

УДК 35.08:159.944

С. І. СОКОЛОВСЬКИЙ

**КОНЦЕПТУАЛЬНІ ПІДХОДИ ДО ПІДВИЩЕННЯ
ПРОФЕСІЙНОЇ ПРАЦЕЗДАТНОСТІ ДЕРЖАВНИХ СЛУЖБОВЦІВ
ЧЕРЕЗ ЗАЛУЧЕННЯ ПСИХОФІЗІОЛОГІЧНОГО ПОТЕНЦІАЛУ
ОСОБИ І ГРУПИ**

Розкрито особливості формування та реалізації теоретичних засад змісту кадрової політики та проблеми кадрового забезпечення органів державної служби крізь призму психофізіологічного потенціалу професійної групи державних службовців, розробку на цій основі рекомендацій і пропозицій.

Theoretical base of personnel policy contents forming and realization characteristics, people ware problems of public administration authorities through the psychophysiological potential prism of public servants professional group, recommendations and propositions elaboration on this base are disclosed.

Ключові слова: потенціал; психофізіологічний потенціал; навколишнє середовище; професійна група; державний службовець.

Актуальність проблеми модернізації державної служби як інструменту державного управління зумовлена становленням України як розвиненої, демократичної, правової держави соціального спрямування, що вимагає створення ефективної системи державного управління, постійного пошуку нових підходів до формування професійної служби, оновлення змісту діяльності органів державного управління, гармонізації відносин між державою та населенням, усіма інститутами громадянського суспільства, підвищення престижу органів публічного адміністрування. Удосконалення державної кадрової політики – об’єктивний пріоритет української держави.

На сьогодні опубліковано значну кількість робіт, в яких проаналізовано проблеми кадрової політики. У роботах В. Авер’янова, Г. Атаманчука, О. Воронька, С. Дубенко, Н. Нижник, С. Серьогіна, В. Цветкова, Г. Фокіна, С. Хохлова здійснено наукове обґрунтування основних принципів кадрової політики, системи кадрової роботи, системно досліджено проблеми теорії та практики кадрового менеджменту в державному управлінні, окреслено підходи до відтворення кадрового складу органів влади. Разом з тим проблема забезпечення умов життєдіяльності і збереження працездатності людини в контексті державної кадрової політики якщо й розглядалася, то мала вузькопрофесійну спрямованість, передусім стосовно професій, пов’язаних з ризиком: шахтарі, будівельники, металурги, працівники атомних станцій та ін. На часі постановка проблеми працездатності особливої соціально-професійної групи – державних службовців, діяльність якої значною мірою визначає ефективність усього суспільного виробництва.

Аналіз сучасної літератури з розробки проблеми життєдіяльності й працездатності людини дозволяє зробити висновок про необхідність пошуку інтегрального параметра, що характеризує здатність професійних (соціальних) груп протистояти несприятливим ефектам, викликаних новітніми змінами навколишнього середовища, та розробки необхідних заходів для подолання наслідків глобальних змін.

З огляду на актуальність, об'єктивну складність теоретичних засад змісту кадрової політики та проблем кадрового забезпечення органів державної служби метою даної статті є розкриття особливостей їх формування та реалізації крізь призму концепції психофізіологічного потенціалу професійної групи державних службовців, розробку на цій основі рекомендацій і пропозицій.

Відомо, що навколишнє середовище, в якому державний службовець виконує досить відповідальну роботу, є різко еволюційно неадекватним (збурюючим), на відміну від еволюційно адекватного, за якого виникла біологічна форма життя, формувалася та удосконалювався організм людини, її інтелектуальні та психічні якості. Фізичні фактори (радіаційні та електромагнітні поля), хімічне оточення, створене технічним прогресом, зміни антропогенного характеру [11] істотно перевищують еволюційно адекватні межі і є ворожими щодо організму людини та його обмінних процесів [1, с. 57]. Соціально й емоційно стресові фактори, різко окреслене несприятливе інформаційно-емоційне середовище настільки руйнівним чином діють на всі аспекти функціонування організму та психіку людини, що можливий вихід показників функціонування систем організму з діапазону норми, тобто його розбалансування.

