

Психологія управління у структурах державного управління та місцевого самоврядування, в процесі впровадження децентралізації в Україні

Олена Сімоненко

аспірант кафедри психології,

ВНЗ «Університет економіки та права «КРОК», м. Київ, Україна,

ORCID: 0000-0001-8103-8999

Психологія управління-молода наука, яка зародилась на перехресті декількох психологічних дисциплін. Вона розвивається і функціонує поруч із наукою про державне управління, соціологією, політологією, філософією та іншими науками, які так чи інакше спрямовані на вивчення проблематики управління муніципальними та державними інституціями, підприємствами та бізнесом. Особливими є її взаємозв'язки з дисциплінами з державного управління, психологією особистості, соціальною психологією, психологією кар'єри, економічною психологією та психологією бізнесу, збагачуючи водночас їх своїми спостереженнями й узагальненнями.

Особливо важливим постало питання вивчення психології управління сьогодні, коли в Україні активно запроваджуються реформи адміністративно-територіального устрою та територіальної організації влади, пов'язані передачею владних повноважень за принципом субсидіарності на відповідні рівні влади, де управлінці мають бути готовими виконувати свої завдання.

Останню чверть століття децентралізація визначає важливу тенденцією змін у державному управлінні у переважній більшості країн світу. Найбільш динамічними ці зміни відбуваються в Європі, де децентралізація запроваджена як процес регіональної уніфікації, в результаті чого принцип субсидіарності став загальним організаційним принципом, що поєднує публічне врядування (governance) на транснаціональному, національному, регіональному та місцевому рівнях. Втілюючись у суспільстві у різноманітних формах, децентралізація у більшості випадків «розпорошує» владу, яка первинно концентрувалася на центральному рівні, сприяючи досягненню цілей суспільства, до реалізації яких залучаються регіональні та місцеві органи влади, а саме головне-громадяни країни.

Починаючи із 2014 року реформа місцевого самоврядування та територіальної організації влади, або Децентралізація активно впроваджується в Україні. У квітні 2014 року Уряд схвалив основний концептуальний документ-Концепцію реформування місцевого самоврядування та територіальної організації влади [1]. Після цього був затверджений План заходів щодо її реалізації і у 2015 році Верховною Радою України був схвалений Закон України «Про добровільне об'єднання територіальних громад», який дав старт реформі місцевого самоврядування та територіальної організації влади [2].

Протягом 2014-2019 років тривав процес добровільного об'єднання територіальних громад. Як результат, станом на травень 2020 року було створено 982 об'єднані територіальні громади, до складу яких увійшли близько 4500

колишніх місцевих рад.

2020 рік став ключовим у питанні формування базового рівня місцевого самоврядування: 12 червня 2020 року Уряд затвердив новий адміністративно-територіальний устрій базового рівня. Відповідно до розпоряджень Кабінету Міністрів, в Україні сформовано 1469 територіальних громад, які покриватимуть усю територію країни.

17 липня 2020 року Верховна Рада України прийняла Постанову № 3650 «Про утворення та ліквідацію районів». Згідно з документом в Україні налічується 136 районів. Старі 490 районів парламент ліквідував.

15 липня 2020 року Верховна Рада України прийняла постанову 3809 про призначення чергових місцевих виборів на 25 жовтня 2020 року, 16 липня Верховна Рада України прийняла зміни до виборчого законодавства і 25 жовтня 2020 року в Україні пройшли місцеві вибори на новій територіальній основі громад і районів.

Усе це створило стійке підґрунтя для наступних кроків реформи місцевого самоврядування, а також сприяло прискоренню реформ у сфері охорони здоров'я, освіти, культури, соціальних послуг, енергоефективності та інших секторах.

У результаті повноваження між рівнями управління повинні бути розмежовані за принципом субсидіарності. Мешканці громад мають бути забезпечені механізмами та інструментами впливу на місцеву владу та участі у прийнятті рішень.

Це завдання щодо передачі повноважень на відповідний рівень влади за принципом субсидіарності, яка має бути спроможною виконувати ці повноваження і є другою, основною, сутнісною частиною реформи місцевого самоврядування та територіальної організації влади.

В ідеальній моделі достатності фінансових ресурсів, разом із повноваженнями, на новий відповідний рівень влади передаються ресурси, необхідні для виконання цих повноважень, в т.ч. щодо розвитку інфраструктури та надання різноманітних соціальних послуг.

