

Психологічні аспекти підвищення ефективності діяльності державних службовців

В статті обґрунтовано доцільність врахування динаміки та специфіки особистісних якостей державних службовців як чинника підвищення ефективності їх діяльності.

In article the expediency of the account of dynamics and specificity of personal qualities of civil servants as factor of increase of efficiency of their activity is proved.

Однією з важливих передумов забезпечення стабілізації соціально-економічної ситуації в країні є проблема підвищення якості державного управління і діяльності працівників органів державної влади та місцевого самоврядування зокрема. Відповідність їх психологічних якостей специфіці вирішуваних завдань, здатність протистояти руйнівному впливу професійних деформацій в умовах значної невизначеності, збереження соціальної активності та можливості до творчого вирішення поставлених задач – все це є дуже важливим в сучасних суспільно-політичних умовах та потребує підвищення уваги до психологічних аспектів діяльності, пошуку нових рішень щодо використання людського ресурсу.

Дослідженню психологічних проблем професійної діяльності державних службовців останнім часом приділяється все більше уваги. Теоретичні основи наукових пошуків при цьому складають дослідження особистості, свідомості та діяльності, що проведені С. Рубінштейном, О. Леонтьєвим, О. Бодальовим, К. Абульхановою-Славською. Окремі психологічні характеристики діяльності державних службовців досліджено в роботах В. Зазикіна, А. Маркової, В. Григор'єва та інших [1–3]. Втім, врахування динаміки та специфіки особистісних якостей державних службовців як чинника підвищення ефективності їх діяльності залишається недостатньо дослідженим.

Метою статті є визначення впливу динаміки особистісних якостей державних службовців та її впливу на ефективність діяльності.

Оскільки в структурі професійно-важливих якостей державного службовця одне з провідних місць займають якості, що пов'язані з комунікацією, то ефективність діяльності в значній мірі буде залежати від того, чи відповідає їх рівень сформованості професійним вимогам і в якій мірі цей рівень є стабільним.

Для дослідження впливу динаміки особистісних якостей на діяльність державного службовця було проведено дослідження на вибірці 89 осіб, що репрезентували службовців 5-7 категорії різних органів виконавчої влади Харківської області та м. Харків. Достовірність специфіки отриманих відмінностей забезпечувалась дослідженням аналогічних якостей в контрольній групі, яку склали представники менеджменту некомерційних організацій та середнього бізнесу (77 осіб). В дослідженні використано психологічні методики: 16-факторний опитувальник Кеттела, методику ЛАК (особистісна агресивність та конфліктність) та Тест «Співвідношення «цінності» і «доступності» у різних життєвих сферах» О. Б. Фанталової.

Порівняння рівня сформованості комунікаційних якостей у державних службовців з контрольною групою за критерієм Манна-Уїтні свідчить про відсутність статистично значимих відмінностей (рис. 1).

