Тема диссертации: Механизмы обеспечения эффективности деятельности государственных служащих.

Only from April, May and June of 2006

\*\* Автор: Гречко Татьяна Константиновна,   
\*\* Содержание диссертации:   
Введение – с. 4   
1. Концептуальный аппарат для анализа эффективности деятельности государственной службы – с. 9   
1.1. Государственная служба. Проблемы эффективности деятельности государственной службы в Украине – с. 9   
1.2. Социальные системы. Системные модели социума – с. 22   
1.3. Концепция холизма в современной науке – с. 39   
1.4. Концепция структуры личности. Их использование в мотивационных теориях – с. 47   
Выводы -1 – с. 54   
2. Моделирование деятельности государственного служащего – с. 58   
2.1. Индивидуальное целе-полагание и само-рефлексия государственных служащих – с. 58   
2.2. Квантовые системы: квантовая модель государственного служащего – с. 71   
2.3. Модель К-Д-Н (Конструктивного- деструктивного- нейтрального) как основа механизму обеспечения эффективности деятельности государственных служащих – с. 84   
Выводы -2 – с. 110   
3. Рекомендации по внедрению механизма обеспечения эффективности деятельности государственных служащих – с. 113   
3.1. Трансформация целей, ценностей, и демографической структуры государственной службы на современном этапе развития общества – с. 113   
3.2. Профессио-грамма и психо-грамма государственных служащих на разных уровнях иерархии – с. 120   
3.3. Тестовые методики оценки госслужащих, я так же мониторинга их состояния с целью обеспечения эмерджентности гос- службы – с. 137   
Выводы – 3 – с. 143   
Выводы – с. 146   
Список литературы – с. 151   
Приложение А. Опрос Хомича по выявлению НЛП- метапрограмм – с. 161   
Приложение Б. Тест на определение ТІМа личности – с. 164   
Приложение В. Тест определения ценностных ориентаций М. Рокича – с. 166   
Приложение Д. – Справка о внедрении результатов исследования – с. 168.   
  
-

Диссертация Г:

Автореферат:

Стр. 1,2:   
Общая характеристика работы.   
Актуальность темы: Развитие Украины как независимого, демократического государства во многом обеспечивается эффективностью государственной деятельности. Устранение таких явлений, как коррупция, взяточничество, должностные преступления государственных служащих является индикатором гражданского общества и демократического государства.   
Современный период развития Украины характеризуется изменением политических элит и стремлением радикального реформирования институтов исполнительной власти. Этот процесс должен быть основанным на применении научного подхода, который включает современные теоретические и практические инструменты управления социальными системами в условиях определенной степени свободы их основных элементов. Поиск качественной модели управления в условиях демократии не может быть ни скопированный, ни унаследованный от других стран, а должен формироваться волей его участников. Поэтому реформирование процессов государственного управления, предание им нового качества невозможно без учета «человеческого фактора», принципов кадрового менеджмента. Другими словами, принцип «кадры решают всё» в Украине снова приобретает актуальность, потому что, эффективность деятельности любой организации находится в прямой зависимости от целей и ценностей персонала.   
Вышеизложенное обусловило выбор темы исследования: «Механизмы обеспечения эффективности государственной деятельности».   
Связь работы с научными программами, планами, темами: Диссертационная работа подготовлена в соответствии с планом научно-исследовательской работы Донецкого государственного управления Министерства образования и науки Украины в рамках темы: «Рыночное реформирование управления экономикой Украины», (1999-2004 гг., номер государственной регистрации 0100U003069). Материалы диссертационной работы являются частью разработок теоретических и методологических положений комплексного подхода к решению задачи формирования методов государственного управления (на материалах Донецкой области).   
-   
Цель и задачи исследования:   
…   
Научная новизна полученных результатов: Основной научный результат диссертационной работы состоит в обосновании принципов и формировании механизма эффективности государственной деятельности на базе оценки и анализа уровня эмерджентности государственной службы как системы.   
Этот результат раскрывается в следующих положениях:   
Впервые:   
Сформулированы принципы обеспечения эффективности деятельности государственных служащих, основанные на положениях теории систем, теории менеджмента и квантовой психологии;   
Разработана модель согласования целей и ценностей государственных служащих и государственной организации, что включает объективные (система мотивации) и субъективные критерии, так же управленческие и психологические методы обеспечения этого согласования;   
Предложена методика оценки характеристики влияния чиновника на уровень эмерджентности государственной организации, основанная на анализе отношений величин конструктивного, деструктивного и нейтрального потенциалов личности в терминах целей и ценностей системы, на которую осуществляется влияние (государственной службы, общества);   
Разработана профессио-грамма государственного служащего для трех уровней иерархии, (що)….   
…   
В автореферате диссертации госпожи Гречко приведена волновая функция человека со ссылкой на Н. Ногинову.   
волновая функция человека = волновая функция тела человека + волновая функция души человека.   
волновая функция тела человека определяется физическими параметрами человека.   
волновая функция души человека – функция, которая описывает психическое, умственное, искренне- сердечное развитие, которое определяется на пространстве эмоций, чувств, мыслей, движений души.

Страницы 1 и 2 из автореферата:   
Цель и задачи исследования: Целью исследования является разработка механизма обеспечения эффективности государственной деятельности, который позволяет достичь высокого уровня эмерджентности государственной организации как системы.   
Для достижения поставленной цели в работе определен такой комплекс задач:   
Сформировать концептуальный аппарат для анализа эффективности государственной деятельности на основе системной парадигмы;   
Определить критерии эффективности государственной организации как системы;   
Выявить концепции структуры личности, которые позволят определить характеристики личности эффективно функционирующего государственного служащего;   
Разработать модель согласования целей и ценностей государственных служащих и государственной организации, что включает критерий единства целей и ценностей и методы обеспечения этого согласования;   
Разработать на базе принципов квантовой физики и квантовой психологии модель государственного служащего как квантовой системы;   
Сформировать систему оценки эффективности деятельности государственного служащего на базе выявления характеристик его влияния на показатель эмерджентности государственной организации, государственной службы;   
Сформировать профессиограмму государственного служащего для Украины с учетом адекватности психограммы индивидуума (индивида);   
Предложить рекомендации по внедрению механизма обеспечения эффективности деятельности государственных служащих в Украине.   
Объект исследования – процессы управления эффективностью государственной деятельностью.   
Предмет исследования – механизм обеспечения эффективности деятельности государственных служащих.   
Методы исследования: В диссертации использованы общенаучные и специальные методы, которые позволяют разработать механизм обеспечения эффективности деятельности государственных служащих.   
В частности, для анализа деятельности государственной организации был использован концептуальный аппарат, который включает теорию государственного управления, социологию, психологию в части изучения структуры личности, общую теорию систем как инструмент анализа и описания социальных систем и концепцию холизма, которая предполагает использование методологии мягких систем для обеспечения успешного функционирования государственной службы в демократическом обществе.   
Практическая часть исследования базируется на применении методов квантовой психологии и социологии, соционики, нейро- лингвистического программирования, методов анализа и оценки ценностей личности с целью формирования психограммы государственных служащих на трех уровнях управленческой иерархии.   
Информационной базой исследования являются отечественные и зарубежные публикации, отраженные в них результаты теоретических и методологических разработок; данные государственной статистики; результаты исследований, проведенных ведущими научными институтами Украины, а так же непосредственно автором.   
-

Стр. 3:   
… включает: знания умения, навыки государственного служащего, необходимые для выполнения определенных функций; метапрограммный профиль; соционический профиль; систему актуальных ценностей и способов достижения целей;   
Усовершенствовано:   
Представление об эффективности деятельности государственной службы, что определяется критериями: 1) обеспечение реализации целей общества – социальная эффективность деятельности; 2) эффективной реализации целей и задач линейного подчинения (лінійного підпорядкування) - классическая эффективность деятельности в рамках организации: 3) координацией процесса согласования целей общества и государства – обеспечение эффективности взаимодействия;   
Методы набора, подбора и размещения кадров в государственной организации;   
Получило дальнейшее развитие:   
Анализ свойства эмерджентности социальных систем с точки зрения принципов квантовой психологии.   
Практическое значение полученных результатов: Практическое значение результатов исследования составляет профессионограмма государственного служащего, разработанная для трех уровней иерархии, что включает психограммы. А так же методика расчета, на основе психограммы, конструктивного, деструктивного и нейтрального потенциалов влияния государственного чиновника на деятельность организации в процессе функционирования.   
Теоретические и практические положения работы внедрены на базе отдела кадров Донецкой обл-гос-администрации (справка (акт) о внедрении № 09/17я-2712 от 24.11.2005).   
Кроме того, результаты исследования по подготовке госслужащих внедрено в учебный процесс Донецкого государственного университета управления (справка (акт) о внедрении № 01-12/816 от 29.11.2005).   
В результате внедрения были учтены следующие концептуальные положения и рекомендации: учтены принципы согласования целей и ценностей общества, государственной организации и отдельных госслужащих в процессе подбора кадров и их переаттестации; включена в активный рабочий инструментарий профессиограмма государственного служащего, что позволяет оценить уровень его конструктивного, нейтрального и деструктивного потенциала; принята к рассмотрению методика анализа государственной службы, что позволяет оценить совокупный уровень потенциала государственных служащих.   
Кроме указанных принципов и методик, учтены теоретические положения по оценке социальной эффективности государственной службы.   
Личный вклад соискателя (соискательницы): Диссертация является завершенным исследованием. В ней автору принадлежат теоретические положения по аппарату анализа эффективности государственной деятельности, результаты моделирования деятельности государственного служащего и рекомендации по подбору персонала в гос- службу, а так же мониторинга его дальнейшего состояния в процессе профессиональной деятельности.   
Апробация результатов диссертации: Основные теоретические, методологические и практические результаты проведенных исследований, а так же концептуальные положения и общие выводы были представлены в виде докладов на конференциях: на 5-м международном научном конгрессе «Государственное управление и местное самоуправление» (23 февраля 2005 года, город Харьков), Х академической конференции профессорско- преподавательского состава ДонДУУ (2 апреля 2005 года, город Донецк), …   
--   
Стр. 4 автореферата:   
…   
Основное содержание диссертации:   
Глава 1. теоретические основы формирования эффективных условий государственной деятельности: В главе сформулировано проблемы эффективности государственной деятельности в Украине, сформирован теоретический аппарат для обеспечения эффективных условий государственной деятельности. Для этого рассмотрена суть социальных систем и системные модели социума, проанализирована концепция холизма и рассмотрено структуры личности с целью определения возможности их использования в мотивационных теориях.   
В процессе анализа проблемы эффективности государственной деятельности определено, что основной проблемой является то, что госслужащий по различным причинам, со временем перестает руководствоваться интересами общества, народа, и концентрируется на интересах власти, представленной вышестоящими организациями. Этот факт требует поиска механизмов обеспечения эффективности государственной деятельности с учетом динамики мотивационной структуры госслужащего, для чего необходимо привлечь современные научные теории и концепции.   
Однако, в первую очередь необходимо определить характеристики эффективности государственной деятельности, для чего государственную организация рассматривалась как система. В результате анализа сделан вывод, что государственная служба является институтом, который обеспечивает взаимодействие государства и общества (рис. 1).   
Организация работы государственной службы как посредника во взаимодействии государства и общества может быть основана на разных принципах, что приводит к разным последствиям этого процесса.   
1. Государственная служба может действовать как организация – «машина» и не учитывать целе-определение общества и потребности его членов. Тогда в случае возникновения существенных разрывов в целях политической элиты и граждан, государственная служба усиливает этот разрыв, претворяя в жизнь планы политической элиты. Тем самым увеличивается кризис, который разрешается путем ингибирования естественно существующих целей общества.   
-

Страница 7 из автореферата:   
…   
Понятие относительности взаимодействия подразумевает наличие вероятности в процессе установления взаимодействий, которые поддерживают или снижают уровень целостности социальной системы.   
Индивид находится одновременно во множественных коммуникациях с разными социальными сообществами, поэтому характер его социальных коммуникаций является величиной относительной, по сравнению с разными целями и ценностями определенных социальных сообществ.   
То есть, имея цели и ценности, которые не отвечают целям и ценностям системы, индивид влияет на её развитие негативно, и способствует снижению уровня целостности (эмерджентности) этой системы.   
Уровень эмерджентности в социальной системе – величина не постоянная и зависит как от тесноты связей между элементами, так и от характера этих связей (солидаризм, противостояние). Превалирование противостояния в системе приводит к формированию негативной эмерджентности, что характеризуется отсутствием эффекта синергизма (2+2=5) и даже эффекта аддитивности (2+2=4). Для социальных систем позитивная эмерджентность (или высокий уровень эмерджентности) достигается при выполнении следующих условий: наличии единых целей субъектов, единых ценностей, норм и правил поведения, а так же совместного действия.   
Основываясь на анализе понятия «эмерджентность», установлено, что характер взаимосвязей между элементами в социальных системах зависит не только от характеристик системы менеджмента, но и от субъективного выбора, который реализует каждый индивид как элемент системы. Этот субъективный выбор определяется комплексным влиянием всех социальных систем, элементом которых является индивид, а так же влиянием уже свойственных ему ценностей и целей. Поэтому конструктивное участие индивида в достижении целей определенной системы (государственной службы) является величиной вероятностной.   
Неустойчивость субъективного выбора индивида не дает возможности формирования кадров, цели и ценности которых являются согласованными с целями государственной организации. Поэтому для определения более устойчивых параметров индивида, которые медленнее меняются во времени, был проведен анализ теорий структуры личности. Установлено, что характеристики влияния индивида на свойство целостности системы в ситуации значимого выбора определяется, в первую очередь, бессознательной составляющей его психики, что важно учесть в процессе подбора государственных служащих. Характеристикой подсознательной составляющей психики является, согласно определения С. Грофа, система конденсированного опыта (СКО), которая представляет собой сгущение воспоминаний, что состоит из конденсированного опыта разных жизненных периодов человека. Эта структура психики находится в непосредственном контакте с целями организации.   
Так, цели общества как мета-системы и поставленные в организации задачи не всегда имеют четко выраженный характер. Чаще всего они ассоциируются с усилением (или ослаблением) той или иной группы общечеловеческих ценностей. Именно поэтому они, чаще всего, не воспринимаются сознанием индивида, а проходят обработку в его подсознании. Тогда на изменение целей мета-системы реагирует априори именно СКО индивида.   
Таким образом, сделанные выводы о сути влияния индивида (госслужащего) на развитие организации (гос службы) требуют качественно другой системы подбора и мотивации кадров с целью обеспечения эффективности функционирования государственной службы путем увеличения уровня её эмерджентности как системы.   
-   
Страница 8 из автореферата:   
…   
Глава 2. Моделирование эффективности государственной деятельности.   
В главе проанализировано индивидуальное целе- определение государственных служащих как фактор самостоятельного согласования личностных целей с целями организации, представлена квантовая модель госслужащего и разработана модель К-Д-Н (конструктивного- нейтрального- деструктивного влияния госслужащего на организацию) как основу механизма обеспечения эффективности государственной деятельности.   
Индивидуальное целе- определение госслужащих реализуется путем само-рефлексии и мотивации их деятельности. Обеспечение целостности государственной организации путем анализа индивидуального целе- определения чиновников имеет объективный так и субъективный аспекты. Объективный аспект состоит в устройстве (укладе) организации, которая должна обеспечивать возможность чиновников служить обществу.   
Итак, это устройство (уклад) должно обеспечивать, как минимум, удовлетворение физиологических потребностей кадров. При выполнении этого необходимого условия, включается достаточное условие, которое состоит в личной, субъективной мотивации чиновника.   
В главе констатируется, что обеспечение целостности государственной организации как системы в процессе её функционирования возможно: 1) за счет сканирования системы мотивации государственных чиновников и приведения организации в соответствие этим условиям; 2) за счет сам- рефлексии чиновников, то есть регулярной проверки соответствия своих личных целей, целей государственной службы и целей общества.   
Технологии сам- рефлексии, или мнимой диссоциации от собственной деятельности, могут быть сформированы на основе методов квантовой психологии, нейро- лингвистического программирования. Эти методы должны составить основу психологической подготовки чиновников. Квантовая психология дает возможность «перевести» то или иное событие на язык, где отсутствует субъективность мышления и детерминированность оценки. НЛП целесообразно применять в части мета- модельного уточнения информации и техник диссоциации, которые способствуют воображаемому «выходу из ситуации» и её более объективной оценке.   
Основная часть главы посвящена квантовой модели государственного служащего.   
Применение квантовой психологии к деятельности государственного служащего позволяет выявить его лояльность организации на основе распределения коэффициентов его волновой функции между доступными ему социальными общностями и системами.   
Анализ изменения этой лояльности в динамике позволяет корректировать уровень ответственности целей служащего и гос службы.   
… волновая функция индивида может быть подвергнута редукции. Полный набор потенциальных возможностей системы представленный в исходной волновой функции суперпозицией её частичных состояний.   
  
ПСИ(х) = с1\*ПСИ1(х)+с2\*ПСИ2(х)+ … + с\_i\*ПСИ\_ i(х) (2)   
  
Если теперь над системой выполняется акт измерения, что по необходимости имеет физический характер, то одного кванта переданной ей энергии может оказаться достаточно для скачкообразного изменения её актуально-множественного аспекта. Это изменение актуально-множественного аспекта состояния системы обозначает и одновременное изменение свойственного ей набора потенциальных возможностей в силу неразрывной связи и соотносительности двух этих аспектов в структуре системы.   
-   
Страница 9 из автореферата:   
…   
Аналогично, государственный служащий при вступлении в должность, а этот факт выполняет роль «скачка», делает выбор между наличными потенциальными состояниями – в математическом смысле происходит размещение коэффициентов Ci. После реализации выбора формируется новая функция, которая описывает характеристики постановки целей и принятия решений этим субъектом. Каждое принятие решения, поставленная и реализованная цель усиливают вес того или иного потенциально возможного состояния, что определяется рангом социальной системы, элементом которой является этот индивид.   
  
Рис. 2. Трансформация волновой функции государственного служащего:   
  
Состояние до вступления в должность: ПСИ(х) &#61664; Состояние после вступления в должность: ПСИ\_n(х) &#61664; Состояние в процессе выполнения своих функций: ПСИ\_n+1(х)   
  
Стрелки вниз от каждого к соответственно:   
Устойчивое состояние № 1.   
Неустойчивое состояние.   
Устойчивое состояние № 2.   
  
Важное значение имеет ранжирование значений социальных общностей индивида не столько до, сколько после вступления в должность и в процессе выполнения своих функций.   
При этом, чем дольше сохраняется устойчивое состояние рангов № 1, тем больше вероятность, что устойчивое состояние № 2 будет характеризоваться другими значениями при ранжировании.   
В процессе сканирования коммуникационного поля (или волновой функции души) государственного служащего важно определить его цели и ценности. Причем, в рамках одной и той же системы ценностей индивида могут быть использованы разные методы и технологии достижения целей. Этот факт и приводит к перераспределению коэффициентов волновой функции государственного служащего при, казалось бы, одной и той же системе ценностей.   
Сканирование системы ценностей госслужащего предложено реализовать на основе системы Р. Рокича, которая предполагает наличие устойчивых, терминальных и динамических инструментальных ценностей. Важным моментом является соответствие (или непротиворечивость) терминальных и инструментальных ценностей госслужащего.   
Конкретнее: инструментальные ценности должны максимально соответствовать терминальным, причем, после вступления в должность, то есть быть устойчивыми во времени и к смене статуса. Кроме того, для обеспечения эмерджентности государственной службы необходимо, чтобы в системе ценностей чиновника абсолютно или ситуативно (контраст с предыдущим циклом профессиональной активности) альтруизм доминировал над эгоизмом, а общественные ценности над личными.   
Вышеизложенные теоретические и практические положения позволили сформировать модель влияния госслужащего на гос службу как организацию (рис. 3). Модель К-Д-Н, предложенная для обеспечения целостности государственных организаций как систем, состоит в анализе абсолютного и относительного конструктивного, деструктивного, нейтрального потенциалов личности. Модель представлена в статическом и динамическом аспектах. Согласно этой модели на результат эффективного функционирования организации влияют внутренние процессы, которые по характеристике их влияния на результат можно определить как конструктивные, деструктивные и нейтральные.   
-   
Страницы 12, 13 из автореферата:   
…   
После вступления в должность, в соответствии с принципами квантовой психологии, целесообразно проводить мониторинг силы выразительности потенциала личности, что оценивается на основе соответствия целей организации и индивидуальных целей и ценностей личности (рис. 4). Этот показатель дает возможность рассчитать характеристики влияния чиновника на уровень эмерджентности гос службы и принять необходимые меры для его оптимизации.   
  
Рис. 4. Цели государственного служащего как элемента разных социальных систем:   
Профессиональное сообщество;   
Неформальные группы (хобби);   
Друзья;   
Семья;   
Государство;   
Общество.   
  
Регулярный мониторинг динамики потребностей государственных служащих в процессе трудовой деятельности позволит:   
Во-первых, осуществить ротацию персонала в случаях, когда индивид в долгосрочной перспективе не может или не хочет выполнять свои основные функции; это обеспечивает изменение тесноты связей между элементами системы и снижает уровень деструктивного влияния элемента на систему, а, следовательно, предупреждает снижение эмерджентности системы;   
Во-вторых, при констатации системного факта изменения потребностей государственных служащих, что снижает эмерджентность организации, целесообразно внести изменения в систему мотивации труда, в которой, возможно, была накоплена системная ошибка, которая требует устранения;   
И, в-третьих, начать попытку изменения отношения государственного служащего к труду (работе), если в системе его ценностных установок наблюдается обесценивание альтруистических, социально-направленных целей, что может быть обусловлено длительным отсутствием ожидаемого результата профессиональной деятельности.

Страницы 10, 11, 12 из автореферата:   
Рис. 3. Модель К-Д-Н:   
Цель: увеличение эмерджентности государственной организации как системы путем обеспечения единства целей и ценностей персонала.   
…   
Стр. 11:   
Конструктивный процесс – это творческий процесс, результатом которого является увеличение эффективности деятельности организации и приближения её к поставленной цели.   
Деструктивный процесс- это разрушительный процесс, результатом которого является существенное замедление процесса достижения целей организации.   
Нейтральный процесс – это адаптивный процесс, который непосредственно не влияет на скорость достижения целей организации и динамику эффективности её функционирования.   
Любой процесс генерируется его носителями – соответственно конструктивными, нейтральными и деструктивными элементами системы. Определение указанных видов потенциалов личности и регулирование их влияния на государственную организацию обеспечит высокий показатель её эмерджентности.   
Исходя из этого, предложена методика оценки потенциала влияния государственного служащего на эффективность деятельности государственной службы, что предполагает определение следующих величин:   
1. величин конструктивного, деструктивного и нейтрального потенциалов личности (К, Д, Н, соответственно), шкала оценки (от 0 до 10, при условии: К + Д + Н = 10);   
2. силы выразительности конструктивного, деструктивного и нейтрального потенциалов личности в определенной организации (к, д, н), шкала оценки (от 0 до 1);   
3. силы влияния личности на деятельность организации (w), что зависит от места, что занимает индивид в иерархии системы, шкала оценки от (0 до 1).   
Каждая из величин, что входят в формулу оценки влияния деятельности государственного служащего на гос службу, может быть определена с помощью разных методик психологического тестирования:   
1. Величина конструктивного, нейтрального и деструктивного потенциалов личности (в абсолютном выражении) определяется на базе системы конденсированного опыта индивида и сканируется с помощью технологий нейро- лингвистического программирования;   
2. Величина силы выразительности того или иного потенциала личности определяется путем анализа параметра альтруизм- эгоизм по отношению к социальной системе, анализ реализуется на основе принципов квантовой психологии, сканирование реализуется с применением психологических тестов, которые исследуют актуальные потребности индивида;   
3. величина силы влияния личности на деятельность организации определяется её местом в иерархии, само же место определяется типом информационного метаболизма (ТИМом) индивида, что приводится в соответствие целям и ценностям организации.   
Более того, ТИМ может объяснить и предусловия (предпосылки) неформального лидерства в организации.   
Статистический аспект модели обеспечивает набор, подбор и расстановку кадров, что реализуется на базе сканирования параметров личности и определения сущностных характеристик гос службы, её ситуативных целей и задач. Динамический аспект модели определяет параметры мотивации, обучения и ротации кадров. Он составляется (состоит) в постановке системы мониторинга потребностей индивида и уровня его рефлексии. В результате актуализации потребностей, которые не способствуют эффективности гос службы, чиновник освобождается, или переводится на другую работу. В результате выявления отклонений в суждениях служащих, их стереотипности, консерватизме, для них предлагается система обучения, тренингов, психологической разгрузки, что способствует увеличению степени объективности восприятия.   
Стр. 12:   
Таким образом, модель К-Д-Н является основой повышения эффективности государственной деятельности на основе обеспечения высокого уровня эмерджентности государственной службы как системы.   
Глава 3. Методические рекомендации по внедрению механизма обеспечения эффективности государственной деятельности.   
В главе рассмотрены направления трансформации целей, ценностей и демографической структуры государственной службы Украины на современном этапе развития, и предложен вариант профессиораммы и психограммы государственных служащих для разных уровней иерархии. Кроме того, сформировано тестовые методики оценки госслужащих, а так же мониторинга их состояния с целью обеспечения эмерджентности государственной организации.   
Анализ состояния гос службы Украины позволил сделать вывод, что деятельность государственной службы на современном этапе развития претерпевает радикальные изменения. В качестве приоритетов её трансформации определено усовершенствование законодательства в сфере её регулирования, смена системы мотивации труда госслужащих, увеличение степени открытости и прозрачности набора кадров. Указанные приоритеты требуют разработки профилей компетентности для всех уровней (групп) должностей государственных служащих и усиление роли кадровых служб органов государственной власти в управлении персоналом.   
Решение этих задач необходимо обеспечить методологически, что входит в цели и задачи практического этапа диссертационного исследования.   
Далее в главе доказано, что профессиограмма государственных служащих должна включать не только профессиональные знания и умения кандидата, но и психограмму, целью которой является выявление целей и ценностей личности, а так же её соответствия эволюционным целям государственной службы.   
Самым важным критерием типологизации госслужащих являются управленческие способности в сфере социального управления. Для формирования этих способностей государственному служащему нужны знания в следующих областях: теории и практике менеджмента (с углубленными знаниями в области стратегического управления), социологии, психологии, правоведения. Кругозорный базис специалиста в области государственного управления должен формироваться на основе знаний философии и теории систем. Кругозорный принцип осознания единства всего существующего (представленный в концепции холизма) особенно важный для эффективного управления, по тому, что предотвращает принятию решений со «стратегическим негативным эффектом», что возникает в результате несогласованности целей части и целого.   
Психограмма госслужащего в рамках предложенной модели включает несколько основных критериев: 1) мета-программный профиль государственного служащего, 2) параметр «альтруизм- эгоизм» в отношении общества, 3) а так же тип информационного метаболизма индивида. В совокупности, эти характеристики, после их оценки, дают возможность определить тип влияния чиновника на государственную службу: деструктивный, конструктивный, нейтральный.

-

Гречко (автор диссертации по квантовой психологии и гос управлению):   
У меня сложилось такое впечатление, что госпожа Гречко (автор диссертации по квантовой психологии и гос управлению) психически не совсем здорова?   
Она нуждается в помощи и сочувствии?   
Она моделирует движения души чиновников? После смерти души чиновников никуда не денутся от госпожи Гречко? Бедные чиновники, и после смерти им не обрасти покой?

-

Квантовая механика в гос- управлении?   
Как обстоят дела у госпожи Г. из Донецка с защитой диссертации в области «Квантовая механика в гос- управлении? » Защита этой диссертации должна состояться примерно в мае 2006 года или в июне 2006 года.   
http://www.grechko-phd-thesis.narod.ru/index.html   
http://grechko-phd-thesis.narod.ru/index.html   
www.Grechko-phd-thesis.narod.ru   
\_

Уважаемая Госпожа Гречко,   
В Вашей диссертации есть ссылки на источники информации? Если есть то где и на какие источники ссылки. Я пока не нашел у Вас ссылок на источники.   
Под совместным действием Вы понимаете синергетику?   
У Вас много ошибок в украинском языке. Например, слова представлення, порівнянню на стр. 14 автореферата видимо должны писаться как уявлення, у порівнянні соответственно.   
--   
Что Вы имеете в виду под ситуацией значимого выбора на странице 14 автореферата?   
Михаил.   
--   
Страницы 5, 6, 7 автореферата:   
Рис. 1. Государственная служба как институт, который обеспечивает взаимодействие государства и общества.   
  
2. Государственная служба может действовать нейтрально – по принципу «не навреди» или мягкого блокирования. В случае если цели политической элиты совпадают с целями общества – они реализуются государственной службой. В случае значимого отклонения целей – их реализация тормозится, игнорируется. Этот способ разрешения противоречий загоняет проблему вглубь, с целью перекладывания всей ответственности за принятие решений на правящую политическую элиту. Для организационного обеспечения подобного варианта необходимо, чтобы государственная служба имела определенный потенциал независимости от государства, что вряд ли возможно.   
3. Государственная служба может взять на себя функцию согласования целей элиты и общества в случае, если наблюдается тенденция к их расхождению.   
Согласование должно базироваться на функциях государственной службы и может состоять:   
1) в информировании политической элиты о реальном состоянии общества, о потребностях и целевых установках членов общества; 2) в торможении процесса реализации целей правящей политической элиты и обосновании этого торможения; 3) в информировании общества и формировании общественного мнения, что способствует реализации целей, определенных правящей политической элитой.   
Реализуя функцию согласования целей правящей политической элиты и общества, путем применения трех указанных вариантов корректировки этих целей, государственная служба обеспечивает снижение разрыва в целевых установках и способствует формированию общей стратегии развития. Итак, успешность функционирования государственного служащего определяется тремя критериями:   
1) обеспечение реализации целей общества – социальная эффективность деятельности;   
2) эффективной реализацией целей и задач в рамках линейного подчинения, осознания целе- определения – классическая эффективность деятельности в рамках организации:   
3) с влиянием на процесс согласования целей общества и политической элиты – обеспечение эффективности взаимодействия.   
Множественность понятия эффективности функционирования государственной службы определяет наиболее приемлемый концептуальный аппарат для анализа деятельности государственных служащих. В частности, в демократическом обществе наиболее приемлемой (приспособленной) является методология «мягких» систем П. Чекленда, основанная на холистическом подходе к сути миро-построения.   
  
Применение концепции холизма к определению принципов эффективности функционирования государственного служащего, позволило определить следующее:   
2. С точки зрения квантовой социологии государственный служащий может быть представлен в виде волновой функции, которая включает его свойства как биологического объекта и как социального субъекта.   
Согласно представления Н. Ногиновой, волновая функция человека – это собственно человек, но не только в физическом смысле и не только в физическом смысле и не только в трехмерном физическом пространстве, а во взаимодействии с окружающим миром, определенная скорее в поле человеческих связей (то есть с учетом его (её) коммуникационного поля).   
Волновая функция человека может быть записана так:   
  
волновая функция человека = волновая функция тела человека + волновая функция души человека. (1)   
  
волновая функция тела человека определяется физическими параметрами человека.   
волновая функция души человека – функция, которая описывает психическое, умственное, искренне- сердечное развитие, которое определяется на пространстве эмоций, чувств, мыслей, движений души.   
  
