

Міністерство освіти і науки України
ІВАНО-ФРАНКІВСЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ ТЕХНІЧНИЙ УНІВЕРСИТЕТ
НАФТИ І ГАЗУ

БРИЧ Леся Володимирівна

УДК 351.83:[35.08:316.61:159.923](043.5)(477)

**МЕХАНІЗМИ ДЕРЖАВНОГО УПРАВЛІННЯ РОЗВИТКОМ СОЦІАЛЬНО-
ПСИХОЛОГІЧНОГО РЕСУРСНОГО ПОТЕНЦІАЛУ АПАРАТУ ОРГАНІВ
ПУБЛІЧНОГО ВРЯДУВАННЯ УКРАЇНИ**

25.00.02 – механізми державного управління

АВТОРЕФЕРАТ

дисертації на здобуття наукового ступеня
кандидата наук з державного управління

Дисертацією є рукопис.

Робота виконана в Національному університеті "Львівська політехніка".

Науковий керівник – доктор наук з державного управління, професор **КРИШТАНОВИЧ Мирослав Франкович**, Національний університет "Львівська політехніка", професор кафедри педагогіки та інноваційної освіти Інституту права, психології та інноваційної освіти.

Офіційні опоненти: доктор наук з державного управління, професор **КРУТІЙ Олена Миколаївна**, Харківський регіональний інститут державного управління Національної академії державного управління при Президентові України, професор кафедри політології та філософії;

кандидат наук з державного управління
ЛОПАТЧЕНКО Інна Миколаївна,
Національний університет цивільного захисту України, старший викладач кафедри публічного адміністрування у сфері цивільного захисту.

Захист відбудеться *23 квітня 2021 року о 12 годині* на засіданні спеціалізованої вченої ради К 20.052.07 Івано-Франківського національного технічного університету нафти і газу за адресою: 76010, м. Івано-Франківськ, вул. Короля Данила, 13, к. 12-21.

З дисертацією можна ознайомитись у бібліотеці Івано-Франківського національного технічного університету нафти і газу за адресою: 76019, м. Івано-Франківськ, вул. Карпатська, 15.

Автореферат розісланий *22 березня 2021 року*.

**Учений секретар
спеціалізованої вченої ради**

А.В. Мазак

ЗАГАЛЬНА ХАРАКТЕРИСТИКА РОБОТИ

Актуальність теми. Трансформаційні процеси, які відбуваються у суспільстві, формують певні нові суспільні запити до системи публічного врядування країни. Поступові зрушення у царині реформування апарату органів державної влади та місцевого самоврядування вимагають від їх керівників та працівників постійного розвитку, у розрізі як професійних, так і особистих якостей. При цьому, в процесі трансформації суспільства відбувається втрата та безповоротна дезінтеграція усіх соціальних систем, їх соціально-психологічної структури, систем управління, що регулюють діяльність людини. Здійснення в Україні структурних реформ в публічному управлінні та територіальній організації влади, зокрема поява об'єднаних територіальних громад з передачею їм значної частини повноважень районних державних адміністрацій з одночасним значним зменшенням їх кількості, вимагає високого рівня професійної компетентності та професійного розвитку посадових осіб державних органів влади та місцевого самоврядування як невід'ємних складових управління людськими ресурсами системи публічного врядування та держави в цілому. Тому врахування соціально-психологічних детермінант кадрового ресурсного потенціалу в сучасних соціальних системах є однією з глобальних і ключових проблем у системі публічного управління.

Сьогодні в Україні суттєво загострилась проблема кадрового забезпечення систем публічного управління, оскільки ще не створені сприятливі умови для ефективного використання і розвитку ресурсного потенціалу працівників. Це свідчить, що концепція ресурсного потенціалу особистості мало усвідомлена як на рівні держави, так і на професійному й особистісному рівнях. В Україні вона поки що не стала теоретичним підґрунтям удосконалення соціальних систем та політики покращення якості трудового життя. Також системно не вивчено механізми ефективності використання ресурсного потенціалу апарату органів публічної влади, що обумовлює необхідність проведення комплексних наукових досліджень в даній сфері. Результатом такого аналізу може бути виявлення нових можливостей публічного управління з урахуванням детермінацій соціально-психологічного ресурсного потенціалу апарату органів публічної влади.

Проблема ресурсного потенціалу апарату органів публічного врядування перебуває в центрі уваги багатьох вітчизняних вчених, зокрема, в рамках державно-управлінського підходу особливості ресурсного потенціалу апарату органів публічного врядування у різних аспектах досліджуються у працях таких українських дослідників, як О. Акімов, Н. Багров, Т. Безверхнюк, П. Беленький, С. Біла, В. Бодров, З. Варналій, В. Воротін, О. Грішнова, Д. Дзвінчук, І. Дробот, Л. Жаліло, Я. Жовнірчик, С. Загороднюк, Л. Зайцева, С. Злупко, О. Крутій, В. Куйбіда, І. Лопатченко, Ю. Маршавін, В. Пабат, О. Павлов, П. Петровський, Х. Плещан, І. Поліщук, О. Рацюк, В. Руденко, С. Саханенко, Л. Столяр, В. Тертичка, С. Тумакова, М. Чумаченко, О. Шаблій, В. Шевчук та ін.

Водночас, попри наявність наукових розробок з проблем управління розвитком соціально-психологічного ресурсного потенціалу державного службовця, питання обґрунтування механізмів розвитку соціально-психологічного ресурсного потенціалу посадових осіб владних органів є недостатньо вивченими, що й обумовило вибір теми, об'єкту та предмету дослідження.

Зв'язок роботи з науковими програмами, планами, темами. Дисертаційне дослідження виконано в межах науково-дослідної роботи Національного університету "Львівська політехніка" "Теоретико-методичні засади професійного розвитку

особистості в умовах євроінтеграційних процесів" (номер державної реєстрації 0116U004108), де автором де автором здійснено теоретичне обґрунтування та на його основі розроблено низку положень і рекомендацій щодо удосконалення механізмів формування й розвитку соціально-психологічного ресурсного потенціалу апарату органів публічної влади в Україні.

Мета та завдання дослідження. *Метою* дисертаційного дослідження є обґрунтування теоретичних засад та розроблення засобів удосконалення механізмів формування й розвитку соціально-психологічного ресурсного потенціалу апарату органів публічної влади в Україні. Для досягнення поставленої мети було визначено такі *завдання*:

- здійснити джерельний аналіз сучасних наукових підходів до розуміння й тлумачення поняття ресурсного потенціалу апарату органів публічної влади;
- провести категоріально-понятійний огляд теоретичних засад щодо вирішення проблеми розвитку соціально-психологічного ресурсного потенціалу апарату органів публічної влади з метою уточнення змісту поняття "механізм розвитку соціально-психологічного ресурсного потенціалу апарату органів публічної влади";
- обґрунтувати сутність та структуру механізмів розвитку соціально-психологічного ресурсного потенціалу апарату органів публічної влади та охарактеризувати показники їх дієвості;
- визначити специфічні особливості формування й функціонування механізмів розвитку ресурсного потенціалу апарату органів публічної влади в сучасному світі;
- узагальнити основні тенденції та проблеми сучасного стану розвитку соціально-психологічного ресурсного потенціалу апарату органів публічного врядування в Українській державі;
- розкрити та охарактеризувати основні детермінанти соціально-психологічного ресурсного потенціалу апарату органів публічної влади у порівнянні з управлінцями сфер бізнесу та освіти;
- визначити стратегічні пріоритети становлення механізмів розвитку соціально-психологічного ресурсного потенціалу апарату органів публічної влади в Україні;
- обґрунтувати концептуальну модель розвитку соціально-психологічного ресурсного потенціалу апарату органів публічної влади в Україні;
- запропонувати шляхи подальшого вдосконалення механізмів розвитку соціально-психологічного ресурсного потенціалу апарату органів публічної влади в Україні.

Об'єкт дослідження – феномен ресурсного потенціалу апарату органів публічної влади держави. *Предмет дослідження* – механізми державного управління розвитком соціально-психологічного ресурсного потенціалу апарату органів публічного врядування в Україні.

Методи дослідження. Методологічна основа проведеного дослідження базується на застосуванні низки взаємопов'язаних загальнонаукових та спеціальних методів (системний, структурно-функціональний, історико-компаративний, моделювання, узагальнення та систематизації, індукції і дедукції, аналізу і синтезу, єдності цілого й частини, проблемного й прогностичного аналізу). Так, на основі узагальнення джерельної бази наукового дискурсу було систематизовано чотири кластери сучасних наукових підходів до розуміння сутності ресурсного потенціалу апарату органів публічної влади, уточнено основні дефініції та поняття, що складають понятійно-категоріальний аналіз предметного простору дослідження (підрозділи 1.1; 1.2). Системний підхід дозволив розглянути інституційні та процесуальні аспекти діяльності органів публічного врядування щодо формування ресурсного потенціалу апарату

органів публічної влади (підрозділ 1.3).

