

АНОТАЦІЯ

Пирогова Юлія Валеріївна. «Управління людськими ресурсами в сфері публічної служби України: соціально-психологічний аспект». – Кваліфікаційна наукова праця на правах рукопису.

Дисертація на здобуття наукового ступеня доктора філософії в галузі публічного управління та адміністрування за спеціальністю 281 – «Публічне управління та адміністрування». – Дніпропетровський регіональний інститут державного управління Національної академії державного управління при Президентові України, Дніпро, 2021.

У дисертації здійснено теоретико-методологічне обґрунтування та розроблено пропозиції щодо вдосконалення соціально-психологічних засад управління людськими ресурсами в сфері публічної служби України.

Актуальність обраної теми обумовлена тим, що нині зростає значущість діяльності публічних службовців, які вирішують складні завдання державного управління та місцевого самоврядування, а тому проблема вдосконалення управління людськими ресурсами в сфері публічної служби, зокрема її соціально-психологічних аспектів, набуває особливої актуальності. Сучасні вимоги до персоналу публічної служби передбачають наявність у нього, окрім професійно-ділових, високих морально-етичних та особистісних якостей. Необхідність здійснення переходу від практики управління кадрами, управління персоналом до управління людськими ресурсами вимагає ґрунтовного вивчення теоретичних джерел і формування на їх основі в сучасних умовах нової Концепції управління людськими ресурсами в сфері публічної служби України.

Досліджено стан наукової розробки проблеми управління людськими ресурсами в сфері публічної служби України, розкрито поняття та концепції управління людськими ресурсами в сфері публічної служби України,

визначено зміст та сутність соціально-психологічного підходу до управління людськими ресурсами в сфері публічної служби України.

Проведено огляд наукових праць вітчизняних та зарубіжних авторів, зроблено історичний екскурс по проблемі управління людськими ресурсами в сфері публічної служби. Проаналізовано наукові напрямки щодо управління людськими ресурсами в сфері публічної служби. Проведений аналіз ілюструє трансформацію, що триває понад століття, концепцій від управління персоналом до управління людськими ресурсами. Акцентовано увагу на важливості висновків вчених про необхідність використання в сфері публічної служби сучасних соціально-психологічних методів та підходів до управління людськими ресурсами. Встановлено, що незважаючи на значний науковий інтерес до проблематики управління людськими ресурсами в сфері публічної служби, сьогодні у вітчизняній галузі науки «Публічне управління та адміністрування» вона залишається недостатньо дослідженою, відсутнє цілісне комплексне дослідження процесів, пов'язаних із соціально-психологічними аспектами управління людськими ресурсами в сфері публічної служби України.

На основі наукових підходів до визначення явища управління людськими ресурсами в сфері публічної служби, розкрито понятійно-категоріальний апарат управління людськими ресурсами в сфері публічної служби України, зокрема дано авторське визначення поняття «управління людськими ресурсами в сфері публічної служби», яке визначається як цілеспрямована, скоординована діяльність керівників, керівників та фахівців служб управління персоналом органів публічної влади щодо формування та ефективного використання потенціалу людських ресурсів, як здійснення всіх функцій кадрового менеджменту, пов'язаних з плануванням, добором, розстановкою, створенням дієвого кадрового резерву, професійним та кар'єрним розвитком, оцінкою, мотивацією та стимулюванням людських ресурсів, що базується на принципах, методах і новітніх технологіях, передбачає формування системи та розробку концепції і стратегії управління

людськими ресурсами та поняття «соціально-психологічні аспекти управління людськими ресурсами в сфері публічної служби», яке визначено як соціально-психологічне забезпечення, що здійснюється за рахунок соціологічних та психологічних методів і технологій, спрямованих на підтримку ідентифікації з публічною службою, на адаптацію персоналу, його мотивацію та стимулювання, профілактику психологічного здоров'я публічних службовців, забезпечення позитивного соціально-психологічного клімату в колективі, попередження конфліктної взаємодії, а також уточнено низку інших понять із зазначеної проблематики, таких як «публічна служба», «людські ресурси», «управління персоналом», «соціально-психологічний підхід», «мотивація та стимулювання в сфері публічної служби».

