

УДК 331.548

**І. В. Шпекторенко**, доктор наук з державного управління, професор кафедри філософії, соціології державного управління Дніпропетровського регіонального інституту державного управління НАДУ при Президентіві України

### ОСОБИСТІСНИЙ АСПЕКТ ПРОФЕСІОНАЛІЗАЦІЇ ДЕРЖАВНОГО СЛУЖБОВЦЯ

*Здійснено визначення суб'єкт-об'єктного підходу як перспективного напрямку дослідження процесу професіоналізації державних службовців, удосконалено визначення змісту (напрямів), стадій та факторів процесу професійної соціалізації, професійного становлення працівників даної професійної групи, а також запропоновано професійно обумовлену структуру особистості, що базується на авторській структурі професійної мобільності персоналу.*

*Ключові слова: державний службовець; професійне становлення; етапи професіоналізації; професійно обумовлена структура особистості; професійна придатність; професійна мобільність; критерії професіоналізму.*

*The article's subject-object approach identified as a promising area of study of the process of professionalization of civil servants, improved approaches to the definition of content (direction), and the stages of the process of professional socialization factors, professional development of employees of this professional group. Offered professionally caused the structure of personality, based on the author's structure of professional mobility.*

*Key words: government employee; professional development; stages of professionalization professionally caused personality structure; professional fitness; professional mobility; the criteria of professionalism.*

**Постановка проблеми.** Утвердження демократичних принципів організації виробництва, гуманістичні теорії про роль праці та управління персоналом, що почали виникати в 70-х рр. ХХ ст. в індустріально розвинених країнах світу, зумовили значне збагачення концепції професіоналізації особистості. Відбувається широке узагальнення емпіричного досвіду процесу управління взагалі, процесу управління персоналом зокрема. Низка питань залишається дискусійною стосовно сфер (внутрішньої структури, побудови) професіоналізму персоналу, змісту професійно обумовленої структури особистості, факторів та стадій процесу професіоналізації.

**Аналіз останніх досліджень і публікацій.** Актуальні наукові розробки з проблеми професіоналізації особистості належать А. К. Марковій, О. І. Турчинову, Е. Ф. Зеєру, Є. О. Климову, С. А. Дружилову, Є. Б. Моргунову, Т. Ю. Базарову. Зазначені вчені створили досить потужний науковий фундамент, що дозволяє досліджувати різні сторони та особливості особистісного аспекту професіоналізації працівників специфічної професійної групи – державних службовців.

**Мета статті** – дослідження теоретичних основ особистісного аспекту професіоналізації державних службовців. Завдання статті: визначення суб'єкт-об'єктного підходу як перспективного напрямку дослідження процесу професіоналізації державних службовців;

© І. В. Шпекторенко, 2014

розробка системного підходу до визначення змісту (напрямів), стадій та факторів процесу професійної соціалізації, професійного становлення працівників даної професійної групи; розробка професійно обумовленої структури особистості, що базується на авторській структурі професійної мобільності персоналу.

**Виклад основного матеріалу.** Основою професійного становлення все частіше вважають взаємодію особистості й професії, особистості та конкретного професійного (мікро)середовища, що базується на суб'єкт-об'єктному підході. Така постановка проблеми особливо актуальна для професійної діяльності в державній службі, коли провідним принципом є імперативність, а професійне середовище надто впливає на зміст і результативність процесів професіоналізації та професійної діяльності державних службовців. У процесі освоєння професії та особливо виконання професійної діяльності відбуваються структурні та якісні зміни в особистих рисах працівника державного органу, в структурі самої професійної діяльності, а поступова професіоналізація особистості з теоретичної позиції має спричинити зміну характеру, змісту самої професії. Тобто ми маємо визнати, що зміна характеру і змісту самої професії державного службовця залежить не тільки від змін нормативно-правових та організаційних (процедурних) умов її проходження, а від безпосередньої діяльності власне державних службовців, від її діяльнісних, процесуальних характеристик, її результативності, продуктивності.