Сценарії таких змін передбачають мобілізацію зусиль держави на проведення заходів соціального, технологічного й економічного характеру, спрямованих як на запобігання змін, так і на збереження здоров'я, працездатності й життєдіяльності соціальних груп сучасного українського суспільства. Тому вкрай потрібні нові підходи до пошуку інтегральних параметрів, що дозволять визначати здатність людини, соціальної або професійної групи, колективу, співтовариства, суспільства в цілому успішно боротися з дедалі більш загрозливими змінами навколишнього середовища. Для вироблення підходів до розв'язання цієї проблеми логічно вдатися до системного підходу, як засобу розгляду будь-якої організації як сукупності людей, структур, завдань і технологій, орієнтованих на досягнення цілей в умовах середовища, що змінюється. Такий підхід найбільш повною мірою задовольняє пошуку шляхів підвищення функціональних можливостей державних службовців та стійкості їх професійної групи.

По-перше, для оцінки функціональних можливостей державного службовця логічно розглядати такі ознаки: 1) медико-біологічні характеристики; 2) соціально-трудоий потенціал; 3) пасіонарність; 4) життєвий потенціал; 5) психологічні та соціальні компоненти особистості; 6) синергетичну взаємодію зазначених вище факторів.

Але проблема полягає в тому, що вивчення здатності опору соціальної або професійної групи, колективу, співтовариства до загрозливих змін навколишнього середовища реалізуються за допомогою виключно статистичного підходу, коли

групу характеризують за результатами аналізу різного роду гістограм, загальноприйнятих характеристик, розроблених, головним чином, для оцінки окремо взятої людини, таких як функціональний стан, адаптаційна здатність, фізіологічні резерви, психологічна стійкість особистості, психофізіологічний потенціал як синонім працездатності людини [8], що, на нашу думку, є недостатнім. Зазначимо, що під загальноприйнятим розумінням працездатності як потенційної можливості людини розуміють можливість виконувати трудову діяльність протягом заданого часу і з певною ефективністю. Це визначення, досить прийнятне для характеристики індивіда, не може бути повністю поширене на групу, співтовариство або суспільство, оскільки всередині них діє свобода вибору, усвідомленість завдань представників організації як єдиного цілого, цілеспрямованість дій основних елементів групи. Наприклад, комплекс таких факторів, що визначають здатність етносу здійснювати об'єктивно оптимальні дії, спрямовані на досягнення загальної мети, до яких входить завдання протистояння і запобігання глобальним змінам, був визначений Л. Гумільовим [4] як пасіонарність, тобто деяка соціальна енергія, спрямована на зімкнення, посилення й розвиток етносу. Виходячи з положень В. Вернадського, поняття “благополуччя” і “пасіонарність” за багатьма позиціями відображають протилежні змісти й можна вважати пасіонарність і працездатність похідними психофізіологічного потенціалу.

Відомо, що в суспільних науках термін “потенціал” використовують досить часто. У сучасній науковій літературі запропоновано поняття життєвого потенціалу, що збігається зі змістом поняття “рівень здоров'я” або “здоров'я населення” як єдиного для оцінки життєвого потенціалу, що відповідно до визначення Всесвітньої організації охорони здоров'я трактується як стан “повного фізичного, духовного і соціального благополуччя [Там же, с. 8]”. Уведено такі поняття: “соціальний потенціал” [12, с. 42], “трудова потенція” [14, с. 42], “особистісний потенціал працівника” [8, с. 22]. У дослідженнях соціально-демографічної спрямованості вживається термін “якісний потенціал населення” – своєрідний синонім “якості населення” [5, с. 34–42]. П. Капиця, який запропонував цей термін, під соціально-трудова потенціалом розуміє комплекс соціально-психологічних і медико-генетичних характеристик життєдіяльності людей [6, с. 449–454]. Пристосувальні можливості популяції в антропології називають “адаптивним потенціалом” [2, с. 64–78]. Розглядаючи проблеми фізіології праці, що виникають при переході від народного господарства до ринкових відносин, В. Медведєв та Г. Зараківський запропонували визначення “особистісно-фізіологічний потенціал” [10, с. 5], а В. Медведєв, А. Мар'янович та В. Авер'янов запропонували термін “психофізіологічний потенціал” [7, с. 102–109]. У спеціальній літературі [8, с. 5–14] показано, що психофізіологічний потенціал можна розглядати як фактор стійкості популяції в умовах глобальних змін природного середовища. Але закономірності, встановлені у фізіології й психології праці, показують, що поведінка людей, їх стійкість до впливу глобальних змін, характер і форма колективної відповіді визначаються й низкою інших факторів, наприклад адаптоспроможністю, характером психологічних установок, особливостями регуляції фізіологічних механізмів, ступенем усвідомленості ситуації, вмотивованістю тощо. Відомо, що діяльність у багатьох випадках може й навіть повинна відбуватися всупереч

