

УМОВИ ПІДВИЩЕННЯ ПСИХОЛОГІЧНОЇ КУЛЬТУРИ ДЕРЖСЛУЖБОВЦІВ

В умовах сьогодення, у зв'язку із інтенсифікацією професійної діяльності працівника державної служби, значною мірою зростає роль психологічної культури в забезпеченні ефективності їхньої діяльності.

Особливо актуальною є ця проблема в системі державної служби, зокрема, у державних адміністраціях, які працюють в умовах постійних змін і реформ.

Аналіз літератури показує, що особливості діяльності держслужбовців знайшли відображення в працях Л. М. Карамушки, К. В. Кравцової, Г. В. Ложкіна, С. Д. Максименка, О. А. Філь.

Проблема підвищення психологічної культури в системі державної служби, раніше практично не виступала предметом спеціального дослідження. М. І. Пірен, Л. М. Карамушкою та О. А. Філь проаналізовано окремі аспекти цієї проблеми. Разом з тим, спеціальних досліджень, присвячених вивченню розвитку психологічної культури персоналу держадміністрацій в мових соціальних та економічних змін не проводилось.

Отже, наукова та практична значущість проблеми та її недостатня наукова розробленість зумовили вибір теми нашого дослідження.

Враховуючи актуальність та недостатню розробленість проблеми, ми обрали об'єктом дослідження психологічні особливості діяльності працівників державної служби.

Предмет дослідження – особливості психологічної культури працівників державної служби.

Мета дослідження: виявити чинники підвищення психологічної культури працівників системи державної служби.

Гіпотеза дослідження: рівень психологічної культури працівників державної служби при виконанні професійних обов'язків залежить від таких характеристик працівників: а) професійно-організаційних (посада працівників в організації, їхньої освіти, стаж професійної діяльності); б) соціально-демографічних (стать, вік працівників); в) рівень громадянськості.

До психологічних умов підвищення кваліфікації працівників системи державної служби належать: а) усвідомлення працівниками держслужби ролі психологічної культури для ефективної роботи у системі державної служби; б) оволодіння психологічними знаннями та навичками, необхідними для ефективної роботи в системі державної служби; в) усвідомлення впливу власних індивідуально-психологічних характеристик на рівень психологічної культури і ефективність роботи системі державної служби та оволодіння можливими способами їх розвитку; г) підвищення рівня громадянськості працівників.

Завдання дослідження: проаналізувати особливості діяльності працівників системи державної служби та виділити визначальні аспекти їх психологічної культури; виявити рівень розвитку психологічної культури працівників системи державної служби та чинники, які впливають на її оптимізацію; розробити та апробувати діагностико-корекційну методику підвищення психологічної культури працівників системи.

Методологічною основою цієї роботи слугують принцип особистісно-діяльнісного підходу до аналізу діяльності сучасних організацій (аналізу організацій як відкритих систем; ситуаційного аналізу діяльності організацій; гуманізації управління організаціями; постійного розвитку організацій та ін.)

В основу дослідження покладено закономірності становлення громадянськості особистості (Л.А. Снігур) та концепцію психологічного забезпечення управління організаціями (Л. М. Карамушка). Істотне значення для обґрунтування особливостей діяльності організацій у системі держслужби мають праці, що відображають психологічні основи гуманістичного підходу до управління сучасними організаціями (Г. О. Балл, О. І. Бондарчук, М. Й. Боришевський, Н. Л. Коломінський, С. Д. Максименко, Л. Е. Орбан-Лембрик, І. В. Сингаївська, В. В. Третьяченко та ін.).

Значну роль в осмисленні психологічної культури в системі держслужби мають дослідження, які розкривають особливості професійної діяльності (М. Белбін, Л. М. Карамушка, Г. В. Ложкін, С. Д. Максименко, К. Новак, Р. Рое, М. Уест, О. А. Філь, К. Фопель).