Входження у професію та її засвоєння супроводжується професійною соціалізацією: внутрішнім процесом професійної адаптації, мотивації (і самомотивації), активізації (і самоактивізації), професійного оцінювання (і самооцінки), професійного навчання (і самоосвіти), професійного виховання (і самовиховання), знаходження місця докладання власних якостей та можливостей, власного місця у професійній стратифікації, докладанням власних здібностей і здатностей, особистісних якостей, научованості, знань, умінь, навичок, досвіду з метою формування професійної компетентності, професійної культури, а разом з ними – професіоналізму та професійної мобільності. У процесі входження в професію у державного службовця поступово збагачується професійний досвід у тісному зв'язку з формуванням та розвитком комплексу ціннісно-орієнтаційних якостей (мотиваційної сфери професіоналізму, у розумінні її компонентів за А. К. Марковою) та компетентнісних якостей, що реалізуються працівником у професійній діяльності (операційна сфера професіоналізму, в розумінні її компонентів А. К. Марковою). Нагадаємо, що А. К. Маркова до мотиваційної сфери зараховує спрямованість на працю, трудові та професійні інтереси, професійні наміри, готовність до праці й до вибору професії; до операційної – знання про працю і професію, знання про якість особистості, необхідні для професії, та про наявність цих якостей у себе; трудові вміння, вміння апробувати свої сили на етапах вибору професії, а також подолання помилок у трудовій діяльності (таких, наприклад, як втрата мети в трудовій діяльності, відволікання на інші види діяльності, панування репродуктивної діяльності, відсутність переносу, зловживання прийомом спроб і помилок замість усвідомленого вибору стратегії поведінки і т. ін.) [1]. Стан мотиваційної сфери професійної діяльності людини, резюмує в іншому виданні А. К. Маркова, свідчить про те, які мотиви спонукають людину, який сенс має в її житті професійна діяльність, яких цілей вона особисто прагне досягти, наскільки вона задоволена працею тощо. Стан операційної сфери професійної діяльності людини вказує, як, якими прийомами вона досягає поставлених цілей, які технології використовує, які засоби – знання, розумові операції, спроможності – застосовує [2, 5–6].

У процесі багаторічного виконання однієї й тієї ж професійної діяльності у працівника державного органу розвиваються різноманітні професійно важливі якості. Поряд з ними з'являються фактори зовнішнього та професійного (мікро)середовищ, риси, що деформують особистість. Професіоналізація особистості може породжувати утворення якостей,

що деструктивно впливають на продуктивність професійної діяльності. Як подолати неминучі професійні деформації, як підтримати професійну придатність, а інколи й відновити професійну працездатність працівника? Очевидно, державний службовець періодично потребуватиме не тільки корекції професійно-психологічного профілю, на чому наполягають науковці [3], але й, на нашу думку, на корекції впливу на нього умов професійного середовища, керівників.

Професійне становлення в загальному процесі професійної соціалізації працівника – це розвиток особистості у процесі професійної орієнтації (вибору професії), адаптації до неї, мотивування, активізації, професійного оцінювання, професійної освіти та підготовки, професійного виховання, а також результативного виконання професійної (посадової) діяльності. Ці процеси повинні детермінуватися факторами професійного середовища (функціями професійного середовища, що обумовлюють вирішальний вплив на формування професіоналізму та професійної мобільності персоналу).

Як доречно зауважує Є. Б. Моргунов, усе більша кількість проблем не може розв'язуватися тільки одним компонентом організації – її керівництвом [4]. Професійне становлення – суб'єкт-об'єктний процес взаємодії особистості та конкретного професійного (мікро) середовища, стосовно суб'єкта діяльності – це діалектичний процес, коли в окремі періоди спостерігаються занепади, деформації та піднесення (вершинні досягнення), конфлікти і кризи залежно від взаємодії факторів індивідуального, особистісного та професійного розвитку, зокрема факторів професійного (мікро)середовища.

