

УДК 35.08

Світлана Бронікова, Михайло Оганісян

САМОУПРАВЛІННЯ ДЕРЖАВНОГО СЛУЖБОВЦЯ ЯК РЕСУРС РОЗВ'ЯЗАННЯ ПРОБЛЕМ ПРОФЕСІЙНОЇ РЕАЛІЗАЦІЇ

У статті досліджено головні причини страху та його вплив на професійну діяльність державного службовця, розглянуто самоуправління особистості як ресурс розв'язання проблем професійної реалізації.

Ключові слова: державний службовець, самоуправління особистості, управління станом, страх.

Постановка проблеми

Актуальність теми дослідження зумовлена низкою гострих проблем державного управління, спричинених процесами динамічних довгострокових складних та енергоємних соціально-економічних перетворень. Рушійною силою їх розв'язання визнано високопрофесійну й відповідальну людину, реалізація творчого потенціалу якої дасть змогу Україні вийти з кризового періоду в новій якості і з високим економічним статусом. Проблемою на шляху практичного потенційного людського вияву є природний страх суб'єкта управління перед змінами, що ускладнює просування реформ. Розуміння природи потужної реакції на небезпеку, опанування та приборкання страху – складний процес самоуправління державного службовця. Усвідомлення ролі самоуправління індивіда в розбудові ефективної держави актуалізує дослідження цього феномену.

Нова якість України передбачає перш за все нову якість особистості, зокрема з управлінської сфери, що передбачає стан її фізичного, психічного і морального здоров'я, рівень її освіченості та самореалізації кращих особистісних рис. Самоуправління особистості державного службовця уможливує використання своєї професійної діяльності для тілесної й душевної самореалізації, для продуктивного опредметнення своїх особистісних здібностей, одержаних знань і досвіду [8, с. 118].

Спеціальних питань здатності до самоуправління торкалися Г. Габдреева, Н. Пейсахов, Н. Тутишкин й інші автори, що розглядали взаємозв'язок саморегуляції й самоуправління особистості. Цілеспрямовані дослідження в цій сфері уможливають констатування факту того, що вивчення проблеми самоуправління переважно здійснювалося в межах психологічної науки.

Феномен же страху, попри велику кількість ґрунтовних досліджень в різних науках (Ж. Бодріяр, М. Монтень, О. Золотухіна-Аболіна, І. Мальковська, Е. Фром, Д. Джонсон, Дж. Лалл, Г. Вартанян, О. Туренко та ін.), у сфері державного управління малодосліджений, частіше науковці говорять про умови праці та «професійне вигорання» державних службовців, серед них Ю. Александров, С. Безносів, В. Бойко, М. Буриш, Н. Водоп'я-

нова, С. Джексон, Є. Зеєр, Л. Карамушка, Е. Кін, Н. Левицька, Г. Ложкін, М. Лейтер, С. Максименко, К. Маслач, Л. Малець, Е. Махер, М. Мельник, В. Орел, М. Сіцінська М. Смульсон, П. Сорокін, В. Тимофійєв, Т. Форманюк та ін. Отже, страх у управлінській діяльності не став об'єктом широкого й детального теоретизування в наукових дискусіях, а такий ресурс як самоуправління особистості не має належного розвитку попри актуальну й велику затребуваність.

Мета розвідки – з'ясувати головні причини страху та його вплив на професійну діяльність державного службовця, уяскравити прикладами складних метафор, що відбивають інтерпретацію ситуативних поведінкових моделей; розглянути самоуправління особистості як ресурс розв'язання проблем професійної реалізації.

На труднощі адаптації організму до динамічно мінливих умов життя, природну слабкість нервової системи людини звертали увагу ще І. Павлов, І. Мечников, В. Вересасв. Підвищену професійну шкідливість має управлінська діяльність, особливо адміністративних керівників. Андронологи свідчать про те, що багато з них мають спричинені страхом «мовчазні захворювання» (простатит, радикуліт, гастрит, гіпертонію тощо), що становить серйозну загрозу для їхньої професійної діяльності і для них самих.