Зазначено двовимірність поняття «управління людськими ресурсами в сфері публічної служби», що визначається, по-перше, як цілеспрямована діяльність, яка передбачає виокремлення основних напрямків роботи з людськими ресурсами, засобів, форм, методів і технологій управління ними та, по-друге, як «процес», в якому взаємодіють публічні структури та особистості, органи публічної влади та публічні службовці, встановлюються суб'єктно-об'єктні публічно-управлінські відносини. Обґрунтовано, що першим кроком на шляху підвищення якісних характеристик персоналу органів публічної влади має стати визнання існування цієї проблеми, ідентифікація та використання потенціалу всіх адміністративних органів, до завдань яких входить управління людськими ресурсами та їх розвитком.

Визначено зміст та сутність соціально-психологічного підходу до управління людськими ресурсами в сфері публічної служби України. Соціально-психологічний підхід до управління людськими ресурсами в сфері публічної служби визначено як елемент індивідуальної ідентичності, який включає цінності, норми, інтереси, потреби, мотиви та установки, що спонукають публічних службовців до певних дій і є засобом гуманізації кадрової політики, дозволяє регулювати міжособистісні відносини в колективах публічної служби, управляти певними явищами і сторонами

колективної життєдіяльності, що є осередком формування суспільної свідомості та становлення сумлінного відношення публічних службовців до своїх службових обов'язків.

Здійснено аналіз сучасного стану управління людськими ресурсами в сфері публічної служби України, що дало можливість виявити, з позицій соціально-психологічного підходу, низку системних проблем та шляхи їх вирішення. Аналіз показав, що управління людськими ресурсами в сфері публічної служби України регулюється значною кількістю нормативно-правових актів, однак існуючий стан розвитку законодавства про державну службу та службу в органах місцевого самоврядування не є завершеним, зокрема щодо формування соціально-психологічних засад управління людськими ресурсами, а тому потребує внесення змін у чинне законодавство та прийняття нових нормативно-правових актів, які б відповідали європейським стандартам. Обґрунтовано, що на сьогодні процес інституалізації служб управління персоналом в органах публічної влади не завершений та не забезпечений відповідними ресурсами, майже відсутня координаційна робота на всіх рівнях управління персоналом, особливо у напрямках, що стосуються управління кар'єрним просуванням державних службовців і посадових осіб місцевого самоврядування, вирішення проблем вдосконалення стилю управління керівників і стилю роботи працівників, їх мотивації, соціальної захищеності та інших питань, що входять до компетенції керівників та служб управління персоналом в органах державної влади та органах місцевого самоврядування.

Проведене автором, задля виявлення проблем управління людськими ресурсами в сфері публічної служби, соціологічне дослідження показало, що більшість респондентів вважають своє місце роботи не престижним і позбавленим можливості особистісного росту. В той же час, більше 50% респондентів засвідчили підтримку ідеї щодо створення в органах публічної влади структурного підрозділу з соціально-психологічного забезпечення, детальної єдиної моделі просування по кар'єрним сходам на публічній службі

та доповнення штату спеціалістом з психологічного супроводу публічної служби.

Теоретично обгрунтовано, що важливою стороною управлінських процесів виступають соціально-психологічні знання, роль яких практично не враховується, а також, що особливу увагу при відборі кандидатів на посади публічної служби слід приділяти соціально-психологічним особливостям, які забезпечують успішну взаємодію їх з командою органу публічної влади, а також з населенням і кожною людиною.

Виокремлено психолого-акмеологічні чинники та мотиваційні інструменти ефективного управління людськими ресурсами в сфері публічної служби України. Визначено, що система психолого-акмеологічних чинників управління людськими ресурсами публічної служби включає соціологічні, психологічні та акмеологічні чинники забезпечення управління людськими ресурсами та передбачає акмеологічне забезпечення особистісно-професійного розвитку публічних службовців, створення психологічно-комфортних умов для досягнення успіху в професійній діяльності, методичне і технологічне вдосконалення підсистеми психологічної та акмеологічної діагностики, індивідуалізації роботи з персоналом публічної служби, особливо у вирішенні задач особистісно-професійного розвитку, психологічної самоосвіти, підвищення рівня самоефективності і особистого самоконтролю публічних службовців та їх націленості на професійне самовдосконалення.

