

Карамушка Л.М. Тренінг «Психологія розвитку конкурентоздатності персоналу держадміністрацій»: дизайн та ефективність упровадження в процес перепідготовки та підвищення кваліфікації державних службовців / Л.М. Карамушка, О.А. Філь // Актуальні проблеми психології : зб. наукових праць Інституту психології імені Г.С. Костюка НАПН України / [ред. кол. : С.Д. Максименко (гол. ред.) та ін.]. – К. : А.С.К., 2012. – Т. I : Організаційна психологія. Економічна психологія. Соціальна психологія / за ред. С.Д. Максименка, Л.М. Карамушки. – 2012. – Вип. 36. – С. 283-289.

283

УДК 331.56:334.72:005.332.4

ТРЕНІНГ
«ПСИХОЛОГІЯ РОЗВИТКУ КОНКУРЕНТОЗДАТНОСТІ
ПЕРСОНАЛУ ДЕРЖАДМІНІСТРАЦІЙ»:
ДИЗАЙН ТА ЕФЕКТИВНІСТЬ УПРОВАДЖЕННЯ В ПРОЦЕС
ПЕРЕПІДГОТОВКИ ТА ПІДВИЩЕННЯ КВАЛІФІКАЦІЇ ДЕРЖАВНИХ
СЛУЖБОВЦІВ

Л.М. Карамушка

*член-кореспондент НАПН України, доктор психологічних наук, професор,
завідувачка лабораторії організаційної психології
Інституту психології імені Г.С. Костюка НАПН України*

О.А. Філь

*кандидат психологічних наук, доцент,
старший науковий співробітник лабораторії організаційної психології
Інституту психології імені Г.С. Костюка НАПН України*

У статті представлено тренінг «Психологія розвитку конкурентоздатності персоналу держадміністрацій». Висвітлено дизайн такого тренінгу та ефективність його впровадження в процес перепідготовки та підвищення кваліфікації державних службовців.

Ключові слова: конкурентоздатність, персонал держадміністрацій, тренінг, перепідготовка та підвищення кваліфікації державних службовців.

В статье представлен тренинг «Психология развития конкурентоспособности персонала госадминистраций». Освещен дизайн данного тренинга и эффективность его

внедрения в процесс переподготовки и повышения квалификации государственных служащих.

284

Ключевые слова: конкурентоспособность, персонал госадминистраций, тренинг, переподготовка и повышение квалификации государственных служащих.

ПОСТАНОВКА ПРОБЛЕМИ

Актуальність розробки та впровадження практичних форм психологічної підготовки персоналу держадміністрацій до проблеми розвитку конкурентоздатності обумовлена розповсюдженістю й виявами конкуренції та, відповідно, необхідністю забезпечення успішної та конструктивної професійної діяльності персоналу в організаціях системи державної служби, надання якісних послуг населенню, сприяння розвитку системи державної служби та ін. Однак, наскільки нам відомо, в сучасній науці та практиці діяльності організацій, зокрема, в системі державної служби, недостатньо розроблені практичні форми психологічної підготовки персоналу держадміністрацій до проблеми розвитку конкурентоздатності. Отже, *актуальною постає проблема розвитку конкурентоздатності персоналу держадміністрацій та розробки і впровадження та визначення ефективності тренінгу «Психологія розвитку конкурентоздатності персоналу держадміністрацій».*

Слід зазначити, що в закладі післядипломної освіти «Центр перепідготовки та підвищення кваліфікації працівників органів державної влади, органів місцевого самоврядування, державних підприємств, установ і організацій при Київській облдержадміністрації» вже з 2009 року успішно реалізується тренінг «Психологія розвитку конкурентоздатності персоналу держадміністрацій» із різними категоріями держслужбовців [11; 12]. Таку тренінгову форму роботи було ініційовано авторами тренінгу. Ініціативу науковців підтримали та протягом чотирьох років створювали умови для систематичної психологічної підготовки персоналу держадміністрацій, зокрема, до проблеми розвитку конкурентоздатності, керівництво закладу післядипломної освіти «Центр перепідготовки та підвищення кваліфікації працівників органів державної влади, органів місцевого самоврядування, державних підприємств, установ і організацій при Київській облдержадміністрації».

