

Олена ШАТАЛОВА
Національна академія державного управління
при Президентіві України
Дніпропетровський регіональний інститут державного управління

САМООЦІНКА ПОСАДОВИХ ОСІБ МІСЦЕВОГО САМОВРЯДУВАННЯ УКРАЇНИ У ВЗАЄМИНАХ У МАЛИХ ГРУПАХ У КОНТЕКСТІ ПРОФЕСІЙНОЇ АДАПТАЦІЇ

Досліджується самооцінка посадових осіб місцевого самоврядування у взаєминах у малих групах у контексті професійної адаптації за результатами опитування посадових осіб місцевого самоврядування України. Визначається, що адаптація – це не тільки процес, результатом якого 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. Дослідження будується на використанні тесту «Діагностика міжособистісних відносин», створеного Т. Лірі, Г. Лефоржем, Р. Сазеком; багаторівневого особового опитувача «Адаптивність» (МЛЮ-АМ) А. Г. Маклакова і С. В. Чермяніна; Методики діагностики соціально-психологічної адаптації К. Роджерса і Р. Даймонда. Дається характеристика груп у сучасних органах місцевого самоврядування України. Зазначається, що створення груп і колективів високої і нормальної адаптації постає вкрай важливим завданням сучасної адміністративної реформи.

Ключові слова: місцеве самоврядування, кадрова політика в органах місцевого самоврядування, посадові особи місцевого самоврядування, мала група, колектив, професійна адаптація.

Olena Shatalova. Self-estimation personnel of local government of Ukraine in relations with small groups in the context of professional adaptation

Self-estimation of local government officials in small groups in terms of professional adaptation due to a survey of local government officials in Ukraine is investigated. It is determined that adaptation – is not only a process in the formation of a certain level of human adaptability, but also the psychological mechanism of regulation the collective activities and teambuilding from the perspective of human adaptation to the groups consisting of professional adaptation. The research is based on the use of the test «Diagnosis of interpersonal relationships» created by T. Liri, G. Leforzhe, R. Sazek; multilevel personnel interviewer «Adaptability» (MLO-AM) by A.G. Maklakov, S.V. Chermyanin; Methods of diagnosis in social and psychological adaptation of K. Rogers and R. Diamond. The conclusions have the characteristics of groups in modern local government in Ukraine is given.

Key words: local government, personnel in local government, local government officials, small group, team, professional adaptation.

Відносини в організаціях мають соціальний та психологічний аспект, однак у теорії та практиці публічного управління в Україні відбулася їхня недооцінка, що негативно позначилося на процесах професійної адаптації в сучасних органах місцевого самоврядування нашої країни. Органи місцевого самоврядування не мають базових програм професійної адаптації, залишається безконтрольною і такою, що не піддається управлінському впливу, нормативна складова частина професійної поведінки та професіоналізму посадових осіб. Це обумовило проблему дослідження сучасного рівня адаптованості посадових осіб місцевого самоврядування в Україні, іншими словами – особистісного сегменту адаптаційної бази органів місцевого самоврядування нашої країни. Наукову і практичну цінність мають проблеми взаємодії людей у межах невеликих груп, що виникли як унаслідок дотримання норм (настанов) органу місцевого самоврядування, так і на основі самоідентифікації та інших процесів та механізмів групоутворення.

Теоретичною основою статті є, перш за все, роботи відомих учених-

адміністративістів, які розкривають сутність державної кадрової політики і служби в органах місцевого самоврядування: С. В. Газарян, Н. Т. Гончарук, В. С. Куйбіда, Н. А. Липовська, С. М. Серьогін, Є. А. Уткін, А. Ф. Денисов. Значний науковий інтерес мають праці С. П. Безносова, С. В. Дергачова, Є. В. Маслова, О. М. Мітіна. Вони досліджували проблеми управління персоналом організації, органів публічної влади. Загальні проблеми адаптації, у тому числі професійної, вивчали В. П. Іванов, О. М. Леонтєв, Е. Ф. Зеєр, А. К. Маркова, Т. Ю. Базаров, О. О. Вертягіна, В. Р. Веснін, М. В. Гринців, Б. Л. Єрьомін, Є. О. Климов, О. Ю. Мінченкова, Л. Л. Панченко, В. В. Синявський, К. В. Солоусова, Ж. В. Сотнікова-Мелешкіна, Н. В. Федорова, Н. К. Рашитова, І. Є. Чорнобиль. Різні аспекти дослідження малих груп розглядали в наукових працях К. М. Дубовська, О. І. Бледних, А. М. Занковський, Р. Л. Кричевський, Г. М. Андрєєва, О. І. Донцов, Л. І. Уманський.

