

Pytliuk-Smerechynska O. Mechanisms of formation of psychological dependence on computer games. The article reveals the psychological characteristics of a person dependent on computer games. Various solutions for the issue of primary and secondary preventive measures against addictive gaming behaviour are discussed. Four stages of psychological dependence on computer games are described, each of which has its own peculiarities and dynamics.

The mechanism of game addiction formation based on unconscious aspirations and needs is described. The study of mechanisms of computer game addiction formation of young people is presented. Some recommendations are proposed as for primary and secondary preventive measures against addictive gaming behaviour.

Key words: computer game addiction, stage of psychological dependence, motivation of gaming behaviour, the mechanism of formation of game addiction, prevention of addiction.

Пірен М.І.

ШЛЯХИ ВПРОВАДЖЕННЯ ЄВРОПЕЙСЬКИХ ЦІННОСТЕЙ У КАДРОВУ ПОЛІТИКУ УПРАВЛІНСЬКОЇ КУЛЬТУРИ В СУЧАСНОМУ УКРАЇНСЬКОМУ СУСПІЛЬСТВІ: СОЦІО-ПСИХОЛОГІЧНИЙ ПІДХІД

Пірен М.І. Шляхи впровадження європейських цінностей у кадрову політику управлінської культури в сучасному українському суспільстві: соціо-психологічний підхід.

У статті зроблено аналіз проблем, що запотребвані змінами в Україні на вектор європейського розвитку й змінами психології політико-владної еліти та українського народу на психологію державного народу. Україна отримала незалежність, постало питання загальнонаціонального порядку – побудувати незалежну, самостійну державу на основі європейських цінностей демократичного типу. Проблеми модернізації держави та утвердження громадянського суспільства не можуть бути реалізовані без демократизації сучасної кадрової політики в системі управлінської культури.

Ключові слова: Європейські цінності, політико-владна еліта, демократія, кадри, світоглядні засади, еліта, поліетнічне суспільство, управління, кадрова політика, громадянськість, психологічні установки.

Пірен М.И. Пути внедрения европейских ценностей в кадровой политике управленческой культуры в современном украинском обществе:социо-психологический подход. В статье сделан анализ проблем, запотребваны изменениями в Украине на вектор европейского развития и изменения психологии политико-властной элиты, и украинского народа на психологию государственного народа. Украина получила независимость, встал вопрос общенационального порядка - построить независимую, самостоятельную государство на основе европейских ценностей демократического типа. Проблемы модернизации государства и утверждения гражданского общества не могут быть реализованы без демократизации современной кадровой политики в системе управленческой культуры.

Ключевые слова: Европейские ценности, политико-властная элита, демократия, кадры, мировоззренческие принципы, элита, полиэтничное общество, управления, кадровая политика, гражданственность, психологические установки.

Постановка проблеми. Аналіз сучасного етапу державотворення в Україні надзвичайно актуалізує оздоровлення кадрової політики європейськими цінностями демократичного характеру.

Перехід від адміністративно-командної до демократичної системи управління має базуватися з одного боку на доборі нових, молодих управлінських кадрів, здатних діяти професійно з метою гуманізації та модернізації суспільства, а з іншого – у спрямуванні старих кадрів на шлях осмислення й реалізації нових, європейських цінностей направлених в систему сучасного державотво-

рення на кшталт європейської держави. Успішна кадрова політика повинна привести до цілковитого переосмислення політико-владною елітою України системи власних цінностей та ідеалів, направлених на взаємини з громадянським суспільством, служіння українській політичній нації.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. У монографіях, навчальних посібниках, підручниках, розглядаються проблеми підняті у статті, що тісно пов'язані зі змінами світоглядних засад, психології керівних кадрів, представників управлінської еліти та всього українського народу.

Дані аспекти проблеми знайшли своє осмислення та обґрунтування у працях: Л.Карамушки, Л.Сердюк, Ю.Сурміна, В.Бакумеко, В.Бебика, М.Боришевського, Г.Горбань, Г.Гошко, П.Друкера, С.Калашникової, В.Кременя, С.Максименко, О.Пухкала, М.Савчина, Г.Щокіна та ін.

Мета статті науково з соціо-психологічних підходів обґрунтувати положення про те, що сьогодні потрібні такі кадри, що мислять як лідери-інноватори, а не виконавці вказівок чи розпоряджень. Це мають бути фахівці, елітні, компетентні професійно, ініціативні, комунікабельні особистості, що вміють достименно аналізувати ситуацію, готові брати на себе відповідальність за прийняття управлінських рішень, вміти мотивувати людей для розв'язання поставлених завдань, щоб реформувати сучасне українське суспільство на основі демократичних стандартів, які базуються на європейських цінностях.