Структурно-функціональний метод дав можливість обґрунтувати сутність та структуру механізмів розвитку соціально-психологічного ресурсного потенціалу апарату органів публічної влади та охарактеризувати показники їх дієвості (підрозділ 2.1). Історико-компаративний підхід став підґрунтям характеристикації процесів становлення й розвитку основних світових моделей розвитку соціально-психологічного ресурсного потенціалу апарату органів публічної влади (підрозділ 2.2). Використання методу моделювання забезпечило розробку концептуальної моделі розвитку соціально-психологічного ресурсного потенціалу апарату органів публічної влади в Україні (підрозділ 3.2). Завдяки проблемному й прогностичному підходам проаналізовано сучасний стан та визначено ключові проблеми формування й розвитку соціально-психологічного ресурсного потенціалу апарату органів публічної влади (підрозділ 3.1). Застосування методів аналізу й синтезу, індукції й дедукції дозволило запропонувати низку напрямків вдосконалення механізмів розвитку соціально-психологічного ресурсного потенціалу апарату органів публічної влади в сучасній Україні (підрозділ 3.3).

Наукова новизна одержаних результатів полягає в обґрунтуванні теоретичних засад функціонування механізмів державного управління щодо формування та розвитку соціально-психологічного ресурсного потенціалу апарату органів публічного врядування. Зокрема,

вперше:

– обґрунтовано концептуальну трирівневу модель розвитку соціально-психологічного ресурсного потенціалу апарату органів публічної влади, що відрізняється синергетичною єдністю інституційного (зовнішньо притаманний, об'єктивний), комунікаційного й інтроперсонального (внутрішньо особистісний, суб'єктивний) рівнів та включає комплекс механізмів організаційно-правового, соціально-психологічного та мотиваційно-операційний характеру щодо розвитку соціально-психологічного ресурсного потенціалу апарату органів публічної влади, й передбачає доопрацювання чинної нормативно-правової бази, інституалізацію розвитку соціально-психологічного ресурсного потенціалу апарату органів публічної влади й оновлення соціально-психологічних, медіа-комунікаційних та мотиваційних технологій формування соціально-психологічного ресурсного потенціалу апарату органів публічної влади як основи ефективної кадрової політики з подальшим реформуванням системи професійного навчання публічних службовців в Україні;

удосконалено:

– джерельну базу наукового дискурсу становлення та розвитку соціально-психологічного ресурсного потенціалу апарату органів публічної влади в Україні, що вирізняється виокремленням чотирьох блок-кластерів наукових підходів: державно-управлінського, філософського, психологічного та соціологічного. Важливим є виділення в розглянутих дослідженнях таких ключових позицій: по-перше, виділення зовнішніх та внутрішніх факторів успішності професійної діяльності, по-друге, врахування взаємозв'язку професійного зростання та концептуальної моделі публічної служби. Механізми розвитку ресурсного потенціалу пов'язані з трьома рівнями професіоналізму особи в системі публічного управління, а саме визначаються внутрішнім мотивуванням та індивідуально-особистісною прихильністю й приналежністю до професії; опануванням професії та постійним професійним навчанням; використанням інноваційно-комунікативних технологій;

– наукове розуміння сутності та структури механізмів розвитку соціально-психологічного ресурсного потенціалу апарату органів публічного врядування охоплює

нормативно-правовий, адміністративно-організаційний, соціально-психологічний, медіа-комунікаційний, мотиваційно-операційний та ціннісно-культурний, що носять комплексний характер та вирізняється виокремленням ключових показників їх дієвості з урахуванням, по-перше, об'єктивних (пов'язаних із діяльністю органів публічного управління) та суб'єктивних (пов'язаних з особливостями формальних та змістовних характеристик комунікації та суб'єктів в системі публічного управління) його чинників, по-друге, варіативності форм публічного управління розвитком соціально-психологічного ресурсного потенціалу апарату органів публічного врядування на інституційному, комунікаційному та інтроперсональному рівнях;

– обґрунтування онтологічних засад, сутності та складових соціально-психологічного потенціалу особистості, що виступає важливою складовою ресурсного потенціалу апарату органів публічної влади, зокрема, систематизовано моделі соціально-психологічного потенціалу особистості публічного службовця та виділено три моделі за показниками рівня їх особистісного, професійного росту та фундаментальних архетипів індивідуальності, як передумови успішності у сфері професійної діяльності;

– наукове висвітлення основних детермінант соціально-психологічного ресурсного потенціалу апарату органів публічної влади шляхом порівняльного експертного дослідження вроджених інстинктивних детермінант особи в системі публічного управління, підприємців та освітян, що дозволило встановити кореляцію як між окремими інстинктами й соціально-психологічними настановами у мотиваційно-потребовій сфері так і між притаманним особі індивідуальним набором інстинктивних якостей/проявів та схильності індивіда до ефективної діяльності в сфері освіти, підприємництва або публічного управління;

дістало подальший розвиток:

– понятійний апарат галузі науки державного управління шляхом уточнення змісту поняття проблеми розвитку соціально-психологічного ресурсного потенціалу апарату органів публічного врядування, що відрізняється від існуючих авторським уточненням змісту поняття "механізм розвитку соціально-психологічного ресурсного потенціалу апарату органів публічного врядування" як комплексу методів та заходів, сукупності послідовних дій організаційно-правового, соціально-психологічного та мотиваційно-операційного характеру, що ґрунтуються на принципах публічного управління й спрямовані на подолання суперечності інтересів держави та громадськості щодо підвищення ефективності публічного управління, специфіка функціонування якого характеризується багатовимірністю інституційних форм публічного управління, комунікаційної та інтроперсональної (внутрішньо особистісної) складової;

– систематизація основних тенденцій сучасного стану розвитку соціально-психологічного ресурсного потенціалу апарату органів публічного врядування в Українській державі що відрізняються трирівневим виокремленням та характеристикацією наступних тенденцій: нормативно-правового та організаційного забезпечення реалізації кадрової політики, що характеризується недостатнім урахуванням вродженого ресурсного потенціалу професійної компетентності публічних службовців; нерозвинутою системою створення професіограм для різних посад в системі публічного управління; відсутністю врахування у процесі добору кадрів в публічному управлінні балансу між вимогами професії (посади) та індивідуально-психологічною відповідністю особи; відсутністю комплексного підходу щодо методів формування та розвитку соціально-психологічного ресурсного потенціалу кадрового апарату органів публічної влади;

– наукове обґрунтування стратегічних пріоритетів розвитку соціально-

психологічного ресурсного потенціалу кадрового апарату органів публічного врядування в Україні, що відрізняється авторським виокремленням та характеристикацією ключових пріоритетів, а саме: розробка державної цільової програми підвищення індексу людського розвитку та зростання інтелектуального потенціалу нації; розробка нової державної політики вдосконалення кадрового потенціалу; формування нового управлінського мислення; оновлення системи підготовки та перепідготовки кадрів в системі публічного управління; формування нульової терпимості до корупції; формування громадянської позиції, патріотизму та політичної культури служіння Батьківщині; організаційна культура органів публічного врядування, подолання професійних стереотипів та професійного вигорання; якісна освіта впродовж життя; он-лайн освіта;

– шляхи вдосконалення механізмів розвитку соціально-психологічного ресурсного потенціалу апарату органів публічного врядування в Україні, що базуються на багатовимірності й варіативності інституційного, комунікаційного й інтроперсонального рівнів та відрізняються авторськими пропозиціями щодо подальшого доопрацювання чинної нормативно-правової бази, інституалізації розвитку соціально-психологічного ресурсного потенціалу апарату органів публічного врядування шляхом застосування асесмент-центрів, професіографії, інноваційних методів психодіагностики, новітніх форм професійного навчання та медіа-комунікаційних технологій в кадровій роботі органів публічного врядування.

Практичне значення одержаних результатів. Основні теоретичні положення, висновки та рекомендації дисертаційного дослідження частково реалізовані, перебувають в процесі реалізації та можуть бути впроваджені у подальшій діяльності органів державної влади і місцевого самоврядування. Пропозиції автора знайшли своє застосування у практичній діяльності Служби у справах дітей Львівської обласної державної адміністрації (довідка про впровадження від 27.05.2020 № 275/7); Бурштинської міської ради Івано-Франківської області (довідка про впровадження від 19.11.2020 № 02-18.1/311); Управління молодіжної політики Львівської міської ради (довідка про впровадження від 20.11.2020 № 4-2605-47411); Баришівської районної державної адміністрації Київської області (довідка про впровадження від 25.11.2020 № 01.01-19/820). Основні положення дисертації можуть бути використаними при викладанні нормативних і спеціальних курсів з проблем державної політики зайнятості населення, взаємодії держави та громадянського суспільства у вищих навчальних закладах. Зокрема, результати дослідження вже використані в науковому та навчальному процесі Івано-Франківського національного медичного університету.

