

PSYCHOLOGICZNE ASPEKTY FUNKCJONOWANIE STYLOWEGO IMIDŻU WSPÓŁCZESNEGO PAŃSTWOWEGO URZĘDNIKA



A. Majilo

aspirantka katedry

ogólnej

i socjalnej psychologii

Wschodnioeuropejskiego

narodowego

uniwersytetu

imienia Łesi Ukrainki

(m. Łuck, Ukraina)

W artykule rozewarły się psychologiczne aspekty funkcjonowania stylowego imidżu współczesnych ukraińskich państwowych urzędników. Wyświetlono specyfikę pojęciowego napełnienia ich działalności, skierowanej jak na wykonanie funkcji państwowej służby, tak i na kształtowanie i prezentację własnych statusów i rolowych priorytetów. Zaprezentowano oddzielne wyniki treningowej pracy z państwowymi urzędnikami w celu optymalizacji ich stylowego imidżu.

Słowa kluczowe: państwowy urzędnik, imidż, stylowy imidż, statusno-rolowi funkcje, trening.

PSYCHOLOGICAL ASPECTS OF FUNCTIONING OF STYLISH IMAGE OF MODERN CIVIL SERVANT

The psychological aspects of functioning of stylish image of the modern Ukrainian civil servants are exposed in the article. The specific of the semantic filling of their activity, sent both to implementation of functions of government service and on forming and presentation of own status and roles priorities is reflected. Separate trening job performances are presented with civil servants with the purpose of optimization their to the stylich image.

Key words: civil servant, image, stylish image, status-role functions, training.

ПСИХОЛОГІЧНІ АСПЕКТИ ФУНКЦІОНУВАННЯ СТИЛЬОВОГО ІМІДЖУ СУЧАСНОГО ДЕРЖАВНОГО СЛУЖБОВЦЯ

У статті розкрито психологічні аспекти функціонування стильового іміджу сучасних українських державних службовців. Висвітлено специфіку змістового наповнення їхньої діяльності, спрямованої як на виконання функцій державної служби, так і на формування та презентацію власних статусних і ролевих пріоритетів. Презентовано окремі результати тренінгової роботи з державними службовцями з метою оптимізації їхнього стильового іміджу.

Ключові слова: державний службовець, імідж, стильовий імідж, статусно-рольові функції, тренінг.

Соціально-економічні зміни у нашому трансформаційному суспільстві торкаються різноманітних сторін державної структури, але найчастіше проявляються у стосунках між людьми, між керівництвом та підлеглими, між різними соціальними угрупованнями, потребують постійного звернення до людини як основної ланки суспільного та економічного прогресу і предмету управління з боку організацій та інституцій, до яких вона належить. Перехід української держави до нового проєвропейського способу мислення, до справжньої ринкової економіки значною мірою змінив погляд людей на деякі, здавалося б,

очевидні речі, вплинув на їхнє ставлення до життя. Кожна людина, турбуючись про власне фізичне та психічне благополуччя, протягом свого життя робить вибір, приймає рішення, відповідає за їх наслідки, спираючись головним чином на власні сили й здібності. Упродовж власної екзистенції набуваються різні образи, іміджі, що особливо важливо для самоствердження й самореалізації. Окремого ракурсу потребує вивчення стильового іміджу державного службовця, який, окрім безпосередніх функціональних обов'язків, має ще й вагоме завдання – бути «державною людиною», залишаючись однак поза роботою звичайним громадянином і пересічним суб'єктом.

Для того, щоб відбулися позитивні зміни у суспільстві, необхідно змінитися його членам, зокрема необхідне отримання ними нових, можливо, й незвичних навичок взаємодії між собою, напрацювання нового способу мислення та вміння обирати напрямок занять і майбутню роботу відповідно до своїх нахилів та здібностей. Насамперед, це стосується державного службовця як керівника, що має бути (стати) особистістю з новим типом мислення, сучасними поглядами на життя, на взаємовідносини і стосунки між людьми – його діяльність повинна відповідати вимогам і процесу розвитку бурхливого і мінливого суспільства початку третього тисячоліття [1; 5].

