

SOCIO-PSYCHOLOGICAL CHARACTERISTICS IMAGE FORMATION OF POSITIVE PSYCHOLOGY GRADUATES OF NTU "KPI"

The article examines the structural components and features of the formation of a positive mental image of university students. We study the psychological image of students. Describe the socio-psychological characteristics of the image of university students as subjects of the educational process. The results of experimental verification of the psychosocial components of image representations university students and students to create a positive mental image.

Keywords: image, social and psychological characteristics of professional identification.

Стаття надійшла до редакції 11.12.2014

УДК 159.01

*Меліхов К.В.,
м. Харків, Україна*

ОСОБИСТІТЬ КЕРІВНИКА ЯК ПЕРЕДУМОВА ЕФЕКТИВНОЇ КАДРОВОЇ ПОЛІТИКИ

Постановка проблеми. В розбудові державності чільне місце займає проблема кадрового забезпечення висококваліфікованими, цілеспрямовано підготовленими для професійної діяльності фахівцями.

Масштабність і складність процесів політико-економічного реформування України потребують прискореного формування та оновлення управлінської еліти, залучення до системи управління на всіх рівнях енергійних, компетентних та ініціативних кадрів нової генерації. Отже, політичні та економічні процеси реформування влади та суспільства зумовлюють активність досліджень якісних характеристик керівників у системі державного управління, особливо на найвищих посадах та забезпечення їх найкращих якостей.

Аналіз останніх праць та публікацій. Різні питання еліт досліджуються у працях Г.К.Ашина, С.Й.Вовканич, Р.В.Войтович, О.А.Воронька [2], А.М.Гаврилюка [3], О.В.Гаман – Голутвіної, Н.Т.Гончарук, А.О.Гошко, Г.А.Дмитренко, Ю.В.Конотопцевої, Б.Л.Кухти, М.М.Логунової [6], В.І.Лугового [7], Н.Р.Нижник, Л.Е.Орбан-Лембрик [9], М.І.Пірен [10], А.П.Рачинського, Т.Л.Ріктор [11], Н.Ф.Селютіної, С.М.Серьогіна, Н.Г.Теплоухової, В.А.Шахова та інших науковців.

Мета статті – підкреслення проблеми кадрового забезпечення та можливі шляхи її вирішення .

Виклад матеріалу.

Сучасна система управління кадрами зазнає змін. Необхідність таких перетворень викликана тим, що адміністративно-командна система та ідеологія, яка знаходиться в її основі, прийшли в очевидне протиріччя з вимогами політично-економічного розвитку країни. Дана ситуація призвела до того, що, в даний час, стає актуальною проблема пошуку нових підходів і принципів до управління персоналом організації, а зокрема до системи її кадрового забезпечення. Масштаби і складність зазначених завдань потребують прискореного формування та оновлення управлінської еліти, залучення до системи управління на всіх рівнях енергійних, компетентних та ініціативних кадрів нової генерації.

«...З результатів системного аналізу процесів суспільного – політичного і соціально – економічного розвитку країни протягом усього періоду її існування як незалежної держави випливає, що причиною переважної більшості всіх проблем і ускладнень стала якраз криза управління» [1;79].

Є декілька причин цієї кризи:

1. Неспроможність певної частини керівників, які були виховані радянською суспільно – політичною системою, ефективно працювати в нових умовах.

2. Відплив ще з радянських часів значної частини талановитих керівників до Москви, що спричинило кадровий дефіцит на місцях.

3. Відсутність у більшості керівників (85-90%) належної гуманітарної, управлінської і психолого–педагогічної підготовки. Сучасність вимагає від керівника володіння арсеналом психолого–педагогічних засобів впливу на людей (наприклад, навичками ділового і особистісного спілкування).

4. Незмінна практика добору людей за анкетними даними.

5. Патерналістський підхід значної частини людей, працюючих в облдержадміністраціях та органах місцевого самоврядування. Таким працівникам бракує ініціативи, вони не готові брати на себе відповідальність за прийняття і реалізацію конкретних управлінських рішень.