Особистий внесок здобувача. Дисертація є самостійною науковою працею автора, в якій викладені власні погляди на вирішення проблем державного управління у сфері становлення та розвитку соціально-психологічного ресурсного потенціалу апарату органів публічної влади України. Усі висновки і положення, винесені на захист, розроблені дисертантом особисто. З наукових праць, виконаних у співавторстві [1; 6; 7; 8; 9], в роботі використані лише ті ідеї та положення, які є результатом особистого доробку дисертанта.

Апробація результатів дослідження здійснювалась на міжнародних, всеукраїнських та міжрегіональних науково-практичних заходах, а саме: VII Міжнародна науково-практична конференція "Управління в освіті" (Львів, 2015); XII Міжнародна наукова інтернет-конференція "Актуальні проблеми сучасної науки" (Київ, 2015); VII Всеукраїнська науково-практична конференція "Особистість в екстремальних умовах" (Львів, 2015); Науково-практична конференція "Правові, соціально-психологічні та інформаційні процеси державотворення в контексті євроінтеграції";

(Львів, 2016); Міжнародна науково-практична конференція "Теорія і практика сучасної науки" (Київ, 2016); Міжнародна науково-практична конференція "Пожежна та техногенна безпека. Теорія, практика, інновації" (Львів, 2016); Міжнародна науково-практична конференція "Професійний розвиток та управління людськими ресурсами в системі післядипломної освіти в контексті трансформації освіти України" (Київ, 2016); I Міжнародна науково-практична конференція "Наукові дослідження в XXI столітті: теорія і практика" (Тернопіль, 2016); Науково-практична конференція "Проблеми підготовки педагогів для професійної освіти: теорія і практика" (Львів, 2016); Всеукраїнська науково-практична конференція "Антропоцентричний принцип в контексті актуальних проблем філософії науки" (Львів, 2016); VI Міжнародна науково-практична конференція "Інформаційні технології в освіті, науці і виробництві" (Луцьк, 2017).

Публікації. За темою дисертації опубліковано 20 наукових праць, серед яких 8 статей у наукових фахових виданнях України, 1 стаття у закордонному науковому періодичному виданні за напрямом дослідження, 11 матеріалів тез доповідей на науково-практичних комунікативних заходах.

Структура та обсяг роботи. Дисертація складається з вступу, трьох розділів (9 підрозділів), висновків, списку використаних джерел, додатків. Загальний обсяг дисертації – 265 сторінок комп'ютерного тексту, основний зміст викладено на 222 сторінках. Текст доповнюють 13 рисунків. Список використаних джерел охоплює 195 найменувань.

ОСНОВНИЙ ЗМІСТ РОБОТИ

У *вступі* сформульовано наукову проблему дослідження, обґрунтовано вибір теми та її актуальність, зв'язок роботи із науковими програмами, планами та темами, визначено мету й основні завдання дослідження, його об'єкт, предмет, методи, висвітлено наукову новизну й практичне значення отриманих результатів, наведено інформацію про їх апробацію й упровадження, про кількість публікацій за темою дисертації.

У *першому розділі* – "Теоретичні засади дослідження ресурсного потенціалу кадрового апарату органів публічного врядування України" – класифіковано основні підходи до проблематики механізмів розвитку ресурсного потенціалу службовців органів публічної влади, виходячи з критеріїв організаційної структури та правового статусу державних органів, балансу соціалізації та індивідуально-психологічних особливостей публічних службовців. Відповідно до цих критеріїв систематизовано джерельну базу наукового дискурсу становлення та розвитку соціально-психологічного ресурсного потенціалу органів публічного врядування в Україні шляхом виокремлення чотирьох блок-кластерів наукових підходів: державно-управлінського, філософсько-онтологічного, соціально-психологічного, політико-соціологічного. В рамках державно-управлінського підходу розвиток соціально-психологічного ресурсного потенціалу органів публічного врядування розглядається в контексті удосконалення інституту публічної служби та кадрової політики з урахуванням індивідуально-психологічних особливостей публічних службовців як основи ефективності публічного управління. В рамках філософсько-онтологічного підходу – як результат суспільної соціалізації та інтеріорізації культури; соціально-психологічний – акцентує увагу на індивідуальних особливостях в контексті тріади індивідуально-типологічних особливостей (до яких належать і вроджені), навчання та мотивації; політико-соціологічний підхід розглядає

ресурсний потенціал органів публічного врядування як чинник суспільних трансформацій.

Здійснений функціонально-типологічний аналіз ресурсного потенціалу органів публічного врядування показав, що поняття кадрового ресурсного потенціалу не тільки системне, але і багатогранне, багаторівневе, містить такі складові, як зовнішній потенціал (екологічний, економічний, державно-управлінський потенціал), внутрішній потенціал: біологічний потенціал (субстрат і функції), духовний потенціал (інтелектуальний, ціннісний, мотиваційно-потребовий). Усі компоненти кадрового потенціалу нерозривно і всебічно взаємопов'язані між собою. Ресурсний потенціал органів публічного врядування охоплює систему ресурсів (державно-управлінських та кадрових), які використовуються комплексно і передбачає обов'язкову їх взаємодоповнюваність та взаємозамінність. Багатофункціональність ресурсного потенціалу органів публічного врядування створює умови для досягнення заданого кінцевого результату, до його складу входять не тільки актуальні ресурси, а й потенційні. Розвиток ресурсного потенціалу органів публічного врядування потребує відповідного механізму, який передбачає комплекс методів та заходів, сукупність послідовних державно-управлінських дій, що ґрунтуються на принципах публічного управління й спрямовані на розвиток соціально-психологічного потенціалу особи в системі публічного управління як важливої складової кадрового ресурсного потенціалу системи публічного управління.

Обґрунтовано, що соціально-психологічний ресурсний потенціал особи в системі публічного управління є не сукупністю розрізнених характеристик, а є системним явищем, що охоплює набір індивідуально-психологічних складових, які є основою психологічного здоров'я особи та ефективності управлінської діяльності. До основних складових соціально-психологічного ресурсного потенціалу особи в системі публічного управління належать такі, як лояльність що є комплексним утворенням, яке впливає на вміння цілеспрямовано діяти, реалізовувати задумане і протистояти впливу, зберігаючи психологічне здоров'я та життєстійкість, як складова, що забезпечує кореляцію між успішністю та задоволеністю діяльністю, автономією та свободою прийняття рішень. Особистісна автономія, самоефективність суб'єктивна вітальність, толерантність до невизначеності та рефлексивність є складовими особистісного потенціалу професійного зростання. Копінг-стратегії як спосіб подолання стресової ситуації, характеризують когнітивні, емоційні та поведінкові стратегії. Основними інструментами їх реалізації виступають особистісні стратегії кар'єрного росту, самореалізації та професійного успіху (рис. 1).



Рис. 1 – Модель соціально-психологічного потенціалу особи в системі публічного управління

Доведено, що соціально-психологічний ресурсний потенціал особи, як сукупність розрізнених характеристик не є вродженою системою, а результатом формування та розвитку. З іншого боку, ресурсний потенціал особи є гіпотетичним конструктом і не може бути мови про прямий вплив на нього. Основними складовими соціально-психологічного потенціалу публічних службовців є показники рівня їх особистісного та професійного росту (професійно-кваліфікаційні, інформаційно-пізнавальні, організаційно-комунікативні, духовно-моральні, репродуктивні), а також фундаментальні архетипи індивідуальності, в основі яких є складові "первинного розуму" особи (самозбереження, альтруїзм, лідерство, свобода, збереження гідності, агресивність). Фундаментальні архетипи індивідуальності особи об'єднуються у сім типів – егофільний, генофільний, альтруїстичний, дослідницький, доміантний, лібертофільний та дигнітофільний, кожний з яких є передумовою успішності у певній сфері професійної управлінської діяльності.

Врахування зазначених показників ресурсного кадрового потенціалу органів публічного врядування, рівня особистісного та професійного росту публічних службовців, фундаментальних архетипів їх індивідуальності, є умовою подальшої ефективної діяльності службовців та дієвості публічного управління в цілому. Ресурсний потенціал є основним і найважливішим джерелом розвитку та успіху не тільки органів публічного врядування, але й будь-якої організації. Ресурсний кадровий потенціал органів публічного врядування – це сукупність усвідомлено продукуючих суб'єктів глобального суспільства, що створили, реалізують чи будуть формувати свій потенціал у процесі цивілізаційного розвитку.