Мета статті – представити зміст, структуру, ефективність реалізації тренінгу «Психологія розвитку конкурентоздатності персоналу держадміністрацій» в закладі післядипломної освіти «Центр перепідготовки та підвищення кваліфікації працівників органів державної влади, органів місцевого самоврядування, державних підприємств, установ і організацій при Київській облдержадміністрації».

РЕЗУЛЬТАТИ ТЕОРЕТИЧНОГО АНАЛІЗУ ПРОБЛЕМИ.

Конкурентоздатність персоналу держадміністрацій – комплекс психологічних характеристик, які забезпечують його ефективну конкурентну взаємодію порівняно з аналогічними/іншими суб'єктами на сучасному ринку праці, з метою задоволення власних потреб у процесі здійснення ефективної професійної діяльності, задоволення потреб громадян у високоякісних послугах та сприяння розвитку організації.

Результати низки авторських експериментальних досліджень із різними категоріями державних службовців [4] було враховано у процесі розробки змісту та структури тренінгу «Психологія розвитку конкурентоздатності персоналу держадміністрацій». Так, наприклад, дослідження серед новопризначених голів сільських рад з проблеми розвитку конкурентоздатності особистості в системі державної служби вказало на важливість *підготовки держслужбовців до ситуації конкуренції* як до природного явища, цивілізованої взаємодії, у якій її учасники задля задоволення власних потреб можуть використовувати різні стратегії конкуренції. При цьому було констатовано домінування *деструктивної стратегії* (агресивно-маніпулятивної) над конструктивною (асертивно-гуманістичною) стратегією конкуренції та над стратегією «Ігнорування/уникання» конкуренції (пасивно-залежна, фрустраційна), що засвідчило надзвичайно важливу проблему, яка полягає в тому, що в умовах значного поширення конкуренції практично всі її учасники використовують деструктивні методи досягнення перемоги та задоволення власних інтересів. Відповідно, нами зазначено необхідність *привернення уваги як керівництва органів державної влади, так і самих держслужбовців до розв'язання проблеми деструктивних стратегій конкуренції*, тобто профілактики та подолання жорстких та нецивілізованих засобів отримання

перемоги. Тому потрібно на всіх рівнях розв'язувати *проблему психологічної підготовки особистості держслужбовців до ситуації конкурентної взаємодії, пошуку адекватних, конструктивних підходів до задоволення потреб її учасників, розвитку психологічної культури конкуренції персоналу держадміністрацій.*

Також при розробці тренінгу ми спирались на низку попередніх розробок з тренінгової підготовки різних професійних категорій персоналу організацій [1–3; 5–10].

Зміст та структура тренінгу «Психологія розвитку конкурентоздатності персоналу держадміністрацій».

Основна цільова група – керівники та працівники організацій системи державної служби.

Мета тренінгу – практична підготовка керівників та працівників організацій системи державної служби до розвитку психологічної культури конкуренції та власної конкурентоздатності.

Організаційний та часовий формат тренінгу. Повний формат тренінгу розрахований на 24 години. За потребою формати тренінгу можуть бути модифіковані.

Структура тренінгу:

- 1) *вступ до тренінгу (1 год.);*
- 2) *основний етап тренінгу (1 частина) (8 год.);*
- 3) *основний етап тренінгу (2 частина) (14 год.);*
- 4) *завершальний етап тренінгу (1 год.).*

1. Вступ до тренінгу

285

- *Вступне слово організаторів та тренерів, повідомлення мети, організаційні питання.*

- *Криголам «Знайомство».*

- *Вивчення очікувань, запитів та емоційного стану учасників заняття.*

Учасники по черзі дають відповіді на запитання: «Чого Ви хочете навчитися в процесі тренінгу?»; «Якими конкретними вміннями та навичками Ви хочете оволодіти?»; «Який у Вас зараз емоційний стан?».

