

Застосування інтерактивних методів при формуванні мотивації до професійної діяльності державних службовців як представників соціономічних професій

У статті подається аналіз основних інтерактивних технік, що використовуються в психологічній науці. Досліджена їх роль у формуванні мотиваційних чинників професійної й управлінської діяльності. Запропонована програма розвитку професійної мотивації державних службовців як представників соціономічних професій. Джерел 9.

Ключові слова: професійна діяльність, соціономічні професії, державні службовці, професійна мотивація, управлінська мотивація, технологічний підхід, інтерактивні техніки, психологічні технології, розвивальна програма.

В статье приведен анализ основных интерактивных техник, используемых в психологической науке. Исследована их роль в формировании мотивационных факторов профессиональной и управленческой деятельности. Предложена программа развития профессиональной мотивации государственных служащих как представителей социономических профессий. Источников 9.

Ключевые слова: профессиональная деятельность, социономические профессии, государственные служащие, профессиональная мотивация, управленческая мотивация, технологический подход, интерактивные техники, психологические технологии, развивающая программа.

Постановка проблеми. Професійна діяльність державних службовців на сьогодні є новою та мало дослідженою. Вимоги до цієї професії взагалі та її представників зокрема знаходяться у стадії становлення. Структура професійної діяльності державних службовців, як і структура мотивації до цього виду професійної діяльності, є достатньо складною і різноманітною. Складність перш за все полягає в тому, що це специфічний вид управлінської діяльності, який висуває різноманітні вимоги до державних службовців залежно від їх посад, характеру та змісту роботи, яку вони виконують. У зв'язку з цим, мотивація державних службовців

включає в себе як професійні, так і управлінські мотиви, особливостям і засобам формування яких слід приділити значну увагу. Специфічність професійної діяльності державних службовців спричиняє і складність у формуванні мотивації професійної діяльності цієї категорії фахівців. Виникає необхідність у розробці програми, спрямованої на розвиток професійної й управлінської мотивації державних службовців як представників соціономічних професій.

Аналіз наукових досліджень і публікацій. За останнє століття вітчизняними вченими був закладений фундамент для розв'язання проблеми формування мотивації діяльності взагалі і професійної діяльності зокрема. О.М. Леонтьєвим, В.М. Мясіщевим, С.Л. Рубінштейном, Д.М. Узнадзе був розроблений понятійно-термінологічний апарат мотивації як психологічного утворення, також були визначені її структурні компоненти; В.К. Вілюнасом, Є.П. Ільїним, О.М. Леонтьєвим, М.Ш. Магомет-Еміновим вивчалися механізми мотивації; В.Г. Асєєвим, П.М. Якобсоном, А.І. Божовіч приділялась увага мотивації поведінки; В.С. Ільїн, А.К. Маркова, Т.А. Матіс, Г.І. Щукіна займалися питаннями дослідження і формування мотивації; окрему увагу у роботах С. Занюк, О.В. Сидоренко, В.О. Клімчук приділено формуванню мотивації у процесі тренінгу. Серед зарубіжних учених означеним проблемам приділяли увагу такі вчені, як Д. Аткинсон, К. Левін, Р. Олпорт, А. Маслоу, Ж. Ньютен, Х. Хеухаузен та ін.

Взагалі, мотивація повинна плануватися, організовуватися, контролюватися і постійно адаптуватися до умов, що змінюються. Одним із основних напрямів вдосконалення мотивації на сучасних підприємствах є створення комплексної системи нематеріального стимулювання. О.Б. Тихонова пропонує правила створення такої системи [9]: 1) створення соціальної політики організації (організація культурно-масових, спортивних заходів, додаткове навчання); 2) формування збалансованої системи соціально-психологічних методів мотивації персоналу; 3) створення і розвиток прихильності працівника своєму підприємству.

