется характеристика групп и собственных эмпирических исследований автором дана характеристика ныне существующих малых групп в органах местного самоуправления Украины. Исследуя проблему этапности создания групп и функционирования норм в малой группе, на фоне "групповой социализации", сформулирован вывод, что процессы группо- и командообразования, групповой социализации пересекаются как процессы с процессом профессиональной адаптации человека в составе малой группы, поскольку без последней невозможны даже процессы реального принятия и реализации должностных обязанностей. Адаптация справедливо рассматривается некоторыми исследователями отдельно в контексте процессов группо- и командообразования. Подчеркивается взаимозависимость и взаимосвязанность психологических механизмов регуляции коллективной деятельности с процессом профессиональной адаптации и процессом, этапами группо- и командообразования.

Ключевые слова: должностное лицо местного самоуправления, профессиональная адаптация, групповая социализация, группообразование, механизм регуляции коллективной деятельности, групповая норма.

Shatalova, O. M. Professional Adaptation of Local Government Officials in the Group Creating and Group Norms

In this article there are investigated the problems of human interaction in large groups in the course of their professional adaptation that arose as a result of rules (units) professional organizations and structures (local government of Ukraine) and on other processes and mechanisms of teambuilding. The author reminds the reasons that motivate people to join the group; identifies important methodological approaches in the study of small groups through group creating events and phenomena (as multilevel, multidimensional and comparison phenomena); explores the characteristics of the group. Based on the known approaches of classification groups and their own empirical research author did characterization of currently existing small groups in local government in Ukraine. Exploring the issue of phasing group creation and functioning norms in small groups, on the background of "group socialization", the author concluded that the processes, group creating, group socialization processes overlap as the process of professional adaptation as a part of a small group, because it's impossible without the latter the real process of adoption and implementation duties. Adaptation is considered by some researchers rightly separately in the context of group creating processes and teambuilding, the article highlights the interdependence and interrelatedness of collective psychological mechanisms of regulation the process of adaptation and stages of group creating.

Keywords: local government official, professional adaptation, group socialization, group creating, mechanism of collective activity regulation, group rate.