В процессе передачи информации, реализации управленческого воздействия, необходимо совпадение спектров управляющего и управляемого. В этом случае государственный служащий выполняет роль детектора информации и трансляции влияния.   
Исходя из этого, для достижения эффективности взаимодействия, волновая функция души государственного служащего должна иметь такую область значений, которая позволяет взаимодействовать как с представителями элиты, так и с обществом. Доминирующим в этом случае является взаимодействие с обществом.   
Поскольку ролью государственного служащего является ретрансляция управленческого воздействия от политической элиты членам общества, а так же трансляция обратной связи, эффективность функционирования государственного служащего определяется присутствием в его индивидуальном спектре общих составляющих со спектрами представителей политической элиты и граждан.   
Государственному чиновнику в процессе взаимодействия с социальной группой необходимо учитывать доминирующую частоту, формируемую на основе суперпозиции индивидуальных волновых характеристик входящих в группу индивидов.   
Далее в главе рассмотрена модель общества как системы коммуникаций между индивидами, что дало возможность определения относительности характеристик взаимодействия индивида (государственного чиновника) с окружающей средой.   
-

Страницы 13, 14, 15, 16 автореферата:   
…   
Выводы:   
…   
1. Государственный служащий реализует цели, поставленные правящей элитой и призван обеспечить процесс прогрессивного развития общества, защиту прав и свобод граждан. Успешность функционирования государственного служащего определяется тремя критериями: 1) обеспечение реализации целей общества -   
-   
социальная эффективность деятельности; 2) эффективной реализацией целей и задач линейного подчинения (лінійного підпрядкавання) – классическая эффективность деятельности в рамках организации: 3) координацией процесса согласования целей общества и политической элиты – обеспечение эффективности взаимодействия.   
Применение концепции холизма к определению принципов эффективности функционирования государственного служащего, позволило определить следующее:   
2. С точки зрения квантовой социологии государственный служащий может быть представлен в виде волновой функции, которая включает его свойства как биологического объекта и как социального субъекта. Ролью государственного служащего является ретрансляция управленческого воздействия (влияния) от политической элиты членам общества, а так же трансляция обратной связи. Управленческое воздействие (влияние) может быть представлено в виде информации и алгоритмов действия.   
3. Представление об обществе как о системе коммуникаций между индивидами дает возможность определения относительности характеристик взаимодействия индивида (государственного чиновника) со средой.   
4. Понятие относительности допускает наличие вероятности в процессе установления взаимодействий, которые поддерживают или снижают уровень целостности социальной системы.   
Индивид находится одновременно во множественных коммуникациях с разными социальными сообществами, поэтому характер его социальных коммуникаций является величиной относительной, сравненной (по сравнению?) с разными целями и ценностями заданных социальных сообществ.   
5. Уровень эмерджентности в социальной системе – величина не постоянная и зависит как от тесноты связей между элементами, так и от характера этих связей. Для социальных систем позитивная эмерджентность (или высокий уровень эмерджентности) достигается при выполнении следующих условий: наличия единых целей субъектов, единых ценностей, норм и правил поведения, а так же совместного действия.   
6. Характеристики влияния индивида на свойство целостности системы в ситуации значимого выбора определяются в первую очередь, бессознательной составляющей его психики, что важно учитывать в процессе подбора государственных служащих.   
  
В процессе моделирования деятельности государственных служащих были получены следующие выводы.   
7. Обеспечение целостности государственной организации путем анализа индивидуального целе- определения (целе-полагания?) чиновников имеет как объективный, так и субъективный аспекты. Объективный аспект состоит в устройстве организации, что обеспечивает возможность чиновников служить обществу. Итак, организация должна обеспечивать как минимум, удовлетворение физиологических потребностей кадров. При выполнении этого необходимого условия, включается достаточное условие, которое состоит в личной, субъективной мотивации чиновника.   
8. Обеспечение целостности государственной организации как системы в процессе её функционирования возможно: 1) за счет сканирования системы мотивации государственных чиновников и приведение организации в соответствие этим условиям; 2) за счет само-рефлексии чиновников, то есть регулярной проверки соответствия своих личных целей, целей государственной службы и целей общества.   
9. Применение квантовой психологии к деятельности государственного служащего позволяет выявить его склонность (прихильність, лояльність) (лояльность) организации на основе распределения коэффициентов его волновой функции между доступными ему социальными сообществами и системами.   
Анализ изменения этой лояльности (прихильність) в динамике позволяет корректировать уровень ответственности целей служащего и организации.   
10. Важным моментом является соответствие (или не противоречие) терминальных и инструментальных ценностей госслужащего. Более конкретно: инструментальные ценности должны максимально отвечать терминальным, причем, после вступления в должность, то есть быть устойчивыми во времени к изменению статуса. Идеально, чтобы терминальные ценности индивида были социальными (в активной социальной фазе), а инструментальные – альтруистическими, направленными на высокий профессионализм и ответственность.   
Альтруизм – это основное условие, которое позволяет сохранить высокий уровень эмерджентности государственной службы.   
11. Анализ исследований генетиков, что определяет редкую встречаемость альтруистов в популяции людей, позволил сделать вывод, что невозможно обеспечить функционирование государственной службы на базе профессионалов-альтруистов хотя бы на 50%.   
Однако, цикличность развития индивида в процессе трудовой деятельности определяет возможность подбора тех кадров, которые в предыдущем цикле испытали острый недостаток социализации, то есть тех, чьи потребности в социальной принадлежности, социальном признании не были и не могли быть удовлетворены.   
Тогда, исходя из принципов квантовой механики, высокая вероятность того, что в этом цикле профессиональной деятельности, на протяжении ограниченного периода времени, для подобных индивидов будет доминировать потребность в социальной принадлежности.   
12. Модель К-Д-Н, предложенная для обеспечения целостности государственной организации как системы, состоит в анализе абсолютного и относительного конструктивного, деструктивного, нейтрального потенциалов личности.   
Согласно этой модели на результат эффективного функционирования организации влияют внутренние процессы, которые по характеристике их влияния на конечный результат можно определить как конструктивные, деструктивные и нейтральные.   
Любой процесс генерируется его носителями – соответственно конструктивными, нейтральными и деструктивными элементами системы. Определение указанных видов потенциалов личности и регулирование их влияния на государственную организацию обеспечит высокий показатель её эмерджентности.   
13. Модель К-Д-Н представлена в статическом и динамическом аспектах.   
Статический аспект обеспечивает набор, подбор и расстановку кадров, что реализуется на безе сканирования параметров личности и определения существенных характеристик организации, её ситуативных целей и задач. Динамический аспект модели определяет параметры мотивации, обучения и ротации кадров. Он состоит в постановке системы мониторинга потребностей индивида и уровня его рефлексии.   
14. Организации государственной службы представляют собой искусственные организации бюрократии, которые поддерживаются их членами и характеризуются излишней устойчивостью и консерватизмом. В демократическом обществе целесообразно перевести эти структуры в разряд естественно- искусственных систем за счет достижения более высокого уровня их эмерджентности, что увеличит степень их органической природы в противовес механистической.   
15. деятельность государственной службы Украины на современном этапе развития претерпевает радикальные изменения. В качестве приоритетов её трансформации определены усовершенствование законодательства в сфере регулирования гос-службы, изменение системы мотивации труда госслужащих, увеличение степени открытости и прозрачности набора кадров.   
16. Указанные приоритеты требуют разработки профилей компетентности для всех уровней (групп) должностей государственных служащих и усиление роли кадровых служб органов государственной власти в управлении персоналом. Решение этих задач необходимо обеспечить методологически, что входит в цели и задачи этого исследования.   
17. Професиограмма государственных служащих должна включать не только профессиональные знания и умения кандидата, но и психограмму, целью которой является выявление целей и ценностей личности, а так же её соответствия эволюционным целям государственной службы. Использование психограммы в подборе кадров и дальнейшем мониторинге их состояния призвано обеспечить эмерджентность государственной службы как системы.   
18. Психограмма госслужащего в рамках предложенной модели включает несколько основных критериев: 1) метапрограммный профиль государственного служащего, 2) параметр «альтруизм-эгоизм» по отношению к обществу, 3) а так же тип информационного метаболизма индивида. В совокупности, эти характеристики, после их оценки, дают возможность определить тип влияния чиновника на государственную службу: деструктивный, конструктивный, нейтральный.   
19. В целом, предложенная профессиограмма государственного служащего заданного уровня иерархии включает: знания, умения, навыки государственного служащего, необходимые для выполнения определенных функций; метепрограммный профиль, соционичский профиль; набор жизненно важных ценностей и способов достижения целей.   
20. После вступления на должность, согласно принципам квантовой психологии, целесообразно сделать мониторинг силы выразительности потенциала личности, который оценивается на основе соответствия целей организации и индивидуальных целей и ценностей личности. Этот показатель дает возможность рассчитать характеристики влияния чиновника на уровень эмерлжентности государственной организации (показатель К-Д-Н модели) и принять необходимые меры по его оптимизации.   
Таким образом, в работе на базе оценки и анализа уровня эмерджентности государственной службы как системы обосновано принцип и сформировано механизм обеспечения эффективности государственной деятельности.   
--   
Список опубликованных автором (9-ти) работ по теме диссертации:   
1. Гречко Т. К. Проблемы эффективности деятельности государственного служащего. // Сборник научных трудов ДонДАУ: «Финансовый механизм государственного управления экономикой Украины»: серия «государственное управление», т. V, выпуск 32. – Донецк: Норд-Прес, ДонДАУ, 2004. – С. 277-287 (на украинском языке).   
2. Гречко Т. К. Методики тестирования для определения величин в оценке влияния деятельности государственного служащего на гос службу // Сборник научных трудов …   
(на украинском языке).

-

Стр. 17 автореферата:   
Публикации автора диссертации:   
1. …   
2. … ДонДАУ: серія «Державне управління», «Державне регулювання економічного розвитку регіонів» т. V, випуск 42. ДонДАУ, 2004. – 354 с.   
3. Гречко Т. К. Согласование целей индивида и организации на примере государственной службы // Менеджер. Вісник Донецького державного університету управління - № 1(31). – 2005. – С. 69-76.   
4. Гречко Т. К. Сутність і характеристика конструктивного, нейтрального та деструктивного потенціалів особистості державного службовця. // Актуальні проблеми державного управління: Збірник наукових праць Одеського регіонального інституту державного управління. Вип.. 1(21). – Одеса: ОРІДУ НАДУ, 2005. – С. 216-226.   
5. Омельянчук А. І., Гречко Т. К. Формування мете програмного профілю державного службовця, адекватного його професійним вимогам. // Збірник наукових праць Дон ДУУ: «Державна політика в сфері управління»: серія «Державне управління», т. 6, випуск 55. – Донецьк: 2005. – 338 с.   
6. Гречко Т. К. Сутність і характеристики конструктивного, нейтрального і деструктивного потенціалів особистості державного службовця // Матеріали п’ятого міжнародного наукового конгресу «Державне управління та місцеве самоврядування». – Харків, 2005.   
7. Гречко Т. К. Индивидуальное целеполагание и само-рефлексия государственных служащих (внешнее регулирование) // Матеріали IV міжнародної міждисциплінарної науково-практичної конференції «Динаміка наукових досліджень - 2005». Том 4. Державне управління. – Дніпропетровськ: Наука і освіта, 2005. – с. 26-28.   
8. Гречко Т. К. Применение квантовой социологии к деятельности государственного служащего // Workshop “Science: Theory and practice”/ Vol. 2. Prague: publishing house “Education and Science”, 2005.   
9. Пономаренко Е. В., Гречко Т. К. Ціле-покладання соціально-економічної системи держави // Матеріали 6-ї міжнародної міждисциплінарної науково-практичної конференції «Сучасні проблеми гуманізації та гармонізації управління», Харків: Українська Асоціація «Жінки в науці та освіті», 2005.

-

Стр. 18:   
Аннотация (изначально на русском языке, я не переводил эту часть с украинского на русский язык):   
Г . Т. К. Механизмы обеспечения эффективности государственной деятельности. – Рукопись.   
Диссертация на соискание научной степени кандидата наук по государственному управлению по специальности 25.00.02 – Механизмы государственного управления. – Донецкий государственный университет управления Министерства образования и науки Украины, Донецк, 2006.   
Диссертация посвящена разработке механизма обеспечения эффективности государственной деятельности, которая позволяет достичь высокого уровня эмерджентности государственной организации как системы.   
В работе сформулированы теоретические основы формирования эффективных условий государственной деятельности. Определены проблемы эффективности государственной деятельности в Украине, сформирован теоретический аппарат для обеспечения эффективных условий государственной деятельности. Для этого рассмотрена сущность социальных систем и системные модели социума, проанализирована концепция холизма и рассмотрены структуры личности с целью определения возможности их использования в мотивационных теориях.   
Доказано, что с точки зрения квантовой социологии государственный служащий может быть представлен в виде волновой функции, включающей его свойства как биологического объекта и как социального субъекта. Так как общество …   
-

Страницы 19 и 20 из автореферата:   
… может быть представлено в виде системы коммуникаций между индивидами, это дает возможность определения относительности характеристик взаимодействия индивида (государственного чиновника) со средой. Понятие относительности предполагает наличие вероятности в процессе установления взаимодействий, поддерживающих или снижающих уровень целостности социальной системы.   
Индивид же находится одновременно во множественных коммуникациях с различными социальными общностями, поэтому характер его социальных коммуникаций является величиной относительной, сравнимой с различными целями и ценностями заданных социальных общностей. Данные теоретические положения явились основой для моделирования эффективности государственной деятельности.   
Для реализации моделирования в работе проанализирован процесс индивидуального целеполагания государственных служащих как фактор самостоятельного согласования личностных целей с целями организации, представлена квантовая модель служащего и разработана модель К-Д-Н (конструктивного- нейтрального – деструктивного влияния служащего на организацию) как основа механизма обеспечения эффективности государственной деятельности.   
Согласно данной модели на результат эффективного функционирования организации влияют внутренние процессы, которые по характеристике их воздействия на конечный результат можно определить как конструктивные, деструктивные и нейтральные. Любой процесс генерируется его носителями – соответственно конструктивными, нейтральными и деструктивными элементами системы. Определение указанных видов потенциалов личности и регулирование их воздействия на государственную организацию обеспечивает высокий показатель её эмерджентности.   
Модель К-Д-Н представлена в статическом и динамическом аспектах.   
Статический аспект обеспечивает набор, отбор и расстановку кадров, которые реализуются на базе сканирования параметров личности и определения сущностных характеристик организации, её ситуативных целей и задач. Динамический аспект модели определяет параметры мотивации, обучения и ротации кадров. Он состоит в постановке системы мониторинга потребностей индивида и уровня его рефлексии   
Разработаны методологические рекомендации относительно внедрения механизма обеспечения эффективности государственной деятельности. В частности, рассмотрены направления трансформации целей, ценностей и демографической структуры государственной службы Украины, предложен вариант профессиограммы и психограммы государственных служащих для разных уровней иерархии. Кроме того, сформированы тестовые методики оценки госслужащих, а так же мониторинга их состояния с целью обеспечения эмерджентности государственной организации.   
Профессиограмма государственных служащих, согласно рекомендациям, включает не только профессиональные знания и умения кандидата, но и психограмму, целью которой является выявление целей и ценностей личности, а так же их соответствия эволюционным целям государственной службы.   
Психограмма гос- служащего в рамках предлагаемой модели включает несколько основных критериев: 1) метапрограммный профиль государственного служащего, 2) параметр «альтруизм- эгоизм» в отношении общества, 3) а так же тип информационного метаболизма индивида. В совокупности данные характеристики, после их оценки, дают возможность определить тип воздействия чиновника на государственную службу: деструктивный, конструктивный, нейтральный.   
Ключевые слова: государственное управление, механизмы, государственная служба, эмерджентность, квантовая система, холизм, профессиограмма, психограмма.   
\_

Стр. 20:   
Summary   
Grechko T. K. Mechanism of ensuring of efficiency of governance. – Manuscript.   
Thesis for Candidate of Science Degree (Doctor of Philosophy (Ph.D.)) in Governance, specialization 25.00.02 – Mechanisms of Governance – Donetsk State University of Management of Ministry of Education and Science of Ukraine, Donetsk, 2006.   
The thesis is devoted to development of mechanism of ensuring efficiency of governance which allows achieving high level of emerging of the government as a system. The problems of efficiency of governance in Ukraine are formulated. The essence of social system is considered.   
The concept of holism and model of structure of a person are analyzed to find a possibility of their application in the theories of motivation. Modeling of efficiency of governance is performed. In particular, identification of personal goals of government officials as a factor of coordination of personal objectives with the goal of the organization is analyzed. Quantum model of a government official is presented. K-D-N model (constructive- destructive- neutral influence which an employee exerts at organization) is developed. The methodical recommendations regarding introduction of the mechanism of ensuring efficiency of governance are developed. Version of professiogram and psychogram of government officials for different levels of hierarchy is presented. Corresponding testing methods are generated.   
Key words: governance, mechanisms, public administration, emerging, quantum system, professiogram and psychogram.   
-

Стр. 71, 72:   
…   
2.2. Квантовые системы: квантовая модель государственного служащего:   
Квантовая модель индивида представляется как единство биологического объекта и социального субъекта.   
При этом, вероятность доминанты целей и ценностей заданного социального сообщества в ценностной структуре государственного служащего определяется принципом квантовой механики.   
Внутренняя корреляция и взаимная согласованность элементов системы потенциальных возможностей квантовой системы возникает из фундаментального свойства ее быть неразделимой целостностью, что означает отрицание и исключение всякой возможности на суб-квантовом уровне.   
Итак, свойство окончательной неразделимости и неразложимости физических систем на бесконечное количество элементов выступает:   
а) объективным основанием существования потенциальных возможностей квантовой системы;   
б) есть естественной основой их взаимной согласованности и скоррелированности, то есть – основанием условия нормирования ПСИ- функции …   
С этой точки зрения, волновая функция может быть подвергнута редукции. Полный набор потенциальных возможностей системы представленный в начальной волновой функции суперпозицией ее частных состояний:   
PSI(x) = Sum c\_k \* PSI\_k(x), k=1, 2, …, i. (2.3)   
Если теперь над системой выполняется акт измерения, который из необходимости имеет физический характер, то одного кванта энергии, который передается ей, может быть достаточно для скачкообразного изменения ее актуально- множественного аспекта.   
«Скачкообразность» в переходах квантовой системы из одного состояние в другое есть неустранимая граница квантовой механики именно из-за отношения противоположности между тем, что актуально осуществилось и потенциально возможным: переход из потенциально возможного в актуально осуществимое может быть реализован только в форме «скачка».   
Это изменение актуально- множественного аспекта состояния системы означает и одновременное изменение свойственного ей набора потенциальных возможностей через неразрывную связь и соотношение двух этих аспектов в структуре системы.   
Так происходит переход системы из начального состояния ПСИ(х) в некоторое состояние ПСИ\_n(x). Но реализация состояния ПСИ\_n(x), означает исключение остальных возможностей, представленных в первичной волновой функции, то есть коэффициент при ПСИ\_n(x) становится равным единице только с одновременным сворачиванием до нуля всех остальных коэффициентов: с\_1, с\_2, (кроме с\_n - го).   
Для описания вариантов потенциальных возможностей государственного служащего необходимо представить модель его коммуникационного поля: функции ПСИ\_soul (рис. 2.9).

-

из диссертации Гречко:   
Страницы 73, 74, 75:   
Рис. 2.9. Социальные специальности, которые влияют на государственного служащего:   
С\_6\*ПСИ\_6(х) (Интересы общества)   
С\_5\*ПСИ\_5(х) (Интересы государства)   
С\_4\*ПСИ\_4(х) (Профессиональные интересы)   
С\_3\*ПСИ\_3(х) (Неформальные интересы (спорт, искусство))   
С\_2\*ПСИ\_2(х) (Личные коммуникации (друзья))   
С\_1\*ПСИ\_1(х) (семья, семейные отношения)   
--   
Государственный служащий при вступлении на должность, а этот факт выполняет функцию «скачка», делает выбор между наличными потенциальными состояниями – в математическом смысле происходит расстановка коэффициентов с\_і.   
После реализации выбора формируется новая функция, которая описывает характеристики поставленных целей и принятия решений данным субъектом.   
Каждое принятое решение, поставленная и реализованная цель усиливают вес того или иного потенциально возможного состояния, которое определяется рангом социальной системы, элементом которой является данный индивид.   
Рис. 2.10. Трансформация волновой функции государственного служащего:   
Состояние до вступления на должность ПСИ(х) (устойчивое состоянии № 1) –> Состояние после вступления на должность ПСИ\_n(x) (неустойчивое состояние) –> Состояние в процессе выполнения своих функций ПСИ\_ n+1(x) (устойчивое состояние № 2).   
  
Важное значение имеет ранжирование значений социальных ценностей индивида не столько до, сколько после вступления на должность и в процессе выполнения своих функций.   
При этом, чем дольше сохраняется устойчивое состояние № 1, тем больше вероятность, что устойчивое состояние № 2 будет характеризоваться другими значениями при ранжировании.   
То есть если индивид до вступления на должность достаточно долго был сторонником интересов государства и общества, то после вступления – высокая вероятность актуализации его родовых, семейных отношений, личных потребностей.   
В процессе сканирования коммуникационного поля (функции ПСИ\_soul) государственного служащего важно определить его цели и ценности. Причем, в рамках одной и той же системы ценностей индивида могут быть использованы разные методы и технологии достижения целей.   
Этот факт и приводит к перераспределению коэффициентов волновой функции государственного служащего при, казалось бы, одной и той же системе ценностей.   
Данное утверждение может быть проиллюстрировано с помощью модели логических уровней, используемых в НЛП для описания характеристик процесса мышления.   
Мозг, как и любая биологическая и социальная система, имеет многоуровневую организацию и несколько уровней обработки информации, в результате которых мы в состоянии выходить на разные уровни мышления и бытия.   
Пытаясь создать модель для понимания деятельности мозга или изменения поведения, мы обращаемся к этим уровням – как будто хотели разобраться в структуре какой-нибудь отдельной бизнес- системы, в которой существуют разные уровни организации.   
На нижних уровнях мы проявляем особые виды поведения под влиянием внешних стимулов.   
Эти виды поведения подобны коленному рефлексу, привычкам или ритуалам. На уровне способностей мы можем отбирать, изменять и адаптировать поведение для общих контекстов. На уровне убеждений мы можем стимулировать, запрещать или вырабатывать новые формы поведения. Личностная особенность охватывает всю систему убеждений.   
На духовном уровне мы воспринимаем себя как часть большей, окружающей нас системы: семьи, профессионального сообщества, жителей планеты Земля, жителей Вселенной.   
Этот уровень соотносится с нашей высшей миссией и предназначением (рис. 2.11).   
-   
Рис. 2.11. Сеть логических уровней (Идентичность (миссия): Вселенная, Планета, Профессия/сообщество, семья (ветви (коллективное)); убеждения/ценности, способности, поведение, окружение(корни (индивидуальное)); потребности (Маслоу)).   
  
Чем более абстрактным и устраненным от специфического поведения и сенсорного опыта становится каждый уровень, тем больше он влияет на наше поведение.   
Логика построения данной модели состоит в том, что підпорядкування (подчинение) уровней не всегда обеспечивается обратной связью, то есть убеждения и ценности валяют на поведение индивида, но по одному поведенческому акту нельзя однозначно определить систему ценностей.   
Цели, которые ставит перед собой индивид, и выборы, которые он осуществляет, в значительной степени зависят от системы ценностей. Ценности являются первичным источником мотивации в деятельности человека.   
-

Диссертация включает 182 страницы плюс 3 справки (всего 185 страниц).   
\*\* Первая страница:   
Министерство Образования и Науки Украины   
Донецкий Государственный Университет Управления   
На правах рукописи   
УДК 35.08   
Механизм обеспечения эффективности деятельности государственных служащих.   
Город Донецк   
  
\*\* Содержание:   
Введение- с. 2   
Глава 1. Концептуальный аппарат для анализа эффективности деятельности государственных служащих- с. 12   
1.1. Проблемы эффективной деятельности государственных служащих и государственной службы Украины в научных исследованиях - с. 12   
1.2. Социальные системы. Общество как система социальных коммуникаций- с. 29   
1.3. Концепция холизма в современной науке. Её использование в типах социальных взаимодействий – с. 47   
1.4. Концепции структуры личности. Их использование в мотивационных теориях – с. 57   
Выводы к главе 1 – с. 65   
Глава 2. Моделирование деятельности государственных служащих   
2.1. Индивидуальное целе- полагание и само- рефлексия государственных служащих   
2.2. Квантовые системы: «Квантовая модель» государственного служащего – с. 81   
2.3. Модель Конструктивного – Деструктивного- Нейтрального влияния (К-Д-Н) как основа механизма обеспечения эффективной деятельности государственных служащих- с. 93   
Выводы к главе 2- с. 118   
Глава 3. Рекомендации по внедрению механизма обеспечения эффективности деятельности государственных служащих   
3.1. Трансформация целей, ценностей и демографической структуры государственной службы на современном этапе развития общества – с. 121   
3.2. Профессиограмма и психограмма государственных служащих на разных уровнях иерархии – с. 128   
3.3. Мониторинг динамики потребностей государственных служащих – с. 152   
Выводы – с. 155   
Список использованных источников – с. 159   
Приложения – с. 174   
--   
С. 4:   
Я (Михаил Марченко) передаю содержание введения, во многом, своими словами:   
Введение:   
…   
Украинские ученные это исследуют, эту проблему: Луговой, Мельников, Мотренко, Нижник, Оболенский, А. В. Решетниченко, Серегин, Шаров, …   
  
…   
Структуру личности исследовали:   
Агустинавичутэ, Гроф, Дилтс, Лефевра, Маслоу, Рокич   
…   
Теоретические основы социологии, менеджмента заложили:   
Акофф, Луман, Парсонс, Плотинский.   
…   
Основы теории систем заложили:   
Берталанфи, Богданов, Квейд, Садовский, Цехмистро.   
…   
Проблема в том, что никому пока не удалось формализовать влияние государственного служащего на деятельность государственной службы и причины его качественной динамики.   
  
  
\*\* Надписи к рисункам:   
  
Рис. 1.1. Государственная служба как институт, обеспечивающий взаимодействие государства и общества.   
Рис. 1.2. Вектор целей государства, общества и государственной службы.   
Рис. 1.3. Понятие социальной системы по Н. Луману.   
Рис. 1.4. Классификация системных биосоциальных взаимодействий.   
Рис. 1.5. Совпадение целей как фактор(?) возможности ретрансляции целей (Малюнок. 1.5. Збіг характеристик як чинник можливості ретрансляції цілей).   
Рис. 1.6. Структура личности по Фрейду.   
Рис. 1.7. Формирование реакции индивида на цели метасистемы.   
Рис. 1.8. Мотивационные отношения личности.   
--   
Рис. 2.1. Направление целей государственной службы и государственных служащих.   
Рис. 2.2. Пирамида "Маслоу Плюс".   
Рис. 2.3. Схема связи психологических категорий и видов потребностей [148].   
Рис. 2.4. Обобщенная Пирамида "Маслоу Плюс".   
Рис. 2.5. Обеспечение целостности социальной системы (государство, общество).   
Рис. 2.6. Субъект с рефлексией.   
-   
Рис. 2.7. Многозначная Булева решетка норм для государственного служащего.   
Рис. 2.8. Долгосрочный эффект от выбора "слабых" норм.   
Рис. 2.9. Социальные общности, которые влияют на государственного служащего.   
Рис. 2.10. Трансформация волновой функции государственного служащего.   
Рис. 2.11. Сеть логических уровней [60, c. 54].   
Рис. 2.12. Динамика ценностей индивида.   
Рис. 2.13. Доминирующие типы мотивации государственных служащих.   
Рис. 2.14. Стадии эволюции системы.   
Рис. 2.15. Социотип личности.   
Рис. 2.16. Ценностная ориентация государственной службы.   
Рис. 2.17. Модель К- Д- Н.   
--   
?   
Рис. 3.2. Программа "созидания- разрушения".   
Рис. 3.3. Оптимальный метапрограммный профиль (категория А).   
Рис. 3.4. Оптимальный метапрограммный профиль (категория Б).   
Рис. 3.5. Оптимальный метапрограммный профиль (категория В).   
Рис. 3.6. Соционический профиль "Стратег".   
Рис. 3.7. Соционический профиль "Тактик".   
Рис. 3.8. Соционический профиль "Исполнитель".   
Рис. 3.9. Государственный служащий, как элемент разных социальных систем.   
  
\*\* Формулы:   
X1=x1+(1-x1)(1-x2)x3 (2.1)   
x1, x2 є [0, 1]   
x1=(v1)/(v1+v2) i x2=(u1)/(u1+u2) (2.2)   
  
\*\* Таблицы:   
  
Таблица 1. Динамика численности государственных служащих (постоянно растет) (данные собраны до 2003 года включительно).   
  
Таблица 2. Соответствие потребностей цветам по тесту Люшера.   
  