Потужний негативний вплив на стан здоров'я засвідчує такий приклад. Солдат, що здійснив парашутний стрибок під час повітряного десантування, втрачає 0,5 кг своєї ваги, який відновлюється після першого прийому їжі. Офіцер, який спостерігав із землі за стрибками своїх солдатів, втрачає більше 2 кг, які відновлюються лише через дві доби [8, с. 117].

Відсутність розгорнутої й ґрунтовної дискусії довкола проблеми страху в державному управлінні пояснюємо тим, що це явище асоціюється з чимось ганебним, позбавленим раціонального, негідним сучасного керівника, особливо державної служби. Переважна більшість працівників власний психічний стан не називають страхом, а частіше сумнівом, тривогою, побоюваннями, занепокоєнням тощо. Відомо, якщо проблему не названо – її не існує, що в свою чергу унеможливує її розв'язання.

У Національній доповіді «Новий курс: реформи в Україні. 2010–2015» вказано на парадоксальність ситуації, коли такий стан суспільства нікого не задовольняє, і ні в кого немає достатніх сил для змін [5]. Названо й невід'ємну умову здійснення таких перетворень – становлення ефективної системи добору, підготовки і просування кадрів: «Якщо на всі державні посади будуть приходити порядні, професійні, достатньо освічені й досвідчені, культурні, толерантні працівники, ... то вирішення завдань державної влади буде гарантованим» [5, с. 11]. Отже, проблеми розвитку держави в умовах модернізації пов'язані з нововведеннями, змінами, зокрема кадровими. Сприйняття людиною змін пов'язують зі страхом перед невідомим завтра, страхом ненастання очікуваного майбутнього. Ще А. Камю писав, що людина без надії, усвідомивши себе такою, більше не належить майбутньому. Це викликає напруження

Мета

Виклад основного матеріалу

Аналіз останніх досліджень і публікацій

(тиск, навантаження – англ. stress), що стало типовим явищем у безпосередньо-опосередкованих ситуаціях фахової діяльності й одним із найголовніших факторів ризику професійної реалізації державного службовця у відповідальний період реформ.

Інтенсивність поширення цього явища досягла масштабів, які нагадують небезпечну й неконтрольовану епідемію із значними руйнівними наслідками як для службовця, так і для суспільства в цілому: суттєво знижується працездатність, професійна надійність працівників державного сектору, погіршується здоров'я, збільшується вірогідність прийняття помилкових рішень, провокуються конфліктні ситуації [1, с. 429], отже, створюється порочне коло: початкова причина підсилюється її наслідками.

Академік П. Анохін стверджував, що емоційна основа для будь-яких дій людини, й особливо для реалізації мети й намірів, є найсуттєвішим «топливом», без якого всі починання людини розбиваються від перших перепонів. Перманентні ж негативні переживання можуть навпаки спричиняти ввічкнення суб'єктивних механізмів захисту людського організму. Наприклад, психічна перевтома, небажання займатися деякими видами діяльності, стереотипне відношення до якихось проблем, підвищена обережність у спілкуванні. На думку В. Шепеля, ці захисні механізми допомагають простіше реагувати на службові неприємності, індиферентно сприймати успіхи своїх колег, не мучитися докорами сумління, не сприймати чуже страждання. Насамкінець, у керівника можуть з'явитися вельми небажані особистісні якості, що негативно впливають на його службову поведінку [8, с. 117].

Теоретики неодноразово описували моделі реакцій на страх у публікаціях про психологічне вигорання службовців. Пропонуємо таблицю, що узагальнює й структурує дослідження рівнів та форм прояву страху (див. табл. 1).