У психологічній науці виділяють два аспекти формування мотивації [7]: соціально-психологічний та особистісний. Соціально-психологічний аспект проблеми розвитку мотивації пов'язаний із впливом оточення та цілеспрямованим формуванням мотивації шляхом включення в професійну діяльність, а особистісний аспект – із власною активністю особистості та стимулюванням самодовільного розвитку професійних спонук. Особистісний аспект представлений роботами Дж. Аткинсона,

Д. Макклеланда, Р. де Чармса, Е. Дісі, Р. Раяна, Ф.І. Іващенко, О.Б. Гончарової. Соціально-психологічний аспект висвітлений у роботах таких учених, як О.К. Дусавицький, Л.К. Золотих, М.В. Матюхіна, А.К. Маркова, Т.О. Матіс.

В.О. Климчуком був знайдений метод, який дозволив використати переваги як соціально-психологічного, так і особистісного підходів [6]. Учений показав, як за допомогою методів соціально-психологічного підходу можна сприяти появі досвіду внутрішньо мотивованої поведінки, а за допомогою методів особистісного підходу – сприяти переходу набутих стратегій у сферу цінностей.

Треба зазначити, що від рівня мотивації співробітника, від його мотиваційних установок залежить як рівень виконання управлінських функцій, так і ефективність діяльності взагалі.

Так, А.М. Воєдило, вивчаючи особливості формування ефективного стилю управління, серед основних напрямків управлінської підготовки на перше місце вивів мотивацію до управління і самовдосконалення, тобто мотивацію до управлінської діяльності, та мотивацію до професійної діяльності (професійної компетентності) [4]. Поряд з цим учений виокремлює такі напрямки: підвищення адекватності самооцінки особистісних якостей, необхідних для ефективного управління; засвоєння психологічної моделі ефективного управлінської діяльності; озброєння досвідом вирішення конфліктних ситуацій; розвиток психолого-педагогічної спостережливості; підвищення компетентності у спілкуванні; оволодіння навичками психічної саморегуляції; підвищення інформативного обсягу психологічної підготовки; пріоритетне використання активних форм і методів навчання.

Основними методами підготовки працівників до ефективного управління, створення відповідної мотивації А.М. Воєдило визначає: моделювання ситуацій; навчання способам свідомого контролю негативних емоційних станів, психічної і фізичної втоми, пізнання себе, встановлення контакту, набуття ефективних способів прийому й передачі інформації; навчання умінню слухати та налагоджувати зворотний зв'язок; розвиток спостережливої сенситивності з метою розуміння емоційного стану і властивостей підлеглих. І як найбільш релевантні засоби формування ефективного управління і мотивації до управлінської діяльності виокремлює: 1) соціально-психологічний тренінг ділового спілкування і рефлексивно-емоційний тренінг; 2) заняття, що забезпечують максимальну активність управлінців у відтворенні

необхідних для ефективного управління засобів, способів їхнього впливу на підлеглих.

У науковій літературі, присвяченій дослідженню професійної діяльності державних службовців, наявні два підходи до підбору засобів і форм вивчення та розвитку їх професійної компетентності й мотивації. Кожен із підходів скерований на розв'язання певного кола задач, у зв'язку з чим має свої переваги й обмеження.

З позицій першого підходу керівники державних служб і відомств з їх професійними й особовими відмінностями виступають як певний феномен, який стає об'єктом наукової уваги. Основним методом роботи тут є тестовий з інтерпретацією результатів і визначенням феноменологічних характеристик професійної діяльності [1]. Винятковістю цього підходу стало проведення широкомасштабних досліджень із застосуванням стандартизованих методів. Проте є недоліки, наприклад, матеріали цієї групи мають більше констатуючих матеріалів і порівняно менше методичних.

Щодо другого підходу, то кінцевою метою здійснюваної роботи є проведення будь-яких змін. Форми і методи роботи з персоналом носять активізуючий діяльність працівників характер [7]. Найчастіше для цієї мети використовується комплекс організаційних, діагностичних і активізуючих методів, зокрема вивчення й оцінки професійної компетентності та мотивації працівників скеровані на те, щоб зточніше виявити тих людей, які найбільшою мірою відповідають вимогам посади, вже на етапі первинної співбесіди або найбільш відповідають для управлінської діяльності.

