

ОСОБЛИВОСТІ ФОРМУВАННЯ ПРОФЕСІЙНОЇ ПСИХОЛОГІЧНОЇ КУЛЬТУРИ ДЕРЖАВНОГО УПРАВЛІНЦЯ

Малтиз В.В., к.е.н., доцент, Бражник Д.Г.

*Запорізький національний університет
Україна, 69000, м. Запоріжжя, вул. Жуковського, 66*

dianabraznik@gmail.com

У статті проаналізовано різні точки зору на професійну психологічну культуру, а саме за акмеологічним, психологічним та особистим підходами. За акмеологічним підходом професійна культура державного службовця розглядається як цілісна система, спеціальне новоутворення, яке регулює й прогнозує саморозвиток особистості та професійно важливі якості, які необхідні державним управлінцям. Якщо поглянути на професійну психологічну культуру з психологічного підходу, професійна культура державного службовця розглядається як система психологічних характеристик спеціаліста, яка визначає ефективність його професійної діяльності. На підставі особистого підходу професійна культура державних службовців сприймається як невід'ємна, визначальна інтегральна характеристика особистості державного службовця, що є умовою ефективної професійної діяльності та професійного самовдосконалення. Досліджено особливості формування психологічної культури державних управлінців. Сформульовано головні зовнішні та внутрішні умови навчального процесу, які відіграють важливу роль у процесі формування професійної психологічної культури. До зовнішніх педагогічних умов відносяться: зміст навчального матеріалу, методи навчання, соціально-економічні умови, педагогічні технології навчання, особистість викладача, матеріальні умови, соціальне середовище. Внутрішні умови залежать саме від того, кого навчають, тому сюди відносяться: потреби, здібності, мотиви, інтереси, ступінь активності, соціальна діяльність.

Ключові слова: культура, психологічна культура, державний управлінець, державне управління, соціальне середовище, навчальна мотивація.

THE FORMATION FEATURES OF PSYCHOLOGICAL CULTURE OF CIVIL MANAGERS

Malytz V.V., PhD in economics, assistant professor, Brazhnik D.G.

*Zaporizhzhia National University
Ukraine, 696000, Zaporizhzhia, Zhukovsky str., 66*

The article analyzes different points of view on professional psychological culture, namely, acmeological, psychological and personal approaches. According to the acmeologic approach, the professional culture of a civil servant is considered as a holistic system, a special neoplasm that regulates and predicts the self-development of the individual and the professionally important qualities that are required by the public administration. If you look at the professional psychological culture from the psychological point of view, the professional culture of a civil servant is considered as a system of psychological characteristics of a specialist, which determines the effectiveness of his professional activities. On the basis of a personal approach, a professional culture of civil servants is perceived as an integral, determining integral characteristic of a civil servant's personality, which is a condition for effective professional activity and professional self-improvement. The peculiarities of formation of the psychological culture of state managers are investigated. Also, the article outlines the main external and internal conditions of the educational process, which play an important role in the process of forming a professional psychological culture. External pedagogical conditions include: content of educational material, teaching methods, socio-economic conditions, pedagogical technologies of teaching, teacher's personality, material conditions, social environment. Internal conditions depend on who they are taught, therefore, they include: needs, abilities, motives, interests, degree of activity, social activity.

Key words: culture, psychological culture, state manager, state administration, social environment, educational motivation.

ПОСТАНОВКА ПРОБЛЕМИ

Зараз науково-технічний прогрес не стоїть на місці, водночас посилюється конкуренція в усіх сферах життя суспільства. Особливо гостро постає проблема, яка стосується підготовки спеціалістів нового покоління, бо вони повинні мати необхідні знання та навички як для успішного ведення своєї професійної діяльності, так і для здійснення культурних взаємодій.

Цілком логічно, що увагу потрібно звернути на керівників у системі державного управління. Державні управлінці постійно працюють із людьми, відповідно це висуває до фахівців даної професії певні вимоги. Наприклад, людина цієї професії повинна мати гарні комунікативні навички; хорошу пам'ять щодо індивідуальних якостей співрозмовників; здібності щодо швидкого та правильного розпізнавання думок та емоцій інших людей; хист щодо розпізнавання того, як працівники ставляться один до одного; здатність ставити себе на місце іншої людини тощо. Такі принципи зумовлюють цінність розвитку професійної психологічної культури для професійної діяльності державних службовців. Потрібно сказати, що рівень розвитку психологічної культури є базою для удосконалення системи навчання та перепідготовки кадрів, зайнятих у державній службі. Не можна заперечувати, що саме ефективна система формування психологічної культури державних службовців позначається на якості послуг, які надаються населенню країни, а також відбивається на ефективній системі громадського управління. Створення професійної психологічної культури дозволить значно скоротити плінність кадрів у системі державної служби, а також надасть можливість молодим перспективним фахівцям отримати роботу.

