

УДК 35.08:81'234

Світлана Бронікова

## МЕТАФОРА ЯК НЕЙРОЛІНГВІСТИЧНИЙ ІНСТРУМЕНТ САМОУПРАВЛІННЯ ДЕРЖАВНОГО СЛУЖБОВЦЯ

У статті розкрито сутність метафори як потужного засобу самоуправління державного службовця. Розглянуто поняття з кута зору нейролінгвістичних практик, доведено природну технологічну дієвість метафори та запропоновано її апробовані зразки для цільового використання.

**Ключові слова:** державний службовець, самоуправління особистості, метафора, нейролінгвістичне програмування.

Постановка проблеми

Актуальність пошуку та дослідження інструментів самоуправління державного службовця зумовлена необхідністю активізації його особистої професійної ефективності в складний період реформування. Нагальна затребуваність у сфері державного управління когнітивної оптимізації прийняття рішень, формування цільових стратегій, збереження ресурсного психічного стану службовців вимагають залучення ефективних максимально людиноорієнтованих технологій. Серед таких широкого визнання в різних сферах людської діяльності набули нейролінгвістичні технології.

На вістрі сучасних державноуправлінських реалій залишається й адекватний вибір поведінкових моделей державного службовця, які залежать від пластичності/ригідності ментальних стратегій управління, на що й впливає метафора як нейролінгвістична практика.

Аналіз останніх досліджень і публікацій

Увага фахівців з психології мислення, методології науки не випадково прикута до феномену метафори. Спеціалісти з нейролінгвістичного програмування (НЛП) вказують на потужну за впливом та широку за спектром дієвості метафору як комунікативно-когнітивну технологію. Так, дослідженню ментальних настанов, базових метафор, що визначають зокрема специфіку парадигми тієї чи іншої наукової теорії присвячено роботи В. Петренка, І. Фролова, В. Стюпіна, В. Козлова та ін. Окреслює цільове поле призначення й застосування метафор у процесі різних видів діяльності Н. Оуен у своїй праці «Магічні метафори». Як інструмент досягнення бажаних результатів метафору в царині НЛП розглядають Дж. О'Конор, Р. Ділтс, Г. Олдер, С. Ковальов. Т. Ковалевська описує метафору як методику конструювання емпатичних моделей комунікативної взаємодії.

Мета

Досягнення мети – розкрити сутність метафори як нейролінгвістичної технології самоуправління особистості – передбачає необхідність розв'язання низки конкретних завдань: 1) розглянути метафору як засіб самоуправління державного службовця; 2) довести природну технологічну дієвість метафори; 3) виокре-

мити деструктивні настанови державних службовців; 4) запропонувати апробовані зразки метафор для цільового використання.

Відомо, що самоуправління особистості – процес, за якого суб'єкт та об'єкт управління збігаються. За характером внутрішніх процесів об'єкта, що є умовно замкнутою системою, не відбувається безпосереднього зовнішнього контролю – цілепокладання здійснюється самим об'єктом згідно з його ментальними стратегіями, настановами, які можна моделювати/програмувати у певний спосіб. За Дж. Брунером і Р. Тагіурі особистість має т.зв. «імплицитні моделі», які використовують для досягнення результатів у різних змістовних галузях. Такими моделями виступають метафори, символи тощо, які людина може не усвідомлювати, адже вони є засобом пізнання світу, себе, інших людей. Дж. Лакофф, М. Джонсон розглядають метафору як основний інструмент ментальних операцій, як спосіб пізнання, структурування і пояснення світу (та ін.). Людина не лише виражає свої думки за допомогою метафор, але й мислить метафорами, створює, моделює за їхньою допомогою той світ, у якому живе.