Функціональний зміст державного службовця як керівника певної інституції/організації потребує конкретного способу реалізації основних функцій управління, який виражається у стилі керівництва – способі взаємодії з підлеглими та вирішенні нагальних «виробничих» завдань. В умовах сучасного конкурентного ринку від особистості державного службовця як керівника, від рівня його кваліфікації й особливо від стилю й спрямованості його діяльності, залежать темпи, якість і прибутки інших громадян, а також успішне функціонування всієї державної інфраструктури (звичайно, в певному сегменті його діяльності). Слід наголосити, що для якісної реформації вітчизняних держуправлінських традицій роль особистості керівника (менеджера), рівень і поліваріантність його фахового статусно-рольового іміджу є ключовими й загострено рецептуються та інтерпретуються людським загалом.

Психологія управління та особливостей стилю керівництва організацією, державною інституцією містить значну кількість теоретичних та емпіричних напрацювань, які представлені в роботах вітчизняних та зарубіжних психологів (І. Волкова, К. Вудкока, Ф. Генова, В. Зінгера, Л. Карамушки, Н. Коломінського, Л. Ланг, С. Максименка, Л. Малімон, С. Москвічова, П. Самуельсона, Д. Френсіса, Г. Щокіна та ін) [1; 2; 3; 4; 5]. Однак нові проблемні питання у функціонуванні тієї чи іншої державної структури або служби потребують удосконалення теоретичних узагальнень та практичних прийомів і засобів вивчення аспектів процесу управління державою як певною макроорганізацією людей.

Теоретичний аналіз проблеми управління та стилю керівництва організацією дозволив виділити основне завдання в менеджменті – досягнення поставлених цілей, вирішення якого неможливо без вивчення мотивації досягнення особистості. Зазначимо, що аспект взаємозв'язку і взаєморозвитку управління і мотивації досягнень є досить багатоаспектним та складним. Проблема низького рівня мотивації досягнень часто виступає дуже гостро: як досягати мети, як отримувати бажане, як мати успіх. І найперше та найголовніше, що повинно турбувати при цьому, – як зберегти необхідний рівень досягнень та не дати йому знизитися. Тобто феноменологія іміджу, зокрема його стильової організації та змістово-функціонального наповнення залишається «вічною темою» налагодження міжособистісних взаємин між людьми [1; 2; 3; 4; 5].

Безперечно, важлива роль у психології управління належить якраз іміджу керівника. Імідж державних службовців містить ряд особливостей функціонування та побудови, тому

Його варто розглядати як окремий тип особистісного іміджу, адже, з одного боку, імідж держслужбовців можна вважати різновидом професійного іміджу, а з іншого боку – іміджу політичного, оскільки він у своїй сутності інтегрує як і властивості особистості як представника певного роду діяльності, а саме державного управління, так і характеристики суб'єкта політичного. Цілком очевидно, що для іміджу державних службовців ключовими є такі складові як представництво влади, публічність, популярність серед населення та зворотній зв'язок. Якщо базовий імідж складається у сприйнятті людей поступово і він, як правило, стійкий і надто важко піддається змінам, не дивлячись на випадкові відхилення, то ситуативний імідж, формується під впливом певних обставин, кризових ситуацій, непередбачених дій. Безперечно, пересічні громадяни швидше сприймають ситуативну поведінку державного службовця, причому емоційно, і від цього формується ставлення до нього, до його роботи

Кризові явища в українському суспільстві, яке переживає стан гібридної війни, призвели до серйозних духовних та моральних наслідків в усіх сферах, у тому числі і в державній службі. Негативні процеси, які торкаються державної служби, гостро стосуються її етичного боку, що є однією із складових культури управління державного службовця. В уяві пересічних людей державний службовець – це не просто спеціаліст, а людина, яка виступає від імені держави. Поведінка державного службовця, незалежно від того, до якого виду державної служби належить його посада, його ставлення до справи, до громадян, його мова, стилі мовлення, зовнішній вигляд формують не тільки його власний авторитет, але й авторитет тієї служби, яку він уособлює, а також підсвідомо й усієї держави [1; 2; 5].