• *Криголам «Які в тебе очі?»*. Для встановлення психологічного контакту та зняття емоційної напруги учасникам тренінгу пропонується об'єднатися у дві групи та вишикуватися в групах один за одним за принципом «від світлого до темного кольору очей» (тобто першою від ведучого буде стояти людина з найбільш світлими очима, а людина з найбільш темними очима буде завершувати ряд). Також можна запропонувати зробити цю вправу навпаки – розташуватися в групі № 1 за принципом «від світлого до темного», а в групі № 2 – «від темного до світлого». Після виконання завдання з числа учасників можуть бути обрані «експерти» (по одному учаснику з протилежних команд), яким пропонують подивитися в очі кожній людині та оцінити правильність розташування учасників за пропонованим принципом.

2. Основний етап тренінгу (1 частина) «Психологічна культура конкуренції персоналу держадміністрацій»

Інтерактивні техніки:

• *Бліц-опитування учасників групи* (із подальшим груповим обговоренням): учасникам тренінгу запропоновано індивідуально, анонімно, на окремих аркушах паперу відповісти на запропоновані питання: «Чи зустрічаю я вияви конкуренції у своєму житті? Якщо так, то в яких ситуаціях це найбільше відбувається?». Після цього ведучі пропонують одному з учасників прочитати вголос отримані відповіді з метою створення певного психологічного портрету групи з погляду наявності конкуренції в їх житті, найбільш розповсюджених стратегій конкуренції та усвідомлення самими учасниками певних проблем, що були озвучені їх колегою. Використання цього прийому дає можливість відчутти «реальність» проблеми конкуренції в системі держслужби, адже ця інформація «народжена» в аудиторії, а не принесена «ззовні» тренерами або взята з книжок.

• *Метод незавершених речень* (із подальшим груповим обговоренням): «Конкуренція – це...»; «Конкуренція для мене – це...»; «Конкурент – це...».

• *Робота в парах* (з подальшим груповим обговоренням): «Наведіть приклади конкуренції у різних сферах життєдіяльності сучасної людини» (якщо вона зустрічається в цих сферах)». Учасники по черзі наводять приклади конкуренції в навчанні (курси), роботі, сім'ї, спорті, особистому житті, інших

сферах. Далі результати роботи презентуються парами, ведучий узагальнює найбільш типові вияви конкуренції у різних сферах життя держслужбовців.

• *Бліц-опитування учасників групи* (із подальшим груповим обговоренням): учасники тренінгу індивідуально, анонімно, на окремих аркушах паперу відповідають на наступні питання: «Частіше за все люди в нашому суспільстві в ситуації конкуренції поводять себе..»; «Частіше за все держслужбовці поводять себе в ситуації конкуренції»; «Частіше за все в ситуації конкуренції я...».

• *Рольова гра*: «Психологічні стратегії конкуренції персоналу держадміністрацій». Аудиторія розподіляється на групи. Кожна група отримує від ведучого кейс, в якому наведено приклади конкуренції в діяльності організацій системи державної служби. Кожна група програє найбільш ефективний та результативний спосіб поведінки особистості в ситуації конкурентної взаємодії. По завершенню завдання учасники тренінгу висловлюють свої відчуття від тієї взаємодії, в якій вони знаходилися під час програвання кейсів. Аналізуються конструктивні та деструктивні наслідки від поведінки учасників конкурентної взаємодії, ситуації ігнорування/уникання конкуренції. Визначаються шляхи конструктивної взаємодії, кейси програються в її контексті. Здійснюється обговорення її результативності та психологічних особливостей порівняно з іншими стратегіями.

• *Міні-лекція*: «Класифікація психологічних стратегій конкуренції» [4; 5–10]. Приклади їх вияву в політиці, бізнесі та ін. (з використанням фото, відео, інтернет-матеріалів, сюжетів з мультиплікаційних та кінофільмів).