“благополуччю”. Більше того, відповідно до концепції В. Вернадського про ноосферу, благополуччя симетрично протистоїть тенденції розвитку, і в умовах ноосфери можуть виникати колізії, коли найбільш благополучні екологічні елементи виявляються найуразливішими. Сукупність цих характеристик і є психофізіологічним потенціалом, що включає здоров’я населення та культурно-обумовлені якості особистості й суспільства. Тому життєдіяльність соціальної групи в усіх її численних проявах є реалізацією життєвого потенціалу в конкретних умовах природного й соціального середовища й наявних засобів діяльності.

Розглянемо більш докладно сутність і структуру психофізіологічного потенціалу як цілісної характеристики професійної групи державних службовців, яку з певними обмеженнями можна розглядати як соціально-біологічний об’єкт, що володіє певною специфікою стосовно складових її елементів – індивідуумів (рисунок). Виходячи з системного підходу, група виступає системою, що має низку нових властивостей, які відсутні в будь-якій складовій ланці цієї системи. Важливою властивістю цієї системи є те, що її функціонування змінює властивості та характеристики суб’єктів, що утворюють цю систему.



Рисунок. Схема цілісної характеристики професійної групи державних службовців

Один з можливих підходів для вирішення цієї проблеми може бути вирішено за допомогою залучення парадигми психофізіологічного потенціалу індивідуума й групи. Близьке до цього поняття “індивідуально-фізіологічний потенціал” запропоноване Г. Медведєвим та Г. Зараковським під час розгляду проблем фізіології праці, які виникають при переході народного господарства до ринкових відносин [10], де психофізіологічний потенціал виступає як деяка інтегральна якість групи, народу, суспільства, що визначає їх можливість знайти й реалізувати найкращі рішення під час виникнення критичних ситуацій.

У загальному плані психофізіологічний потенціал соціальних (професійних) груп може реалізовуватися в двох принципово різних поведінкових реакціях.

Перша полягає у формуванні в суспільній свідомості конструктивної ідеї та психологічної установки на життєву необхідність спільного подолання виниклої небезпеки, мобілізацію до активної дії, готовність відмовитись від антагоністичних групових інтересів та індивідуальних благ заради досягнення єдиної мети.

Друга тенденція – розпад єдиної самосвідомості групи на суперечливі течії, формування неконструктивних групових установок агресивно-егоїстичного або пасивно-вичікувального типу, на поведіння, спрямоване на рішення приватних завдань в інтересах окремих олігархічних груп.

Тому завдання прогнозування фізіологічних і соціально-психологічних ефектів глобальних змін значною мірою зводиться до прогнозування рівня психофізіологічного потенціалу як оцінки співвідношення психофізіологічного потенціалу суспільства та його соціальних (професійних) груп з загрозою глобальних змін навколишнього середовища, а можливі практичні пропозиції повинні бути спрямовані на збереження або підвищення цього потенціалу. Початковим завданням у вирішенні цієї проблеми є визначення сутності психофізіологічного потенціалу й пошук індикаторів, за якими можна його оцінювати.