АНАЛІЗ ОСТАННІХ ДОСЛІДЖЕНЬ І ПУБЛІКАЦІЙ

Проблеми професійної культури державних службовців вивчали дослідники А. Маслоу, А. Деркач, Л. Нестеренко, Г. Марасанов, Ю. Ясенчук, Н. Кузьміна, В. Кузнецов, О. Романовський, Д. Аллен, О. Пономарьов, Г. Мостовий, Д. Уїлз, В. Пономаренко, К. Роджерс, Е. Еллінгтон, Дж. Мід, Ю. Ястремський, О. Крутій, О. Воронько, В. Рубцов, М. Рудакевич, В. Бакуменко, С. Дубенко, В. Луговий, Б. Керш та ін. Проаналізувавши їхні праці, ми визначили, що питання особливості формування професійної психологічної культури державного управління вивчено не достатньо, тому залишається актуальним.

ВИКЛАД ОСНОВНОГО МАТЕРІАЛУ ДОСЛІДЖЕННЯ

Зауважимо, що психологічна культура державних працівників класифікується за різними критеріями, як і будь-яка інша професійна група. Якщо критерієм є суб'єкт культури, то виокремлюють психологічну культуру державних службовців як окремої професійної групи та психологічну культуру державних службовців як окремого індивіда. Так, за ознакою особливостей об'єктів виокремлюється внутрішня психологічна культура державного працівника та зовнішня психологічна культура працівника державної служби. Потрібно додати також те, що психологічна культура державних службовців як культура професійної групи переважно відноситься до зовнішньої психологічної культури, тоді як психологічна культура працівника як культура окремого індивіда відноситься до внутрішньої психологічної культури.

У науковій літературі існує кілька підходів щодо трактування професійної психологічної культури державних працівників як окремої професійної групи, а саме: акмеологічний, психологічний та особистісний [1].

Використовуючи акмеологічний підхід, професійна культура розглядається як єдине, ціле новоутворення, здатне регулювати та прогнозувати розвиток як особистісних якостей, так і необхідних якостей для успішної професійної діяльності.

У своїй праці О.М. Гришина говорить, що психологічна культура державного службовця – це «інтегративне новоутворення особистості, що виконує проектно-регулювальну функцію психіки, яка полягає в оптимальній самореалізації особистості в процесі взаємодій і здійснення професійної діяльності на рівні соціально бажаних стандартів в умовах приписів і обмежень у сучасній системі державної служби» [2].

Якщо поглянути на професійну психологічну культуру з психологічного підходу, можна побачити, що це є об'єднання психологічних характеристик службовця, які зумовлюють ефективність та результативність психологічної частини його професії.

Сучасна практика розглядає психологічні характеристики державних службовців з трьох елементів, а саме:

- особистісний. До нього включають мотивацію, навички комунікації, активність, здатність аналізувати та приймати правильні рішення тощо.
- інтелектуальний. До цього елементу відносяться аналітичний склад розуму, особливості пізнавальних процесів тощо.
- психофізіологічний. До нього входять працездатність, стійкість до стресів та конфліктів, емоційна стійкість тощо [1].

За Є.О. Клімовим, психологічна культура є складовою загальної культури особистості (як члена сім'ї, фахівця, громадянина країни), яка окреслює вивчення нею системи знань у галузі підвалин наукової психології, базових умінь, що стосуються прийняття особливостей психіки та застосування цих навичок у повсякденному житті, професійній діяльності та саморозвитку [3].

За особистісного підходу професійна психологічна культура державних працівників пояснюється як єдина, неподільна інтегральна характеристика індивіда державного працівника. Ця характеристика є однією з важливих умов ефективного виконання психологічної частини професійної діяльності та, водночас, слугує одним із завдань професійного самовдосконалення. Серед прихильників особистісного підходу широковідомим є поділ характеристик на три групи:

- ставлення до себе в справах. Сюди можна віднести самокритичність, самоповагу, здатність до самовдосконалення тощо.
- ставлення до підлеглих. Відносяться чуйність, відкритість, принциповість, щирість, лідерство, об'єктивність, взаєморозуміння.
- ставлення до справи. Сюди включають добропорядність, чесність, цілеспрямованість, відданість справі, ініціативність, прагнення досягти справедливості, раціоналізм [1].

Зауважимо, що психологічна культура містить три основні складові:

- пізнання себе;
- розуміння та прийняття іншої людини;
- комунікаційні навички та здатність регулювати свою поведінку.

Треба виокремити саме перший пункт, бо він, на нашу думку, є базовим. Якщо людина навчиться розуміти власний психічний стан, то велика кількість невирішених завдань зникне. Така людина без проблем знайде з спільну мову іншими людьми, зможе успішно керувати ними. Також слід відзначити важливість психоаналізу індивідуальних особливостей, отже ми визначимо не тільки власні слабкі та сильні сторони, а й особливості інших осіб. Дізнавшись про слабкі та сильні якості, з'явиться можливість спрогнозувати поведінку людини.

