

DOI: [10.32702/2307-2156-2020.2.99](https://doi.org/10.32702/2307-2156-2020.2.99)

УДК 35.084.3

Л. В. Брич,
аспірант кафедри педагогіки та інноваційної освіти,
Інститут права, психології та інноваційної освіти,
Національний університет «Львівська політехніка»
ORCID ID 0000-0001-8338-9573

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», Україна
ORCID ID 0000-0003-1750-6385

СОЦІАЛЬНО-ПСИХОЛОГІЧНИЙ ПОТЕНЦІАЛ ОСОБИСТОСТІ В СИСТЕМІ ДЕРЖАВНОГО УПРАВЛІННЯ

L. Brych
PhD student of the Department of Pedagogy and Innovative Education
Lviv Polytechnic National University

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", Ukraine

SOCIAL AND PSYCHOLOGICAL POTENTIAL OF THE PERSONALITY IN THE STATE GOVERNANCE SYSTEM

Розкрито особливості сучасного державного службовця, який є цілісною сукупністю властивостей особистості, являє собою органічну єдність індивідуальних якостей людини та особливостей її залучення до суспільних відносин через сферу державної служби. Управління людськими ресурсами у державній службі покликане сприяти забезпеченню відповідності організації вимогам конкурентного середовища, яке постійно розвивається. Досліджено ресурсний потенціал, що є основним і найважливішим джерелом розвитку та успіху будь-якої організації, підприємства. Ресурсний потенціал особистості – це сукупність усвідомлено продукуючих суб'єктів глобального суспільства, що створили, реалізують чи будуть формувати свій потенціал у процесі цивілізаційного розвитку.

З метою систематизації та структурування соціально-психологічного потенціалу особистості державного службовця було введено поняття «особистісний потенціал», який останнім часом набуло особливої актуальності.

Враховуючи унікальні властивості вродженого ресурсного потенціалу особистості, інстинкти, як фіксованої в генетичному коді програми, що визначає особливості адаптації, відносин, характеру і навіть первинну спеціалізацію, беззаперечно стають суспільною цінністю людини як головного професійного ресурсу. Досліджено концепцію інстинктів як складових «первинного розуму» людини, таких як самозбереження, продовження роду,

альтруїзму, лідерства, свободи, збереження гідності, агресивності тощо, покладено в основу фундаментальної типології індивідуальності, яка є передумовою професійної приналежності особистості до державної служби.

The peculiarities of a modern civil servant are revealed, which is an integral set of properties of an individual, is an organic unity of individual human qualities and features of his involvement in public relations through the sphere of civil service. Human resource management in the civil service is designed to help ensure compliance with the requirements of a competitive environment that is constantly evolving. The resource potential, which is the main and most important source of development and success of any organization, enterprise, is studied. The resource potential of an individual is a set of consciously producing subjects of global society that have created, realized or will form their potential in the process of civilizational development.

In order to systematize and structure the socio-psychological potential of the individual civil servant, the concept of "personal potential" was introduced, which has recently become especially relevant.

Given the unique properties of the innate resource potential of the individual, instincts, as fixed in the genetic code of the program, which determines the characteristics of adaptation, relationships, character and even primary specialization, undoubtedly become a social value of man as the main professional resource. The concept of instincts as components of the "primary mind" of man, such as self-preservation, procreation, altruism, leadership, freedom, dignity, aggression, etc., is the basis of a fundamental typology of individuality, which is a prerequisite for professional affiliation.

It has been substantiated that the socio-psychological potential of an individual is an important component of the resource potential of the public administration system. Models of the socio-psychological potential of the personality of a civil servant are systematized. It was found that the components of the socio-psychological potential of civil servants in these models are, firstly, indicators of the level of their personal growth, secondly, indicators of the level of professional growth, and thirdly, fundamental archetypes of individuality.

The fundamental archetypal indicators of the individuality of employees, based on the components of the "primary mind" of a person, constitute a certain typology of human individuality, are combined into seven types, each of which is a prerequisite for success in a particular area of professional activity. Taking into account these indicators of the resource potential of the public administration system, the level of personal and professional growth of civil servants, is a condition for the further effective activity of employees and the effectiveness of public administration in general.