• *Бліц-опитування учасників групи* (із подальшим груповим обговоренням): учасники тренінгу індивідуально, анонімно, на окремих аркушах паперу відповідають на наступні питання: «Які стратегії поведінки в конкуренції частіше використовуються керівниками, працівниками Вашої організації, Вами: а) конструктивні; б) деструктивні; в) поєднання конструктивних і деструктивних; г) ігнорування/уникання; д) інший тип (допишіть, будь ласка, який саме).

• *Робота в малих групах та презентація результатів виконання завдання*: «Вияви конкуренції всередині та між держадміністраціями».

• *Індивідуальне завдання*: Намалуйте на окремих аркушах (анонімно) у символічному вигляді «конкуренцію». Всі відповіді тренерами вивішуються на

дощі, і всі учасники тренінгу запрошуються до аналізу отриманих результатів та їх співвіднесення з аналізом відповідей на завершення речення «Конкуренція – це...». Аналізується наявність відмінностей в отриманих результатах.

- *Бліц-опитування учасників групи* (із подальшим груповим обговоренням): учасники тренінгу індивідуально, анонімно, на окремих аркушах паперу відповідають на наступні питання: «Чи необхідна конкуренція особисто Вам?»; «Якщо так, то чому?»; «Чи необхідна конкуренція у Вашій організації?»; «Якщо так, то чому?».

- *Проектне творче завдання* (робота в проектних командах): «Психологічна культура конкуренції персоналу держадміністрацій: сутність, складові, зміст, вияви, проблеми».

286

- *Узагальнююча міні-лекція*: «Психологічна культура конкуренції персоналу держадміністрацій: складові, зміст, вияви, проблеми» [5–10].

- *Робота в парах*: «Визначте, будь ласка, психологічні умови формування підвищення психологічної культури конкуренції персоналу держадміністрацій».

3. Основний етап тренінгу (2 частина): «Розвиток психологічних характеристик конкурентоздатності персоналу держадміністрацій»

Інтерактивні техніки:

- *Метод незавершених речень* (із подальшим груповим обговоренням): «Конкурентоздатність для мене – це...»; «Моя конкурентна власність (конкурентні переваги, що забезпечують успіх в конкуренції)».

- *Бліц-опитування учасників групи* (із подальшим груповим обговоренням): учасникам тренінгу запропоновано індивідуально, анонімно, на окремих аркушах паперу відповісти на запропоновані питання: «Наскільки актуальним є для Вас питання розвитку власної конкурентоздатності? (за шкалою 100%)?». Після цього ведучі пропонують одному з учасників прочитати вголос отримані відповіді з метою створення певного психологічного портрету актуальності власної конкурентоздатності.

- *Психологічний практикум*: «Діагностика особливостей розвитку психологічних характеристик власної конкурентоздатності персоналу

держадміністрацій» з використанням комплексу діагностичних методик (АРКО) [7]. Приклад проведення техніки наведено на *рис. 1*.



Рис. 1. Приклад реалізації з учасниками тренінгу психологічного практикуму: «Діагностика особливостей розвитку психологічних характеристик власної конкурентоздатності персоналу держадміністрацій» (постійно діючий семінар – тренінг «Психологія розвитку конкурентоздатності персоналу держадміністрацій» зі спеціалістами райдержадміністрацій, міськрад (міст обласного значення), головних управлінь, управлінь, відділів, інших структурних підрозділів облдержадміністрації)

• *Метод рефлексії та побудови власного профілю конкурентоздатності:* за результатами виконання завдання, базуючись на отриманих показниках діагностики, реалізується техніка «Створення «квітки» власної конкурентоздатності» [8], кожна пелюстка якої – представлений розвитку комплексу психологічних характеристик конкурентоздатності особистості в умовах організаційного розвитку. Всі відкладені на зворотному боці пелюсток показники утворюють «власний профіль конкурентоздатності» кожного учасника тренінгу (див. *рис. 2–3*). Здійснюється самоаналіз важливості розвитку характеристик конкурентоздатності, залежно від потреб учасників у їх розвитку, специфіки діяльності їх організацій, професійної діяльності та ін. За бажанням учасників відбувається презентація результатів роботи.