До сучасного державного службовця висувають такі вимоги: бути компетентним у своїй галузі, мати багатий внутрішній світ та володіти соціально-комунікативними навичками. Усі необхідні вимоги забезпечуються навчанням. Цілком логічно, що успішність навчання, результатом якого є формування професійної психологічної культури майбутніх державних управлінців, залежить від багатьох факторів. Під педагогічними умовами слід розуміти положення та напрями, обов'язкове дотримання яких веде до поставленої цілі. До педагогічних умов відносять методи навчання, підходи, вміння організувати навчальний процес тощо. Загалом, усі педагогічні умови умовно можна розділити на дві частини: зовнішню та внутрішню (рис.1). До зовнішньої частини можна віднести суть навчального матеріалу, метод навчання, педагогічні технології навчання, матеріальні умови, особистість викладача тощо. До внутрішніх факторів відносять мотиви учнів, їхні інтереси, здібності, ступінь активності та їх потреби. Для досягнення успішного результату потрібно об'єднати всі перелічені фактори.

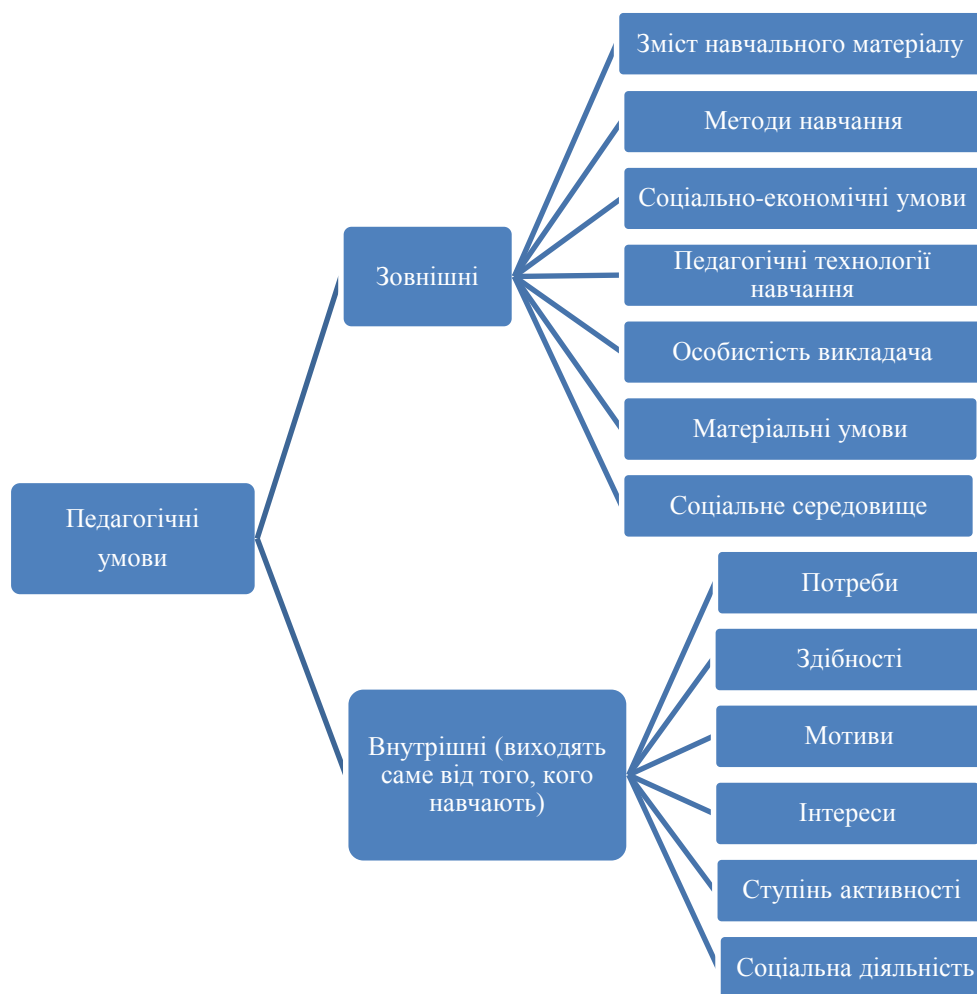


Рис.1 Класифікація педагогічних умов

Слід звернути увагу на один із зовнішніх факторів – зовнішнє середовище. Під зовнішнім середовищем слід розуміти об’єднання матеріальних, соціально-психологічних, політичних і духовних факторів, які перебувають в безперервному зв’язку з особистістю. Як стверджував П. Сорокін: «...Соціальне середовище охоплює людину з моменту її народження, і з тих пір безперервно впливає на нього, не випускаючи її ні на хвилину з-під цього впливу. Ніхто уникнути останнього не може, як не може не дихати тим повітрям, яке його оточує» [4].