Ключові слова: державне управління; система державного управління; державна служба; людський потенціал.

Key words: public administration; public administration system; civil service; human potential.

Постановка проблеми. Один з аспектів соціально-психологічного потенціалу особистості - це розгляд вродженого ресурсного потенціалу державного службовця, як показник ефективності управлінської діяльності в державній службі. Особистість сучасного державного службовця, який є цілісною сукупністю властивостей особистості, являє собою органічну єдність індивідуальних якостей людини та особливостей її залучення до суспільних відносин через сферу державної служби. Управління людськими ресурсами у державній службі покликане сприяти забезпеченню відповідності організації вимогам конкурентного середовища, яке динамічно розвивається. Ресурсний потенціал особистості є основним і найважливішим джерелом розвитку та успіху будь-якої організації.

Аналіз останніх досліджень Дана проблема найбільш досліджувалась в працях вітчизняних та зарубіжних науковців таких як: Д. Леонт'єв, Є. Осін, Є. Н.Черненко, Р.Шевченко, А. Чечель, та ін. Проте у вітчизняній та зарубіжній науці недостатньо дослідженим залишається питання соціально-психологічного потенціалу особистості державного службовця.

Метою статті є дослідження соціально-психологічного потенціалу особистості який є важливою складовою ресурсного потенціалу системи державного управління.

Виклад основного матеріалу. В практиці управлінської діяльності в оцінюванні особистісного потенціалу державних службовців особливе значення мають такі фактори: зрілість і відповідальність у прийнятті рішень, готовність відповідати за наслідки прийнятих рішень, обґрунтованість і самостійність в

ухваленні рішень; ініціативність, робити більше того, що потрібно, діяти, а не шукати виправдань, активно і енергійно впливати на події; адаптивність, готовність до змін, вміння змінювати способи поведінки при зміні ситуації, висока мотивація до досягнення соціально значущих цілей і поставлених завдань. У деяких системах по оцінці особистісного потенціалу здобувача на посаді управлінця середньої та вищої ланки його діагностика ділиться на такі складові, як лідерський потенціал, потенціал до командної роботи, потенціал мотивації, потенціал до самостійної роботи, потенціал цілеспрямованості, інноваційний потенціал і потенціал виконавця.

При визначенні змісту особистісного потенціалу неминує виникати питання про його структуру. На основі теоретичних і емпіричних досліджень, проведених протягом декількох років, ми виділяємо такі компоненти структури:

а) потенціал самовизначення - це ресурси особистості, що дозволяють успішно ставити цілі на підставі власних виборів, інтересів і переваг, а не задовольнятися прийняттям заданих ззовні цілей: внутрішня мотивація і самодетермінація. Головною функцією самовизначення є розширення спектра можливостей дії, які може розкрити для себе суб'єкт, спектра потенційних смислів, які може нести в собі ситуація, і самовизначення по відношенню до них, розкриття потенціалу свободи.

б) потенціал реалізації - це ресурси особистості, що забезпечують перехід до цілеспрямованої діяльності, доведення поставленої мети до успішного здійснення: конструктивне мислення і оптимізм як особистісна диспозиція, самоефективність, самоконтроль. Головною функцією потенціалу реалізації є звуження спектра можливостей, здійснення вибору і перехід до його реалізації, подолання невизначеності, розкриття потенціалу відповідальності.

в) потенціал збереження - це ресурси, які забезпечують збереження стійкості і цілісності особистості в несприятливих ситуаціях: продуктивні копінг-стратегії. Даний компонент проявляється в ситуації протистояння несприятливим стресогенним і травмуючим подіям. Основна його функція виражається в гнучкості і зміні особистості, її дій при збереженні смислових орієнтацій і базових структур особистості [1].

Поняття здібності особистості, як важливої складової ресурсного потенціалу системи державного управління, розглядається науковцями не як сукупність розрізнених характеристик, а як системне явище, що охоплює набір складових індивідуально-психологічних особливостей особистості, які складають основу психологічного благополуччя та ефективності управлінської діяльності.

