

СТРАТЕГІЧНІ НАПРЯМИ МЕХАНІЗМІВ РОЗВИТКУ
СОЦІАЛЬНО-ПСИХОЛОГІЧНОГО РЕСУРСНОГО
ПОТЕНЦІАЛУ ДЕРЖАВНОГО СЛУЖБОВЦЯ

Державно-управлінські студії № 10, 2019

УДК 35.082

Л. В. Брич,

*аспірантка кафедри педагогіки та інноваційної освіти,
Інститут права, психології та інноваційної освіти
Національного університету «Львівська політехніка»*

М. Ф. Криштанович,

*доктор наук з державного управління, професор,
професор кафедри педагогіки та інноваційної освіти,
Інститут права, психології та інноваційної освіти
Національного університету «Львівська політехніка»*

СТРАТЕГІЧНІ НАПРЯМИ МЕХАНІЗМІВ РОЗВИТКУ
СОЦІАЛЬНО-ПСИХОЛОГІЧНОГО РЕСУРСНОГО
ПОТЕНЦІАЛУ ДЕРЖАВНОГО СЛУЖБОВЦЯ

L. Brych

*PhD student of the Department of Pedagogy and Innovative Education
Institute of Law, Psychology and Innovative Education
National University «Lviv Polytechnic»*

M. Kryshchanovych,

*Doctor of Science in Public Administration, Professor,
Professor of the Department of Pedagogy and Innovative Education,
Institute of Law, Psychology and Innovative Education
National University «Lviv Polytechnic»*

STRATEGIC DIRECTIONS OF MECHANISMS FOR
THE DEVELOPMENT OF SOCIO-PSYCHOLOGICAL
RESOURCE POTENTIAL OF CIVIL SERVANTS

Анотація. Проведено дослідження механізмів розвитку соціально-психологічного ресурсного потенціалу державного службовця, розроблено й впровадженню ефективні механізми, які б сприяли формуванню сучасного якісного управлінського сектору. На сучасному етапі розвитку суспільства спостерігаємо серйозні зміни в процесах комунікації на всіх рівнях взаємодії - безпосередньо між громадянами, громадянами та організаціями, а також між організаціями. Сутність парадигми розвитку публічного управління була доволі сталою й визначалася науковцями, як елемент нестихійної, переважно стабільної дії. Проте стрімкий розвиток діджиталізації суспільного життя у всіх його проявах призвів до того, що інформаційні технології увійшли у діяльність всіх верств населення й, безпосередньо, в роботі державних службовців та набув статусу одного з основних елементів розвитку

соціально-психологічного ресурсного потенціалу державного службовця.

Механізми розвитку соціально-психологічного ресурсного потенціалу державного службовця повинні мати на меті конкретне практичне втілення стратегії розвитку управління. Запропоновано наукове обґрунтування стратегічних пріоритетів розвитку соціально-психологічного ресурсного потенціалу державного службовця в Україні, які відрізняються виокремленням, характеристикою та ключовими факторами.

Abstract. A study of the mechanisms for the development of the socio-psychological resource potential of a civil servant has been carried out, and effective mechanisms have been developed to promote the formation of a modern high-quality management sector. At the present stage of the development of society, we are witnessing serious changes in communication processes at all levels of interaction - directly between citizens, citizens and organizations, as well as between organizations. The essence of the public administration development paradigm was quite stable and was defined by scientists as an element of non-spontaneous, predominantly stable action. However, the rapid development of the digitalization of public life in all its manifestations has led to the fact that information technologies have entered the activities of all segments of the population and, directly, in the work of civil servants and acquired the status of one of the main elements in the development of the socio-psychological resource potential of a civil servant.

The mechanisms for the development of the socio-psychological resource potential of a civil servant should aim at concrete practical implementation of the management development strategy. The scientific substantiation of the strategic priorities for the development of the socio-psychological resource potential of a civil servant in Ukraine, which differ in their allocation, characteristics and key factors, is proposed.