Наголошено, що вивчення і використання акмеологічних і соціально-психологічних чинників є важливим резервом вдосконалення професійного навчання публічних службовців. Зроблено висновок, що сучасне управління людськими ресурсами має сприяти психічному здоров'ю, підвищенню психологічної компетентності особистості та формуванню сприятливих взаємовідносин і морального клімату в органах публічної влади загалом, а також, що вирішенню зазначеного сприятиме застосування психолого-акмеологічного підходу, метою якого є акмеологічне забезпечення особистісно-професійного розвитку публічних службовців, створення

психологічно комфортних умов для досягнення успіху в професійній діяльності.

Акцентовано увагу на необхідності застосування мотиваційних інструментів ефективного управління людськими ресурсами в сфері публічної служби України. Обґрунтовано, що мотивація та стимулювання в сфері публічної служби є системою потреб, мотивів, інтересів, цілей, цінностей, стимулів, що спонукають публічних службовців до професійного зростання, результативної праці, більш повної реалізації особистісного потенціалу під час виконання покладених на них посадових обов'язків відповідно до цілей, завдань функцій та повноважень органу публічної влади.

Доведено, що застосування системи заохочень публічних службовців, передбачених законодавством та нормативно-правовими актами України, створює позитивну мотивацію публічних службовців, яка спрямовує та орієнтує працівника в потрібному напрямі, посилює керування його трудовою діяльністю, підвищує його ініціативу, прагнення до розвитку своїх здібностей. Визначено, що мотивація та стимулювання персоналу публічної служби стає сьогодні не лише актуальним, але й реальним завданням, вирішення якого дозволить забезпечити ефективне управління людськими ресурсами у сфері публічної служби України.

Узагальнено зарубіжний досвід формування соціально-психологічних засад управління людськими ресурсами в сфері публічної служби. Аналіз зарубіжного досвіду показав, що країни Центральної та Східної Європи, Японії, США та Сінгапуру стикнулися з проблемою пристосування своїх моделей публічної служби до нових умов, викликаних змінами у політико-економічній системі. Досліджено, що в цих країнах приділяється значна увага соціально-психологічним аспектам управління, а служби управління людськими ресурсами виконують такі важливі завдання, як: соціально-психологічна діагностика; регулювання етичних засад публічної служби, групових та особистісних взаємин, стосунків керівника і підлеглих; управління виробничими і соціальними конфліктами, стресами; інформаційне

забезпечення системи управління людськими ресурсами; аналіз кадрового потенціалу та потреби в кадрах; кадровий маркетинг; планування і контроль ділової кар'єри; професійна та соціально-психологічна адаптація працівників; управління трудовою мотивацією; дотримання вимог психофізіології, ергономіки та естетики праці.

Зроблено висновок про важливість і необхідність використання в сфері публічної служби України системи наставництва (менторства, яке включає такі складові як коучинг, стретчинг і баддинг), емоційного інтелекту, адаптування новітніх технологій й інноваційних підходів в управлінні людськими ресурсами, які спрямовані на розвиток професійної компетентності, ініціативності, творчості та лідерських якостей публічних службовців. Визначено, що зарубіжний досвід формування соціально-психологічних засад управління людськими ресурсами в сфері публічної служби є дуже цінним для нашої держави, а його адаптація до національних традицій сприятиме вдосконаленню управління людськими ресурсами в сфері публічної служби України.

Розроблено модель системи стратегічного управління людськими ресурсами на публічній службі, основними компонентами якої є європейські принципи, стандарти і норми управління людськими ресурсами публічної служби, яка розкриває сутність і зміст соціально-психологічного забезпечення інституту публічної служби, спрямована на підвищення якості, результативності й ефективності управління людськими ресурсами публічної служби, дозволяє конкретизувати напрями вдосконалення управління людськими ресурсами в сфері публічної служби України. Запропоновано для вирішення існуючих проблем та вдосконалення управління людськими ресурсами у сфері публічної служби України перейти від служб управління персоналом до якісно нового їх рівня – служб стратегічного управління людськими ресурсами. Визначено головну мету, завдання та функції служби стратегічного управління людськими ресурсами на публічній службі. Запропоновано нову організаційну структуру служби управління людськими

ресурсами, яка передбачає наявність підрозділів: стратегії та політики, добору та обліку, адаптації та розвитку, оцінювання та мотивації, акмеологічного супроводу, трудових відносин та оплати праці. Розроблено тренінгову програму навчання керівників служб управління персоналом органів публічної влади на тему «Соціально-психологічні аспекти управління людськими ресурсами».