У цьому індивідуальному цілісному процесі можна виділити стадії, що характеризуються соціальною ситуацією та провідною діяльністю. Наприклад, Е. Ф. Зеєр зараховує до них стадії оптації, професійної підготовки, професійної адаптації, первинної та вторинної професіоналізації, професійної майстерності [3]. “Всередині професіоналізму” А. С. Марков виділяє інші етапи: етап адаптації до професії; етап самоактуалізації в професії; етап вільного володіння професією [5]. Коментуючи наведені підходи Е. Ф. Зеєра та А. С. Маркова, зазначимо: в даному випадку об'єктивними факторами, що впливають на процеси первинної та вторинної професіоналізації (професійного становлення, розвитку), є професійна підготовка та професійна адаптація (як перманентні процеси об'єкт-суб'єктної взаємодії професійного середовища та особистості працівника), властиві всьому процесові професіоналізації. Оптація, первинна та вторинна професіоналізація є стадіями процесу професіоналізації працівника. Професійна ж майстерність як вільне володіння професією, в основі якої також лежить самоактуалізація, – важлива суб'єктивна професійна риса працівника, що характеризує результативність процесу індивідуальної професіоналізації державного службовця на зазначених вище етапах його професійного становлення та розвитку. У процесі професійного становлення особистості, як зазначалося вище, важливе професійне (мікро)середовище, керівники, діяльність яких має спрямовуватися на усунення проблем, пов'язаних з професійним самовизначенням державного службовця, напрямів самореалізації особистості у професійній праці, з основними процесами – професійною орієнтацією, мотивацією, адаптацією, активізацією, оцінюванням, навчанням та вихованням (з процесом професіоналізації в цілому), а також із засобами, прийомами, техніками, технологіями управління персоналом (роботи з кадрами): прогнозуванням кар'єри, плануванням заохочень, заходами з подолання неминучих труднощів, криз, професійних деформацій та конфліктів.

Темп і траєкторія професійного становлення – індивідуальні та варіативні, вони визначаються чотирма групами факторів: віковими, індивідуально-психологічними, професійно-технологічними та соціально-економічними [3]. Професійне зростання передбачає постійне збагачення комплексу ціннісно-орієнтаційних (мотиваційних) якостей, у першу чергу, професійної спрямованості особистості, професійних інтересів, професійних намірів,

а також компетентнісних якостей (здібностей та здатностей, професійно важливих рис, професійної компетентності, професійної культури, професійної научуваності та професійного досвіду); формування професійної задоволеності й підвищення ефективності трудового функціонування і результатів праці, поступове формування професійної мобільності в її вузькому значенні як спроможності швидко оволодівати посадовими та суміжними компетенціями, опанувати нові професійні ролі.

У процесі освоєння професії особистість як суб'єктивний фактор процесу професіоналізації все більше поринає у професійне середовище (мікросередовище) та професійну діяльність. Державний службовець виконує свою роботу відносно стійкими та оптимальними способами. Стабілізація професійної діяльності зумовлює формування нової системи відносин особи з оточенням та самою собою. Ці зміни ведуть до утворення нової соціальної ситуації, а сама професійна діяльність характеризується індивідуальними технологіями, засобами, прийомами виконання, стилем діяльності та іншими показниками. Різні дослідники виділяють, зокрема, мотиваційну, ціннісно-орієнтаційну та функціональну, операційну, діяльнісну, технологічну, регулятивну сфери професіоналізму.

Сприятливе професійне (мікро)середовище, індивідуалізація технологій виконання та стилю управлінської (посадової) діяльності, вироблення власної професійної позиції, висока якість і результативність праці зумовлюють перехід особистості на другий рівень професіоналізації, на котрому відбувається становлення професіонала. На цій стадії професійна активність поступово стабілізується, рівень її прояву індивідуалізується та залежить від психологічних особливостей особистості. В цілому ж кожному працівникові притаманний свій стійкий та оптимальний рівень професійної активності.

Первинна професіоналізація означає подальше формування комплексів ціннісно-орієнтаційних і компетентнісних якостей, індивідуального стилю діяльності на основі кваліфікованої праці, поринання у професійне середовище та діяльність. Виробляється найбільш стабільний індивідуальний стиль виконання професійної (посадової) управлінської діяльності. Стабілізацією діяльності в певних нормах, що вимагаються та схвалюються керівництвом, як правило, закінчується первинне становлення спеціаліста.