Сучасна гуманітарна парадигма нейролінгвістичного програмування, що репрезентує синтез теоретичних і практичних розробок когнітивної психології, лінгвістики, нейрофізіології, соціології, кібернетики тощо, містить набір ефективних технік саморозвитку особистості, серед яких визаною є метафора. Очевидно, що акт метафоричної творчості завжди цілеспрямований, і науковці це теж доводять. По-перше, в метафорах містяться прагматичні програми, які «рекомендують» адресату деякі зміни програми поведінки (П. Маранда). По-друге, «... якщо ми праві, припускаючи, що наша концептуальна система переважно метафорична, тоді наш образ думок, переживання й повсякденні дії ймовірно визначаються метафорою» (Дж. Лакофф). По-третє, «прагматика в свою чергу породжує метафори. Метафори мають справу з прагматичним програмуванням, оскільки, кажучи метафорично, горнилом для метафори є прагматика. І навпаки, метафори мають зворотний зв'язок з прагматикою ... Метафора імплікує дію» (Дж. Лакофф). По-четверте, ми повинні приділяти більше уваги механізмам метафоричного мислення... ,тому що метафори... здатні вбивати (А. Чудинов).

Ефективність державного управління, як і його неефективність, залежить від урахування / неврахування ментальних орієнтирів учасників державноуправлінської діяльності. Глибинність сучасної кризи просування реформ вбачаємо саме в кризі особистості, зокрема державного службовця, долання якої, на нашу думку, зумовлюватиме гармонізацію всіх інших створених людиною процесів та систем. Саме в людині як біосоціальному феномені вбачаємо можливості розв'язання суперечностей, до того ж, грецьке слово «krizis» і позначає «рішення» [11, с. 321], що перегукується з висловом класика польської літератури С. Леца: «Частіше за все вихід знаходиться там, де був вхід» [9]. В основі формування особистісних ментальних настанов

Вигляд основного матеріалу

державного службовця «лежить первинна інтуїція, прагнення, типологічні й характерологічні ознаки особистості, акцентуація характеру, обсяг знань, підсвідомість, рівень інтелекту тощо. Ці складники є виразниками стабільного, абсолютного, незмінного в людині, на яких ґрунтуються її переконання...» [8, с. 203]. Усвідомлення власних настанов є одним із найважливіших елементів самопізнання в складному процесі самоуправління державного службовця, адже виявлення механізмів, що разом з віруваннями визначають поведінку, уможливить спочатку спостереження за реакцією, дією, вчинком, а згодом і встановлення контролю та корекції ментальних неконструктивних настановчих стратегій.

Пропонуємо для державних службовців, що усвідомлюють необхідність самопізнання, без якого процес самоуправління неможливий, приклад складної метафори, скерованої на вияв конструктивних / деструктивних ментальних настанов.

Одного разу бджола запропонувала мусі полетіти на луг до квітів, щоб насолодитися ароматом і випити нектару, і та погодилася. Але разом летіли вони недовго з тієї простої причини, що муха раптом побачила величезну купу зрозуміло чого, і їй було вже не до квітів ... Прекрасне почекає, їй відразу треба з неodobством розібратися. А вже потім ... якщо це «потім» взагалі настане ... «проблем» же, як з'ясувалося, на лузі багато.

Бджолу не цікавлять ці купи, вона бачить красу квітів, вдихає їх аромат і збирає нектар. Її цікавить інший пошук, в якому чарівність, користь, творчість і радість від реального результату.

Муха ж пріоритетним вибирає розбір польоту огидних куп – чому це вони тут валяються, хто їх залишив, чому купа саме така, що всередині – раптом її можна модернізувати ... Їй настільки хочеться розібратися з цією ганебною справою, що вона готова колупатися в ній мало не цілодобово. Обговорювати, аналізувати, мобілізувати зусилля ... Ось чому бджоли й мухи разом довго не літають – їм не цікаво, різна спрямованість свідомості.

Побачивши прекрасне в діяльності якось, вплимавши аромат успіху й спробувавши нектар результату, намагайтеся повертатися до цього частіше.

Цільове призначення застосування метафор Н. Оуен у своїй праці «Магічні метафори» обґрунтовує в 58 пунктах [10, с. 22–26], з яких найрелевантнішими в процесі самоуправління державного службовця є насамперед метафори, використовані «... для зміни стану, настрою чи рівня енергії людини / людей, ... для зміни неприпустимої поведінки, ... для зміни чи закріплення існуючого погляду на світ, ... для розвитку навичок самопрезентації і публічного виступу, ... для надійного запам'ятовування, ... для відкриття нових можливостей і значень, ... для переформулювання проблеми...» тощо. Загальна ж мета метафор – стимулювання когнітивних процесів у свідомості управлінця, що забезпечують оперативне мислення та пізнання світу, зокрема чуттєве (емоційний інтелект).