Рис. 2–3. Приклад реалізації з учасниками тренінгу творчого завдання «Створення «квітки» власної конкурентоздатності» (Постійно діючий семінар – тренінг «Психологія розвитку конкурентоздатності персоналу держадміністрацій» зі спеціалістами райдержадміністрацій, міськрад (міст обласного значення), головних управлінь, управлінь, відділів, інших структурних підрозділів облдержадміністрації, 11 листопада – 16 грудня 2011)

287

- *Розробка індивідуальної програми:* «Розробка алгоритму розвитку «конкурентоздатної власності та резервів» (з урахуванням результатів тестування): визначення «резервів»; визначення конкретних методів, форм і термінів їх самостійного розвитку [8].

- *Узагальнююча міні-лекція:* «Психологічні особливості феномену «конкурентоздатність» та умови розвитку конкурентоздатності персоналу держадміністрацій» [1–10].

4. Заключна частина тренінгу

- *Рефлексивний аналіз* (робота в групі): «Що дав особисто мені тренінг?».
- *Заповнення анкет:* «Оцінка ефективності роботи 1–2 частин тренінгу (приклад анкети див. у табл. 1).

Отримані результати:

1. У рамках *вступної частини* тренінгу учасники ближче познайомилися одне з одним, налаштувалися на позитивну міжособистісну та професійну взаємодію, актуалізували та осмислили власні очікування щодо тренінгу та свій емоційний стан, встановили психологічний контакт та зняли певну емоційну напругу, отримали первісний досвід виконання командами практичних вправ та відчули елементи конкурентності міжгрупової взаємодії з метою сприяння розуміння сутності конкуренції та прояву в ній конкурентоздатності.

Анкета «Оцінка ефективності роботи»

№ занять	Які методи та форми роботи були найбільш корисними для Вас?	Практичне значення заняття для Вашої професійної діяльності	Практичне значення заняття особисто для Вас	Оцінка еф-сті заняття в цілому
1. Вступ до тренінгу	1 2 3	1 2 3	1 2 3	1 2 3
2. «Психологічна культура конкуренції в держадміністраціях»	1 2 3	1 2 3	1 2 3	1 2 3
3. «Розвиток конкурентоздатності особистості держслужбовця»	1 2 3	1 2 3	1 2 3	1 2 3
4. Наскільки в цілому виправдалися Ваші очікування щодо таких занять в тренінгу? 0%-100% _____ (напишіть%)				
5. Оцініть в цілому ефективність 1–2 занять тренінгу? 1 2 3 4 5				
6. Чи порекомендували б Ви цей тренінг Вашим колегам? Так Ні Чому? _____				
7. Чи взяли б Ви участь у майбутньому в подібних тренінгах? Так Ні Чому? _____				
8. Що в цілому Вам сподобалось на тренінгу? _____				
9. Ваші побажання щодо вдосконалення змісту роботи _____				
10. Ваші побажання щодо вдосконалення роботи тренерів _____				
11. Ваші побажання щодо вдосконалення організаторам тренінгу _____				

2. У процесі реалізації 1 частини основного етапу тренінгу учасники опрацювали тему «Психологічна культура конкуренції персоналу держадміністрацій», в рамках якої практично довели актуальність теми заняття, засвідчили наявність конкуренції в їх житті, відчули «реальність» проблеми конкуренції в системі держслужби, адже ця інформація «народжена» в аудиторії, а не принесена «ззовні» тренерами або взята з книжок. Виявили найбільш розповсюджені стратегії конкуренції, усвідомили певні проблеми із домінуванням деструктивних стратегій конкуренції у суспільстві та у власній життєдіяльності,