«Саме недостатній рівень професійної підготовки, загальної політичної культури державних службовців... негативно впливає на виконання ними владних повноважень на місцях, покладених на них управлінських функцій» [7;9].

Реформування державної служби потребує нової моделі керівника, який насамперед орієнтується на цінності демократичної правової і соціальної держави, служіння народові України, дотримується морально-етичних норм, здатний ефективно виконувати покладені на нього функції, що й актуалізує проблему пошуку оптимальної моделі керівника в системі державної служби.

В наукових дослідженнях [5] виділяють три умовних типа керівників:

1. Керівник –руйнівник. який діє на основі власного розуміння посадових інструкцій та законів і створює навколо себе своєрідний інтелектуальний вакуум – постійно витискує здібні, творчі особистості. Наслідками такого менеджменту є дезорганізація, руйнування колективу і придушення творчої ініціативи.
2. Керівник –в'язень минулого досвіду. який переймається тільки тим, як утриматися при владі та задовольнити власні потреби й інтереси.
3. Керівник – фасилітатор, (від англ. facilitate – допомагати, полегшувати, сприяти), який зорієнтований на співробітництво та розвиток.

Існує інша типологія керівників і лідерів у сфері державного управління, за якою виділяють 12 основних типів керівників: авторитарний, демократичний, креативний, бюрократичний, активний, пасивний, професійний, загальний, егоїстичний, “трудолюбивий”, “нероба”, “господар”. Для контексту взаємодії лідера і колективу характерні 10 типів лідерів, що мають такі образи: “суверен”, “ватажок”, “тиран”, “організатор”, “спокусник”, “герой”, “поганий приклад”, “кумир”, “ізгой”, “цап-відбувайло” [4]. В управлінській культурі загалом, як стверджують науковці, наявні чотири типи керівників: “майстри”, “борці з джунглями”, “люди компанії”, “гравці”. Крім того, в управлінській практиці поширені й такі типи керівників: “штабісти”, “борці за справедливість”, “орачі”, “імітатори”, а також виокремлюють дві групи типів керівників: “опорні” – люди, які становлять ділову основу організації, і “ажурні” – “прикраса” організації, люди, які створюють фон, але не є опорою організації.

На підставі домінування тих чи інших ознак керівника можна зарахувати до того чи іншого типу, що насамперед характеризує його з точки зору володіння ним певних якостей і застосування стилів керівництва як показників його успішності. Однак слід зазначити, що для успішної роботи керівник має виконувати специфічні функціональні ролі: лідера, експерта, аналітика, арбітра, стратега, психолога, ідеолога та ін. Головною роллю, звісно, є роль лідера.

Роль керівника-лідера в колективі є дуже важливою, оскільки саме від нього залежить груповий консенсус, професійна динаміка, якість комунікації, успіх у роботі, морально-психологічний клімат та багато інших факторів становлення й розвитку колективу і кожної особистості в ньому. Сьогодні вчені підкреслюють той факт, що природні дані – це лише частина загальної картини формування лідерів, тобто лідерство – якість більш набута, ніж вроджена. Задатки лідера – це внутрішній потенціал, який необхідно спрямовувати в потрібне русло. Насамперед лідер повинен мати інтелект, позитивно ставитися до людей та поєднувати в собі такі якості, як сміливість і здоровий глузд. Серед факторів, що створюють дійсного лідера, виділяють: культуру й освіту; здатність долати стереотипи; знання свого схованого потенціалу.

Відомо, що лідерство, складається з таких компонентів: емоційного, ділового та інформаційного. “Емоційний” лідер – це людина, до якої співробітник може звернутися з особистими проблемами, за порадою, співчуттям. З “діловим” лідером добре працюється, він може організувати справу, налагодити необхідні ділові взаємозв’язки, забезпечити успіх справи. До “інформаційного” лідера усі звертаються з питаннями, оскільки він ерудит, може пояснити суть справи, допомогти знайти потрібну інформацію. Найкращим, безумовно, є той керівник-лідер, який поєднує всі три компоненти [4].

Дослідники акцентують увагу на тому, що сучасне управлінське лідерство – це:

- сфера взаємодії (а не особистісних рис);
- продукт взаємовідносин у форматі “суб’єкт управління – об’єкт управління – послідовники”;
- міжособистісний (а не особистісний) феномен;
- подія (а не риси) характеру [4].

