

Наталія Ничта

ПСИХОЛОГІЧНИЙ РЕСУРС ОПТИМІЗАЦІЇ ВЗАЄМОДІЇ МІСЦЕВИХ ОРГАНІВ ДЕРЖАВНОЇ ВЛАДИ З ГРОМАДСЬКІСТЮ

У статті досліджено особливості психологічного ресурсу оптимізації державно-управлінської діяльності. Основну увагу зосереджено на висвітленні психологічних складових у процесі взаємодії місцевих органів державної влади з громадськістю. Запропоновано структурну модель психологічного ресурсу та шляхи актуалізації його складових у рамках управлінської діяльності місцевих органів державної влади.

Ключові слова: психологічний ресурс, взаємодія з громадськістю, компетентність, особистісний потенціал, людський капітал, особистісна ідентичність, кадровий менеджмент, організаційна психологія, громадська активність, громадська свідомість.

Постановка проблеми

Актуальність проблеми налагодження ефективної взаємодії між органами державної влади та громадськістю сьогодні є усвідомленою та визнаною як на рівні центральних органів виконавчої влади, так і на місцях [1], оскільки той рівень довіри громадськості до влади, який на сьогоднішній день ми маємо, на превеликий жаль, можна назвати критичним [4]. Як зазначає генеральний директор Київського міжнародного інституту соціології (КМІС) Володимир Паніотто: «Довіра – дуже важливий показник. Рівень довіри впливає і на соціологічно-психологічний клімат у суспільстві, і на економічну ситуацію». За даними Київського міжнародного інституту соціології, серед основних причин недовіри до державних структур можна виділити: корупцію (54 %), відсутність серйозних результатів діяльності влади (38 %), бюрократію (29 %), погане ставлення чиновників до громадян (22 %) та інші [15].

У нашому суспільстві сьогодні, на жаль, не сформоване позитивне ставлення до громадської активності та немає довіри до органів державної влади. Установка й потреба в діяльності на користь суспільства низька. Громадяни недостатньо обізнані в тому, які існують громадські ініціативи та форми взаємодії з органами державної влади, як за допомогою законів та недержавних організацій можна змінити устрій, порядок, систему відносин з владою в державі.

Важливим фактором, що є основою усіх перелічених причин недовіри до влади, низького рівня суспільної моралі в Україні дослідники визначають не кваліфікованість кадрів сфери управління [4]. Адже, власне, рівень професійної кваліфікації, особистісної зрілості та психологічної культури та грамотності управлінців і будуть визначати, чи буде мати місце корупція та бюрократія у їх професійній діяльності [7].

Особистісний фактор сьогодні набуває особливої актуальності для налагодження ефективної діяльності органів державної влади та взаємодії з громадянами. На думку Д. Дзвінчук: «Україні для забезпечення суспільної злагоди та довіри до влади необхідно підготувати професійну управлінську еліту, яка є і професіоналами, і патріотами. Ці дві категорії повинні бути рівними і розглядатися нерозривно разом. Ми повинні мати таких людей на будь-якій посаді, у будь-якій галузі чи сфері

державного управління» [4]. Це є та альтернатива, яка орієнтується на результат та потребує для своєї реалізації залучення того ресурсу, який поки що у сфері власне державного управління не набув широкого поширення та застосування, хоча у сфері бізнесу він є одним із визначальних. Мова йде про психологічний ресурс, застосування якого у сфері державного управління дасть змогу професійно підходити до процесів підготовки професійної еліти у сфері державного управління, організації діяльності, навчання та просування управлінських кадрів та дасть змогу вийти на достойний рівень взаємодії та співпраці з громадськістю. Тому основною метою цієї статті є дослідження механізму застосування психологічного ресурсу в державно-управлінській діяльності та у процесах взаємодії органів державної влади з громадськістю, зокрема, з метою їхньої оптимізації. Для досягнення поставленої мети необхідно вирішити наступні завдання:

- розкрити поняття психологічного ресурсу в контексті державно-управлінської діяльності та взаємодії органів державної влади з громадськістю;
- виокремити структурні елементи поняття психологічного ресурсу;
- дослідити та виявити шляхи актуалізації та застосування психологічного ресурсу в державно-управлінській діяльності та, зокрема, взаємодії органів державної влади з громадськістю.