У другому розділі – "Сучасний стан механізмів державного управління розвитком соціально-психологічного ресурсного потенціалу апарату органів публічного врядування" – розкрито сутність та проблеми становлення механізмів державного управління розвитком соціально-психологічного ресурсного потенціалу апарату органів публічного врядування в сучасній Україні, особливості його функціонування в сучасному світі та досліджено детермінанти соціально-психологічного ресурсного потенціалу особи в системі публічного управління в Україні.

Проведений аналіз механізмів державного управління та стану розвитку соціально-психологічного ресурсного потенціалу кадрового апарату системи публічного врядування надав можливість розглядати механізми розвитку соціально-психологічного ресурсного потенціалу посадових осіб органів публічного врядування в комплексі з урахуванням трьох її системних складових: інституційної, комунікаційної та інтроперсональної. На основі аналізу існуючих методів управління (адміністративні, правові, економічні, політичні, соціально-психологічні, морально-етичні та ін.), що складають основу конкретних механізмів державного управління, в роботі виділені шість узагальнених типів механізмів: нормативно-правовий, адміністративно-організаційний, соціально-психологічний, медіа-комунікаційний, мотиваційно-операційний та ціннісно-культурний, що носять комплексний характер та забезпечують становлення й розвиток соціально-психологічного ресурсного потенціалу органів публічного врядування. Зазначено, що нині відбувається процес формування в Україні недержавної системи підготовки, перепідготовки та підвищення кваліфікації посадових осіб державних органів та органів місцевого самоврядування. Цей процес призвів до появи нових суб'єктів діяльності у цій сфері (див. рис. 2).

Показники дієвості механізмів представлені на трьох рівнях: інституційному, комунікаційному та інтроперсональному. На першому, інституційному рівні були виділені такі показники, як дієвість законодавчої бази у сфері кадрової політики та професійного навчання публічних службовців, відповідність діючого законодавства

України вимогам законодавства ЄС та ергономічність; на другому рівні, комунікаційному – комунікативна компетентність та ступінь використання інформаційних та медіа-комунікативних технологій; на третьому, інтроперсональному – вмотивованість щодо професійного кар’єрного зростання, дотримання етичних норм, рівень особистісного росту та міра відповідності особистісного потенціалу вимогам психології професії.



Рис. 2 – Суб’єкти діяльності у сфері підготовки, перепідготовки та підвищення кваліфікації посадових осіб органів публічного врядування

Дослідження зарубіжного досвіду формування механізмів розвитку ресурсного потенціалу посадових осіб публічного управління у розвинених країнах світу дало можливість прийти до висновку, що незважаючи на різні системи формування освітньо-фахового рівня державно-управлінських кадрів у різних державах (закриті системи в Європі багато в чому відрізняються від американських відкритих систем), існують загальні принципові положення, а саме, по-перше, завжди функціонують як спеціалізовані вищі навчальні заклади для підготовки управлінських кадрів, так і різні навчальні заклади вищої та спеціальної підготовки, які дають змогу організувати підбір, селекцію та розвиток управлінських кадрів; по-друге, існує детальна класифікація посад та робіт, що ґрунтується на урахуванні складності обов’язків та відповідальності, яка безпосередньо ув’язується з рівнем матеріальної винагороди, при чому з урахуванням в системі публічної служби двох типів посад: кар’єрні та загальні; по-третє, основними вимогами до публічних службовців є професійна освіта і спеціальна підготовка, види та діяльність якої відрізняються залежно від рівня посади в публічному управлінні; по-четверте, чітко вивірене балансування між теоретичними знаннями та практичними навичками, які отримує публічний службовець під час навчання; по-п’яте, принцип постійної освітньо-фахової підготовки публічних службовців; по-шосте комунікація, як з територіальними громадами, так з інституціями європейської співдружності; по-сьоме, високоякісний менеджмент людських ресурсів та орієнтація на екологічно чисті інновації.

Аналіз сучасного стану функціонування механізмів розвитку соціально-психологічного ресурсного потенціалу посадових осіб органів публічного врядування в Україні дозволив визначити основні недоліки забезпечення реалізації державної політики в цій сфері, до яких віднесено: недосконалість нормативно-правового забезпечення розвитку соціально-психологічного ресурсного потенціалу кадрового апарату публічного управління, відсутність системного підходу до організаційного

забезпечення реалізації державної політики в цьому напрямку та невикористання методів розвитку соціально-психологічного ресурсного потенціалу особистості в комплексі.

Проблема врахування вроджених факторів особистості в системі публічного управління є однією з глобальних та ключових. У результаті досліджень у дисертації здійснено усереднену порівняльну характеристику "інстинктивної присутності" в структурі мотиваційно-потребової сфери особи в системі публічного управління. Так, для публічних управлінців більш характерним є те, що у репертуарі "інстинктивної присутності" провідне місце займає генофільний інстинкт, для якого характерний своєрідний різновид егоцентризму, а також дигнітофільний та домінантний інстинкти. Для "домінантного типу" характерні: схильність до лідерства та влади; схильність до вирішення складних організаційних завдань; пріоритет перспектив службового зростання над матеріальними стимулами; готовність до жорсткої боротьби за лідерство; пріоритет загального (інтересів справи, колективу) над приватним (інтересами однієї людини).

Запропоновано в ході реалізації державної кадрової політики основним напрямом діяльності структурних підрозділів кадрового забезпечення в системі органів публічного управління визначити врахування при проведенні кадрових конкурсів на вакантні посади характеристик вроджених чинників (зокрема, інстинктів та схильності до різних типів трудової діяльності) та основних детермінант соціально-психологічного ресурсного потенціалу посадовця.

У третьому розділі – "Напрями вдосконалення механізмів державного управління розвитком соціально-психологічного ресурсного потенціалу кадрового апарату органів публічного врядування в Україні" – визначено стратегічні пріоритети становлення механізмів розвитку соціально-психологічного ресурсного потенціалу кадрового апарату органів публічного врядування в Україні та запропоновано шляхи удосконалення механізмів розвитку соціально-психологічного ресурсного потенціалу апарату органів публічного врядування в Україні, зокрема – авторська модель розвитку соціально-психологічного ресурсного потенціалу посадової особи органу публічного врядування як чинника ефективності публічного управління.

Систематизовано стратегічні пріоритети становлення механізмів розвитку соціально-психологічного ресурсного потенціалу апарату органів публічного врядування в Україні, що характеризуються поєднанням об'єктивних (надіндивідуальних) та суб'єктивних (внутрішньо-індивідуальних та інтроперсональних) факторів, які передбачають, з одного боку, зміни у відповідних організаційно-правових формах публічного управління, з другого – підвищення рівня культуральної та професійної компетентності суб'єктів управлінської діяльності. Такі стратегічні пріоритети, як підвищення індексу людського розвитку та зростання інтелектуального потенціалу нації, розробка нової державної політики вдосконалення кадрового потенціалу, формування нового управлінського мислення, оновлення системи підготовки та перепідготовки кадрів державної служби, он-лайн освіта, формування громадянської позиції, патріотизму та політичної культури служіння Батьківщині, подолання професійних стереотипів та професійного вигорання є важливою умовою для повноцінного функціонування та вдосконалення механізмів розвитку соціально-психологічного ресурсного потенціалу апарату органів публічного врядування в Україні.

Обґрунтовано, що розвиток професійної майстерності є процесом творчого засвоєння комплексу ефективних технологій професійної діяльності на високому рівні,

в результаті якого відбувається формування професійно важливих особистісних якостей, які забезпечують творчу продуктивність у професійній діяльності та прагнення до професійного самовдосконалення.

Розроблено концептуальну модель розвитку соціально-психологічного ресурсного потенціалу кадрового апарату системи публічного врядування країни, що охоплює інституційний, комунікаційний та інтроперсональний рівні й полягає у комплексному застосуванні нормативно-правового, адміністративно-організаційного, соціально-психологічного, медіа-комунікаційного, мотиваційно-операційного та ціннісно-культурного механізмів дієвості розвитку ресурсного потенціалу посадовця. Аргументовано, що інституційний рівень забезпечує впорядкованість діяльності державних структур, їх ергономічність, змістовне доопрацювання відповідних законів та інших нормативно-правових актів, створення асесмент-центрів, як незалежних сертифікованих закладів, що здійснюватимуть комплексне зовнішнє оцінювання та сертифікацію публічних службовців з метою забезпечення та реалізації дієвої державної кадрової політики. Щодо комунікаційного та інтроперсонального рівнів, то вони полягають в забезпеченні багатовимірності мотиваційного, комунікаційного та соціально-психологічного інструментарію (розробку та застосування у підборі кадрів професіограм та психограм, інноваційних технологій професійного онлайн-навчання) для досягнення ефекту вмотивованості на кар'єрне зростання, етичну поведінку, професійну компетентність службовців в системі публічного управління (рис. 3).