Розвиток саме лідерських якостей керівних кадрів є на сьогодні однією з найактуальніших проблем державного управління, оскільки далеко не всі керівники – лідери. У західній науці виокремлюють такі відмінні ознаки лідерів і керівників:

- керівники шукають сумлінних виконавців, а лідери – однодумців;
- керівники не вибачають помилок ні собі, ні іншим, а лідери переважно визнають свої помилки і не бояться відкрито вживати необхідних заходів для їх виправлення;
- керівники вважають, що підлегли навіть з високою компетенцією неспроможні виконувати роботу без контролю і вказівок згори. В основі роботи лідера лежить принцип рівності;

- керівники намагаються створити собі позитивний імідж, хоча це не можливо через конфліктну природу відносин між керівниками і підлеглими. Лідери цінують повагу колег, наділені репутацією людини з високою етикою, з повагою ставляться до працівників, захищають їхні інтереси. Працівники вдячні лідерам і всіляко їх підтримують [9].

Сучасний керівник у системі державної служби України має розвиватись як:

– **особистість**, яка володіє багатим морально-культурно-гуманістичним потенціалом, має властивість впливати на людей емоційно, є носієм певної культури, що спрямована на гармонізацію взаємовідносин у колективі та культивує відповідальність;

– **лідер**, який має харизму, викликає довіру, продукує ідеї, вміє переконувати й об'єднувати навколо себе людей для досягнення загальних цілей; забезпечує розвиток;

– **реформатор**, який володіє стратегічним мисленням; ініціює перетворювальні дії, здатний до здійснення модернізації системи державної служби; спроможний долати стереотипи, має властивість забезпечувати вагомими аргументами для дій;

– **фасилітатор**, який вміє організовувати процес колективного розв'язання проблем у своєму колективі; приймає оптимальні рішення та несе за них відповідальність; допомагає підлеглим та сприяє роботі в команді; створює дух солідарності й співробітництва;

– **інтелектуал**, який володіє відповідним рівнем освіти і професіоналізму, здатний створити атмосферу інтелектуальної колегіальності, впливає на розум людей.

Формування відповідного складу керівного корпусу державного управління – одне з найважливіших завдань сучасного періоду. Одна з ключових проблем підвищення ефективності кадрової політики держави – недооцінка складнощів, пов'язаних з подоланням командно-адміністративної системи. Установлення відповідності чинного законодавства та структури кадрової служби вимогам сьогодення, визначення основних напрямів їх гармонізації, виділення соціально-психологічних чинників є істотним кроком на шляху підвищення ефективності кадрової системи в органах державного управління. Таким чином, логічним наслідком послідовного здійснення сучасної державної політики України є критичний перегляд кадрової політики: визначення її особливостей, законодавчої бази, організаційної структури.

Для успішної реалізації ефективної кадрової політики в державному управлінні необхідна перебудова управлінської ідеології. Це потребує плідного використання такого інструментарію, який би давав змогу надійно і об'єктивно виявляти рівень професіональної та

управлінської компетенції працівників, перевіряти їх відповідність посадовим вимогам. Орієнтиром для практики тут можуть і повинні слугувати напрацювання науковців, які запропонували низку моделей добору керівників за їх типологією, стилями керівництва тощо.

В наукових дослідженнях пропонується поєднання і використання трьох груп основних механізмів:

1. Організаційно – економічний механізм, який включає вибір належної структури управління, раціональний розподіл функціональних обов'язків і повноважень, упровадження ефективних управлінських технологій, нормативне правове і інформаційне забезпечення.

2. Соціально – психологічний механізм, який включає створення і підтримання сприятливого психологічного клімату для кожного працівника. Поряд з цим, регулярне застосування психодіагностичних засобів (опитувань, тестів, бесід, інтерв'ю тощо) для визначення реального розвитку тих чи інших професійно значущих особистих рис та якостей.