Вторинна професіоналізація забезпечує більш високий рівень сформованості названих комплексів якостей, рольової поведінки, ідентифікації з професійною спільнотою, професійної мобільності, корпоративності, гнучкого стилю діяльності, яка набуває висококваліфікованого результативного змісту. На стадії вторинної професіоналізації відбувається утворення гнучких інтегративних утворень – сплаву професійних умінь та якостей, необхідних для широкого кола компетенцій і суміжних посад. Висококваліфікована, якісна діяльність характерна для професіонала, професійно мобільного працівника.

Основним результатом вторинної професіоналізації є формування професійної майстерності (надпрофесіоналізму), що характеризується творчою професійною діяльністю, переходом працівника від уміння виконувати управлінські завдання до вміння розв'язувати управлінські проблеми, рухливими інтегративними психологічними новоутвореннями, самопроектуванням своєї діяльності та кар'єри, самоконтролем, самоосвітою, самостійним визначенням подальших траєкторій навчальної діяльності, вершини (акме) професійного розвитку та саморозвитку.

На стадії майстерності розвиток професійної діяльності приводить до нового якісного рівня – творчого. Особливості цього рівня: досить високий рівень мобільності діяльності (здатності до швидкого набуття необхідних посадових та суміжних компетенцій), сформованість комплексів ціннісно-орієнтаційних та компетентнісних якостей, пошук нового інструментарію діяльності, прийомів та засобів, технік і технологій професійної діяльності, їх засвоєння та вдосконалення, самопроекткування діяльності, а також розвиток її “дослідного компонента” [3].

Професійні та особистісні якості державного службовця вже дозволяють на майже підсвідомому рівні, як зазначалося вище, успішно виконувати не лише професійні (посадові) управлінські завдання, але й розв'язувати професійні (посадові) управлінські проблеми.

З позиції Е. Ф. Зеєра, професійно обумовлена структура особистості складається з таких компонентів (елементів): соціально-професійна спрямованість (нахили, інтереси, відносини, очікування, установки, мотиви); професійна компетентність (професійні знання, уміння й навички, кваліфікація); професійно важливі якості (уважність, спостережливість, креативність, рішучість, контактність, самоконтроль, самостійність та ін.); професійно значущі психофізіологічні якості. Професіоналізм як система, що охоплена зворотним зв'язком, включає, на думку С. А. Дружилова, три основні блоки: 1) блок психологічних особливостей людини (як індивіда, особистості та суб'єкта діяльності), що можуть розвиватися та змінюватися упродовж професійного шляху; 2) блок особливостей професійної підготовки та професійної діяльності, що впливають на розвиток спроможностей, професійно важливих рис та на формування знань, умінь, навичок тощо; 3) блок професійної взаємодії спеціалістів, що свідчить про наявність (або відсутність) контактів з професіоналами, конструктивних традицій професійної групи, авторитетних наставників [6]. Інші дослідники називають 4 сфери професійної діяльності керівників: характер мотивації професійної діяльності, рефлексія професійної діяльності; креативний потенціал; комунікативна компетентність (Т. В. Черникова, В. В. Малишева). З позиції професійної мобільності ця структура постає перед нами більш комплексною, вміщує взаємопов'язані компоненти (елементи).

1. Системотвірний фактор особистості – *професійна спрямованість індивіда в системі інших ціннісно-орієнтаційних якостей*: професійних інтересів; професійних намірів; професійних очікувань; професійної працездатності; професійної придатності; професійної задоволеності. Спрямованість характеризується системою домінуючих потреб та мотивів у комплексі інших ціннісно-орієнтаційних якостей. У структурі загальної соціальної спрямованості слід виділяти спрямованості на різні види людської діяльності: професійні, навчальні (академічні), культурні, а також їх комбінації, які набувають соціально-професійного, соціокультурного, навчально-професійного та іншого змісту. Окремі автори до складу спрямованості включають також відносини, ціннісні орієнтації та установки, різного плану внутрішні мотивації. Теоретичний аналіз дозволив виділити компоненти, що впливають на сформованість професійної спрямованості: мотиви (покликання, наміри, інтереси, нахили, ідеали), ціннісні орієнтації (сенс праці, заробітну плату, добробут, кваліфікацію, кар'єру, соціальний стан тощо), професійну позицію (ставлення до професії, установки, очікування та готовність до професійного розвитку), соціально-професійний статус. Професійна спрямованість є важливим компонентом професійної придатності та працездатності працівника державного органу.