Розглядаючи самоуправління як процес, в межах якого суб'єкт і об'єкт управління збігаються, вищевказані

динаміки власного стану зумовлена необхідністю грамотно управляти об'єктом, тобто собою. Справжнє т.зв. наукове знання за Ф. Беконом проясняє причини. Про це говорив і К. Юнг, коли розглядав факт, пов'язаний з реакцією обивателя і вченого на звичайну калюжу. Якщо перший стурбований лише тим, як її обійти, то другого цікавить питання – чому вона виникла. Думки відомого філософа і не менш відомого психолога збігаються в тому, що наукове знання – це знання, що виводить людей на виявлення причинно-наслідкових залежностей у функціонуванні конкретного явища. Пізнавши їх, можна виявити умови, за наявності яких ці залежності спрацьовують. Достовірні знання таких умов та відповідних причинно-наслідкових залежностей – методологічна основа управління (самоуправління, зокрема – С.Б.) [8].

Відомо, що ключові вміння людини «вбудовуються» на основі рефлексії її власного минулого, соціально-професійного й особистого досвіду, засвоєння навичок відбувається як «нарощування» здібностей у різноманітних сферах діяльності. Ідея самоуправління в тому, що найбільш досконалою моделлю управління розвитком є управління людини собою, її усвідомлене й осмислене саморегулювання. Опановуючи вміння, суб'єкт самоуправління визначає сам об'єкти управління: це може бути комунікація, стан, діяльність тощо (А. Печен).

Управління станом зокрема, передбачає з'ясування причин внутрішнього дискомфорту. Головними причинами страхів на робочому місці називають організаційні страхи: страх втратити роботу, страх не впоратися з роботою, страх допустити помилку, страх бути обійденим іншими, страх втратити власне «Я».

Страх втратити роботу в сучасних умовах є дуже сильним спонукальним мотивом до високої інтенсивності роботи. Однак людина, що знаходиться під постійним тиском цього страху, не може відчувати високої задоволеності від роботи; страх паралізує активність, і продуктивність може різко знижуватися. У професійній діяльності державного службовця він трансформується в «страх втратити посаду» і в державних структурах використовується як навмисний і достатньо сильний засіб тиску на керівників нижчої та середньої ланки. Створюється й культивується атмосфера перманентної ротації управлінського персоналу, нестабільності посадового становища, постійної загрози заміни. Така залежність від керівника державної служби знаходить різні форми «виживання», зокрема реалізується в таких поведінкових моделях, опис яких відбито в стародавніх рукописах:

Таблиця 1

Рівні та форми прояви страху

Рівень прояву	Форми прояву (моделі реакції)
Фізіологічний	Зміна секреції адреналіну, тироксину, статевих гормонів тощо. Зміна частоти серцевих скорочень, тонуусу судин, артеріального тиску. Частішає дихання, окремі м'язи напружуються, на шкірі виступає піт і починає турбувати шлунок.
Когнітивний	«Електрична картина» головного мозку показує надмірне збудження, що активізує / паралізує розумову діяльність. Важко зосередитись. Відчуття втрати контролю над собою та ситуацією. Образ сприйнятої реальності нагадує тунель, з якого не видно, що відбувається навколо, і яка визначає лише напрям бігу. Залишаються лише сподівання побачити її кінець («ефект тунелю»).
Комунікативний	Комунікативній взаємодії притаманні озлобленість, розчарування, спротив, гнів. Розчарування позначається на рівні відповідальності та участі в діяльності структури. Поширені й такі форми реакції, що виражаються в комунікативних моделях випереджальної погоджувальної покорі, цинізму.
Поведінковий	Поведінка стає пасивнішою, атрофується цікавість, допитливість, унеможливується будь-який ризик чи ініціатива. Можливі зловживання алкоголем, курінням, їжею. Розвивається настороженість і замкнутість. Для завищеної потужності страху характерні напруга, пригніченість, скутість, загострене прагнення до пошуку опори.

наукові узагальнення та системні емпіричні дослідження управління-суб'єкта уможливають розуміння конкретної особистісної специфіки об'єкта спостереження. Така скрупульозна пізнавальна робота, зокрема вивчення

ровішого, – сказав царедворець.
Після обіду Кулі-хан занедужав і не міг заснути.
• Немає нічого, – сказав він вранці – гіршого й шкідливішого цих овочів.