Мета статті. Визначити роль і місце інтерактивних технік у формуванні мотивації до професійної діяльності державних службовців.

Основні матеріали дослідження, обґрунтування отриманих наукових результатів. Одним із засобів забезпечення ефективної психологічної допомоги працівникам державної служби щодо формування мотивації до професійної діяльності є технологічний підхід. Основне його призначення полягає в розробці та впровадженні спеціальних психологічних технологій, спрямованих на вирішення конкретних проблем. На сьогоднішній день різноманітні технології мають широке використання. Особливо інтенсивно розробляються і втілюються в життя управлінські технології, які спрямовані, зокрема, на забезпечення продуктивної діяльності працівників в організації ефективної взаємодії управлінців і персоналу колективу, розвитку професійного

визначення управлінців, формування мотивації до професійної діяльності тощо.

У процесі реалізації технологічного підходу важливу роль відіграють інтерактивні техніки, які забезпечують активну міжособистісну взаємодію учасників занять і активізацію їх пізнавальної діяльності. Це досягається такими методами: спеціальним розміщенням учасників заняття; організацією їх спільної діяльності у парах, трійках та малих групах; організацією різних видів вербального та невербального спілкування; розв'язанням реальних професійних і навчальних проблем та ситуацій; забезпеченням зворотного зв'язку.

Інтерактивні техніки, що використовуються для підготовки управлінців, розвитку їх мотивації у зарубіжній і вітчизняній психологічній практиці можна поділити на дві групи: організаційно-спрямовуючі та змістовно-сміслові [5].

До групи організаційно-спрямовуючих технік відносять: організаційно-підготовчі техніки; вивчення очікувань учасників заняття щодо занять; спільну розробку правил групової роботи; форми роботи, які позитивно позначаються на активності учасників ("криголами"); створення малих груп (пар, трійок) та ін.

Основне призначення організаційно-спрямовуючих інтерактивних технік – залучення учасників заняття до виконання певних завдань, забезпечення початку і кінця заняття, здійснення послідовного переходу від однієї частини до іншої, створення комфортних умов діяльності для учасників занять і підтримання їх активності.

Мета змістовно-сміслових інтерактивних технік – це сприяння безпосередньо вирішенню цілей та завдань, поставлених перед заняттям (наприклад, аналіз змісту конкретного поняття, обґрунтування певних позицій та функцій, аналіз деяких особливостей тощо).

До групи змістовно-сміслових інтерактивних технік відносять: заповнення робочих листків; "мозкові штурми"; дискусії з відкритим кінцем; аналіз професійних (управлінських) ситуацій; рольові ігри; тренінги та ін.

Послідовність використання активних методів не є чітко визначеною. В одному випадку вони можуть використовуватися як підкріплення теоретичного матеріалу, в інших – "тема може розпочинатися з активних методів, під час проведення яких слухачі можуть зацікавитися тим чи іншим питанням, потім його детально розглянути в теоретичній частині заняття.

У процесі реалізації мотивації центральна роль відводиться організаційній культурі. Дуже важливо, яка поведінка співробітників підтримується, чи заохочується самостійність, чи відповідає робота цінностям, потребам, установкам і очікуванням співробітників.

На наш погляд, на рівень організаційної культури робить вплив рівень психологічної культури, психологічної підготовки як керівників різних рівнів, так і підлеглих. Саме формуванню психологічної культури державних службовців слід надати пильну увагу. З цією метою доцільно організувати систему навчання персоналу прийомом взаємодії з колегами, керівників – роботи з підлеглими і відвідувачами, а рядових співробітників роботи з відвідувачами.

Взагалі поняття “культура” є сферою духовного життя людини і включає в себе предметні результати її діяльності (зокрема професійної), індивідуальні особливості, які в цій діяльності виявляються: знання, уміння, навички, рівень інтелекту, моральний та етичний розвиток, світогляд, засоби і форми спілкування з людьми. Формування психологічної культури державних службовців як представників соціономічних професій здійснюється через формування професійної культури, професійної етики та моральної свідомості особистості.