Так, для корекції песимістичних настроїв, які, за нашими спостереженнями, притаманні сьогодні представникам сучасної управлінської галузі, для усвідомлення залежності щонайперше від себе вибору поведінкової моделі та внутрішнього стану, пропонуємо таку метафору.

Бог зліпив людину з глини, і залишився у нього невикористаний шматок.

- Що ще зліпити тобі? – Запитав Бог.
- Зліпи мені щастя, – попросила людина.

Нічого не відповів Бог, лише поклав людині в долоню залишок глини.

Одним із варіантів прочитання метафори є спонукання до розуміння природи людини, яка хоч і тісно взаємодіє з зовнішнім світом, все ж внутрішні процеси (радість, смуток, тривога) може моделювати й контролювати самостійно.

Усталене переконання, погляд на світ, власне себе або іншу людину виникає в значимому для людини досвіді, така настанова «просякнута» емоціями, що забезпечують стійку схильність людини до однозначної реакції та скеровує відповідні комунікативні стратегії й тактики. Її порівнюють з кольоровим фільтром у кінопроекторі, де позитивні настанови створюють світлу картину світу, негативні ж – похмуру, затемнену, де іррадіація негативу набагато сильніша й триваліша від позитивних настанов.

Один мудрець, виступаючи перед слухачами, розповів їм анекдот. Вся аудиторія здригнулася від сміху.

Через кілька хвилин він знову розповів людям той же анекдот. Тільки кілька людей посміхнулися.

Мудрець втретє розповів цей же жарт, але не засміявся вже ніхто.

Старий мудрий чоловік посміхнувся і вимовив: «Сміятися постійно з одного й того жарту ви не можете ... Так чому дозволяєте собі плакати з однієї й тієї ж причини постійно?».

Серед деструктивних настанов державного службовця виокремлюємо знецінювання самого себе та недовіру до людей. Відомо, що будь-яка успішна цивілізація базується на вірі в себе, в людей, у спільно побудовані інститути. Сутність соціально-економічного прогресу, за Ф. Фукуямом, міститься в глибинах людської природи, тому успіх самореалізації конкретного суспільства залежить не від ринкових принципів і не від слідування традиціям, а насамперед від рівня довіри в суспільстві [12]. Така ж настанова, як недооцінка себе, т.зв. меншовартість, виявляється в непевності, невдоволенні собою, що свідчить про нереалізовану потребу у визнанні. Інший варіант цієї настанови – «Я – гарний, а інші – погані» – реалізується в схильності до перманентної конфліктності, що також не може бути умовою згуртованості в колективі. Відомий американський психолог Е. Еріксон вважає: довіра – це не лише надія на інших, це ще й віра в самого себе, в здатність самостійно впоратися з власними спонуканнями та потребами [5].

Дивиться мирянин, що закінчилися дві пари сліду, й обвинувачує Господа: «Подивись, Ти був поряд, а потім кинув мене у найскрутнішу хвилину. Бачиш там лише мій слід відбито, Тебе й близько немає». «Е-е, чоловіче», – відповідає Всевишній, – придивись і ти помітиш, що то мій слід. У скрутну хвилину я взяв тебе на руки».

Деструктивні ознаки сучасного державного службовця в певний спосіб пов'язані з глибинними кореляціями з архетипами ментального субстрату соціуму, до якого уналежнюють консерватизм, локально-темпоральну вісь існування «тут» і «тепер», ексекутивність психокультури, наслідком якої зокрема є певний соціальний інфантилізм (див. праці В. Липинського), інтравертованість, толерантність, аполітичність та ін. Проте системотвірними ознаками української ментальності вважають інтроверсивність вищих психічних функцій, кордоцентричну орієнтацію в аксіосистемі, анархічний індивідуалізм з партикулярним прагненням до особистої свободи та домінування емоційного складника [6, с. 11], де основним ментальним концентром визнано емоційність та індивідуалізм, які самі по собі можуть продукувати конфліктогенні стани особистості, активовані й низкою екзогенних факторів.