2. Друга основна підструктура суб'єкта діяльності – *компетентнісні якості*, конкретний зміст яких в умовах професійної діяльності обумовлюється насамперед посадовими обов'язками, а також професійними функціями та завданнями. Це здатності і здібності; професійно важливі якості; професійна культура (культурна мобільність); професійна навчуваність (академічна мобільність); професійна компетентність; професійний досвід. Ціннісно-орієнтаційні та компетентнісні риси є суб'єктивними факторами професійної мобільності, вони розвивають внутрішні потреби індивіда у професійній мобільності, а їх формування відбувається в тісній взаємодії між собою. Професійна компетентність виявляється в діяльності, впливає на формування інших професійно важливих якостей, професійної культури, на зміст і якість сформованості професійного досвіду.

3. Окремо можна виділити складові діяльності людини: *особистісні якості*, серед яких важливу роль відіграють інтелект та пам'ять, що впливають на формування поперед-

ньо визначених двох підструктур суб'єкта діяльності (державного службовця). На їх основі будуються як ціннісно-орієнтаційні, так і компетентнісні риси, зокрема професійна наукованість – якість, що характеризує відкритість людини до подальшого професійного розвитку, її готовність до оволодіння новими засобами праці, спроможність до оволодіння професійною культурою, професійно важливими якостями, новим, у тому числі навчальним, матеріалом (новими професійними знаннями й уміннями, діями, новими формами діяльності), активне формування професійного досвіду. Розвиток та інтеграція особистісних якостей у процесі професійного становлення зумовлюють формування системи професійно важливих рис працівника, професійної задоволеності. Це складний і динамічний процес утворення функціональних та операційних дій на основі психологічних властивостей індивіда. Як доводять окремі дослідження, високий ступінь задоволеності працею характерний в основному для спеціалістів з високим професійним статусом, старших менеджерів, які вважають, що їхнє робоче місце надає певні переваги. Чітке позитивне ставлення менш типове в колах спеціалістів нижчого статусу з менш престижною роботою. Суттєве невдоволення працею виявляється найчастіше серед напівкваліфікованих та некваліфікованих робітників фізичної праці [4], що доводить взаємодію комплексів ціннісно-орієнтаційних та компетентнісних якостей у процесі професійної соціалізації (професійного розвитку або становлення) державних службовців.

4. У комплексі визначених нами двох основних підструктур можна умовно виділити *професійно значущі психофізіологічні властивості*, вроджені здатності та набуті здібності. Розвиток цих властивостей відбувається вже під час засвоєння професійної (посадової) діяльності. У процесі професіоналізації одні психофізіологічні властивості визначають розвиток професійно важливих якостей, інші, професіоналізуючись, набувають самостійного значення. До цієї підструктури належать ригідність, мотивація на успіх, рівень тривожності, практичність мислення, сила-слабкість “Я”, спрямованість на справу, зорово-рухова координація, рівень суб'єктивного контролю, нейротизм, екстраверсія, реактивність та ін.

На початкових стадіях професійного становлення вирішальне значення мають суперечності між особою та зовнішніми умовами діяльності (професійним середовищем). На стадіях професіоналізації та особливо професійної майстерності провідного значення набувають суперечності внутрішньосуб'єктного характеру, обумовлені внутрішньоособистісними конфліктами, незадоволенням рівнем власного професійного зростання, потребою в подальшому саморозвитку та самореалізації. Вирішення цих суперечностей спонукає до пошуку та знаходження нових способів виконання роботи, зміни спеціальності, посади (професійна мобільність у вузькому її значенні), а інколи й професії (професійна мобільність у її широкому значенні).