\*\* Список источников информации:   
\*\*\* URL:   
psyfactors.org/lib/colorpsy7.htm   
piramyd.express.ru/disput/grin/sestem.htm   
port-folio.org/part162.htm   
\*\*\* Список литературы:   
1. Абдеев Р. Ф.   
Айвазян С. А., Енюков И. С.,   
Мишалкин Л. Д.   
Акофф Р.   
Андреев Н. И.   
Андрющенко В. А.   
Анохин П. К.   
Артим І.   
Аугустинавичюте А.   
Афанасьев В. Н., Колмановский В. Б.   
Носов В. Р.   
10. Бакуменко В.   
Бакуменко В.   
Беллман Р., Заде Л.   
Берталанфи Л. фон   
Бешелев С. Д., Гурвич Ф. Г.   
Блауберт И. В.   
16. Богданов А. А.   
Бор Н. Атомная физика и человеческое познание. Мир, 1961.   
Боулдинг К.   
Браверман Э. М., Мучник И. Б.   
Бранский В. П.   
Бурков В. Н., Новиков Д. А.   
Бусленко   
Бутковский А. Г., Самойленко Ю. И. Управление квантово-механическими процессами. М., 1984.   
Вагин В. Н.   
Вагнер Г.   
Валуев С. А.   
Варосян С. О., Поспелов Д. А.   
Васильевкая Т. Е.   
Ведунг Еверет   
Вентцель Е. С.   
Винер Н.   
Волкова В. Н., Воронков В. А., Денисов А. А.   
Волкова В. Н ....   
Воловик М. А., Подлесный С. А.   
Восьмицветный тест Люшера   
Воронов А. А.   
Внуш Г.   
Гаазе Рапопорт М. Г., Поспелов Д. А.   
Гетманова А. Д.   
Глинський Б. А., Грязнов Б. С., Доснин Б. С.   
Никитин Е. П.   
Голубков Е. П.   
Гончарук Н. Т.   
Горский Д. П.   
Государственная служба: теория организации. Курс лекций, Ростов, 1998.   
Гребенюк Е. А., Корноушенко Е. К.,   
Максимов В. И.   
Когнитивно- рефлексный анализ на фондовом рынке. Институт психологии РАН, 2000, С. 99-100.   
.....   
Григорян А. К., Корноушенко Е. К.,   
Максимов В. И.   
52. Гринь А. В.   
Гроф С.   
Губанов В. А., Захаров В. В.,   
Коваленко А. Н.; Петросян Л. А.   
Денисов А. А.   
Державна служба в Україні: Навчальний посібник. К., УАДУ, 1998. - 168 с.   
Нижник Н. Р., Цветков В. В.,   
Леліков Г. І., ...   
Луговий В. І., Князев В. М.   
Вакуленко В. Д., Безносенко Д. О.,   
Варвар І. М., Кравченко С. О., Штика Л. Г.   
Дилтс Р.   
Дружинин В. В., Конторов Д. С.   
Друкер П. Ф.   
Дюбуа Д., Прад А.   
Дюк В. А.   
Дюран Б., Оделл П. Кластерный анализ. М., 1977.   
Жариков О. Н., Королевкая В. И.,   
Хохлов С. Н.; под редакцией: Персианов В. А.   
Замков О. О., Толстопятенко А. В.,   
Черемных Ю. Н. Метематические методы в экономике (Сидорович А. В.) МГУ. 2001. - 368 с.   
Занковский А. Н.   
Иваненко В. И., Лабковский В. А.   
Казиев В. М.   
Кандраштна Е. Ю., Литвинцева Л. В.   
Поспелов Д. А.   
Каплинский А. И., Руссман И. Б.,   
Умывакин В. М.   
Карданская Н. Л.   
Квейд Э.   
Кіфлюк Р.   
Клайн П.   
Клиланд Д., Кинг В.   
Ковалевські Т. Ю.   
Коржова О.; под редакцией: Князев В. М.   
82. Косиова Т. В.   
Красовский Ю. Д.   
Крипнер С.   
Кузьмин В. Б.   
Кун Т. Структура научных революций. - 300 с.   
Кунц Г., Щ. Доннел С.   
Лаверычева И. Г. Генетический механизм альтруизма - биологический источник гуманности// Диалог в образовании -Сб. материалов конференции. Серия Симпозиум. СПб. Философское общество, 2002, - 230 с.   
Лефевр В. А.   
Лейв Э. Х.   
Луговий В. ...   
Луценко Е. В.   
Марко Г.   
Маркова А. К.   
Мартиненко В. М.   
Маслоу А. Мотивация и личность. СПб., 1999. - 420 с.   
Мельников О. Ф.   
Молчанова Ю.   
Надолішний П. І.   
Нижник Н. Р., Ільясов Р. А.   
.... Мосов С.   
Ногинова Н. Попытка квантовой социологии.   
Оболенский О. Ю.   
... Сороко В.   
Омельянчук А. І.   
Олуйко В.   
  
конец страницы 168.   
--   
Орлов А. В.   
duds.dov.ua   
Парсонс Т.   
Пластун В. В.   
Плотинский Ю. М. Модели социалтных поцессов. М., 2001. – 296 с.   
Поляков В. А.   
Примуш Н. В., Берега В. В.   
Закон о государственной службе 16 декабря 1993 года. Ведомости Верховного Совета Украины, 1993, № 52, ст. 490.   
…   
… О концепции адаптации института государственной службы в Украине к стандартам Евросоюза. Указ Президента Украины 5 марта 2004 года, № 278// Вестник Государственной Службы Украины.   
126. О повышении эффективности системы государственной службы. Указ Президента 11 февраля 2000 года № 2008/2000// Вестник Государственной Службы Украины.   
- Ритцер Дж.   
129. Решетниченко А. В. Гуманистическая концепция управления. Актуальные проблемы государственного управления. Сборник Научных Трудов/ Редколлегия: Серегин С. М. (главный редактор) выпуск 3 (11).   
…   
Садовский В. Н.   
Саламатов В.   
Серьогін С. М.   
… Хлуткова В.   
Соломин И. Л.   
… реформирование государственной службы. Указ Президента Украины. 26.07.2000.   
143. Уилсон Р. А. Квантовая психология. К., 1998. – 224 с.   
144. Фок В. А. Квантовая физика и состояние материи. Л. 1965. – 230 с.   
Франчук В. И.   
Хаджирадєва С. К.   
Хартли Р. Л.   
Хлюнева М. В., Звезденков А. А.,   
Верхоглазенко В. Н.   
Холодная М. А.   
Цветков В. В.   
Цехмистро И. З.   
Черемис А.   
Шахмалов Ф.   
Шаров Ю. П., Серьогін С.М.   
Эльконин Д. Б.   
Эфроимсон В. П.   
Батиков А., Глазьев С. Ю.   
Locke E., Shaw K., Saari …, 1969   
159. Meyer N., Kay E., French J. 1965.   
\_

На правах рукописи   
Механизм обеспечения эффективности деятельности государственных служащих.   
стр. 75, 76, 77, 78, 79:   
...   
Переменная Х1, определенная на интервале [0, 1], отвечает субъекту. Значением этой переменной является готовность субъекта выбрать позитивный полюс. Она может оказаться двойной: (а) как частота выбора субъектом позитивной альтернативы   
--   
(при заданных условиях); (в) как точка на шкале [0, 1], что (которая) определяется субъектом и изображает его готовность выбрать позитивную альтернативу. Субъект представляется следующей функцией   
X1=x1+(1-x1)(1-x2)x3 (2.1)   
где x1, x2 є [0, 1]   
Переменная х3 описывает интенцию субъекта выбрать позитивный полюс. Таким образом, в модели существует расхождение между объективной готовностью (х1) исполнительной системы субъекта сделать выбор и его субъективным желанием сделать это (х3). Переменные х1 и х2 описывают давление, которое осуществляет внешняя среда в сторону позитивного полюса: х1 - это актуальное давление в рамках данной ситуации, а х2 - давление, ожидаемое субъектом на основе его прошлого опыта.   
Каждая альтернатива имеет для субъекта свою степень привлекательности, что выражается в единицах определенной психологической шкалы. Давление в сторону позитивного полюса связано с привлекательностью альтернативы таким образом:   
x1=(v1)/(v1+v2) i x2=(u1)/(u1+u2) (2.2)   
где v1 и v2 представляют объективную привлекательность позитивной и негативной альтернатив в данной ситуации, а u1 и u2 показывают их ожидаемую привлекательность.   
-   
В общем случае привлекательность альтернатив не зависит от их полярности. Негативная альтернатива может оказаться более привлекательной - как в случае, когда человек поддается соблазну вместо того, чтобы противостоять ему [90, 91].   
В отличие от элементарного бинарного выбора между позитивной и негативной альтернативами, в модели само- рефлексии рассматривается выбор, оцениваемый на бесконечном количестве биполярных шкал - конструктов, что (которые) характеризуют текущую ситуацию. Определенное пространство оценок описывается бесконечным количеством всех возможных комбинаций полюсов шкал, то есть декартовым произведением шкал, которое образует частично упорядоченное множество - булеву решетку (рис. 2.7).   
Каждый элемент этого множества можно представить булевым вектором, в   
--   
котором 1 отвечает позитивному, а 0 - негативному полюсу соответствующей шкалы.   
Тогда каждая такая комбинация позитивных и негативных полюсов (один булевый вектор) называется слабой нормой на многозначной шкале норм.   
...   
Рис. 2.7. Многозначная Булева решетка норм для государственного служащего [50, c. 51].   
Норма (0,0, ..., 0), соответствующая всем негативным признакам (нуль решетки, то есть "самая плохая" из слабых норм) называется Анти- нормой и обозначается 0, а норма (1, 1, ..., 1), включающая только позитивные признаки ("самая лучшая" из норм, единице решетки) - общей (полной) Нормой (обозначается I).   
-   
Отношение порядка =<, индуцированное на решетку норм, интерпретируется так: если x = < y, то норма x - более слабая норма, чем y, то есть норма y сильнее нормы х.   
Непосредственный выбор государственного служащего реализуется между неоднозначными, слабыми нормами, качественно определенными как "эгоизм (норма 1, 0) - альтруизм (норма 0, 1)". По тому что сильные нормы, как позитивная, так и негативная включают саму необходимость выбора.   
Рефлексивность (Рефлективность) процессов мышления в большинстве случаев определяет сдвиг в восприятии процессов, которое состоит в подмене понятий. Выбирая норму   
--   
(1, 0), государственный служащий склонен, из-за субъективности мышления, придавать ей значение нормы (1, 1), то есть считать, что если принятое (одобренное) решение полезно лично для него, то и для общества оно является полезным само собой.   
Это правило работает в ситуации, когда существует интенция государственного служащего к выбору, полезному для общества. В случаях, когда государственный служащий сознательно выбирает норму (1, 0) само-рефлексия бесполезна.   
В этом случае задача решается только извне.   
Применение технологий само- рефлексии для государственных служащих позволяет сделать невозможным неосознанный выбор, основанный на неадекватной рефлексии по отношению к последствиям своих решений, и состоит в том, чтобы однозначно определить и зафиксировать в сознании следующее:   
- следствием выбора "слабой" нормы (0, 1) является однозначная польза для государственного служащего, то есть со временем норма (0, 1) реализуется как норма (1, 1), то есть приносит пользу обществу, а в долгосрочной перспективе государственный служащий приносит пользу и себе лично, согласно холистической парадигме;   
- наоборот, следствием выбора "слабой" нормы (1, 0) в долгосрочной перспективе есть норма (0, 0).   
Выбирая личную выгоду в убыток интересам общества, государственный служащий увеличивает уровень несогласованности целей общества и государственной службы,   
-   
что приводит к существенному замедлению общественного развития (рис. 2.8). В то же время, если выбор данной нормы является условием выживания государственного служащего, то увеличивается разрыв между государственными служащими и государством, которое представляет политическая элита.   
Понимание данных процессов, закономерностей определяет осознание индивидуумом правильности того или иного выбора и его последствий, но не обеспечивает этого выбора.   
Значащей детерминантой выбора является степень удовлетворения (а точнее - неудовлетворения) базовых потребностей или индивидуальных потребностей государственного служащего, детализованных в пирамиде А. Маслоу плюс.   
Таким образом, система мотивации труда государственных служащих, которая существует в государственной службе, во многом определяет характеристики их выбора, обеспечивает возможность служения обществу.   
--   
Или иначе: Мотивация труда государственных служащих - это инвестиции в будущее развитие общества, это объективная составляющая выбора того или иного решения.   
.....   
Рис. 2.8. Долгосрочный эффект от выбора "слабых" норм [50, c. 52].   
  
Субъективной же составляющей является личное понимание закономерностей выбора той или иной нормы государственным служащим, которое должно обеспечивать мотивацию к выбору нормы, оптимальной для общества. Для увеличения степени объективности и снижения уровня субъективности (стереотипности восприятия) необходима программа обучения государственных служащих технологиям само- рефлексии (адекватной оценке своих действий и их социальных последствий).   
Технологии само- рефлексии, или представляемой диссоциации от собственной деятельности, могут включать разные современные методы, которые позволяют решить проблему повышения объективности восприятия и оценки государственным служащим своей деятельности.   
-   
С. 79, 80:   
… В этом исследовании предлагается сформировать технологии само-рефлексии на основе методов квантовой психологии Р. Уилсона [143] и нейро- лингвистического программирования [60; 79].   
Эти методы должны входить в основную часть психологической подготовки государственных служащих.   
--   
Квантовая психология Р. Уилсона дает возможность «перевести» то или иное событие языком, где отсутствует субъективность мышления и детерминированные оценки. Это реализуется при помощи так называемого экзистенциального «языка- прим» [143, c. 82], которая позволяет отойти от существующих в сознании «штампов».   
Например, утверждение «трава зеленая» на «языке- прим» будет звучать как: «трава воспринимается как зеленая глазами большинства людей»; а утверждение «фотон является волной» - как: «фотон ведет себя как волна, если его сдерживать с помощью определенных инструментов».   
Нейро- лингвистическое программирование целесообразно применить в чести мета- модельного уточнения информации и техники диссоциации, которая способствует воображаемому «выходу из ситуации» и её более объективной оценке [60; 79]. Мета- модельное уточнение информации повышает уровень информационной точности в сформированных индивидуумом суждениях и оценках, а диссоциация позволяет индивиду эмоционально выйти из ситуации и оценить её как внешнему наблюдателю, то есть более объективно.   
Таким образом, целе- полагание государственных служащих, которое осуществляется на базе использования технологий само- рефлексии, может способствовать сохранению целостности социальной системы – общества в целом и государственной службы в частности.   
При этом система мотивации служащих, которая существует в организациях государственной службы, обязательно должна обеспечивать удовлетворение их индивидуальных (физиологических) потребностей (согласно А. Маслоу – см. рис. 2.2).   
…   
-

