

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

ОСОБИСТІТЬ В МЕНЕДЖМЕНТІ ЛЮДСЬКИХ РЕСУРСІВ

Проблема визначення та вивчення особистісних та професійно важливих якостей публічних службовців мають важливе значення для теорії і практики публічного управління. Нове бачення системи управління, персоналізований підхід до управлінської діяльності, впровадження принципів менеджменту у сферу публічного управління стали базуватися на визнанні пріоритету особистості перед виробництвом, прибутком, інтересами підприємства, фірми, установи. Відомою є закономірність прямої залежності успіхів у роботі керівника та його здібностей – чим вище здібності працівника, тим менше йому потрібно засобів для виконання певної роботи, та навпаки. Управлінням повинні займатися дійсно здібні до керівної роботи люди [2, с. 9; 4, с. 13-14].

Поняття «особистості» вивчають багато наукових дисциплін, причому кожна наука бачить особистість по-своєму. У філософії особистість – це суттєві індивідуальні особливості людини, які впливають на її соціальне становлення й розвиток. В етиці особистість – це найвища цінність, суб'єкт моральної діяльності. Соціологи вивчають суспільну діяльність особи, її соціальні функції. В юриспруденції особистість – це дієздатна людина, суб'єкт правових відносин. Медицина цікавиться психічним здоров'ям особистості, наявністю патологій. У педагогіці особистість – це предмет формування.

До психологічної науки все більше ставляться як до джерела про внутрішні резерви кожної людини, те, як вона сприймає навколишній світ та мислить, внутрішні мотиватори та зовнішні стимулятори поведінки, розглядаючи персонал як конкурентну перевагу соціальної організації, яке треба створювати, виховувати, розвивати і берегти [6, с. 3-10] Як зазначають Jarvis Smallfield and Donald H. Klumper: «Організаційна наука нещодавно почала розглядати особистість як таку, що піддається змінам на робочому місці, і закликала до включення особистісних змін у сучасні дослідження. Відсутність комплексної теоретичної моделі організаційних змін особистості є критичною перешкодою для цих досліджень» [8, 2021]. В управлінській діяльності все більш зростає роль та значення людського чинника, розуміння закономірностей управління, а не шаблонного використання модного зараз європейського досвіду (найчастіше – окремих управлінських практик), що з'явився в інших політичних, економічних, соціально-культурних, часових умовах; важливість професійних компетентностей усвідомленого вибіркового використання інструментів та технологій публічного управління, формування стратегічної адміністративної поведінки та мотиваторів залежно від конкретних завдань та ресурсів [7]. Тому на сучасному етапі проблема особистості набуває все більшої актуальності й у сфері публічного управління України.

В психології визначень поняття «особистість» стільки ж, скільки великих вчених їм займалось. У своїй книзі «Основи психодіагностики» (1960 р.) Г. Ю. Айзенк визначає особистість як «інтегровану організацію всіх пізнавальних, афективних і фізичних характеристик індивіда, які відрізняють його від інших» [Цит. по: 2, с. 27]. Це визначення особистості, одне з найвідоміших у психології, описує її як складний феномен, що об'єднує всі аспекти психіки та фізичні характеристики людини. Важливою характеристикою особистості є її індивідуальність. Кожна людина володіє унікальною особистістю, що відрізняється від інших. Це визначення слугує основою для численних

досліджень у галузі психології особистості. Чого хоче людина, що для неї має привабливість – це так звана мотиваційно-потребнісна (ціннісно-орієнтаційна) підсистема особистості, в якій відображено потреби, інтереси, цінності, установки, ідеали; що може людина – її здібності, дарування; що є вона сама – які з тенденцій, установок та способів поведінки закріпились в її характері.

Анрі Файоль у книзі «Загальне виробниче управління» (1916 р.) узагальнюючи свій багатий досвід управління, доводить, що весь виробничий менеджмент наскрізь пройнятий психологією, людськими почуттями й настроями, і тому у вирішенні завдань підвищення продуктивності праці вирішальна роль належить не організаційно-технічним, а психологічним факторам. У менеджменті особистість розглядається як сукупність індивідуальних соціально-професійних та психологічних якостей, які характеризують людину й дозволяють їй активно та свідомо діяти [3; 5, с. 22].

Термін «менеджмент» на відміну від традиційно вживаного терміну «управління» застосовується там і тоді, де об'єкт, яким управляють, набуває специфічних якостей суб'єкта, а саме – бізнесових, ринкових, комерційних, соціально-економічних відносин. У виробничому менеджменті на особистості вже традиційно зосереджено уваги, оскільки люди – це основа бізнесу та економічних відносин. Система використання трудових ресурсів базується на максимальному співвідношенні здібностей працівника з вимогами до робочого місця та посадової компетенції. Для цього необхідні чіткі вимоги та ефективна система виявлення та оцінювання важливого компоненту особи – його здібностей. Прийняття рішення про прийом на роботу – це складний процес, до якого залучені керівники, менеджери, служба управління персоналом.