Важливими для розуміння особливостей діяльності працівників системи держслужби є праці, які розкривають особливості сучасних вимог до роботи в системі держслужби (В. О. Євдокимов, М. І. Пірен, І. Ф. Надольний, Л. М. Карамушка, О. А. Філь та ін.).

Основою для розробки змісту та структури психологічної культури працівників держслужб стали дослідження, які відображають зміст та структуру психологічної готовності особистості до діяльності (Ф. Ю. Генов, К. М. Дурай-Новакова, Л. М. Карамушка, В. О. Моляко, О. О. Смирнов, М. Л. Смутьсон та ін.).

Суттєве значення для розробки системи тренінгових програм для формування психологічної культури працівників держслужби мають праці, що розкривають зміст, методи та форми тренінгового навчання персоналу організацій (Т. Д. Зінкевич-Євстигнєва, Л. М. Карамушка, Г. Паркер, Л. Рай, О. А. Філь, К. Фопель та ін.).

Для вирішення поставлених завдань та перевірки гіпотези було використано такі методи: теоретичні (аналіз проблеми на базі літератури з психології управління); емпіричні (констатувальний та формувальний експерименти; опитування; контент-аналіз; тестування); методи математичної статистики (кореляційний, факторний, кластерний та дисперсійний аналіз).

Дослідницько-експериментальна робота проводилась у три етапи протягом 2005-2007 рр.

На першому етапі (2005 р.) було здійснено теоретичний аналіз проблеми, розроблено програму дослідження.

На другому етапі (2006 р.) було проведено емпіричне дослідження, спрямоване на визначення особливостей психологічної культури працівників системи державної служби та виявлення чинників, які впливають на неї. Для вирішення цих завдань використано такі методи дослідження: а) опитування та контент-аналіз, – для вивчення когнітивного компонента психологічної культури працівників системи державної служби; б) для визначення цілемотиваційного компонента роботи працівника в системі державної служби, – тест Дж. Келлі та психомалюнок; в) опитувальники Л. А. Снігур для визначення рівня громадянськості у зв'язку з психологічною культурою професійної

діяльності працівника системи державної служби.

На третьому етапі (2009 р.) було проведено формувальний експеримент, спрямований на експериментальну перевірку "Діагностико-корекційної методики підвищення психологічної культури працівників системи державної служби".

Експериментальна база дослідження. Дослідження проводилося в держадміністрації міста Кодимо Одеської області. Дослідженням було охоплено 336 працівників системи держслужби.

Аналіз теоретичних джерел (Г. В. Агаманчук, К. Е. Мак-Вікар, Т. Монастирський, В. О. Михайленко, Н. Р. Нижник, О. Ю. Оболенський, Г. Райт та ін.), дозволив зробити висновок про те, що державне управління – це один із видів соціального управління, що здійснюється державою через систему її органів і спрямований на практичну організацію нормального життя суспільства, створення умов для матеріального, культурного та духовного розвитку громадян. Поняття "державна служба" означає професійну діяльність працівників держслужби (держслужбовців) щодо здійснення цілей і функцій держави через виконання обов'язків і повноважень на посаді, що визначена в конкретному державному органі. Тенденції розвитку громадянського суспільства в Україні вимагають використання нової моделі роботи працівника державного управління, яка б відповідала вимогам високої професійної, громадянської, психологічної культури, критерієм успішності якої є ефективний результат.

Дослідження виявило, що в середньому лише 26% опитаних працівників держслужби мають високий рівень орієнтації на виконання професійних обов'язків як таких, що мають громадянське значення і вимагають високої психологічної культури. При цьому досить суттєвим є той факт, що достатньо велика кількість опитаних 40% має низький рівень орієнтації на громадянські цінності. Такий рівень орієнтації працівників системи державної служби на виконання професійних обов'язків може бути однією із причин недостатньо ефективної діяльності системи держслужби.

Також констатовано, що лише 23% опитаних працівників системи державної служби недостатньо орієнтуються на стиль взаємовідносин високої психологічної культури. Це теж свідчить про необхідність певної корекційно-розвивальної роботи у даному напрямку.