Проблема визначення та структуризації психологічного ресурсу як на рівні окремої особистості, так і на рівні організації є актуальною у роботі як психологів і психотерапевтів, так і керівників різних рівнів. Вона є особливо важливою у контексті державно-управлінської діяльності та організації ефективної взаємодії органів та представників влади з громадськістю.

Коли мова йде про психологічний ресурс окремої особистості, у цьому випадку дослідники [20] дотримуються думки, що дана психологічна категорія є ефектом синергії компетентності людини, її особистісного потенціалу та людського капіталу. Безперечно, що кожна із перелічених властивостей у найбільш загальному вигляді тою чи іншою мірою сформовані у структурі особистості кожного із нас. Однак, відкритим залишається питання, який рівень розвитку цих індивідуальних якостей буде достатнім для успішної діяльності у достатньо специфічній галузі – державному управлінні?

Щодо компетентності, то її найбільш узагальнено визначають як здатність особистості до ефективної діяльності та вміння успішно розв'язувати проблемні ситуації; ця здатність обумовлена здібностями особистості, її інтересом до діяльності й умінням ефективно взаємодіяти з оточенням. У структурі загальної компетентності виділяють наступні складові: інтелектуальну, психологічну, емоційну, соціально-комунікативну, життєву [5]. Інтелектуальна складова компетентності характеризується гнучкістю знань, вмінням переносити, адаптовувати та застосовувати знання у змінних умовах, володінням процедурним знанням, наявністю знання про власне знання [16]. Психологічна складова передбачає такі особливості людини, як адекватна самооцінка, вміння обирати найефективніший варіант поведінки у певній ситуації, вміння долати складні життєві ситуації [5]. Соціально-комунікативна складова загальної компетентності полягає у здатності особи адекватно визначити особистісні особливості та емоційні стани навколишніх, не прагнути до статусного зростання, бути толерантною [5]. Життєво компетентній людині властиве вміння себе реалізовувати, надавати цінні й реалістичні поради, досягати успіху в житті [5].

Виклад основного матеріалу

Аналіз останніх досліджень і публікацій

Наступним чинником актуалізації психологічного ресурсу особистості є людський капітал, тобто – накопичені знання, уміння, майстерність, якими володіє людина, які вона здобула завдяки загальній та спеціальній освіті й професійному досвіду [6].

Останнім фактором є особистісний потенціал. Потенціалом особистості вважають творчі, комунікативні й адаптивні неактуалізовані можливості людини [20, с. 752]. Їх також прийнято розглядати через такі характеристики особистості, як креативність (рівень творчої обдарованості, здібностей до творчості, які проявляються у мисленні, спілкуванні, окремих видах діяльності й становлять відносно стійку характеристику особистості [2; 1; с. 181]), контактність (здатність і готовність людини встановлювати духовний зв'язок з іншими людьми з метою взаєморозуміння і впливу на них. Дана характеристика вказує на високий рівень культури спілкування особистості [17]) й адаптивність (нервово-психічна стійкість особи, її комунікативні здібності та моральна нормативність [7, 10, с. 9–10]).

Таким чином, психологічний ресурс на рівні особистості у процесі діяльності виявляється в індивідуальному стилі роботи та неповторності результатів діяльності, своєрідності мислення, вмінні самостійно й оригінально розв'язувати проблемні ситуації [21, с. 433].