Ключові слова: державний службовець, механізмів розвитку соціально-психологічного ресурсного потенціалу, суспільство, державне управління, державна служба.

Key words: civil servant, mechanisms for the development of socio-psychological resource potential, society, public administration, public service.

Постановка проблеми. Проблема соціально-психологічних детермінантів ресурсного потенціалу особистості в сучасних соціальних системах є однією з глобальних і ключових проблем у системах державної служби. В процесі трансформації суспільства відбувається втрата особою соціально-психологічних детермінацій ресурсного потенціалу, безповоротна дезінтеграція усіх соціальних систем, їх соціально-психологічної орієнтації і структури систем управління, регулюючих діяльність людини. Результатом такого аналізу може бути виявлення нових можливостей з урахуванням детермінацій ресурсного потенціалу особистості в управлінні системою державної служби.

Аналіз останніх досліджень. Особливості ресурсного потенціалу державного службовця у різних площинах досліджується у працях таких науковців як, Д. Дзвінчук, М.Долішній, І.Дробот, Л.Жаліло, Л.Зайцева, І.Полехіна, С.Тумакова, Г.Улунова, та ін. Проте у вітчизняній науці недостатньо залишається дослідженням проблема розвитку ресурсного потенціалу державного службовця.

Постановка завдання. Визначити стратегічні напрями механізмів розвитку соціально-психологічного ресурсного потенціалу державного службовця.

Виклад основного матеріалу. Сталий розвиток державної служби стабільно вимагає розробки й впровадження ефективних механізмів, які б сприяли формуванню сучасного якісного управлінського сектору.

Механізми розвитку соціально-психологічного ресурсного потенціалу

державного службовця повинні мати на меті реальне практичне втілення стратегії розвитку управлінців.

Головна ідея підходу до розвитку людського потенціалу полягає в тому, що розширення свобод людей є водночас головною метою та основним механізмом сталого розвитку. Нерівність у людському розвитку шкодить суспільству та послаблює соціальну згуртованість і довіру людей до уряду, інституцій та одне одного. Це шкодить економіці, заважає людям сповна розкривати свій потенціал на роботі та в житті. Це ускладнює прийняття політичних рішень, які відображають прагнення всього суспільства, оскільки вузьке коло осіб та організацій використовує владу, щоб рішення приймалися насамперед у їхніх інтересах [1].

Сучасне українське суспільство характеризується розривом між існуючою моделлю розвитку людського потенціалу держави та потребами ринкової економіки і демократичного суспільства [2].

На сьогодні в Україні невідкладним є вирішення таких завдань, як:

- створення загальнонаціональної системи управління персоналом та її складових: регіональних підсистем, орієнтованих на пріоритети регіонального розвитку;
- розроблення та впровадження системи моніторингу людського розвитку та розвитку кадрового потенціалу;
- детінізація ринку праці, подолання зловживань при наймі працівників, організації трудового процесу та оплати праці;
- створення системи й технологій залучення інвестицій в людський розвиток;
- удосконалення національної системи професійної підготовки з урахуванням реальних потреб у персоналі у сфері державного управління [3].

Нове управлінське мислення - це необхідність ставитися до діяльності на публічній службі по-державному, мислити творчо, глибоко і масштабно, вміти підходити до виконання обов'язків з позицій принципів раціоналізму, ефективності, загальноприйнятих норм моралі, збалансованості різних інтересів [4].

Для сьогоднішніх реалій новий стиль управлінського мислення проявляється в тому, що потрібно вміти передбачити щось появу чогось нового, часто ще не до кінця сформованого або взагалі неіснуючого, яке рано чи пізно стане дійсним. Йдеться про те, що зважившись на реформу державної служби, можна і потрібно вдосконалювати якісь деталі, змінювати окремі елементи і навіть цілі блоки. Але одразу зростає потреба змін в таких глобально сформованих процесах в цілому, за якими вдосконалення цих самих деталей слід виробляти виходячи вже з нового погляду на систему оновленої державної служби, а не навпаки [5].