Гречко Т. К., диссертация:   
Запомнил 14 июня 2006 года в библиотеке ДРИГУ НАГУ при ПУ:   
стр. 83, 84, 85, 86:   
...   
Стремясь создать   
--   
модель для понимания деятельности мозга или изменения поведения, мы обращаемся к этим уровням, как будто стремимся разобраться в структуре какой-нибудь отдельной бизнес- системы, в которой существуют разные уровни организации [60, c. 55].   
На нижних уровнях мы проявляем особые виды поведения под влиянием внешних импульсов. Эти виды поведения подобны коленному рефлексу, привычкам или ритуалам.   
На уровне способностей мы можем отбирать, изменять и адаптировать поведение для общих контекстов.   
На уровне убеждений мы можем стимулировать, запрещать или вырабатывать новые формы поведения. Личностная своеобразность, конечно, охватывает всю систему убеждений. На духовном уровне мы воспринимаем себя как честь большей, окружающей нас системы: семьи, профессионального сообщества, жителей планеты Земля, жителей Вселенной. Этот уровень соотносится с нашей миссией и предназначением (рис. 2.11).   
...   
Рис. 2.11. Сеть логических уровней [60, c. 54] и пирамида Маслоу плюс [149]   
- -   
Чем абстрактнее и устраненным от специфического поведения и сенсорного опыта становится каждый уровень, тем больше он влияет на наше поведение. Логика   
--   
построения данной модели состоит в том, что подчинение уровней не всегда обеспечивается обратной связью, то есть убеждения и ценности влияют на поведение индивида, но по одному поведенческому акту нельзя однозначно определить систему ценностей.   
Цели, которые ставит перед собой индивид, и выбор, который он осуществляет, в значительной мере зависит от системы ценностей. Ценности являются первичным источником мотивации в деятельности человека.   
Ценности - это обобщенные устойчивые представления: о материальных и духовных благах, которые предпочитает индивид; о стремлении достичь более высокого социального положения в обществе [156].   
-   
Ценностные ориентации являются самыми важными элементами внутренней структуры личности [69, c. 569].   
Они закреплены жизненным опытом индивида и отделяют значащее, существенное для данного человека от незначащего, несущественного. Выделение значащих характеристик в структуре личности даёт возможность естественной согласованности целей государственных служащих как элементов системы - государственной службы. Применение системы мотивации, основывающейся на значащих ценностях, не дает необходимого эффекта развития организации.   
Совокупность ценностных ориентаций, которые сложились, стали устойчивыми, создаёт своего рода систему личностных координат, что обеспечивает устойчивость и преемственность определенного типа поведения и деятельности, выраженную в направленности потребностей и интересов человека.   
Поэтому ценностные ориентации выступают важным фактором, который регулирует и детерминирует поведение человека [69, c. 570].   
Для государственных служащих важным критерием является наличие в сознании индивида развитого коллективного, социального начала: чувства ответственности за развитие страны. В модели это отражается в виде "ветвей". В идеальном исполнении для государственной службы достаточного того уровня коллективного сознания, который ограничивается системой "общество, страна". По рангу этот уровень сознания должен быть доминирующим.   
В системе убеждений и ценностей такой подход должен быть отображен в виде установки "если общество (моя страна) благополучное, то благополучны я, моя семья и другие   
--   
значащие для меня социальные сообщества".   
Использование ценностей как критерия подбора государственных служащих определяется тем, насколько стабильными образованиями являются ценности индивида.   
Если они недостаточно стабильны, то подбор с учетом данных критериев будет неэффективным.   
Современные психологи - А. Н. Заньковский, О. И. Зотова, О. И. Донцов соглашаются с тем [69, c. 574], что "ценности не являются фиксированными, они изменяются, но процесс этого изменения очень длительный". Время от времени ценности индивида подвергаются испытаниям, которые могут привести к изменению всей системы ценностей.   
Он может прийти к выводу о том, что его базовые представления стают неприемлемыми, однако чаще происходит как раз наоборот: сомнения только подкрепляют те ценности, которые индивид уже сформировал.   
Ранее было отмечено, что факт достижения цели приводит к постановке новой цели и перераспределению коэффициентов значимости социальных систем разного порядка. В системе ценностей индивида так же происходят существенные изменения, которые имеют последствия для других элементов социальной системы.   
На модификацию ценностей существенно влияет факт успеха или неуспеха в достижении своих целей.   
Неудачная адаптация приводит к пересмотру системы ценностей индивида и наследования наиболее успешной поведенческой стратегии в обществе и свойственной ей системе ценностей.   
-   
....   
~~~~~~   
Запомнил 16 июня 2006 года в библиотеке ДРИГУ НАГУ при ПУ:   
стр. 94, 95, 96, 97:   
...   
Для описания важных закономерностей функционирования организаций А. Богданов предложил понятие динамического равновесия, прогрессивного и консервативного отбора, регулятора и би- регулятора (би- регулятора). Кроме того, А. Богданов приводит 3 типа динамических комплексов: организованные, дез- организованные, нейтральные.   
Предложенный в данной работе авторский подход к идентификации целей индивида и организации является аналогичным подходу А. Богданова в его теоретической основе и допускает использование следующих понятий.   
На результат эффективного функционирования организации влияют внутренние процессы, которые по характеристике их влияния на конечный результат можно определить как конструктивные, деструктивные и нейтральные.   
Конструктивный процесс - это творческий процесс, результатом которого является увеличение эффективности деятельности организации и приближение её к поставленной цели.   
Деструктивный процесс - это разрушительный процесс, результатом которого является существенное замедление процесса достижения целей организации.   
Нейтральный процесс - это адаптивный процесс, который непосредственно не влияет на скорость достижения целей организации и динамику эффективности её функционирования.   
Любой процесс генерируется его носителями - соответственно конструктивными, нейтральными и деструктивными элементами системы.   
Носителями процессов (элементами системы) в социальной системе являются люди. В данном случае это государственные служащие.   
Данная классификация имеет много общего со следующим положением тектологии. По А. Богданову "степень организованности- неорганизованности форм может быть определена с помощью анализа их как комплексов определенных элементов.   
--   
В таком случае, организованным будет комплекс, который есть больше, чем простая сумма его составляющих, а дезорганизованным - меньше такой суммы. Суть данных понятий сводится к объединению активностей (элементов), взятого с его практической стороны [16, c. 68].   
Естественно, что в любой системе присутствуют все 3 типа процессов. При этом направление развития системы определяется доминирующим типом процессов и фиксируется рассмотрением точки динамического равновесия.   
Доминирующие процессы системы - это процессы, которые определяют смену общего уровня эффективности функционирования системы и процесс достижения системой (организацией) поставленных целей.   
-   
Точка динамического равновесия - это своеобразный "центр тяжести" системы, который изменяет своё расположение в зависимости от доминирующих в ней процессов и определяет направление её развития.   
Нейтральные процессы в системе являются "буферными" и, если не являются доминирующими, имеют тенденцию усиливать действие конструктивных или деструктивных процессов, в зависимости от из преобладания.   
Эта закономерность определена явной пассивностью нейтральных элементов в противовес активности конструктивных и деструктивных.   
Поскольку развитию социальной системы свойственна цикличность, то существует заметная корреляция между доминирующими процессами в середине (внутри) системы и основным этапом её эволюции (рис. 2.14).   
В процессе становления системы в ней преобладают конструктивные процессы. Они направлены на увеличение степени организации системы с целью достижения ею своего (пред)назначения (по определению, поскольку иначе имеем невозможность становления). Точка динамического равновесия смещена в сторону конструктивных процессов.   
По мере того, как система достигает высшего уровня развития, уровень конструктивных процессов в ней снижается, дополняется нейтральными процессами.   
Эта тенденция определяется объективной закономерностью, свойственной элементам системы, индивидам: после достижения заданного уровня развития   
--   
индивида неизбежно наступает процесс удовлетворения достигнутым, который может переходить в пассивное состояние и дальнейшее замедление развития. Когда индивид (носитель процесса) от процесса развития переходит в состояние пассивности, он становится нейтральным элементом системы.   
...   
\* - центр тяжести системы   
К, Д, Н носители конструктивных, деструктивных, нейтральных процессов.   
Рис. 2.14. Стадии эволюции системы.   
- -   
С увеличением количества нейтральных элементов в организации скорость достижения целей организации снижается.   
На этом этапе становится заметным наличие деструктивных элементов в организации.   
-   
Деструктивные элементы - это активные индивиды, цели и действия которых не совпадают с целью организации.   
Следует отметить, что деструктивные элементы для организации могут не быть таковыми для общества - в случаях, когда цели организации противоречат целям общества и поэтому её социальная активность является очень низкой.   
--   
После появления деструктивных элементов вероятное развитие процессов в системе происходит таким образом. Деструктивные и конструктивные элементы, которые являются по своей природе антагонистическими, не могут существовать в одной системе длительное время "на равных". Поэтому, учитывая тенденции развития системы, деструктивные процессы начинают превалировать и постепенно вытесняют конструктивные.   
Точка динамического равновесия смещается в сторону деструктивных процессов.   
Как только деструктивные процессы начинают доминировать над конструктивными, они постепенно увеличивают степень своего влияния за счет "вымывания" буферных нейтральных процессов, то есть нейтральные элементы системы постепенно стают деструктивными - система движется к состоянию катастрофы, которая может проявиться в её расформировании или реструктуризации.   
Таким образом, ход процесса по данному сценарию неизбежно приводит к катастрофе системы, после которой система либо уже не существует как целое, либо меняет своё качество.   
Необходимость эффективного управления деятельностью государственной службы определяет необходимость оценки качественных характеристик государственных служащих по отношению к целям организации. Для оценки конструктивного, деструктивного и нейтрального потенциалов личности в её отношении к целям организации используются методы психологического тестирования, после чего вырабатывается оценка данных потенциалов по приведенной методике.   
Основу методики составляет положение о том, что в каждом человеке одновременно потенциально присутствуют все 3 составляющие его влияния на организацию. Принцип относительности этого влияния можно объяснить социальными взаимодействиями, характер которых наиболее наглядно отражается структурой квантовой системы и её свойствами (смотрите страницу 51).   
-   
...   
стр. 118, 119, 120:   
...   
Выводы к главе 2 (Выводы к разделу 2)   
В процессе формирования модели К- Д- Н, которая направлена на повышение эффективности деятельности государственных служащих, были получены следующие выводы.   
1. Обеспечение целостности государственной службы путем анализа индивидуального целе-полагания государственных служащих имеет как объективный, так и субъективный аспекты. Объективный аспект состоит в соответствии существующей системы мотивации государственных служащих объективным возможностям выполнять их профессиональные обязанности. Таким образом, целе- полагание должно обеспечивать как минимум удовлетворение физиологических потребностей кадров.   
--   
При выполнении данного необходимого условия актуализируется достаточное условие, которое состоит в наличии индивидуальной мотивации государственного служащего к служению обществу.   
2. Обеспечение целостности государственной службы как системы в процессе её функционирования возможно:   
1) за счет сканирования потребностей государственных служащих и приведение системы мотивации государственной службы в соответствие потребностям, которые не противоречат целям её деятельности; 2) за счет само- рефлексии государственных служащих, то есть регулярной проверки соответствия своих личных целей целям государственной службы и целям общества.   
3. Технологии само- рефлексии, или воображаемой диссоциации от собственной деятельности, могут быть сформированы на основе методов квантовой психологии, нейро- лингвистического программирования. Эти методы должны составить основу психологической подготовки государственных служащих. Квантовая психология Р. А. Уилсона даёт возможность "перевести" то или оное событие на язык, где отсутствует субъективность мышления и детерминированность оценки. Нейро- лингвистическое программирование целесообразно применять в части мета- модельного уточнения информации и техники диссоциации, которая способствует умозрительному "выходу из ситуации" и её более объективной оценке.   
4. Применение квантовой психологии к деятельности государственного служащего позволяет выявить его преданность организации на основе распределения коэффициентов его волновой функции между доступными ему социальными сообществами и системами. Анализ изменения этой преданности в динамике позволяет корректировать уровень соответствия целей государственного служащего и государственной службы.   
-   
5. Важным моментом является соответствие (или непротиворечивость) терминальных и инструментальных ценностей государственного служащего.   
Инструментальные ценности должны максимально отвечать терминальным, причем после вступления на должность, то есть быть устойчивыми во времени и к изменению статуса. Идеальным было бы, если бы терминальные ценности индивида были бы социальными (в активной социальной фазе), а инструментальные -   
--   
альтруистическими, направленными на высокий профессионализм и ответственность.   
Альтруизм - это основное условие, которая позволяет сохранять высокий уровень эмерджентности государственной службы.   
6. Анализ исследований генетиков, который постулирует редкостное появление альтруистов в популяции людей, позволил сделать вывод, что невозможно обеспечить функционирование государственной службы на базе профессионалов- альтруистов хотя бы на 50%.   
Но цикличность развития индивида в процессе трудовой деятельности определяет возможность подбора тех кадров, которые до вступления на должность претерпели острый недостаток социализации, то есть тех, чьи потребности в социальной принадлежности, социальном признании не были и не могли быть удовлетворены. Тогда, исходя из принципов квантовой механики, высокая вероятность того, что в данном цикле профессиональной деятельности, на протяжении ограниченного периода времени, для подобных индивидов будет доминировать потребность в социальной принадлежности.   
7. Модель К- Д- Н, предложенная для обеспечения целостности государственной службы как системы, состоит в анализе абсолютного и относительного конструктивного, деструктивного и нейтрального потенциалов личности. В данной модели на результат эффективного функционирования организации влияют внутренние процессы, которые по характеристике влияния на конечный результат можно определить как конструктивные, деструктивные и нейтральные.   
Любой процесс генерируется его носителями - соответственно конструктивными, нейтральными и деструктивными элементами системы.   
Определение указанных видов потенциалов личности и регулирование их влияния на государственную службу обеспечит высокий показатель её эмерджентности.   
-   
8. Модель К- Д- Н представлена в статическом и динамическом аспектах.   
Статический аспект обеспечивает набор, подбор и расстановку кадров, которые реализуются на базе сканирования параметров личности и определения миссии службы, её оперативных целей и задач. Динамический аспект модели определяет параметры мотивации, обучения и ротации кадров. Он состоит в установке системы мониторинга потребностей индивида и уровня его рефлексии.   
9. Одним из основных факторов в определении потенциальной эффективности государственного служащего является выявление миссии, оперативных целей и задач государственной службы на данном этапе развития общества. Согласно классификации социальных организаций, государственная служба является искусственной организацией, бюрократией, которая поддерживается её членами и характеризуется чрезмерной устойчивостью и консерватизмом.   
В демократическом обществе целесообразно перевести данную структуру в разряд естественно- искусственных систем за счет достижения более высокого уровня эмерджентности государственной службы, что увеличит степень её органической природы в противовес механистической.

-

Гречко диссертация:   
Запомнил 13 июня 2006 года в библиотеке ДРИУ НАГУ при ПУ:   
стр. 154, 155, 156:   
Выводы   
В диссертационной работе приведено решение актуального научного задания, которое состоит в разработке механизма обеспечения эффективной деятельности государственных служащих, который позволяет достичь высокого уровня эмерджентности государственной службы как системы. Полученные в процессе исследования результаты свидетельствуют о достижении определенной цели, решении поставленных заданий, подтверждают гипотезу и дают возможность сделать обобщающие выводы.   
1. Как концептуальный аппарат, сформированный для анализа деятельности государственного служащего, определен набор идей и понятий общей теории систем, государственного управления, менеджмента, социологии, психологии, с учетом холистической парадигмы научного видения мира.   
2. На основе рассмотрения государственной службы, которая через государственных служащих реализует функцию согласования целей правящей политической элиты и общества, эффективность государственной службы определяется тремя аспектами: 1) социальной эффективностью деятельности, что предполагает обеспечение реализации целей общества; 2) классической эффективностью деятельности в рамках организации, что определяется эффективной реализацией целей и задач в рамках линейного подчинения и может быть представленной как количество и качество предоставления услуг (или принятия управленческих решений) за определенный период времени; 3) эффективностью взаимодействия общества и политической элиты, которая определяется необходимостью согласования целей общества и политической элиты в процессе выполнения государственным служащим своих обязанностей.   
3. В рамках исследования было предложено использование системы конденсированного опыта С. Грофа с целью поиска характеристик личности такого государственного служащего, который функционирует эффективно. Доказано, что характеристики влияния индивида на свойство целостной системы в ситуации значимого выбора определяется, в первую очередь, подсознательной составляющей его психики, что нужно учитывать в процессе отбора государственных служащих.   
--   
4. В процессе формирования модели К- Д- Н, что обеспечивает эффективность деятельности государственных служащих было определено следующее.   
Представление об обществе, как о системе коммуникаций между индивидами даёт возможность определения относительности характеристик взаимодействия индивида (государственного служащего) со средой.   
Понятие относительности предполагает наличие вероятности в процессе установления взаимодействий, который поддерживают или снижают уровень целостности социальной системы (государственной службы, общества в целом).   
-   
Индивид находится одновременно во множественных коммуникациях с разными социальными сообществами, поэтому характер его социальных коммуникаций является величиной относительной, по сравнению с разными целями и ценностями определенных социальных сообществ. Доказано, что уровень эмерджентности в социальной системе - величина не постоянная и зависит от тесноты связей между элементами, так и от характера этих связей. Для социальных систем позитивная эмерджентность (или высокий уровень эмерджентности) достигается при выполнении таких условий: наличие единых целей субъектов, единых ценностей, норм и правил поведения, а так же совместного действия.   
На основании анализа индивидуального целе- полагания государственных служащих, которое обеспечивает целостность государственной службы, определены объективный и субъективный аспекты. Объективный аспект состоит в таком устройстве государственной службы, который должен обеспечивать государственным служащим возможность удовлетворения собственных потребностей (согласно модели А. Маслоу). При выполнении этого необходимого условия возникает достаточное условие, которое состоит в личной субъективной мотивации государственного служащего.   
Обеспечение целостности государственной службы как системы в процессе её функционирования возможно:   
за счет исследования системы мотивации государственных служащих и приведения государственной службы в соответствие с новыми условиями; за счет само- рефлексии государственных служащих, то есть регулярной проверки соответствия своих личных целей целям государственной службы и целям общества.   
5. С целью учета дуального статуса социального субъекта,   
--   
государственный служащий в рамках этого исследования условно представлен волновой функцией, что однозначно содержит его качества как биологического объекта и как социального субъекта.   
Основной функцией государственного служащего является ретрансляция управленческого воздействия от правящей элиты к членам общества, а так же трансляция обратной связи. Управленческое воздействие представлено в виде информации и алгоритмов действий.   
Применение квантовой психологии к деятельности государственного служащего позволяет выявить его преданность организации на основе распределения коэффициентов волновой функции между доступными государственному служащему социальными сообществами и системами. Анализ изменений этой преданности в динамике позволяет корректировать уровень соответствия (ответственности) целей государственного служащего и государственной службы.   
-   
...   
\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_   
Запомнил 14 июня 2006 года в библиотеке ДРИУ НАГУ при ПУ:   
стр. 86, 87, 88, 89, 90, 91, 92, 93, 94:   
...   
Учитывая тот факт, что ценности являются системой, которая состоит из элементов разного качества, их трансформация происходит не быстро (не одновременно).   
Для целей данного этапа анализа подходит классификация ценностей по Р. Рокичу, которая состоит в выделении терминальных и инструментальных ценностей.   
К первой группе принадлежат ценности, которые выступают базовыми, мировоззренческими. Согласно им индивид строит свою жизнь, их он готов отстаивать и укреплять. Именно эти принципы формируются в детстве, они являются устойчивыми образованиями психики индивида и практически не поддаются модификации.   
Ко второй группе относятся ценности, которые имеют более конкретный   
--   
поведенческий смысл. В отличие от терминальных ценностей, которые характеризуются значительной устойчивостью и консервативностью, инструментальные ценности более гибкие и подвижные. Как другие элементы поведения, они могут значительно изменяться в результате обучения или приобретения нового опыта.   
Таким образом, данные ценности характеризуют адаптационные механизмы индивида, его способы достижения целей (рис. 2.12).   
...   
Рис. 2.12. Динамика ценностей индивида.   
- -   
В результате успеха или неуспеха индивида в процессе достижения целей происходит трансформация отношения к ценностям. Успешный индивид (который достиг цели) склонен фиксировать свои терминальные ценности и распространять их на внешнюю среду. Факт достижения цели является для индивида подтверждением   
--   
правильности его терминальных ценностей. В то же время очерчивание новых целей приводит к выработке новых адаптационных механизмов, которые отражаются в системе инструментальных ценностей индивида.   
Неуспешный индивид склонен читать, что его терминальные ценности не одобряются в обществе.   
Необходимость выживания приводит его к временному ингибированию данных ценностей и копирования инструментальных ценностей успешных индивидов.   
Существуют случаи, когда преданность терминальным ценностям не позволяет индивиду копировать "чужие" адаптационные механизмы. Тогда он остается за пределами социальных взаимодействий). Для социальной же системы последствие следующее: инструментальные ценности успешных индивидов наследуются другими членами социальной системы.   
Парадокс ситуации состоит в том, что политическая элита общества распространяет свои терминальные ценности, а общество наследует инструментальные.   
В случае значащего (значительного) разрыва этих двух уровней, который неизбежно возникает в динамике, общество может проявить совсем не то качество, которая декларируется политической элитой.   
Государственный служащий в процессе достижения цели, то есть занятия должности (если этот факт рассматривается обществом как успешный вариант развития), становится субъектом социализации, его влияние на устройство общества существенно возрастает. Таким образом, важным моментом является соответствие (или не противоречие) его терминальных и инструментальных ценностей. Более конкретно: инструментальные ценности должны максимально отвечать терминальным именно после вступления на должность.   
Идеально, чтобы терминальные ценности индивида были социальными (в активной социальной фазе), а инструментальные - альтруистичными, направленными на высокий профессионализм и ответственность.   
Альтруизм - это основное условие, которое позволяет сохранить высокий уровень эмерджентности государственной службы.   
Государственный служащий должен выполнять функции, исходя из положения о том, что он является частью государственной службы, частью общества.   
Интересы данных социальных систем должны доминировать над индивидуальными интересами   
--   
при выполнении им своих обязанностей.   
Учитывая объективную динамику процессов в материальном мире, длительное сохранение в сознании индивида альтруистических инструментальных ценностей невозможно. Поэтому речь идет о периоде развития индивида, фазу его эволюции, которую необходимо грамотно и корректно использовать в деятельности государственной службы.   
Поскольку ощущение себя частью более общей системы свойственно далеко не всем людям от рождения и не всегда возникает в ситуациях значимого выбора, принятия значущих решений, то существует необходимость анализа сути критерия альтруизм- эгоизм.   
Наибольший вклад в упомянутое направление исследований внес генетик и психиатр В. П. Эфроимсон [157].   
-   
В его представлениях комплекс гуманизма на общественном уровне выступает как единство морали (этики), науки и искусства, а их основание - свойство альтруизма - проявляется по- разному в каждом индивидууме в зависимости от генетических задатков и условий воспитания. Альтруизм - источник самых важных ценностей человеческой сущности (порядочности, честности, доброжелательности, чувств уважения, дружбы, любви, совести и долга, самоотверженности, заботы о благополучии других, стремления к истине и справедливости) [157]. В противоположность свойству альтруизма в этом же контексте Эфроимсон рассматривал и совокупность неэтичных или анти- гуманных свойств человека - эгоизм, который проявляется в жестокости, собственническом или хищницком инстинктах и эмоциях, в жадности, лживости, агрессивности, демонстративности, навязчивости, проявлениях коварства и предательства, стремлении к доминированию и властолюбии.   
Существование какого-то механизма наследственной детерминации эгоизма и альтруизма подтверждают результаты изучения особенностей жизни, интеллекта и психики однояйцовых разно- яйцевых близнецов, у генетически больных людей и, в частности, преступников с психическими заболеваниями и аномалиями хромосомного аппарата.   
Это подтверждается и проявлением психических расстройств в семьях выдающихся людей с хорошо определенной генеалогией. Однако, ярко выраженные признаки альтруизма в   
--   
нормальной популяции встречаются не часто, и закономерности их наследования до этого дня не выяснены.   
На основании результатов исследований генетиков сделан вывод, что эгоизм и альтруизм - два антагонистические проявления некоторых свойств индивидуального человеческого характера, от которых зависит как судьба отдельного человека и его близких, так и направление исторического развития всего человеческого общества.   
Эгоист больше всего ценит себя и заботится прежде всего об интересах собственного выживания.   
Альтруист подчиняет собственные интересы общественным (семейным, групповым) и в исключительных ситуациях способен жертвовать собой ради выживания других. Именно качество подчинения собственных интересов общественным является необходимым для государственного служащего.   
В результате численность эгоистов в социальной группе на порядок выше численности альтруистов, однако обе группы присутствуют в популяции.   
Согласно исследованиям генетиков все альтруисты в популяции человека могут составлять только 25%.   
-   
Абсолютных альтруистов, которые владеют чувствительностью (чувственностью), будет еще меньше - 1/16 или 6%.   
Абсолютное большинство (75% численности популяции) будет образована фенотипическими эгоистами, хотя эгоистов, генетически чистых по доминантным аллелям ассоциативности будет, как и альтруистов только 25% [90].   
Генетическая разнородность популяции людей по признакам альтруизма/эгоизма закреплена отбором не случайно. Абсолютно очевидно, что как эгоисты, так и альтруисты необходимы для успешного выживания и прогресса человечества.   
Абсолютное численное превосходство эгоистов (94% популяции) и доминирование аллелей эгоизма в механизме наследования (в 15 комбинациях из 16 возможных) показывает, что эгоизм является основной тенденцией существования человека как вида.   
Попыткой сохранить себя эгоист способствует сохранению устойчивости структуры популяции, которая уже сложилась, и обеспечивает базу естественного отбора, что закрепляет основные свойства вида.   
Как всякая некультурная дикая форма, эгоист   
--   
является носителем доминантных генов, которые обеспечивают стабилизирующий выбор - наиболее конкурентно- способных или жизнеспособных особей в популяции [157].   
Вместе с тем эгоист всегда способствует обострению внутри- видовой и внутри- популяционной борьбы, крайнее проявление которой может сказаться в отдельные исторические моменты негативно. При нарушении механизма регуляции конкурентных отношений во время массовых стихийных бедствий, эпидемий, войн, экологических катастроф, климатических катаклизмов, революций и других кризисных явлений в системе социума чрезмерное проявление эгоистических тенденций может приводить к чрезмерной элиминации особей, а при неблагоприятном стечении обстоятельств - и к катастрофическим потерям генофонда и даже гибели всей популяции.   
Но, очевидно, рецессивное проявление генов альтруизма в 6% популяции людей способно уравновесить негативные обще- социальные тенденции и обеспечить запас прочности человеческой популяции в целом.   
До настоящего времени никто не наблюдал связи альтруизма с тенденциями социальной дифференциации. Альтруисты редкостные, но встречаются всюду.   
Не выявлена связь альтруизма/эгоизма и с профессиональной деятельностью людей. Практически полная социальная неопределенность в ожидании рождения альтруиста или эгоиста достаточно хорошо подтверждается и объясняется полученными данными.   
-   
Таким образом, материалы исследований генетиков свидетельствуют о том, что альтруистов в популяции людей в 16 раз меньше, чем эгоистов, а среди женщин их 3 раза больше, чем среди мужчин.   
Как теоретическую основу ученые привлекают для объяснения Менделевскую модель ди- гибридного расщепления признаков, на основании которой формулируют вывод о постоянном скрытом характере наличия генов альтруизма у 88% популяции людей.   
Это значит, что на 88% люди или их дети являются гибридами по признакам эгоизм/альтруизм и из-за доминантности эгоизма являются эгоистами.   
Но с определенной частотой (1/16) от них могут рождаться дети- альтруисты. Данный механизм наследования признаков объясняет достаточно редкостный, но обще- популяционный характер появления альтруистов, который не зависит от воспитания и условий среды.   
Таким образом, появление альтруистов в популяции людей позволяет сделать   
--   
вывод, что невозможно обеспечить функционирование государственной службы на базе профессионалов- альтруистов хотя бы на 50%.   
Поэтому необходимо, чтобы система мотивации персонала была рассчитана на тех, у кого доминирует ген эгоизма (людей, которые не могут удовлетворить социальные потребности в ущерб физиологическим и другим личным потребностям).   
Однако цикличность развития индивида в процессе трудовой деятельности и определяет возможность отбора тех кадров, которые в предыдущем цикле претерпели острую недостачу социализации, то есть тех, чьи потребности в социальной принадлежности, социальном определении не были и не могли быть удовлетворены. Тогда, исходя из принципов квантовой механики, есть шанс, что в данном цикле профессиональной деятельности только на протяжении ограниченного периода времени для подобных индивидов будет доминировать потребность в социальной принадлежности.   
Те же, кто невольно должен был работать в организациях, где профессиональная деятельность строится на принципах альтруизма по разным причинам (система образования, здравоохранения, милиция и т.д.), не могут в новом профессиональном цикле поддерживать принципы альтруизма. Они неизбежно будут ориентированы на удовлетворение своих физиологических потребностей и приравненных к ним потребностей, не способствуя социально- направленной ориентации деятельности.   
Таким образом, в терминах теории менеджмента, социальная эффективность государственной службы   
-   
может быть достигнута тогда, когда в её корпоративной культуре доминируют принципы альтруизма. Для обеспечения эмерджентности государственной службы как социальной системы, что допускает единство целей государственной службы и государственных служащих, необходимо, чтобы в их системе ценностей постоянно или ситуативно доминировали альтруистические ценности, которые проявляются в социальной ориентации: благополучие общества должно быть более важным, чем благополучие любой другой социальной группы. Только в этом случае (единство целей и ценностей) можно обеспечить условие эмерджентности государственной службы как системы.   
Исходя из этого, можно предложить следующие типы внутренней мотивации государственных служащих, оптимальные на каждом из уровней иерархии государственной службы (рис. 2.13).   
--   
...   
Высший: Абсолютное доминирование альтруизма в системе ценностей индивида   
Средний: Ситуативное доминирование альтруизма и потребностей в социализации   
Нижний (низший): Потребность в учебе (обучении), в приобретении профессионального опыта, в стабильном месте работы.   
...   
Рис. 2.13. Доминирующие типы мотивации государственных служащих.   
- -   
Таким образом, принципы квантовой психологии определяют относительность факта приверженности индивида той или иной социальной общности. Поэтому, для обеспечения эмерджентности государственной службы необходимо, чтобы в системе ценностей правителя абсолютно или ситуативно (в контрасте с предыдущим циклом профессиональной активности) альтруизм доминировал над эгоизмом, о общественные ценности над личными.   
  
2.3. Модель К- Д- Н как основа механизма обеспечения эффективности деятельности государственных служащих   
  
Определив варианты согласования целей и ценностей государственных служащих и государственной службы, целесообразно перейти к интегральной системе оценки взаимодействия "элемент- система".   
Функционирование государственной службы как организации предлагается рассмотреть с учетом подхода А. Богданова, реализованного в тектологии как науке о формировании и регулировании динамических комплексов (систем) [134].   
А. Богданов осознавал, что понятие организации выражает двойственность некоторого действия и его результата. Организация рассматривалась как процесс постоянных преобразований, связанных с непрерывным изменением состояний равновесия. Система (или   
--   
комплекс) у А. Богданова - это простое множество или вектор составляющих с определенными отношениями между ними (как у Л. Берталанфи, А. Холла, У. Черчмена и др.) его комплекс есть процесс или поток независимых процессов, связанных циклами развития и деградации.   
-   
...

-

Гречко диссертация:   
Запомнил 13 июня 2006 года в библиотеке ДРИУ НАГУ при ПУ:   
стр. 80, 81, 82, 83:   
2.2. "Квантовая модель" государственного служащего   
"Квантовая модель" индивида в этой работе выглядит как единство биологического объекта и социального субъекта. При этом вероятность последовательного выбора целей и ценностей, адекватных заданному социальному сообществу в ценностной структуре государственного служащего определяется аналогично принципу суперпозиции в квантовой механике.   
Полный набор потенциальных возможностей системы представлен в выходной волновой функции суперпозицией её частных состояний:   
--   
ПСИ (х) = с1\*ПСИ\_1(х)+ ...+ c\_i\*ПСИ\_i(x) (2.3) [151]   