Однак при цьому мається на увазі якась стабільність зовнішніх характеристик і умовність трактування зрозумілої життєдіяльності й благополуччя. Сутність усіх розглянутих понять зводиться до визначення деяких сукупних можливостей людей здійснювати свою діяльність на вузькій групі характеристик, що не розкриває сторони життя групи або суспільства.

З метою оцінки можливої стійкості людини як члена суспільства до змін навколишнього середовища і прогнозування реакції на ці зміни варто ввести інтегральну характеристику властивостей системи за рівнями: людина – групи – співтовариство – суспільство, що визначає його (або їх) здатність до реалізації мети, що стоїть перед кожним рівнем ієрархії цієї системи, тобто “життєвий потенціал (людини, групи, співтовариства, суспільства)”.

Зазначимо, що загальною метою є не тільки виживання, але й духовна самореалізація, збільшення можливості збереження повноцінного життя та задоволення потреб за будь-якої динаміки зовнішніх умов у нескінченній тимчасовій перспективі. Тому життєвий потенціал групи або суспільства можна визначити як інтегральну властивість зберігати біологічну і духовно-психологічну життєздатність та здійснювати перетворюючу діяльність, спрямовану на просування до загальної мети.

Розглядаючи структуру фізіологічного компонента психофізіологічного потенціалу на індивідуальному рівні, можна виділити такі його складові: енергетичні можливості організму, пластичні, функціонально-регуляторні, адаптаційно-захисні. Показники цих компонентів відомі [7]. Фізіологічний компонент психофізіологічного потенціалу є тим доповненням до рівня здоров'я, що складається з фізіологічних резервів організму й адаптоспроможності. Заслуговує на увагу пропозиція колективу дослідників на чолі з Ю. Мазуриним оцінювати можливості людини (вони називають її гомеостатичним потенціалом) за показниками інтенсивності обміну речовин [9]. Перехід від індивідуальних характеристик фізіологічних можливостей людини до групових може бути зроблений шляхом зваженого статистичного усереднення з урахуванням рольових функцій членів групи.

Психологічний компонент психофізіологічного потенціалу професійної групи державних службовців визначається, насамперед, загальними світоглядними установками, реалізованими через групову ідеологію. До нього також входять: соціальний характер, особливості державної служби, інтелект, психічний стан групи.

За визначенням Е. Фрома, характер як індивідуальний, так і соціальний (тобто групи, суспільства) – це "...специфічний спосіб, за допомогою якого енергія спрямовується в певне русло... . Функція соціального характеру полягає в тім, щоб формувати й направляти людську енергію усередині даного суспільства... так, щоб при виборі способу поведінки не доводилося усвідомлювати прийнятого рішення, ... щоб людям хотілося б діяти так, як вони повинні діяти". У такий спосіб під характером розуміється "деяке складне психічне утворення, що визначає спрямованість сприйняття навколишнього світу й спосіб поведінки на підсвідомому рівні [15, с. 130]" (Пер. наш. – С. С.).

За аналогією із соціальним характером можна говорити й про соціальний інтелект, і про психічний стан групи. Але ці характеристики – не простий результат статистичного додавання окремих якостей індивідуумів, що входять у групу. Так, формування згуртованої групи відбувається шляхом деякої трансформації й узгодження індивідуальних рис характеру членів групи, а в трансформації індивідуальних характерів і інтелектів у групі грають такі фактори груп, як позиція і активність формальних та неформальних лідерів, структура влади, структура відповідальності, економічна й соціальна структура і ряд інших соціальних факторів. Стосовно групових психічних станів можна виділити такі, як психологічна атмосфера, що залежить від згуртованості груп і домінуючого настрою, стан фрустрації, апатії й інші добре відомі стани.

Необхідно відзначити ще одну специфічну особливість групового психофізіологічного потенціалу (стосовно як окремих особистостей, так і співтовариств та суспільства) – його можна формувати свідомо, підбираючи певний склад професійної групи. Психофізіологічний потенціал професійної групи не є просто деякою сумою або середнім значенням властивостей, що об'єдналися в групу. Рівень психофізіологічного потенціалу істотно залежить від відносної

кількості людей різного типу в групі, від розподілу ролей членів групи, від того, якими якостями володіють особи, що виконують ролі лідерів, генераторів ідей, критиків, виконавців тощо.

