

**Лещук В. В.,** аспірант спеціальності 281 Публічне управління та адміністрування  
**Науковий керівник: Шпекторенко І. В.,** д. держ. упр., професор, професор кафедри  
державного управління і місцевого самоврядування ННІДУ  
(Національний технічний університет «Дніпровська політехніка», м. Дніпро, Україна)

## ОСОБИСТІСНІ АСПЕКТИ ПРОФЕСІОНАЛІЗАЦІЇ ПУБЛІЧНИХ СЛУЖБОВЦІВ

Основними аспектами, вартими на увагу у формуванні особистісно-орієнтованого підходу в менеджменті персоналом, слід вважати наступні кілька ідей:

1. Професійна діяльність та особистісна самореалізація мають особистісний вимір. Центральним фактором усієї системи публічного управління є особистість публічного службовця, що розглядається як складна унікальна система, як самоцінне та відтворюване явище, носій ідентичності, професіоналізму, мобільності, лідерства.

2. Кожному з етапів професіогенезу відповідає свій «продукт» особистісного розвитку і, відповідно, становлення професійної Я-концепції.

3. В процесі освоєння професії особистість: поринає у професійне середовище та діяльність; реалізує діяльність стійкими та оптимальними інструментами виконання, стилем діяльності та лідерства; мотиваційною, ціннісно-орієнтаційною, функціональною, операційною, діяльнісною, технологічною та регулятивною сферами.

4. В менеджменті персоналу важливим є усвідомлення множинності варіантів розвитку та можливостей, вміння співвідносити особисті ціннісні орієнтації з організаційними та загальнолюдськими. Це дозволяє сприймати світ у динаміці та пристосовуватися до мінливих умов, формуючи таким чином професійну мобільність (транспрофесіоналізм).

5. Особистість людини, як правило, характеризується більшою стійкістю, ніж мінливістю. Це, перш за все, особистість з чітко вираженими професійно-орієнтаційними якостями: стійкою професійною свідомістю, що включає відповідні інтереси, наміри, спрямованість та придатність. Також важливими є потреба та потенціал самореалізації у вигляді комплексу ціннісно-орієнтаційних та компетентнісних якостей [1; 2].

Дослідження показують, що риси особистості мають значний вплив на успіх у роботі. Adrian Furnham і Luke Treglown вивчали шість основних рис, пов'язаних з продуктивністю: емоційну стабільність, впевненість, свідомість, соціальну сміливість, прийняття невизначеності та конкурентоспроможність. Вони також виявили зв'язок між цими рисами та інтелектом (IQ). Інше дослідження Stephen Cuppello, Luke Treglown та Adrian Furnham показало, що на керівних посадах найбільше цінується низька схильність до ризику, прийняття невизначеності та сумлінність [3-4].

Рівень сформованості професійної активізації визначає спрямованість на справу та активність людини у професії. Це особистісне ставлення до будь-чого, що безпосередньо пов'язане з можливістю задоволення інтересів, у тому числі й професійних. З позиції цього дослідження професійна придатність – це комплекс якостей індивіда, який необхідний для посадової та професійної діяльності, професійного розвитку і подальшої результативної праці в тій чи іншій професійній сфері. Це міра відповідності особистісних та професійних якостей індивіда, його знань, умінь та навичок вимогам як професії в цілому, так і посадової компетенції, його спроможність виконувати відповідні професійні та посадові функції, завдання [1; 2].

Таким чином, у системі менеджменту людських ресурсів особистість є центральним елементом. Особистість у системі управління людськими ресурсами є багатограним аспектом працівника, що охоплює його індивідуальні риси, здібності,

навички, мотиви та цінності, а також ставлення до праці. Зміни особистості працівника, як у короткостроковій, так і в довгостроковій перспективі, мають вплив на результати діяльності на рівнях індивіда, команди та організації в цілому.

Психологічні характеристики працівника впливають на його спостережливість, пам'ять, увагу та мислення, що відображається у професійній діяльності. Для максимально ефективного використання потенціалу кожного публічного службовця важливо враховувати його індивідуальні психологічні особливості при розподілі обов'язків. Формування робочих груп у управлінських підрозділах має ґрунтуватися на доборі осіб з різними темпераментами та здібностями, при цьому перевага надається тим, чия психологічна типологія найбільше відповідає поставленим завданням.

Розв'язання проблеми професійної компетентності публічних службовців потребує комплексного підходу, що включає оцінку фахових, морально-психологічних, соціальних та інтелектуальних характеристик під час добору адміністративного персоналу. Важливо також стимулювати творчу ініціативу, відповідальність за управлінські рішення, покращувати ділові та моральні якості службовців, сприяти стабілізації психологічного клімату в колективі та фокусувати підвищення кваліфікації на розвитку фахової та інтелектуальної компетентності.

#### Список використаних джерел:

1. Куйбіда, В. С., Шпекторенко, І. В. (2018). Професійна мобільність та проблеми професіоналізації персоналу публічного управління : монографія. Київ : НАДУ. ISBN 978-966-619-379-0.
2. Шпекторенко, І. В. (2016). Підходи до професійної мобільності державного службовця в сучасних концепціях професіоналізації. *Державне управління та місцеве самоврядування*. Зб. наук. пр. ДРІДУ. № 3 (30). С. 126-133.
3. Furnham, A., Treglown, L. (2018). High potential personality and intelligence. *Personality and Individual Differences*, 128, 81-87. <https://doi.org/10.1016/j.paid.2018.02.025>.
4. Cuppello, S., Treglown, L., Furnham, A. (2023). Personality and management level: Traits that get you to the top. *Personality and Individual Differences*, 206, 112108. <https://doi.org/10.1016/j.paid.2023.112108>.