Если теперь над системой выполняется акт измерения, что по необходимости имеет физический характер, то одного кванта переданной ей энергии может оказаться достаточным для скачкообразного изменения её актуально- множественного аспекта.   
"Скачкообразность" в переходах квантовой системы из одного состояния в другое является непреодолимой чертой квантовой механики именно в силу отношений противоположности между актуально осуществленным и потенциально возможным: переход из потенциально возможного в актуально осуществленное может быть реализован только в форме "скачка".   
Это изменение актуально- множественного аспекта состояния системы означает и одновременное изменение свойственного ей набора потенциальных возможностей из-за неразрывной связи соотносительности двух этих аспектов в структуре системы.   
Так происходит переход системы из начального состояния ПСИ(х) в некоторое состояние ПСИ\_n(х).   
Но реализация состояния ПСИ\_n(х) означает исключение остальных возможностей, представленных в первичной волновой функции, то есть коэффициент при ПСИ\_n(х) становится равным единице только с одновременным "сворачиванием" к нулю всех остальных коэффициентов: с\_1, с\_2 (кроме с\_n) [151].   
Для описания вариантов потенциальных возможностей государственного служащего необходимо представить его взаимодействие с разными социальными сообществами, то есть отдельные состояния функции ПСИ\_soul (рис. 2.9).   
Тогда "квантовая модель" государственного служащего может быть представлена в следующем виде:   
ПСИ(х) =с\_1\*ПСИ\_1+...+с\_6\*ПСИ\_6, (2.4)   
где ПСИ\_1 - результат выбора интересов и ценностей семьи, приоритет семейных отношений;   
-   
ПСИ\_2 - результат выбора интересов и ценностей социальной группы "друзья", приоритет личных коммуникаций;   
--   
ПСИ\_3 - результат выбора целей, ценностей неформальных групп, объединенных по интересам (спорт, искусство);   
ПСИ\_4 - результат выбора целей и ценностей профессиональных групп, приоритет деловых коммуникаций;   
ПСИ\_5 - результат выбора интересов государства (как управляющей подсистемы общества);   
ПСИ\_6 - результат выбора интересов общества, которые в зависимости от типа государственного устройства могут не совпадать с интересами государства.   
....   
Рис. 2.9. Социальные сообщества, которые влияют на государственного служащего [45, c. 10]   
- -   
Государственный служащий при вступлении в должность, а этот факт аналогичен измерению в квантовой механике, делает выбор между наличными потенциальными состояниями – то есть, происходит распределение коэффициентов с\_i.   
В результате имеет место новая функция, которая описывает характеристики постановки целей и принятия решений этим субъектом. Каждое принятие решения, поставленная и реализованная цель усиливают вес того или иного потенциально возможного состояния, которое (что) определяется рангом социальной системы, элементом которой является этот индивид.   
--   
Важное значение имеет ранжирование значений социальных сообществ индивида не столько до, сколько после вступления в должности и в процессе выполнения своих функций. При этом, чем дольше сохраняется устойчивое состояние рангов №1, тем большая вероятность, что устойчивое состояние №2 будет характеризоваться другими значениями при ранжировании.   
-   
То есть если индивид до вступления на должность достаточно долго был сторонником интересов государства и общества, то после вступления есть высокая вероятность актуализации его родовых, семейных отношений, личных потребностей (рис. 2.10).   
В процессе сканирования (исследования) приверженности государственного служащего тем или иным социальным сообществам (функции ПСИ\_soul.) важно определить его цели и ценности.   
Причем в рамках одной системы ценностей индивида могут быть использованы разные методы и технологии достижения целей.   
Этот факт приводит к перераспределению коэффициентов волновой функции государственного служащего при, казалось бы, одной и той же системе ценностей.   
...   
Рис. 2.10. Трансформация волновой функции государственного служащего [45, c.11]   
- -   
Это утверждение может быть проиллюстрировано с помощью модели логических уровней, которая используется в нейро- лингвистическом программировании для описания характеристик процесса мышления.   
Мозг, как и любая другая биологическая или социальная система, имеет многоуровневую организацию и несколько уровней обработки информации, в результате которых мы способны входить в разные уровни мышления и бытия.   
...   
--   
....   
стр. 145, 146, 147, 148:   
...   
3.3. Мониторинг динамики потребностей государственных служащих   
В рамках модели К- Д- Н реализуется оценка потенциала влияния государственного служащего на эффективность государственной службы, которая основана на определении следующих показателей:   
1) величины конструктивного, деструктивного и нейтрального потенциалов личности (К, Д, Н, соответственно);   
2) силы наличия конструктивного, деструктивного и нейтрального потенциалов личности в данной организации (к, д, н);   
3) силы влияния личности на деятельность организации (w), которая зависит от места, занимаемого в иерархии системы.   
--   
После вступления на должность согласно принципам квантовой психологии осуществляется мониторинг второго показателя: силы проявления потенциала личности, который оценивается на основе соответствия целей организации и индивидуальных целей и ценностей личности.   
Потом делается расчет согласно методике, изложенной в главе 2.   
Целью анализа силы наличия конструктивного, деструктивного и нейтрального потенциалов государственного служащего является выявление волновой функции распределения его желаемых усилий между теми социальными системами, элементами которых он является (рис. 3.9).   
...   
Рис. 3.9. Государственный служащий как элемент разных социальных систем.   
- -   
Важно, чтобы в процессе трудовой деятельности государственного служащего его индивидуальные цели были согласованы с целью общества, государства и профессионального сообщества. Цели остальных социальных групп в процессе трудовой деятельности рассматриваются как деструктивные по отношению к государственной службе как системе.   
-   
Однако это не означает, что само наличие целей других систем является деструктивным. Значение имеет только относительный показатель. Для того, чтобы цели антагонистических социальных систем не доминировали в системе целей   
--   
государственного служащего, необходимо его личное желание служить целям общества, а так же наличие системы мотивации персонала, которая (что) не противоречит общечеловеческим принципам развития.   
Динамика целей и ценностей государственного служащего может быть оценена с применением разных психологических тестов, а так же метода наблюдения за его поведенческими реакциями.   
В рамках методики данного исследования как один из вариантов предлагается применение цветового теста Люшера с последующей экспертной оценкой полученных результатов. Этот метод является оптимальным для кадровой службы, когда контакт с каждым из сотрудников достаточно частый. В пределах малой группы более соответствующим является метод наблюдения по принципу "черного ящика", который состоит в мониторинге "выходов", реакций индивида на внешние действия [35].   
Широко используемый в наше время цветовой тест Люшера является, кроме того, что это диагностический инструмент, ещё и моделью глубинных архетипных закономерностей психики, энциклопедией эмоциональной жизни человека, проявлением его подсознательных предпочтений и скрытых проблем.   
На основании интуитивного выбора цвета могут быть определены сознательные и неосознанные импульсы человека, а так же оценено его физиологическое состояние, очерчены некоторые базовые убеждения и особенности характера и в некоторых случаях - выявлена модель реагирования [35].   
Этот тест, разработанный швейцарским психологом Максом Люшером, позволяет исследовать личность человека с помощью анализа его субъективных предпочтений при выборе цветовых стимулов. Впервые широко используется в психологической практике, в том числе и при определении проф- ориентации, подборе кадров, формировании производственных коллективов.   
В распоряжении специалистов сегодня есть полные и краткие варианты теста Люшера, а так же его компьютерные версии и некоторые модификации - например, разработанная в конце 70-х годов методика "цвет- форма- Люшер", в которой как стимулирующий материал выступает не только цвет, но и форма. Полная версия   
--   
методики включает 73 разных цвета, другая (которая тоже считается полной) насчитывает 42- цветовых оттенков.   
-   
В кратком варианте теста используются только 8 цветов: темно- синий (1), сине- зеленый (2), оранжево- красный (3), светло- желтый (4), фиолетовый (5), коричневый (6), черный (7), серый (8). Все цвете теста подразделяются на основные и дополнительные. Основные цвета - - 4, дополнительные - 5 - 8.   
Основу методики составляет механизм неосознанного выбора последовательности из набора четко отобранных цветов, которые составляют специальные таблицы. Предлагаются разные объяснения интуитивного выбора цвета, но в основном идея остается неизменной: выбор продиктован неосознанной ассоциацией и сравнением своей реакции, на которую влияют как текущее состояние и настроение человека, его реальные проблемы, так и его прошлое.   
Последовательность интуитивного выбора цвета отражает цветовой ряд от самого желаемого до того, который вытесняется или отрицается.   
Изучение особенностей выбора позволило М. Люшеру сформулировать 4 сферы эмоциональной жизни человека.   
Первая сфера (1-2 цвета) - желания = будущее   
Вторая сфера (3-4 цвета) - реальные эмоции = настоящее   
Третья сфера (5-6 цвета) - нереализованные эмоции = ресурс   
Четвертая сфера (7- 8 цвета) - проблемы = препятствия   
Кроме упомянутого, каждый цвет характеризует определенную человеческую потребность, ассоциируется с ней, является символом этой потребности. Соответственно структура цветовых предпочтений человека позволяет выявить структуру этих потребностей (табл. 3.1).   
.....   
--   
стр. 151, 152, 153:   
...   
Выводы к главе 3   
В главе были разработаны рекомендации по внедрению механизма обеспечения эффективности деятельности государственных служащих. Целевым параметром повышения эффективности государственных служащих является уровень эмерджентности государственной службы как системы, основанной на единстве целей и ценностей её элементов.   
1. Государственная служба Украины на современном этапе развития требует радикальных изменений. Как приоритеты её трансформации определены усовершенствование законодательства в сфере регулирования такой деятельности, изменение систем мотивации труда государственных служащих, увеличение степени прозрачности и открытости набора кадров.   
2. Определенные приоритеты требуют разработки профилей компетентности для всех категорий должностей государственных служащих и усиления роли кадровых служб органов государственной власти в управлении персоналом. Решение этих заданий необходимо обеспечить методологически, что входит в цели и задачи данного исследования.   
--   
3. Профессио- грамма государственных служащих должна содержать не только профессиональные знания и умения кандидата, но и психо- грамму, целью которой является выявление целей и ценностей личности, а так же их соответствия эволюционным целям государственной службы. Использование психо- граммы в наборе, подборе кадров и последующем мониторинге их состояния призвано обеспечить эмерджентность государственной службы как системы.   
4. Самым важным критерием типологизации государственных служащих являются управленческие способности в сфере социального управления. Для формирования данных способностей государственному служащему необходимы знания по теории и практике менеджмента (с углубленными знаниями в области стратегического управления), социологии, психологии, правоведения. Мировоззренческий базис специалиста в области государственного управления должен формироваться на основе знаний по теории систем, что особенно важно для эффективного управления, поскольку предупреждает принятие решений со "стратегически негативным эффектом", что возникает в результате несогласованности целей части и целого.   
5. Психо- грамма государственного служащего в рамках предложенной модели включает несколько основных критериев: 1) мета- программный профиль государственного служащего, 2) параметр "альтруизм- эгоизм относительно общества", 3) тип информационного метаболизма индивида.   
В целом приведенные характеристики после их оценки дают возможность определить тип действия государственного служащего на государственную службу: деструктивный, конструктивный, нейтральный.   
-   
6. Учитывая необходимость повышения уровня демократизации государственной службы на данном этапе развития Украины, рекомендуется при оценке социо- типов кандидатов в процессе набора, подбора кадров отдавать предпочтение представителям прогрессивных квадр - альфа и гамма. После окончания процесса реформирования кадровая структура государственной службы должна быть уравновешена и представителями консервативных квадр.   
7. В целом предложенная профессио- грамма государственного служащего определенного уровня иерархии отражает знания, умения, навыки государственного служащего, необходимые для выполнения заданных функций; мета- программный   
--   
профиль; соционический профиль; набор актуальных ценностей и способов достижения целей.   
8. После вступления на должность, согласно положениям квантовой психологии Р. А. Уилсона, целесообразно реализовать мониторинг силы проявления потенциала личности, который оценивается на основе соответствия целей организации и индивидуальных целей и ценностей личности. Этот показатель даёт возможность рассчитать характеристики влияния государственного служащего на уровень эмерджентности государственной службы и осуществить необходимые меры по его оптимизации.   
9. Регулярный мониторинг динамики потребностей государственных служащих в процессе трудовой деятельности позволит:   
во-первых, осуществить ротацию персонала в случаях, когда индивид в долгосрочной перспективе не может или не хочет выполнять свои основные функции; это обеспечивает изменение тесноты связей между элементами системы и снижает уровень деструктивного действия элемента на систему, а, следовательно, предупреждает снижение эмерджентности системы;   
во-вторых, при констатации системного факта изменения потребностей государственных служащих, что снижает эмерджентность государственной службы, целесообразно внести изменения в систему мотивации труда, в которой, очевидно, была накоплена системная ошибка, что требует устранения;   
в-третьих, сделать попытку изменить отношение государственного служащего к труду, если в системе его ценностных установок наблюдается обесценивание альтруистических, общественно- направленных целей, что может быть обусловлено длительным отсутствием ожидаемого результата профессиональной деятельности.   
-   
....   
--   
стр. 156, 157:   
6. На основе изложенных выше результатов для обеспечения целостности государственной службы как системы предложено модель К- Д- Н, которая представляет собой анализ абсолютного и относительного конструктивного, деструктивного, нейтрального потенциалов личности государственного служащего и позволяет оценить его влияние на уровень эмерджентности организации: Модель К- Д- Н предоставлена (представлена) в статическом и динамическом аспектах. Статический аспект обеспечивает набор, отбор и расстановку кадров, которые реализуются на базе параметров личности и определении сущностных характеристик государственной службы, её ситуативных целей и задач. Динамический аспект модели определяет параметры мотивации, обучения и ротации кадров. Он реализуется в организации системы мониторинга потребностей индивида и уровня его рефлексии.   
7. Разработана профессио- грамма государственных служащих, которая отражает не только профессиональные знания и умения кандидата, но и пихо- грамму, целью которой является выявление целей и ценностей личности, а так же их соответствия целям государственной службы как системы.   
Психо- грамма государственного служащего в рамках предлагаемой модели содержит несколько основных критериев:   
мета- программный профиль государственного служащего,   
параметр "альтруизм- эгоизм" относительно общества,   
тип информационного метаболизма индивида.   
В совокупности эти   
--   
характеристики после их оценки дают возможность определить тип влияния государственного служащего на государственную службу: деструктивный, конструктивный, нейтральный. После вступления в должность, согласно положению квантовой психологии Р. А. Уилсона, целесообразно делать мониторинг силы выявления потенциала личности, которая оценивается на основе соответствия целей организации и индивидуальных целей и ценностей личности.   
Этот показатель даёт возможность рассчитать характеристики влияния государственного служащего на уровень эмерджентности государственной службы (показатель К- Д- Н модели) и принять необходимые меры в отношении его эффективности. Использование психограммы в отборе кадров и последующем мониторинге их состояния обеспечит эмерджентность государственной службы как системы.   
Предложенный в работе механизм дает возможность обеспечить: эффективность деятельности государственных служащих на основе управления параметром эмерджентности государственной службы как системы; подбор государственных служащих, которые будут соответствовать условию согласованности их целей и ценностей с целями и ценностями государственной службы; мониторинг К- Д- Н потенциалов государственных служащих в процессе выполнения ими служебных обязанностей. Предложить эти результаты можно для внедрения в работе отделов кадров государственной службы Украины, а так же для использования в процессе управления эффективностью деятельности государственных служащих.   
-

Гречко, диссертация:   
Запомнил 20.06.2006 г. в библиотеке ДРИУ НАГУ при ПУ:   
стр. 8, 9, 10:   
Гипотеза исследования основывается на предположении, что эффективность деятельности государственных служащих находится в зависимости от согласования целей государственных служащих с целями государственной службы, как системы, что позволит повысить её эмерджентность.   
Методы исследования. Диссертационное исследование проведено на основе комплексного меж- дисциплинарного подхода с широким использованием теоретико- методологических наработок по теории государственного управления, теории систем, социологии, психологии.   
В диссертации использованы обще- научные и специальные методы научного познания, которые позволяют разработать механизм обеспечения эффективности деятельности государственных служащих.   
В работе использованы методы: структурно- функционального моделирования - для построения модели К- Д- Н, которая позволяет оценить влияние абсолютного и относительного конструктивного, деструктивного, нейтрального потенциалов личности государственного служащего на уровень эмерджентности организации;   
системно- аналитический - для разработки концептуальных положений и мер по механизму эффективности деятельности государственных служащих; аналогии - для использования некоторых свойств волновой функции с целью представления государственного служащего как биологического объекта и социального субъекта, методы квантовой психологии - для определения параметра "альтруизм- эгоизм" государственного служащего по отношению к обществу; структурно- функциональный для раскрытия необходимых характеристик социальных систем;   
анализа и синтеза - для разработки принципов согласования целей и ценностей государственных служащих и государственной службы, что учитывает объективный и субъективный аспекты, а так же управленческие и психологические методы обеспечения этого согласования, индукции и   
--   
дедукции для разработки механизма эффективности деятельности государственных служащих на всех этапах исследования.   
При выполнении работы применены методы научного познания и инструментальные возможности разных отраслей науки.   
В частности, для анализа деятельности государственных служащих были использованы обще- научные методы теории государственного управления, социологии, психологии в части изучения структуры личности, общей теории систем как инструмента анализа и описания социальных систем и холистической парадигмы, что предусматривает использование методологии мягких систем для обеспечения успешного функционирования государственной службы в демократическом обществе.   
Практическая часть исследования базируется на применении методов квантовой психологии Р. А. Уилсона, соционики, нейро- лингвистического программирования, методов анализа и оценки ценностей по М. Рокичу с целью формирования психо- грамм государственных служащих на трех уровнях управленческой иерархии.   
Информационной базой исследования являются отечественные и зарубежные публикации, отраженные в них результаты теоретических и методологических разработок; данные государственной статистики; результаты исследований, проведенных ведущими научными институтами Украины, а так же непосредственно автором.   
-   
Научная новизна полученных результатов состоит в обосновании и формировании механизма обеспечения эффективности деятельности государственных служащих на основе анализа уровня эмерджентности государственной службы как системы.   
В диссертационной работе впервые:   
- предложено принцип обеспечения целостности государственной службы в объективном и субъективном аспектах, которые учитывают управленческие и психологические методы согласования целей и ценностей государственных служащих и государственной службы;   
- разработана модель К- Д- Н - методологическую основу механизма обеспечения эффективности деятельности государственных служащих, что включает комплекс методов набора, подбора и расстановки кадров, мониторинга их   
--   
психологического состояния, ротации и обучения персонала;   
- предложена методика оценки характеристик влияния государственного служащего на уровень эмерджентности государственной службы, которая основана на анализе относительных величин конструктивного, деструктивного и нейтрального потенциалов личности в терминах целей и ценностей системы, на которую осуществляется влияние (государственная служба, общество).   
Усовершенствовано:   
- определение эффективности государственной службы в трёх аспектах, а именно:   
1) обеспечение реализации целей общества - социальную эффективность;   
2) эффективную реализацию целей и задач линейного подчинения - классическую эффективность деятельности в рамках организации; 3) координацию процесса согласования целей общества и государства - обеспечение эффективного взаимодействия;   
- профессио- грамму государственного служащего для трех уровней иерархии, которая включает: знания, умения, навыки государственного служащего, необходимые для выполнения заданных функций; мета- программный профиль;   
соционический профиль;   
систему актуальных ценностей и способов достижения целей;   
- методы набора, подбора и расстановки кадров в государственной службе.   
Получил дальнейшее развитие подход к анализу свойства эмерджентности социальных систем с точки зрения принципов квантовой механики и квантовой психологии Р. А. Уилсона.   
Практическое значение полученных результатов.   
Основные теоретические положения диссертации доведены до уровня практических рекомендаций, которые могут быть использованы в процессе усовершенствования системы государственной службы в Украине.   
-   
Основные научные результаты могут быть использованы в практической деятельности органами государственной власти, во время обучения, пере- подготовки и повышения квалификации государственных служащих. Практическое значение, в частности, имеет профессио- грамма государственного служащего, которая разработана для трёх уровней иерархии и включает психо- грамму. Разработана так же методика расчёта конструктивного, деструктивного и нейтрального потенциалов влияния государственного служащего на государственную службу.   
.....   
стр. 47, 48, 49:   
....   
Необходимо отметить, что раньше исследователями делались попытки формализации понятия "эмерджентность", допуская возможности разного уровня проявления (появления) этого свойства системы. Однако эти попытки, как правило, акцентировали внимание на свойствах системы менеджмента (управляющей подсистемы) и не учитывали возможности самостоятельного выбора элемента системы (субъекта).   
В частности, коэффициент эмерджентности Хартли (уровень системной организации объекта, который имеет W чистых классических состояний) отображает уровень системности объекта и изменяется от 1 (системность минимальна, то есть отсутствует) до W/Log\_2 W (системность максимальна). Классические состояния не учитывают смешанные состояния, которые являются нелинейной суперпозицией или одновременно реализацией чистых (классических) состояний системы [148].   
--   
Исходя из этого, для каждого количества элементов системы существует свой максимальный уровень системности, который никогда реально не достигается из-за действия правил запрета на реализацию в системе правительства подсистем разных уровней иерархии [148].   
Представление об эмерджентности, основанное на формуле Хартли, позволило исследователям сформулировать следующий закон возрастания эмерджентности в системе: чем больше элементов в системе, тем большую часть от всей информации, которая содержится в ней, составляет системная информация [97, с. 230].   
Этот закон дал возможность выдвинуть следующие гипотезы:   
Гипотеза 1 "О природе сложной системы": сложность системы определяется количеством информации, которая содержится в ней.   
Гипотеза 2 "О видах системной информации": системная информация включает две составляющие:   
- зависящую от количества элементов системы;   
- зависящую от характера взаимосвязей между элементами [148].   
-   
В свою очередь, основываясь на анализе понятия "эмерджентность", проведенном в данном исследовании, необходимо отметить, что характер взаимосвязей между элементами в социальных системах зависит не только от характеристик системы менеджмента, но и от субъективного выбора, который реализует каждый индивид как элемент системы. Этот субъективный выбор определяется комплексным действием всех социальных систем, элементом которой является индивид, а так же действием уже свойственных ему ценностей и целей. Поэтому конструктивное участие индивида в достижении целей заданной системы является величиной вероятностной.   
В целом для социальных систем позитивная эмерджентность (или высокий уровень эмерджентности) достигается при выполнении следующих условий:   
наличие единых целей субъектов, единых ценностей, норм и правил поведения, а так же совместного действия.   
Поскольку каждый индивид имеет право выбора при формировании тех или иных типов социальных взаимодействий (коммуникаций), то он может как обеспечивать   
--   
целостность системы и быть по отношению к ней конструктивным элементом, так и наоборот, дестабилизировать устройство системы, предавая деструктивное действие. Кроме того, будучи равнодушным к функционированию системы, индивид характеризуется нейтральным влиянием на характеристику целостности системы.   
Учитывая одновременное участие индивида в разных типах социальных взаимодействий (родовых, личных, профессиональных, обще- государственных) можно говорить о множественности характеристик индивида как объекта исследования, об относительности его реакций на внешние действия и об относительной роли данного индивида в функционировании общества. Понятие относительности роли индивида в социальных взаимодействиях можно объяснить в терминах концепции холизма, которая представляет собой новейшую концепцию развития современных представлений об устройстве мира.   
Учитывая одновременное участие индивида в разных типах социальных взаимодействий (родовых, личных, профессиональных, обще- государственных) можно говорить о множественности характеристик индивида как объекта исследования, об относительности его реакций на внешние действия и об относительной роли данного индивида в функционировании общества. Иначе говоря, существует проблема как бы спонтанного выбора целей и ценностей индивида в момент трансформации его статуса.   
Решение этой проблемы можно попробовать реализовать в рамках концепции холизма как новейшей концепции развития современных представлений об устройстве мира, и проведя аналогию с некоторыми закономерностями в квантовой механике.   
Социальные процессы, субъектам которых свойственна рефлективность как основная, напоминают поведение микрочастиц, описанных с помощью квантовой механики. Иначе говоря, как факт измерения влияет на координаты или импульс микрочастицы, так и факт социального позиционирования индивида "запускает" рефлексивные процессы, и делает следующее целе- полагание индивида независимым от начальных условий.   
-   
В общем случае рефлексивность (рефлективность?) как свойство сознания индивида определяет вероятностный характер конечного состояния - формирования им целей и ценностей, а так же способов их дальнейшей реализации.   
....   
стр. 64:   
...   
Выводы к главе 1   
Сформирован концептуальный аппарат, который используется для анализа деятельности государственных служащих и государственной службы, включает теорию государственного управления, социологию, психологию в части изучения структуры личности, общую теорию систем как инструмент анализа и описания социальных систем и концепцию холизма, которая допускает использование методологии мягких систем для обеспечения успешного функционирования государственной службы в демократическом обществе.   
В процессе анализа деятельности государственных служащих и государственной службы в терминах сформированного концептуального аппарата были сделаны такие выводы:   
1. Государственный служащий реализует цели, поставленные правящей политической элитой, и призван обеспечить процесс прогрессивного развития общества, защиту прав и свобод граждан.   
....   
\*\* Список литературы:   
....   
130. Решетніченко А. В. Особистість в системі управління соціальним розвитком. // Філософія, культура, життя. Між- вузівська збірка наукових праць. // Дніпропетровська державна фінансова академія. Д. 2004 - Вип. 24. с. 9-26.   
(Решетниченко А. В. Личность в системе управлением социальным развитием. //Философия, культура,   
жизнь. Меж- вузовский сборник научных трудов// Днепропетровская государственная финансовая академия. Д. 2004 - Вып. 24. с. 9-26. (на украинском языке)).   
131. Решетніченко А. В. Квантифікація процесів державного управління. // Суспільні реформи та становлення громадянського суспільства в Україні: Матеріали науково- практичної конференції з міжнародною участю (30.05.2001) К. УАДУ. с. 46-50.   
(Квантификация процессов государственного управления. // Общественные реформы и становление гражданского общества в Украине: Материалы научно- практической конференции с международным участием (30.05.2001) К. УАГУ. с. 46-50. (на украинском языке)).   
132. Прудиус Л. В., Решетніченко А. В. Акмеологічні основи управління розвитком суспільства. // Філософія, культура, життя. Між- вузівська збірка наукових праць. // Дніпропетровська державна фінансова академія. Д. 2004 - Вип. 24. с. 43-49.   
(Решетніченко А. В. Аксеологічні основи управління розвитком суспільства. // Філософія, культура, життя. Між- вузівська збірка наукових праць. // Дніпропетровська державна фінансова академія. Д. 2004 - Вип. 24. с. 43-49). (Прудиус Л. В., Решетниченко А. В. Акмеологические основы управления развитием общества. //Философия, культура, жизнь. Меж- вузовский сборник научных трудов// Днепропетровская государственная финансовая академия. Д. 2004 - Вып. 24. с. 43-49. (на украинском языке)).   
....

-

-

-

-   
Стр. 127:   
…   
Рис. 3.1. Условная модель позиционирования «Я»- состояний [84, c. 37].   
…   
\* Источники:   
1. Абдеев Р. Ф. Философия информационной цивилизации/ М., 1994. – 288 с.   
2. Айвазян С. А. Прикладная статистика: основы моделирования и первичная обработка данных. М., 1983ю – 471 с.   
3. Акофф Р. Планирование будущего корпорации/ Мир, 1985. – 185 с.   
4. Андрющенко В. А. Теория систем автоматизированного управления. ЛГУ, 1990. – 256 с.   
5. Анохин П. К. Очерки по физиологии функциональных систем. М., 1975. – 231 с.   
6. Артим І. Оцінка ефективності державного управління// Ефективність державного управління в контексті становлення громадянського суспільства: Мере ріали щорічної науково- практичної конференції (22 січня 2002 р., Львів). – Л. – ЛРІДУ, УАДУ, 2002. – с. 24- 27.   
7. Атаманчук В. Г. Теория государственного управления. М., 2004. – 584 с.   
8. Аугустинавичюте А. Соционика: Введение. СПб, 1998. – 448 с.   
9. Афанасьев В. Н. Математическая теория конструирования систем управления. М., 1989. – 447 с.   
10. Бакуменко В. Методологічний аналіз проблем діяльності через системний взаємозв’язок теорії і практики// Вісник УАДУ. – 1999. № 2. – С. 256- 268.   
-   
Стр. 159:   
11. Бакуменко В. Напрями і підходи до розвитку теоретико- методологічних засад формування державно- управлінських рішень// Вісник УАДУ. – 2002. - № 1. – С. 5- 14.   
…   
[50] Гречко Т. К. Індивідуальне ціле- покладання і рефлексія державних службовців (Индивидуальное целе-полагание и рефлексия госслужащих) //Менеджер: Вісник Донецького державного університету управління. - 2006. № 1 (35) С. 46-53.   
...   
[60] Дилтс Р.   
[79] Ковалевські Т. Ю.   
….   
[84] Красовский Ю. Д. Архитектоника организационного поведения/ М., 2003. – 334 с.   
...   
130. Решетніченко А. В. Особистість в системі управління соціальним розвитком// Філософія, культура, життя: Муж-вузівська збірка наукових праць/ Дніпропетровська державна фінансова академія. – Д., 2004. – Вип.. 24. с. 9- 26.   
131. Решетніченко А. В. Квантифікація процесів державного управління// Суспільні реформи та становлення громадянського суспільства в Україні: Матеріали науково- практичної конференції за міжнародної участю (30 травня 2001 р., Київ). К.: УАДУ, - 2001. с. 46- 50.   
132. Решетніченко А. В. Аксеологічні основи управління розвитком суспільства/ Філософія, культура, життя: Муж-вузівська збірка наукових праць/ Дніпропетровська державна фінансова академія. – Д., 2004. – Вип.. 24. с. 43- 49.   
~   
133. Розвиток ефективності і професіоналізму у державній службі. К. УАДУ, 2000, - 82 с.   
134. Садовский В. Н. Основания общей теории систем. М., 1974. – 280 с.   
135. Саламатов В. Проблеми розуміння ефективності діяльності державних службовців// Підвищення ефективності державного управління: стан, перспективи та світовий досвід: Збірка наукових праць/ За загальною редакцією В. М. Князева. К. УАДУ, 2000. – с. 82- 89.   
-   
136. Серьогін С. М. Державний службовець у відносинах між владою і суспільством: Монографія/ С. М. Серьогін. – Д. ДРІДУ. НАДУ при Президентові України, 2003. – 456 с.   
137. Серьогін С. М. Організація кар’єри державного службовця як засіб попередження і запобігання корупції/ С. Серьогін, В. Хлуткова// Вісник УАДУ. – 2000. - № 2. С. 341- 358.   
138. Сорос Дж. Сорос о Соросе. Опережая перемены/ М., 1996. – 336 с.   
139. Стратегія реформування системи державної служби в Україні: Указ президента України від 26 липня 2000 р. 3 925/2000// Офіційний вісник України, 2000. № 30. ст.. 1260.   
140. Теоретичні та практичні аспекти підвищення кваліфікації державних службовців: Збірка наукових праць/ Колектив авторів К. УАДУ, 2001. – 188 с.   
141. Удосконалення механізмів професійного зростання державних службовців: Монографія/ О. Ф. Мельников, В. Ф. Золотарьов, О. Ф. Мельникова – Х. Видавництво ХарРІ. НАДУ «Магістр», 2004. – 232 с.   
[142] Р. Уилсон. Квантовая психология. К. 1998. – 224 с. ???   
[143] Р. Уилсон Квантовая психология. К. 1998. – 224 с.???   
Конец страницы 171.   
--   
[143] Философский словарь под редакцией Фролова. М., 1987. – 590 с.

-

Источники:   
….   
С. 162, 163:   
45. Гречко Т. К.   
46. Гречко Т. К. Методи тестування та визначення величин в оцінці впливу діяльності державного службовця на держслужбу. ... ДонДУУ. 2005 вип 55. с. 32-41. ....   
47. Гречко Т. К. Проблеми ефективності діяльності державного службовця// ... ДонДУУ. 2004 вип 32. с. 277-287. ....   
48. Гречко Т. К. ....   
49. Гречко Т. К. ....   
50. Гречко Т. К. ....   
51. Григорян А. К. Принципы и технология проведения рефлексивного анализа проблемных ситуаций в когнитивной системе моделирования/ Григорян А. К., Корнушенко Е. К., В. И. Максимов// Рефлексивное управление. Тезисы международного симпозиума/ РАН. Институт Психологии , М., 2000 – с. 83-85.   
52. Гринь А. В. Системные принципы организации объективной реальности. Piramyd.express.ru/disput/grin/system.htm   
53. Гроф С. Области человеческого бессознательного. Данные исследований. К., 2003 – 140с.   
54. Губанов В. А. Введение в системный анализ … ЛГУ., 198 – 232с.   
55. Гуленко В. В. Менеджмент слаженной команды: соционика для руководителя. М., 2003 – 282с.   
56. Державна служба в Україні: Навчальний посібник. К., УАДУ, 1998 – 168с.   
57. Державний службовець в Україні (пошук моделі)/Н. Р. Нижник, В. В. Цвєтков, Г. І. Леліков, К., 1998 – 272с.   
58. Державне управління в Україні: реалії та перспективи: Збірка наукових праць/ За загальною редакцією В. І. Лугового, В. М. Князєва, К. НАДУ. 2005 – 432с.   
59. Державне управління: Словник- довідник/ Укладений В. Д. Бакуменко и др.(?) ... К. 2002 – 228с.   
60. Дилтс Р. Моделирование с помощью НЛП. СПб, 2000 – 288с.   
61. Довідник типових професійно- кваліфікаційних характеристик посад державних службовців. К., 1999 – 86с.   
62. Дружинин В. В. Проблемы системологии (Проблемы теории сложных систем). М., 1976 – 296с.   
\_

Диссертацию в библиотеке заменили:   
Раньше это была диссертация:   
Донецк- 2005, таблица по чиновникам только до 2003 года, пропущены выводы к 3-й главе в содержании, 3 акта внедрения, всего 185 страниц.   