Отже, менеджмент трактується насамперед як складне соціальне явище, що є специфічною діяльністю певної категорії людей у процесі виробництва, розподілу, обміну та споживання матеріальних благ і багато в чому визначає ефективність цієї діяльності. В діяльності менеджера органічно поєднуються економіко-організаційний, виробничо-технічний, соціальний та психологічний аспекти, кожен з яких передбачає певний імідж. Для того, щоб менеджер міг управляти людьми, йому необхідне вміння знайти підхід не тільки до певних соціальних груп і до колективу в цілому, а й до окремих людей у підпорядкованій інституції. Індивідуальний підхід до людей ефективний тоді, коли менеджер ознайомлений з основами психології людини і управління, знає власні психологічні особливості та володіє відповідними психологічними методами впливу на людей, тобто має свій стиль роботи й певний «образ Я». Закономірності перебігу психологічних процесів у колективних формах взаємодії людей, різноманітні форми впливу психологічних відносин і явищ на трудову життєдіяльність та інші процеси, що відбуваються в суспільстві і колективі, вивчаються прикладними дисциплінами: психологією праці, педагогічною, соціальною психологією тощо. Нині сформувалась комплексна психологічна дисципліна – психологія управління як галузь психологічної науки, що вивчає психологічні закономірності управлінської діяльності: роль людського і психологічного фактору в управлінні, оптимальний розподіл професійних та соціальних ролей у групі (колективі), лідерство і керівництво, процеси інтеграції та зміцнення між його членами, психологічні механізми прийняття управлінських рішень, соціально-психологічні якості керівника, зокрема його імідж. Для державного менеджера вкрай важливим є набуття фахової totoжності, насамперед вироблення стильового іміджу, який дозволяє адекватно, оперативно, логічно, цілеспрямовано та когнітивно-функціонально досконало здійснювати керівництво важливими ланками державної служби.

У складі психологічних наукових шкіл історично склалися основні напрями досліджень таких психологічних аспектів управління: 1) психологічні аспекти праці

керівника з управління спільною діяльністю людей, а також психологічні особливості цієї діяльності; 2) соціально-психологічні особливості колективу як суб'єкта і об'єкта управління, зокрема закономірностей формування позитивного соціально-психологічного клімату і можливостей використання психологічних факторів для вирішення управлінських (психологічних) проблем; 3) психологічні риси особистості керівника, вимоги до керівника, зумовлені змістом управлінської діяльності, взаємодії керівника з підлеглими; 4) мотивація праці колективу, ціннісні орієнтації працівників і розробка тактики і стратегії керівництва спільною діяльністю; 5) соціально-психологічні резерви колективу і методи використання їх для підвищення ефективності й якості праці [1; 2; 3; 4; 5]. Всі вони мають базове опертя на змістово-функціональне наповнення стильового іміджу менеджера. Особливо гостро й актуально цей ракурс проявляється в державному управлінні, оскільки досить часто результат, успіх чи невдача і певної людини, і певної справи залежать від діяльнісної компетентності й гуманного професіоналізму чиновника.

Психологічний аспект діяльності держслужбовця як менеджера найбільш яскраво проявляється у процесі особистих контактів з підлеглими, видачі розпоряджень, мотивації і стимулювання праці та контролю дій співробітників. Розглядаючи лідерство як владно-підвладні взаємини, тобто як відношення соціо- і психогенного домінування та підлеглості, впливу та наслідування у системі міжособистісних стосунків у групі, варто визначити поняття ефективного керівництва, яке відноситься до психологічного фактору. З одного боку, державний службовець як керівник має справу з людьми, які володіють різними психологічними властивостями – різною готовністю та настроєністю на ту чи іншу діяльність, а з іншого боку, ефективність будь-якої соціальної організації залежить від діяльності самого керівника, від його соціально-психологічних особливостей, від характеристики його власних навичок, прийомів, стилю роботи, способів обходження з людьми тощо. До факторів стильового іміджу держслужбовця у функціональному векторі його ефективного керівництва відносяться соціальні очікування підлеглих; тісний контакт з підлеглими; феномен самопідсилення; готовність до управління керівників; здібності керівників до управління та їх такт у спілкуванні з підлеглими та інші важливі параметри і функції.