- Немає нічого гіршого й шкідливішого – сказав царедворець.
- Але ж учора ти не думав так, – зауважив государ. – Що змусило тебе змінити свій погляд?
- Відчуття поваги й страху – заперечив улюбленець. – Я можу безкарно ганьбити це блюдо: я – раб твоєї високості, а не раб цих овочів».

Після викриття брехливості висловлювань царедворець спритно імпровізує. Навмисна демонстрація страху перед повелителем є захисною маніпуляцією царедворця, який підкреслюючи, що безпека його цілком залежить від налаштування государя, підігрує його самовдоволенню й упованню владою.

Страх не впоратися з роботою тією чи іншою мірою пов'язаний з будь-якою професійною сферою, але особливо характерний для управлінської діяльності, якій властиво «накопичення» справ і обов'язків. Всебічний тиск (людський та часовий фактори) ще більше погіршує ситуацію, провокуючи емоційно нестабільний стан, що перетворюється в хронічний, тому вже сама по собі велика кількість справ сприймається загрозово. Страх перед невпорядкованим хаосом екстраполюється в народну творчість, яка «легітимізує» відсутність порядку й виконує захисну функцію: «Будь-які справи проходять п'ять стадій: галас, плутанина, пошук винних, покарання невинних, нагородження тих, хто не має до цього жодного відношення».

Страх допустити помилку за необхідності постійно «бути на висоті», бездоганно виконувати свою роботу й бути кращим, ніж всі інші члени організації – все це властиво позиції керівника. Йому важче, ніж іншим, визнавати свої помилки, оскільки це шкодить авторитету, позначається на статусі й впливі, тому виникає сильна емоційна напруженість через страх допущення помилок. Безпомилковість та велич керівництва – міф, який з одного боку, сприяє його завищеній самооцінці і нарцисизму, а з іншого боку, – розвитку у підлеглих інфантильної тенденції перекладати відповідальність за власні кроки на керівників вищої ланки. Ці два невіддільні боки ієрархічного симбіозу (керівника й підлеглих) є стабільними через фальшиві уявлення, що постійно повертаються до реальних дійових осіб через історії, фільми тощо [7, с. 144]. До того ж, потужне устремління

до слави, влади й визнання... значною мірою стимульовані страхом [7, с. 26].

Страх бути позаду інших властивий більшості людей, що прагнуть просунути вгору по службових сходах. Однак не всі мають можливість для цього і по-різному реагують на невдачі. Для переважної більшості людей, особливо – керівників, типовою є настанова «бути не гіршим, а бажано – кращим, ніж інші», і якщо вона не реалізується, виникають стійкі й негативні емоційні стани й реакції. Отже, будь-яка потенційно загрозово для цієї настанови ситуація провокує виникнення страху відповідного типу.

Страх втратити власне «Я» пов'язуємо з відсутністю бачення результатів професійної діяльності державного службовця, що призводить до втрати почуття реалізації себе, відчуття безглуздості роботи, феномен «порожнечі». Хоча для державних службовців цей вид страху менш типовий, він все ж спостерігається у свідомих керівників, яким важко з'ясувати сенс свого функціонування в системі й зрозуміти свій особистий внесок в результати роботи.

Забезпечення комфортних умов професійної діяльності державних службовців залежить, звичайно, насамперед від стабілізації загальної політико-економічної атмосфери, але вже сьогодні слід подбати про вироблення у державних службовців, які інтенсивно працюють у несприятливих умовах, навичок управління власним станом, навичок самозбереження, адже той, хто не має влади над собою, не може мати влади над іншими.

Зважаючи на актуальну необхідність в Інституті підвищення кваліфікації керівних кадрів НАДУ при Президентіві України розроблено й апробовано комплекс авторських тренінгів, скерованих на розвиток навичок самоуправління державного службовця. Серед популярних – «Експрес-методи управління стресом», в якому автор використовує різні апробовані методики, зокрема нейролінгвістичного програмування (НЛП), що уможливають розуміння й оволодіння службовцями новітньою технологією управління стресом, в основі якої не боротьба з ним (див. рис. 1), а продуктивне використання потужної енергії стресу у власних інтересах (див. рис. 2), адже «коріння, що живить стрес, росте із нас самих, а протистояння з самим собою не має переможця» [1, с. 429].