Отже, емоційно насичені неконструктивні настанови – це глибинні джерела неадекватного ставлення до себе й інших, що спричиняє негативне сприйняття ситуації й спонукає людину до неконструктивних поведінкових дій. Такі переконання в сучасних стресових умовах посилюють тривожність в колективі / суспільстві і мають масовий характер, акцентуючи на нагальній необхідності корегувальних заходів, які скеровуватимуться на особистісне самовдосконалення, саморозвиток найперше представників державного управління.

Відомий фахівець з НЛП Р. Ділтс зауважує: «Наші переконання щодо нас самих і своїх можливостей значною мірою впливають на повсякденну діяльність. У кожного є переконання, що служать ресурсом, і поряд із цим – переконання, що стримують рух уперед» [4, с. 9]. Ці настанови представляють модель світу індивіда і відіграють роль своєрідного фільтра, генеруючи необхідні умови для власної підтримки. Так, коли вважати, що світ небезпечний, то й індивід буде сприймати, виокремлювати з реальності лише те, що підкріплюватиме ці вірування. Описуючи технології самоконструювання власного «Я» в просторі зовнішньої поведінки та суб'єктивного часу, професор Російської академії державної служби при Президентові РФ О. Жданов та спеціаліст з персонального менеджменту В. Бакштанський стверджують: «Вам необхідно мати те уявлення про себе, з яким ви можете гідно жити» [1, с. 117], що уможлиблюється застосуванням відповідних технологій конструювання позитивних моделей, яскраво представлених у парадигмі НЛП. Метафора – це лише одна з низки НЛП-технологій для самостійної роботи з власними переконаннями, в основі яких перебувають фундаментальні положення цієї науки: 1) гармонія й узгодженість, 2) гнучкість, 3) можливість вибору, 4) відкритість і толерантність, 5) орієнтованість на результат, 6) позитивне бачення світу тощо. Найрелевантніші з наведених сентенцій коротко прокоментуємо.

1) Відповідно до ідеї системного підходу людина – цілісна система, її зовнішня поведінка (дії) впливають на внутрішні процеси (думки) та внутрішній стан (емоції) і навпаки. Ця цілісна система спроможна гармонійно (конгруентно) функціонувати за умови узгодженої (когерентної) взаємодії вказаних елементів. Внутрішня гармонія ініціює процес узгодження взаємовідносин з іншими і приводить до результату – гармонізації зовнішніх інтеракцій. Отже, людина та її комунікація – це гармонійно функціонуюча система узгоджених елементів.

2) Поняття гнучкості у філософії НЛП стосується поведінки та мислення. Змінюючи мислення, і отже, поведінку, можна досягати позитивного (альтернативного щодо ригідних настанов) результату.

3) Концепція вибору безпосередньо пов'язана з поняттям гнучкості і стимулює пошук різних варіантів розв'язання проблем. Що більше виборів, то більше можливостей ефективної дії.

4) Відкритість і толерантність перебувають в основі вміння слухати і розуміти іншого, де процес розуміння не тотожний зі згодою, він лише засвідчує орієнтованість слухача на співрозмовника, налаштованість на його стиль мислення, на його пріоритети.

5) НЛП – наука практичного скерування, тому досягнення результату тут супроводжується конкретними й реальними термінами та ознаками реалізації мети.

6) Довіра й оптимізм, що сприяють позитивному баченню світу, закарбовані в НЛП-постулаті «у кожного з нас є всі необхідні ресурси».

Як видно, всі наведені положення НЛП чітко експонуються на вісь державного управління, оскільки

кожний представник цієї професійної сфери для ефективного виконання своїх обов'язків повинен бути конгруентним (1), комунікативно гнучким (2), креативним (3), комунікативно відкритим (4), уміти логічно й об'єктивно оцінювати факти (5), вірити у власний потенціал (6). Завдяки НЛП-технологіям державні службовці мають змогу дістати навички доступу до внутрішніх ресурсів, засвоїти набір технік саморозвитку, поповнити арсенал індивідуальних способів регуляції емоційного і фізичного стану, що максимально сприятиме оптимізації їхньої професійної діяльності (детальніше див. [7]) в цілому та емпатичної толерантної комунікації зокрема. Останню сьогодні часто сприймають як альтернативу директивній управлінській парадигмі, оскільки «культування м'яких методів управління зовсім не позначає послаблення сили впливу, виступаючи, радше, тактичним прийомом. Навпаки, управління, виражене у витонченіших формах, здатне ширше і глибше проникнути в структуру суспільства» [13, с. 21].