Виклад основного матеріалу. Існуюча організаційно-кадрова модель державного управління в Україні поки що відповідає інтересам угруповань, що примикають до влади. Про те, що вона відійде сама собою, даремно сподіватися, бо через існуючу організаційно-кадрову модель в сучасному українському суспільстві вона не користується належним попитом інтелекту і знань, а тим самим не може утвердити сучасні інноваційні складні інтелектуальні, наукомісткі, технологічні проекти, які могли б дати ефективні та результативні наслідки для модернізації суспільства.

Тому, для ефективного вирішення завдань кадрової політики системи державного управління слід чітко, по-сучасному сформулювати шляхи та механізми її реалізації, а саме:

- механізми залучення до роботи у сфері державного управління висококваліфікованих фахівців, здібних випускників вищих навчальних закладів;
- відновити технології добору кадрів для зайняття управлінських посад із числа працівників, що мають досвід роботи на посадах нижчого рівня у відповідній сфері діяльності і тих, що не мають досвіду, але фахово підготовлені молоді особистості;
- формування дієвого кадрового резерву на зайняття керівних посад в усіх сферах державного управління;
- посилення вимог до моральних якостей осіб, які залучаються до управлінської діяльності, з метою уникнення можливих проявів корупції, запобігання виникненню конфлікту інтересів, удосконалення процедури дисциплінарного провадження;
- відновлення профорієнтаційної діяльності серед молоді;

– підготовка та професійний розвиток вищих керівних кадрів державної служби, здатних забезпечити ефективність державної кадрової політики у сфері державного управління та лідерство у проведенні реформ [11].

Сьогодні особливу увагу у європейських країнах розвинутої демократії приділяють лідерським позиціям керівних кадрів усіх галузей та служб [10].

Як відомо, психологічний вплив є складовою різних сфер життєдіяльності у соціумі. Його дослідники розглядають як процес, що передбачає зміну поведінки, установок, намірів, оцінок і як результат, що спрямований на формування певних уявлень, бажану поведінку та становлення прогресу, суспільних змін в Україні [2;4;8;14].

Наприклад, у системі кадрової політики та управлінської культури, психологічний вплив може мобілізувати або демобілізувати потенційні сили та здатності особистості, групи а також може підвищувати або знижувати трудову активність, формувати позитивні або негативні якості особистості. До основних засобів взаємного впливу в процесі управлінської діяльності належать: переконання, зараження, наслідування, імітація, навіювання [14].

Протягом останніх років країни Європи та розвинуті країни світу, серед яких Франція, Німеччина, Велика Британія, США, Канада та інші розпочали роботу щодо впровадження компетентнісного підходу до управління людськими ресурсами на державній службі, як одного із шляхів підвищення результативності державної служби та його управлінської культури у суспільстві [5, с. 94].

У сьогоднішніх наукових колах нерідко можна зустріти ототожнення понять «професіоналізм» і «компетентність». Слід мати на увазі, що знання, навички, властивості, професійно значущі якості самі по собі ще не забезпечують компетенції людини. Специфіка компетенції в органах управлінської культури державної влади України полягає у поєднанні двох пріоритетних напрямків: з одного боку, визначення сталого розвитку сфери державного управління, з іншого боку, здійснення цілісного розвитку України, у межах якого відбувається гармонізація усіх сфер життєдіяльності суспільства, що базується на європейських цінностях на нових демократичних засадах

Компетентність – це поняття, яке відображає системоутворюючу властивість відповідності сукупності знань, досвіду, здібностей, поєднання теорії та практики. У системі державного управління компетентність, як функція, може бути визначена, з одного боку, суб'єктом самої галузі, а з іншого – регламентована нормативними настановами щодо виконання певних обов'язків у системі державної влади.

Від рівня знань, кваліфікації кадрів залежить ефективність впровадження в життя державних рішень та відповідних реформ з метою модернізації суспільства. У даному контексті слід звернути особливу увагу на інтелектуальні ресурси кадрів системи управлінської культури [11].

Інтелектуальні ресурси державного управління включають:

– інформаційне накопичення, систематизацію й трансляцію інформації, знання, вміння та досвід;

– прогностично-наукове обґрунтування оцінок можливих шляхів і результатів розвитку об'єктів державного управління, а також необхідні для цього ресурси та засоби, моделювання соціальних процесів та явищ, прогноз основних загроз суспільному розвитку, розробку комплексу засобів для запобігання кризам;

– моніторингове – дослідження та оцінку інформаційних потоків, аналіз якості державного управління та реалізації національних проектів тощо.