3. Психолого – педагогічний механізм, який включає систему вхідного контролю працівників(співбесіду, перевірку рівня професійних знань, систему регулярної перепідготовки та підвищення кваліфікації персоналу, формулювання і дотримання організаційної культури і філософії управління, виховання персоналу, яке здійснюється керівниками безпосередньо в процесі виробничої діяльності [1].

Соціально-психологічний портрет сучасного керівника мають характеризувати якості трьох основних груп: морально-етичні, професійно-ділові та особистісні, які певним чином взаємотранслюються між собою.

Із урахуванням цих трьох груп якостей важливо вивчати відповідність керівника (претендента на керівну посаду) кваліфікаційним вимогам, що пред'являють посадою, формувати відповідні професіограми, у яких, з одного боку, будуть враховані вимоги до особистих якостей керівників, а з другого - відповідні вимоги щодо знань, умінь, навичок, здібностей, необхідних для якісного виконання завдань державного управління.

Виходячи з викладеного, способами підвищення ефективності державної кадрової політики може стати:

– державна кадрова політика, що має стати багаторівневою і охоплювати усі рівні: центральний, регіональний, місцевий (муніципальний) для вираження специфіки потреб і можливостей органів влади цих рівнів. Саме тому було б доцільно розробити державні програми кадрового забезпечення окремо для

органів державної влади та органів місцевого самоврядування, в яких визначити шляхи, механізми і фінансові джерела вирішення найактуальніших стратегічних завдань;

– класифікація етапів проходження державної служби: адаптаційного; етапу високопрофесійного виконання обов'язків на державній посаді; інноваційного, властивого службовцям з підвищеним рівнем інтелектуального розвитку, які віддають перевагу нестандартним підходам до вирішення службових завдань, пошуку і впровадженню нововведень в управлінську діяльність; етапу прийняття і реалізації рішень. Виділення таких етапів у проходженні служби сприяє якісним змінам в об'єкті управління, оскільки значно підвищує його коефіцієнт корисної дії. Ще один етап – завершення проходження державної служби. На цьому етапі державний орган повинен виявляти зацікавленість у максимальному використанні знань і досвіду кожного службовця в інтересах справи, запозичувати досвід зарубіжних державних служб, де службовців старших вікових груп переводять на посади з меншим обсягом повноважень, зберігаючи чи навіть збільшуючи їхнє грошове забезпечення, що дає можливість людині поступово підготувати себе до переходу на пенсію;

– створення чіткого механізму відповідальності державних службовців шляхом їх інформування про цілі та завдання установ, організацій, в яких вони працюють, та оцінювання виконаної роботи;

– налагодження конструктивної взаємодії між державними службовцями з урахуванням науково обґрунтованих теорій і концепцій, спрямованих на їх організаційну ідентифікацію;

– посилення правових гарантій, матеріальної і моральної захищеності державних службовців при виконанні професійних обов'язків;

– перегляд і вдосконалення розподілу посадових обов'язків, подолання дублювання повноважень;

– налагодження відкритого добору й розстановки кадрів шляхом створення всеукраїнського банку даних про наявність вакантних посад в органах державної влади та їх періодичної ротації.

Література. 1. В.М.Бабаєв, О.С.Пономарьов, О.Г.Романовський. Психодіагностика у системі державного управління і місцевого самоврядування. 2. . Воронько О. А. Керівні кадри: державна політика та система управління :навч. посіб. / О.А.Воронько. - К.:Вид-во УАДУ, 2000. - 156 с. 3. Гаврилук А. М. Природа резонансного лідерства та якісні ознаки сучасного лідера-управлінця / А. М. Гаврилук - Режим доступу :