Питання ресурсного потенціалу, в залежності від джерел, в яких воно розглядається, має різні аспекти: людський, інтелектуальний, емоційний, управлінський, лідерський, особистісний, потенціал до змін, потенціал адаптації, соціально-психологічного потенціалу особистості тощо. Щодо соціально-психологічного потенціалу особистості як важливої складової ресурсного потенціалу системи державного управління, ми припускаємо, що він допомагає співробітникам будувати свою професійну і кар'єрну траєкторію, бути ефективними і задоволеними, протистояти організаційним стресам і потенційному емоційному вигоранню, досягати особистих цілей і цілей організації, вибудовувати ефективні робочі відносини, втілюючи при цьому свої цінності, керуючись внутрішніми критеріями.

Соціально-психологічний потенціал особистості управлінця є параметром прогнозування його успішності на «вході» в організацію та провісником його кар'єрного просування і ефективного освоєння управлінської діяльності та лідерства.

На думку гуманістичних психологів, людським потенціалом володіє кожна людина, індивідуальні ж відмінності полягають лише в ступені його розкриття, або особистісної зрілості [2].

Потенціал особистості являє собою силу, яка виявляється в певних умовах. У повсякденній свідомості під особистісним потенціалом розуміється те, що допомагає досягти успіху, ефективного виконання діяльності, передбачає розкриття і розвиток. Теоретичне осмислення цієї реальності в наукових роботах поки представлено досить фрагментарно і не достатньо конкретно.

Соціально-психологічний потенціал особистості постає як міждисциплінарна проблема і пов'язана з проблематикою «сталого розвитку». Поняття людського потенціалу конкретизується в різних аспектах його вивчення: соціально-організаційному, економічному, соціально-екологічному та екзистенціальному [3].

Зараз проблема потенційних можливостей людини набула нового звучання у зв'язку з ростом темпу і різноманітності змін у всіх сферах життя. Більш динамічний світ сьогодні спонукає по-новому підходити до вирішення цієї старої проблеми, ставлячи на чільне місце динамічні аспекти особистості - готовність до бажаних змін і стійкість до небажаних, а нові підходи до особистісних характеристик і їх виміру відкривають нові перспективи для вирішення цього завдання. Зокрема, до числа цих підходів відноситься позитивна психологія.

Проблема особистісного потенціалу, поступово приходить на зміну проблеми людського потенціалу, являє собою сучасну постановку порівняно традиційної проблеми психологічних чинників і механізмів динамічної стійкості та ефективності діяльності особистості в світі, що змінюється. Розглядаючи потенціал особистості як її адаптацію до суспільних вимог, різні автори виділяють наступні особистісні якості, складові потенціалу особистості що сприяють його реалізації: культура системного мислення; культура організаційної поведінки; комунікативна культура; вміння працювати в команді; толерантність; прагнення до самоосвіти та самовдосконалення; висока професійна відповідальність; організаторські та лідерські якості; стійкість до постійно змінюваних соціальних, психологічних і економічних чинників; гнучкість і креативність мислення; оптимальний стиль поведінки; вміння представляти свої професійні і особистісні якості; культура здоров'я і здорового способу життя.

Враховуючи унікальні властивості вродженого ресурсного потенціалу особистості беззаперечно стає найвищою суспільною цінністю людини як головного людського ресурсу. Вроджених факторів є безліч (анатомо-

фізіологічна структура та особливості нервової системи, своєрідність нервових процесів, що обумовлює характер і певний тип вищої нервової діяльності; інстинкти, мислення, фізіологічні особливості тощо) і врахувати їх всіх є неможливо. Один з підходів до природного ресурсного потенціалу особистості, це підхід з врахуванням інстинктів в контексті прихильності до певних типів діяльності [4].