Визначено пріоритетні напрями вдосконалення управління людськими ресурсами в сфері публічної служби України. Розроблено авторську Концепцію управління людськими ресурсами в сфері публічної служби України на період до 2026 року, яка є теоретичним конструктом, що визначає мету, цілі, завдання, принципи і механізми вдосконалення управління людськими ресурсами в сфері публічної служби України і спрямована на цілеспрямоване, комплексне забезпечення органів публічної влади необхідним складом персоналу, а також створення сприятливих соціально-психологічних умов для його продуктивної діяльності, забезпечення сфери публічної служби кадрами нової генерації, нової управлінської еліти, що сприятиме досягненню довгострокових цілей і реалізації загальної стратегії органів державної влади та органів місцевого самоврядування.

Проведене дослідження дало змогу сформулювати ряд практичних рекомендацій щодо вдосконалення управління людськими ресурсами в сфері публічної служби України, його соціально-психологічного аспекту, зокрема на законодавчому рівні: розробити та прийняти, відповідно до європейських принципів публічного адміністрування, Закон України «Про публічну службу», який сприятиме гармонізації Законів України «Про державну службу» та «Про службу в органах місцевого самоврядування», розвитку законодавства, узгодженості нормативно-правових актів, уникненню правових колізій на публічній службі, внести зміни до Закону України «Про державну службу» та прийняти в новій редакції Закон України «Про службу в органах місцевого самоврядування», низку інших нормативно-правових актів з метою вдосконалення існуючої національної парадигми управління

людськими ресурсами у сфері публічної служби, підвищення інституційної спроможності служб управління персоналом в державних органах та органах місцевого самоврядування, створення підрозділів психолого-акмеологічного супроводу, нормативного врегулювання вимог професійної етики публічних службовців; Кабінету Міністрів України: прийняти, з урахуванням європейських принципів, стандартів та норм управління людськими ресурсами в органах публічної влади, Концепцію управління людськими ресурсами в сфері публічної служби України на період до 2026 року та заходи щодо її реалізації; Національному агентству України з питань державної служби: розробити Типове положення про службу управління людськими ресурсами в державних органах та органах місцевого самоврядування, забезпечити реалізацію заходів щодо модернізації служб управління персоналом в служби стратегічного управління людськими ресурсами шляхом формування соціально-психологічних засад управління людськими ресурсами в сфері публічної служби; органам публічної влади: здійснити аналіз сучасного стану та прогнозування розвитку людських ресурсів, розробити стратегічні плани управління людськими ресурсами, закріпити всі функції щодо управління людськими ресурсами в межах одного департаменту, управління, відділу, сектору (в залежності від чисельності персоналу), до складу якого має входити психолого-акмеологічна служба або спеціаліст з психологічного супроводу, запровадити обов'язкове здійснення аудиту, моніторингу та контролінгу людських ресурсів на публічній службі з метою аналізу діяльності публічних службовців та їх впливу на результати діяльності органу публічної влади, більш широко застосовувати соціально-психологічні методи та інноваційні технології, впроваджувати мотиваційні інструменти ефективного управління людськими ресурсами.

Урахування цих рекомендацій сприятиме вдосконаленню управління людськими ресурсами у сфері публічної служби, їх соціально-психологічних аспектів, підвищенню ефективності та результативності інституту публічної служби в Україні та його наближенню до європейських стандартів.

Ключові слова: публічне управління, публічна служба, управління людськими ресурсами, органи державної влади, органи місцевого самоврядування, публічні службовці, мотивація, стимулювання, соціально-психологічний підхід.

Список публікацій Пирогової Ю. В. за темою дисертації

Наукові праці, в яких опубліковано основні результати дисертації:

1. Пирогова Ю. В. Соціально- психологічні аспекти управління людськими ресурсами у сфері публічної служби України: теоретичний дискурс. *Державне управління та місцеве самоврядування* зб. наук. пр./ редкл. : С. М. Серьогін (голов. ред.) [та ін.]. Дніпро: ДРІДУ НАДУ, 2018. Вип. 4 (39) С. 152 - 158. URL : <http://www.dridu.dp.ua/vi>.