Теперь: Днепропетровск- 2006, таблица по чиновникам до 2005 года, не пропущены выводы к 3-й главе в содержании, 4 акта внедрения, всего 184 страниц, введены условные обозначения (возможно, были и другие изменения, которых я не заметил).   
-   
Первая страница:   
Министерство Образования и Науки Украины   
Донецкий государственный университет управления   
на правах рукописи   
Гречко Татьяна Константиновна   
УДК 35.08   
Механизм обеспечения эффективности деятельности государственных служащих.   
Специальность: 25.00.03 - Государственная служба.   
Диссертация на соискание научной степени кандидата наук по государственному управлению   
Научный руководитель: кандидат экономических наук, доцент Омельянчук Анатолий Иванович   
Днепропетровск - 2006   
--   
Таблицы:   
стр. 22:   
Таблица 1.1   
Подходы к продуктивности деятельности государственной службы.   
...   
--   
Таблица 3.1   
стр. 146   
Соответствие потребностей цветам по тесту Люшера.   
...   
--   
стр. 50, 51, 52, 53:   
1.3. Холистическая парадигма в современной науке. Её применение в типах социальных взаимодействий.   
Томас Кун в одной из работ заметил, что во все времена в науке существовали факты, которые не поддавались легкому объяснению, и явления, которые не полностью отвечали существующим представлениям. Смена парадигм часто является результатом такого накопления аномальных данных, которое достигает критической отметки. На сегодня существует несколько исследований, которые отмечают, что современная парадигма в лучшем случае неполна, а в худшем - неправильна.   
Один из самых простых анализов этих недостатков был проведен философом Хьюстонос Смитом, который описал 4 аспекта кризиса научного познания мира, выявленных в последнее время.   
1. Кризис, порожденный редукционизмом.   
...   
2. Кризис, порожденный разумом (умом).   
...   
3. Кризис в теории эволюции.   
...   
4. Кризис квантовой физики. Краеугольные (наріжні) понятия современной картины мира - это   
--   
материя и движение, которые составляют материалистическую механистическую парадигму. Развитие квантовой механики поставило под вопрос действенность этой парадигмы [85, с. 15-19]   
Рядом авторов были предложены новые парадигмы, холистические по своей природе.   
В чпстности, физик Д. Бом видит как за явленным порядком вещей спрятано невидимое значение.   
Кроме того, он и другие представители "новой физики" напоминают о том, что квантовая теория не только указывает на невозможность разделить "наблюдателя" и "наблюдаемое", но и на то, что её можно интерпретировать таким образом, что сознание подключается к основному потоку научных исследований. Другой сферой, направлением, связанным с холистической парадигмой, можно считать голономичные (холономичные (холономічні)) модели реальности, начиная с основанных на эмпирически полученных результатах работ нейро- физиолога К. Прибрама и заканчивая более умозрительными теоретизированиями биолога Р. Шелдрейка. Другие авторы расширили холистическое представление, распространив их на биологическую синергетику, экологические исследования, общую теорию систем и науку о человеке. Каждое из этих направлений свидетельствовало о потенциальной ценности новой парадигмы, которая говорит о необходимости пересмотра существующих парадигм, а так же создания новых концептуальных систем, которые описывают мир и наше место в нем.   
Возвращаясь к сути холизма, необходимо отметить, что квантовая физика потребовала осознания относительности крайне общего в науке абстрактного понятия "элемент" (а следовательно и бесконечного количества элементов) в описании состояний физической реальности. Это означает, что мир, который имеет очевидно множественную природу и   
--   
состоит из различных элементов- объектов, все- таки в конце концов существует как нечто неделимое и не разлагаемое на определенное количество элементов, целое(?) и единственное (поодиноке), а совсем не множественное (не множество).   
...   
[151, c.38].   
-   
Согласно определению И. З. Цехмистро, квантовая система не сводится к совокупности или бесконечности каких- либо элементов. Квантовая система не является набором (множеством) какой- либо природы, это - система отношений между элементами, которые задаются макроскопически (обуславливаются макроскопически) и из-за неполной разложимости системы на элементы и множества - свойственные этому состоянию наборы потенциальных возможностей выделения (определения) соответствующих связанных величин (элементов) [151, c. 156]. (???????????)   
....   
В целом в структуре квантовой системы выделяют следующие 3 самые важные "элемента" (аспекта) как со- относительные и взаимно определенные:   
1) заданный этими макроскопическими экспериментальными(?) условиями актуально множественный аспект системы (???????); определенное актуальное значение тех или иных динамических переменных системы;   
2) неразрывно связанный с ним дополнительный аспект - наборы потенциальных возможностей значений связанных динамических переменных;   
3) и как основа существования этих двух аспектов и взаимной дополняемости -   
--   
квантовое свойство системы быть неделимой и в конце концов неразложимой на множества целостностью. В этом есть конкретное проявление сути реляционного холизма и определение природы квантовой системы.   
В методологии квантовой физики важную роль играет принцип дополнительности, который был впервые сформулирован Н. Бором осенью 1927 года в Комо (Италия) на международном физическом конгрессе [151]. Суть принципа дополнительности состоит в том, что восстановление целостности исследуемого явления (объекта) требует использования взаимоисключающих, но дополняющих друг друга понятий, классов понятий или экспериментальных устройств (установок). Одновременно отсюда следует, что целостность явления (или объекта), о котором идет речь в связи с принципом   
-   
дополнительности никак не тождественна классической интегративной (или суммативной) целостности, а является совсем новой чертой действительности, неизвестной классической физике [17].   
......   
--   
\*\* Источники:   
35. Восьмицветный тест Люшера. psyfactor.org/lib/colorpsy7.htm   
36. Воронов А. А. Устойчивость, управляемость, наблюдаемость/ ... - М., 1979 - 315с.   
37. Внуш Г. Теория систем. / ... - М., 1978 - 174с.   
38. Гаазе- Рапопорт М. Г. От амебы до робота: модели поведения/ ... - М., 1987 - 285с.   
39. Гетьманова А. Д. Учебник по логике/ ... - М., 1995 - 303с.   
40. Моделирование как метод научного исследования: гносеологический анализ/ Глинский Б. А. ... - М., 1965 - 248с.   
41. Голубков Е. П. Использование системного анализа в принятии плановых решений/ ..... - М., 1982 - 160с.   
42. Гончарук Н. Т. Підготовка керівного персоналу у сфері державної служби// Державне управління в Україні: реалії та перспективи: Збірка наукових праць НАДУ. - К., 2005 - с. 96-102.   
43. Горский Д. П. Обобщение и познание/ ... - М., 1985 - 208с.   
44. Государственная служба: теория и организация. Курс лекций. Ростов н/Д. 1998 - 640с.   
….   
С. 162, 163:   
45. Гречко Т. К. Применение квантовой социологии к деятельности государственного служащего// The Science: theory and practice: Materials of final international scientifical- practical conference.- Vol 2: Economic sciences. - Prague: Pub. House "Education and Science" - Dnepropetrovsk - Belgorod, 2005. - c.9-11.   
46. Гречко Т. К. Методи тестування та визначення величин в оцінці впливу діяльності державного службовця на держслужбу. ... ДонДУУ. 2005 вип 55. с. 32-41. ....   
47. Гречко Т. К. Проблеми ефективності діяльності державного службовця// ... ДонДУУ. 2004 вип 32. с. 277-287. ....   
48. Гречко Т. К. Согласование целей индивида и организации на примере государственной службы// Менеджер. ДонДУУ. 2005. №1(31). с. 69-76.   
49. Гречко Т. К. Сутність і характеристика конструктивного, нейтрального та деструктивного потенціалів особистості державного службовця// О. : ОРІДУ. НАДУ. 2005. вип. 1(21). с. 216-226.   
50. Гречко Т. К. Індивідуальне цілепокладання і саморефлексія державних службовців// Менеджер. ДонДУУ. 2006. №1(35). с. 46-53.   
51. Григорян А. К. Принципы и технология проведения рефлексивного анализа проблемных ситуаций в когнитивной системе моделирования/ Григорян А. К., Корнушенко Е. К., В. И. Максимов// Рефлексивное управление. Тезисы международного симпозиума/ РАН. Институт Психологии , М., 2000 - с. 83-85.   
52. Гринь А. В. Системные принципы организации объективной реальности. Piramyd.express.ru/disput/grin/system.htm   
53. Гроф С. Области человеческого бессознательного. Данные исследований. К., 2003 - 140с.   
54. Губанов В. А. Введение в системный анализ … ЛГУ., 198 - 232с.   
55. Гуленко В. В. Менеджмент слаженной команды: соционика для руководителя. М., 2003 - 282с.   
56. Державна служба в Україні: Навчальний посібник. К., УАДУ, 1998 - 168с.   
57. Державний службовець в Україні (пошук моделі)/Н. Р. Нижник, В. В. Цвєтков, Г. І. Леліков, К., 1998 - 272с.   
58. Державне управління в Україні: реалії та перспективи: Збірка наукових праць/ За загальною редакцією В. І. Лугового, В. М. Князєва, К. НАДУ. 2005 - 432с.   
59. Державне управління: Словник- довідник/ Укладений В. Д. Бакуменко и др.(?) ... К. 2002 - 228с.   
60. Дилтс Р. Моделирование с помощью НЛП. СПб, 2000 - 288с.   
61. Довідник типових професійно- кваліфікаційних характеристик посад державних службовців. К., 1999 - 86с.   
62. Дружинин В. В. Проблемы системологии (Проблемы теории сложных систем). М., 1976 - 296с.   
-   
63. Друкер П. Ф. Задачи менеджмента в 21 веке. Учебное пособие. М., 2000.   
64. Дюбуа Д. Теория возможностей. Приложения к представлению знаний в информатике. М., 1990. - 288с.   
65. Дюк В.А. Компьютерная психодиагностика. СПб. 1994. - 365с.   
66. Дюран Б. Кластерный анализ. М., 1997 - 125с.   
67. Жариков О. Н. Системный подход к управлению. ....М., 2001 - 62с.   
68. Замков О. О. Математические методы в экономике: учебник. ... МГУ, 2001- 368с.   
69. Занковский А. Н. Организационная психология ... М., 2000 - 648с.   
70. Иваненко В. И. К вопросу о накоплении информации в адаптивных системах управления. К. ИК. АН УССР, 1977 - с. 3-12.   
71. Казиев В. М. Введение в системный анализ: Учебное пособие.... Нальчик: КБГУ, 2001 - 279с.   
72. Кандрашина Е. Ю. Представление знаний о времени и пространстве в интеллектуальных системах/ ... М., 1989 - 329с.   
73. Каплинский А. И. Моделирование и алгоритмизация слабо-формализованных задач выбора наилучших вариантов систем/ ... Воронеж: ВГУ, 1990 - 168с.   
74. Карданская Н. Л. Принятие управленческого решения: Учебник для иузов/ ... М., 1999 - 407с.   
75. Квейд Э. Анализ сложных систем/ ... М., 1969 - 520с.   
76. Кіфлюк Р. Професіоналізм кадрів - запорука ефективності державної служби//Ефективність державного управління в контексті становлення громадянського суспільства: Матеріали щорічної науково- практичної конференції (22 січня 2002 р. Лбвів). Л. ЛРІДУ. УАДУ, 2002-с. 48-50.   
77. Клайн П. Справочное руководство по конструированию тестов: Введение в психометрическое проектирование/ ... К, 1994 - 283с.   
78. Клиланд Д. Системный анализ и целевое управление/ Клиланд Д. ... М., 1974- 300с.   
79. Ковалевські Т. Ю. Комунікативні аспекти нейролінгвістичного програмування. О.: Астропринт, 2001- 341с.   
80. Концепция системной интеграции информационных процессов в высшей школе. М., 1993 - 72с.   
81. Коржова О. Професійна підготовка державних службовців як чинник підвищення ефективності державної служби// Підвищення ефективності державного управління: стан, перспективи та світовий досвід: Збірка наукових праць/ ... К., УАДУ, 2000. с. 270- 275.   
-   
82. Кошова Т. В. Робоче місце як чинник забезпечення ефективної прфесіоналізації кадрів органів державної влади// Вісник УАДУ- 2003 - №1. с. 101-107.   
83. Кошова Т. В. Професійний розвиток персоналу в органах державної влади: стан та проблеми// Вісник УАДУ- 2003 - №4. с. 95-102.   
84. Красовский Ю. Д. Архитектоника организационного поведения/..... М., 2003- 334с.   
85. Криппнер С. Холистическая парадигма// Урания - 1992 - №1. с. 15-19.   
86. Кузьмин В. Б. Построение групповых решений в пространствах четких и нечетких бинарных отношений/ Кузьмин В. Б.. - М., 1982- 168с.   
87. Кун Т. Структура научных революций. - М., 1977 - 300с.   
88. Кунц Г. Управление: системный и ситуационный анализ управленческих функций: ..../ .... - М., 1981- 495с.   
89. Лаверычева И. Г. Генетический механизм альтруизма - биологический источник гуманности// Диалог в развитии. Сборник материалов конференции. СПб. Философское общество, 2002 - 230с. (Серия "Симпозиум").   
90. Лефевр В. А. Закон само- рефлексии// Рефлексивные процессы и управление: Международный научно- практический междисциплинарный журнал - 2003. Т. 3- №1. с. 64-73.   
91. Лефевр В. А. Конфликтующие структуры/ ... - М., Институт Психологии РАН, 2000 - 136с.   
--   
92. Лейв Э. Х. Инфодинамика. Обобщенная энтропия и негэнтропия/ ... Таллинн, 1998 - 200с.   
93. Луговий В. Закономірності, принципи та фактори вибору у науковому пізнанні процессів державотворення/... // Державне управління в Україні: реалії та перспективи: Збірка наукових праць НАДУ. - К., 2005- с. 7-21.   
94. Луговий В. І. Реформування системи підготовки управлінських кадрів// Вісник УАДУ - 1998 - №4 - с. 100-105.   
95. Луговий В. І. Державне управління як галузь професійної діяльності академічної підготовки, наукових досліджень/... // Вісник УАДУ - 1997- №3-4. с. 9-12.   
96. Луговий В. Шлях і засади вдосконалення підготовки керівного персоналу державної служби (аналіз вітчизняного та зарубіжного досвіду)// Підвищення кваліфікації державних службовців. Збірка наукових праць - К., УАДУ - 1999- с. 108.   
-   
97. Луценко Е. В. Автоматизированный системно- когнитивный анализ в управлении активными объектами (системная теория информации и её применение в исследованиях экономических, социально- психологических, технологических и организационно- технических систем): Монография/ ... Краснодар: КубГАУ, - 2002 - 605с.   
98. Марко Г. Удосконалення управління персоналом в державеих установах// Ефективність державного управління в контексті становлення громадянського суспільства: Матеріали щорічної науково- практичної конференції (22 січня 2002 р. Лбвів). Л. ЛРІДУ. УАДУ, 2002-422с.   
99. Маркова А. К. Психология профессионализма/ ..... - М., 1996- 109с.   
100. Мартиненко В. М. Демократизація механізмів державного управління процесами суспільних трансформацій: Автореферан дисетрації доктора наук з державного управління. 25.00.02/ Донецький дердавний університет управління - Донецьк, 2005 - 36с.   
101. Маслоу А. Мотивация и личность/... - СПб, 1999 - 420с.   
102. Мельников О. Ф. Системність професійного навчання державних службовців// Актуальні проблеми державного управління: Збірка наукових праць. Х. ХарРІ, НАДУ- 2002- вип. 2.4.1. с. 222-227.   
103. Молчанова Ю. Ефективнісь управлінської діяльності в системі державної служби: соціально- психологічний аспект// Вісник НАДУ приПрезидентові України 2005. №1. с. 427-434.   
104. Надолішний П. І. Стиль державного управління: сутнісні характеристики і резерви реалізації// Актуальні проблеми державного управління. Збірка наукових праць. О: ОРІДУ, УАДУ. 2002- вип 10- с. 208-219.   
105. Надолішний П. І. Ефективність державного управління та її оцінювання: концептуальний підхід// Актуальні проблеми державного управління: Збірка наукових праць 2003. вип. 4(16). с. 62-76.   
106. Нижник Н. Р. Державне управління: проблеми фахової підготовки/ ..... // Микола Павлюк: Україна - життя моє - К., 2002 - Т. 3 - с. 402-410.   
107. Нижник Н. Р. Підхід до формування змісту якостей керівника в системі державного управління/ .... // Вісник державної служби України - 1999 -№1. с. 69-75.   
108. Ногинова Н. Попытка квантовой социологии ....   
109. Оболенський О. Ю. Державна служба: Навчальний посібник/ .... - К., 2003 - 344с.   
110. Ожегов С. Н. Словарь русского языка .... 1986 - 797с.   
...   
стр. 173:   
Приложение А   
Таблица 1   
Критерии определения индивидуально- личностных качеств государственных служащих.   
1. Сороко В.:   
\* личностный (активность, деловая направленность, комуникация, мотивация, умение принимать правильные решения).   
\* деловой (связанный с особенностями нервной системы: сила и лабильность нервных процессов в умственно- языковой деятельности, трудоспособность, устойчивость к стрессам, эмоциональная стабыльность).   
2. Уманский Л.:   
\* психологическая избирательность, психологический такт, требовательность, практический ум, гражданская энергичность, критичность, склонность к организаторской деятельности, инициативность;   
\* самостоятельность, общий уровень развития, наблюдательность, настойчивость, дееспособность, активность.   
3. Нижник Н., Мосов С. :   
\* уровень знаний, опыт, дисциплинированность;   
\* способность к обучению, дееспособность, воля и решительность, инициативность, психологическая устойчивость, физическое состояние, интуиция, аналититеское мышление;   
\* способность к решению проблем, стаж работы на руководящих должностях, знания и умения работать с людбми.   
4. Ковалев А.:   
\* практический склад ума, волевые качества, настойчивость, требовательность;   
\* целеустремленность, оптимизм, гибкость, самообладание;   
\* способность быстро оценивать людей.   
5. Венуцкий А. :   
\* компетентность, ответственность;   
\* коммуникативные, волевые качества.   
6. Карпов А.:   
\* самообладание, тактичность, инициативность, творчество;   
\* ответственность, дееспособность, смелость, компетентность;   
\* зрелость, терпение и здоровый карьеризм.   
7. Воронько О.:   
\* порядочность, требовательность к себе;   
\* скромность и самокритичность, чувство ответственности за порученное дело;   
\* забота о государственных, общественных интересах.   
8. Мельников О., Меньшиков Л.:   
\* эффективность работы;   
\* деловые качества.   
9. Назимов И., Силиванов В., Суворова И., Соболев В., Чмбыкин О.:   
коммуникативные качества, а именно:   
\* способность привести к себе людей, вызвать у них чувство доверия; быстро устанавливать контакты с новыми людьми и населением; правильно соотносить деловые и личные контакты с окружающими;   
\* умение быстро находить необходимый тон, разумную форму общения в зависимости от психологического состояния и индивидуальных особеностей собеседника; дать объективную оценку действиям других людей; согласовывать свои действия с действиями других людей;   
\* умение отстаивать собственные взгляды, умение слушать, эмпатичность, свободное владение вербальными и невербальными средствами общения, самоконтроль, широкий спектр стилей поведения в конфликтных ситуациях;   
\* организационые качества, чувство юмора.   
10. Левицкая Н., Семирягина Л., Симоненко И.:   
\* формальный управленческий статус;   
\* лидирующая позиция;   
\* индивидуальные качества (интеллектуальное развитие, образованность, компетентность, организаторские способности и так далее).   
....   
--   
стр. 175:   
Приложение Б   
Динамика численности государственных служащих в Украине.   
...   
--   
стр. 177:   
Приложение В   
Тест на определение типа информационного метаболизма (ТИМ) личности.   
...   
--   
стр. 179:   
Приложение Г   
Тест изучения ценностных ориентаций М. Рокича   
...

-

Гречко диссертация (текст):   
стр. 7:   
Цель и задача исследования.   
...   
- применить некоторые принципы квантовой механики и квантовой психологии Р. А. Уилслна с целью учета дуального статуса государственного служащего;   
--   
...   
стр. 8:   
Объектом исследования являются процессы управления деятельностью государственных служащих.   
Предметом исследования являются механизмы обеспечения эффективности деятельности государственных служащих. (то же, что и тема диссертации?)   
.....   
с. 25, 26:   
Эмерджентность (от английского emergence - возникновение, появление нового) - в теории систем: наличие у какой-либо системы особых свойств, не присущих её подсистемам и блокам, а так же сумме элементов, не связанных особыми системо- образующими связями [156].   
Другими словами, эмерджентность системы - это свойство частей системы во взаимодействии приобретать характеристики, не присущим этим частям отдельно. В результате функции целого оказываются на много большими чем функции отдельных частей. Именно это и позволяет частям системы во взаимодействии, при условии согласования целей, достичь на много больших результатов, чем самостоятельно.   
Согласованность целей может быть естественной, что характерно для периода формирования организации, и сформированной в результате управленческих действий, то есть быть результатом функционирования управляющей подсистемы. Важно, что в гражданском обществе как социальной системе существует постоянная потребность в   
--   
согласовании стратегических целей граждан как необходимое условие его прогрессивного развития.   
.....   
--   
с. 53, 54, 55, 56, 57, 58, 59:   
Кроме того, Н. Бор впервые ввел обоснованное им понятие дополительности далеко за пределы физики. При этом мотивом расширения сферы применения понятия дополнительности было стремление найти адекватные способы отображения явления целостности. Так, целостность живых организмов, писал Бор, и характеристики людей, обладающих сознанием, а так жа и человеческих культур представляют собой черты целостности, отображение которых обычно требует дополнительного способа описания. В этом отношении открывается практически неограниченное поле применения понятия дополнительности: разум и инстинкт в поведении человека, понятие свободы воли и детерминизма в психологии, попытка проследить за движением мысли и сама эта мысль, интроспективное наблюдение за своими собственными чувствами, симпатиями и сами эти чувства любви и симпатии, разрушительное влияние физического наблюдения на организм, как предмет наблюдения, механицизм и витализм в биологии, личная воля и социальное равенство в социологии, правосудие и милосердие в юриспруденции и т.д. [151, c. 201].   
В соответствии с принципом дополнительности, сформулированном Н. Бором, условно индивид может быть рассмотрен как квантовая система, а его действия в той или иной системе оценок могут иметь неоднозначный характер.   
--   
Положив в основу описания социальных систем результаты взаимодействия индивида с традиционным набором оценок той или иной социальной общности, объекту совсем не приписывается меньшая реальность, чем системе оценок этой общности, и свойства индивида (объекта) не сводятся к свойствам его ценностной оценки (хороший- плохой).   
В этом случае только вводится понятие относительности по отношению к существующим системам оценок, аналогично давно известному обобщенному понятию относительности системы отсчета [144].   
При данных внешних условиях результат взаимодействия объекта с системой его оценки не является, собственно говоря, определенным однозначно, а имеет только некоторую вероятность.   
Серия таких взаимодействий приводит к статистике, соответствующей определенному распределению вероятности. Таким образом, в описание характеристик индивида как "атомного объекта" общества, его состояния и поведения вводится существенно новый элемент - понятие вероятности, а тем самым и понятие потенциальной возможности.   
Введение на этой основе понятий вероятности и потенциальной возможности вывело физику из узких рамок лаплпссовского детерминизма, полностью сохраняя в то же время понятие причинности. Эти же понятия призваны вывести социологию из понимания социальных систем как дереминированных, "жестких", и содействовать становлению восприятия социальных систем как "мягких", плюралистических. А это уже имеет прямые последствия для теории государственного управления из-за того, что подход к обществу как к "мягкой" системы требует качественно новых механизмов государственного управления.   
Понятие вероятности рассматривалось и в классической физике, но оно там имело другой смысл, что требует уточнения. В классической физике вероятность вводилась тогда, когда условия задачи были не полностью известны и по неизвестным параметрам приходилось производить обобщение. Однако, при этом подразумевалось, что принципиально обобщение не обязательно и что всегда возможно такое уточнение условий, которое бы позволило утверждать, что один из возможных результатов будет достоверным, а другие не состоятся вовсе. Таким образом, в классической физике вероятность отражала неполноту формулировки задачи, неполноту, наверное, практически неизбежную, но, в принципе, устранимую.   
Совсем иной характер имеют вероятности в квантовой физике. Там они необходимы по сути, и введение их отражает не недостаток условий, а объективно существующие при определенных условиях потенциальные возможности.   
Применение понятий вероятности и потенциальной возможности к действиям индивида, выступающего как государственный служащий, требует изложения следующего.   
Поскольку индивид существует объективно в материальном мире и его можно представить как биологический объект и одновременно он существует в плоскости социальных взаимодействий (коммуникаций), и его можно представить как субъект, существуют как минимум две составляющие личности: биологическая и социальная.   
Исходя из того, что личность (в нашем случае - государственный служащий) является не просто представителем биологического вида, но и элементом, который генерирует социальные взаимодействия, целесообразным является анализ её социальных взаимодействий. В предлагаемом исследовании предлагается рассмотреть социальную и биологическую составляющие государственного служащего с точки зрения некоторых представлений и закономерностей квантовой механики.   
По мнению автора, в рамках этого исследования, по аналогии с квантовой механикой, учитывая похожие свойства поведения объектов микромира и элементов общества, целесообразно использование некоторых свойств волновой функции для рассмотрения государственного служащего как биологического объекта и социального субъекта. А поэтому личность государственного служащего можно воссоздать как волновую функцию, что позволит представить его коммуникационные, ретрансляционные характеристики и личностные цели и ценности, учитывая их дуальную природу.   
Определяющей чертой квантовой механики является то, что в рамках этого научного направления не возможно ничего измерить, "не меняя системы", то есть в момент измерения рассматривается взаимодействие квантовой системы (частица) и классической системы (прибор).   
Движение отдельной частицы описывается в квантовой теории с помощью уравнения   
--   
Шрёдингера, введенного в 1926 году австрийским физиком Ервином Шрёдингером для волн де Бройля. Волна, связанная с отдельной частицей, описывается волновой функцией пси(t, x, y, z), зависящей от времени и пространственных координат и при этом она является вероятностной характеристикой.   
Согласно представлению Ногиновой [108], волновая функция человека - это собственно человек во взаимодействии с окружающим миром, определенная скорее в пространстве человеческих связей (то есть с учетом его коммуникационного поля). По её мнению, волновая функция человека может быть записана таким образом:   
пси\_human = k1\*пси\_body + k2\*пси\_soul (1.1)   
-   
пси\_human - волновая функция человека;   
пси\_body - определяется физическими параметрами человека;   
пси\_soul - функция, которая описывает психическое, интеллектуальное, духовное развитие, обусловленное на пространстве эмоций, чувств, мыслей, движений души.   
k1, k2 - коэффициенты.   
Важно отметить, что копенгагенская интерпретация квантовой механики утверждает: бессмысленно спрашивать, в каком из состояний пси1 или пси2 находится система, пока не поведен необходимый эксперимент. В тот момент, когда выполняется соответствующее измерение, система как бы предъявляет с определенной вероятностью одну из двух возможностей, в этом случае пси\_body или пси\_soul, биологическое или социальное. Если до измерения состояние системы было не выявленной суперпозицией двух возможных состояний, то акт измерения скачком переводит систему либо в состояние пси\_body, либо в состояние пси\_soul. При этом актом измерения определено как тестирование состояния государственного служащего, так и факт выбора, который делает индивид после вступления в должность (изменения собственного статуса).   
Нас в указанной работе будет интересовать реализация состояния пси\_human как пси\_soul, исходя из поставленных ранее целей, то есть появление индивида как социального субъекта.   
--   
Как известно, при передаче информации, реализации управленческого воздействия, необходимым является хотя бы некоторое совпадение характеристик управляющего и управляемого. Тогда государственный служащий может выполнять роль декодера информации и трансляции воздействия.   
Исходя из этого, для достижения эффективности взаимодействия пси\_soul государственного служащего должна иметь такую область значений, что позволяет взаимодействовать как с представителями политической элиты, так и с обществом.   
Доминирующим в этом случае является взаимодействие с обществом (рис. 1.5).   
.......   
ГС (ДС) - государственный служащий;   
ППЭ (ППЕ) - представитель политической элиты;   
ГО (ГС) - гражданин общества.   
рис. 1.5. Совпадения характеристик как фактор возможности ретрансляции целей [47, c. 285].   
На основе так называемой волновой функции индивида можно рассматривать его "частотный спектр", то есть комплекс поведенческих реакций, что возникает в результате социальных взаимодействий.   
Принцип восприятия и передачи информации определяют следующее:   
-   
"спектр" государственного служащего должен иметь общие составляющие как с представителями политической элиты, так и с представителями общества. В этом случае функция ретрансляции целей, свойствен. государственным чиновникам, будет осуществлена.   
Таким образом, служащий должен постоянно поддерживать "спектральные зоны", идентичные "частотам спектра" общества и политической элиты. Однако, существуют ситуации, когда государственный служащий не в состоянии обеспечить передачу информации и управленческих воздействий от политической элиты к обществу, тогда отличие пси\_soul представителей государства и общества является на столько существенной, что добиться наличия идентичных "спектральных зон" для государственного служащего становится невозможным.   
Для обеспечения эффективности взаимодействия государственных служащих с представителями политической элиты и членами общества, целесообразно руководствоваться, кроме указанного, принципом суперпозиции. Этот принцип звучит так: если каждая из двух волновых функций представляет собой возможное состояние определенной квантовой системы, то их сумма тоже является возможным состоянием.   
В терминах социальных взаимодействий это можно интерпретировать так: представители социальных групп формируют в результате суперпозиции индивидуальных характеристик доминирующую характеристику, свойственную "спектру" большинства присутствующих в системе индивидов.   
Эта характеристика является параметром порядка для социальной системы, и такие параметры порядка характеризуют природу общества в целом.   
Таким образом, именно эту характеристику необходимо учитывать государственному служащему в процессе взаимодействия с социальной группой и из нескольких вариантов состояний выбирать именно тот, который обеспечит максимально эффективную передачу информации наибольшему количеству представителей социальной системы.   
Таким образом, применение теоретического аппарата квантовой механики к определению принципов эффективности функционирования государственного служащего позволяет сделать следующие выводы:   
1. В рамках концепции холизма государственный служащий может быть   
--   
условно представлен в виде волновой функции, что включает его свойства как биологического объекта и как социального субъекта.   
2. Функцией государственного служащего является ретрансляция управленческого воздействия от политической элиты членам общества, а так же трансляция обратной связи. Управленческое воздействие может быть представлено в виде информации и алгоритмов действия.   
3. Эффективность функционирования государственного служащего определяется присутствием в его "индивидуальном спектре" общих составляющих со "спектрами" представителей политической элиты и граждан.   
4. Государственному служащему в процессе взаимодействия с социальной группой необходимо учитывать "доминирующую частоту", сформированную на основе суперпозиции индивидуальных "волновых характеристик" индивидуумов, которые входят в группу.   
-   
Закономерности соответствия двум типам спектров определяют принципы функционирования государственного служащего как эффективного ретранслятора управленческих воздействий и информации. Однако, для более полного представления эти принципы нуждаются определения характеристик личности эффективно функционирующего государственного служащего. Иначе говоря, необходимо ответить на вопрос: какие личностные характеристики должен иметь индивид, чтобы он был способен в процессе трудовой деятельности отвечать этим требованиям. Для ответа на этот вопрос необходимо обратиться к аналитическому инструментарию, который отражен в существующих концепциях структуры личности.   
1.4. Система конденсированного опыта С. Грофа как объяснение сущности конструктивного, нейтрального или деструктивного потенциала личности.   
Раньше было доказано, что индивид может осуществлять конструктивное, нейтральное, или деструктивное влияние на систему, элементом которой он является (см. рис. 1.4).   
Сущность конструктивного, нейтрального, или деструктивного   
--   
потенциала личности в настоящем исследовании предлагается объяснить при помощи концепции С. Грофа, которая анализирует систему конденсированного опыта индивида.   
Согласно определению С. Грофа, система конденсированного опыта (СКО) является сгущенными воспоминаниями, что состоит из конденсированного опыта разных жизненных периодов человека [53, c.33]. Воспоминания, принадлежащие к отдельной системе конденсированного опята, имеют похожую основную тему, или содержат подобные элементы, или связаны с сильным эмоциональным зарядом одного качества.   
Чрезвычайно большой эмоциональный заряд, которым наделена система конденсированного опыта, оказывается (выявляется) суммой эмоций, принадлежащих всем воспоминаниям, составляющим систему конденсированного опята определенного вида.   
Структура личности обычно содержит значительное количество систем конденсированного опыта. Их количество, характер, размеры и интенсивность существенно варьируются от одного индивида к другому [53, c.35].   
Согласно С. Грофу, в соответствии с основным качеством эмоционального заряда, различают позитивные системы конденсированного опыта (конденсированные приятные эмоциональные переживания и позитивные стороны прошлой жизни индивида) и негативные системы конденсированного опыта (конденсированные неприятные эмоциональные переживания).   
Хотя и имеет место некоторая взаимозависимость и перекрещивание, отдельные системы конденсированного опыта могут функционировать относительно независимо.   
В связи с этим возникает вопрос: насколько существующие позитивные и негативные системы конденсированного опыта индивида определяют его конструктивное и деструктивное валяние на систему, элементом которой он является.   
Ответ на этот вопрос можно найти в более подробном рассмотрении свойств системы конденсированного опыта человека, которые были выявлены С. Грофом в процессе проведения исследований.   
С. Гроф утверждает, что в сложном взаимодействии с окружением системы конденсированного опыта (СКО) избирательно влияют на восприятие человеком самого себя и мира, а так же на его ощущения, способность формировать идеи и даже на многие соматические процессы. Это положение подтверждает тезис о том, что   
--   
личность, как система мотивационных отношений, в значительной степени формируется реакциями окружающих на поведение данного индивида.   
Основой системы конденсированного опыта является ядро переживаний. Это первое переживание особого вида, зарегистрированное мозгом и заложенное фундаментом отдельной системы конденсированного опыта. Таким образом, ядро воспоминаний является прототипом, матричным образцом для записи последующих событий подобного рода в память. Специфическая же чувствительность индивида на формирование ядра системы конденсированного опыта может быть объяснена детерминантами в глубоких слоях бессознательного, в функциональных природных (естественных) динамических матрицах, транс-персональных по своей природе.   
Когда фундамент системы конденсированного опыта (СКО) заложен, он явно начинает влиять на субъект в плане его восприятия окружения, переживания мира, в плане его позиции и поведения. Под влиянием ядра переживаний он (оно? она?) разрывает устойчивые специфические ожидания и общие страхи в отношении определенной категории людей и определенных ситуаций. Они порождаются общим формо- образующим ядром переживаний и могут быть логически выведены из его (её) особого содержания (смысла)[53, c.47].   
......

-

Номера рисунков в предыдущей и последующей версиях диссертации (диссертация в библиотеке ДРИГУ была заменена примерно 6 июня 2006 года):   
....   
Рис. 2.6. Субъект с рефлексией [90; 91].   
Рис. 2.7. Многозначная булева решетка норм для государственного служащего [50, с 51].   
Рис. 2.8. Долгосрочный эффект от выбора "слабых" норм [50, с 52].   
....   
---   
стр. 4:   
Перечень условных обозначений:   
ММС - методология мягких систем.   
СКО - система конденсированного опыта.   
К, Д, Н - конструктивный, деструктивный, нейтральный.   
ТИМ - тип информационного метаболизма.   
...   
стр.12:   