О. Штепа виділяє також рівні сформованості психологічного ресурсу як динамічної характеристики особистості: «Наслідування» – «Цілі» – «Цінності» – «Сенс» [20] та припускає, що розвиток психологічного ресурсу особистості відбувається пропорційно із формуванням особистісної ідентичності людини [9] – тобто, що ці характеристики є взаємозалежними. Особистісна ідентичність відображає унікальність та неповторність особистості, єдність реальної поведінки з прагненнями, переконаннями людини. А психологічний ресурс особистості досягає свого найвищого рівня розвитку та може бути найповніше актуалізований у професійній діяльності лише за умов досягнення індивідуального максимумного рівня сформованості особистісної ідентичності. Адже лише індивід, який пройшов період кризи і самовизначення та сформував певну сукупність значущих для нього цілей, цінностей і переконань, має чуття власної місії та призначення у своїй діяльності, вміє продуктивно взаємодіяти з іншими. Лише у такому випадку можна говорити про найвищий рівень сформованості психологічного ресурсу особистості та актуалізацію його у процесі професійної діяльності.

Під «актуалізацією» ми розуміємо комплекс психологічних умов, завдяки яким здійснюється перехід потенційних можливостей людини (службовця) та організації в актуальні властивості й особливості. Останні, складаючи психологічну структуру характеристик індивідуальності та організації, визначають творчу, ділову й соціальну активність, сприяють розвитку і саморозвитку всього різноманіття властивостей людини як суб'єкта праці, пізнання і спілкування та організації як суб'єкта взаємодії з громадськістю.

Таким чином, для того, аби розвинути чи актуалізувати психологічний ресурс особистості державного службовця для як найефективнішого виконання ним державно-управлінських функцій (особливо у процесі взаємодії з громадськістю), необхідно дослідити мотиваційно-ціннісні детермінанти його професійної діяльності. Це, зокрема, значущі для особи державного службовця цілі, цінності й переконання, невідповідність яких відносно професійної діяльності, взагалі блокує використання ним свого психологічного ресурсу, незалежно від рівня його розвитку.

На рівні організації, у нашому випадку – це місцеві органи державної влади, структура психологічного ресурсу безперечно акумулює як особистісний потенціал кожного окремого працівника та, власне, його психологічний ресурс у своїй професійній діяльності, так і, загалом, ефективність організації діяльності та взаємодії у цій організації, оскільки взаємодія у системі державного управління є передумовою ефективного залучення кадрового та, безпосередньо, психологічного ресурсу до процесів державно-управлінської діяльності. Кадровий менеджмент у системі державно-управлінських відносин сьогодні повинен спрямовуватися на досягнення ефективного результату діяльності організації, а не на сам процес її виконання. А для цього необхідно: забути про відповідальність менеджерів за розвиток персоналу і перейти до особистісної відповідальності кожного працівника за свій рівень професійного розвитку, тобто потрібно особливу увагу зосередити на психологічних та, зокрема, мотиваційно-ціннісних характеристиках особистості вже на стадії професійного добору; змінити систему ухвалення від зворотного зв'язку як з підлеглими, так із громадянами на систему його пошуку, побудови та постійного застосування; відмовитися від закритого розгляду факторів успіху в діяльності організації, вакантних посад та відбору спеціалістів на користь відкритого обговорення рівня компетентності працівників, наявних вакансій та можливостей просування службовою драбиною.

Це є той стратегічний напрямок розвитку управління у системі органів державної влади, який потребує застосування спеціального професійного інструментарію, яким володіють організаційні психологи, що дасть можливість:

- здійснення психологічного аналізу сутності органу державної влади (вивчення його змісту та структури, особливостей діяльності і психологічних закономірностей розвитку та ін.);
- вивчення психологічних основ управління організацією (визначення сутності управління організацією, психологічних особливостей діяльності менеджерів і управлінської команди організації);
- обґрунтування психологічних основ діяльності персоналу органу державної влади (добір персоналу, забезпечення успішної адаптації працівників в організації, досягнення їх ефективною професійної кар'єри);
- дослідження особливостей ефективною взаємодії працівників як у межах організації, так і поза нею (аналіз різних типів входження працівників в організацію, формування відданості працівників організації та його відкритості до взаємодії, вплив різних типів організаційної культури на ефективність взаємодії з громадськістю);
- вивчення психологічних основ забезпечення психічного здоров'я працівників органу державної влади (аналіз причин виникнення професійного стресу в організації, попередження і подолання синдрому «професійною вигорання» працівників, забезпечення гармонійного поєднання професійного та приватного життя) тощо [14, с. 29].