У процесі оптимізації стильового іміджу державного службовця виокремлюється ще один напрямок – мотивація праці, розробка тактики і стратегії керівництва. Постає потреба розгляду ще одного базового поняття – мотивація досягнень – прагнення досягати успіху в певному виді діяльності, адже мотиваційні фактори побудовані на врахуванні психологічних особливостей людини. Опираючись на вищесказане, виділяють два суттєвих моменти, таких як психологія управління і мотивація досягнень: мотивація досягнень – ефективніше управління, хороше управління – вищий рівень досягнень. Тому порушення якогось з елементів призводить до дисгармонії та дисбалансу, які виливаються у відомі проблеми – перемотивація, переважання домагань над досягненнями, невпевненість у собі, неможливість бажаного, стрес, певні невротичні стани, фрустрація, депресія, підвищена конфліктність тощо. Звичайно, подібні дисфункційні збої негативно впливають на архітектоніку стильового іміджу державного службовця.

Нами емпіричним шляхом констатовано, що найчастіше фахівці з державного управління в наповненні функціональною семантикою власного іміджу наголошують на таких професійних та особистісних рисах, які мають бути притаманними для висококваліфікованих державних службовців та складати основу їх особистісного іміджу. Отож найчастіше згадувалися такі характерологічні риси й категорії, як гуманізм, гуманітарна освіченість, компетентність, ерудованість, динамізм, активність,

працелюбність, послідовність, швидка реакція на ситуацію, моральна надійність, дотримання етикету, дисциплінованість, вміння впливати на людей справою, словом і зовнішньою естетичною привабливістю. Окремим ракурсом було ототоження себе з патріотичними іміджевими вчинками, що зумовлено станом військової агресії з боку геополітичного сусіда. Більшість досліджуваних ідентифікувала себе з подібними зразками й наполягала на повсякденному бажанні відповідати заявленим високим іміджевим стандартам, насамперед високому функціональному державницькому патріотизмові.

Оскільки державний управлінець має справу безпосередньо з людьми, то сучасний чиновник-менеджер повинен володіти широким арсеналом мотиваційних засобів і постійно їх поновлювати, враховуючи час й особистість, яка поряд з ним. Саме тому ми обрали як засіб корекції такий активно-розвиваючий метод як соціально-психологічний тренінг, адже інтерпретація його як засобу розвитку мотивації досягнень, орієнтує на реалістичні задачі, тісно пов'язані з практичними потребами. Запропонований тренінг спрямований на оволодіння певними соціально-психологічними знаннями, розвиток мотивації, здібності аналізувати ситуацію, поведінку й стан у ній, уміння адекватно сприймати себе та оточуючих, розробка, програвання та засвоєння необхідної, оптимальної тактики для розв'язання проблем. Зрозуміти суть психології державного управління, як ставити перед собою цілі та впевнено їх досягати, отримуючи потрібні ситуації; ефективно поєднати рівень мотивації досягнень з управлінською діяльністю керівника, яка відображається у його стилі управління; пошук нових істин і закономірностей, нових проблем і рішень у такому різнобарвному світі людських взаємовідносин. Для оптимізації процесів творення стильового іміджу державним службовцем ми застосовуємо соціально-психологічний тренінг, адже вважаємо, що саме цей активно розвивальний метод групової взаємодії найбільш вдало забезпечить виконання поставленої мети: визначить ефективні напрямки корекційної роботи в державному менеджменті. Окрім цього, цей метод був обраний ще з двох причин: 1) тренінг – це модель групової діяльності, а управління є цим видом діяльності; 2) в результаті цього, тренінг дає змогу змодельовати потрібну ситуацію, вирішити певну проблему, програти потрібну поведінку, набути конструктивного досвіду та оптимальної тактики. Для того, щоб здобути певну новизну, нами була створена спеціальна програма тренінгу мотивації досягнень, в якій використовувалися вправи різноманітного характеру як в готовому вигляді, так й розроблені нами.

На етапі констатувального експерименту нами емпірично було виокремлено дві групи (А – контрольна і Б – експериментальна) досліджуваних з подібним рівнем сформованості стильового іміджу. Після проведення тренінгу нами був проведений повторний констатувальний зріз у двох групах А і Б, що дало нам можливість зафіксувати статистично значущі відмінності результатів в експериментальній групі.