Сучасні соціальні та політичні інститути, наприклад, органи публічного управління, вже є не лише політичним та управлінським, а й академічним, культурним, соціокультурним та професійним інститутом [7], а сфера формування особи вже не є цілком державною, а державно-громадською й реально функціонує в умовах децентралізованої системи публічного управління та економічних відносин [1, с. 13-16]. В таких умовах заміни парадигми традиційного адміністративно-командного управління персоналом парадигму та концепцію менеджменту поєднану з публічним, а можливо – й соціальним управлінням є очевидною не лише на словах, а й на ділі, беручи до уваги результати та проблеми тридцятирічного досвіду незалежності України.

Методологія публічного та соціального управління, зокрема і в управлінні персоналом, є більш адекватною суті та закономірностям розвитку конкурентних ринкових відносин, оскільки спрямована на досягнення високої ефективності (прибутковості), віддачі функціонування сучасного соціально-політичного інституту держави та публічної політичної влади. Це можливо за рахунок свідомого формування комплексу внутрішніх та зовнішніх ресурсів з урахуванням впливу нестійкого та динамічного зовнішнього середовища [7]. Це стосується також і суспільних відносин, соціальних ліфтів та соціальної мобільності між іншими інститутами сучасного суспільства, зокрема які склалися на ринку персоналу та освітніх послуг.

Таким чином, особистість у системі менеджменту людських ресурсів – це комплексна характеристика працівника, яка включає в себе його індивідуальні особливості, здібності, навички, мотиватори та мотиви, цінності та ставлення до праці в умовах, коли короткострокові та довгострокові зміни особистості працівника впливають на результати роботи на робочому місці на індивідуальному, командному та організаційному рівнях.

Психологічні особливості працівника впливають на його спостережливість, пам'ять, увагу, мислення (стилі розумової діяльності). Ці особливості відображаються в його поведінці та професійній діяльності. Кожен публічний службовець в межах своїх повноважень має бути завантажений такими обов'язками, які дають можливість

максимально використовувати його потенціал з урахуванням його індивідуальних психологічних характеристик.

Вирішення проблеми професійної компетентності публічних службовців потребує комплексного підходу. Зокрема, у процесі добору адміністративного персоналу необхідно враховувати його фахову, ділову, морально-психологічну, соціальну, інтелектуальну та професійну складові.

Важливо запровадити механізм розвитку творчої ініціативи та відповідальності за реалізацію управлінських рішень, стимулювати ділові та моральні якості службовців, звертати увагу на стабілізацію психологічного клімату в колективах, а також спрямувати підвищення кваліфікації публічних службовців на удосконалення їхньої 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. 256 с. ISBN 978-966-619-379-0.
2. Лепейко, Т. І., Лукашев, С. В., Миронова, О. М. (2013). Організаційна поведінка. Навчальний посібник. Харків: Видавництво Харківського національного економічного університету. 156 с.
3. Леськів, Г. З., Левків, Г. Я., Бліхар, М. М., Гобела, В. В., Подра, О. П., Коваль, Г. В. (2021). Самоменеджмент. Навчальний посібник. Львів: Львівський державний університет внутрішніх справ. 280 с. ISBN 978-617-511-339-4.
4. Молчанова, А. О., Воляник, І. В., Кондратьєва, В. П. (2015). Організаційна поведінка. Навчальний посібник. За наук. ред. А. О. Молчанової. Івано-Франківськ: «Лілея-НВ», 2015. 176 с. ISBN 978-966-668357-4.
5. Петруня, Ю. Є., Коляда, С. П., Ковтун, Н. С. Управління персоналом (2016). Практикум. Навчальний посібник. 2-ге вид., переробл. і допов. Дніпропетровськ: Університет митної справи та фінансів. 210 с. ISBN 978-966-328-103-2.
6. Пономаренко, В. І. (2003). Психологічний фактор у менеджменті. *Психологія управління*, 1, 3-10.
7. Шпекторенко, І. В. (2023). Методологія публічного управління: системний підхід. Навчальний посібник. За заг. ред. Є. І. Бородіна; М-во освіти і науки України, Нац. техн. ун-т «Дніпровська політехніка». Дніпро: Національний технічний університет «Дніпровська політехніка». 162 с.
8. Smallfield J., Kluemper Donald H. (2021). An Explanation of Personality Change in Organizational Science: Personality as an Outcome of Workplace Stress. *Journal of Management*, 48, Is. 4. <https://doi.org/10.1177/0149206321998429>.