важливість «переорієнтації» на більш «людяні» та цивілізовані способи поведінки в ситуації конкуренції, осмислили важливість конструктивної конкурентної взаємодії з метою збереження психічного здоров'я учасників конкуренції та здійснення ефективної професійної діяльності державного службовця з орієнтацією на цивілізований розвиток та гуманізм. На практиці учасники тренінгу відпрацювали конструктивні, деструктивні психологічні стратегії конкуренції та стратегію уникання/ігнорування конкуренції, відчули особисто на собі конструктивні та деструктивні наслідки від поведінки учасників конкурентної взаємодії або від її уникання. Учасники визначили шляхи конструктивної взаємодії та практично її відпрацювали в різних професійних ситуаціях. Отриманий практичний досвід було теоретично підкріплено лекційним блоком щодо класифікації психологічних стратегій конкуренції і прикладів їх реального вияву в політиці, бізнесі, з використанням фото-, відео-, інтернет-матеріалів, сюжетів з мультиплікаційних та кінофільмів, які дуже вдало в алегоричній формі «візуалізували» практичний досвід. Проаналізовано дисонанс у сприйнятті держслужбовцями феномену конкуренції на осмисленому та невідомому рівнях (через вербалізовані відповіді та психомалюнок), констатовано актуальність та важливість конкуренції для системи державної служби, однак переважно в її «розвивальному» форматі або ж «стимулюючому» до вдосконалення, аніж у жорсткій боротьбі з використанням нечесних методів досягнення власної перемоги. Учасники тренінгу в узагальненому вигляді отримали інформацію про психологічну культуру конкуренції персоналу держадміністрацій, її складові, зміст, вияви, проблеми та засвідчили методом самооцінки значні резерви щодо її

288

розвитку. В результаті роботи було визначено психологічні умови формування підвищення психологічної культури конкуренції персоналу держадміністрацій».

3. У ході реалізації 2 частини тренінгу: *«Розвиток психологічних характеристик конкурентоздатності персоналу держадміністрацій»* учасники розширили знання з феномену «конкурентоздатність», осмислили свою конкурентну власність (конкурентні переваги, що забезпечують успіх в конкуренції), констатували практично 100% актуальність розвитку власної конкурентоздатності. Держслужбовці отримали практичну можливість

діагностувати рівні розвитку основних психологічних характеристик власної конкурентоздатності, важливих для успішної професійної діяльності, та з'ясували можливості здійснення конструктивної взаємодії в ситуаціях конкуренції, яка має місце в життєдіяльності персоналу держадміністрацій, у форматі психологічного практикуму. Такі дані були самостійно обраховані учасниками тренінгу. Вони отримали групову консультацію щодо власних показників в узагальненому для групи варіанті, набули досвіду роботи практичних психологів, відпрацювали навички роботи з тестовими психологічними методиками. За показниками діагностики в процесі реалізації техніки «Створення «квітки» власної конкурентоздатності» [11] утворено «власний профіль конкурентоздатності» кожного учасника тренінгу (рис. 2–3). Здійснено самоаналіз важливості розвитку характеристик конкурентоздатності, розроблено індивідуальну програму розвитку «конкурентоздатної власності та резервів», визначено конкретні методи та терміни їх самостійного розвитку. Всі отримані знання теоретично підкріплено узагальнюючою міні-лекцією з психологічних особливостей феномену «конкурентоздатність» та умов розвитку конкурентоздатності персоналу держадміністрацій.

Ефективність тренінгу: після завершення тренінгів з учасниками проведено анонімне опитування щодо ефективності заняття та здійснено обрахування отриманих відповідей.

Для прикладу наведемо результати оцінювання щодо проведених нами тренінгових програм за декількома пунктами анкети.

Середній показник виправдання в цілому очікувань щодо занять в тренінгу коливається в межах 85%. Середній показник оцінки в цілому ефективності занять тренінгу – 4,9 балів. Приблизно 80% зі 100% порекомендували б цей тренінг своїм колегам (також у вигляді додаткових коментарів було запропоновано пройти такі тренінги й керівництву) та взяли б участь у майбутньому в подібних тренінгах. В цілому сподобалось в тренінгу «його практична спрямованість для більш успішної професійної діяльності та здійснення міжособистісного спілкування», «отримана можливість кращого пізнання своїх «унікальних» психологічних особливостей, що сприятимуть кращому їх «застосуванню» в роботі та визначенню перспектив їх розвитку для професійного зростання, розвитку власної кар'єри та власної