Існуючі технології розвитку моральної свідомості державних службовців як управлінців, формування навичок етичної поведінки та етичних взаємовідносин спрямовані на придбання навичок щодо визначення рівня сформованості своєї моральної свідомості; здійснення морального вибору і застосування його до вирішення актуальної етичної дилеми; визначення основних кроків здійснення етичного вчинку; вміння оцінити поведінку колег і підлеглих у типових ситуаціях професійної діяльності; визначення істотних перешкод, що заважають у налагодженні етичних стосунків у колективі; об’єктивної оцінки причин виникнення етичних проблем; розробки оптимальних шляхів побудови етичних взаємин з іншими людьми [8].

Для формування вищезазначених чинників застосовується система тренінгових занять з формування професійної етики управлінців. У вітчизняній психологічній практиці цьому питанню достатню увагу приділила О.В. Вінославська, яка підкреслює, що в систему занять обов’язково повинні входити тренінг розвитку моральної свідомості управлінців, тренінг формування навичок етичної поведінки управлінця, тренінг побудови етичних відносин управлінця з іншими членами організації [3].

Водночас, варто відмітити, що кращі західні та вітчизняні компанії як найважливішу характеристику, що визначає рівень ефективності і конкурентоспроможності організації, розглядають прихильність персоналу даної організації. Внаслідок цього російські учені пропонують розробляти пропозиції з формування прихильності співробітників, виходячи із загальної схеми [9], в якій до одного блоку входять: довіра керівництву та прийнятими рішенням; високий рівень розвитку ділових і особистих якостей керівника; увага керівника до підлеглих і до їх проблем; ефективність системи стимулювання праці. До другого блоку входять: сприятливий моральний клімат; професійна перспектива, можливість самореалізації; сприятливі умови праці; соціальна захищеність працівників.

Акцент робиться на тому, що зазначені вище етапи прихильності співробітника до свого підприємству і створення єдиної системи нематеріального стимулювання повинні збільшити рівень мотивованості співробітників для підвищення ефективної діяльності організації.

Водночас розглядається проведення мотиваційного моніторингу як важливої складової реалізації функції мотивації й відзначає, що шляхом моніторингу може бути дана оцінка мотиваційного потенціалу персоналу організації; виявлені активні потреби працівників і області демотивації, що вимагають оперативного регулювання. За його результатами складаються рекомендації по зміні стратегії, структури і процедур мотивації персоналу. Також результати моніторингу можуть бути використані для: поліпшення діючої або формування нової системи стимулювання персоналу; розробки програм з навчання керівників прийомам мотивування тощо.

Безперечно, проведення мотиваційного моніторингу має величезне значення і приносить велику користь у плані оцінки мотивації співробітників. На наш погляд, використання результатів моніторингу в розвиваючих заняттях є доцільним і може також використовуватися як діагностичний компонент інтерактивної технології з формування мотивації.

Отже, існують різноманітні шляхи та способи формування мотивації до професійної й управлінської діяльності. Ознайомлення з чисельними психокорекційними програмами надає можливість створити розвивальну програму, спрямовану на розвиток мотивації до професійної діяльності державних службовців як представників соціономічних професій. Програма у своїй структурі має шість етапів, кожен з яких включає серію занять з

різноманітними рольовими іграми, проблемними ситуаціями, груповими дискусіями тощо.

Перший етап – організаційний. Його мета – знайомство учасників заняття, створення атмосфери довір'я і саморозкриття. На цьому етапі відбувається формулювання мети, знайомство з правилами поведінки в групі, вислови очікувань з приводу участі в заняттях. Основні методи цього етапу – це рольові ігри, психогімнастичні вправи, бесіди, дискусії. Основною частиною організаційного етапу є аналіз власного життя, визначення ролі мотивації професійної діяльності, прихованих бажань і очікувань.

