

В. Гурієвська

САМОАНАЛІЗ ЯК СКЛАДОВА УПРАВЛІНСЬКОЇ КОМПЕТЕНТНОСТІ ДЕРЖАВНИХ СЛУЖБОВЦІВ

Розкрито роль та значення самоаналізу як складової управлінської компетентності державних службовців. Розглянено основні дослідницькі напрямки самоаналізу керівника. Самоаналіз визначено як психологічну технологію, що передбачає внутрішнє дослідження самого себе та особистісних мотивів; індивідуальну практику внутрішньої роботи, що є невід’ємною складовою глибшого пізнання себе та самовдосконалення та націлена на розвиток особистості, лідерства та управлінської компетентності. Як приклад практичного застосування самоаналізу в індивідуальній практиці запропоновано “Методику 6 кроків вирішення проблем”, що вміщує в собі етапи покрокового самоаналізу, запитання для саморефлексії та опорні зразки можливих варіантів відповідей.

Ключові слова: самоаналіз, самоосвіта, психологічні технології, державно-управлінська діяльність, управлінська компетентність, державне управління.

Щоб бути ефективним управлінцем, державному службовцю необхідно постійно і систематично працювати над собою.

Таким засобом, що передбачає дослідження не тільки ситуації та членів взаємодії, а й самого себе, є самоаналіз. Навички самоаналізу є складовою психологічної компетентності, тісно пов’язані з здатністю особистості до рефлексії, що в сукупності є основою усвідомленої діяльності, лідерства та успішного керівництва.

Оскільки самоаналіз є запорукою особистісного розвитку керівника, вкрай необхідними є технології, які б дозволяли управлінцям глибше усвідомлювати ситуацію і використовувати її як для особистісного зростання так і для розвитку тих організацій, спільнот, колективів та груп, з якими вони вступають у взаємодію. Окрім того, щоб ефективно управляти іншими, необхідно постійно вдосконалювати навички управління собою, саме на це спрямовані психологічні технології самоаналізу.

Зрештою, наскільки керівник самостійно може давати собі “раду” у складних ситуаціях і визначає наслідки його успішного чи не успішного керівництва.

Тож для вирішення цієї проблеми, необхідно проаналізувати філософські підходи до визначення та розуміння самоаналізу, розкрити роль та значення самоаналізу як складової управлінської компетентності державного службовця. Розглянути основні дослідницькі напрямки самоаналізу керівника та дати визначення поняття самоаналізу, апробувати “Методику 6 кроків вирішення проблем” як приклад практичного застосування самоаналізу в індивідуальній практиці.

Відомо, що наука державного управління напрацювала чималий досвід щодо забезпечення і розвитку професійного навчання і професійної підготовки державних службовців та забезпечення високого рівня професійної компетентності в процесі реалізації державно-владних повноважень.

А саме, проблема зростання особистості через вдосконалення системи підготовки, перепідготовки й підвищення кваліфікації державних службовців знайшла своє широке

відображення в наукових дослідженнях вітчизняних та зарубіжних вчених: аналіз основних методологічних засад та принципів підготовки та підвищення кваліфікації державних службовців (В. Авер'янов, В. Атаманчук, В. Гошовська, В. Бебик, Р. Войтович, Т. Василевська, Б. Гаєвський, М. Головатий, В. Казаков, В. Князев, С. Серьогін, В. Луговий, Н. Протасова та інші); формування мотиваційних аспектів у державно-управлінській діяльності (Н. Артеменко, В. Бондар, В. Бакуменко, С. Московичев, В. Соколев, О. Машков); дослідження професійно-етичних питань підготовки державних службовців (В. Ребало, Л. Гонюкова, С. Дубенко, Ю. Кальниш, М. Логунова, М. Рудакевич, В. Тертичка, Т. Василевська, В. Саламатов та інші); впровадження зарубіжного досвіду у сфері підготовки державних службовців (В. Чмига, В. Бакуменко, Н. Колісніченко, Н. Калашник); управління самоосвітою державних службовців (Н. Калашник, Є. Бородін, А. Рачинський та інші); гуманістична особистісно-орієнтована спрямованість підвищення кваліфікації та навчання керівних кадрів (В. Гошовська, Л. Даниленко, Л. Гаєвська, В. Луговий, В. Семиченко, В. Бакуменко, Т. Браже, С. Вершловський, С. Змєєв, Л. Карамушка та інші).