У досліджуваних з експериментальної групи Б після проходження тренінгових занять відмічаються позитивні змінення в сфері комунікації та поведінки керівників, зокрема, серед особистісних рис виділяються такі сформовані характеристики як відвертість і комунікабельність, цих керівників характеризує природність у вираженні своїх почуттів, вони із задоволенням працюють з підлеглими, активні в усуненні конфлікту, довірливі. Також у них можна спостерігати ширість у стосунках з людьми, вони починають вірити в успіх, а відповідно й виступати більш наполегливими в досягненні цілей (ділова спрямованість) як показник рівня їх мотивації досягнення. Такі керівники позбавлені заздрості, у стосунках з підлеглими залежні від їх думки, слідує принципу приймати рішення разом з іншими, орієнтовані на соціальне схвалення. У міжособистісних стосунках у цих керівників виділяється впевненість в собі, яка не обов'язково проявляється у

лідерських вміннях, а у вміннях не підкоряти себе сильному без оцінки ситуації, при цьому яскраво вираженою є конформність поведінки.

У державних службовців з групи А, які не проходили тренінгових занять, також були зауважені певні зміни в особистісних характеристиках спілкування і поведінки, а зокрема спілкування цих керівників відрізняється емоційністю та динамічністю, хоча було помічено їх практичність з орієнтацією на зовнішню реальність та загальноприйняті норми. Також виявились вираженими (показники значно збільшились) показники критичного відношення до інших людей та крайнього (радикального) вираження моралізації. У міжособистісних стосунках виражається схильність поступатись у всьому і всім, часте приписування собі вини, залежність від інших із проявами нещирого опору. В цілому цих керівників можна охарактеризувати як гіпервідповідальних, які можуть принести у жертву свої інтереси, хоча при цьому вони досить активні по відношенню до інших людей та різноманітних ідей. Щодо стилів діяльності керівників, то показники стилів їх фахової активності й успішності в експериментальній групі зазнали тенденції до збільшення, зокрема таких стилів керівництва, як «організація» та «команда». Визначення спрямованості діяльності керівника дозволило також виділити збільшення показників таких типів спрямованості діяльності, як «тактик» і «стратег».

Загалом, окреслене проблемогенне поле потребує широкого задіяння міжгалузевих досліджень, адже лише на перетині психології, соціології, політології та інших наукових традицій можливе об'єктивне виведення певного стильового статусно-рольового іміджу державного службовця – фахівця, патріота й людини, якій не байдуже майбутнє всієї цивілізованої спільноти.

Література:

1. Верех С. М. Етика поведінки державних службовців: стан, проблеми і шляхи їх вирішення [Електронний ресурс] / С.М. Верех. – Режим доступу: <http://kds.org.ua/blog/etika-povedinki-derzhavnih-sluzhbovtiv-stan-problemi-i-shlyahi-ih-virishennya>.
2. Інституційні засади формування економічної системи України: Теорія і практика / За ред. З. Ватаманюка. – Л.: Новий Світ, 2000, 2005. – 648 с.
3. Коломінський Н. Л. Психологія менеджменту в освіті (соціально-психологічний аспект): монографія / Н.Л. Коломінський. – К.: МАУП, 2000. – 286 с.
4. Лозниця В.С. Психологія менеджменту : навч. посіб. / Лозниця В. С. – К. : ТОВ «УВГПС ЕксСб», 2000. – 512 с.
5. Щекин Г. В, Теория социального управления: монография / Г.В. Щекин. – К.: МАУП, 1996. – 408с.

PSYCHOLOGICAL ASPECTS OF FUNCTIONING OF STYLISH IMAGE OF MODERN CIVIL SERVANT

A. MAYILO

Socio-economic transformational changes in our society affect different sides of the state structure, but are most often seen in relationships between people, between management and subordinates, between different social groups, require continuous treatment to the individual as the main link social and economic progress and subject to control by organizations and institutions to which it belongs. The transition of the Ukrainian state to the new Pro-European way of thinking,

to a true market economy greatly changed people's perspective on some seemingly obvious things, influenced their attitude towards life. Each person, taking care of their own physical and mental well-being, in the course of his life makes choices, make decisions, be responsible for their consequences, relying mainly on their own strengths and abilities. For its own existence to purchase various images images, which is especially important for self-affirmation and self-realization. Individual perspective requires study of the stylistic image of the civil servant, who, in addition to the direct functional responsibilities, and still has an important job to be a "public person", but remaining out of work an ordinary private citizen and subject.