Такий підхід є актуальним не лише в сегменті особистісного вдосконалення державного службовця, його вміння протистояти впливу зовнішніх негативів, тобто спроможності зберігати внутрішню психологічну гомеостатику, внутрішню екологію, а й у низці інших соціальних завдань цієї сфери, насамперед пов'язаних з іншим боком особистісного функціонування – фізичним здоров'ям особистості, що, на глибоке переконання дослідників, також часто вимагає корекції психоструктурного комплексу, зміни мотиваційних параметрів, інтенційних перспектив тощо.

✦ Самоуправління державних службовців розв'язує широкий спектр професійних проблем і максимально сприяє особистісній реалізації фахівця. Усвідомлення суб'єктом управління наявності таких об'єктів управління як власні процеси мислення, емоційне налаштування, комунікація, по-перше, уможлиблює розтотоження себе з цими процесами, сприяючи контролю над ними, по-друге, підвищує відповідальність за вибір адекватного рішення, ефективної комунікативної поведінки 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.

Такий нейролінгвістичний інструмент як метафора знаменує собою активацію когнітивного процесу, проникнення в глибини особистісного досвіду й зацікавлене звернення державного службовця до всієї системи знань про себе, професійну діяльність та світ у цілому, що максимально актуалізує застосування такого засобу в процесі його самоуправління.

#### Література.

1. Бакштанський В. Л., Жданов О. И. Менеджмент жизни. – Изд. 2-е, испр. и доп. – М. : Беловодье, 2003. – 528 с.
2. Бронікова С. А. Соціокомунікативний механізм державного управління: теорія і практика моделювання : [монографія] / С. А. Бронікова. – Одеса : ОРІДУ НАДУ, 2010. – 346 с.
3. Будаев Э. В., Чудинов А. П. Метафора и война: система метафор для оправдания войны в заливе // Современная политическая лингвистика. – Екатеринбург, 2006. – С. 59–71.
4. Дилтс Р. Изменение убеждений с помощью НЛП / Пер. с англ. В. П. Чурсина / Р. Дилтс. – М. : Независимая фирма «Клас», 2000. – 192 с.

5. Эрик Эриксон и эго-психология / [Электронный ресурс]. – Режим доступа : <http://www.erikson.psy4.ru/theory.htm>.

6. Киричук О. В. Ментальність: сутність, функції, генеза / О. В. Киричук // Духовність. Ментальність. Саморозвиток особистості. – Київ-Луцьк, 1994. – Ч.1. – С. 11.

7. Ковалевська Т. Ю., Бронікова С. А. Основи ефективної комунікації (Порадник управлінцеві на щодень) / Т. Ю. Ковалевська, С. А. Бронікова [навч. посіб.]. – О. : Фенікс, 2008. – 140 с.

8. Корнієнко В. Політичний ідеал як проблема вибору / В. Корнієнко // Людина і політика: Український соціально-гуманітарний журнал. – 2001. – № 2. – С. 139–150.

9. Лець С. Незачесані думки / Станіслав Єжи Лець / Пер. з пол. – К. : ДУХ І ЛІТЕРА, 2006. – 288 с.

10. Оуэн Н. Магические метафоры. 77 историй для учителей, терапевтов и думающих людей / Пер. с англ. Е. Рачковой. – М. : Эксмо, 2002. – 320 с.

11. Словарь иностранных слов и выражений / Авт.-сост. Е. С. Зенович. – М. : ООО «Издательство Астрель» : ООО «Издательство АСТ», 2004. – 778 с.

12. Фукуяма Ф. Доверие: социальные добродетели и путь к процветанию : пер. с англ. / Ф. Фукуяма. – М. : АСТ : АСТ МОСКВА, 2008. – 730 с.