Проте, не зважаючи на широкий обсяг наукових досліджень, потрібно відзначити, що особистісний компонент державного службовця, навички самоаналізу як складової управлінської компетентності та забезпечення гуманістичної особистісно-орієнтованої спрямованості підвищення кваліфікації та навчання керівних кадрів – розроблені недостатньо.

Значним кроком до розширення розуміння поняття проблеми є робота засновника процесуального підходу, що на сьогодні є одним із провідних зарубіжних психологічних напрямків, А. Мінделла “Процесуально-орієнтована робота з конфліктами: Глибинна демократія Відкритих форумів: практичні кроки до упередження і вирішення конфліктів в сім'ї, на робочому місці і в світі”, де автор поєднує інструменти з психології, соціальної психології, соціології та психофізіології для більш глибокого усвідомлення самого себе та формування навичок самоаналізу як інструменту лідерства, розвитку організацій та установ [1].

А. Мінделл вказує на необхідність підвищення психологічної компетентності та внутрішньої роботи, спрямованої на особистісне зростання лідерів, політиків, управлінців, державних службовців та всіх, хто усвідомлено підходить до свого життя, оскільки соціальні і практичні конфлікти неможливо вирішити без більш глибокого їх розуміння. “Наші організації, спільноти і світ можуть бути дивовижними місцями для життя і роботи, якщо кожен із нас знає про обов'язок використовувати своє особисте усвідомлення в ролі учасника-фасилітатора, діючи як той, хто турбується про процес системи, бачить її реальні і бажані виміри. Знання цих вимірів дає кожному з нас більше сили, ніж ми усвідомлюємо; в ролі учасника-фасилітатора будь-яка особистість може впливати навіть на найнепохитнішу організацію чи структуру. Ми зовсім не безсилі і безправні одинаки в руках могутніх людей і грандіозних світових механізмів – кожен із нас має здатність зупиняти цикли історії” [2].

Тож у даному дослідженні зосередимось на невіршених частинах загальної проблеми, яким присвячується стаття та вирішенню таких завдань: проаналізувати філософські підходи до визначення та розуміння самоаналізу; розкрити роль та значення самоаналізу як складової управлінської компетентності державного службовця; розглянути основні дослідницькі напрямки самоаналізу керівника та дати визначення поняття самоаналізу; апробувати “Методику 6 кроків вирішення проблем” як приклад практичного застосування самоаналізу в індивідуальній практиці.

Виклики сучасного лідерства та управління зобов'язують керівників та державних службовців бути в постійному русі особистісного зростання, що передбачає застосування самоаналізу як постійної практики.

Сократівський заклик: “Пізнай самого себе” до цього часу є організуючим принципом для розвитку особистості. Саме на цьому наголошував український філософ Г. Сковорода. “Якщо хочеш виміряти небо, землю і моря, повинен спочатку виміряти себе” [3].

Теорія самопізнання займає провідне місце у філософській системі Г. Сковороди і знаходить своє вираження у двох філософських трактатах – “Наркіс. Розмова про те: пізнай себе” і “Симфонія, названа книга Асхань, про пізнання самого себе”. Філософ наголошує на думці, що людина, яка не пізнала себе і не вгамувала своїх пристрастей, мало чим відрізняється від тварин” [4].

Про це ж наголошує і М. Бердяєв: “Проблема людини є основна проблема філософії. Ще греки зрозуміли, що людина може почати філософствувати тільки з себе. Розгадка буття людини є зовсім особлива реальність, що не стоїть в ряді інших реальностей. Людина не є дробова частина світу, у ній закладена цілісна загадка і розгадка світу” [5].

Лауреат Нобелівської премії, фізик Дж. Уїллер зробив припущення, що наш Всесвіт має саморефлексивну природу, на думку вченого, Всесвіт хоче пізнати себе і в цьому пізнанні є рушійне джерело еволюції [6].