2. Пирогова Ю. В. Соціально-психологічний підхід до управління людськими ресурсами в сфері публічної служби України: зміст та сутність. *Державне управління та місцеве самоврядування*: зб. наук. праць / редкол. : С. М. Серьогін (голов. ред.) [та ін.]. Дніпро : ДРІДУ НАДУ. 2019. Вип. 3 (42) С. 152- 159. URL : [http://www.dridu.dp.ua/zbirnik_dums/2019/2019_03\(42\)/20.pdf](http://www.dridu.dp.ua/zbirnik_dums/2019/2019_03(42)/20.pdf).

3. Гончарук Н. Т., Пирогова Ю. В. Пріоритетні напрями вдосконалення управління людськими ресурсами у сфері публічної служби України. *Аспекти публічного управління = Public Administration Aspects*. 2020. Т. 8, № 6. С. 37-48. URL : <https://aspects.org.ua/index.php/journal/article/view/824/802>.

Особистий внесок здобувача: показано шляхи вдосконалення системи управління людськими ресурсами у сфері публічної служби України через основні форми й методи соціально-психологічного забезпечення.

4. Natalia Goncharuk, Yuliia Pyrohova. Conceptual principles of human resources management in the field of public service of Ukraine: socio-psychological aspect. *Journal of Modern Economic Research*. Bratislava, Slovakia. Vol 2, No 4, 2020. p. 5- 17. URL : <https://www.denakyrpublishing.science/index.php/jmer/article/view/41/38>.

Особистий внесок здобувача: запропоновано соціально-психологічні засади формування концептуального підходу для здійснення комплексу заходів, спрямованих на розвиток і розбудову інституту управління людськими ресурсами на публічній службі в Україні.

5. Гончарук Н.Т., Пирогова Ю. В. Мотивація та стимулювання у сфері публічної служби України як інструмент ефективного управління людськими ресурсами. *Scientific discussion*. Praha. Czech Republic. Vol. 2. No 52. 2021. p. 47- 51. URL : <http://scientific-discussion.com/wp-content/uploads/2021/03/VOL-2-No-52-2021.pdf>

Особистий внесок здобувача: зроблено аналіз особливостей стимулювання та мотивації публічних службовців, а також встановлені особливості їх використання в процесі управління людськими ресурсами.

Наукові праці, які засвідчують апробацію матеріалів дисертації

6. Гончарук Н. Т., Пирогова Ю. В. Концептуальні засади управління людськими ресурсами в сфері публічної служби: архетипний підхід. *Public management: collection*. — № 3 (18) — June 2019 (Special edition). — Kyiv : ДП “Видавничий дім “Персонал”, 2019. С. 158- 170. URL : https://vadnd.org.ua/app/uploads/2019/19/Публічне-урядування_318_англ-158-170.pdf.

Особистий внесок здобувача: показано необхідність підвищення ефективності діяльності служб управління персоналом разом із зростанням ролі соціально-психологічної складової управління персоналом та визначені концептуальні засади управління людськими ресурсами.

7. Пирогова Ю. В. Напрями вдосконалення управління людськими ресурсами в сфері публічної служби України в контексті реформування державної служби. *Теорія та практика публічної служби: матеріали наук.-практ. конф.*, Дніпро, 21 грудня 2018 р. / за заг. ред. С. М. Серьогіна. – Дніпро: ДРІДУ НАДУ, 2018. С. 174- 176. URL : http://www.dridu.dp.ua/konf/konf_dridu/2018_12_21_material_dums.pdf.

8. Пирогова Ю. В. Правові аспекти управління людськими ресурсами у сфері публічної служби України. *Правові аспекти публічного управління:*

теорія та практика: матеріали X наук.-практ. конф., Дніпро, 13 грудня 2018 р. / за заг. Ред. Л. Л. Прокопенка. Дніпро : ДРІДУ НАДУ, 2018. С. 152-154. URL : http://www.dridu.dp.ua/konf/konf_dridu/Conference_pei_13_12_2018.pdf.