To ensure that positive changes have occurred in society, it is necessary to change its members, in particular the need to obtain them new, perhaps, unusual skills of interaction between them, narcomania new way of thinking and the ability to choose the direction of the study and future work according to their aptitudes and abilities. First of all, this applies to a public servant as leader, what should be (become) a person with a new type of thinking, modern views on life, relationships and the relationships between people - its activities must comply with the requirements and process of rapid development and a changing society the beginning of the third Millennium [1; 5].

The functional content of the public servant as leader of a particular institution/organization requires a specific way of implementing the basic functions of management, which is expressed in the style guide - way interaction with subordinates and solving production problems. In today's competitive market from the individual public servant as leader, from the level of his skill and especially from the style and direction of its activities, depend on the rate, quality and income of other citizens, as well as the successful functioning of the entire public infrastructure (of course, in a certain segment of its activities). It should be noted that for the quality of the reformation domestic Gasprinsky traditions the role of the individual leader (Manager), and the poly-his Pahomova status-role of the image are key and keenly receptors and interpreted by a human whole.

Psychology of management and characteristics of leadership style, organization, state Institute contains a significant amount of theoretical and empirical developments, which are presented in the works of domestic and foreign psychologists (I. Volkov, K. woodcock, F. Genova, B. Zinger, L. Karamushka, N. Kolomenskoe, L. lang, C. Maksimenka, L. Malimon, S. Moscova, P. Samuelson, D. Francis, Shchekina, and other) [1; 2; 3; 4; 5]. However, new problems in the functioning of one or another state structures or services require improvement of theoretical and practical methods and means of exploring aspects of the process of governance as defined microorganic people.

Theoretical analysis of the problem of the management and leadership of the organization has allowed to identify the main task of the management goals, the solution of which is impossible without the study of achievement motivation of the individual. Note that the aspect of the relationship, vzaimoraschety management and motivation of achievements is quite multifaceted and complex. The problem of low level of achievement motivation often is crucial: how to achieve your goals, how to get what you want, how to be successful. And the first and most important thing that should bother with it, how to maintain the necessary level of achievement and not to let him fall. That is, the phenomenology of the image, in particular his style organization and content of the functional content remains "eternal theme" building interpersonal relationships between people[1; 2; 3; 4; 5].

Undoubtedly, an important role in the psychology of management belongs to just the image of the head. The image of civil servants contains a number of features of the operation and design, so it should be considered as a separate type of personal image, because, on the one hand,

the image of civil servants can be considered a kind of professional image, and on the other hand the image of a politician, because it essentially integrates and properties of a person as a representative of a certain kind of activity, namely public administration, and characteristics of the subject of the political. It is obvious that for the image of civil servants are key components such as the representation of power, publicity, popularity among the population and feedback. If the base image is perceived by people gradually and he, as a rule, stable and very difficult to change, despite the random deviations, situational image is formed under the influence of certain circumstances, crisis situations, unexpected actions. Undoubtedly, ordinary citizens perceive faster situational behavior of a public servant, and emotionally, and that is formed against him, to his work

The crisis in the Ukrainian society, which is in a state hybrid war, led to a serious spiritual and moral consequences in all spheres, including in the public service. Negative processes that relate to public service, acutely affect its ethical side, which is one of the components of the management culture of the civil servant. In the imagination of ordinary people, a public officer is not just a specialist, but the person who acts on behalf of the state. The behavior of a public servant, regardless of what kind of public service is appointed, his attitude to the citizens, his speech, styles of speech, appearance, shape not only his own reputation, but the reputation of the service it represents, as well as subconsciously, and the entire state [1; 2; 5].

So, management is treated primarily as a complex social phenomenon that is the specific activity of a certain category of people in the process of production, distribution, exchange and consumption of goods and largely determines the effectiveness of this activity. In the activity Manager organically combined economic-organizational, technical, social and psychological aspects, each of which implies a certain image. So that the Manager can control the people, he should have the ability to reach out not only to certain social groups and to the team as a whole, but individuals in subordinate institutions. Individual approach to effective when the Manager is familiar with the basics of human psychology and management, knows own psychological characteristics and has the appropriate psychological methods of influence on people, it has its own style and particular "way I am". The patterns of occurrence of psychological processes in collective forms of human interaction, various forms of psychosocial relations and effects on labour activity and other processes taking place in society and the collective, are studied and applied disciplines: psychology of work, pedagogical, social psychology, and so on Now formed a complex psychological discipline - psychology of management as a branch of psychology that studies the psychological patterns of managerial activity: the role of human and psychological factors in the management of, the optimal allocation of professional and social roles in the group (team), leadership and management, the processes of integration and consolidation among its members, the psychological mechanisms of decision-making, socio-psychological qualities of the leader, his image. For the state Manager is extremely important is the acquisition of professional identity, primarily to develop a style of image that allows for adequate, efficient, logical, focused and cognitive-functional excellence to provide guidance for important sectors of civil service.