В науці державного управління присвячено чимало наукових досліджень та практичних рекомендацій підвищенню кваліфікації та професійної компетентності. Проте значно менше напрацювань, що зосереджують свою увагу на особистості, як активному учаснику управлінської взаємодії.

Така робота, окрім фахових знань, передбачає дослідження державним управлінцем самого себе, психологічної структури особистості, тих характеристик і ролей, які сприяють ефективній управлінській діяльності, а також дослідження особистісних чинників, що стають на перешкоді до подальшого зростання.

Результатом самоаналізу є вивільнення енергії, що у складних ситуаціях витрачається на внутрішній опір людини. Така внутрішня конфронтація може проявляти себе через психосоматику, емоційне вигорання, депресію, відчуття обмеженого вибору та глухого кута, не здатність до ефективного прийняття рішень.

Тож самоаналіз є важливою складовою внутрішньої роботи особистості, що допомагає здійснити адекватну оцінку ситуації, сформулювати наміри та прийняти рішення щодо подальшої усвідомленої діяльності.

Спираючись на теоретичне підґрунтя психологічної науки та практичний досвід, ми визначаємо самоаналіз як психологічну технологію, що передбачає внутрішнє дослідження самого себе та особистісних мотивів; індивідуальну практику внутрішньої роботи, що є невід'ємною складовою глибокого пізнання себе та самовдосконалення і націлена на розвиток особистості, лідерства та управлінської компетентності.

На нашу думку, в процесі державно-управлінської діяльності самоаналіз має бути основою прийняття державно-управлінських рішень.

Основними дослідницькими напрямками самоаналізу керівника повинні стати:

1. Визначення особистісних світоглядних установок.
2. Усвідомлення особливостей системи управління та власної ролі в управлінському процесі.
3. Типові особистісні сценарії вирішення проблем.

4. Усвідомлення своїх особистісних меж та блокуючих стереотипів реагування в управлінській взаємодії.

5. Індивідуальні способи впливу на людей.
6. Розвиток здатності управляти собою та вміння тримати фокус уваги на собі.
7. Уміння давати якісний зворотній зв'язок.
8. Навички побудови і перевірки власних гіпотез.
9. Розвиток власного творчого потенціалу.
10. Робота з внутрішнім критиком.
11. Усвідомлення власних способів досягнення цілі.
12. Усвідомлення власних способів саботажу.
13. Дослідження особистісного психологічного рангу.
14. Знання своїх слабкостей.
15. Вдосконалення навичок самодіагностики.
16. Розвиток інтуїції.
17. Усвідомлення власних емоцій і вміння виражати почуття.
18. Розвиток базової довіри до себе і світу.
19. Розширення стереотипних установок.
20. Розширення рольових сценаріїв.
21. Розвиток здатності самовідновлення.
22. Розвиток здатності будь-яку ситуацію чи конфлікт перетворювати в ресурс для власного розвитку.

23. Підвищення рівня опору фрустрації, здатність долати труднощі.

Індивідуальна практика самоаналізу базується на кроках, що відображені в такій моделі:

1. Самодослідження.

2. Формування наміру самоаналізу як постійної практики лідерства та управлінського зростання.

3. Визначення цілей саморозвитку.

4. Визначення головних енергозатратних особистісних комплексів.

5. Усвідомлення власних енергетичних витратних дій та переорієнтація на енергозберігаючу діяльність.

6. Намір усвідомленого прийняття рішень, що враховує відмову від рішень, прийнятих тільки на інтелектуальному рівні на противагу рішенням, узгоджених з внутрішніми відчуттями та емоційними станами.

7. Аналіз внутрішніх і зовнішніх процесів і явищ, узгодження внутрішнього і зовнішнього, визначення природнього індивідуального стилю управління.

8. Розробка стратегії досягнення цілей та критеріїв їх перевірки.

9. Самоменеджмент.

На сьогодні психологія управління напрацювала значний теоретичний та практичний досвід, що може бути застосований державними службовцями як практика самоаналізу в процесі реалізації державно-владних повноважень.