Підкреслено необхідність досягнення усвідомлення персоналом державної служби раціонального та емоційного балансу в роботі та необхідності громадянської мотивації діяльності держслужбовців. Розкрито сутність ефективності державної служби, при якій працівники державної служби досягають громадянсько значимої мети, поєднуючи знання, мотиви, уміння та навички у процесі виконання професійних обов'язків на основі достатнього рівня психологічної культури у взаємодії з громадянами.

Структура діяльності працівників системи державної служби охоплює такі основні компоненти: а) когнітивний (сукупність професійних знань, умінь та навичок державної служби); б) мотиваційний (у тому числі, громадянська орієнтація на виконання своїх функціональних обов'язків); в) операційний (розвиток навичок, пов'язаних із діяльністю на високому рівні психологічної культури; аналіз внутрішньо особистісних та міжособистісних проблем; відкритість до змін; г) особистісний (визначення "стереотипного" та "новаторського" типів діяльності працівників системи державної служби щодо розвитку у них високого рівня психологічної культури в роботі).

Проаналізовано особливості когнітивного, мотиваційного, операційного та особистісного компонентів діяльності працівників системи державної служби. Особливу увагу приділено аналізу взаємозв'язку між професійної психологічної культурою та громадянськістю працівників, освітою, стажем професійної діяльності, їх статтю та віком.

Перший етап дослідження був спрямований на вивчення особливості когнітивного компонента діяльності працівників системи державної служби (дослідження здійснювалося за допомогою методів опитування та контент-аналізу).

Дослідження особливостей когнітивного компонента (за шкалою "високий рівень знань", "достатній рівень знань", "недостатній рівень знань" знань, "відсутність знань") показало, що лише зовсім невелика кількість опитуваних має високий рівень знань щодо змісту основних понять. Так, наприклад, лише 18,0 % мають високий рівень знань стосовно поняття психологічна культура в громадянсько-значущій професійній діяльності держслужбовця.

Другий етап дослідження передбачав вивчення особливостей мотиваційного компонента діяльності працівників системи державної служби. Досліджувалась орієнтація працівників системи державної служби "на професійне виконання завдання", "на високий рівень психологічної культури персоналу", на "громадянське значення діяльності". Аналіз даних показав, що переважна більшість працівників системи держслужби орієнтуються на професійне виконання завдання в організації. Така орієнтація спостерігається в 70% опитаних. Водночас, орієнтація "на високий рівень психологічної культури персоналу" представлена значно менше – лише в 19% опитаних. Позитивно оцінюючи високий рівень орієнтації на професійне виконання завдання в організації, що забезпечує ефективність діяльності в системі держслужби, варто все ж таки звернути увагу на недостатнє врахування в процесі діяльності організації психологічної культури персоналу (недостатнє врахування потреб, інтересів тих, хто звертається в органи державної служби тощо). Окрім того, аналіз даних, отриманих по масиву в цілому, показав, що працівники системи державної служби недостатньо орієнтуються на громадянську значущість завдання і виконання професійних обов'язків на високому рівні психологічної культури. Лише 12% досліджуваних орієнтуються на високий рівень психологічної культури при виконанні професійних завдань, решта 89% опитаних надають перевагу звичному способу роботи.

Таблиця 1

*Рівень психологічної культури працівників системи державної служби
(учасників експериментальної та контрольної груп) (у %)*

Рівень розвитку психологічної культури держслужбовців	Експериментальна група		Контрольна група	
	До формувального експерименту	Після формувального експерименту	До формувального експерименту	Після формувального експерименту
Низький	56	31	58	52
Достатній	37	42	35	38
Високий	7	27	6	10

Примітка: $p < 0,05$.

Результати цього дослідження показали підвищення відсотка опитаних держслужбовців, що мали достатній рівень психологічної культури працівників системи державної служби (з 37% до 42% опитаних).