<http://www.academy.gov.ua/ej6/txts/07gamslu.htm> 4. Державна служба : підручник : у 2 т. / Нац. акад. держ. упр. при Президентові України ; [редкол. : Ю. В. Ковбасюк (голова), О. Ю. Оболенський (заст. голови), С. М. Серьогін (заст. голови) та ін.]. – К. ; Одеса : НАДУ, 2013. – Т. 2. – 348 с. 5. Кнорринг В. И. Основы искусства управления : учеб. пособие / В. И. Кнорринг. – М. : Дело, 2003. – 328 с. 6. Логунова М. М. Соціально-психологічні аспекти управлінської діяльності /М. М. Логунова. - К. : Центр інституц. розвитку держ. служби, 2006. - 256 с. 7. Луговий В.І, Князев В.М. Проблеми кадрового та наукового забезпечення місцевого самоврядування в діяльності Української Академії державного управління при Президентові України // Теорія і практика управління соціальними системами. -2001.-№1.-с.9-20. 8. Орбан-Лембрик Л. Е. Морально-психологічні джерела управління / Л. Є. Орбан-Лембрик // Наукові праці МАУП. Вип. 4 : Соціально-психологічні проблеми вдосконалення управлінської діяльності. - К. : МАУП, 2002. - С. 16-20. 9. Орбан-Лембрик Л. Е. Психологія управління : посібник / Л. Е. Орбан-Лембрик. – К.:Академвидав, 2003. – 568 с. 10. Пірен М.І. Українська еліта і проблеми модернізації суспільства. Незалежний культурологічний часопис "Г" / М.І.Пірен. - Режим доступу :<http://www.ji.lviv.ua/vidhuky/about-ukr.htm>. 11. Ріктор Т. Роль системи освіти у формуванні управлінської еліти держави:проблеми та перспективи. - Режим доступу : riktort_httpwww.nbu.gov.ua/portal/soc_gumpeddysk2009_5riktor.pdf. 12. Цветков В. В. Демократія - Управління - Бюрократія: в контексті модернізації українського суспільства / В.В.Цветков, В.П.Горбатенко. - К. : Ін-т держави і права ім. В. М. Корецького НАН України, 2001. - 348 с.

Bibliography (transliterated): 1. V.M.Babaev, O.S.Ponomar'ov, O.G.Romanovskij. Psihodiagnostika u sistemi derzhavnogo upravlinnja i misceвого samovrjaduvannja. 2. . Voron'ko O. A. Kerivni kadri: derzhavna politika ta sistema upravlinnja :navch. posib. / O.A.Voron'ko. - K.:Vid-vo UADU, 2000. - 156 s. 3. Gavriljuk A. M. Priroda rezonansnogo liderstva ta jakisni oznaki suchasnogo lidera-upravlincja / A. M. Gavriljuk - Rezhim dostupu : <http://www.academy.gov.ua/ej6/txts/07gamslu.htm> 4. Derzhavna sluzhba : pidruchnik : u 2 t. / Nac. akad. derzh. upr. pri Prezidentovi Ukraїni ; [redkol. : Ju. V. Kovbasjuk (golova), O. Ju. Obolens'kij (zast. golovi), S. M. Ser'ogin (zast. golovi) ta in.]. – K. ; Odesa : NADU, 2013. – Т. 2. – 348 s. 5. Knorring V. I. Osnovy iskusstva upravlencja : ucheb. posobie / V. I. Knorring. – М. : Delo, 2003. – 328 s. 6. Logunova M. M. Social'no-psihologichni aspekti upravlins'koї dijial'nosti /M. M. Logunova. - K. : Centr

institut. rozvitku derzh. sluzhbi, 2006. - 256 s. 7. Lugovij V.I, Knjazev V.M. Problemi kadrovogo ta naukovogo zabezpechennja misceвого samovrjaduvannja v dijalnosti Ukraïns'koï Akademii derzhavnogo upravlinnja pri Prezidentovi Ukraïni // Teoriya i praktika upravlinnja social'nimi sistemami. -2001.-№1.-s.9-20. 8. Orban-Lembrik L. E. Moral'no-psihologichni dzhherela upravlinnja / L. E. Orban-Lembrik // Naukovi praci MAUP. Vip. 4 : Social'no-psihologichni problemi vdoskonalennja upravlins'koï dijalnosti. - K. : MAUP, 2002. - S. 16-20. 9. Orban-Lembrik L. E. Psihologija upravlinnja : posibnik / L. E. Orban-Lembrik. – K.:Akademvidav, 2003. – 568 s. 10. Piren M.I. Ukraïns'ka elita i problemi modernizacii suspil'stva. Nezalezhnij kul'turologichnij chasopis "I" / M.I.Piren. - Rezhim dostupu :<http://www.ji.lviv.ua/vidhuky/about-ukr.htm>. 11. Riktor T. Rol' sistemi osviti u formuvanni upravlins'koï eliti derzhavi:problemi ta perspektivi. - Rezhim dostupu : riktor_http://www.nbuv.gov.ua/portalsoc_gumpeddisk2009_5riktor.pdf. 12. Cvetkov V. V. Demokratija - Upravlinnja - Bjurokratija: v konteksti modernizacii ukraïns'kogo suspil'stva / V.V.Cvetkov, V.P.Gorbatenko. - K. : In-t derzhavi i prava im. V. M. Korec'kogo NAN Ukraïni, 2001. - 348 s.