Мета статті – дослідити самооцінку посадових осіб місцевого самоврядування у взаєминах у малих групах у контексті професійної адаптації за результатами опитування посадових осіб місцевого самоврядування України.

Важливість досліджень груп та групоутворення в органах місцевого самоврядування України, як справедливо зазначив А. М. Занковський, пов'язана передусім з тими обставинами, які й обумовлюють актуальність цієї теми в організаційній науці: по-перше, спрямувати цілі групи в загальне організаційне русло значно складніше, ніж змінити цілі окремого індивіда; по-друге, група впливає на результативність праці індивіда значно більшою мірою, ніж його індивідуальні здатності й професійні навички. При цьому група нерідко негативно впливає 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 [3, с. 12 – 13]. Професійну адаптацію в умовах групи визначають як психологічний процес та психологічний механізм регуляції діяльності колективу, групових ролей, групової соціалізації, результативність соціальної влади. На нашу думку, до таких же механізмів можна віднести комунікацію та інтеграцію, оскільки адаптація неможлива без активного обміну інформацією (а отже, створення різних передумов для нього), та оцінювання, прийняття обов'язків, рольове переміщення, що, зрештою, є показниками адаптованості та вказують на згуртованість групи, її референтний та нормативний для новачка характер, коли добре пристосовані спільні та індивідуальні характеристики професійної діяльності членів колективу. Вважаємо такий висновок обґрунтованим з огляду на думку І. Ансоффа про те, що збалансованість дій та організаційна координація досягаються неформальним шляхом: нагромадженням досвіду, адаптацією [1]. На думку В. Р. Весніна, результатом згуртованості колективу є поліпшення індивідуальної адаптації до оточення і більш активне залучення людей у його діяльність, відчуття ними особистої безпеки [2, с. 347 – 348]. Нормативне значення для поведінки та діяльності посадової особи місцевого самоврядування мають і формально-статусний вимір і групові ролі.

Адаптація – це не тільки процес, результатом якого є певний рівень сформованості адаптивності людини, але й психологічний механізм регуляції колективної діяльності, етап групо- та командування 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 [4, с. 14 – 16]. Багатоманітність породжених системами офіційних та неофіційних відносин групових норм, рольових приписів тощо, проаналізована рядом авторів, дозволяє здійснити загальну характеристику функціонування норм у малій групі органу

місцевого самоврядування на підставі застосування емпіричних методів дослідження.

У 1954 р. Т. Лірі, Г. Лефорж, Р. Сазек створили тест «Діагностика міжособистісних відносин» для дослідження уявлень суб'єкта про себе та ідеальне «Я», а також для вивчення взаємин у малих групах [6]. За допомогою тесту виявляється тип ставлення до людей у самооцінці та взаємній оцінці, який переважає. Під час дослідження міжособистісних відносин найчастіше виділяються два чинники: «домінування – підкорення» і «дружелюбність – агресивність». Саме ці чинники визначають загальне враження про людину в процесах міжособистісного сприйняття. Опитувальник містить 128 оцінних питань, відповіді на які обирали 230 посадових осіб місцевого самоврядування, які працюють в органах влади Дніпропетровської, Запорізької, Кіровоградської, Донецької, Харківської та Луганської областей. Результати обробки опитування вказали на серйозні проблеми в процесах розвитку особистісного сегменту адаптаційних баз та проблеми групоутворення в сучасних органах місцевого самоврядування Центральних та Східних регіонів України.

Загалом 59 % опитаних мають адаптивну поведінку з перевагою прагнення домінувати. У той самий час 56,7 % оцінюють себе як упевнену в собі людину, завзяту, наполегливу, але не обов'язково лідером; 55 % мають егоїстичні риси, орієнтовані на себе, схильні до суперництва; 88,3 % вважають себе критичними щодо оточення; а 38,3 % оцінюють себе схильними до співпраці, кооперації, гнучкими і компромісними під час вирішення проблем і в конфліктних ситуаціях, прагнуть бути у згоді з думкою оточення, свідомо конформними. Тобто стосовно розвитку процесів групо- та командування об'єктивно найбільшу готовність до цього процесу мають менше ніж 40 % персоналу органів місцевого самоврядування. Результати опитування вказують на те, що 65 % респондентів оцінюють себе скромними, боязкими, поступливими, емоційно стриманими, здатними підпорядковуватися, не мають власної думки, слухняно і чесно виконують свої обов'язки; 53,3 % вважають себе конформними, м'якими, очікують допомоги і порад, довірливими, схильними до захоплення оточенням, ввічливими; 48,3 % оцінюють себе відповідальними стосовно людей, делікатними, м'якими.