Зрозуміло, щоб сформувати професійну групу з оптимальним за психофізіологічною типологією складом людей, наприклад при підборі державних службовців, необхідно мати популяцію населення, з якої можна вибирати. І якщо з тих чи інших причин знижується рівень фізіологічної й психологічної якості населення в цілому, то формування окремих професійних груп з високим потенціалом стає проблематичним, а при глобальних змінах навколишнього середовища та соціально-економічних і демографічних проблем саме таке масове зниження кількості осіб з високим індивідуальним потенціалом може стати реальністю.

На нашу думку, проаналізувати необхідно ще одне джерело формування психофізіологічного потенціалу – спадковість. Обумовлена генотипом типологія населення України досить стабільна. Суспільство, що має високий психофізіологічний потенціал, володіє й високою здатністю до самозбереження в екстремальних умовах. Але варто враховувати, що стан хронічного стресу населення в умовах несприятливих впливів вищезгаданих змін на фоні генних мутацій, викликаних аварією на Чорнобильській АЕС та станом навколишнього середовища в Україні, може сприяти збільшенню частоти мутацій. Тобто вплив факторів, про які говорилося вище, на населення буде тим менше, чим вище виявиться психофізіологічний потенціал цього населення.

На груповому рівні інтегральний ефект впливу всіх факторів на державного службовця буде виявлятися як наслідок зміни психофізіологічного потенціалу суспільства в цілому. Залежно від того, як зміниться цей потенціал за інших рівних умов, поведінка професійної групи державних службовців буде різною – раціональною або нераціональною.

Але можуть бути й інші реакції (підвищена тривожність, депресія тощо): не тільки вплив реальних або уявлених глобальних змін на психічний і фізіологічний стан людей, але й активна відповідь можновладців і державних службовців на складну ситуацію. Прийняття ними управлінських рішень і поведінки як ініціативного, пасіонарного (згідно з термінологією Л. Гумільова [3]) типу, як і вибір пасивної, реактивної ролі, визначається багатьма факторами. Їх аналіз являє собою надзвичайно складне міждисциплінарне завдання, що має вирішуватися за допомогою ефективної політики державного управління в Україні. Зрозуміло, що таке завдання є актуальним для будь-якого суспільства, незалежно від загрози глобальних змін, рівня державного управління, свідомості населення і найважливішим напрямком для попередження небажаних фізіологічних і соціально-психологічних ефектів для підвищення психофізіологічного потенціалу людських ресурсів.

З урахуванням широкого розмаїття факторів, що негативно впливають на організм людини, система заходів, спрямованих на відновлення здоров'я людини, також повинна бути багатосторонньою та комплексною. Така умова є обов'язковою

при корегуванні функціонального стану організму працівників соціально значущих професій і осіб з високим рівнем посадової відповідальності, оскільки від прийняття або неприйняття відповідних корегуючих дій залежить функціональний стан, адаптаційна здатність, фізіологічні резерви, психологічна стійкість особи та в результаті – соціально-трудовий потенціал суспільства.

Тому для напрямку компенсаторно-профілактичних заходів потрібно визначити стратегію підвищення й підтримки на високому рівні психофізіологічного потенціалу населення України і, зокрема, професійної групи державних службовців. Цей напрямок може бути реалізовано поетапно: 1 етап – конкретизувати структуру психофізіологічного потенціалу, розробити систему індикаторів і показників, визначити методи їх оцінки; 2 етап – провести первісну оцінку значень цього потенціалу з наступним переходом на моніторинг показників психофізіологічного потенціалу поряд з моніторингом показників здоров'я; 3 етап – розробити ефективні способи підвищення цього потенціалу.

Основними практичними напрямками можуть бути такі:

1. Формувати в населення України психологічну установку на опір реальній небезпеці від можливих глобальних змін у випадку неприйняття заходів, що передбачає внесення коректив у методику інформування населення.