Таким чином, застосування психологічного інструментарію та залучення психологів–професіоналів до діяльності органу державної влади активізує психологічний ресурс:

а) окремої особистості (як відданого працівника котрий віднайшов свої покликання у діяльності саме в цій організації та виконанні своїх службових обов'язків);

б) організації, який визначає специфіку діяльності, особливості інтеракції та взаємодії працівників організації

між собою (корпоративна культура, імідж організації), що безпосередньо впливають на організацію та реалізацію взаємодії цього органу державної влади з громадськістю.

Важливою складовою психологічного ресурсу процесів оптимізації взаємодії органів державної влади з громадськістю, окрім індивідуально-психологічних якостей державно-управлінських кадрів (компетентність, особистісний потенціал та людський капітал) та професійно напрацьованих організаційних характеристик та можливостей органу державної влади (корпоративна культура, імідж організації, організаційні цінності і т.п.) є також актуалізований потенціал громадськості у процесі взаємодії із органами державної влади, який, на нашу думку, визначається рівнем громадської активності [8].

Дослідники [12; 13; 19], які досліджують проблеми демократичного розвитку громадянського суспільства, що великою мірою залежить від ефективності процесів взаємодії між владою та громадськістю, підкреслюють, що головною умовою його формування і функціонування є специфічна якість особистості кожного громадянина – громадська активність, яка включає в себе всі показники громадянськості, громадянської позиції, що обумовлені особливостями соціальної природи людини, виступає головним стрижнем, що визначає цінність і цілісність особистості.

За даними соціологічних опитувань, в Україні загалом досвід громадської активності має лише 5 % громадян [18]. Цей показник є важливим індикатором, що свідчить про низький рівень громадянськості в нашій державі. Причин, які блокують розвиток активності громадянської позиції у населення України, досить багато. Особливості національного характеру, культури українців, історичний, соціально-психологічний досвід відобразилися на особливостях взаємодії громадськості та органів державної влади та зумовили пасивність і відчуженість громадян від участі в суспільному житті своєї держави.

Узагальнивши та об'єднавши досліджені нами особливості психологічного ресурсу оптимізації взаємодії місцевих органів державної влади з громадськістю отримуємо структурну модель психологічного ресурсу:

Висновки з цього дослідження і перспективи подальших розвідок у даному напрямку. Визначено, що психологічний ресурс оптимізації взаємодії місцевих органів державної влади з громадськістю – це інтегральний та динамічний показник, що передбачає актуалізацію його окремих складових: особистісної,

організаційної та громадської. Актуалізовані складові психологічного ресурсу в синергії сприятимуть розвитку демократичних цінностей та пріоритетів як у системі державно-управлінської діяльності, так і у громадській свідомості, що стане важливою передумовою для успішної реалізації взаємодії місцевих органів державної влади з громадськістю

Перспективним напрямком у дослідженні поставленої проблеми є подальше вивчення та вдосконалення механізму актуалізації психологічного ресурсу та усіх його складових у межах державно-управлінської діяльності для оптимізації взаємодії місцевих органів державної влади з громадськістю.

Література.

1. Про засади внутрішньої і зовнішньої політики. Закон України, 1 липня 2010 р. // Відомості Верховної Ради України, 2010. – № 40. – С. 527.
2. Булка Н. І. Розвиток креативності у молодших школярів із порушеними соціальними зв'язками: автореф. дис. на здобуття наук, ступеня канд. психол. наук: спец. 19.00.07 «Педагогічна та вікова психологія» / Н. І. Булка. – Одеса, 2005. – 19 с.
3. Гусева А. В. Место и роль доверия в системе гражданских отношений. Особенности функционирования и перспективы развития / А. В. Гусева // Наука и религия в духовном возрождении общества : сборник докладов международной конференции, 25–27 ноября 2006 г., г. Одесса : в 2 т. – Одесса : ХГЭУ, 2007. – Т. I. – С. 59–65.
4. Дмитро Дзвінчук. Сьогодні спостерігається найнижчий рівень довіри населення до влади / [Електронний ресурс]. – Режим доступу: URL. <http://firtka.if.ua/?action=show&id=17891>. – Назва з екрану.
5. Кроки до компетентності та інтеграції в суспільство: науково-методичний збірник. – Київ: Контекст, 2000. – 336 с.
6. Макдермот Я. Концепція людського капіталу // Корреспондент. – № 6. – 2008. – С. 8–11.
7. Ничта Н., Горбатий А. Особистісна зрілість як детермінанта позитивного іміджу державного службовця // Ефективність державного управління [Електронний ресурс] – Режим доступу : http://www.nbuv.gov.ua/portal/Soc_Gum/Edu/2010_23/fail/Nychta.pdf. – Назва з екрану.
8. Ничта Н. Психологічні чинники готовності особистості до громадської активності та взаємодії з органами державної влади // Ефективність державного управління: зб.наук.пр. – Львів: ЛРІДУ НАДУ, – 2011. – Вип. 29.