Прикладом практичного застосування самоаналізу як індивідуальної практики вирішення проблем є “Методика 6 кроків вирішення проблем”, що вміщує в собі етапи покрокового самоаналізу, запитання для саморефлексії та опорні зразки можливих варіантів відповідей.

Адаптація та її практичне впровадження здійснювалося на кафедрі парламентаризму та політичного менеджменту Національної академії при Президентові

України як робочий матеріал у межах дисциплін: прикладна психологія та психологія політичного управління, коучинг, а також у системі Інституту підвищення кваліфікації керівних кадрів Національної академії державного управління при Президентові України та в індивідуальному психологічному консультуванні, що поєднує напрацювання 14 річного досвіду практичної роботи.

У процесі її застосування виявлено, що ефективність цієї методики залежить від психологічної компетентності та здатності особистості до рефлексії. Перевагою цієї методики є одночасна спрямованість як на вирішення проблем, так і на розвиток саморефлексії. При подальшому застосуванні її ефективність зростає.

Інструкція: Виділіть достатньо часу для роботи з цією методикою. Знайдіть зручне місце, потурбуйтеся щоб під час внутрішньої роботи вас ніщо не відволікало, повністю зосередьтеся на питанні, яке хочете вирішити, не напружуйтеся, зверніть увагу, щоб ваше тіло було розслабленим.

Сфокусуйте увагу на диханні – зосередьтеся на тому, як ви дихаєте. Під час роботи звертайте увагу на ті питання, які викликають тілесне напруження, зберігайте розслаблення.

Слідуйте почергово за кожним із етапів. Ви можете давати письмові відповіді на запитання, виберіть найбільш зручну для вас форму (табл. 1).

Таблиця 1

Методика 6 кроків вирішення проблеми

№ з/п	Кроки	Запитання для саморефлексії	Можливі варіанти відповідей
1	2	3	4
1	Назвіть проблему	Що зараз для Вас є актуальним? Що вам заважає? Дратує?	
2	Усвідомлення почуттів	Що Ви відчуваєте в цій ситуації? Які відчуття спричиняє проблема?	гнів, роздратування, злість, депресія, страх, невпевненість...
3	Прояснення подвійної природи проблеми	Від чого відволікає Вас проблема?	бути спокійним, проявляти ініціативу, бути активним, думати про себе, відпочивати...
		Якби проблема зникла, про що б Ви тоді думали?	самовдосконалення, відпочинок, задоволення...
		Чого вона не дозволяє (робити, відчувати, думати)?	змінювати напрям діяльності...
		Що за нею стоїть?	страх помилки, зависокі вимоги до себе і до оточуючих, інше...
		Яка проблема стоїть за проблемою, про яку Ви не хочете думати?	не впевненість у собі, не бажання брати відповідальність на себе...
4	Розширення усвідомлення	Що проблема береже? В чому її вигода (стабільність, стосунки, авторитет...)?	здоров'я, спокій, стосунки, моральні принципи, ідеї, положення, повагу, авторитет, стабільність, не бажання взяти відповідальність, інше...