As part of psychological research schools historically main research areas such psychological aspects of management: 1) psychological aspects of the work of the head of management of the joint activities of people, as well as the psychological characteristics of this activity; 2) socio-psychological characteristics of the group as a between subject and object control, in particular regularities of formation of the positive socio-psychological climate and opportunities for the use of psychological factors for the solution of management (psychological) problems; 3) psychological personality traits of the Manager, requirements Manager, due to content management activities, interaction Manager with subordinates; 4) labor motivation of the

team, the value orientation of employees and the development of tactics and strategies management of the joint activities; 5) socio-psychological reserves team and methods of using them to improve the efficiency and quality of work[1; 2; 3; 4; 5]. They all have a basic reliance on the content and functionality of the style of the image Manager. Particularly urgent and important, this view is manifested in public administration, because quite often the result, success or failure, and a particular person and a particular case depend on the activity competence and humane professionalism official.

The psychological aspect of the activities of the civil servant as a Manager is most clearly demonstrated in the process of personal contact with subordinates, issuing orders, motivation and stimulation of labor and to control the actions of employees. Considering leadership as power-dependent relationships, i.e. as the ratio of the socio - and psychogenic domination and subordination, influence and are presented in the system of interpersonal relations in the group, let's define the concept of effective leadership, which refers to the psychological factor. On the one hand, the civil servant as a leader is dealing with people who have different psychological properties different willingness and readiness for a particular activity, and on the other hand, the effectiveness of any social organization depends on the activity of the head, from its socio-psychological characteristics from the characteristics of his own skills, techniques, style of work, ways of dealing with people and so on The factors of style image of a civil servant in a functional vector of its effective management are social expectations of subordinates; close contact with subordinates; the phenomenon Samore; readiness management executives; managers ' ability to manage and tact in dealing with subordinates and other important parameters and functions.

In the optimization process stylistic image of the civil servant is allocated one direction - labor motivation, development of tactics and strategy guides. There arises a need to consider another basic concepts - achievement motivation - the desire to achieve success in a particular activity, because motivational factors constructed on the basis of psychological characteristics of a person. Based on the foregoing, there are two significant areas such as the psychology of control and achievement motivation: achievement motivation is more effective governance, good management - high level of achievement. Therefore, the violation of any of the elements leads to disharmony and imbalance, which results in the known issues - premotives, the predominance of the claims above achievements, self-doubt, Nedosekina desired, stress, certain neurotic condition, frustration, depression, increased conflict, and so on, of Course, such dysfunction failures adversely affect the architectonic style of the image of the civil servant.

We empirically found that most experts on public administration in filling the functional semantics own image, note the following professional and personal characteristics that should be inherent to highly qualified civil servants and to form the basis of their personal image. Therefore, the most frequently cited traits and categories, as humanism, Humanities, education, competence, erudition, dynamism, activity, diligence, consistency, quick reaction to the situation, moral reliability, adherence to etiquette, discipline, ability to influence people in deed, word and external aesthetic appeal. Private view was ochotorena themselves with Patriotic image actions, due to military aggression by geopolitical neighbor. The majority identified themselves with similar samples and insisted on daily desire to meet the high image standards, first high functional state patriotism.