Отже, важливими методологічними підходами в процесі дослідження малих груп, явищ та процесів групоутворення (як багаторівневих, багатовимірних та порівневих явищ) є: розгляд групи як відкритої системи; її самоідентифікація під час формування та розвитку специфічно групових (системних) новоутворень на зразок групових норм, цінностей, цілей, рішень; діяльнісне розуміння групи та групової діяльності, коли співвідносяться індивідуальні характеристики її членів, групові характеристики, цілі (мета), процес і результат діяльності, а також враховується емоційна (міжособистісна) сфера; фактори інтеграції та дезінтеграції в малій групі; нормативна регуляція внутрішньогрупової поведінки; взаємозв'язок та взаємовплив групових феноменів.

Ще однією метою опитування стало визначення особистісного адаптаційного потенціалу посадових осіб місцевого самоврядування в Україні. У дослідженні сучасного стану сформованості адаптаційного потенціалу використано багаторівневий особовий опитувач «Адаптивність» (МЛЮ-АМ) А. Г. Маклакова і С. В. Чермяніна [5, с. 99 – 107]. Посадовцям запропоновано відповісти на 149 питань.

Результати обробки згаданого опитування вказали на актуальність теми дослідження, на серйозні проблеми в процесах розвитку особистісного сегменту адаптаційних баз сучасних органів місцевого самоврядування центральних та східних регіонів України. Так, 53,3 % опитуваних оцінили свій адаптаційний потенціал як низький, і лише 5 % – як високий, що лише на перший погляд може вважатися суб'єктивною точкою зору. Особливий науковий інтерес мають дані аналізу складників адаптаційного потенціалу сучасних посадових осіб місцевого самоврядування України.

Низький рівень нервово-психічної стійкості, що має прояв у низькому рівні поведінкової регуляції, певній схильності до нервово-психічних зривів, у відсутності адекватності самооцінки і реального сприйняття дійсності мають 45 % опитаних. Зауважимо, що високий рівень вказує на нервово-психічну стійкість і поведінкову регуляцію, високу адекватну самооцінку і реальне сприйняття дійсності, що було б кращим показником сформованості особистісного сегменту адаптаційної бази органу місцевого самоврядування. Низький рівень розвитку комунікативних здібностей, утруднення в побудові контактів з оточенням, прояв агресивності, підвищену конфліктність виявили 3,3 % опитаних. Лише 8,3 % опитаних мають високий рівень розвитку комунікативних здібностей, легко встановлюють контакти з товаришами по службі, не конфліктні. Отримані дані вказують на наявність лише незначної частини посадових осіб, здатних продуктивно використовувати функцію комунікації в процесі управління місцевими справами. Низький рівень моральної нормативності показала п'ята частина опитаних – 21,7 %, що є дуже високим негативним показником, який вказує на те, що посадова особа не може адекватно оцінити своє місце і роль у колективі, не прагне дотримуватися загальноприйнятих норм поведінки. Надто низьким виявився відсоток (3,3 %) посадових осіб місцевого самоврядування, які мають високий рівень моральної нормативності, коли працівник реально оцінює свою роль у колективі, орієнтується на дотримання загальноприйнятих норм поведінки.

Варто вказати, що результати опитування вкотре звертають увагу на необхідність розвивати адаптаційний потенціал посадових осіб місцевого самоврядування, адже середні показники мають такі відсотки опитаних: комунікативні здібності – 88,4 %, моральна нормативність – 75 %. Необхідно використовувати техніки, технології, засоби роботи з персоналом у контексті управління його професійною адаптацією.

У процесі дослідження самооцінки посадових осіб місцевого самоврядування у взаєминах у малих групах також використано Методику діагностики соціально-психологічної адаптації К. Роджерса і Р. Даймонда [5]. Опитувальник вміщував висловлювання про людину, її стиль життя: переживання, думки, звички, стиль поведінки. Їх завжди можна співвіднести зі стилем життя того, кого опитують. Опитуваний, прочитавши чергове висловлювання опитувальника, «приміряє» його до своїх звичок, свого стилю життя і оцінює, якою мірою це висловлювання може бути віднесене до нього самого. Згідно з результатами обробки анкетних даних встановлено, що лише у 58,3 % посадових осіб є достатній рівень адаптованості. Ці ж дані інтерпретовано згідно з позицією «Я у колективі». Виявлено, що 66,7 % задоволені собою; 55 % вважають себе адаптованими в колективі; 68,3 % контролюють себе внутрішньо; 56,7 % потребують контролю ззовні. Але, незважаючи на ці результати, тільки 3,3 % відчують емоційний комфорт.

Отже, професійна адаптація є важливим етапом процесу групо- та командоутворення, якщо розглядати її з позиції референтної та нормативної характеристик, що визначатимуть зміст і якість взаємодії працівника з групою, колективом на індивідуальному та, власне, колективному рівнях означеної взаємодії.