27 вересня 2016 року Кабінетом Міністрів України було ухвалено постанову № 674 про «Деякі питання реформування системи професійного навчання державних службовців і посадових осіб органів місцевого самоврядування», якою було внесено зміни до низки чинних нормативно-правових актів у зв'язку з набуттям чинності новою редакцією Закону «Про державну службу». Варто також зазначити, що розпорядженням від 18 березня 2015 року № 227-р Кабінет Міністрів України затвердив нову Стратегію

реформування державної служби та служби в органах місцевого самоврядування в Україні, а також план заходів щодо її реалізації. У цьому документі, зокрема, зазначається, що сучасний стан розвитку державної служби та служби в органах місцевого самоврядування потребує нормативно-правового вдосконалення й актуалізації положень законодавства [6].

Актуальність патріотичного виховання громадян України, реалізації інтересів держави та суспільства зокрема в системах політичної культури, зумовлюються процесом формування в Україні єдиної політичної нації, сучасними викликами, що стоять перед Україною і ставлять перед державою нові вимоги, щодо формування принципів патріотичного виховання населення.

Становлення української державності, побудова громадянського суспільства, інтеграція України у світове та європейське співтовариство передбачають орієнтацію на Людину, її духовну культуру й потенціал.

Важливою умовою ефективного розвитку публічного управління в Україні є пошук методів управлінського впливу на кадрову політику. Одним з важливих інструментів такого впливу є формування й розвиток організаційної культури, про що свідчать успіхи публічного управління різних країн світу. В Україні корпоративна культура найчастіше залишається поза увагою фахівців з державного управління.

Відповідно до реалізації Стратегії державної кадрової політики в Україні на 2012–2020 роки, організаційна культура розглядається в якості головного механізму, що забезпечує практичне підвищення ефективності роботи органів державної влади та органів місцевого самоврядування.

Також, варто зазначити, що Закон України «Про державну службу» відіграв певну роль у становленні етики державних службовців, оскільки в ньому закріплені основні принципи їх морально-професійної діяльності, а також окремі норми етичної поведінки. Проте поняття професійної етики в ньому зведено, по суті, до культури спілкування.

Успішність будь-якої держави в сучасних умовах визначається розумінням актуальності ролі людського ресурсу, здатністю держави створювати цілісну систему роботи з кадрами службовців, своєчасно та професійно їх відбирати, готувати, залучати до управлінської діяльності з адекватною оцінкою їх діяльності, стимулювати, коригувати їх професійний та психологічний стан, заохочувати до підвищення професійної майстерності та побудови ефективної системи державного управління.

Формування й розвиток державних службовців, як особистостей – це завжди процес, який потребує актуальних знань та навичок активного суспільного життя. Рівень взаємодії під час розвитку соціально-психологічного ресурсного потенціалу державного службовця в Україні має бути на найвищому рівні. Сучасні можливості відкривають великі горизонти у цьому напрямку й дають можливість отримувати як інформацію так і розвиток умінь й навичок практично безперервно.

Сутнісний розгляд тенденцій розвитку дозволив сформулювати важливий напрямок використання медіа-комунікативних технологій в публічному управлінні орієнтований як на внутрішнє, так і зовнішнє середовище. Важливою складовою розвитку соціально-психологічного ресурсного потенціалу державного службовця є використання онлайн-курсів у

системі професійного навчання державних службовців та посадових осіб місцевого самоврядування.

Мова йде про освітньо-професійні та освітньо-наукові програми підготовки за спеціальністю «Публічне управління та адміністрування», загальні та спеціальні програми підвищення кваліфікації. Після створення особистого кабінету публічні службовці отримують доступ до всіх функцій Порталу: перегляд програм, запис на навчання, оцінювання тренерів, викладачів, формування плану професійного розвитку тощо.

Портал управління знаннями – це державна спеціалізована інформаційно-телекомунікаційна система, що забезпечує доступ до безоплатних інформаційних послуг у сфері професійного навчання державних службовців, голів місцевих державних адміністрацій, їх перших заступників і заступників, посадових осіб місцевого самоврядування через Інтернет.