Отже, поняття соціально-психологічний потенціал особистості розглядається через його співвідношення з людським потенціалом, проблема якого розроблялася в міждисциплінарному аспекті. Розглядаючи особистість через призму її соціальної діяльності, було визначено п'ять основних видів діяльності і відповідно до них різні види потенціалу особистості: пізнавальний; ціннісний; творчий; комунікативний; естетичний. Узагальнена інтегративна модель соціально-психологічного потенціалу особистості є важливою складовою ресурсного потенціалу системи державного управління, і складається з реалізованих актуальних ресурсів і нереалізованих можливостей, як державних управлінців, так і системи державного управління. Ресурсний потенціал підрозділяється на професійно-кваліфікаційний, інформаційно-пізнавальний, організаційно-комунікативний, духовно-моральний і репродуктивний. Основними інструментами реалізації його виступають особистісні стратегії, зокрема, стратегія життєвого благополуччя, стратегія життєвого успіху і стратегія самореалізації.

Розширене є поняття соціально-психологічного потенціалу особистості, як ядра якості життя, яке охоплює і такі поняття, як ментальність та самоефективність. Спільним у всіх проаналізованих підходах є вивчення соціально-психологічного потенціалу особистості як активного ресурсу особистості, що проявляється у навколишньому середовищі і формується під впливом суб'єктивних і об'єктивних, тобто внутрішніх і зовнішніх, чинників.

Висновок. Отже, обґрунтовано, що соціально-психологічний потенціал особистості виступає важливою складовою ресурсного потенціалу системи державного управління. Систематизовано моделі соціально-психологічного потенціалу особистості державного службовця. Встановлено, що складовими соціально-психологічного потенціалу державних службовців в зазначених моделях є, по-перше показники рівня їх особистісного росту, по-друге, показники рівня професійного росту, по-третє, фундаментальні архетипи індивідуальності. Основними інструментами їх реалізації виступають особистісні стратегії кар'єрного росту, самореалізації та життєвого успіху.

Врахування зазначених показників соціально-психологічного потенціалу системи державного управління, це рівень особистісного та професійного росту державних службовців, фундаментальних архетипів їх індивідуальності, є умовою подальшої ефективної діяльності службовців та дієвості державного управління в цілому.

Список використаних джерел.

1. Черненко Н. М. Ассесмент-центр публічних службовців: специфічні ознаки та вимоги. *Ефективність державного управління*. 2018. 2(55). Ч. 1. С. 185-191.
2. Шевченко Р. М. Мотивація професійної діяльності жінок-державних службовців як чинник їх стресостійкості. *Психологічні науки: проблеми і здобутки*. 2018. Вип. 2. С. 294-313.
3. Чечель А. Розвиток лідерських якостей державних службовців як шлях удосконалення компетентнісно-орієнтованої моделі управління персоналом на державній службі. *Університети і лідерство*. 2016. № 2. Режим URL: http://nbuv.gov.ua/UJRN/univlead_2016_2_10.
4. Брич Л. В. Врахування інстинктивного потенціалу особистості як важливого компоненту кадрового забезпечення в системі державного управління / Л. В. Брич // *Інвестиції: практика та досвід*. - 2017. - № 6. - С. 128-130. - Режим доступу: http://nbuv.gov.ua/UJRN/ipd_2017_6_27

References.

1. Chernenko, N. M. (2018), "Assessment Center for Civil Servants: Specific Features and Requirements", *Efektivnist derzhavnoho upravlinnia*, vol. 2(55). part 1, pp. 185-191.
2. Shevchenko, R. M. (2018), "Motivation of professional activity of women civil servants as a factor of their stress resistance", *Psykhologichni nauky: problemy i zdobutky*, vol. 2, pp. 294-313.
3. Chechel, A. (2016), "Development of leadership qualities of civil servants as a way to improve the competency-oriented model of personnel management in the civil service", *Universytety i liderstvo*, vol. 2, available at: http://nbuv.gov.ua/UJRN/univlead_2016_2_10 (Accessed 10 Feb 2020).
4. Brych, L. V. (2017), "Incorporation of instinctiv potential personality as an important component of staffing in public administration", *Investysii: praktyka ta dosvid*, vol. 6, pp. 128-130, available at: http://nbuv.gov.ua/UJRN/ipd_2017_6_27 (Accessed 10 Feb 2020).

Стаття надійшла до редакції 17.02.2020 р.