Як свідчать результати опитування, адаптаційну поведінку мають лише до 60 % персоналу органів місцевого самоврядування, а групи та колективи сучасних органів місцевого самоврядування України є групами задовільної адаптації. Результати емпіричного дослідження вказують на проблеми в можливості досягнення згуртованості як ціннісно-орієнтаційної, нормативної єдності членів групи. На перший погляд, ці групи є організованими, пройшли стандартну процедуру заміщення вакантної посади (конкурс на посаду, стажування, кадровий резерв), тобто є одночасно робочими, формальними, офіційними. Водночас процеси групоутворення малих груп в органах місцевого самоврядування мають ознаки спонтанних, коли часом формальне дотримання нормативних документів

відображається 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.

Ідеться переважно про неструктуровані малі групи в органах місцевого самоврядування України, коли їхня загальна мета ще не оформлена. Загалом групи та колективи сучасних органів місцевого самоврядування України є групами задовільної адаптації. Це означає, що більшість осіб цієї групи мають ознаки різної акцентуації, яка в звичних умовах частково компенсована і може виявлятися у випадку змін діяльності. Тому успіх адаптації залежить від зовнішніх умов професійного середовища, від процесу управління професійною адаптацією посадових осіб. Нині посадові особи місцевого самоврядування України – це особи, як правило, з невисоким рівнем сформованості емоційної стійкості. У них можливі асоціальні зриви, прояв агресії і конфліктності. Працівники цієї групи вимагають індивідуального підходу, постійного спостереження з боку керівництва, професійних психологів, фасилітаторів, адаптаційних та корекційних заходів.

Створення груп і колективів високої і нормальної адаптації постає вкрай важливим завданням сучасної адміністративної реформи. Необхідне створення правових та організаційних умов для того, аби група не впливала негативно ні на індивідуальну, ні на організаційну ефективність. Добір на службу в органи місцевого самоврядування, система управління професійною адаптацією в контексті загальної роботи з персоналом повинні будуватися таким чином, аби працівники цих груп досить легко адаптувалися до нових умов діяльності, швидко входили в новий колектив, уміли орієнтуватися в ситуації, швидко виробляли стратегію своєї професійної поведінки. Перевагу потрібно надавати неконфліктним кандидатам на посаду, які мають високу емоційну стійкість та високі моральні якості, а не лише професійну компетентність.

Список використаних джерел / List of references

1. **Ансофф І.** Стратегическое управление : пер. с англ. / И. Ансофф. – М. : Экономика, 1989. – 519 с. [Ansoff I. Strategicheskoe upravlenie : per. s angl. / I. Ansoff. – М. : Ekonomika, 1989. – 519 s.]
2. **Веснин В. Р.** Практический менеджмент персонала : пособие по кадровой работе / В. Р. Веснин. – М. : ЮристЪ, 2001. – 496 с. [Vesnin V. R. Prakticheskiy menedzhment personala : posobie po kadrovoy rabote / V. R. Vesnin. – М. : YuristЪ, 2001. – 496 s.]
3. **Занковський А. Н.** Организационная психология : учеб. пособие для вузов по специальности «Организационная психология» / А. Н. Занковський. – 2-е изд. – М. : Флинта : МПСИ, 2002. – 648 с. [Zankovskiy A. N. Organizatsionnaya psihologiya : ucheb. posobie dlya vuzov po spetsialnosti «Organizatsionnaya psihologiya» / A. N. Zankovskiy. – 2-e izd. – М. : Flinta : MPSI, 2002. – 648 s.]
4. **Кричевский Р. Л.** Социальная психология малой группы : учеб. пособие для вузов / Р. Л. Кричевский, Е. М. Дубовская. – М. : Аспект Пресс, 2001. – 318 с. [Krichevskiy R. L. Sotsialnaya psihologiya maloy gruppyi : ucheb. posobie dlya vuzov / R. L. Krichevskiy, E. M. Dubovskaya. – М. : Aspekt Press, 2001. – 318 s.]
5. **Крутцова М. Н.** Управление адаптацией персонала : учеб. пособие / М. Н. Крутцова. – Вологда : Легия, 2010. – 128 с. [Kruttsova M. N. Upravlenie adaptatsiey personala : ucheb. posobie / M. N. Kruttsova. – Vologda : Legiya, 2010. – 128 s.]
6. **Лук'яніхін В. О.** Менеджмент персоналу : навч. посіб. / Вадим Олександрович Лук'яніхін. – Суми : Університет. кн., 2004. – 592 с. [Lukianikhin V. O. Menedzhment personalu : navch. posib. / Vadym Oleksandrovych Lukianikhin. – Sumy : Universytet. kn., 2004. – 592 s.]

Надійшла до редколегії 11.05.17