



**МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ
ДОНЕЦЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ УНІВЕРСИТЕТ
РАДА МОЛОДИХ УЧЕНИХ ДОННУ
ЕКОНОМІЧНИЙ ФАКУЛЬТЕТ
РАДА МОЛОДИХ УЧЕНИХ ЕКОНОМІЧНОГО
ФАКУЛЬТЕТУ**



ПРАЦІ

**ПЕРШОЇ МІЖНАРОДНОЇ
НАУКОВО-ПРАКТИЧНОЇ ІНТЕРНЕТ-
КОНФЕРЕНЦІЇ**

***УПРАВЛІННЯ РОЗВИТКОМ
СОЦІАЛЬНО-ЕКОНОМІЧНИХ
СИСТЕМ: ТЕОРІЯ ТА ПРАКТИКА»***

Донецьк - 2010

**СОЦІАЛЬНО-ПСИХОЛОГІЧНІ АСПЕКТИ СТРАТЕГІЧНОГО УПРАВЛІННЯ
В ОРГАНАХ ДЕРЖАВНОЇ ВИКОНАВЧОЇ ВЛАДИ ТА МІСЦЕВОГО
САМОВРЯДУВАННЯ**

Ушкальов В.В. – к.е.н., доцент кафедри менеджменту та маркетингу ХНЕУ

Стратегічне управління – це управлінська діяльність, яка передбачає встановлення стратегічних цілей і завдань організації, досягнення яких передбачається у відносно тривалій часовій перспективі шляхом застосування певної сукупності методів. Це багатоаспектний процес, що передбачає розгляд потенційних можливостей, які надає використання різного роду ресурсів. Одним з найважливіших аспектів при цьому є соціально-психологічний, що пов'язаний з урахуванням сукупності індивідуальних характеристик державних службовців.

На сьогодні існує значна кількість робіт, присвячених дослідженню різних аспектів діяльності державного службовця (табл. 1). Найбільш комплексний, системний підхід до вивчення проблем професіоналізму в системі державної служби здійснюється в рамках акмеології [1; 4; 6]. Це область знання, що досліджує особистість із позицій системного підходу, вивчає шляхи досягнення вершин професіоналізму та максимально орієнтується на типологічну своєрідність особистості в процесі її професійного росту.

Таблиця 1

Напрямки досліджень соціально-психологічних аспектів діяльності державних службовців

Напрямки досліджень соціально-психологічних аспектів діяльності державних службовців	Найвідоміші представники даного напрямку досліджень
теорія державної служби й кадрової політики	І. Н. Лисаковский, В. І. Лук'яненко, Е. В. Охотський, А. В. Понделков, Б. Т. Пономаренко, В. А. Сулемов
теоретичні й методологічні основи психології особистості керівника	Ю. М. Забродін, Ю. В. Синягин, В. М. Шепель
проблеми психологічного забезпечення кадрів держслужби	С. А. Анісімов, А. А. Деркач, В. М. Зазикін
розвиток професійно значимих якостей	О. А. Поліщук, І. Н. Семенов, Ц. Ю. Степанов, Д. Л. Моїсеєв, В. І. Храмцов, В. В. Лешин
формування оптимальної моделі професійно важливих якостей держслужбовців (ПВЯ)	О. С. Анісімов, А. А. Бодалев, Л. И. Катаєва, Н. Н. Конюхів, Н. В. Кузьміна, А. К. Маркова, В. Д. Шадриков
акмеологічні аспекти діяльності державного службовця	К. А. Абульханова-Славська, О. С. Анісімов, А. А. Бодалев, А. В. Брушлинський, А. А. Деркач, Б. Ф. Ломів, Л. Є. Орбан, В. А. Петровський
основи моделі дидактики й методики навчання кадрів держслужби	В. Є. Бойків, А. Н. Данчул, С. М. Коновалов, Є. А. Яблокова
соціально-психологічні особливості особистості державного службовця	А. В. Бітуєва, Ю. Н. Гончаров, Г. А. Гусєва, А. А. Деркач, В. М. Дячків, А. Л. Ємельянов, Н. А. Єрина, С. Ф. Мурашко, І. Б. Новосільська
особливості професійної діяльності державних службовців	Н. В. Долгова, А. В. Кириченко, Е. В. Козієвская, М. Ю. Шейніс
побудова кар'єри державного службовця	Е. А. Могилевкін, Д. Б. Волосевич, С. В. Паїрель, А. С. Огнев

Управление

Однак, незважаючи на масштабність та ґрунтовність наукових розвідок в цій сфері, залишаються недостатньо розглянутими формування та використання соціально-психологічних особливостей державних службовців в стратегічному аспекті організації діяльності органів виконавчої влади та місцевого самоврядування.

Метою дослідження є обґрунтування необхідності побудови кадрової роботи в установах державної служби на основі змістовного урахування соціально-психологічних особливостей державних службовців та їх часової й суспільної динаміки.

Оскільки стратегічне управління (і зокрема – одна з його важливих функцій – стратегічне планування) розраховане на тривалий проміжок часу, в який, в силу природних процесів, об'єктивно зазнають змін як індивідуально-психологічні властивості, так і система соціальних відносин, в які вони включені, постає актуальне питання забезпечення відповідності своєчасної підготовки працівників органів влади до розв'язання завдань в стратегічній перспективі.