Закінчення табл. 1

1	2	3	4
		Яка Ваша Роль виступає проти змін?	Я – порядний, відповідальний...
		Скільки часу Ви можете нічого не змінювати?	тиждень, місяць, рік, 5 років...
		Що має статися найгірше щоб Ви почали щось змінювати?	погіршення фінансової ситуації в половину...
4.1	Тіло як внутрішній учитель	Як реагує на ситуацію Ваше тіло?	підвищується тиск, прискорюється серцебиття, посилюється потовиділення, свербіж, алергія, головний біль, проблеми зі шлунком, біль у спині, інше...
4.2	Вихід за межі стереотипного сценарію	Що станеться, якщо Ви собі це дозволите?	друзі мене не зрозуміють, віддалення від друзів, зростання прибутку, погіршення чи втрата стосунків...
		В чому ризик?	страх помилки, невдачі...
4.3	Розширення усвідомлення	Що ж я хочу насправді?	здоров'я, зайнятості, більшої зарплатні...
5	Пошук рішення	Як ви можете вибирати не “або – або”, а “і – і”? То що в цій ситуації буде для Вас кращим рішенням?	відверто заявити про свої наміри...
		Що Ви будете робити, коли проблема знову повернеться?	буду не відступати від свого і діяти більш рішуче...
5.1	Гармонізація балансу емоційного, тілесного і інтелектуального центрів	Як змінилися Ваші почуття? Що Ви відчуваєте зараз? Як змінилися Ваші тілесні відчуття? Які відчуття на рівні інтелекту?	з'явилося натхнення, настрої покращився, піднімається енергія, інтелект активний...
5.2	Перехід від проблемного поля до площини дій, усвідомлення відповідальності	Що Ви вже можете зробити? Що Вам може допомогти знайти рішення?	прокидатися раніше, думати про роботу, про задоволення, скласти список, моральний дух, енергія
6	Оцінка ефективності	Наскільки це було корисним?	Це мені допомогло...

Ця методика є спробою реалізувати основні норми “модельного дослідження”:

- створює підстави для аналізу усвідомлення різниці між мисленням та розумінням;
- дозволяє побачити і те, і інше з іншого нового погляду;
- пропонує схему для оцінювання і синтезу уже існуючих уявлень;
- допомагає виявити і узгодити внутрішньо-особистісні суперечності;
- активізує та поєднує 3 життєві центри особистості: інтелектуальний, емоційний та фізичний у єдиний духовний центр;
- сприяє ресурсному вирішенню проблем.

Практична апробація цієї методики засвідчила, що її ефективність залежить від психологічної компетентності особистості та здатності до рефлексії. Позитивна динаміка

спостерігається при її постійному застосуванні – збільшується її ефективність та зростає психологічна компетентність особистості.

Застосування психологічної технології самоаналізу забезпечує позицію спостерігача, який може бути одночасно в позиції “над ситуацією”, що розширює його систему розуміння та забезпечує особистісну екологію “не занурення”, зберігаючи свіжий погляд на стан речей і глибше усвідомлюючи процес [7].

Окрім того, ця методика, через опосередкований вплив, що базується на процесі усвідомлення, гармонізує та поєднує 3 життєві центри особистості: інтелектуальний, емоційний та фізичний у єдиний духовний центр, що є гарантом гуманних, стратегічних, виважених управлінських рішень і дій, розширює особистісні ресурси, наснажує та укріплює мотивацію, допомагає вирішувати виклики, що виникають у процесі державно-управлінської діяльності. Це своєю чергою призводить до гармонізації 3 життєвих центрів системи управління: реалізації наміру організації, її місії, зміцнення духу організації, її атмосфери, розвитку людського потенціалу.

Досягнення особистісного психологічного зростання – необхідна умова для успішного державного управління, оскільки сучасні засоби світового процесу стають безглуздими, коли потрапляють до рук людей, які не мають необхідної внутрішньої підготовки. Не применшуючи значення організаційного розвитку, що допомагає групам змінитися, вивчає взаємодію між міжособистісними і груповими проблемами, між фізичними та фінансовими умовами і глобальними ситуаціями, на нашу думку, сучасне управління на сьогодні потребує не менше, ніж високих технологій, практичних досліджень, що спрямовані на внутрішню роботу, глибоке усвідомлення самого себе, вивчення несвідомих процесів [8].

До переваг застосування психологічних технологій у державно-управлінській діяльності є погляд на проблему, що виникає, не як на негативну перешкоду на шляху розвитку, яку треба усунути, а як на закономірне явище, що обов’язково супроводжує розвиток, виступаючи його рушійною силою. Будь-які якісні зміни в психології людини є результатом вирішення протиріч, виходом із криз, що суб’єктивно переживаються як психологічні проблеми. Під вирішенням проблеми, з погляду проблемного підходу, розуміють таку роботу, в результаті якої людина не лише долає свої труднощі, але й “переживає” їх, збагачує свій досвід, гармонізує власне життя, тобто піднімається на новий рівень світосприймання.