конкурентоздатності», «усвідомлення певного примітивного рівня поведінки сучасних людей у суспільстві в ситуації конкуренції та їх здатність використання будь-яких засобів задля власної перемоги» без розуміння згубності цієї поведінки як для самої людини, так і для суспільства в цілому», «розуміння проблем із виявом конструктивних форм конкуренції в житті», «усвідомлення перспектив впровадження конструктивних форм конкуренції в робочому середовищі та особистому житті»; «сприяння становленню позитивного клімату в навчальній групі слухачів курсів», «сприяння ефективному спілкуванню учасників тренінгу», «актуалізація потреби у власному професійному вдосконаленні та особистісному зростанні шляхом самостійної роботи та подальшої участі в психологічних тренінгах»; «позитивний досвід роботи в міні-командах», «розвиток творчості, майстерності публічного виступу»; «сприяння задоволенню потреб вперше прийнятих держслужбовців у ефективному та результативному навчанні в рамках проходження курсів підвищення кваліфікації в закладі післядипломної освіти».

Щодо побажань, то учасники тренінгу внесли такі пропозиції: «збільшити кількість годин психологічного тренінгового навчання з проблем конкуренції та конкурентоздатності», «проводити аналогічні тренінги для керівної ланки системи державної служби з метою однакового розуміння проблем, методів, підходів та умов розв'язання проблем конкуренції в організаціях та конкурентоздатності держслужбовців», «проводити спільні тренінги з керівництвом для можливостей акумуляції зусиль різних категорій держслужбовців у розв'язанні проблем конкуренції та розвитку конкурентоздатності особистості в системі державної служби для підвищення ефективності діяльності системи державної служби та формування високоцивілізованого суспільства», «проводити психологічні заняття з використанням інтерактивних форм навчання та взаємодії навчальної групи на початку навчальної програми курсів, адже це допомагає краще пізнати себе, ближче познайомитися з колегами та керівниками заняття» та «більше використовувати саме активні форми навчання, адже при цьому набагато краще розуміється та засвоюється матеріал», «створити більш сприятливі для тренінгового навчання умови для більш активної та результативної роботи тренера та групи» та ін.

ВИСНОВКИ

1. Розробка та реалізація тренінгу «Психологія розвитку конкурентоздатності персоналу держадміністрацій» в процесі перепідготовки та підвищення кваліфікації державних службовців виступає ефективною формою та умовою для високоякісної та сучасної систематичної психологічної підготовки персоналу держадміністрацій до проблеми розвитку конкурентоздатності.

2. Отримані дані можуть бути застосовані та поширені в системі підготовки, перепідготовки та підвищення кваліфікації державних службовців з метою забезпечення комплексної підготовки державних службовців до здійснення ефективної професійної діяльності.

289

ЛІТЕРАТУРА

1. Карамушка Л.М. Технологія формування конкурентоздатної команди / Л.М. Карамушка, О.А. Філь // Технології роботи організаційних психологів : [навч. посіб. для студентів вищ. навч. закл. та слухачів ін-тів післядиплом. освіти] / за наук. ред. Л.М. Карамушки. – К.: ІНКОС, 2005 – С. 85–110.
2. Карамушка Л.М. Технологія психологічної підготовки персоналу держадміністрацій до роботи в команді / Л.М. Карамушка, О.А. Філь, В.В. Левковець, О.І. Альохіна, В.О. Михайленко. – К. : Наук. світ, 2008. – 182 с.
3. Карамушка Л.М. Зміст та структура тренінгу «Психологія організаційного розвитку освітніх організацій» / Л.М. Карамушка // Актуальні проблеми психології : зб. наукових праць Інституту психології імені Г.С. Костюка НАПН України. – Т. І : Організаційна психологія. Соціальна психологія. Економічна психологія [за ред. С.Д. Максименка, Л.М. Карамушки]. – К. : А.С.К., 2011. – Вип. 31. – С. 3–13.
4. Максименко С.Д. Аналіз стратегій конкуренції керівників сільських рад / [С.Д. Максименко, Л.М. Карамушка, О.А. Філь, В.В. Левковець, О.І. Альохіна] // Актуальні проблеми розвитку організаційної та економічної психології в Україні : тези І Всеукраїнського конгресу з організаційної та економічної психології (29 червня – 2 липня 2011 року, м. Кам'янець-Подільський) / за наук. ред. С.Д. Максименка, Л.М. Карамушки. – К.-Кам'янець-Подільський : Аксіома, 2011. – С. 6–9.