Рис. 1.

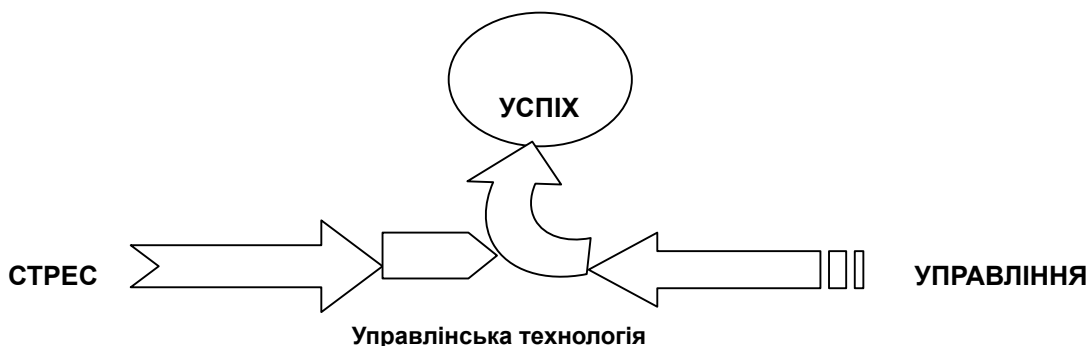


Рис. 2.

Комплекс різноманітних відомостей переважно представлено у вигляді п'яťох покрокових технологій. Перший крок скеровано на розпізнавання стресу (страху) з метою своєчасного пошуку його причини. Як правило, виокремлюють лише два джерела стресу: факт і його значення, тобто подія і наше до неї ставлення. «Запуститься» чи ні закладений природою механізм мобілізуючого реагування залежить не тільки й не стільки від зовнішнього стимулу, скільки від його інтерпретації, яка може бути виключно гіпотетичною. Другий крок – виявити причину стресу з метою знайдення можливостей її зміни. Головним фактором надійності управління вважають гнучкість його поведінки та спроможність до змін, адже негнучкість – антитеза життя – вона блокує вибір. Давня східна мудрість говорить: м'яке і гнучке сильніше твердого й жорсткого, бо все, що жорстке – зламається й засохне, все, що гнучке, – буде рости і процвітати [1, с. 445]. Третій крок містить вибір оптимальної поведінки. Мета – опанувати стресову ситуацію. Основоположник вчення про стрес Г. Сельє зазначав, що стресу не варто боятися. Його не буває лише у мертвих. Стресом треба управляти. Керований стрес несе в собі аромат і смак життя. Отже, перетворювати щось негативне у щось позитивне є кульмінацією вмінням контролювати стрес [6]. Четвертий крок – використання прийомів антистресового захисту з метою перетворення стресу із руйнівної у творчу силу. Якщо в ситуації нічого не можна змінити, то для уникання стресових факторів варто вдатися до спеціальних вправ, що змінюють ставлення до проблемних зон: відволікання, заниження значущості події, дівєвств, розслаблення. П'ятий крок скеровано на відтворення витраченого ресурсу, протидії хронічній втоми з метою профілактики стресу. Доводячи єдність розуму й тіла в людській системі спеціалісти з НЛП наголошують, що позитивне мислення – найголовніший інструмент забезпечення здоров'я: «Здоров'я – це не предмет власності, це процес. Це те, що ми робимо, результат наших думок і відчуттів. Це спосіб існування» [4].

Під час заняття управління знайомляться з набором актуальних для самоконтролю НЛП-технік: логічні рівні стресу, позиції сприйняття, рапорт (зокрема з власним еґо), калібрування (зокрема себе), лінія часу, рефреймінґ, ресурсне якоріння, генератор нової поведінки тощо [3].