2. Розробити поетапні прогнози, розраховані на 15 – 20 років. Це, як показали соціально-психологічні дослідження, той період попередження, на який ще здатні емоційно реагувати люди [13].

3. Увести в існуючу систему вітчизняної екологічної освіти спеціальну програму про фізіологічні і соціально-психологічні ефекти глобальних змін оточуючого середовища.

4. Передбачити в системі фахової освіти державних службовців навчальну програму з профілактики професійного вигорання та рекреаційних навичок для подолання негативних ефектів глобальних змін оточуючого середовища

5. Запровадити відомчу програму моніторингу функціонального стану державних службовців в системі кадрового менеджменту державної служби.

6. Рекомендувати державним органам влади України сформуванню державну управлінську структуру з питань людських ресурсів з правом розробки і подання законодавчих ініціатив щодо всіх рівнів загроз системного характеру, пов'язаних з “людським фактором” (за прикладом “Лабораторії національного характеру населення” (США), яка здійснює експертизу проектів усіх державних актів на предмет очікуваних реакцій населення країни). В Україні ці питання, як правило, вирішуються ізольовано, тому є труднощі в прогнозуванні й вживанні діючих заходів стосовно трудових ресурсів, комплектуванні державної служби України, Збройних сил тощо.

Література:

1. Агаджанян Н. А. Экология и здоровье человека / Н. А. Агаджанян // Вестн. новых мед. технологий. – 1996. – Т. III. – № 2. – С. 52–57.
2. Алексеева Т. И. Адаптивные процессы в популяциях человека / Т. И. Алексеева. – М. : Изд-во МГУ, 1986. – 216 с.

3. Гумилев Л. Н. От Руси к России. Очерки этнической истории / Л. Н. Гумилев. – М. : Экспресс, 1992. – 336 с.
4. Здоровье для всех к 2000 году. Глобальная стратегия ВОЗ. – Женева : Изд-во ВОЗ, 1981. – 106 с.
5. Здоровье и продолжительность жизни. – М. : Ин-т соц.-экон. проблем народонаселения ; РАН, 1993. – Вып. 7. – (Серия “Демография и социология”).
6. Капица П. Л. Эксперимент. Теория. Практика / П. Л. Капица. – М. : Наука, 1981. – 495 с.
7. Компоненты адаптационного процесса / В. И. Медведев, А. Г. Марьянович, В. С. Аверьянов [и др.]. – Л. : Наука, 1984. – 110 с.
8. Личностный потенциал работника: проблемы формирования и развития / под ред. В. Т. Нестерова, Л. И. Иванько. – М. : Наука, 1987. – 227 с.
9. Мазурин Ю. В. Гомеостатический потенциал и биологический возраст человека / Ю. В. Мазурин, В. А. Пономаренко, Г. П. Ступиков. – М. : Медицина, 1991. – 48 с.
10. Медведев Г. М. Переход от командной к рыночной экономике и проблемы физиологии труда / Г. М. Медведев, Г. М. Зараковский // Физиология человека. – 1992. – Т. 18. – № 1. – С. 5.
11. Моисеев Н. Н. Природный фактор и кризисы цивилизации / Н. Н. Моисеев // Соц.-полит. журн. – 1993. – № 9 – 10. – С. 92.
12. Назимова А. К. Социальный потенциал трудового коллектива. Рабочий класс и современный мир. – 1981. – № 1.
13. Психологические аспекты глобальных изменений в окружающей среде / отв. ред. К. Павлик, В. Носуленко ; пер. с англ. – М. : Начала-Пресс (Науч. центр информ.-вычислит. сетей – ИБСАН). – М., 1992. – 128 с.
14. Сергеева Г. П. Трудовой потенциал страны / Г. П. Сергеева, Л. С. Чижова. – М., 1982.
15. Фромм Э. Душа человека / Э. Фромм. – М. : Республика, 1992. – 430 с.

Надійшла до редколегії 20.07.2009 р.