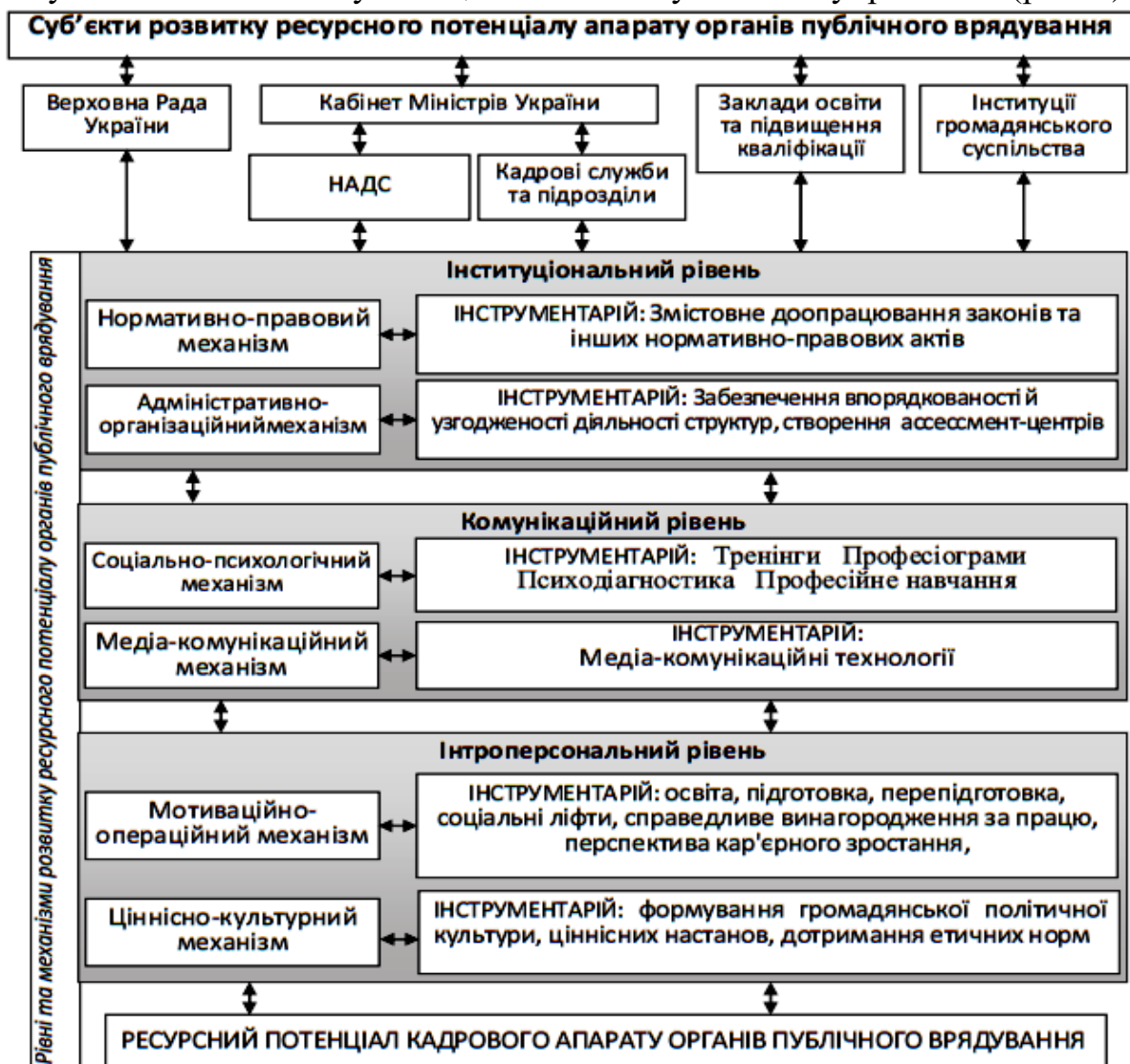


Рис. 3 – Модель механізмів державного управління розвитком соціально-психологічного ресурсного потенціалу апарату органів публічного врядування

Зазначено, що Цілі сталого розвитку України є головною базою формування інтелектуального потенціалу нації та індексу людського розвитку, які безпосередньо будуть мати вплив на механізми розвитку соціально-психологічного ресурсного потенціалу апарату органів публічного врядування в Україні.

Запропоновано комплекс ефективних технологій продуктивності професійної діяльності в залежності від виділених трьох рівнів оптимізації творчого потенціалу: адаптивно-орієнтовного, суб'єктно-продуктивного, інноваційно-творчого. Визначено шляхи вдосконалення механізмів розвитку соціально-психологічного ресурсного потенціалу апарату органів публічного врядування в Україні, що базуються на багатомірності та варіативності інтроперсонального, інституційного й комунікаційного рівнів (рис. 4).

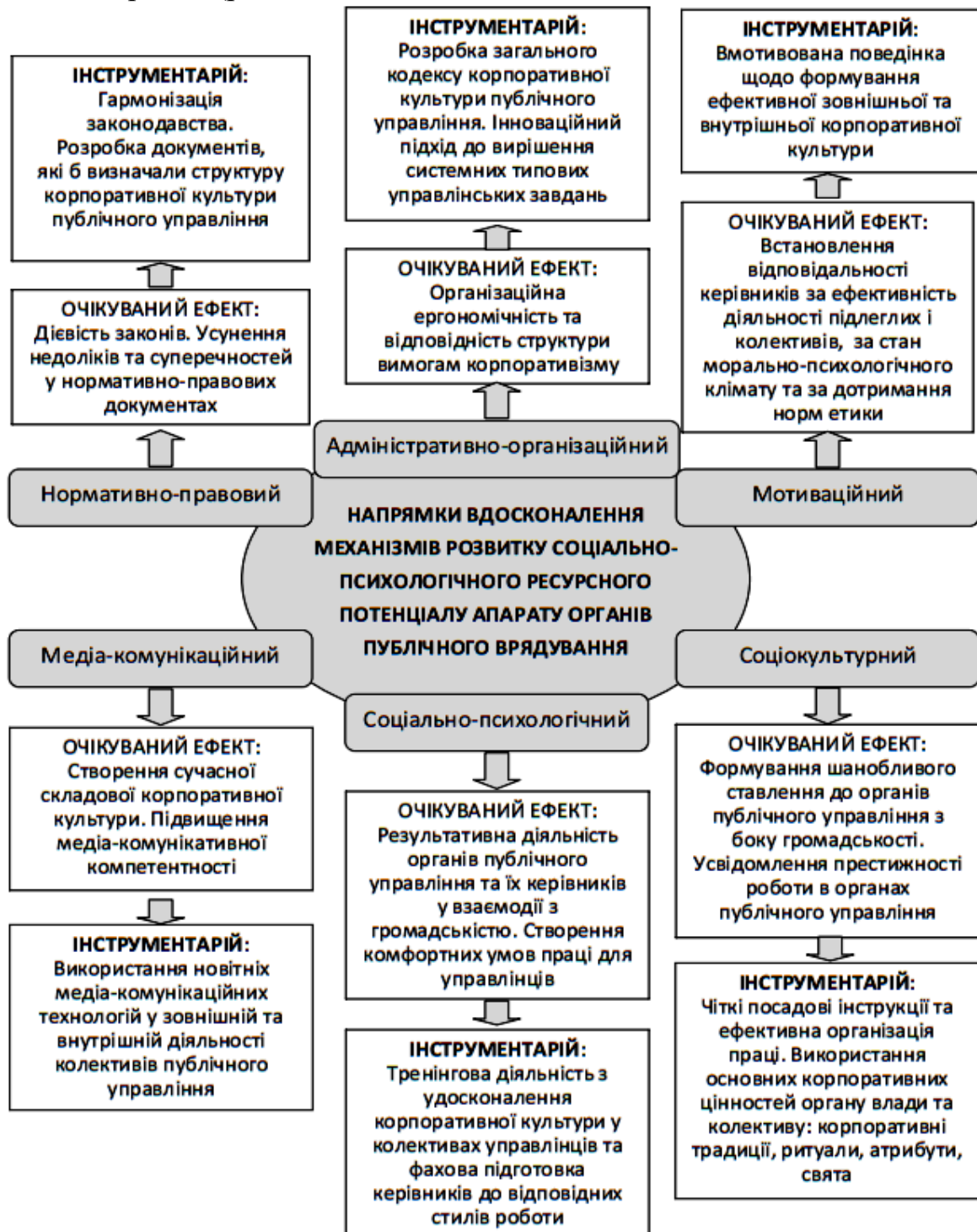


Рис. 4 – Напрямки удосконалення механізмів розвитку соціально-психологічного ресурсного потенціалу апарату органів публічного врядування