Управління завжди здійснюється у системі «людина – людина», «людина – техніка», «людина – природа» та інших, де первинним керівним елементом є людина і створені системи для забезпечення та обслуговування інтересів людини.

Управління - це властивість, що внутрішньо притаманна суспільству на будь-якому етапі його розвитку, оскільки серед об'єктивних закономірностей його існування і розвитку є потреба постійного впорядкування, тобто впливу на нього. Саме від стану управлінської культури та життя народу в суспільстві залежить ефективність кадрової політики в системі культури управлінської діяльності.

Остаточною метою управлінської системи є не власне існування «для себе», а забезпечення параметрів належного стану і розвитку суспільства, задоволення його потреб, інтересів та сподівань. У цьому унікальність і особлива значимість зв'язків державного управління із суспільством, оскільки зовнішнє середовище, тобто середовище існування системи державного управління – це те первинне (чинники економічної, політичної, правової, культурної та духовної сфер), що безпосередньо впливає на процес управлінських рішень, постачає його ресурсами, або блокує управлінські рішення у випадку неготовності до нього суспільства через участь на керівних та суто управлінських посадах непрофесіоналів.

Нові вимоги згідно європейського досвіду до державної кадрової політики, що сьогодні проводяться в органах виконавчої влади, зумовлені ще й тим, що в Україні державний апарат традиційно є найважливішим провідником реформ економічної й політичної системи, впливає на функціонування всіх галузей влади, а також на всі сфери громадського життя. Підвищення ефективності його діяльності шляхом проведення ефективної кадрової політики допоможе забезпечити діюче й стабільне проведення реформ спрямованих на модернізацію українського суспільства на основі утвердження європейських цінностей.

Як наголошує відомий український філософ С.Б. Криминський «... демократія – це не тільки правовий устрій, державний лад, а й система моральної зрілості громадян, формування в суспільстві ідіосинкразії до підлості та зла, соціальної відповідальності, здатності до зваженої думки та дії» [7, с.195].

Модернізаційні зміни у сфері кадрової політики в Україні не повинні обмежуватися модернізацією центральних органів державної влади. Демократичні зміни у системі кадрової політики повинні відбуватися як на муніципальному, так і на регіональному рівнях. Демократизація регіональної кадрової політики полягає і в необхідності трансформації відносин між центром і регіональними територіями, враховуючи досвід єврорегіональних тенденцій розвитку держави, який на сьогодні для України є дуже актуальним.

Аналіз наукових досліджень свідчить, що на сьогодні серед науковців поки що відсутнє дієве, сучасне, результативне розуміння сутності кадрової політики. Вона вимагає глибокого аналізу та віднайдення ефективних механізмів по підготовці та підбору кадрів, а саме: вивчення досвіду країн ЄС, власного досвіду; серед підготовлених молодих фахівців слід знаходити лідерів, професіоналів, творчо, інноваційно мислячих молодих людей та створювати умови для їх ефективної творчої особистісної самореалізації.

Отже, для реалізації сучасної стратегії державної кадрової політики у системі управлінської культури ми повинні використовувати інтелектуалів, аналітиків, патріотів України, словом, людей з психологією сьогоднішнього дня, психологією державного народу.

Культура управління, її вплив на прийняття управлінських рішень має низку особливостей, які запотребовані часом для осмислення того, що:

- управлінська культура – це характеристика суб'єкта управління, який досить суттєво впливає на всі параметри об'єкта, на все суспільство;
- управлінську культуру поєднують з управлінською поведінкою;
- модель культури управління поєднує ряд напрямків (систему управління, організаційну складову та структурну будову, субкультури);
- до складу культури управління відносять загальну культуру (зовнішнього вигляду, поведінки, мови тощо), а також професійну, правову, економічну, організаційну, технічну та ін. [12, с. 146].

Важливо звернути увагу й на те, що будь-які зміни чи нововведення у суспільстві зустрічають опір як організаційний, так і індивідуальний. Тому для подолання опору змінам потрібно застосовувати стратегію формування нових знань і умінь та стратегію поведінки у конфлікті, що дають змогу подолати початковий опір змінам [11].

Досить активно використовують ще й такі стратегії, як стратегію інтеріоризації (відбувається процес формування психіки, організації розвитку), стратегію екстеріоризації (при виникненні ситуації комунікації), стратегію проблематизації і рефлексії (пошук причин невдач і труднощів) тощо [5].

