**Тема 3. Концептуальні засади використання психотренінгових технологій у роботі з персоналом у системі державного управління**

Для організації кадрової роботи, формування високого професіоналізму, а також виховання патріотизму, етичнопсихологічної культури та духовності персоналу у системі державного управління цілеспрямовано здійснюється науково обґрунтована і особистісно-орієнтована діяльність.

Для вирішення конкретних завдань суб’єктами роботи з персоналом використовуються різні методи, серед яких: організаційно-адміністративні, засновані на прямих директивних вказівках у формі наказів, розпоряджень, оперативних вказівок, які можуть здійснюватися в письмовій або усній формі; економічні – способи і прийоми впливу на мотиваційну сферу персоналу за допомогою матеріальних стимулів та інші.

До найважливіших методів роботи з персоналом відносяться соціально-психологічні, які застосовуються з метою оптимального використання психологічних механізмів і закономірностей у формуванні стабільності, динамічної і творчої діяльності, а також і підвищення соціальної активності кожного працівника і колективу. Саме у сукупність соціально-психологічних методів входять тренінгові технології.

Зазначимо, що у багатьох наведених наукових психологічних дослідженнях, поряд з іншими психологічними методами і заходами удосконалення діяльності у системі державного управління, підвищення психологічної надійності персоналу пропонується застосування тренінгів.

Наразі під час реформування органів державного управління України постають питання: як у сучасних умовах розвитку демократії в українському суспільстві, боротьби з корупцією, зламування старих стереотипів змінити імідж органів публічної влади, якісно підвищити її професійний рівень, зробити її діяльність прозорою та відкритою і взагалі створити новий соціальний портрет у системі державного управління?

Відповідь на ці запитання міститься у закономірностях і досвіді впровадження будь-яких змін та інновацій у різноманітні галузі життєдіяльності. Перш за все, необхідно більш широко використовувати новітні технології для навчання і перепідготовки всього персоналу в системі державного управління. Можна скільки завгодно удосконалювати структуру державного управління, здійснювати технічну модернізацію, але якщо свідомість працівників у старій якості, у владі архаїчних уявлень та стереотипів, непродуктивної системи професійних відношень, – очікувати кардинальних змін у підвищенні ефективності їх профе-ійної діяльності не доведеться.

Людина здатна змінити свої погляди та стереотипи тільки у тому випадку, якщо вона на практиці, у реальній життєвій ситуації одержала досвід іншої поведінки, переживши емоційний підйом, тим самим стимулюючи в собі готовність до особистісних змін. Такі результати працівники органів публічної влади можуть дістати через *участь у психологічних тренінгах*, методологічну природу, принципи, різновиди і методи проведення.

В останні роки тренінг, нарешті, перестають сприймати як тимчасову данину моді. Він одержує усе більше поширення як необхідний фактор розвитку професійних навичок і корекції особистісної сфери працівника. Взагалі тренінг як унікальний метод сьогодні є невід’ємною частиною функціонування більшості організацій, особливо у сфері бізнесу, освіти. Це ноу- хау, що втілює прогрес і розвиток як окремо взятої особи, так і великих соціальних груп, корпорацій, відомств і суспільства в цілому. Отже, тренінгові технології сьогодні вважаються вигідною інвестицією в розвиток будь-якої організації, оскільки виступають своєрідним містком від результатів наукових досліджень (у тому числі досліджень щодо психологічного забезпечення діяльності у системі державного управління, наведених вище) до їх практичного застосування.

Завдяки феномену прогресивної транспсихічної маніпуляції, тренінги на сьогодні є найбільш ефективним засобом розвитку професійно-важливих якостей та позитивної особистісної зміни дорослої, сформованої людини. Участь у психологічних тренінгах працівників органів публічної влади дозволятиме їм відчути колосальні ефекти тренінгу, зокрема:

* випробувати цілу гамму професійних переживань, порівняних з переживаннями під час службової діяльності;
* сформувати необхідні професійні установки;
* відпрацювати різноманітні вміння та навички ефективної професійної поведінки;
* створити умови для особистісного саморозкриття і самостійного пошуку способів вирішення власних психологічних проблем тощо.