13. Харченко К. В. Мягкое управление в современном обществе: тактика или стратегия? / К. В. Харченко // Технологии мягкого управления в социальных системах: Сб. научн. трудов. / Отв. ред. д-р социол. наук, проф. Л. Я. Дятченко. – Белгород : Константа, 2007. – С. 21–24.

гранний процес, процес цілеспрямованої і організованої дії на службовців державного апарату в цілях досягнення певних результатів.

Актуальне завдання сьогодні – створення методичного інструментарію діагностики, який дозволить оцінювати і розвивати здібності державних службовців. Найбільш важливим інструментом роботи з персоналом виступає його оцінка, з її допомогою може здійснюватись процедура відбору, конкурсу, управління кар'єрою державного службовця, створення мотиваційного середовища в державних органах влади. Використання оцінки персоналу і самих державних органів влади обумовлене, в першу чергу, практикою нових соціально-економічних, правових, трудових і етичних стосунків, які формуються в системі державної служби. Керівникам державних органів необхідно розглядати управління персоналом як самостійно функціонуючу систему. Тому процес управління персоналом необхідно вимірювати та оцінювати, щоб можна було визначити напрями підвищення ефективності діяльності органів державної влади.

В Україні наукові здобутки вчених (Гавкалова Н., Кір'ян В. А., Нікітін Ю. А., Колісниченко І. В., Петенко І. В., Уманець Г. Є., Павлов Д. та ін.) теоретично надають можливість дослідити стан функціонування організацій, взаємодію процесів управління персоналом, оцінки та стимулювання його діяльності [1–4]. Але на практиці на рівні держави не застосовані будь-які методи щодо оцінювання служб управління персоналом державних органів виконавчої влади.

Наприклад, в Казахстані з метою реалізації Указу Президента Республіки Казахстан від 19.03.2010 р. № 954 «Про систему щорічної оцінки діяльності центральних державних і місцевих виконавчих органів областей, міст республіканського значення, столиці» впроваджена відповідна методика оцінки ефективності діяльності по управлінню персоналом [5].

Метою статті є презентація методики оцінки управління персоналом державних органів влади, яка може бути рекомендована службам персоналу до використання при щорічній оцінці їх діяльності.

Управління державною службою і її персоналом за низкою позицій здійснюється одночасно. Проте слід зауважити, що якщо управління персоналом підпорядковане, передусім, підбору і розставлянню кадрів, підвищенню їх професіоналізму, розгортанню здібностей працівника і пошуку шляхів їх раціонального розвитку, то управління державною службою значною мірою пов'язано із забезпеченням найбільш ефективного використання завдань, що служать в реалізації, і функцій державних органів. Причому управління персоналом на рівні колективу апарату органу влади стає конкретним, предметним, оскільки йдеться про оцінку і використання професійно-особових здібностей кожного службовця, про раціональне розставлянню співробітників на посадах у рамках підрозділу, усього апарату, професійного і службового зростання усіх праціуючих.

В цій статті пропонується оціночна методика, яка призначена для визначення ефективності заходів по управлінню персоналом в виконавчих органах влади в Україні. Об'єктами такої оцінки можуть бути центральні державні органи, територіальні підрозділи центральних державних органів, обласні та районні державні адміністрації.

Оцінка управління персоналом державного органу може здійснюватись щорічно за наступними показниками:

- підбір персоналу;
- укомплектованість штату;

УДК 35.082.4

*Сергій Зелінський*

## МОДЕЛЬ ОЦІНКИ УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ ДЕРЖАВНИХ ОРГАНІВ ВЛАДИ

*В статті запропонована методика оцінки управління персоналом державного органу влади.*

**Ключові слова:** державні службовці, плінність кадрів, укомплектованість штату, рівень корупційності, задоволеність державних службовців роботою, навчання персоналу.

В умовах становлення демократичної правової держави зросли вимоги, що висуваються до працівників органів державної влади всіх рівнів. Тому дуже багато що в кадровій політиці залежить від виявлення стану і обліку динаміки кількісних і якісних параметрів кадрового корпусу державних органів, його реального стану і використання. Система управління персоналом в державних органах базується одночасно на загальноприйнятих в державному і соціальному управлінні принципах, а також на принципах і нормах, що визначають основи управління персоналом. При цьому управління персоналом – це складний і багато-

© Зелінський С.Е., 2013.