Отже, спостерігаємо, що використання новітніх, зрозумілих, не забюрократизованих й доступних форм освіти й розвитку особистості державного службовця набуває все більшого поширення. Це свідчить про певну зміну парадигми сприйняття управлінцями власної особистості, сприяє розвитку соціально-психологічного ресурсного потенціалу й дає надію сподіватися, що кардинальні зміни будуть сприяти якісному розвитку публічного управління в Україні.

Висновок. Отже, запропоновані стратегічні пріоритети становлення механізмів розвитку соціально-психологічного ресурсного потенціалу державного службовця в Україні характеризуються поєднанням об'єктивних та суб'єктивних факторів, що передбачають, з одного боку, зміни у відповідних організаційно-правових формах державного управління, з другого – підвищення рівня професійної компетентності суб'єктів управлінської діяльності. Це стратегічні пріоритети, де розробка нової державної політики вдосконалення кадрового потенціалу, формування нового управлінського мислення, оновлення системи підготовки та перепідготовки кадрів державної служби, подолання професійних стереотипів та професійного вигорання є важливою умовою для повноцінного функціонування та вдосконалення механізмів розвитку соціально-психологічного ресурсного потенціалу державного службовця в Україні і передбачають адекватну зміну не тільки в структурі, а й в методології діяльності органів державної влади України.

Список використаних джерел:

1. Нерівність у людському розвитку в 21 столітті. *Доповідь про стан людського розвитку -2019*: веб сайт.

URL: [http://www.un.org.ua/images/documents/4792/Ukraine%20\(ukr\).pdf](http://www.un.org.ua/images/documents/4792/Ukraine%20(ukr).pdf)

2. Ian Beardwell, Len Holden. Human Resource Management. – Pearson Education. 2010.

3. Полехіна І. С. Сучасний стан корпоративної культури публічного управління в Україні у контексті її трансформації. *Державне управління та місцеве самоврядування* : зб. наук. праць. 2018. Вип. 4 (39) / 2018 С. 52-57.

4. Улунова Г. Є. Трансляційно-публічний аспект культури професійного спілкування державних службовців. *Науковий вісник Херсонського державного університету. Сер. Психологічні науки*. 2017. Вип. 5(1). С. 195-203.

5. Шморгун Л. Г. Менеджмент організацій: навч. посіб. Київ: Знання, 2010. 452 с.

6. Постанову КМУ № 674 27 вересня 2016р., Про «Деякі питання реформування системи професійного навчання державних службовців і посадових осіб органів місцевого самоврядування». URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/674-2016-%D0%BF#Text>.

References:

1. Inequality in human development in the 21st century. Human Development Report. (2019): website.2. Nerivnist u liudskomu rozvytku v 21 stolitti. Dopovid pro stan liudskoh orozvytku: veb sait. URL: [http://www.un.org.ua/images/documents/4792/Ukraine%20\(ukr\).pdf](http://www.un.org.ua/images/documents/4792/Ukraine%20(ukr).pdf)

2. Ian Beardwell, Len Holden. Human Resource Management. (2010). Pearson Education..

3. Polekhina I. (2018). The current state of corporate culture of public administration in Ukraine in the context of its transformation. Public administration and local self-government: coll. Science. wash. Vip. 4 (39) / 2018 pp. 52-57.

4. Ulunova G. (2017). Translational and public aspect of the culture of professional communication of civil servants. Scientific Bulletin of Kherson State University. Ser. Psychological sciences. Vip. 5 (1). Pp. 195-203.

5. Shmorgun L. (2010). Management of organizations: textbook. way. Kyiv: Znannia. 452 p.

6. Resolution of the Cabinet of Ministers of Ukraine № 674. (2016). “Some issues of reforming the system of professional training of civil servants and local government officials”. Link: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/674-2016-%D0%BF#Text>.