Таблиця 1.

Структурна модель психологічного ресурсу оптимізації взаємодії місцевих органів державної влади з громадськістю

№	Складові психологічного ресурсу	Опис структурних елементів психологічного ресурсу
1	Особистісна складова	Психологічний ресурс особи, що безпосередньо залучена до реалізації взаємодії між органом державної влади та громадськістю, структурними елементами якого є: <ul style="list-style-type: none"> • компетентність, • особистісний потенціал, • людський капітал
2	Організаційна складова в діяльності місцевих органів державної влади	1) Психологічні засоби актуалізації кадрового потенціалу органу державної влади. 2) Психологічні засоби актуалізації організаційного потенціалу органу державної влади.
3	Громадська складова	Готовність до громадської активності та взаємодії з органами державної влади

9. Проблема емпіричного дослідження особистісної ідентичності / Христина Турецька // Вісник Львівського університету. – Львів, 2008. – Вип. 11. – С. 359–267.

10. Психологічна енциклопедія [автор-упорядник О. Степанов], – К.: «Академвидав», 2006. – 424 с.

11. Психологія особистості: Словник-довідник / За ред. П. П. Горностая, Т. М. Титаренко. – К.: Рута, 2001. – 320 с.

12. Семенюк Л. М. Психологія громадянської активності (особенности і слова розвитку) / Л. М. Семенюк. – М.: Воронеж, 2006. – 196 с.

13. Снігур Л. А. Психологія становлення громадянськості особистості / Л. А. Снігур. – Одеса: Вид-ць М. П. Черкасов, 2004. – 331 с.

14. Технології роботи організаційних психологів: [Навч. посіб. для студентів вищ. навч. закл. та слухачів ін-тів післядиплом. освіти] / За наук. ред. Л. М. Карамушки. – К.: Фірма «ІНКІС», 2005. – 366 с.

15. Українці не довіряють своїй владі [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://ukrainian.voanews.com/content/ukrainian-polititian/1497120.html>. – Назва з екрану.

16. Холодная М. А. Психология интеллекта: парадокси исследования. – М., 1997. – 392 с.

17. Чайка Г. Л. Культура ділового спілкування менеджера [Навчальний посібник] / К.: Знання, 2005. – 442 с.

18. Чекишева Р. Підсумки круглого столу «Нове покоління влади в Україні: реалії та перспективи» [Електронний ресурс] / Р. Чекишева. – Режим доступу: <http://www.eurorexxi.kiev.ua/novini>. – Назва з екрану.

19. Шангіна Л. І. Громадянська активність середнього класу. Оцінка важливості громадянської активності / Л. І. Шангіна // Національна безпека і оборона; Центр Разумкова. – № 7. – 2008. – С. 30–45.

20. Штепа О. С. Психологічний ресурс особистості у концепції самоменеджменту / О. С. Штепа // Вісник Київського національного університету імені Тараса Шевченка. Серія «Соціологія. Психологія. Педагогіка». – Додаток 4. – Т. III (15). – 2009. – Тематичний випуск №3. «Вища освіта України у контексті інтеграції до європейського освітнього простору». – С. 751–758.