Структура диссертации. Диссертация состоит из трех глав (разделов), введения и выводов. Полный объем диссертации - 184с., из них основного текста - 157 страниц и 12 с. приложений. Диссертация содержит 6 таблиц, 32 рисунка, 13 формул. Список использованных источников - 160 наименований на 15 страницах.   
--   
...   
стр. 22:   
Таблица 1.1. Подходы к продуктивности государственной службы [159]   
Традиционный подход: Современный подход:   
Традиционный подход: Цель повышения продуктивности - снижение затрат. Основное внимание уделяется вопросам контроля и соблюдения субординации. Продуктивность оценивается по формальным результатам деятельности. Конфликт отношений между политиками и бюрократами. Участие общественности не предполагается.   
Современный подход: Цель повышения продуктивности - привлечение служащих к принятию качественных управленческих решений. Основное внимание уделяется налаживанию взаимопонимания и использованию соглашений. Продуктивность оценивается по реальным последствиям деятельности для общества. Единство целей политиков и бюрократов. Участие общественности является одной из форм отчетности власти перед обществом.   
...   
стр. 61, 62, 63, 64:   
Например, человек, встречи которого с новыми людьми отягощены (затьмарені) сильным влиянием негативных систем конденсированного опыта (СКО), вступает в новые отношения с глубокой предубежденностью (тенденциозностью (упередженістю)). Вследствие взаимного характера человеческих отношений поведенческие стереотипы, которые базируются на сильных априорных позициях, вызывают в меж- персональном и социальном окружении дополнительную соответствующую реакцию. Возникающий в результате сгусток опыта представляет собой приблизительный отпечаток начальной ситуации ядра переживаний. То есть существует динамическое взаимодействие между СКД человека и стимулами внешней среды.   
Таким образом, реакция индивида на влияние внешней среды, согласно концепции С. Грофа, в существенной степени определяется системой конденсированного опыта. В случае с государственным служащим влияние внешней среды таким образом (рис. 1.6).   
...   
Рис. 1.6. Формирование реакции индивида на цели мета- системы [49, c. 221].   
Для индивида существует внешняя среда более высокого (высшего) порядка, называемая мета- системой. В роли мета- системы для государственного служащего выступает общество.   
Мета- система объективно имеет свои цели, которые можно обобщить с помощью понятий выживания и развития. Актуальные цели мета- системы трансформируются в цели каждого индивида, который является членом общества или элементом системы. Достижение целей возможно на основе поставленных задач, которые объективно мета- система предъявляет индивиду в каждый отдельный момент времени.   
Со своей стороны, индивид реагирует на поставленные задачи, исходя из существующей у него системы конденсированного опыта.   
Поскольку система конденсированного опыта является исключительно индивидуальной, то по отношению к задачам, поставленных мета- системой, реакция индивида может иметь разный характер. Если цели индивида и мета- системы не противоречат друг другу, то реакция индивида является позитивной, а поставленные мета- системой задачи выполняются.   
Если цели индивида и мета- системы совпадают, то индивид является элементом,   
--   
который ускоряет достижение цели мета- системы, он активизирует усиливающую обратную связь. Тогда с точки зрения мета- системы он является конструктивным элементом. Он обеспечивает целостность системы, а значит, её существование.   
В случае, когда цели индивида и мета- системы антагонистичны, индивид "тормозит" выполнение задач, поставленных перед ним мета- системой. Тогда он содействует актуализации сдерживающих развитие обратных связей, а его деятельность расценивается мета- системой как деструктивная.   
В этом смысле природа деструктивности не оценивается однозначно как негативное явление, поскольку факт деструктивности поведения не всегда основан на агрессии. Очень часто деструктивное поведение основано на процессах достижения разных, возможно антагонистических целей.   
-   
Так, в частности А. Маслоу в своих исследованиях пришел к выводу о том, что даже умеренная часть деструктивности и агрессии, которая характерна для индивида, совсем не является какой-то врожденной, биологически обусловленной характеристикой человека. Антропологические данные дают существенные основания считать, что человеческие жестокость, злость и агрессия являются вторичными, реактивными феноменами, что их порождает неудовлетворенность базовых потребностей [101, c. 112].   
Цели общества как мета- системы и поставленные задачи не всегда имеют четко выраженный характер.   
Чаще всего они ассоциируются с усилением (или ослаблением) той или иной группы общечеловеческих ценностей. Именно поэтому они не воспринимаются сознанием индивида, а проходят обработку в его подсознании. Тогда на смену целей мета- системы реагирует априори именно система конденсированного опыта индивида.   
Итак, при наличии заданного диссонанса внутреннего мира индивида (который может быть представлен системой конденсированного опыта) и внешних действий, которые реализуются как задачи, которые сформированные на основе целей мета- системы и ценностей общества, достижение гармонии индивида с внешним миром невозможно. Деятельность государственного служащего с такими характеристиками не будет эффективной, даже если он, с помощью деятельности сознания, сформирует второй (другой) тип мотивационных отношений (основанных на долге).   
--   
Таким образом, проявление конструктивного, деструктивного или нейтрального потенциала государственного служащего по отношению к системе, в которой он функционирует - к государственной службе и, в конце концов, к обществу, основано в первую очередь на существующей системе конденсированного опыта индивида, а так же на наличии резонирующего внешнего воздействия со стороны общества.   
Итак, конструктивный, деструктивный и нейтральный потенциалы личности рассматриваются, в первую очередь, как вторичные, производные феномены, которые обуславливаются влиянием общества и детерминированы системой конденсированного опыта, значаще присутствующим в структуре личности.   
Поэтому регулирование проявлений того или иного потенциала государственного служащего основано на объективно существующем соответствии его целей и ценностей доминирующим ценностям общества и целям государственной службы.   
-   
...   
стр. 97, 98, 99, 100, 101, 102, 103:   
...   
Исходя из этого, предлагается методика оценки потенциала влияния государственного служащего на эффективность государственной службы, которая основана на базе изучения значения следующих величин:   
1) величины конструктивного, деструктивного и нейтрального потенциалов   
--   
личности (К, Д, Н, соответственно), оценочная шкала (от 0 до 10, при условии К+ Д+ Н = 10);   
2) силы проявления конструктивного, деструктивного и нейтрального потенциалов личности в данной организации (к, д, н), оценочная шкала (от 0 до 1);   
3) силы действия личности на деятельность организации (w), которая зависит от места в иерархии системы, оценочная шкала (от 0 до 1).   
Расчет потенциала влияния производится по формулам:   
P\_k = K x k, (2.5)   
P\_d = D x d, (2.6)   
P\_n = N x n, (2.7)   
где P\_k, P\_d, P\_n - соответственно конструктивный, деструктивный и нейтральный потенциалы личности.   
Если P\_k > P\_d, то личность обладает конструктивным потенциалом, который определяется по формуле 2.8:   
P\_(k)i = P\_k - P\_d + P\_n, (2.8)   
Если P\_k < P\_d, то личность обладает конструктивным потенциалом и её общий потенциал определяется по формуле 2.9:   
P\_(d)j = P\_d - P\_k + P\_n, (2.9)   
Далее, индивидуальный коэффициент личности взвешивается с учетом её места в иерархии государственной службы (2.10). Чем выше уровень иерархии, тем больше значение коэффициента w. Данная оценка может включать как формальную, так и неформальную составляющую лидерства в организации. При этом, неформальная   
--   
составляющая учитывается не на этапе отбора персонала, а на этапе мониторинга его деятельности.   
P\_l = P\_(d(k))j \* w\_l (2.10)   
Исходя из выше- изложенного, совокупный потенциал организации определяется по формуле 2.11:   
P = (сумма P\_(k)i x w\_i - сумма P\_(d)j x w\_j)/(|n-m|) (2.11)   
где P - совокупный потенциал организации;   
P\_(k)i - потенциал i- го служащего, который имеет конструктивный потенциал;   
P\_(d)j - потенциал j- го служащего, который имеет деструктивный потенциал;   
w\_i - сила влияния не организацию i- го служащего;   
w\_j - сила влияния не организацию j- го служащего;   
n - количество людей с конструктивным потенциалом;   
m - количество людей с деструктивным потенциалом;   
если P > 0, потенциал организации конструктивный,   
если P < 0 - деструктивный.   
Приобретенное значение P корректируется на величину нейтральных членов организации, у которых P\_k = P\_d   
-   
P +- сумма (g от1 до l) P\_(kd)g x w\_g/l, (2.12)   
где P\_(kd)g - величина конструктивного и деструктивного потенциалов g- служащего. w\_g - сила действия g- служащего на эффективность деятельности организации;   
--   
l - количество членов организации, у которых P\_k = P\_d.   
Таким образом, нейтральные элементы организации усиливают существующую конструктивную или деструктивную тенденцию [48, c. 69-76].   
Каждая из величин, которые входят в формулу оценки влияния деятельности государственного служащего на государственную службу, может быть определена при помощи разных методик психологического тестирования:   
1) величина конструктивного, нейтрального и деструктивного потенциалов личности (в абсолютном выражении) определяются с применением методов нейро- лингвистического программирования и, а её суть объясняется при помощи системы конденсированного опыта индивида;   
2) величина силы проявления того или иного потенциала личности определяется путем анализа параметра "альтруизм- эгоизм" по отношению к данной социальной системе, анализ осуществляется на основе методов квантовой психологии, изложенных выше, сканирование реализуется с применением психологических тестов, которые исследуют актуальные проблемы индивида;   
3) величина силы действия личности на деятельность организации определяется её местом в иерархии, само же место в значительной степени определяется типом информационного метаболизма индивида (ТИМ), который должен отвечать целям и ценностям организации. Более того, тип информационного метаболизма может объяснить и предпосылки неформального лидерства в организации.   
Определение конструктивного, нейтрального и деструктивного потенциалов личности независимо от влияния на ту или иную систему, то есть абсолютного потенциала, может быть реализовано на основе анализа устойчивых умственных моделей индивида - метапрограмм, которые формируются его подсознательными установками [61].   
Метапрограммы - это фильтры опыта индивида, которые проявляются в процессе коммуникаций в вербальном и невербальном виде. Паттерны мета- программ определяют свойства и взаимосвязи переживаний индивида и информации, которая воссоздается той или иной когнитивной стратегией. Они направлены на характеристики, связанные с эмпирической субстанцией того или иного образа,   
--   
набора слов или ощущения, и воздействуют на воспроизводство, классификацию и пунктуацию переживаний [61, c. 267].   
Метапрограммы проявляются не только в поведении, но и в языковых оборотах. Исследования в области психо- лингвистики показывают, что язык, как и внешнее поведение отражает наше сознание. Но в бытовом общении мы часто обращаем внимание лишь на содержательную часть языка. Если мы обратим внимание на "форму" построения языка, то много чего сможем узнать о человеке, который её употребляет.   
Слушая, как говорит человек, наблюдая за её поведением (позы, мимика, скорость реакции, движения глаз и другое), можно определить его личностные черты, которые, как правило, связаны с профессиональными преимуществами.   
-   
...   
1. Избирательность внимания. Ценности.   
Доказано, что ценностные установки индивида проявляются в его языковых оборотах. В работе государственного служащего важно, ради чего на самом деле ему необходима данная работа: для пользы обществу, для дохода и обеспечения семьи, для возможности обеспечивать своё увлечение и так далее.   
2. Человек подсознательно использует в языке и поведении   
обычные способы мышления.   
Человек в языке обычно проявляет свой обычный образ мышления, ценности, личностные черты, которые полезно учитывать при профессиональном отборе, подборе. Люди привыкли думать, что в неосознанном состоянии они находятся, когда спят. На самом деле они многое делают неосознанно. Например, "что" говорить - контролируется сознательно, а "как" - это больше неосознанный процесс.   
3. Существует несколько основных метапрограмм, с помощью которых мозг отдельного человека организовывает работу с входной и выходной информацией [61].   
Метапрограммы удобнее рассматривать с помощью шкал с двумя полюсами. При собеседовании обычно используются от 7 до 12 таких шкал:   
Внутренняя референция - Внешняя референция   
Эта метапрограмма описывает критерии, на которые опираются люди при сравнении   
--   
разных вариантов действий и при принятии решений по поводу своих поступков. Люди с внутренней референцией будут обращаться к своим собственным критериям и убеждениям. Они собирают информацию во внешнем мире, оценивают её, но настаивают на самостоятельном решении, которое опирается на их собственные критерии.   
Такие люди слабо поддаются управлению, часто воспринимают инструкцию или приказ только как дополнительную информацию. Они не нуждаются в управлении извне.   
Человек с ярко выраженной внутренней рефлексией будет сопротивляться любому чужому решению, даже, если это решение в его пользу.   
Луди с внешней рефлексией будут обращаться к другим людям, чтобы узнать, на какие нормы и критерии нужно опираться. Они часто принимают решение только тогда, когда кто-то другой подтвердит его правильность. Им постоянно необходимы советы других людей, иначе они никогда не уверены в том, что поступают правильно. Это выглядит так, как будто они насильно (с трудом) принимают решение.   
Люди с внешней рефлексией нуждаются в том, чтобы ими управляли, и с благодарностью передают ответственность за принятие решений другим людям.   
Приближение- Уклонение.   
Эта метапрограмма объясняет то, как люди мотивируют себя к совершению тех или иных поступков, то есть каким образом они заставляют себя делать то, что им делать не хочется. Люди с мета- программой "приближение" сосредотачивают внимание на своих целях. Их волнует то, что они могут выиграть, приобрести, достичь. Они представляют себе картину будущего успеха, и это является для них лучшей мотивацией к действию.   
-   
...   
Люди с мета- программой "Уклонение" легко осознают проблемы и знают, чего следует избегать. Они в первую очередь обращают внимание на то, что им не нравится.   
Часто они представляют себе то, на сколько им будет плохо, если они не сделают определенную работу, и это является для них мотивацией к действию.   
Мотивировать можно при помощи "кнута" и "пряника". Для людей типа "Приближение" лучшая мотивация - это знание цели и награды. Люди с мета- программой "Уклонение" мотивируются пониманием того, каких проблем и наказаний удастся избежать, если они выполнят определенные действия. В зависимости от этой   
--   
мета- программы человек лучше мотивируется, когда ему предлагают вознаграждение или угрожают наказанием.   
Люди типа "Приближение" лучше делают дела там, где необходима способность неотступно добиваться определенной цели. Люди типа "Уклонение" прекрасны в выявлении ошибок, например, при проверке отчетов.   
Активный- Ожидающий.   
Эта мета- программа описывает стиль работы человека.   
Активный человек сам проявляет инициативу, он быстро начинает дело и продвигает его вперед. Он не ждет, пока другие люди не начнут действовать. При этом не обязательно, что этот человек быстро выполняет работу, он инициативен в том смысле, что для начала движения ему не нужно действие извне, он может начать движение сам. Стиль ответа - активный (часто не ожидая, пока возникнет вопрос, уже ищет ответ на возможную ситуацию).   
Ожидающий человек ждет, когда другие начнут действовать, или выжидает удобного момента для старта. Он может провести в нерешительности много времени или вообще не не выполнить никаких действий и мотивируется внешним действием. Это скорее реакция на то, что происходит, чем инициатива. Это не означает, что он медленно работает, просто для начала движения ему нужно действие извне, какой- то импульс, который подтолкнет к началу выполнения работы. Стиль ответа - выжидательный (начинает искать ответы тогда, когда уже возникла проблемная ситуация).   
...   
стр. 148, 149:   
Таблица 3.1. Соответствие потребностей цветам по тесту Люшера.   
№, Название цвета, Предпочтение цвету, Пренебрежение цветом:   
1. синий: Стремление к согласию, доверию, пониманию, сочувствию, отсутствию конфликтов, дружеских отношений, любовь, симпатия, спокойствие. Нарушение отношений, одиночество, беспокойство.   
2. зеленый: Стремление к самоутверждению, повышению статуса, власти, уважению, признания, преимущества, уверенность, независимость, упорство, оборона. Недостаток определения, принуждение, унижение, обида, неспособность к сопротивлению.   
3. Красный: Стремление к достижению успеха, инициатива, наступление, деятельность, борьба, возбуждение. Перевозбуждение, раздражение, бессилие, утомляемость, защита.   
4. желтый: Стремление к изменению, выхода, освобождения, расслабления, ожидания, надежда на удачу (успех) и случай, оптимизм, избегание проблем. Разочарование, отчаяние, подозрение, недоверие.   
5. фиолетовый: Стремление к отождествлению с кем-то, эротические и эстетические устремления, желание понравиться, обратить на себя внимание, произвести впечатление, получить одобрение. Подавление чувств, рациональность, контроль, скромность, стремление быть незаметным.   
6. коричневый: Стремление к физическому комфорту, безопасности, отдыху, плотского удовольствия, болезненное состояние, слабость, усталость, голод. Вытеснение физических потребностей, самоограничение, отрицание слабости.   
7. чёрный: Стремление к разрушению, аргессия, враждебное отношение, негативизм, неприятие, протест, отказ. Отрицание и подавление агрессии.   
8. серый: Желание избежать участия, спрятаться, маскировка, скрывание. Активное включение в ситуацию.   
...   
стр. 149, 150, 151:   
....   
Регулярный мониторинг динамики потребностей государственных служащих с помощью теста М. Люшера позволит:   
во- первых, осуществить ротацию персонала в случаях, когда индивид в долгосрочной перспективе не может или не хочет выполнять свои основные функции; это обеспечивает смену тесноты связей между элементами системы и   
--   
уменьшает уровень деструктивного действия элемента на систему, таким образом, предупреждает снижение эмерджентности системы;   
во- вторых, при констатации системного факта изменения потребностей государственных служащих, что снижает эмерджентность государственной службы, целесообразно внести изменения в систему мотивации труда, в которой, очевидно, была накоплена системная ошибка (долго не было качественного отдыха или заработная плата не приводилась в соответствие с инфляционными процессами);   
в- третьих, сделать попытку изменить отношение государственного служащего к работе, если в системе его ценностных установок наблюдается обесценивание альтруистических, общественно- направленных целей, что может быть обусловленным длительным отсутствием ожидаемого результата профессиональной деятельности.   
Для изменения отношения к работе, как было указано ранее, используется метод снижения уровня неадекватной рефлексии государственных служащих, основанный на принципах квантовой психологии.   
Согласно принципам квантовой психологии, каждый индивид создает свою собственную модель реальности, или создает свой собственный туннель реальности, или (по мнению социологов) создает свою собственную "фразеологию" тех реальностей, с которыми он сталкивается. Каждая из таких формулировок указывает на определенные и конкретные переживания в пространстве- времени, которые легко подтверждаются как повседневной демонстрацией, так и в условиях лабораторного эксперимента с восприятием.   
Транс- акционная (Транз- акционная) психология, психология восприятия утверждает, что мы не можем знать "абсолютную истину" в области этой науки (в области плотских данных) и признает только вероятность, или (как кое- кто называет) "игру вероятностей". Физики согласны, что мы не можем найти "абсолютную истину" в квантовой сфере, но должны удовлетворяться вероятностью "статистических истин" [142, c. 27].   
Наличие вероятности "истин" приводит к тому, что для эффективного восприятия какая- то одна модель, какой- то один "туннель реальности" не должен доминировать над всеми остальными. Каждая модель полезна в своей конкретной   
--   
сфере - там она и должна применяться. Такое применение позволит избежать догматизма и поспешности в принятии решений, что возможно при управлении социальными процессами.   
-   
В практической деятельности квантовая психология предлагает использование специального языка, способа изложения мыслей, свободного от влияния внешних суждений и мыслей, а так же внутреннего субъективизма. Для этого целесообразно регулярно проводить тренинги или специальные курсы для государственных служащих, которые позволят усвоить технологии неадекватной рефлексии. Основным результатом применения данных технологий будет освобождение сознания государственного служащего от влияния догматических субъективных моделей и повышение объективности восприятия своей роли (судьбы) в обществе.   
.....   
стр. 177, 178:   
Приложение В   
Тест на определение ТИМ личности   
1. Каким образом Вы приспосабливаетесь к неблагоприятной для Вас внешней среде?   
а) находите для себя благоприятную территорию;   
в) воздействуете на неблагоприятные характеристики внешней среды.   
2. Вы:   
а) обладаете знаниями во многих сферах, соединяя из в своей работе;   
в) избирательно подходите к формированию собственных знаний и предпочитаете глубоко разбираться в одной или нескольких сферах.   
3. Вы считаете, что:   
а) заработанные деньги необходимо по возможности экономно тратить;   
в) нужно стремиться больше зарабатывать, а не больше экономить.   
4. Вы неожиданно получили интересную для Вас информацию. Первое Ваше желание:   
а) поделиться информацией с окружающими;   
в) поделюсь, если эта информация кому-то будет интересна.   
5. Попав в сложную ситуацию, выход из неё Вы будете икать, опираясь больше всего:   
а) на прошлый опыт;   
в) на интуицию   
6. У Вас лучше получается:   
а) прогнозировать будущее;   
в) анализировать прошлое   
7. Когда задача долго не решается, Вы:   
а) методично пытаетесь решить её, пока все- таки не получаете результат;   
в) откладываете решение до лучших времен, когда будет вдохновение   
8. Выберите из двух блоков понятий наиболее благоприятные для Вас:   
а) польза, факт, практичность, чувствительность   
в) фантазия, выдумка, находчивость, воображение   
9. Если Вы будете выстраивать свой бизнес, он будет основываться на:   
а) объективных закономерностях, с учетом существующих в стране политических принципов, придерживаясь законодательного поля, но и руководствуясь критерием справедливости;   
в) индивидуальном подходе к людям и делу, основываясь на общественных ценностях. По возможности, воспользуетесь поддержкой друзей и знакомых.   
--   
10. В процессе беседы для Вас важно:   
а) что Вы говорите;   
в) как Вы это делаете.   
11. что является альтернативой хаосу:   
а) порядок;   
в) гармония.   
12. Выполняя какое-нибудь задание,   
а) Вы равномерно распределяете свою нагрузку на всех этапах выполнения работы;   
в) Вам лучше "плотно" поработать, заранее немного отдохнув   
13. Вы собирались развлечься, но Вам не удалось (помешали обстоятельства)   
а) Вы запланируете, когда это сделать лучше   
в) Вы развлечетесь при первой представившейся возможности   
14. Какой характер событий в жизни для Вас более благоприятный?   
а) больше постоянный   
в) больше динамичный   
Обработка результатов:   
№ а в   
1 интроверт экстраверт   
2 экстраверт интроверт   
3 интроверт экстраверт   
4 экстраверт интроверт   
Сумма: экстраверт интроверт   
5 сенсорик интуит   
6 интуит сенсорик   
7 сенсорик интуит   
8 сенсорик интуит   
Сумма: сенсорик интуит   
9 логик этик   
10 логик этик   
11 логик этик   
Сумма: логик этик   
12 рационал иррационал   
13 рационал иррационал   
14 рационал иррационал   
Сумма: рационал иррационал   
-   
...   
стр. 179, 180:   
Приложение Г   
Тест изучения ценностных ориентаций М. Рокича   
Ниже представлен набор из 18 целей индивидуального существования - целей, к которым можно стремиться в жизни   
Вам необходимо   
1. выбрать из списка 5 наиболее привлекательных для Вас целей;   
2. оценить выбранные вами 5 целей по 5- бальной шкале.   
№, Жизненные цели, выбор, ранг(1-5):   
1. Активная деятельная жизнь (полнота и эмоциональная насыщенность жизни)   
2. Жизненная мудрость (зрелость мыслей, здравый смысл, что достигается опытом)   
3. Здоровье (физическое и психическое)   
4. Интересная работа   
5. Красота природы и искусства (переживание прекрасного в природе и искусстве)   
6. Любовь (духовная и физическая близость с любимым человеком)   
7. Материально обеспеченная жизнь (отсутствие материальной нужды)   
8. Наличие хороших и верных друзей   
9. Общественное признание (уважение окружающих, коллектива, товарищей)   
10. Познание (возможность расширения своего образования, кругозора, общей культуры, интеллектуальное развитие)   
11. Продуктивная жизнь (максимальное использование своих возможностей, сил, способностей)   
12. Развитие (работа над собой, постоянное физическое и духовное совершенствование)   
13. Развлечение (приятное проведение времени, получение удовольствия от жизни   
14. Свобода (самостоятельность, независимость в делах и поступках)   
15. Счастливая семейная жизнь   
16. Счастье других (благосостояние, развитие и усовершенствование других людей, всего народа, человечества в целом)   
17. Творчество (возможность творческой деятельности)   
18. Уверенность в себе (внутренняя гармония, свобода от внутренних противоречий, сомнений)   
--   
Далее из таблицы ниже, вам предлагается выбрать 5 оптимальных для Вас способов достижения целей. Алгоритм выбора аналогичен предыдущему.   
№, Способ достижения целей, выбор, ранг(1-5):   
1. Аккуратность, порядок в делах   
2. Воспитание (хорошие манеры)   
3. Высокие жизненные стандарты (требования к жизни и высокие стремления)   
4. Жизнерадостность (чувство юмора)   
5. Старательность (дисциплинированность)   
6. Независимость (способность действовать самостоятельно, решительно)   
7. Непримиримость с недостатками в себе и других   
8. Образование (широта знаний)   
9. Ответственность (чувство долга, умение держать слово)   
10. Рационализм (умение здраво и логически мыслить, принимать обдуманные рациональные решения)   
11. Самоконтроль (сдержанность, самодисциплина)   
12. Смелость в отстаивании своих взглядов   
13. Твердая воля (умение настоять на своём)   
14. Терпимость к взглядам и мнениям других людей   
15. Честность   
16. Чуйність (дбайливість)   
17. Широта взглядов (умение уважать чужую точку зрения, уважать другие вкусы)   
18. Эффективность в делах (трудолюбие, продуктивность в работе)   
.......

-

Справки о внедрении (Акты о внедрении):   
--   
1.   
Украина   
Донецкая областная государственная администрация (Б. І. Адамов)   
83105, г. Донецк, бульвар Пушкина, 34, тел.: (+38 0 622) 907157, 907580; факс.: (+38 0 62) 3351366, 3344027;   
E-mail: info@oda.dn.ua (адрес info@oda.dn.ua не работает); info@donoda.gov.ua; URL: www.donoda.gov.ua   
24.11.2005. № 69172712   
Акт внедрения (Справка о внедрении)   
Справка о внедрении результатов диссертационного исследования Гречко Т. К. на тему "Механизм обеспечения эффективности деятельности государственных служащих".   
Теоретические положения, разработанные Гречко Т. К. в диссертационном исследовании внедрены в работу отдела кадров Донецкой областной государственной администрации.   
В результате внедрения было принято во внимание следующие концептуальные положения и рекомендации:   
учтено принцип согласования целей и ценностей общества, государственной службы и отдельных государственных служащих в процессе подбора кадров и их переаттестации;   
включено в активный рабочий инструментарий профессио-грамму государственного служащего, что позволяет оценить уровень его конструктивного, нейтрального и деструктивного потенциала, который актуализируется в процессе выполнения чиновником своих функциональных обязанностей;   
принято к рассмотрению методику анализа эффективной деятельности государственных служащих, что позволяет оценить их совокупный уровень потенциала.   
Кроме указанных принципов и методик, учтены теоретические положения по оценке эффективности государственной службы, а именно, социального аспекта эффективности.   
Внедрение результатов исследования Гречко Т. К. было осуществлено при её консультативной поддержке, что существенно увеличило скорость этого процесса и эффективность полученных результатов.   
Результаты исследования имеют значение для обеспечения эффективности функционирования государственных служб разных уровней управления.   
Заместитель председателя,   
руководитель аппарата   
областной государственной администрации (печать) (подпись) Б. И. Адамов.   
\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_   
2.   
Ассоциация "Областной Консалтинг- Центр" (І. О. Лашина)   
№ 14/03. № 1242. от 9 апреля 2003 г.   
В специализированный ученый совет К 08.866.01 в Днепропетровском региональном институте управления Национальной академии государственного управления при Президенте Украины.   
Акт внедрения (Справка о внедрении)   
Справка о внедрении результатов диссертационного исследования Гречко Т. К. на тему: "Механизм обеспечения эффективности деятельности государственных служащих".   
Теоретические положения и практические рекомендации, разработанные Гречко Т. К. в диссертационном исследовании, внедрены в деятельность Ассоциации "Областной Консалтинг- Центр" (г. Донецк), которая состоит в удовлетворении потребностей руководителей организаций, предприятий и предпринимательских структур в информационной и экспертно- консультативной поддержке в решении производственных, правовых, технологических, экономических и научных проблем.   
В частности, по мнению экспертов Ассоциации, научно- практическую ценность имеют: модель согласования целей и ценностей государственных служащих и государственной службы, что включает объективные и субъективные критерии, а так же управленческие и психологические методы обеспечения этого согласования;   
методика оценки характеристик влияния правительственного чиновника на уровень эмерджентности государственной службы основана на анализе относительных величин конструктивного, деструктивного и нейтрального потенциалов личности в терминах целей и ценностей системы, на которую осуществляется воздействие (государственной службы, общества).   
Предложенную в работе К- Д- Н модель использовано как составную часть методики "стратегического анализа и прогноза", которая является основой методики ассоциации, что используется в процессе внешнего консультирования.   
На протяжении 2000- 2003 гг. методика прошла широкое тестирование на 200 предприятиях и организациях Донецкого региона и в полной мере оправдала свою адекватность и научно- практическую ценность. В частности, К-Д-Н модель существенно облегчила сканирование целей и ценностей персонала и моделирование его поведения в процессе внедрения изменений на предприятиях и в организациях с помощью внешних консультантов.   
В целом, результаты диссертационного исследования Гречко Т. К. позволяют обеспечить эффективность функционирования любых социальных систем за счет управления уровнем их эмерджентности.   
Это составляет основную практическую ценность полученных в процессе исследования результатов.   
  
Исполнительный директор   
Ассоциации "Областной Консалтинг- Центр" (печать) (подпись) І. О. Лашина   
На печати: код 24817600   
Association "Regional Consulting Center" \* Donetsk \* Ukraine.   
\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_   
3.   
Донецкая областная государственная администрация (В. В. ???(Д)Аненко???(неразборчиво напечатано))   
Донецкий областной центр переподготовки и повышения квалификации работников органов государственной власти, органов местного самоуправления, государственных предприятий, учреждений и организаций.   
Спец. счет 35426003002829   
Бюджетный счет 35414004002829   
УДК в Донецкой обл. г. Донецк   
МФО 834016, ЗКПО 34639346.   
83105, г. Донецк, бульвар Пушкина, 34, тел./факс.: (+38 0 62) 3380100   
E-mail: cpk@skif.net; URL: www.cpk.donetsk.ua   
№ 01- 06- 63/1 от 21.12.2005 г.   
Акт внедрения (Справка о внедрении)   
  
Справка об использовании результатов диссертационной работы Гречко Т. К.   
Согласно договору о совместной деятельностью Донецкого областного Центра переподготовки и повышения квалификации работников органов государственной власти, органов местного самоуправления, государственных предприятий, учреждений и организаций Донецкой областной государственной администрации и Донецкого государственного университета управления, автор сотрудничает с центром по организационно- методическому обеспечению и повышению качества подготовки государственных служащих и руководителей государственных предприятий, учреждений и организаций.   
В связи с тем, что деятельность государственной службы на современном этапе претерпевает радикальные изменения при разработке учебных и рабочих учебных программ дисциплин для повышения квалификации государственных служащих используются результаты исследовательской работы Т. К. Гречко для: теоретических основ формирования эффективных условий государственной деятельности; проблем индивидуального целе- определения государственных служащих; профессио-граммы и психо-граммы государственного служащего.   
Учтены принципы согласования целей и ценностей общества, государственной организации и отдельных государственных служащих, предложенные автором, в отдельных темах учебных программ, например, в теме "Имидж государственного служащего и других.   
Предложенные в рабочих учебных планах Центра аспекты нашли отражение в диссертации Т. К. Гречко:   
во второй главе "Моделирование эффективности государственной деятельности и третьей главе "Методические рекомендации по внедрению механизма обеспечения эффективности государственной деятельности".   
Справка выдана для предъявления специализированному ученому совету К 08.866.01 в Днепропетровском региональном институте управления Национальной академии государственного управления при Президенте Украины.   
(печать) (подпись) (В. В. ???(Д)Аненко??? (неразборчиво напечатано))   
\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_   
4.   
Министерство Образования и Науки Украины   
Донецкий государственный университет управления (С. Ф. Поважний)   
83015, г. Донецк, ул. Челюскинцев, 163а, тел.: (+38 0 62) 3041297, 3376432; факс.: 3377108;   
E-mail: academ@dsam.donetsk.ua (адрес отсутствует, сайт dsam.donetsk.ua отсутствует)   
Акт внедрения (Справка о внедрении)   
Научные разработки преподавателя кафедры "Инновационного менеджмента и управления проектами", Гречко Т. К., выполненные ей в рамках диссертационного исследования по теме "Механизм обеспечения эффективности деятельности государственных служащих" используются в научной работе и учебном процессе в Донецком государственном университете управления при преподавании дисциплин: "Менеджмент персонала", "Административный менеджмент", "Теория систем".   
Ректор,   
член-корр. АПН Украины   
доктор экономических наук, профессор: С. Ф. Поважный   
\_

-

в квантовой механике обычно используются операторы? Какие операторы используются в диссертации Г?

-

E-mail: gtk17@rambler.ru   
Tel: 3 8 (050) 3375753   
  
Уважаемая Гречко Татьяна Константиновна,   
Не могли бы Вы предоставить электронные версии Ваших публикаций и/или диссертации? Это нужно для удобства работы с материалами Вашей диссертации. Пока мне не удалось найти Ваших публикаций, и доступа к Вашей диссертации в полном объеме у меня нет.   
--   
Связана ли как-либо формула (2.3) на странице 71 Вашей диссертации с методом наложения конфигураций?   
PSI(x) = Sum c\_k \* PSI\_k(x), k=1, 2, …, i. (2.3)   
--   
У Вас допущены грамматические ошибки в аннотации Вашей диссертации на английском языке. Государственное управления на английский язык переводится как public administration, а не как state service или как-либо еще, есть и другие грамматические ошибки в аннотации Вашей диссертации на английском языке. Предлагаю Вам бесплатно написать аннотацию к Вашей диссертации на английском языке. Тот/та, кто её писал, плохо владеет английским языком.   
Прошу Вашего разрешения на ознакомления со списком литературы в Вашей кандидатской диссертации и/или с какой-либо другой информацией из Вашей диссертации, с которой я еще не ознакомился.   
В Вашем автореферате к диссертации написано, что Вша диссертация доступна в библиотеке в институте государственного Управления (Днепропетровский филиал академии управления при Президенте Украины) по адресу: улица Гоголя, 29, г. Днепропетровск 49044 Украина.   
Мне пока отказывают в этом, мотивируя это тем, что я могу у Вас украсть Вашу интеллектуальную собственность.   
Если Вы тоже так считаете, то я подпишу документ о том, что никогда и ни при каких обстоятельствах не присвою Вашу интеллектуальную собственность.   
С уважением,   
Михаил Марченко (докторант по квантовой механике в Университете Нового Южного Уэльса, Австралия).   