As state Manager deals directly with people, the modern official Manager must have a broad Arsenal of motivational tools and constantly update them, considering the time and the person who next to him. That is why we have chosen as a means of correcting this actively-developing method as socio-psychological training, because the interpretation of it as a tool for development of achievement motivation, focuses on realistic tasks, closely linked with the

practical needs. We offer training aimed at the acquisition of certain socio-psychological knowledge, the development of motivation, ability to analyze a situation, behavior and status in her ability to adequately perceive themselves and others, development, play and learning necessary optimal tactics for solving problems. To understand the psychology of public administration, how to set goals and confidently to achieve them, getting the right situation; effectively combine the level of motivation of achievements to management activities of the head, which is reflected in his style of management; the search for new truths and laws of new problems and solutions in a diverse world of human relationships. To optimize processes create a style image for the public servants we used socio-psychological training, because we believe that it is actively developing this method of group interaction most successfully will ensure that the target will determine the effective direction of the correctional work in the state management. In addition, this method was chosen for two reasons: 1) training is a model of group activities, and management of this type of activity; 2) as a result of this, the training allows you to simulate the desired situation, solve a problem, to lose the desired behavior, to acquire a constructive experience and best tactics. In order to get a certain novelty, we created a special program of training motivation of achievements, which included exercises varied nature as in a ready mind, and developed by us.

At the stage of ascertaining experiment we empirically were allocated into two groups (control and B - experimental) studied with a similar level of development of a style image. After training, we carried out re-stating the slice in two groups a and B, which gave us the opportunity to fix statistically significant differences of results in the experimental group.

In the study the experimental group after completing the training sessions, there are positive changes in communication and behavior of managers, in particular, among the personality traits are established features such as dartiste and sociability, these leaders characterizes natural in expressing their feelings, they are happy to work with subordinates, active in conflict resolution, gullible. Also they can see the sincerity in relationships with people, they start to believe in success, and therefore to be more persistent in achieving goals (business focus) as an indicator of their level of achievement motivation. Such leaders are devoid of jealousy, relationship with subordinates, no matter what their opinions, follow the principle to make decisions together with others, focused on social approval. In the interpersonal relations with these leaders highlighted the confidence, which is not necessarily manifested in leadership skills and abilities not to submit yourself strong without assessing the situation, when it is pronounced conformity behavior.

The civil servants from the group that did not pass the training sessions, were also taken into account certain changes in personal characteristics of communication and behavior, and in particular the communication of the heads of different emotional and dynamic, although it was noticed their usability with a focus on external reality and zagalnoobranly norms. Was also pronounced (figures significantly increased the performance of the critical attitude to other people and extreme (radical) expression of morality. In interpersonal relations is expressed in the tendency to give in everything and everyone, often attributing to itself of guilt, dependence on other manifestations insincere resistance. In General, these leaders can be characterized as gpoly that can bring donations to their interests, although they are quite active in relation to other people and diverse ideas. Regarding styles of the heads, the performance styles of their professional activity and success in the experimental group received the tendency to increase, in particular such styles of leadership as "organization" and "team". Determination of the directions of the head also helped to highlight the growth in these types of activities as "tactics" and "strategy".

In General, outlined problemone field requires a wide application of interdisciplinary research, it is only at the intersection of psychology, sociology, political science and other

scientific traditions possible objective conclusion certain stylistic status-role of the civil service image specialist, patriot and man, who cares about the future of the whole civilized community.

References:

1. Зуйков Г.Г. Криминалистическое учение о способе совершения преступления / Г.Г. Зуйков, Р.С. Белкин, И.М. Лузгин // Криминалистика. – М., 1978. – Т. 1. – С. 57–75.
2. Панов М.І. Настільна книга слідчого: наук.-практ. видання для слідчих і дізнавачів / М.І. Панов, В.Ю. Шепітько, В.О. Коновалова та ін. – К.: Видавничий Дім Ін Юре, 2003. – 720 с.
3. Белкин Р.С. Курс советской криминалистики : в 3-х т. / Р.С. Белкин. – М.: Академия МВД СССР, 1977. – Т. 1. Общая теория советской криминалистики. – 340 с.
4. Кардаш М. Професійна діяльність журналістів (у запитаннях та відповідях) / М. Кардаш, Ю. Ничка, Г. Чернявська. – Львів : ФОП Петришин І. І., 2010. – 130 с.
5. Про захист професійної діяльності журналістів (у вкладенні) : Законопроект від 30 січ. 2013 р. № 2140 / [Електронний ресурс]. – Режим доступу: n-auditor.com.ua/.../законопроект-№-2140-від-30-01.
6. Овечкин В.А. Расследование преступлений, скрытых инсценировками : учеб. пособие / В.А. Овечкин. – Х. : Юрид. ин-т, 1979. – 63 с.