9. Пирогова Ю. В. Особливості удосконалення системи управління людськими ресурсами на публічній службі в сучасних умовах розвитку. *Сталий розвиток територій: проблеми та шляхи вирішення*: матеріали X Міжнар. наук.-практ. конф., Дніпро, 25 жовт. 2019 р. / за заг. ред. О. Ю. Бобровської. Дніпро : ДРІДУ НАДУ, 2019. С. 39- 42. URL : http://www.dridu.dp.ua/konf/konf_dridu/2019_10_25_material_erep.pdf.

10. Пирогова Ю. В. Роль соціально-психологічних аспектів в управлінні людськими ресурсами в сфері публічної служби. *Інноваційний розвиток і підвищення рівня спроможності об'єднаних територіальних громад*: матеріали наук.-практ. конф. за міжнар. участю, м. Дніпро, 30 жовт. – 29 листоп. 2019 р. / за заг. ред. І. А. Чикаренко. – Дніпро : ДРІДУ НАДУ, 2019. С. 247- 251. URL : http://www.dridu.dp.ua/konf/konf_dridu/2019_11_29_materialy_mup.pdf.

11. Пирогова Ю. В. Мотивація та стимулювання у сфері публічної служби України як інструмент ефективного управління людськими ресурсами. *Правові аспекти публічного управління: теорія та практика*: матеріали XI наук.-практ. конф., Дніпро, 12 грудня 2019 р. / за заг. ред. Л. Л. Прокопенка. Дніпро : ДРІДУ НАДУ, 2019. С. 59- 61. URL : http://www.dridu.dp.ua/konf/konf_dridu/Conference_pei_12_12_2019.pdf.

12. Пирогова Ю. В. Психолого-акмеологічні чинники ефективного управління людськими ресурсами публічної служби в Україні. *Теорія та практика публічної служби*: матеріали наук.-практ. конф., Дніпро, 21 грудня 2019 р. / за заг. ред. С. М. Серьогіна. – Дніпро : ДРІДУ НАДУ, 2019. С. 82-83. URL : http://www.dridu.dp.ua/konf/konf_dridu/2019_12_21_material_dums.pdf.

13. Пирогова Ю. В. Соціально-психологічні чинники діяльності депутатського корпусу (на прикладі депутатів місцевих рад України). *Державне і муніципальне управління: теорія, методологія, практика*:

матеріали Міжнар. наук.-практ. конф., м. Запоріжжя 6-7 берез. 2020 р. – Запоріжжя: Класич. приват. ун-тет., 2020. С. 79-83.

14. Пирогова Ю. В. Соціально-психологічні аспекти формування системи управління людськими ресурсами у сфері публічної служби (світовий досвід). *Публічне управління XXI століття: портал можливостей*: зб. тез XX Міжнар. наук. конгресу. – Харків : Вид-во ХарPI НАДУ “Магістр”, 2020. С 84-86. URL : https://kbuara.kh.ua/wp-content/themes/kbuara/filesforpages/publications/2020_01.pdf.

15. Пирогова Ю. В. Становлення системи управління людськими ресурсами на публічній службі: європейські тенденції. *Актуальні проблеми європейської та євроатлантичної інтеграції України*: матеріали 17 регіон. наук.-практ. конф., Дніпро, 14 травня 2020 р. / за заг. Ред. Л. Л. Прокопенка. Дніпро : ДРІДУ НАДУ, 2020. С. 284- 286. URL : http://www.dridu.dp.ua/konf/konf_dridu/2020_05_14_pei_material.pdf.

16. Пирогова Ю. В. Кар’єра як соціально-психологічне явище управління людськими ресурсами у сфері публічної служби. *Теорія та практика публічної служби*: матеріали наук.-практ. конф., Дніпро, 25 вересня 2020 р. / за заг. ред. С. М. Серьогіна. – Дніпро : ДРІДУ НАДУ, 2020. С. 66-67. URL : http://www.dridu.dp.ua/konf/konf_dridu/zbirnik_dums_25_09_2020.pdf.

17. Пирогова Ю. В. Соціально-психологічні методи управління людськими ресурсами в сфері публічної служби. *Правові аспекти публічного управління*: теорія та практика: матеріали XII наук.-практ. конф., Дніпро, 17 грудня 2020 р. / за заг. Ред. Л. Л. Прокопенка. Дніпро : ДРІДУ НАДУ, 2020. С. 75- 78. URL : http://www.dridu.dp.ua/konf/konf_dridu/Conference_pei_17_12_2020.pdf.