Мои контактные данные: т. (38 0 56) 3702691, (38 0 562) 960138, (38 0 56) 3708958.   
E-mail: i@ua.fm   
Более подробная информация представлена здесь:   
www.llii.narod.ru   
\_

В автореферате диссертации госпожи Гречко приведена волновая функция человека со ссылкой на Н. Ногинову.   
волновая функция человека = волновая функция тела человека + волновая функция души человека.   
волновая функция тела человека определяется физическими параметрами человека.   
волновая функция души человека – функция, которая описывает психическое, умственное, искренне- сердечное развитие, которое определяется на пространстве эмоций, чувств, мыслей, движений души.   
-

Аналіз дисертації:   
тема: Механізми забезпечення ефективності діяльності державних службовців.   
Автор: Гречко Тетяна Костянтинівна   
Керівник: Омельянчук Анатолій Іванович.   
Донецьк.   
  
Запитання до авторки дисертації та її керівника:   
\* Що авторка дисертації має на увазі під хвильовою функцією?   
\* Який аналітичний вираз хвильової функції?   
\* Що представляє собою змінна, від якої залежить хвильова функція?   
\* Що є простором станів та простором змінних функції?   
\* Як квантується простір станів?   
\* Що є квантовими числами?   
\* Які принципи квантової механіки використовуються та як саме?   
\* Що таке хвильова функція чиновника?   
\* Що кантується та на яку величину?   
\* Які показники та критерії ефективності діяльності державних службовців, як вираховувати ці показники (їх склад, їх аналітичні вирази)?   
\* У чому полягає модель службовця? Що моделюється?   
\* Що таке спектр політичної еліти, що таке спектр громадян?   
\* Чи можливе застосування принципів, методів, результатів таких галузей знань як нейро-лінгвістичне програмування (НЛП), соціоніка у такій науковій праці як кандидатська дисертація?   
\* Що мається на увазі під квантовою психологією, квантовою соціологією, комунікаційним полем, м’якими системами?   
\* Чи сплатив хто-небудь гроші за використання на практиці результатів, методів досліджень, представлених у цій дисертації? Якщо так, то хто й скільки грошей?   
\* Навіщо потрібно використовувати принципи квантової механіки у цій дисертації?   
\* Що представляє собою модель логічних рівнів, вживаних в НЛП для опису характеристик процесу мислення?   
\* Автор дисертації, чи науковий керівник є фахівцями в галузі генетики? Що мається на увазі під твердженням про те, що генетична різнорідність популяції людей по ознаках альтруїзму/егоїзму – 94% егоїстів? Як це довести?   
\* Чи застосовуються математичні моделі, які передбачають дещо, що зараз невідоме й буде перевірено пізніше?   
\* Чи застосовуються чисельні методи для розв’язання математичних задач цієї дисертації?   
\* Чи застосовується комп’ютерне програмування? Якщо так, то як саме?   
\* Які методи застосовуються у дисертації?   
\* Чи достатньо чіткі терміни у даній дисертації?   
--   
\* Связана ли как-либо формула (2.3) на странице 71 диссертации с методом наложения конфигураций?   
  
Більш детальний аналіз планується привести тут: www.llii.narod.ru   
6 квітня 2006 року.

-

Муж моей сестры заканчивает диссертацию по подобной теме в США. Я ему показал эту диссертацию, когда он зашел в библиотеку, где я работал с этой диссертацией. Он раскритиковал данную диссертацию, сказав, что в ней недостаточно собрано данных, недостаточно экспериментов, нельзя делать выводы на основании болтовни, не понятно, что такое квантовая социология, ….   
--   
Муж моей сестры сказал, что идея эмерджентности (emergence), являющаяся ключевой в данной диссертации – бессмысленна.   
--   
Ссылка на Н. Бора в данной диссертации – несерьезна, надо ссылаться на более новые источники информации (Гейзенберг, Шрёдингер, Дирак и позже)?   
--   
Официальный оппонент данной диссертации отверг мои замечания, как попытки зарубить новые направления в науке. Официальный оппонент данной диссертации сказал мне, что он тоже применяет квантификацию в своих научных исследованиях. Он стал меня обвинять в коррупции, в том, что я ничего не понимаю в социальных науках.   
--   
\*\* я соискательнице задал много вопросов (   
http://www.grechko-phd-thesis.narod.ru/index.html   
http://grechko-phd-thesis.narod.ru/index.html   
www.Grechko-phd-thesis.narod.ru   
)   
но она не ответила ни на один мой вопрос.   
Я ей эти вопросы задавал при личной встрече, отдал ей эти вопросы в печатном виде в апреле 2006 года.   
--   
Похоже, она - из номенклатурной обоймы, поэтому, ей решили дать защитить диссертацию.   
Деньги на льготы ей будут сдираться с простых граждан Украины.   
--   
какую высоту она берет постоянной Планки?   
http://gorod.dp.ua/forum/viewtopic.php?t=24747   
--   
Квантование = дискретность? В квантовой механике все величины меняются с шагом, равным (пропорциональным) постоянной Планка?   
Квантификация - это переход от качественных показателей к количественным.   
-

Похоже, меня испугались в ДРИГУ (Днепропетровский Региональный Институт Государственного Управления (при Президенте Украины) 49044 Днепропетровск, ул. Гоголя, 29; тел.: (056) 7441514, факс: (0562) 454064; E-mail: acad@vidr.dp.ua).   
Со мной беседовал сам Серегин Сергей Михайлович - ректор ДРИГУ. Серегин мне не разрешил отксерить даже введение к диссертации Гречко.   
Я сказал Серегину, что я искренне сочувствую Гречко, но её диссертация, мягко говоря, не соответствует требованиям Высшей Аттестационной Комиссии (ВАК).   
У меня состоялся разговор с Натальей из ученого совета ДРИГУ (ученый секретарь Валерий Михайлович Дершпак).   
Наталья меня просила оставить в покое Гречко Татяну Костантиновну, защищая диссертацию Гречко от моей критики, говоря, что ученый с мировым именем Э. Янч пишет о квантовой механике в государственном управлении в статье "Самоорганизующаяся Вселенная" (журнал Общественные Науки и Современность (ОНС) Российской Академии Наук (РАН) за 1999 год, №1), что самое интересное для современных научных исследований находится на стыках разных наук (Гречко работает на стыке квантовой механики и государственного управления).   
Я сказал, что в случае защиты этой диссертации Гречко будет несправедливо получать деньги из государственного бюджета, на что Наталья ответила, что даже сантехники получают больше денег, чем кандидаты наук, что я не должен воевать с ветряными мельницами.   
Я сказал, что всё должно быть честно, что не должно быть коррупции, что я очень сочувствую Гречко, Донецкому университету управления, ДРИГУ и так далее.   
У меня есть официальное образование как по квантовой механике (из Австралии), так и по государственному управлению (США).   
Мои претензии к Гречко по содержанию и форме её диссертации. Такое впечатление, что Гречко не совсем психически здорова раз она такое пишет в диссертации.   
Что мне делать с Гречко? Не хочется портить ей жизнь, но и у её диссертации слишком много слишком существенных недостатков.   
Считаю, что больше всего, видимо, виноват в данной ситуации научный руководитель Гречко, кандидат экономических наук, доцент Омельянчук Анатолий Иванович.   
Ученый секретарь Валерий Михайлович Дрешпак мне сказал, что на защите диссертации я могу задать максимум 2 вопроса, а так же смогу кратко выступить в обсуждении диссертации. Всё это возможно только после моей регистрации.   
Защита диссертации Гречко Т. К. в 16:00 в четверг 15 июня 2006 г. в ДРИГУ.   
Мои вопросы к Гречко:   
\*\* Может ли быть равное количестве личностей с конструктивным и деструктивным потенциалом? В формуле (2.11) диссертации знаменатель обращается в нуль при равном количестве личностей с конструктивным и деструктивным потенциалом.   
\*\* Принцип дополнительности был нужен до тех пор, пока не появились уравнение Шрёдингера и уравнение Дирака?   
\*\* Как Вы используете в своей диссертации принцип дополнительности?   
\*\* Какое отношение имеют общие философские рассуждения по истории развития физики к государственному управлению? Эти общие рассуждения по физике гораздо лучше изложены в научно- популярной литературе для школьников, чем в Вашей диссертации.   
\*\* Почему в Вашей диссертации манера изложения не научная, а бытовая, причем мысли не развиваются, не углубляются, а только формулируются, не доказываются, а Вы переходите к следующим и следующим мыслям, не обосновывая предыдущие? Такой способ изложения наводит на подозрение о том, что у Вас может быть шизофрения или другое шизоидное расстройство, что Вам очень трудно концентрировать Ваше внимание, следствием чего является крайняя поверхностной Ваших суждений.   
\*\* Ногинова [108] является авторитетом в научном мире?

-

\*\* Вопросы к Гречко:   
\*\*\* Почему совокупный потенциал организации, выражаемый в тексте диссертации по формуле (2.11), тем больше, чем ближе количество людей с конструктивным потенциалом (n) к количеству людей с деструктивным потенциалом (m)?   
\*\*\* Почему Вы использовали, в основном, только квантовую механику, математику, биологию и психологию в государственном управлении? Ведь согласно Вашей холистической парадигме всё едино и неделимо, значит нужно применять и все остальные науки и области знаний и деятельности (медицину, инженерию, лингвистику, литературу, химию, экологию, классическую физику (классическую механику, механику жидкости и газа)), термо- динамику, религию, спорт и многое другое?   
--   
\* Гречко (на защите кандидатской диссертации Гречко Татьяны Константиновны):   
\*\* Моё выступление на защите кандидатской диссертации Гречко Татьяны Константиновны:   
В формуле, где в знаменателе |n-m| знаменатель может обращаться в нуль (стремиться к нулю) и что это значит? Бессмыслица? (Бесконечная эффективность организации, что позволит захватить контроль над миром?)   
Ответ Гречко: Да, знаменатель может обращаться в нуль, но это не устойчивое состояние.   
Я: "Король голый!" (Гречко пишет чушь в диссертации, но ученый совет отказывается это признать!)   
Я один из немногих, среди присутствовавших на защите диссертации, кто очень внимательно проанализировал данную диссертацию в течение апреля, мая, июня 2006 года. Я - аспирант по квантовой физике в Австралии, отучился на магистерской программе по государственному управлению в США. Могу сказать с вероятностью 100%, что такого рода диссертацию ни в одной цивилизованной стране мира не допустили бы к защите. Мне очень жаль бессмысленной траты времени членов ученого совета и всех присутствующих на эту диссертацию.   
\*\* Стенограмма защиты диссертации Гречко (эта Стенограмма - то, что я успел записать и/или запомнить):   
\*\*\* Ученый секретарь Валерий Михайлович Дершпак: Гречко Татьяна Константиновна родилась 28 апреля 1963 года в городе Донецк, Украина. Закончила Донецкий государственный университет по специальности "физика". Работала в фирмах, учебных заведениях. Имеет 7 лет педагогического стажа. Стажировалась в Украине и за границей Украины.   
\*\*\* Серегин: Слово предоставляется Гречко Татьяне Константиновне:   
\*\*\* Гречко Татьяна Константиновна:   
Необходимость реформирования государственной службы... усовершенствование ... согласование целей и ценностей... Высокий уровень эмерджентности...   
Предмет исследования: Механизм обеспечения ...   
Задания(е): ... системная парадигма, ... психо- грамма ...   
Обще- научные и специальные методы ...   
1) социальная эффективность.   
2) классическая эффективность (лінійне підпорядкування).   
3) эффективность взаимодействия.   
... отрицательная эмерджентность...   
.... теснота связей элементов ....   
Система конденсированного опыта (СКО) Станислава Грофа ...   
... мета- система ...   
... Принцип неопределенности Гейзенберга .....   
... Копенгагенская интерпретация квантовой физики ....   
... солидарные взаимодействия ...   
КДН   
НЛП   
-   
Соционика.   
По Рокичу ... ценностные ориентации ...   
Модель КДН позволяет достичь высокой эмерджентности ...   
Мониторинг психологического состояния персонала ...   
Профессио- грамма...   
Доклад окончен.   
---   
? Вопросы, реплики и ответы на них:   
\*\*\* Задорский Вильям Михайлович: Что такое позитивная эмерджентность? Что такое негативная эмерджентность?   
Ответ Г: На слайде очень хорошо показано. Эмерджентность зависит от тесноты связи и характера связи.   
Негативная эмерджентность - это противостояние.   
\*\*\* Задорский Вильям Михайлович: Как осуществить масштабные переходы от квантовой механики? Частоты разные в квантовой механике и в государственном управлении? Как осуществить переход от микро- мира к макро- миру?   
Ответ Г: Подход основан на холистической концепции = мир - целостный, единый, неделимый.   
Источники: Цехмистро, Добронравов.   
Бор....   
Принцип дополнительности в копенгагенской интерпретации...   
\*\*\* Задорский Вильям Михайлович: Подобие?   
Ответ Г: Бор сказал: Электрон - частица или волна? Электрон - и не волна и не частица, Электрон - это Электрон.   
\*\*\* Реплика и/или вопрос: ....фотон....   
Ответ Г: госудаственный служащий - как социальное, так и биологическое - единое целое.   
Социальное - коммуникационный аспект .....   
Рассматриваем волновую функцию в редукции ....   
-   
У волновой функции есть коэффициенты ...   
При совершении акта измерения ...   
.... принятие решений ....   
Экстремальная ситуация ...   
... все коэффициенты обнуляются, кроме одного ... ПСИ\_soul = c1\*ПСИ\_1+ .....   
... при принятии решений по аналогии с квантовой механикой ...   
... холистическая парадигма ...   
Единство, целостность мира...   
\*\*\* Задорский Вильям Михайлович: Государственный служащий не должен носиться с такой же скоростью, как электрон?   
Ответ Г: физические характеристики я не рассматриваю.   
... микромир в соц....   
\*\*\* Задорский Вильям Михайлович: хорошо, будем жить по понятиям.   
\*\*\* Реплика и/или вопрос (от худой женщины, члена совета, сидевшей возле Сергеева): В названии Вашей работы фигурирует слово "механизм". Что является механизмом? Что такое профессио- грамма государственного служащего и чем она отличается от тех требований, которые официально предъявляются государственным служащим в Украине? Что изменится в Вашем подходе, если государственного служащего в нем заменить на военно- служащего, на врача? Где Ваши требования к специалистам являются нежелательными? Маслоу - ... недоразумение? Какие методы вмешательства в высшую нервную деятельность Вы применяете и как?   
Ответ Г: .... повышение эффективности деятельности государственной службы...   
Этот механизм примерно в 2000 году применялся, методики применялись, элементы этого применялись на разных предприятиях.   
Я эволюционно говорю.   
... деликатная тема к использованию этого механизма в государственном управлении.   
Есть акты внедрения.   
Такая мотивация не в любой, а в социальной системе.   
\*\*\* Реплика и/или вопрос: Как Вы трактуете Ваш аппарат в применении к государственному управлению и типу информационного метаболизма индивида....?   
Ответ : эти методики распространены в НЛП, соционике (психо- граммы, ...)   
\*\*\* Реплика и/или вопрос: Почему это представляется как результаты Вашей работы?   
Ответ Г: .... психологические аспекты для выполнения данных профессиональных обязанностей.   
на концептуальной основе согласования целей и ценностей государственного служащего и государственной службы, неделимость системы на элементы, единое целое.   
\*\*\* Сергеев: Вопрос по поводу модели К-Д-Н: для кого-то влияние может быть позитивным, а для кого-то негативным (в обществе, в семье)?   
Ответ Г: Государственный служащий - в система социальных коммуникаций: профессиональное сообщество, родственники, ...   
Это - относительные характеристики, поэтому это рассматривается с позиций квантовой механики.   
\*\*\* Реплика и/или вопрос: ...?   
Ответ Г: ... объективный и субъективный аспект...   
Для работы государственного служащего - основание пирамиды Маслоу.   
\*\*\* Реплика и/или вопрос: На странице 4 автореферата указано то, что сделано впервые. Почему впервые?   
Ответ Г: ... сохранение целостности. Концептуальный аппарат. С точки зрения холистической парадигмы.   
\*\*\* Реплика и/или вопрос: В чем практическое значение этой диссертации при подготовке государственного служащего?   
Ответ Г: Существует статический и динамический аспект.   
Ситуация меняется: до вступления на работу он такой, а после - другой...   
Вероятность наступления того или иного события.....   
\*\*\* Реплика и/или вопрос: На странице 6 автореферата написано о личном вкладе. Какие новые рекомендации?   
Ответ Г: Создана новая профессио- грамма, психо- грамма....   
неплохие результаты...   
\*\*\* Реплика и/или вопрос: В разработанной модели К-Д-Н, при каких условиях государственный служащий может создать деструктивное влияние на государственную службу и на общество?   
Ответ Г: Если набор произведен и набраны деструктивные элементы..., то то они будут деструктивно влиять... Обычно примерно 10% конструктивных элементов, 10%- деструктивных и 80% нейтральных... Нейтралы идут за теми, кто побеждают- за конструктивными или деструктивными...   
\*\*\* Виктор Викторов (член ученого совета, бывший аспирант Приснякова Владимира Федоровича, бывшего ректора Днепропетровского государственного университета (ДГУ (ДНУ))): Согласно принципу Паули, электроны отличаются спиновым моментом...   
Как применить принцип Паули к государственному управлению?   
Частью какой системы является государственная служба?   
Ответ Г.: Государственная служба реализует цели государства, но для обеспечения развития общества... взаимодействие между политической элитой и обществом....   
Государственная служба более структурирована, чем общество ...   
-   
... система более мягкая по Чеплинду(?)...   
\*\*\* Мои вопросы (вопросы Миши Марченко):   
\*\*\*\* 1. Обращение знаменателя в нуль на слайде № 17 (совокупный потенциал организации, выражаемый в тексте диссертации по формуле (2.11)) при n = m как трактовать? При n = m эта формула бессмысленна? При стремлении n к m, совокупный потенциал организации стремится к бесконечности? Так что весь мир можно захватить (имея организацию с бесконечным совокупным потенциалом)?   
\*\*\*\* 2. Не является ли попытка применения квантовой механики в государственном управлении попыткой "притянуть за уши" квантовую механику и "утопить" оппонентов в вопросах квантовой механики, в которых они не специалисты?   
Ответ Г.: Да, знаменатель в этой формуле может обращаться в нуль, но это - нестабильная ситуация.   
\*\*\* Марченко: Ответьте, пожалуйста, на второй вопрос.   
Ответ Г.: Это был не вопрос, а ваше мнение.   
\*\*\* Реплика и/или вопрос: Как Вы обосновываете целесообразность применения квантовой механики в государственном управлении?   
Ответ Г.: Я уже отвечала на этот вопрос.   
\*\*\* Реплика и/или вопрос: Повторите ещё раз.   
Ответ Г.: В моём концептуальном аппарате использовалась холистическая парадигма, неделимость, целостность всего мира. В квантовой механике - неделимость на волну и частицу, всё неделимо, электрон является и тем- и тем, он - электрон...   
так же как и государственный служащий.   
!!\*\* Выступает научный руководитель Гречко, кандидат экономических наук, доцент Омельянчук Анатолий Иванович:   
Рыночная экономика..... социальные ценности ....   
Эффективное государственное управление невозможно в устаревших рамках.....   
Государственный служащий со временем перестает....   
бюрократия, коррупция, преступления против своего народа.....   
Автор хорошо ознакомлен с государственным управлением..... фундаментальная теоретическая база.....   
Эффективность деятельности любой организации связана с целями и ценностями.....   
.... обеспечивает эффективность функционирования.....   
... К-Д-Н ....   
... потенциалы людей в терминах целей и ценностей системы ...   
Диссертация написана четким грамотным языком....   
Научная зрелость.... научные издания ....   
Работа отвечает требованиям для присвоения звания кандидата наук в области государственного управления.   
---   
!!\* Ученый секретарь Дершпак Валерий Михайлович зачитывает официальную информацию:   
\*\* Положительный отзыв Донецкого государственного университета управления: диссертация соотвеьствут пунткту 13....   
\*\* Положительный отзыв Харьковского Регионального Института Государственного Управления Национальной Академии Государственного Управления при Президенте Украины.   
!!!\*\*\* Замечания:   
\*\*\*\* Не рассмотрены много- целевые системы ...   
\*\*\*\* Применение диссертации в практической деятельности вызывает сомнения....   
\*\*\*\* Критерии отбора кадров не практичные....   
\*\*\*\* В реальных условиях трудно подобрать кадры, преданные организации....   
\*\*\*\* 5. Модель согласования целей и ценностей применима только при демократической системе, а как быть в условиях, когда большинство персонала не воспринимает демократические принципы (ценности)....   
\* Поступило 12 отзывов:   
\*\* Лебединская дала положительный отзыв. Замечания: ... в диссертации рассмотрены только управленческие и психологические аспекты, нет законодательных аспектов.....   
\*\* Соконенко дал(а) положительный отзыв. Замечания: ... проблема формализации.....   
\*\* Орлов из Харьковского Регионального Института Государственного Управления Национальной Академии Государственного Управления при Президенте Украины дал положительный отзыв. Замечания: неточные показатели эффективности ....   
\*\* Дуда, доцент кафедры ... в Киево- Могилянской Академии дал(а) положительный отзыв. Замечания: ......   
\*\* Ильяшенко из Сумского государственного университета дал(а) положительный отзыв. Замечания: не раскрыто ....   
\*\* Токовенко из Киева дал(а) положительный отзыв. Замечания: нет организационного комплекса ....   
\*\* Бажан из Донецкого Национального университета дал(а) положительный отзыв. Замечания: ... использование принципов квантовой механики и соционники – дискуссионно ...., но ...   
\*\* Арупов из Турин Университета Алма- Аты дал положительный отзыв. Замечания: Недостаточно зарубежных концепций .....   
\*\* Леко, доктор экономических наук из Информационно- Технической Национальной Академии дал(а) положительный отзыв.   
\*\* 10. Шербихин, профессор дал(а) положительный отзыв. Замечания: Нужно больше классических методов ....   
\*\* 11. Ермошенко, доктор наук, профессор дал(а) положительный отзыв.   
\*\* 12. Белоусов, кандидат технических наук, доцент из Херсонского областного центра подготовки и пере- подготовки кадров для государственной службы дал(а) положительный отзыв. Замечания: Не понятна целесообразность применения квантовой физики.....   
---   
Замечания носят дискуссионный характер и не снижают общую оценку работы.   
---   
\* Ответы на замечания даёт Г.:   
\*\* Ведущей организации (Харьковский Региональный Институт Государственного Управления Национальной Академии Государственного Управления при Президенте Украины):   
..... шанс изменения своего отношения к труду.....   
К-Д-Н - структурно- поведенческая модель ....   
... развитие Украины будет тормозиться....   
Если не воспринимают демократические ценности, то необходимо подбирать соответствующие кадры или переучивать, или увольнять ....   
Американской общественной организацией проводилось исследование уровня демократичности Украины и показатель демократичности Украины составил 4.5, что является наивысшим показателем с 1999 года.   
\*\* Ответ Токовенко: ... сотрудничество .... с отделами кадров..... отделы кадров приобретают больше аналитических функций, основанных на системном подходе .....   
\*\* Ответ Арупову: Системный подход, а не анализ зарубежных моделей.   
\*\* Ответ Дуде: Понятия цель и эффективность связаны..... правильно поставленный цели с. 67-68.   
\*\* Ответ Белоуслву: с. 51-59, с. 80-83.   
С остальными замечаниями согласна: от Ермошенко, Чебыкиной, Орлова, от Лебединской.   
Это будет учтено в дальнейшем.   
---   
\* Официальный оппонент Решентиченко Андрей Владимирович, доктор философских наук: выступление его:   
Не совсем ординарная работа. Впечатление, основное: нужно государственную службу реформировать , консерватизм ..... невозможно изменить ....   
Государственная служба служила не людям, а власти, то есть построить государство нового типа.....   
Пора что-то менять...   
Новые подходы актуальны ...   
Преимущества работы: Грамотная попытка рассматривать сущность государственной службы .... как сложную социальную систему.....   
Исследование по проблемам .... социализации ....   
Но, что касается моделирования этих систем - это интересно.   
Когда приходит новая власть, выгоняет государственных служащих, топчется по судьбам, по потенциалу. Одним росчерком пера (слова) можно раздавить ....   
Сейчас с этой проблемой столкнулась и Академия.   
... Новые над индивидуальными ...   
3. Ученые - люди добрые, молодежь призываем к меж- дисциплинарным подходам....   
А когда сталкиваемся - поджимаем уши.   
Но попытка сделана: .... соционичный, эмерджентный подходы ....   
Сам Бог велел, образование зовет автора.   
Всегда ли это хорошо - это уже другое дело...   
Поблагодарим автора за смелость, за попытку ....   
Квантификация: механизмы квантификации в государственном управлении.   
У нас всё квантификовано, всё по регламенту (защита).   
Диссертация отходит от набивших оскомину ...   
... детерминизм, ... - доказали свою методологическую неспособность.   
Когда Питирим Сорокин предложил стратификацию общества, его посчитали сумасшедшим.   
Сегодня это классическая система.   
Как по вертикальному направлению, так и по горизонтальному...   
Квантификация в государственной службе здесь.....   
Много замечаний, но попытка сделана, безусловный элемент новизны с довольно чудесными перспективами.   
Я знаком с Институтом Психологии СССР, Философии.... До начала 1990 годов не было работ по мотивации.   
-   
Попытка выйти на механизм мотивации очень интересна.   
Моделирование выводит на средства санкционирования деятельности государственного служащего.   
Мотивировать можно "кнутом" и "пряником".   
Сейчас игнорируются механизмы деятельности государственных служащих.   
Эти механизмы не работают.   
Государственные служащие либо влачат жалкое существование, либо у них очень большие зарплаты и пенсии.   
Био- .... подход - хорошо.   
Я предлагал разработать методику для гуманистического потенциала, чтобы посчитать, но никто пока не заинтересовался этим.   
...., хотя я бы применил несколько иной аппарат.   
\*\*\* Замечания:   
Рекомендации автора требуют внедрения в реальных условиях, но не испытано.   
Об "уровне эмерджентности ...." ... противоречит положениям, которые высказываются в другой главе (разделе) ....   
3. .... государственной службы как системы ....   
демографические составляющие...   
Надо мировоззренческие, .....   
У Серегина Сергея Михайловича это было.   
-   
Иногда автор злоупотребляет психологически- ориентированными подходами, есть субъективизм.   
\*\*\* Общий вывод: Завершенная научная работа, соответствует всем требованиям, пункту 13, соискатель заслуживает присвоения степени кандидата наук по государственному управлению.   
---   
\*\* Соискатель (Гречко) отвечает официальному оппоненту (Решетниченко):   
Спасибо за внимательную работу, за строгую, но позитивную оценку ....   
.... сложные открытые системы ...   
... надо время на внедрения ....   
социальные процессы в развитии ....   
сложно в рамках исследования ...   
... теснота связи ....   
КДН- модель......   
.... то он не может быть рассмотрен как нейтральный элемент системы....   
.... чем выше в должностной иерархии, ...... тем сильнее проявляется потенциал личности .....   
Цель и конечный результат - разработка указанного механизма ....   
С остальными замечаниями согласна.   
---   
Официальный оппонент (Решетниченко) удовлетворен ответом соискателя (Гречко).   
---   
\* Второй оппонент: Кошовая Татьяна Васильевна:   
Замечания: Не достаточно анализа современных научных изданий: Савченко "Пути повышения ...", Колтыгин "..."   
-   
  
---   
\*\*\* Последнее выступление в обсуждении диссертации Гречко было выступление пожилой женщины из Донецка, которая меня обвинила в злобных нападках на диссертацию Гречко, эта пожилая женщина из Донецка сказала, что она уже всего в этой жизни достигла, что у неё нет никакого личного интереса, а только стремление к справедливости, она предложила распечатать стенограмму данной защиты и вынести эту стенограмму на широкое обсуждение с целью подтверждения высокой ценности данной диссертации. Она сказала, что может быть в Австралии такую диссертацию и не допустят к защите, но в Украине эта диссертация должна быть защищена. Она сослалась на утверждение Сен- Симона: "Я не согласен с Вами, но отдам жизнь за то, чтобы Вы высказывали свою точку зрения". Когда- то в СССР кибернетика и генетика считались "проститутками".   
Считалось, что социальные системы не формализуемы (японцы это утверждали, будучи впереди всего мира в этом направлении), но появилась макро- экономика.   
Соискатель - фантастически работоспособный человек, никому не делающий зла. Большая часть для кафедры, что соискатель там работает, что она моя коллега.   
Может быть квантовая механика забудется, будет другой термин. Естество- знание намного старше обществоведения.   
Давайте поддержим соискателя.   
Спасибо Вашему ученному совету.   
Заключительное слово Гречко Т. К.:   
Эти интересные мысли будут использованы в дальнейшей работе. Особая благодарность Пелюшенко. Губерной Галине Константиновне спасибо. Всем моим знакомым, родным спасибо за поддержку.   
\*\* Результаты голосования членов ученого совета ДРИГУ по диссертации Гречко: 17 за, 0 против.   
-

Сурьмин Юрий Петрович:   
После защит Киреевой и Гречко 15 июня 2006 года в ДРИГУ Сурьмин Юрий Петрович сказал, что я всем нагадил. Сурьмин Юрий Петрович сказал, что он больше не хочет меня знать, что я назвал Решетниченко Андрея Владимировича дерьмом после 5-ти минут общения с Решетниченко, что я буду изгоем, что я не смогу реализовать мой потенциал как личности, что Киреева в своей диссертации сделала попытку анализа существующих концепций, а я никогда не смогу сделать такую попытку анализа и никогда не смогу защитить такую диссертацию.   
\* Решетниченко Андрей Владимирович сказал мне, что он не будет со мной здороваться.   
--   
В коридоре ДРИГУ напротив входа в ученый совет Сурьмин Юрий Петрович, видимо, резко высказывался против оранжевой революции, против Кличко. Сурьмин Юрий Петрович, видимо, упрекал оранжевую революцию в Украине в получении денег незаконным путем, в коррупции.   
Была эта критика Сурьмина Юрия Петровича направлена на то, чтобы повлиять на меня, была ли эта критика искренней или Сурьмин Юрий Петрович играл какую-то роль?

-

Гречко:   
\*\* Второй оппонент: Кошовая Татьяна Васильевна:   
Замечания: Не достаточно анализа современных научных изданий: Савченко "Пути повышения ...", Колтыгин "..."   
-   
предмет исследований .....   
терминальные, инструментальные ценности.   
... продуктивные по отношению к понятию государственной службы.   
1.1. с. 31, 24; 1.2., 2.1.   
З. Дискуссионные: квантовая психология, Гроф, соционика - метафорические формы знания.   
Соционика (основанная на учении Юнга) экспериментально не подтверждена. СКД-? Тест определения типа ИМО - метафора.   
Нет валидности и стандартизованности.   
Нет примера профессио- граммы.   
Нет культуры делового языка.   
Слишком теоретическая работа.   
Общий вывод: Эти недостатки не преуменьшают ценность работы и работы будет соответствовать пункту 13 при условии успешной публичной защиты.   
Ответ Г. на замечания второго официального оппонента:   
Выражаю благодарность Кошевой Татьяне Васильевне за приведение работы в соответствие с ....   
Производительность не то же самое, что эффективность.   
с. 84-87.   
Инструментальные ценности государственных служащих должны быть терминальными.   
-   
СКД Грофа - результат эмоциональных переживаний, это формируется в детстве .....   
Это не результат экзогенных интоксикаций (сосудистого поражения головного мозга).   
В 1995 году соционика признана Российской Академией Естественных Наук (Шипов, ...), получила медаль Капицы.   
Кипинский - польский психиатр.   
Тест типа информационного метаболизма личности.   
Стапаненко (доктор наук)   
... адаптировано а типу информационного метаболизма обучаемого.   
Метафоричность наук.....   
Оппонент отрицает применение метафор в научном познании.   
Метафора - связующая функция.   
Синергетика - междисциплинарный подход.   
Когнитивные модели.   
Программа вызова подпрограммы модуля.   
Новый информационный вход...   
Метафоры позволяют расширить проблемы ...   
Аналогия признана в науке.   
Квантовая модель государственного служащего - единственная метафора.   
Государственное управление - не только экспериментально.   
Указанные объекты ведут себя нелинейно, временной лаг.   
Профессио- грамма - отражена в работе.   
Пример системной профессио- граммы (психо- граммы).   
Оппонент №2 из Запорожья на вопрос о том, удовлетворена ли она ответом Гречко, сказала, что в целом да, но она будет высказываться в процессе дискуссии.   
\*\*\* Реплика и/или вопрос: Защита не убедила в том, что это защита по государственному управлению.   
Поиск литературы - не качественный...   
Были защищены 2 кандидатские диссертации по той же тематике.   
Козловский ... в январе защищался в первом ученом совете.   
Госпожа Молчанова - то же самое.   
Чем Ваша работа отличается? Где Ваше ноу-хау?   
Законодательства нет в автореферате?   
\*\*\* Реплика: Душа протестует, что такая гуманитарная проблема привязана к квантовой механике.   
В 1980-х годах Виталий Подгаецкий (сейчас покойный) применил информационные технологии в истории.   
Казалось, что это было наивно, но за ними пошли другие люди.   
Нужно поддержать, не думая о том, что ВАК скажет. ВАК скажет то, что мы скажем. Я не всматривался в диссертацию, не всматривался в автореферат, но я вижу специалиста. Я "за".   
Нужно приветствовать защиту такой диссертации здесь.   
\*\*\* Реплика: Самые интересные вещи - на стыках наук. Помогло ли это? Работа очень целостная - четкое начало, четкий конец, построена как логика, которая развивается.   
-   
"Волновая функция изменяется путем перераспределения коэффициентов" (я это представляю, как изменение приоритетов). Мы привыкли рассматривать чиновника как машину, а он - человек.   
Есть вероятность, относительность.   
Эффективность неудачно применена, но автор это условно раскрывает.   
Проектирование механизма повышения эффективности.   
Инструментальный характер.   
Ведущие элементы модели - методики ... вектор действий.   
На что нужно влиять, чтобы повлиять на систему....   
это проявляется в эмерджентности системы.   
Я поддерживаю эту диссертацию.   
Блестящая защита и ответы на вопросы.....   
Это личная позиция автора....   
\*\*\* Реплика: Не каждый доктор (наук) потянет эту тему. Эта тема слишком серьезна для того, чтобы её рассматривать в рамках кандидатской диссертации.   
Нужно более прагматично относиться к терминам. Переподготовка, по определению, - это получение второго высшего образования.   
\*\*\* Реплика: Поддержку Виктора Васильевича...   
глубокий теоретический характер....   
Кандидатская диссертация должна иметь прикладной характер.   
Диссертация опережает время.   
За 15 лет независимости (Украины) что было сделано в государственной службе?   
-   
\*\*\* Реплика: Задорский Вильям Михайлович говорит: Переход от техники к гуманитарным наукам очень сложен. Технизация науки - большая проблема.   
В реальном государственном управлении принятие решений основано на интуиции. Либо не существует теории принятия решений, либо теория принятия решений существует, но чиновники об этом не знают. Математизации в этой сфере - ноль, моделирования - ноль. Нет Дискриминации моделей.   
... начальных, конечных ....   
Очень смелый, эрудированный человек защищается.   
Пробы и ошибки....   
Я буду голосовать за.   
\*\*\* Реплика: Александр Михайлович говорит: Редукционизм?   
Современность требует новых путей, новой методологии осмысления тех или иных вещей. Я - за.   
Нужно смело поддерживать и отстаивать эту работу.   
\*\*\* Виктор Викторов говорит: Оригинальная работа.   
Подход должен быть нетрадиционным.   
... они где-то повторяются, где-то добавляется оригинальность.   
Экспертному совету специалистов нужно морально готовиться к сложному этапу отстаивания этой работы, что будет непросто.   
... квантовая психология ....   
Я - радиофизик и электроник по базовому образованию и мне приятно осознавать, что есть параллели между радио- физикой и государственным управлением. Я - за эту работу.   
-   
\*\*\* Сергеев Сергей Михайлович говорит: Здесь определенная интрига.   
... применены подходы ...   
Есть цели и ценности государственного служащего, государственной службы как института.   
Это элемент практической направленности.   
У меня первое техническое базовое образование.   
... Уравнение Шредингера ....   
но это бы было не окончательным ...   
всё имеет условный характер.   
Недостаток: поведение материальных частиц и поля описывается конкретными физическими законами.   
... законы природы, мораль, этика, ...   
работа бы значительно выиграла ...   
10-я концепция нового закона о государственной службе .....   
З целью целостности этих элементов институтов.   
В диссертациях Козловского, Мовчана, Олуйко другой подход (так что Гречко их не дублирует (ответ на такую реплику, прозвучавшую ранее)).   
Главное - качественные управленческие услуги. Я поддержу эту диссертацию.   
\*\*\* Реплика: Подгаецкий моделировал математически социальные процессы.   
... от медика 19 столетия ... новый инструментарий.... даже консерваторам....   
\*\*\* Говорит мужчина из Донецкого университета: .... увязать позиции физики и общественных наук... Работа соответствует всем требованиям.   
Не для протокола скажу, что я 10 лет отдал Днепропетровску, поэтому я - ваш.   
....