Другий етап – діагностичний. Мета цього етапу – дослідження мотивацій державних службовців, визначення чинників, які впливають на мотивацію їх професійної діяльності. На цьому етапі основними діагностичними методами є: використання тестових методик для вивчення особливостей професійної та управлінської діяльності, мотивації професійної діяльності, індивідуально-психологічних особливостей фахівців. У процесі впровадження цього етапу створюються умови для осмислення певних проблем, які існують у діяльності державних службовців, актуалізуються потреби учасників занять у самопізнанні й самоаналізі власних особистісних та професійних якостей та ін.

Третій етап – мотиваційний. Його мета – “створення позитивного ставлення до участі у розвивальній програмі, спрямування на розвиток професійної мотивації, усвідомлення того, що мотивація впливає на ефективність діяльності. Основні методи, які використовуються на пропонованому етапі – це аналіз результатів діагностичного обстеження, бесіди, дискусії.

Четвертий етап – інформаційний (теоретичний). Цей етап має на меті ознайомлення з основами теорії мотивації й ціннісної регуляції діяльності, усвідомлення ролі мотивації в професійній діяльності, визначення впливу мотивації на успішність професійної діяльності. Досягається вона за допомогою міні-лекцій, бесід, розв'язання проблемних задач і рольового програвання проблемних ситуацій.

П'ятий етап – розвивальний. Його метою є визначення системи життєвих проблемних ситуацій, які успішно вирішуються при розвиненій професійній мотивації, розвиток чинників, які впливають на мотивацію державних службовців. На цьому етапі основними методами є рольові ігри, психогімнастичні вправи, аналіз управлінських (професійних) ситуацій. Пропоновані ситуації були розподілені за групами. Перша група ситуацій пов'язана зі змістом професійної діяльності, друга – з мотивацією

професійної діяльності, третя – зі спілкуванням з колегами та відвідувачами.

Шостий етап – діагностичний. Має на меті виявлення змін у мотиваційній сфері державних службовців, у їх ціннісних і кар'єрних орієнтаціях. Для цього учасники занять знову визначають особливості професійної та управлінської діяльності, мотивацію професійної діяльності, свої індивідуально-психологічні особливості.

Загалом комплекс занять, що пропонується, спрямований на розвиток у спеціалістів державної служби професійної та психологічної компетентності, психологічної культури; оволодіння певними соціально-психологічними знаннями, уміннями та навичками; розвиток у них здатності адекватно і повно пізнати себе та інших; оволодіння індивідуалізованим прийомом міжособистісного спілкування; розвиток здатності адекватно відображати психічні стани людини, її властивості та якості; пізнання групових феноменів та усвідомлення своєї причетності до міжособистісних ситуацій, що виникають.

Крім цього, метою занять є розвиток усвідомлення слухачами мотиваційних механізмів та створення таких умов, за яких у них повинні були актуалізуватися особисті мотиви. Це має сприяти формуванню у державних службовців усвідомлення своєї мотивації, дозволить навчитися керувати нею і завдяки цьому бути більш ефективним.

Також комплекс занять передбачає відпрацьовування у слухачів уміння проектувати та реалізовувати способи актуалізації у них необхідних мотивів професійного вдосконалення; вміння аналізувати реальні мотиваційні проблеми та формувати стратегії зі створення необхідної мотивації у конкретного співробітника; навчити спеціалістів ставити цілі на майбутнє та знаходити шляхи для їх здійснення.

Висновки. Загалом варто зазначити, що інтерактивні техніки є одним із засобів реалізації технологічного підходу в роботі з працівниками державної служби.

Зазвичай для підготовки управлінців, розвитку їх мотивації у закордонній і вітчизняній психологічній практиці використовують організаційно-спрямовуючі та змістовно-сміслові техніки.

Сучасні вчені виокремлюють низку чинників, які впливають на розвиток професійної й управлінської мотивації. Серед них необхідно назвати рівень психологічної та організаційної культури фахівців, рівень професійної та управлінської етики, прихильність персоналу даної організації, стиль управління, діяльності,

мотивацію до самовдосконалення, компетентність у спілкуванні, розвиток особистісних якостей тощо.