ВИСНОВКИ

У дисертації вирішено конкретне наукове завдання, що полягає в обґрунтуванні теоретичних засад та розробленні засобів удосконалення механізмів розвитку соціально-психологічного ресурсного потенціалу апарату органів публічного врядування в Україні. Результати проведеного дослідження дозволяють сформулювати такі положення, висновки та рекомендації:

1. Класифіковано основні підходи до проблематики механізмів розвитку ресурсного потенціалу апарату органів публічного врядування, виходячи з критеріїв організаційної структури та правового статусу органів публічної влади, балансу соціалізації та індивідуально-психологічних особливостей публічних службовців. Відповідно до цих критеріїв систематизовано джерельну базу наукового дискурсу становлення та розвитку соціально-психологічного ресурсного потенціалу апарату органів публічного врядування в Україні шляхом виокремлення чотирьох блоків-кластерів наукових підходів: державно-управлінського, філософсько-онтологічного, соціально-психологічного, політико-соціологічного. В рамках державно-управлінського підходу розвиток соціально-психологічного ресурсного потенціалу апарату органів публічного врядування розглядається в контексті удосконалення інституту публічної служби та кадрової політики з урахуванням індивідуально-психологічних особливостей публічних службовців як основи ефективності публічного управління. В рамках філософсько-онтологічного підходу – як результат суспільної соціалізації та інтеріорізації культури; соціально-психологічний – акцентує увагу на особливостях ресурсного потенціалу особи в контексті тріади індивідуально-типологічних чинників (до яких належать і вроджені), навчання та мотивації; політико-соціологічний підхід розглядає ресурсний потенціал апарату органів публічного врядування як чинник суспільних трансформацій.

2. Здійснено огляд теоретичних засад щодо вирішення проблеми розвитку соціально-психологічного ресурсного потенціалу апарату органів публічного врядування України, що дозволило з'ясувати зміст понять "ресурсний потенціал апарату органів публічного врядування" та "механізм розвитку соціально-психологічного ресурсного потенціалу апарату органів публічного врядування". Здійснений функціонально-типологічний аналіз ресурсного потенціалу показав, що поняття людського ресурсного потенціалу не тільки системне, але і багатогранне, багаторівневе, містить такі складові, як зовнішній потенціал (інтелектуальний потенціал, економічний потенціал), внутрішній потенціал: біологічний потенціал (субстрат і функції), духовний потенціал (здібності і потреби). Ресурсний потенціал ефективності публічного управління визначено як комплексне та багатовимірне явище, що об'єднує ресурсний потенціал публічного управління та ресурсний потенціал особи в системі публічного управління.

3. Обґрунтовано, що соціально-психологічний потенціал особистості публічного службовця виступає важливою складовою ресурсного потенціалу апарату органів публічного врядування. Систематизовано моделі соціально-психологічного потенціалу особистості публічного службовця. Встановлено, що складовими соціально-психологічного потенціалу публічних службовців у зазначених моделях є, по-перше, показники рівня їх особистісного росту, по-друге, показники рівня професійного росту, по-третє, фундаментальні архетипи індивідуальності. До показників рівня особистісного росту належать такі, як лояльність, політична культура, оптимізм, самоефективність, толерантність, рефлексивність, життєстійкість, суб'єктивна вітальність, автономність,

копінг-стратегії та самоконтроль. Рівень професійного росту визначається такими показниками потенціалу, як професійно-кваліфікаційний, інформаційно-пізнавальний, організаційно-комунікативний, духовно-моральний та репродуктивний. Основними інструментами їх реалізації виступають особистісні стратегії кар'єрного росту, самореалізації та життєвого успіху. Фундаментальні архетипічні показники індивідуальності службовців, в основі яких є складові "первинного розуму" людини (самозбереження, альтруїзм, лідерство, свобода, збереження гідності, агресивність), складають певну типологію індивідуальності людини, що об'єднується у сім типів – егофільний, генофільний, альтруїстичний, дослідницький, доміантний, лібертофільний та дигнітофільний, кожний з яких є передумовою успішності у певній сфері професійної управлінської діяльності.

4. Обґрунтовано наукове розуміння сутності та структуру механізмів розвитку соціально-психологічного ресурсного потенціалу апарату органів публічного врядування, що охоплює нормативно-правовий, адміністративно-організаційний; соціально-психологічний, медіа-комунікаційний, мотиваційно-операційний та ціннісно-культурний механізми і вирізняється виокремленням ключових показників їх дієвості з урахуванням, по-перше, об'єктивних (пов'язаних із діяльністю органів публічного управління) та суб'єктивних (пов'язаних з особливостями формальних та змістовних характеристик комунікації, професійного навчання, психодіагностики та кадрового асесменту в системі публічного управління) його чинників, по-друге, варіативності форм публічного управління розвитком соціально-психологічного ресурсного потенціалу апарату органів публічної влади з урахуванням показників дієвості механізмів на трьох рівнях: інституційному, комунікаційному та інтроперсональному. На першому, інституційному, рівні були виділені такі показники, як дієвість законодавчої бази у сфері кадрової політики та професійного навчання публічних службовців, достатність та відповідність діючого законодавства України вимогам законодавства ЄС та визначеним цілям, завданням і функціям щодо розвитку ресурсного потенціалу апарату органів публічної влади; на другому рівні, комунікаційному – комунікативна компетентність та ступінь використання інформаційних та медіа-комунікативних технологій; на третьому, інтроперсональному – вмотивованість щодо професійного кар'єрного зростання та дотримання етичних норм, рівень особистісного росту та міра відповідності особистісного потенціалу вимогам психології професії.

5. Узагальнено й систематизовано основні проблеми та тенденції сучасного стану механізмів розвитку соціально-психологічного ресурсного потенціалу апарату органів публічного врядування в Українській державі та визначено можливості адаптації кращих зарубіжних практик щодо розвитку соціально-психологічного ресурсного потенціалу апарату органів публічної влади. До проблем сучасного стану механізмів розвитку корпоративної культури публічного управління в Україні належать: відсутність цілеспрямованої державної політики стосовно системного впровадження інституційних, комунікаційних та інтроперсональних засад розвитку соціально-психологічного ресурсного потенціалу апарату органів публічної влади, фрагментарність вирішення проблеми її розвитку та правова неврегульованість процедур та форм розвитку соціально-психологічного ресурсного потенціалу апарату органів публічної влади. А саме – нормативно-правового та організаційного забезпечення реалізації державної кадрової політики, що характеризується недостатнім урахуванням вродженого ресурсного потенціалу професійної компетентності публічних службовців; нерозвинутою системою створення професіограм для різних посад в

системі публічного управління; відсутністю необхідності врахування у процесі добору кадрів в публічному управлінні, з одного боку вимог психології професії та посади, з іншого особистісних складових таких, як соціально-психологічні, діяльнісні та внутрішньо-особистісні (індивідуально-психологічні та генетичні) чинники; відсутністю комплексного підходу до підбору і оцінки кадрів.

6. Розкрито й охарактеризовано основні детермінанти соціально-психологічного ресурсного потенціалу апарату органів публічної влади та особи в системі публічного управління порівняно із сферами бізнесу та освіти. Обґрунтовано, що структура особистісного потенціалу різниться у підприємців і "управлінців", зокрема, в "управлінців" вона простіша та більш узгоджена. Більш диференційована і неоднозначна структура особистісного потенціалу підприємців. Загальним, що характеризує як підприємців, так і "управлінців", виявилось ставлення до роботи швидше як до праці, ніж як до кар'єри. Підприємці, які створили свій бізнес, готові до невизначених і несподіваних ситуацій, ризику. У стресовій ситуації вони діяльні й активні та спроможні вчитися на власному досвіді. Вони сприймають своє життя як більш цікаве й осмислене. Робота для них – праця і покликання, але не кар'єра. Тобто робота пов'язана для підприємців з більш глибокими особистісними диспозиціями – їх ставленням до життя, сприйняттям її як осмисленої. "Управлінці" не відрізняються за показниками свідомості життя, життєстійкості і толерантності до невизначеності. Вони рідше переживають почуття потоку в професійній діяльності. Робота для них – це, як правило, праця і значно рідше – кар'єра чи покликання. При цьому вони менш активні, їх вітальність нижче. Таким чином, для кожної професії (навіть тих, які входять до одного типу діяльності) потрібен специфічний набір інстинктивних проявів. Запропоновано в ході реалізації кадрової політики в публічному управлінні основним напрямом діяльності структурних підрозділів кадрового забезпечення в системі органів публічної влади визначити врахування при проведенні кадрових конкурсів на вакантні посади характеристик вроджених чинників (зокрема, інстинктів та схильності до різних типів трудової діяльності) та основних детермінант соціально-психологічного ресурсного потенціалу публічного службовця.