З іншого боку, об'єкт управління з часом також змінюється: змін зазнає система потреб, властивості та характеристики – що також потрібно враховувати при здійсненні стратегічного управління [2]. Отже, цей процес зміни в системі «суб'єкт – об'єкт» в межах стратегічного управління повинен бути прогнозованим, упорядкованим та контрольованим. Стратегічне управління повинно відбуватися з урахуванням об'єктивних та суб'єктивних змін в об'єкті та суб'єкті управління, основні з яких наведені в табл. 2.

Таблиця 2

Стратегічні зміни в суб'єкті та об'єкті управління

Предмет змін		Характеристика змін	
		об'єкт управління	суб'єкт управління
Об'єктивні	Розвиток підприємств, установ, організацій	Удосконалення техніки, технології, організації діяльності	Розвиток та зміна методів управління, прийняття рішень
	Трудові колективи	Розвиток системи трудових відносин	Розвиток методів управління трудовими колективами
	Навколишнє середовище установи, організації	Розширення економічних зв'язків, зростання конкуренції	Розвиток партнерства, ключових компетенцій щодо дії зовнішніх чинників
Суб'єктивні	Соціалізація	Кар'єрні, статусні. Зміни соціальних потреб	Зміни в системі соціального забезпечення, корекція соціальних стандартів
	Особистість	Вікові, зміни потреб та інтересів	Індивідуалізація управління. Соціальна орієнтованість
	Свідомість	Світогляд, установки, переконання	Розвиток системи виховання, методів переконання та навіювання
	Психічні процеси	Мислення, сприйняття, уява та інші психічні процеси	Зміни в структурі вимог та професійних завдань щодо об'єкта впливу

Тож, для підвищення ефективності цих процесів в системі стратегічного управління необхідно врахувати зазначену динаміку, що в практичному плані, перш за все, передбачає зміни в системі професійного добору та специфічну професійну підготовку управлінських кадрів з урахуванням зазначених характеристик. Професійний добір повинен забезпечувати володіння претендентом низкою професійно-важливих якостей і мотивації, відсутність професійно небажаних якостей (ПНЯ) та можливість набуття необхідних професійних умінь в певні терміни в стратегічній перспективі.

Відповідно, визначаючи потенційні компетенції та рівень необхідних професійних якостей, для забезпечення високого рівня якості управлінських послуг, необхідно

враховувати існуючі тенденції до зниження ефективності дій, пов'язаних з «кризою середнього віку» та феноменом «емоційного вигорання» державних службовців [3; 4; 5; 7]. Для утримання професійних показників на сталому рівні, слід передбачити заходи щодо надання своєчасної психопрофілактичної допомоги державним службовцям та включити в програми з розвитку персоналу й підвищення кваліфікації навчання навичкам подолання психотравмуючих ситуацій і протидії стресам.

Таким чином, зростання рівня професіоналізму державних службовців та підвищення якості надання управлінських послуг можливе, якщо:

здійснювати аналіз особистості претендента стосовно наявності високого рівня ПВЯ, відсутності ПНЯ (та стійкості до їх виникнення) на етапі профвідбору;

враховувати систему мотивації державних службовців та її динаміку;

здійснювати заходи щодо підвищення кваліфікації державних службовців з урахуванням терміну перебування на посаді і необхідності удосконалення комунікаційних навичок;

враховувати гендерні особливості при організації управлінської діяльності та професійних комунікацій;

сприяння розвитку професійного «я» повинні забезпечувати наступні фактори: професійна діяльність, у процесі якої розвиваються професійно цінні властивості; засвоєння професійних еталонів; спрямованість професіонала на самопізнання.

Отже, урахування соціально-психологічних особливостей державних службовців та їх часової й суспільної динаміки в процесі кадрового добору та професійної підготовки (перепідготовки) кадрів дозволить значно підвищити ефективність діяльності органів влади та, відповідно, покращити якість надання населенню управлінських послуг. Подальші дослідження варто зосередити на доборі методичного інструментарію, що в найбільшій мірі дозволяв би вирішувати окреслені завдання.

Література:

1. Анисимов О. С. Основы общей и управленческой акмеологии. Учебн. пособ. / О. С. Анисимов, А. А. Деркач. – М.: Изд. РАГС, 1995. – 268 с.
2. Армстронг М. Стратегическое управление человеческими ресурсами: Пер. с англ. – М.: ИНФРА-М, 2002. – VIII, 328 с.
3. Деркач А. А. Психологические характеристики госслужащих регионального управления и их личностно-профессиональное развитие / А. А. Деркач, В. М. Дьячков // Психология профессиональной деятельности кадров государственной службы. – М.: РАГС, 1996. – С. 25–27.
4. Мурашко С. Ф. Акмеологические условия развития профессионального Я государственных служащих: Дис. ... канд. психол. наук. – М., 2000. – 170 с.
5. Новосельская И. Б. Взаимосвязь особенностей профессиональной деятельности государственных служащих и их профессионально важных качеств: Дис. ... канд. психол. наук. – М., 2000. – 136 с.
6. Огнев А. С. Акмеологические основы профессионального становления государственных служащих: Дис. ... докт. психол. наук. – М., 1999. – 541 с.
7. Паирель С. В. Личностные особенности государственных служащих на разных этапах профессиональной социализации: Дис. ... канд. психол. наук. – М., 1997. – 151 с.

ДОСТОЙНЫЙ ТРУД – ОСНОВА СТАБИЛЬНОГО ОБЩЕСТВА

Филахтова Т.В.

Сердюк О.Ю.

Донецкий национальный университет

Актуальность. Для украинских трудящихся сегодня по-прежнему актуальными остаются проблемы повышения заработной платы, изменения состава потребительской корзины для расчета прожиточного минимума, сокращения неоправданной