К.В.Мелихов

ОСОБИСТІТЬ КЕРІВНИКА ЯК ПЕРЕДУМОВА ЕФЕКТИВНОЇ КАДРОВОЇ ПОЛІТИКИ

У статті аналізуються проблеми кадрового забезпечення. Показані причини кризи управління. Запропоновані способи підвищення ефективної кадрової політики.
Ключові слова: керівник, лідерство, кадрове забезпечення, управління кадрами, професійна компетенція, кадрова політика.

К.В.Мелихов

ЛИЧНОСТЬ РУКОВОДИТЕЛЯ КАК ПРЕДПОСЫЛКА ЭФФЕКТИВНОЙ КАДРОВОЙ ПОЛИТИКИ

В статье анализируются проблемы кадрового обеспечения. Показаны причины кризиса управления. Предложены способы повышения эффективной кадровой политики.

Ключевые слова: руководитель, лидерство, кадровое обеспечение, управление кадрами, профессиональная компетенция, кадровая политика.

К. Melikhov

PERSONALITY OF LEADER AS PRE-CONDITION OF EFFECTIVE SKILLED POLITICS

The problems of the skilled providing are analysed in the article. Reasons of management crisis are shown. The methods of increasing of effective skilled politics offer.

Keywords: leader, leadership, skilled providing, management by shots, professional competence, skilled politics.

Стаття надійшла до редакції 11.09.2014

UDK 159.99:371.13

Moroz M.V., Varkaus, Finland

Laamanen R.V., Varkaus, Finland

CONCEPTUAL GENERALIZATIONS AS FOR THE CONTENT OF INDIVIDUAL SOCIO-PSYCHOLOGICAL CHARACTERISTICS OF PERSONALITY DEVELOPMENT AS A LEADER

Social and psychological aspects in the development of a personality of a leader got not only a complex and multifaceted structure, but also a multi-vectoral practices of its manifestation. Almost each of the directions of the leader's personality development can be seen through the prism of social and psychological status of both the object and subjects that affect its development. The question is in the power of the relevant impacts and their significance for the development of the individual leader.

First, you must specify the objects and the process of development of the leader's personality and find out the nature of the development process, ie, to determine which changes of the object we can consider as development. It should be noted that this interpretation of the category of "development" depends ultimately on the content of social and psychological characteristics of the corresponding transformations. According to G.S. Kostiuk, "development is a continuous process, which results in quantitative changes of human beings, that is, increasing and decreasing some of its other features (physical, physiological, mental, etc.). But he is not limiting it to quantitative changes in growth, that are already there, but it includes qualitative changes. Quantitative changes lead to the emergence of new qualities, i.e. signs, features that are formed during the development itself, and the disappearance of the old ones. Development is when there comes something new and at the same time old is dying away [10, p. 27]. We find it interesting, that the definition mentioned above does not include gain on the direction of development, so it is not clear whether we should consider as development those "changes in human beings", whose content is not associated with improvements in quality (state) of the object or whether the development of regressive changes. It is clear that the development is not only a change (set of changes). Determining the nature of this analysis, it can be based on different types of universal relations expressed in the laws and categories of dialectics. G.S. Kostiuk quite rightly appeals to the "new birth" and the "qualitative change", even though such changes are not always development. For example, cyclic (repetitive) processes are unlikely development. Rather, the basis of the changes imposed aimed at updating the system and affect its