Тренінг у роботі з персоналом органів публічної влади може виступити як специфічне середовище особистісних та групових змін, своєрідним психолого-професійним полігоном ігрового моделювання службових і життєвих ситуацій, отримання різноманітного досвіду пізнавального та емоційного плану. Крім цього, діагностичні, навчальні, розвивальні, психокорекційні, саморегулятивні та інші функції і можливості тренінгу будуть сприяти виконанню загальних та специфічних цілей і завдань роботи з персоналом органів публічної влади.

Сама специфіка оперативно-службової діяльності органів публічної влади, що, як вже зазначалося, відноситься до екстремальних видів діяльності, потребує здійснення системних заходів психопрофілактичного та корекційного характеру, якими також якнайкраще можуть виступати тренінги. Опосередкованими факторами, що обумовлюють застосування сучасних тренінгових технологій у діяльності органів публічної влади, на наш погляд, є такі:

* значна плинність кадрів та внаслідок цього «омолодження» професійного ядра в органах і підрозділах публічної влади;
* невідповідність штатної чисельності особового складу реально існуючим і надалі зростаючим рівням завантаженості;
* підвищення вимог до фізичних і, головним чином, психологічних властивостей працівників органів публічної влади;
* низький рівень матеріального забезпечення та соціального захисту працівників органів публічної влади, що підвищує ризик виникнення соціально-психологічної дезадаптації;
* морально-ідеологічний вакуум, який певною мірою обумовлює малоефективність виховної роботи з персоналом органів публічної влади;
* зниження рівня законослухняності населення, поява нових видів злочинів, зростання рівня професіоналізації криміналітету;
* низький авторитет органів публічної влади у суспільстві.

У спектрі розгляду теоретико-прикладних основ використання тренінгових технологій необхідно конкретизувати їх значний потенціал у реалізації основних цілей роботи з персоналом в органпх публічної влади. Так, проведення психологічних тренінгів з різними категоріями персоналу органів публічної влади сприятиме:

* забезпеченню органів публічної влади висококваліфікованими і зацікавленими працівниками;
* професійному навчанню і розвитку персоналу, прагненню до його якнайповнішого самовираження і задоволення своєю роботою;
* ефективному використанню майстерності і творчих можливостей всього персоналу органів публічної влади;
* реальній турботі щодо соціального захисту та духовно-культурної сфери людей;
* оптимальній взаємодії персоналу органів публічної влади з оточуючим соціальним середовищем, усвідомленню свого місця в соціумі;
* профілактиці і попередженню небажаних видів поведінки персоналу під впливом негативних чинників;
* цілеспрямованому формуванню необхідних якостей працівників для виконання конкретних оперативно-службових завдань.

Використання тренінгів у системі публічної влади – не самоціль і не може реалізовуватися відірвано від існуючих принципів і підходів у роботі з людьми, що здійснюється у відомствах органів публічної влади. *Концептуальні засади використання тренінгових технологій у роботі з персоналом* органів публічної влади схематично зображені на рис. 1.

У будь-якій організації основна користь, яка витягається з наявності добре підготовлених службовців, полягає у відповідності високих стандартів якості роботи ефективному розподілу витрат на персонал. Загальна користь, яка може бути отримана органами публічної влади, в результаті використання тренінгових технологій, наводиться у табл. 1.



Рис. 1. Концептуальні засади використання тренінгових технологій у роботі з персоналом

Таблиця 1 – Користь для органів публічної влади від використання тренінгових технологій

|  |  |
| --- | --- |
| Користь для системи публічної влади | Користь для працівників |
| * формування у працівників психологічної готовності до впевнених дій у повсякденних і нестандартних, екстремальних умовах;
* мінімізація службового травматизму, профдеформації, інших негативних явищ серед персоналу (корупції, порушень законності, суїцидів, алкоголізму тощо);
* зміцнення у персоналу мотивації до службової діяльності, зміна непродуктивних життєвих стратегій і професійної поведінки працівників, стимуляція покращення якості роботи;
* підвищення ефективності правоохоронних функцій та послуг;
* оптимізація штатної чисельності персоналу за рахунок його якості;
* підвищення соціальної компетенції персоналу, сприяння формуванню позитивного іміджу органів публічної влади.
 | * можливості цілеспрямованого розширення обсягу наявних знань та вмінь;
* розвиток професійних навичок і якостей персоналу та підтримання їх у робочому стані;
* профілактика негативних психологічних станів, корекція особистісної сфери та поведінки, отримання позитивного емоційного заряду;
* виникнення більшої задоволеності від роботи;
* посилення очікувань, пов’язаних з можливим просуванням по службі, орієнтації на кар’єрне зростання;
* вироблення навичок вирішення особистісних та професійних проблем;
* можливість психологічного оновлення, особистісного зростання і в цілому життєвої самореалізації.
 |

Застосування тренінгових технологій у діяльності органів публічної влади повинне відповідати етичним нормам здійснення психологічної практики. Етико-правові аспекти будь-якої форми психологічного втручання набувають все більшої актуальності, що виявляється в достатньо частих зверненнях до цієї проблематики у філософських, правових і психологічних публікаціях, які розглядають теоретичні, прикладні і практичні питання особистісних змін.