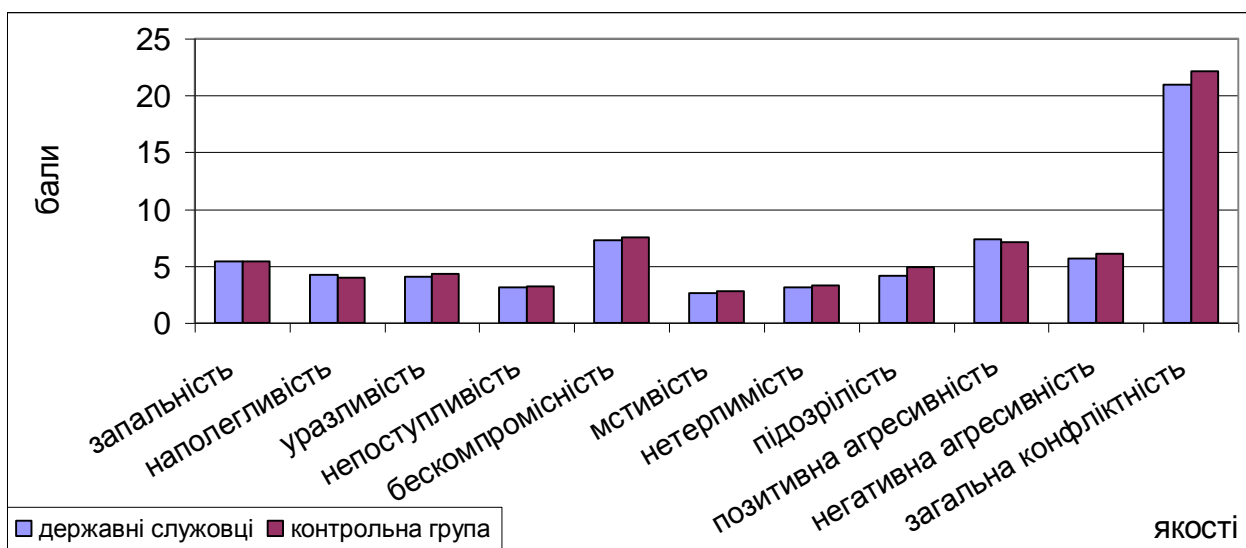


Рис. 1. Вираженість комунікаційних якостей

Проте, існує суттєва відмінність між досліджуваною групою державних службовців та іншими представниками менеджменту в структурі цінностей та баченні можливості їх реалізації (рис. 2). Вага матеріальної забезпеченості та відчуття впевненості в собі набувають

першорядного значення і поступаються лише загальноприйнятим цінностям: щасливому сімейному життю та здоров'ю.

Парадоксальна різниця в рівні ваги цінності «цікава робота» обумовлена існуванням відмінності в кар'єрних орієнтаціях: просування по службі для менеджера в недержавних структурах є одним з дієвих стимулів, що, відповідно, в контексті сучасної організаційної культури, викликає певну незадоволеність займаною посадою. Для державного службовця 5-7 категорії кар'єрне зростання вважається досить примарною перспективою, тож, на цих посадах в більшості випадків, перебувають люди, або зацікавлені своєю роботою, або вимушені шукати в ній свій інтерес.