Важливим ресурсом для виконання нових повноважень є кадри, з відповідними знаннями, досвідом та компетенціями. Особливу роль на такому етапі трансформації грають керівники відповідних органів влади та місцевого самоврядування [6].

Від рівня професійної компетентності керівників державної служби та місцевого самоврядування та значною мірою, від їх особистісних якостей залежить ефективне функціонування органів державної влади та органів місцевого самоврядування і, як наслідок, результати проведених в країні реформ.

Для професійної діяльності керівників державної служби характерна необхідність чітко діяти відповідно до комплексу варіативних нормативних приписів і законодавчих актів, що породжує проблеми співвідношення чітко регламентованої професійної діяльності та потребою в подальшому особистісно-професійному розвитку, прагненням до ініціативи і активності.

Дослідженню особливостей соціально-психологічного клімату приділяли

увагу такі вітчизняні вчені: Андрєєва Г., Воронов О., Задорожній Г., Колот А., Карамушка Л., Свинецкий А., Шепель В. [3], [5], [7].

У вітчизняній соціальній психології вперше термін «психологічний клімат» використовував Н. Мансуров. Багато вчених-психологів наголошують на необхідності проведення дослідження структури особистісних якостей керівників державної служби та місцевого самоврядування при визначенні вимог до їх особистостей з метою вирішення подібних проблем.

Державна служба, як і будь-який вид, служби має свої відмінні риси і займає певне місце в суспільстві. Її особливість полягає в масштабах діяльності-вона охоплює все суспільство в цілому [8].

Сучасна політика України спрямована на зміцнення державного ладу, що актуалізує підвищений інтерес дослідників до проблем статусу держслужбовців, їх професійному рівню та ефективності діяльності. В сучасних умовах на державну службу необхідно залучати талановитих та ініціативних людей, з професійним потенціалом, що задовольняє високим психологічним і моральним вимогам.

Саме тому, психологія управління, яка отримала багато засадних принципів від загальної психології щодо характеру, здібностей, функціонування психічних процесів людини (волі, емоцій, уявлень тощо) є дуже важливим елементом при дослідженні психологічної структури особистості державного службовця. Вона дозволяє вивчати загальні й специфічні закономірності психіки, забезпечує психологію управління своїми знаннями, конкретними спостереженнями, узагальненнями й міркуваннями. Використовуючи ці набутки, психологія управління визначає особистісно-індивідуальні передумови ефективною управлінської діяльності, виробляє типологію керівників і науково обґрунтовані методики діагностики їх особистісних якостей.

Ключові слова: психологія управління; передача владних повноважень, соціально-психологічний клімат, професійна компетентність; керівники державної служби.

Список використаних джерел

1. Про схвалення Концепції реформування місцевого самоврядування та територіальної організації влади в Україні від 1 квітня 2014 р. № 333-р. [Електронний ресурс]. Розпорядження Кабінету Міністрів України від 1 квітня 2014 р. № 333-р.-Режим доступу: <http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/333-2014-%D1%80>.
2. Про добровільне об'єднання територіальних громад. Відомості Верховної Ради (ВВР), 2015, № 13, ст.91. [Електронний ресурс]: Закон України.-Режим доступу:<http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/157-19>.
3. Андреева Г. М. Социальная психология / Г. М. Андреева-М.: Аспект Пресс, 2010.-364 с.
4. Битянова М. Р. Социальная психология: наука, практика и образ мысли: Учебное пособие / М. Р. Битянова.-М.: МГУ, 2001.-575 с.
5. Воронов О. І. Прийняття управлінських рішень в індетермінованих умовах у сфері державної служби: соціально- психологічний аспект.-25.00.03, 2018.-НАДУ (м. Київ) <http://academy.gov.ua/pages/dop/135/files/e43167e4-b35e-4ac6-86d3-9d7cab974197.pdf>

6. Власюк О. С. Людський розвиток в Україні: чинники та проблеми / О. С. Власюк, Л. . Яценко // Стратегіч. пріоритети. Сер. Політика.-2016.-№ 1.-С. 43-54.
7. Карамушка Л. М. Психологія підготовки майбутніх менеджерів до управління змінами в організації: монографія / Л. М. Карамушка, М. В. Москальов.-К.-Львів : Сподом, 2011.-216 с.
8. Ничта Н. Психологічні чинники готовності особистості до громадської активності та взаємодії з органами державної влади // Ефективність державного управління: зб.наук.пр. – Львів: ЛРІДУ НАДУ,-2011. – Вип. 29.