У Європейському Союзі, щоб стати державним службовцем, необхідно пройти складний конкурсний екзамен, який організовує Європейський офіс з відбору персоналу, там відбирають кращих фахівців різних країн з розвинутими аналітичними, організаційними та комунікативними здібностями, здатністю легко адаптуватися до різних умов та ситуацій, бажанням постійно навчатися та поповнювати знання, з мотивацією працювати для спільного блага громадян країн ЄС.

Висновки та перспективи подальших досліджень. Важливо звернути увагу на такий факт, що для ефективної кадрової політики в Україні слід подумати над реаліями зробленого, необхідно осмислювати досвід та стратегію, а бізнесовим структурам дбати про фінансове «інвестування в людину», яке може мати різні спрямування освітнього характеру. Адже, головним суб'єктом управління є не держава, не влада, а творча людина, ресурси якої у сфері управління невичерпні, тому і важливо сьогодні в Україні їх мудро використо-

увати в усіх сферах суспільно-політичної діяльності з метою модернізаційних змін на основі європейських стандартів.

Сучасний кадровий потенціал системи управлінської культури повинен спиратися на: творчий потенціал особистості, сильну соціальну організацію, творчість, інтелектуальну власність, інформацію. Саме у такому контексті необхідно сьгоднішнім науковцям, осмислювати сучасну кадрову політику системи управлінської культури в складному, транзитному українському суспільстві, що модернізується шляхом реформ на засадах європейських цінностей.

Список використаних джерел

1. Закон України про пріоритетні напрямки інноваційної діяльності в Україні. – Режим доступу: http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/371_5-17
2. Про стратегію державної кадрової політики на 2012-2020: Указ Президента України від 1 лют. 2012 р. №45/2012. – Режим доступу: <http://zakon0.rada.gov.ua/laws/show/45/2012>
3. Боришевський М.Й. Особистість у вимірах самосвідомості [монографія] / М.Й. Боришевський. – Суми Видавничий будинок «Еллада», 2012. – 608 с.
4. Карамушка Л.М., Москальов М.В. Психологія підготовки майбутніх менеджерів до управління змінами в організації: монографія – К.: - Львів : Сполум, 2011. – 216 с.
5. Клок К. Конец менеджмента и становление организационной демократии / К.Клок, Дж.Голдсмит. – СПб.: Питер, 2003. – 368 с.
6. Кремень В.Г. Філософія людиноцентризму в освітньому просторі / В.Г. Кремень. – 2-ге вид. – К.: Знання України, 2011. – 520 с.
7. Кримський С.Б. Запити філософських смислів / С.Б. Кримський. – К.: ПАРАПАН, 2003. – 240 с.
8. Максименко С.Д. Генезис существования личности / С.Д.Максименко. – К.: Изд-во ОО «КММ», 2006. – 240 с.
9. Орбан-Лембрик Л.Е. Психологія управління: посібник. – К.: Академвидав, 2003. – 568 с.
10. Пірен М.І. Державна кадрова політика: шляхи елітизації [Навчальне видання]: Монографія / М.І.Пірен. – К.: «Талком», 2014. – 253 с.
11. Пірен М.І. Менеджмент і маркетинг у діяльності державної влади: навч. посіб. / М.І.Пірен. – К.: «Талком», 2013. – 210 с.
12. Пухкал О.Г. Модернізація державного управління в контексті розвитку громадянського суспільства в Україні: монографія / О.Г. Пухкал. – К.: Видавничо-поліграфічний центр «Київський університет», 2010. – 287 с.
13. Савчин М.В. Духовний потенціал людини (Навчальне видання) [монографія]. – Вид. 2-ге, пер., доп. – Івано-Франківськ: Місто НВ, 2010. – 508 с.
14. Сердюк Л.З. Психологія мотивації учіння майбутніх фахівців: системно - синергетичний підхід, монографія. – К.: Університет «Україна», 2012. 323 с.
15. Щокін Г. Закони Соціального розвитку і управління / Щокін К.: МАУП, 2006. – 192 с.

Spysok vykorystanyh dzerel

1. Zakon Ukraïni pro prіoritetni naprjamki innovacijnoï dijaj'nosti v Ukraïni. – Rezhim dostupu: http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/371_5-17
2. Pro strategiju derzhavnoï kadrovoï politiki na 2012-2020: Ukaz Prezidenta Ukraïni vid 1 ljut. 2012 r. №45/2012. – Rezhim dostupu: <http://zakon0.rada.gov.ua/laws/show/45/2012>
3. Borishevs'kij M.J. Osobistist' u vimirah samosvidomosti [monografija] / M.J. Borishevs'kij. – Sumi6 Vidavnichij budinok «Ellada», 2012. – 608 s.
4. Karamushka L.M., Moskal'ov M.V. Psihologija pidgotovki majbutnih menedzheriv do upravlinnja zminami v organizacii: monografija – K.: - L'viv : Spolom, 2011. – 216 s.
5. Klok K. Konec menedzhmenta i stanovlenie organizacionnoj demokratii / K.Klok, Dzh.Goldsmit. – SPb.: Piter, 2003. – 368.