Існують різноманітні шляхи та способи формування мотивації до професійної й управлінської діяльності, але у зв'язку з тим, що професійна діяльність державних службовців є мало дослідженою, наукових розробок з формування мотивації до цього виду професійної діяльності не так багато. У зв'язку з цим виникла необхідність створення розвивальної програми, спрямованої на розвиток мотивації до професійної діяльності державних службовців. Подальша робота полягає у впровадженні цієї програми для розвитку професійної та управлінської мотивації державних службовців як представників соціономічних професій.

Список використаних джерел

1. Базаров Т.Ю. Социально-психологические методы и технологии управления персоналом организации: Учеб.-метод. пособие / Т.Ю. Базаров. – М.: Ин-т повышения квалификации гос. служащих, 2000. – 159 с.
2. Винославська О.В. Етичні засади розвитку особистості менеджера зовнішньоекономічної діяльності / О.В. Винославська / Збірник наукових праць викладачів і аспірантів факультету менеджменту та маркетингу НТУУ “КПІ”. – Київ: Видавництво “Політехніка”, 2002. – С. 363-371.
3. Винославська О.В. Психологічний супровід управління персоналом у комерційних організаціях / О.В. Винославська // Актуальні проблеми психології. Том 1: Економічна психологія. Психологія управління. Організаційна психологія: Зб. наукових праць Інституту психології ім. Г.С. Костюка АПН України / За ред. С.Д. Максименка, Л.М. Карамушки. – К.: Міленіум, 2004. – Вип. 12. – С. 148-151.
4. Воедило А.М. Психологічні особливості формування ефективного стилю управління в начальників навчальних прикордонних підрозділів: автореф. дис. на здобуття наук. ступеня канд. психол. наук : спец. 19.00.09 „Психологія діяльності в особливих умовах” / А.М. Воедило. – Хмельницький, 2006. – 24 с.
5. Карамушка Л.М., Залигіна М.П. Види інтерактивних технік та особливості їх застосування у підготовці менеджерів та працівників організацій / Л.М. Карамушка, М.П. Залигіна // Актуальні проблеми психології. Том 1: Соціальна психологія. Психологія управління. Організаційна психологія. – К.: Інститут психології ім. Г.С. Костюка АПН України, 2002. – Ч. 6. – С. 275-284.

6. Климчук В.А. Тренинг внутренней мотивации / В.А.Климчук. – СПб.: речь, 2006. – 76 с.
7. Моргунов Е.Б. Управление персоналом: исследование, оценка, обучение / Е.Б.Моргунов. – М.: Бизнес-школа, 2000. – 264 с.
8. Технології роботи організаційних психологів: Навч. посіб. для студентів вищ. навч. закл. та слухачів ін-тів післядиплом. освіти / [Наук. ред. Л.М. Карамушка.] – К.: Фірма “ІНКОС”, 2005. – 366 с.
9. Тихонова О.Б. Механизмы и факторы развития мотивационной функции управления в современных условиях: Дис. ... канд. экон. наук: спец. 08.00.05 “Экономика и управление народным хозяйством: теория управления экономическими системами” / О.Б. Тихонова. – Ставрополь, 2007. – 28 с.

In the article analysis of main interactive techniques used in psychological science is given. Their role in the forming of motivational factors of professional and managing activity is studied. The program of professional motivation’development of state employees like representatives of socionomical professions is suggested.

Key words: professional activity, socionomical professions, civil servants, professional motivation, administrative motivation, technological approach, interactive techniques, psychological technologies, developing program.

Отримано: 24.12.2009

УДК 159.922.8

О.О. Прокоф’єва

Особливості класифікації суб’єктів і об’єктів маніпулятивних взаємин у юнацькому віці

У статті розглядається запропонована автором класифікація суб’єктів і об’єктів маніпулятивних міжособистісних стосунків. Описано чотири типи маніпуляторів (“розпорядник”, “контролер”, “опікун”, “тихоня”) і три типи об’єктів маніпуляції (“безтурботний”, “консерватор”, “тривожно-імпульсивний”). Автор наводить результати