Передбачається, що результатом застосування цієї методики буде забезпечення екології психічного здоров’я управлінців, розвиток їх емоційного інтелекту, підвищення психологічної компетентності, розширення особистісного усвідомлення, упередження вигорання, збільшення витривалості до стресів, розширення власних ресурсів, сприяння особистісному зростанню і водночас – сприятливим взаємовідносинам та моральному клімату системи державного управління загалом [9].

Таким чином, можна зробити висновок, що самоаналіз визначається як психологічна технологія, що передбачає внутрішнє дослідження самого себе та особистісних мотивів; індивідуальна практика внутрішньої роботи, що є невід’ємною складовою глибшого пізнання себе та самовдосконалення та націлена на розвиток особистості, лідерства та управлінської компетентності.

Прикладом його практичного застосування в індивідуальній практиці може бути “Методика 6 кроків вирішення проблем”, що включає в себе етапи покрокового самоаналізу, запитання для саморефлексії та опорні зразки можливих варіантів відповідей.

Вважаємо, що самоаналіз на сьогодні, повинен стати повсякденною практикою та складовою управлінської компетентності державних службовців.

Перспективи подальших наукових досліджень вбачаємо у дослідженні технологій самоаналізу як складової управлінської компетентності державних службовців.

Література

1. Минделл А. Процессуально-ориентированная работа с конфликтами: глубинная демократия открытых форумов: практ. шаги к предотвращению и разрешению конфликтов в семье, на рабочем месте и в мире [Текст] / Арнольд Минделл. — М. : Беловодье, 2011. — 256 с.
2. Там же. — 256 с.
3. Сковорода Г. С. Наркіс. Розмова про те: пізнай себе / Г. С. Сковорода // Твори [Текст] : у 2 т. Т. 1 / Г. С. Сковорода. — К. : ТОВ “Видавництво “Обереги”, 2005. — С. 151—188.
4. Сковорода Г. С. Симфонія, названа книга Асхань, про пізнання самого себе / Г. С. Сковорода // Твори [Текст] : у 2 т. Т. 1 / Г. С. Сковорода. — К. : ТОВ “Видавництво “Обереги”, 2005. — С. 196—262.
5. Бердяев Н. А. Філософія свободи. Сенс творчості [Текст] / Н. А. Бердяев. — М. : Правда, 1989. — С. 293—325.
6. Минделл А. Ученик создателя сновидений. Использование более высоких состояний сознания для интерпритации сновидений [Текст] / Арнольд Минделл. — М. : ООО “Издательство АСТ” и др., 2004. — 204 с.
7. Гуриевская В. Н. Сущность и роль социально-психологических технологий в системе государственного управления / В. Н. Гуриевская // Электронный журнал Регионального хаба Академии государственного управления при Президенте Республики Казахстан [Электронный ресурс]. — № 2. — С. 161—173. — Режим доступа : <http://www.pa-academy.kz/images/№2 2013.%20Regional%20Hub.pdf>.
8. Гурієвська В. М. Технології процесуального підходу у державно-управлінській діяльності / В. М. Гурієвська // Державне управління: теорія та практика [Електронний ресурс] : електрон. наук. фах. вид. — 2013. — № 1. — Режим доступу : <http://www.academy.gov.ua/ej/ej17/PDF/9.pdf>.
9. Гуриевская В. Н. Сущность и роль социально-психологических технологий в системе государственного управления...

V. Huriievskia

SELF-ANALYSIS AS A PART OF PUBLIC SERVANTS' MANAGERIAL COMPETENCE

The article reveals the role and importance of public servants' managerial competence. The main research areas of the supervisor's self-evaluation are considered. Self-analysis is defined as a psychological technology that provides an internal investigation of oneself and personal motives; individual practice of inner work that is an integral part of a deeper understanding of oneself and self-development and is focused on personal development, leadership and managerial competence. “6-step problem solving method”, which includes step by step stages of self-analysis, questions for self-reflection and anaclitic patterns of possible answers, is offered as an example of the practical application of self-analysis in individual practice.

Keywords: self-analysis, self-education, psychological technologies, public administrative activity, managerial competence, public administration.