Отже, явище страху державних службовців не може залишатися табуованою темою у відповідальний час розвитку державної служби й служби в органах місцевого самоврядування в умовах реалізації адміністративної реформи, її варто ставити, професійно аналізувати й обговорювати.

Самоуправління державних службовців розв'язує широкий спектр професійних проблем і максимально сприяє особистісній реалізації. Усвідомлення суб'єктом управління наявності таких об'єктів управління, як власні процеси мислення, емоційне налаштування, комунікація, по-перше, уможливило розтотоження себе з цими процесами, сприяючи контролю над ними, по-друге, підвищує відповідальність за вибір рішення, комунікативної стратегії тощо. Державні службовці, маючи навички самопізнання, самоконтролю, відкривають доступ до внутрішніх ресурсів, володіють відновлювальними техніками, арсеналом індивідуальних способів регуляції емоційного й фізичного стану, що максимально сприяє оптимізації їх професійної діяльності.

Література.

1. Бакштанский В. Л., Жданов О. И. Менеджмент жизни. – Изд. 2-е, испр. и доп. – М. : Беловодье, 2003. – 528 с.

2. Бек У. Общество риска. На пути к другому модерну / Пер. с нем. В. Седельникова и Н. Федоровой; послесл. А. Филиппова. – М. : Прогресс-Традиция, 2000. – 384 с.

3. Бронікова С. А. Соціокомунікативний механізм державного управління: теорія і практика моделювання : [монографія] / С. А. Бронікова. – Одеса : ОРІДУ НАДУ, 2010. – 346 с.

4. МакДермотт Я., О'Коннор Дж. НЛП и здоровье. Использование НЛП для улучшения здоровья и благополучия. – Челябинск : Библиотека А. Миллера, 1998. – 240 с.

5. Новый курс: реформы в Україні. 2010-2015. Национальна доповідь / за заг. ред. В. М. Гейця [та ін.]. – К. : НВЦ НБУВ, 2010. – 232 с.

6. Селье Г. Стресс без дистресса / Пер. с англ. – М. : Прогресс, 1979. – 123 с.

7. Фраймут Й. Страх в работе менеджеров / пер. с нем. – Х. : Гуманитарный Центр, 2005. – 416 с.

8. Шепель В. М. Человеческая компетентность менеджера. Управленческая антропология. – М. : Народное образование, 1999. – 432 с.

УДК 351:17

Світлана Газарян

ЗНАННЯ, МИСЛЕННЯ І СВІДОМІСТЬ – НАЙВАЖЛИВІША УМОВА ВИЗНАЧЕННЯ ПОНЯТТЯ ГІДНОСТІ ОСОБИ, УПОВНОВАЖЕНОЇ НА ВИКОНАННЯ ФУНКЦІЙ ДЕРЖАВИ АБО ОРГАНІВ МІСЦЕВОГО САМОВРЯДУВАННЯ

Обґрунтовано технологію інтерактивного навчання осіб, уповноважених на виконання функцій держави або органів місцевого самоврядування, керуватися відчуттям власної гідності в своїх повсякденних і професійних діях для забезпечення належної інституціональної спроможності державної служби та служби в органах місцевого самоврядування. Критеріями технологічності виступають: гуманістична концептуальність; системність; алгоритм управління; ефективність; відтворюваність; візуалізація.

Ключові слова: технологія інтерактивного навчання, людська гідність, посадова особа, суспільство, державне управління, місцеве самоврядування.

Завдання підвищення потенціалу всього людства, визначене основоположними принципами захисту і заохочення прав і свобод, проголошених універсальними міжнародними інструментами в області прав людини, ставить у центр поняття гідності кожної особистості [4]. У зв'язку з цим, у перспективі розвитку державної кадрової політики в Україні [10] актуалізується питання рівня вмотивованості в ці процеси осіб, уповноважених на виконання функцій держави або органів місцевого самоврядування. Адже сьогодні є очевидним, що як ніколи зростає значення цінності саме цієї особи як унікальної і неповторної особистості, готової взяти на себе відповідальність за спрямований ним самим розвиток суспільства.