21. Штепа О. С. Структура та актуалізування психологічних ресурсів особистості / О. С. Штепа // Проблеми загальної та педагогічної психології: зб. наук. праць Інституту психології імені Г. С. Костюка НАПН України; за ред. С. Д. Максименка. – Т. XII. – Ч. 3. – К.: ГНОЗІС, 2010. – С. 428–435.

часному етапі розвитку. Обґрунтовані перспективи напрямки розвитку бойових можливостей Збройних Сил України як системоутворюючого компоненту воєнної організації держави.

Ключові слова: воєнна організація держави, Збройні Сили України, Національна безпека, оборона держави, Система воєнної безпеки.

✎ Дотримання Україною політики позаблоковості, зміни характеру сучасних воєнних конфліктів та затверджені у Воєнній доктрині України керівні погляди на застосування воєнної сили для захисту державного суверенітету, територіальної цілісності, інших життєво важливих національних інтересів висувають якісно нові вимоги до Збройних Сил.

Характер сучасних воєнних конфліктів, тенденції та умови розвитку воєнно-політичної обстановки в регіоні свідчать, що виникнення локальної або регіональної війни проти України в середньостроковій перспективі є малоімовірним. Відповідно до цього, Збройні Сили України повинні, перш за все, бути готові до стримування та швидкої, гарантованої нейтралізації збройного конфлікту, що може виникнути у разі обмеженого збройного зіткнення на державному кордоні між Україною та іншою державою та активної участі у підтриманні міжнародної безпеки та запобіганню воєнних конфліктів.

✎ Питаннями аналізу методологічних основ дослідження проблем воєнної безпеки держави займалися такі вчені, як В. Богданович, В. Горбулін, О. Маначинський, Ю. Бут, Г. Костенко.

Враховуючи пряму залежність військової могутності України та рівня її військової безпеки, нами використувались роботи У. Бенька, Б. Косевцева, В. Мунтіяна, Г. Ситника, А. Семенченка, В. Шкидченка, В. Шлемка.

✎ Визначення пріоритетних напрямків будівництва та розвитку Збройних Сил України в умовах реформування сектору воєнної безпеки в контексті європейського вибору країни.

✎ Традиційно в системі воєнної безпеки України та Воєнної організації держави (ВОД) Збройним Силам відводиться реалізація функцій зовнішньої спрямованості. Ґрунтуючись на нормативно-правових засадах воєнної політики України та враховуючи її оборонний характер, базовою функцією ЗС України є оборона України.

Оскільки «захист суверенітету, територіальної цілісності і недоторканності» (прописані в Законі України «Про Збройні Сили України» в редакції від 13.10.2012.) є надто загальним положенням, а якщо виокремити його суто воєнну складову, то це буде скоріш функціями ВОД (внутрішньої та зовнішньої спрямованості). Сам же термін «оборона України» (згідно із Законом України «Про оборону України» в редакції від 13.10.2012 р.) повністю визначає призначення Збройних Сил. Крім цього, враховуючи обмежені функціональні можливості ДПС, на ЗС покладається охорона повітряного і підводного простору в межах територіального моря України.

Отже, основними завданнями ЗС України мають бути:

- забезпечення стримування збройної агресії проти України та відсіч їй;
- забезпечення недоторканності повітряного і підводного простору в межах територіального моря України.

Крім вказаного, враховуючи наявність внутрішньополітичних дестабілізуючих факторів і можливість їх еска-

Постановка проблеми

Аналіз останніх досліджень і публікацій

Мета

Виклад основного матеріалу

УДК 355.1(477)

Юрій Овчаренко, Павло Зуєв

ПРІОРИТЕТНІ НАПРЯМКИ БУДІВНИЦТВА ТА РОЗВИТКУ ЗБРОЙНИХ СИЛ УКРАЇНИ В КОНТЕКСТІ ЄВРОПЕЙСЬКОЇ ІНТЕГРАЦІЇ

У статті визначені проблеми, на розв'язання яких буде спрямоване реформування Збройних Сил України. Визначені основні завдання Збройних Сил на су-

© Овчаренко Ю.О., Зуєв П.П., 2012.