Визнаючи за кожною людиною право на зміни у своєму власному житті і особистості, межі яких встановлюються нормативною етикою, що діє у культурі, питання щодо правомірності особистісно-професійних змін працівників ОВС за допомогою психотренінгів уявляється вкрай важливим. Існують види діяльності, у змісті яких зміна психологічних феноменів людини і групи включена насамперед. До таких видів діяльності відносяться: педагогічна, службова, пенітенціарна, управлінська, психотерапевтична та інші. У той же час варіанти психологічного втручання, яке здійснюється за ініціативою іншої людини або суспільства в цілому, жваво дискутувалися саме з погляду етичності.

Ю.М. Ємельянов зазначав: «Стає очевидним авантюризм спроб волюнтаристського перетворення міжособистісних відносин людей за допомогою технократичних програм психологічної дії, що розгортаються за межами загальнолюдських етичних цінностей». Як головну підставу всіх психологічних міркувань він вводить категорію людяності, пов’язану з етичною оцінкою тих або інших форм духовної взаємодії людей. «Проба на людяність» повинна передувати будь-якому науковому, а тим більше психологічному дослідженню або втручанню. Критерій науковості повинен поступатися пріоритетом критерію моральності».

Беручи до уваги різні підходи у визначенні етичності і правомірності психолого-особистісних змін з питань участі працівників органів публічної влади у психологічних тренінгах ми рівною мірою відстоюємо два принципи:

 по-перше – дотримання *добровільності****,*** тобто потрібна індивідуальна згода працівника на участь у тренінгах;

по-друге – керування *міркуваннями професійної доцільності.*

Причому, залежно від цілей і змісту конкретного тренінгу, визначальним принципом щодо направлення працівника на тренінг стає перший або другий. Так, якщо працівникові органів публічної влади пропонується пройти психологічний тренінг, спрямований переважно на особистісні зміни (особистісне зростання і вирішення індивідуальних психологічних проблем, корекція психічних станів і поведінки тощо), для подальшого кар’єрного просування першорядним є принцип добровільності участі у тренінгу. І навпаки, якщо працівник направляється для проходження професійно-орієнтованого тренінгу (для формування професійно-психологічних або спеціальних навичок і вмінь у зв’язку з підвищенням кваліфікації, перепідготовкою, переходом на іншу посаду, виконанням миротворчих місій та інших службових завдань), у першу чергу повинні керуватися принципом професійної доцільності.

Таким чином, органи публічної влади України – державний озброєний інститут виконавчої влади, місцевого самоврядування покликаний захищати від протиправних посягань на життя, здоров’я, права і свободи громадян, їх власність, інтереси суспільства і держави. Реалізації базових принципів діяльності органів публічної влади – законності, гуманізму, пошани особистості, гласності, соціальної справедливості, взаємодії з населенням – сприятиме впровадження сучасних технологій у роботу з персоналом органів публічної влади, серед яких потенційно ефективним є психологічний тренінг.

Складність і відповідальність завдань, зміст і шляхи застосування психологічних тренінгів в органах публічної влади визначають вимоги до організації і методики їх проведення, а також основні принципи, серед яких:

* наукова обґрунтованість і праксеологічна доцільність тренінгів;
* професійна спрямованість і максимальна конкретизація завдань і змісту тренінгів;
* систематичність і послідовність у проведенні тренінгів;
* свідомість і активність щодо самовдосконалення тих, кого навчають;
* доступність тренінгової підготовки.

Використання тренінгових технологій у системі роботи з персоналом органів публічної влади обумовлене необхідністю вирішення комплексу соціально-психологічних і професійних проблем, пов’язаних з реформуванням органів публічної влади України, підвищенням їх професійного рівня і якості роботи, довіри і авторитету серед населення.