6. Kremen' V.G. Filosofija ljudinocentrizmu v osvith'omu prostori / V.G. Kremen'. – 2-ge vid. – K.: Znannja Ukraïni, 2011. – 520 s.
7. Krims'kij S.B. Zapiti filosofs'kih smisliv / S.B. Krims'kij. – K.: PARAPAN, 2003. – 240 s.
8. Maksimenko S.D. Genezis sushhestvovanija lichnosti / S.D.Maksimenko. – K.: Izd-vo OO «KMM», 2006. – 240 s.
9. Orban-Lembrik L.E. Psihologija upravlinnja: posibnik. – K.: Akademvidav, 2003. – 568 s.
10. Piren M.I. Derzhavna kadrova politika: shljahi elitizacii [Navchal'ne vidannja]: Monografija / M.I.Piren. – K.: «Talkom», 2014. – 253 s.
11. Piren M.I. Menedzhment i marketing u dijali'nosti derzhavnoi vladi: navch. posib. / M.I.Piren. – K.: «Talkom», 2013. – 210 s.
12. Puhkal O.G. Modernizacija derzhavnogo upravlinnja v konteksti rozvitku gromadjans'kogo suspil'stva v Ukraïni: monografija / O.G. Puhkal. – K.: Vidavnicho-poligrafichnij centr «Kiïvs'kij universitet», 2010. – 287 s.
13. Savchin M.V. Duhovnij potencial ljudini (Navchal'ne vidannja) [monografija]. – Vid. 2-ge, per., dop. – Ivano-Frankivs'k: Misto NV, 2010. – 508 s.
14. Serdjuk L.Z. Psihologija motivacii uchinnja majbutnih fahivciv: sistemno - sinergetichnij pidhid, monografija. – K.: Universitet «Ukraïna», 2012. 323 s.
15. Shhokin G. Zakoni Social'nogo rozvitku i upravlinnja / Shhokin K.: MAUP, 2006. – 192 s.

Piren M.I. Through the introduction of European values in the personnel policy management culture in the modern Ukrainian society: cotsio psychological approach. The article analyzes the problems required by the changes in Ukraine on the vector of European development and changes in psychology of political and dictatorial elite and also by Ukrainian people on the psychology of public people. Ukraine gained independence, but the question rose about the nationwide channel - to build a sovereign, independent state based on the European democratic values type. The problems of the state's modernization and strengthening of civil society cannot be realized without the democratization of modern personnel policies in the system of the management culture.

Key words: European values, political and dictatorial elite, democracy, staff, ideological foundations, elite, multi-ethnic society, management, personnel policy, citizenship, psychological sets.

УДК 316.6/47:159.923.2

Попович І.С.

ПСИХОЛОГІЧНИЙ АНАЛІЗ СТРУКТУРНО-ФУНКЦІОНАЛЬНОЇ МОДЕЛІ СОЦІАЛЬНИХ ОЧІКУВАНЬ ОСОБИСТОСТІ

Попович І.С. Психологічний аналіз структурно-функціональної моделі соціальних очікувань особистості. У статті здійснено психологічний аналіз та побудовано структурно-функціональну модель соціальних очікувань особистості.

Реалізовано системний підхід до вивчення соціальних очікувань особистості, яким передбачено виокремлення трьох складових: соціально-психологічних особливостей обізнаності особистості про передбачуваний перебіг подій, соціально-психологічних особливостей очікуваного ставлення особистості до учасників міжособистісної взаємодії та соціально-психологічних особливостей регуляції особистістю очікуваних результатів діяльності. Розкрито сутність та психологічні змістові особливості всіх складових моделі, їх взаємозв'язок зі структурними елементами.

Виокремлено такі функції структурно-функціональної моделі соціальних очікувань особистості: реконструювальна, описова, вимірювальна, гносеологічна, інтерпретаційна, прогнозувальна, репрезентативна, критеріальна, евристична, констатувальна.

Ключові слова: соціальні очікування особистості, структурно-функціональна модель, моделювання, об'єкт очікувань, предмет очікувань, модель очікуваного майбутнього.