7. Запропоновано та охарактеризовано стратегічні пріоритети становлення механізмів розвитку соціально-психологічного ресурсного потенціалу кадрового апарату органів публічного врядування в Україні, що характеризуються поєднанням, з одного боку, відповідних змін у організаційно-правових формах публічного управління, з другого – підвищенням рівня культуральної та професійної компетентності суб'єктів управлінської діяльності. Такі стратегічні пріоритети, як підвищення індексу людського розвитку та зростання інтелектуального потенціалу нації, розробка нової державної політики вдосконалення кадрового потенціалу, формування нового управлінського мислення, оновлення системи підготовки та перепідготовки кадрів, формування громадянської позиції, патріотизму та політичної культури служіння Батьківщині, подолання професійних стереотипів, професійного вигорання й он-лайн освіта, є важливою умовою повноцінного функціонування механізмів розвитку соціально-психологічного ресурсного потенціалу апарату органів публічної влади, передбачають адекватні зміни не тільки в структурі, а в методології діяльності апарату органів публічної влади України.

8. Розроблено концептуальну модель розвитку соціально-психологічного ресурсного потенціалу апарату органів публічного врядування країни, що охоплює інституційний, комунікаційний та інтроперсональний рівні й передбачає комплексне застосування нормативно-правового, соціально-психологічного, адміністративно-

організаційного, медіа-комунікаційного, ціннісно-культурного та мотиваційно-організаційного механізмів щодо дієвості розвитку ресурсного потенціалу апарату органів публічної влади. Запропонована трирівнева модель функціонування механізмів розвитку соціально-психологічного ресурсного потенціалу апарату органів публічного врядування відображає: об'єктивні надіндивідуальні аспекти функціонування держави на інституційному рівні та суб'єктивні (міжперсональні, внутрішньоособистісні) аспекти взаємодії на інтроперсональному та комунікаційному рівнях. При цьому аргументовано, що інституційний рівень забезпечує впорядкованість діяльності державних структур, їх ергономічність, змістовне доопрацювання відповідних законів та інших нормативно-правових актів, створення асесмент-центрів, як незалежних сертифікованих закладів, що здійснюватимуть комплексне зовнішнє оцінювання та сертифікацію публічних службовців з метою забезпечення та реалізації дієвої державної кадрової політики. Щодо комунікаційного та інтроперсонального рівнів, то вони полягають в забезпеченні багатовимірності мотиваційного, комунікаційного та соціально-психологічного інструментарію (розробку та застосування у підборі кадрів професіограм та психогам, інноваційних технологій професійного онлайн-навчання) для досягнення ефекту вмотивованості на кар'єрне зростання, етичну поведінку, професійну компетентність службовців в системі публічного управління.

9. Визначено шляхи вдосконалення механізмів розвитку соціально-психологічного ресурсного потенціалу апарату органів публічного врядування в Україні, що базуються на багатовимірності та варіативності інтроперсонального, інституційного й комунікаційного рівнів. Вдосконалення механізмів інституціонального рівня розвитку соціально-психологічного ресурсного потенціалу апарату органів публічної влади в Україні (нормативно-правового, адміністративно-організаційного), передбачає створення асесмент-центрів, як незалежних сертифікованих закладів, що здійснюватимуть зовнішнє незалежне оцінювання та братимуть участь у сертифікації публічних службовців категорій "А", "Б" і "В"; змістовне доопрацювання відповідних законів та інших нормативно-правових актів. Вдосконалення механізмів комунікаційного рівня розвитку соціально-психологічного ресурсного потенціалу апарату органів публічного врядування в Україні (соціально-психологічного, медіа-комунікаційного) передбачає роботу з підвищення доступності та ефективності комунікації з органами публічного управління з використання новітніх медіа-комунікаційних технологій, соціальних мереж, піар-технологій та соціальної реклами; підвищення медіа-комунікативної компетентності та культури зовнішніх та внутрішніх корпоративних комунікацій; створення комфортних умов праці для управлінців; ефективне використання наявних підрозділів, функціями яких є налагодження прямих і зворотних зв'язків із громадськістю та ЗМІ, кадрового та інформаційного забезпечення; розробка тренінгових програм та створення центрів розвитку соціального діалогу для фахової підготовки публічних управлінців; застосування тренінгів комунікативної компетентності як інструменту розвитку особистісного потенціалу державних службовців; застосування акмеологічної моделі творчого потенціалу публічного службовця; запровадження інтегральної критеріальної системи оцінки продуктивного розвитку творчого потенціалу публічного службовця; застосування комплексу ефективних технологій продуктивності професійної діяльності тощо.

СПИСОК ОПУБЛІКОВАНИХ ПРАЦЬ ЗА ТЕМОЮ ДИСЕРТАЦІЇ

Праці, в яких опубліковані основні наукові результати дисертації

1. Варунків Л. В., Кизименко Л. Д. Проблемы принятия управленческого решения в системе государственной службы (с учетом врожденных качеств личности). *Інвестиції: практика та досвід*. 2016. № 21. С. 102-106. [Внесок автора полягає в описі дослідження інстинктивного потенціалу (з кореляційними зв'язками) громадянина в системі державного управління, характеристиці проявів інстинктивної поведінки людини в системі публічного врядування при прийнятті управлінських рішень].

2. Брич Л. В. Врахування інстинктивного потенціалу громадянина у системі державного управління. *Молодий вчений*. 2016. № 3. С. 629–634.

3. Брич Л. В. Проблеми прекаріату в системі державного управління (із врахуванням вроджених характеристик громадянина). *Держава та регіони: науково-виробничий журнал. Серія: "Державне управління"*. 2016. № 4. С. 28–32.

4. Брич Л. В. Врахування ресурсного потенціалу особистості в соціальному управлінні сферою освіти. *Збірник наукових праць Донецького державного університету управління. Серія "Державне управління"*. Т. XVIII. 2017. Вип. 300. С. 32–37.

5. Брич Л. В. Врахування інстинктивного потенціалу особистості як важливого компоненту кадрового забезпечення в системі державного управління. *Інвестиції: практика та досвід*. 2017. № 6. С. 128–130.

6. Брич Л. В., Криштанович М. Ф. Соціально-психологічний потенціал особистості в системі державного управління. *Державне управління: удосконалення та розвиток*. 2019. № 2. URL: <http://www.dy.nayka.com.ua/?op=1&z=1840> [Внесок автора полягає у дослідженні соціально-психологічного потенціалу особистості як важливої складової ресурсного потенціалу системи державного управління].

7. Брич Л. В., Криштанович М. Ф. Порівняльний аналіз становлення механізмів розвитку ресурсного потенціалу державного службовця в Європі та Україні. *Державне управління: удосконалення та розвиток*. 2019. № 10. URL: <http://www.dy.nayka.com.ua/?op=1&z=1829> [Внесок автора полягає у порівняльному аналізі механізмів розвитку ресурсного потенціалу державного службовця в Україні].

8. Брич Л. В., Криштанович М. Ф. Стратегічні напрями механізмів розвитку соціально-психологічного ресурсного потенціалу державного службовця. *Державно-управлінські студії*. 2020. № 10. URL: <http://studio.ipk.edu.ua/wp-content/uploads/2021/01/Brych.pdf> [Внесок автора полягає у визначенні стратегічних напрямів механізмів розвитку соціально-психологічного ресурсного потенціалу державного службовця].

9. Brych L., Brych M. Socio-psychological determinants of resource potential of civil servants. *Advances in Educational Technology and Psychology*. 2020. № 4. P. 136–140. [Внесок автора полягає у дослідженні соціально-психологічних детермінант ресурсного потенціалу державних службовців].

Праці, які засвідчують апробацію матеріалів дисертації

10. Варунків Л. В. Детермінації ресурсного потенціалу людини у системі державного управління. *Управління в освіті: збірник матеріалів VII Міжнар. наук.-практ. конф. (м. Львів, 2015 р.)*. Львів, 2015. С. 25–27.

11. Варунків Л. В. Проблеми ресурсного потенціалу людини у системі державного управління. *Актуальні проблеми сучасної науки: матеріали XII Міжнар. наук. інтернет-*

конф. Київ: "ТК Меганом", 2015. С. 68–75.