Зміни, які відбуваються в соціальному житті, не можуть не впливати на потреби людини. Наприклад, в умовах кризи виникає така проблема, як зниження фінансових можливостей на ведення попередньої соціальної політики, а звідси – зменшення коштів, спрямованих на освіту та науку.

Слід зазначити, що особистість викладача відіграє далеко не останню роль та має важливе значення при формуванні психологічної культури майбутніх державних управлінців. Для викладача важливими є такі якості: педагогічний такт, педагогічна рефлексія, педагогічне цілепокладання, педагогічна спрямованість та педагогічне мислення [5].

Варто зазначити, що мотивація слухачів є важливим компонентом внутрішніх педагогічних умов. Мотивація виконує роль фундаменту та визначає діяльність особи. Мотивація являє собою об’єднані мотиви, які перебувають у певній ієрархії і зумовлюють напрям діяльності особистості [6].

ВИСНОВКИ

Підсумовуючи, зазначимо, що професійна психологічна культура відіграє важливу роль в успішній професійній самореалізації. Саме від керівника залежить, чого досягне колектив під

його керівництвом. Наявність стійкої професійної психологічної культури є однією з найважливіших складових управління в державному управлінні.

Формування професійної психологічної культури має особливості, а також такі обов'язкові складові, як навчальна мотивація, соціальне середовище, рівень професійної підготовки викладачів, технологія та методи навчання майбутніх менеджерів нового покоління, які необхідні на ринку праці вже зараз.

ЛІТЕРАТУРА

1. Улунова Г. Є. Професійна психологічна культура державного службовця як культура особистості. *Проблеми сучасної педагогічної освіти. Педагогіка і психологія*. 2013. № 38. С. 238-243.
2. Гришина Е. Н. Становление психологической культуры государственного служащего средствами развивающих игр : дис. ... канд. психол. наук: 19.00.13 / Российская академия государственной службы при Президенте Российской Федерации. Москва, 2001. 207 с.
3. Климов Е.А. Основы психологии : учеб. для вузов. Москва : ЮНИТИ, 1997. 295 с.
4. Сорокин П. Система социологии : в 2 т. Сыктывкар : Социология, 1991. Т. 1 : Социальная аналитика. Ч. 1, 2. 187 с.
5. Митина Л. М. Учитель как личность и профессионал : психологические проблемы. Москва, 1994. 216 с.
6. Бордовская Н. В., А. А. Реан. Педагогика : учебник для вузов. Санкт-Петербург : Питер, 2000. 304 с.

УДК 005.95:331.2:621

DOI <https://doi.org/10.26661/2414-0287-2018-4-40-22>

ПРАКТИЧНІ АСПЕКТИ АНАЛІЗУ ПЕРСОНАЛУ ТА ОПЛАТИ ПРАЦІ ПІДПРИЄМСТВА МАШИНОБУДУВАННЯ

Гельман В.М., к.е.н., доцент

*Запорізький національний університет
Україна, 69600, м. Запоріжжя, вул. Жуковського, 66*

smsvell@yandex.ua

У статті досліджено актуальну наукову задачу щодо розвитку сучасних інструментів управління та розробки рекомендацій щодо впровадження їх у практичну діяльність підприємства машинобудування. Усебічний аналіз праці персоналу, зокрема аналіз кваліфікації, якості та кількості персоналу, HR-ключових показників ефективності надає керівництву інформацію щодо прийняття ефективних HR-рішень, є основою для побудови ефективної кадрової політики на підприємстві. Окремі HR-ключові показники ефективності проаналізовано на прикладі підприємства машинобудування ПАТ «Мотор Січ». Запропоновано використання та запровадження системи ключових показників ефективності як методичний інструментарій оцінки ефективності управління персоналом на підприємстві.

Ключові слова: підприємство машинобудування, управління персоналом, КПЕ, продуктивність праці, плинність кадрів, фактор абсентеїзму Бредфорда, фінансова віддача від витрат на персонал.

PRACTICAL ASPECTS OF THE ANALYSIS STAFF AND COMPENSATION THE MACHINE-BUILDING PRODUCTION ENTERPRISES

Helman V.M., PhD in Economics, Associate Professor

*Zaporizhzhia National University
Ukraine, 69600, Zaporizhzhya, Zhukovsky str., 66*

The article tells about the actual scientific task of the development of modern management tools, it developed recommendations for their implementation in the practice of mechanical engineering. Comprehensive analysis of personnel work, in particular, the analysis of qualification, quality and quantity of personnel, HR-key performance indicators, provides management with information on effective HR-decisions, building an effective personnel policy of