Отримані дані виявили позитивну динаміку щодо збільшення кількості держслужбовців із високим рівнем психологічної культури. Якщо до формувального експерименту кількість таких опитаних складала лише 7 %, то після формувального експерименту цей відсоток зріс до 27 % працівників.

У *контрольній групі* також відбулися певні зміни рівня психологічної культури працівників системи державної служби, однак вони не виявилися статистично значущими. Так, наприклад, серед учасників контрольної групи було виявлено деяке зменшення кількості слухачів із низьким рівнем психологічної підготовки (з 58 % до 52 %), деяке збільшення кількості працівників із достатнім рівнем (з 35,2 % до 38,4 %) психологічної культури.

Окрему увагу потрібно, на нашу думку, приділити тому, що за було встановлено статистично значуще покращання результатів формувального експерименту в експериментальній групі ($p < 0,05$), в той час як у контрольній групі статистично значущого покращання результатів зафіксовано не було.

Загалом можна зробити *висновок* про те, що працівники системи державної служби не достатньо орієнтовані на реалізацію в процесі своєї діяльності психологічної культури виконання професійних завдань, що може, відповідно, викликати певні труднощі у взаємодії з громадянами. Розроблена нами методика діагностико-корекційної роботи з підвищення психологічної культури працівників держслужбовців, яка використовувалася в експериментальній групі, реально сприяла підвищенню рівня психологічної культури виконання їх професійних обов'язків, зокрема, завдяки підвищенню рівня громадянськості працівників, що свідчить про перспективність роботи у цьому напрямку.

ЛІТЕРАТУРА

1. *Деміна Л. Д.* Психологическая культура как фактор становления профессионала / Л. Д. Деміна, И. А. Ральникова, Н. А. Лужбина (http://psy.tsu.ru/problems_psy.php).
2. *Колмогорова Л. С.* Становление психологической культуры личности как ориентир современного образования / Л. С. Колмогорова (<http://bspu.ab.ru/journal/pedagog/pedagog3/at14h>).
3. *Мажара Г. П.* Психологизация образования – условие и критерий его развития / Г. П. Мажара (<http://vlad-sadovsk.chat.ru/magazin4/article1.htm>).
4. *Марасанов Г. И.* Культура как психологическое понятие / Г. И. Марасанов (<http://psychol.ras.ru/cont/marasan.htm>).
5. *Михайленко В. О.* Психологічні умови підготовки працівників державної служби до роботи у команді Автореф. дис. на здобуття наук. ступеня канд. психол. наук, 19.00.05./ Інститут психології ім. Г. С. Костюка АПН України. / Вікторія Олександрівна Михайленко. – К., 2009. – 22 с.

Подано до редакції 08.04.09

РЕЗЮМЕ

У статті йдеться про необхідність підвищення психологічної культури в системі державної служби. Громадянськість особи розглядається в якості однієї з умов підвищення ефективності психологічної культури професійних обов'язків.

Ключові слова: психологічна культура, працівники системи державної служби, громадянськість особистості, професійні обов'язки.

В.В. Пизинцали

УСЛОВИЯ ПОВЫШЕНИЯ ПСИХОЛОГИЧЕСКОЙ КУЛЬТУРЫ ГОССЛУЖАЩИХ

РЕЗЮМЕ

В статье речь идет о необходимости повышения психологической культуры работников системы государственной службы. Гражданственность личности рассматривается как одно из условий повышения психологической культуры выполнения профессиональных обязанностей.

Ключевые слова: психологическая культура, работники системы государственной службы, гражданственность личности, профессиональные обязанности.

V. V. Pyzntsaly

CONDITIONS OF INCREASING STATE EMPLOYEES' PSYCHOLOGICAL CULTURE SUMMARY

The article demonstrates necessity of increasing psychological culture of employees of the system of state service. Civility of the person is regarded to be one of the conditions of increasing psychological culture of fulfilling professional duties.

Keywords: psychological culture, employees of the system of state service, civility of the person, professional duties.