5. Карамушка Л.М. Технологічний підхід в діяльності організаційних психологів: сутність та основні форми реалізації / Л.М. Карамушка // Педагогічна і психологічна наука в Україні : зб. наук. праць : в 5 т. – Т. 2 : Психологія, вікова фізіологія та дефектологія. – К. : Педагогічна думка, 2012.
6. Психологічні умови розвитку конкурентоздатності організацій : тези VI науково-практичної конф. з організаційної та економічної психології (м. Керч, 25–27 червня 2009 р.) / за наук. ред. С.Д. Максименка, Л.М. Карамушки, О.А. Філь. – К. : Інтерлінк, 2009. – 240 с.
7. Філь О.А. Методичний інструментарій для комплексної психологічної діагностики рівня розвитку конкурентоздатності сучасних організацій / О.А. Філь // Актуальні проблеми психології : зб. наукових праць Інституту психології імені Г.С. Костюка НАПН України. – Т. 1 : Організаційна психологія. Економічна психологія. Соціальна психологія / за ред. С.Д. Максименка, Л.М. Карамушки. – К. : А.С.К., 2010. – Ч. 26. – С. 338–348.
8. Філь О.А. Тренінг «Психологія розвитку конкурентоздатності освітніх організацій в умовах організаційного розвитку» / О.А. Філь // Актуальні проблеми психології : зб. наукових праць Інституту психології імені Г.С. Костюка НАПН України. – Т. I : Організаційна психологія. Соціальна психологія. Економічна психологія / за ред. С.Д. Максименка, Л.М. Карамушки. – К. : А.С.К., 2011. – Вип. 31. – С. 19–25.
9. Філь О.А. Теоретична модель конкурентоздатності організацій / О.А. Філь // Психологія організаційного розвитку сучасних організацій у сфері освіти, промисловості та бізнесу : тези VIII Міжнародної конференції з організаційної та економічної психології (4–6 жовтня 2012 року, м. Алчевськ) / за наук. ред. С.Д. Максименка Л. М. Карамушки. – К.-Алчевськ : ДонГТУ ; Центр планування кар'єри, 2012. – С. 24–27.
10. Karamushka, L. (2004) Technology of competitive team creation// 28th International Congress of Psychology (China, Beijing, 8–13 August, 2004) / L. Karamushka, A. Fil. – Abstract Book. – P. 591.
11. Інтернет-ресурс: http://www.kyiv-obl.gov.ua/news/url/trening_psihologichni_osnovi_rozvitku_konkurentozdatnosti_personalu_derzhadministratsij.

12. Інтернет-ресурс: http://www.kyiv-obl.gov.ua/news/url/informatsija_pro_robotu_zakladu_pisljadiplomnoji_osviti_678787.

**TRAINING COURSE ‘THE PSYCHOLOGY OF DEVELOPMENT OF STATE
ADMINISTRATION PERSONNEL’S COMPETITIVENESS’: DESIGN AND
EFFECTIVENESS IN CIVIL SERVANTS’ REFRESHER TRAINING AND
RETRAINING**

L.M. Karamushka, O.A. Fil

The authors present a training course *‘The Psychology of Development of State Administration Personnel’s Competitiveness’* analyzing its design and effectiveness in civil servants’ retraining and refresher training.

Keywords: competitiveness, state administration personnel, training course, civil servants’ retraining and refresher training.