12. Кизименко Л. Д., Варунків Л. В. Врахування природжених характеристик особистості у екстремальних умовах. *Особистість в екстремальних умовах: збірник статей VII Всеукраїнської науково-практичної конференції* (Львів, 20 травня 2015 р.). Львів: ЛДУ БЖД, 2015. С. 134–139.

13. Варунків Л. В. Врахування природжених характеристик особистості в системі державного управління. *Правові, соціально-психологічні та інформаційні процеси державотворення в контексті євроінтеграції: матеріали наук.-практ. конф.* (м. Львів, 8–9 лютого 2016 р.). Львів, 2016. С. 198–200.

14. Варунків Л. В. Врахування ресурсного потенціалу громадянина у державній службі. *Теорія і практика сучасної науки: матеріали Міжнар. наук.-практ. конф.* (м. Київ, 30-31 травня 2016 р.). Київ: МЦНД, 2016. С. 5–6.

15. Кизименко Л. Д., Варунків Л. В. Природжені риси особи як детермінанти поведінки у екстремальних ситуаціях. *Пожежна та техногенна безпека. Теорія, практика, інновації: збірник статей Міжнародної науково-практичної конференції* (м. Львів, 20-21 жовтня 2016 р.). Львів: ЛДУ БЖД, 2016. С. 544–547.

16. Брич Л. В. Врахування інстинктивного потенціалу особистості в управлінні навчальним закладом. *Професійний розвиток та управління людськими ресурсами в системі післядипломної освіти в контексті трансформації освіти України: матеріали всеукр. наук.-практ. конф.* (м. Київ, 28 жовтня 2016 р.). Київ: УМО НАПН України, 2016. С. 186–188.

17. Варунків Л. В. Ресурсний потенціал як детермінанта управління особистістю в державній службі. *Наукові дослідження в XXI столітті: теорія і практика: збірник матеріалів I міжнародної науково-практичної конференції* (м. Тернопіль, 21 листопада 2016 р.). Тернопіль, 2016. С. 13–14.

18. Варунків Л. В., Гринишин І. Я. Соціальні фактори впливу на формування професійної мобільності викладача професійно-технічного закладу. *Проблеми підготовки педагогів для професійної освіти: теорія і практика: збірник матеріалів науково практичної конференції* (м. Львів, 25 листопада 2016 р.). Львів: ПП "Ощипок М.М.", 2016. С. 75–76.

19. Варунків Л. В. Інстинктивний потенціал особистості (як антропоцентрична модель) в соціальному управлінні сферою освіти. *Антропоцентричний принцип в контексті актуальних проблем філософії науки: матеріали Всеукраїнської науково-практичної конференції* (м. Львів, 15-16 грудня 2016 р.). Львів, 2016. С. 56–59.

20. Брич Л. В. Врахування ресурсного потенціалу особистості в процесі підготовки інженерів-педагогів. *Інформаційні технології в освіті, науці і виробництві: збірник тез доповідей VI Міжнар. наук.-практ. конф.* (м. Луцьк, 25-27 травня 2017 р.). Луцьк: Луцький НТУ, 2017. С. 32–34.

АНОТАЦІЇ

Брич Л. В. Механізми державного управління розвитком соціально-психологічного ресурсного потенціалу апарату органів публічного врядування України. – Кваліфікаційна наукова праця на правах рукопису.

Дисертація на здобуття наукового ступеня кандидата наук з державного управління за спеціальністю 25.00.02 – механізми державного управління. –

У дисертаційній роботі наведено теоретичне узагальнення і нове вирішення науково-теоретичного завдання, що полягає в обґрунтуванні теоретичних засад та розробленні засобів удосконалення механізмів розвитку соціально-психологічного ресурсного потенціалу апарату органів публічної влади в Україні. Визначено, що наукове розуміння сутності та структури названих механізмів комплексно охоплює організаційно-правовий, соціально-психологічний та мотиваційно-операційний.

Механізм розвитку соціально-психологічного ресурсного потенціалу апарату органів публічної влади розглядається як комплекс методів та заходів, сукупності послідовних дій організаційно-правового, комунікаційного, соціально-психологічного та мотиваційно-операційного характеру, що ґрунтуються на принципах публічного управління й ці дії спрямовані на подолання суперечності інтересів держави та громадськості щодо підвищення ефективності публічного управління на всіх рівнях розвитку ресурсного потенціалу апарату органів публічної влади в Україні.

Здійснено систематизацію основних тенденцій сучасного стану розвитку соціально-психологічного ресурсного потенціалу апарату органів публічного врядування в Україні шляхом виокремлення та характеристикації наступних тенденцій: недостатнього урахування вродженого ресурсного потенціалу професійної компетентності публічних службовців; нерозвинутої системи створення професіограм для різних посад в системі публічного управління; відсутності врахування у процесі добору кадрів в публічному управлінні балансу між вимогами професії (посади) та індивідуально-психологічною відповідністю особи; відсутності комплексного підходу щодо методів формування та розвитку соціально-психологічного ресурсного потенціалу кадрового апарату органів публічної влади тощо.

Обґрунтовано концептуальну трирівневу модель розвитку соціально-психологічного ресурсного потенціалу апарату органів публічної влади, що полягає у синергетичній єдності інституційного, комунікаційного та інтроперсонального рівнів і включає комплекс механізмів організаційно-правового, соціально-психологічного та мотиваційно-операційний характеру щодо розвитку соціально-психологічного ресурсного потенціалу апарату органів публічної влади.

Запропоновано низку стратегічних пріоритетів розвитку соціально-психологічного ресурсного потенціалу апарату органів публічної влади в Україні, зокрема наступних: розробка та реалізація державної цільової програми підвищення індексу людського розвитку та зростання інтелектуального потенціалу нації; розробка нової державної політики вдосконалення кадрового потенціалу; формування нового управлінського мислення; якісне оновлення системи підготовки та перепідготовки кадрів в системі публічного управління; створення професіограм для різних посад в системі публічного управління; формування нульової терпимості до корупції; формування громадянської позиції, патріотизму та політичної культури служіння Батьківщині; організаційна культура органів публічного врядування, подолання професійних стереотипів та професійного вигорання; якісна освіта впродовж життя; он-лайн освіта.

Ключові слова: соціально-психологічний ресурсний потенціал людини, публічне врядування, державне управління, кадровий апарат органів публічного управління, механізми державного управління.

Brych L. V. Mechanisms of state management of the development of the socio-psychological resource potential of the apparatus of public administration bodies of Ukraine. – Qualifying scientific work as a manuscript.

Thesis for the degree of Candidate of Science in Public Administration, specialty 25.00.02 – mechanisms of public administration. – Lviv Polytechnic National University. – Ivano-Frankivsk National Technical University of Oil and Gas. – Ivano-Frankivsk, 2021.

The dissertation work provides a theoretical generalization and a new solution to the scientific and theoretical task, which consists in substantiating the theoretical foundations and developing means of improving the mechanisms for the development of the socio-psychological resource potential of the apparatus of public authorities in Ukraine. It has been determined that the scientific understanding of the essence and structure of the mechanisms for the development of the socio-psychological resource potential of the apparatus of public authorities covers the organizational-legal, socio-psychological and motivational-operational, which are of a complex nature.

The mechanism for the development of the socio-psychological resource potential of the apparatus of public authorities is considered as a set of methods and measures, a set of sequential actions of an organizational-legal, communication, socio-psychological and motivational-operational nature (internally personal) based on the principles of public administration and these actions are aimed at overcoming contradictions between the interests of the state and the public to improve the efficiency of public administration and all levels of development of the resource potential of the apparatus of public authorities in Ukraine, the specificity of the functioning of which is characterized by the multidimensionality of forms of public administration, communication and intrapersonal (within personal) components.

The substantiated conceptual three-level model of the development of the socio-psychological resource potential of the apparatus of public authorities consists in the synergetic unity of the institutional (externally inherent, objective), communication and intrapersonal (internally personal, subjective) levels and includes a set of mechanisms of organizational and legal socio-psychological and motivational operational in nature to develop the socio-psychological resource potential of the apparatus of public authorities.

A number of strategic priorities for the development of the socio-psychological resource potential of the apparatus of public authorities in Ukraine are proposed, in particular the following: development and implementation of the state target program for increasing the human development index and the growth of the intellectual potential of the nation; development of a new state policy for improving human resources; the formation of new management thinking; qualitative renewal of the system of training and retraining of personnel in the public administration system; creation of professionograms for various positions in the public administration system; the formation of zero tolerance for corruption; formation of civic position, patriotism and political culture of serving the Motherland; organizational culture of public authorities, the employee's ethical code; overcoming professional stereotypes and professional burnout; quality education throughout life; online education.

Key words: socio-psychological resource potential of a person, public administration, state administration, human resources of public administration bodies, mechanisms of public administration.