Критеріями професіоналізації в науковій літературі традиційно розглядаються якісні й кількісні, процесуальні (функціональні, діяльнісні, операційні) та результативні характеристики активності особистості, які дозволяють оцінити ступінь її відповідності професії, а відтак – професійну придатність у широкому тлумаченні. Зазначимо, що професійну придатність працівника можна оцінювати як у вузькому значенні – комплекс ціннісно-орієнтаційних якостей, так і в широкому значенні, коли ціннісно-орієнтаційні риси оцінюються разом з комплексом його компетентнісних якостей, що виявляються у професійній діяльності, як і здібності, уміння, навички, певні професійно важливі якості, домінантні зразки професійної культури, професійної поведінки тощо.

**Висновки з даного дослідження і перспективи подальших розвідок у даному напрямку.** Таким чином, зміна характеру та змісту самої професії державного службовця залежить не лише від змін нормативно-правових умов її проходження, а й від безпосередньої

професійної діяльності власне державних службовців, від її процесуальних характеристик, результативності, продуктивності, успішності. Означена думка дозволить конкретніше оцінювати ефективність напрямів і змісту реформування державної служби в нашій країні. Для процесу індивідуальної професіоналізації необхідні такі передумови, як виявлення спрямованостей, поклику, нахилів, інтересів, визначення мотиваційних можливостей та альтернатив у колективі та для конкретної особи в комплексі ціннісно-орієнтаційних якостей працівника; урахування його компетентнісних рис, що вкажуть на обґрунтованість професійних орієнтацій та мотивацій працівника (суб'єктивні фактори); сприятливе професійне (мікро)середовище (об'єктивний фактор); керівники, які вміють управляти підлеглими (щодо особистості працівника керівники виступають скоріше об'єктивним фактором процесу професіоналізації). У державній службі України необхідно повніше використовувати особисті цілі учасників трудового процесу та цілі державного органу, можливості державного органу, керівників процесуально та функціонально підтримувати й розвивати професіоналізм персоналу. Нині майже ніякої уваги не приділяється формуванню в державних органах, державній службі сприятливого для професійного розвитку та саморозвитку професійного (мікро, макро) середовища, що дозволило б розглядати процес професіоналізації з позиції гармонізації, тіснішої взаємодії в аспекті "людина – професійне середовище". Призначення на керівні посади відбувається без професійного оцінювання кандидатів на предмет їхньої компетентності в управлінні персоналом.т

Подальші дослідження професійної діяльності в державній службі мають сприяти формуванню системного уявлення про професійне становлення працівників, формування професійних намірів, причини вибору або зміни професії, етапи трудової кар'єри, динаміку взаємодії державного службовця з професійним середовищем у процесах професійної соціалізації, професійного розвитку й професіоналізації, формування професіоналізму та професійної мобільності або професійних дезорієнтації, демотивації, дезадаптації, дезактивізації тощо, а то й системних проявів професійної деформації.

### Список використаних джерел:

1. Маркова А. К. Становление и развитие профессионала в ходе обучения. Проф-ориентация. Профессиональное образование, профессиональное обучение [Электронный ресурс] / Маркова А. К. – Режим доступа : <http://www.psychological.ucoz.ua/publ/56-1-0-123>
2. Маркова А. К. Психология профессионализма / Маркова А. К. – М. : Знание, 1996. – 306 с.
3. Зеер Э. Ф. Психология профессий : учебн. пособие / Зеер Э. Ф. – 2-е изд., перераб., доп. – М. : Академический проект ; Екатеринбург : Деловая книга, 2003. – 336 с.
4. Модели и методы управления персоналом : рос.-брит. учебн. пособие / под ред. Е. Б. Моргунова. – М. : Интел-Синтез, 2001. – 464 с.
5. Марков А. С. К вопросу о путях формирования профессионализма [Электронный ресурс] / А. С. Марков // Образование: исследовано в мире : междунар. науч. пед. интернет-журнал. – 2001. – 25 июня. – Режим доступа : <http://www.oim.ru>
6. Дружилов С. А. Психологический синдром профессионализма / С. А. Дружилов // Ананьевские чтения: Б. Г. Ананьев и компл. иссл. в психологии (матер. науч.-практ. конф. "Ананьевские чтения 2003") / под общ. ред. Л. А. Цветковой, Л. А. Головей. – СПб. : Изд-во СПбГУ, 2003. – С. 131–133.