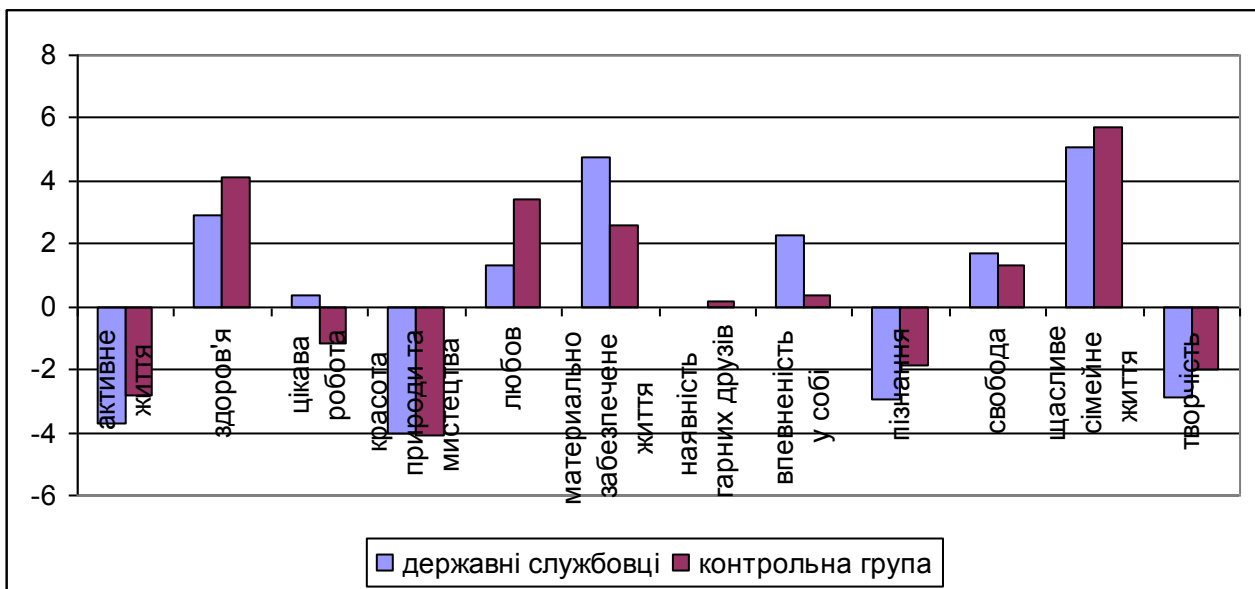


Рис. 2. Структура цінностей в порівнюваних групах

В процесі дослідження також було виявлено певні закономірності в динаміці рівня вираженості особистих якостей державних службовців, які не характерні для інших управлінських кадрів (рис. 3). Так, з часом перебування на посаді поступово збільшується безкомпромісність, інші ж якості змінюються за нелінійними законами. Більшість з них поступово змінюється в напрямку зростання толерантності і комунікаційної компетентності. Втім, перебування на службі понад 10 років призводить до зростання конфліктності, зниження наполегливості, робить працівників більш вразливими та непоступливими – тобто, можна зробити висновок про накопичення негативних симптомів емоційного

вигорання, характерних і для інших професій, в яких частка комунікацій при виконанні виробничих функцій є значною.

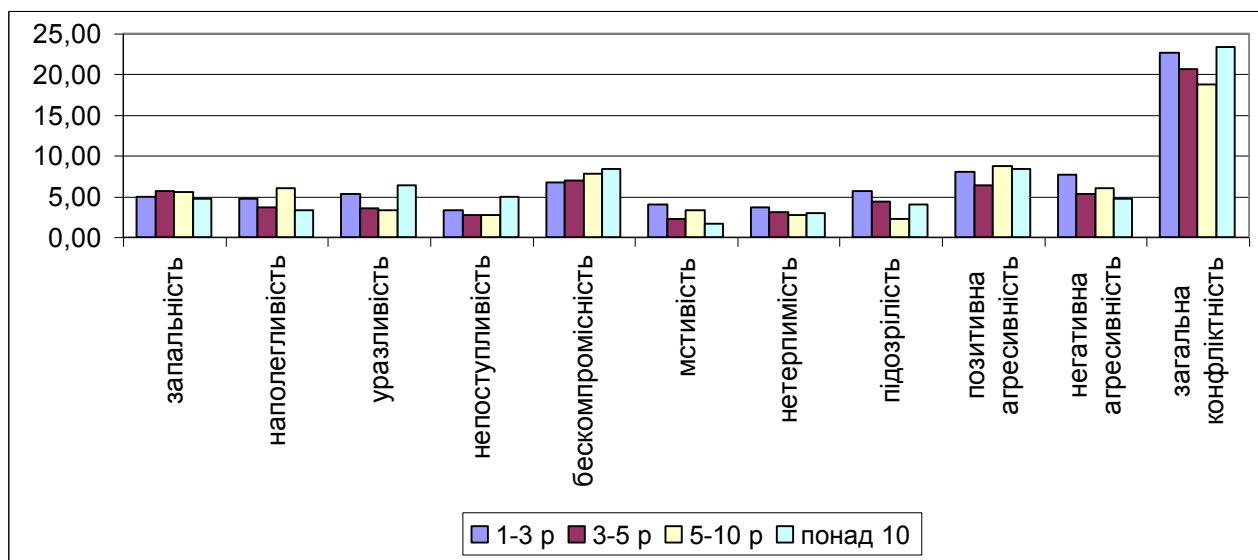


Рис. 3. Динаміка середніх оцінок рівня вираженості особистісних якостей державних службовців в залежності від стажу роботи

Отже, врахування динаміки особистісних якостей державних службовців дозволяє підвищити якість кадрового складу на етапі професійного відбору, зробити адресними програми професійної підготовки та підвищення кваліфікації державних службовців, підвищити їх ефективність діяльності за рахунок цілеспрямованого впливу на професійно-важливі якості та механізми соціальної адаптації, що обумовлюють реалізацію особистісного потенціалу та підвищення професіоналізму.

Подальші дослідження в цьому напрямку варто зосередити на пошуку моделі формування особистості державного службовця, яка враховувала б кількісні характеристики кожної зі сфер функціонування особистості.

Список використаних джерел

1. Маркова А. К. Психология профессионализма. – М.: Международный гуманитарный фонд "Знание", 1996. – 308 с.
2. Григорьев В. В. Оптимизация профессионализации государственных и муниципальных служащих: Дисс. ... канд. психол. наук. – М., 2003. – 190 с.

3. Панарин И. А. Социально-психологические свойства личности государственных служащих как основа совершенствования кадровой работы: Дисс. ... канд. психол. наук. – М., 2002. – 168 с.