

МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ
Західноукраїнський національний університет
Соціально-гуманітарний факультет
Кафедра психології та соціальної роботи

КОВАЛЬЧУК Олег Васильович

**Соціально–професійна ідентичність державних
 службовців у контексті суспільних
 трансформацій: психологічні механізми
 формування та динаміка розвитку в сучасній
 Україні /Socio-professional identity of civil
 servants in the context of social transformations:**

спеціальність: 231 - Соціальна робота
 освітньо-наукова програма - Соціальна робота та соціальна політика

Кваліфікаційна робота

Виконав студент групи СРСПм-
 О. В. Ковальчук

Науковий керівник:
 к.соц.н., В. С. Біскуп

Кваліфікаційну роботу допущено
 до захисту:

" ____ " _____ 20__ р.

Завідувач кафедри

А. Н. Гірняк

ТЕРНОПІЛЬ - 2026

ЗМІСТ

ВСТУП

РОЗДІЛ 1. ПРОФЕСІЙНА ДІЯЛЬНІСТЬ ТА ДЕРЖАВНА СЛУЖБА ЯК ПРЕДМЕТ СОЦІАЛЬНО-ПСИХОЛОГІЧНОГО АНАЛІЗУ

1.1. Генеза та наукові підходи до розуміння феномену професії і професійних спільноту трансформаційному суспільств

1.2. Теоретико-прикладні засади аналізу державної служби як соціального інституту та професійної спільноти

Висновок до розділу 1.

РОЗДІЛ 2. ПРОФЕСІЙНА СУБ'ЄКТНІСТЬ ДЕРЖАВНИХ СЛУЖБОВЦІВ: СОЦІАЛЬНО-ПСИХОЛОГІЧНИЙ ВИМІР І ТЕОРЕТИЧНІ ІНТЕРПРЕТАЦІЇ

2.1. Концептуалізація ідентичності особистості у сучасному науковому дискурсі

2.2. Особистісно-професійні та соціальні характеристики сучасного державного службовця України

Висновок до розділу 2.

РОЗДІЛ 3. СОЦІАЛЬНО-ПРОФЕСІЙНІ ТА ОСВІТНІ ДЕТЕРМІНАНТИ РОЗВИТКУ ІДЕНТИЧНОСТІ ДЕРЖАВНИХ СЛУЖБОВЦІВ

3.1. Неперервна освіта та її вплив на професійне становлення держслужбовців

3.2. Професійна ідентичність державних службовців: типологічний аналіз на прикладі Тернопільської області

Висновок до розділу 3.

ВИСНОВОК

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ЛІТЕРАТУРНИХ ДЖЕРЕЛ

ВСТУП

Актуальність теми дослідження. У сучасному суспільстві державні службовці є однією з ключових соціально-професійних груп, від діяльності якої значною мірою залежить стабільність функціонування державних інституцій, якість реалізації соціальної політики та здатність держави своєчасно реагувати на потреби громадян. Їхня професійна діяльність не обмежується лише виконанням адміністративно-управлінських функцій. Вона має виразний соціальний зміст, адже значна частина управлінських рішень прямо або опосередковано впливає на життя людей, рівень соціального захисту, доступність соціальних послуг, підтримку вразливих груп населення та забезпечення принципів соціальної справедливості.

У цьому контексті державних службовців доцільно розглядати не тільки як виконавців державної політики, а й як важливих посередників між державою, суспільством і окремими соціальними групами. Саме через їхню щоденну професійну діяльність громадяни часто сприймають ефективність, справедливість і людяність держави. Тому особливого значення набуває не лише формальна компетентність державного службовця, а й його здатність усвідомлювати соціальні наслідки власних рішень, діяти відповідально, етично та орієнтуватися на суспільне благо.

Для сфери соціальної роботи ця проблема має особливу вагу. Державна служба у такому вимірі постає не лише як інституційний механізм управління, а й як простір соціальної взаємодії, у межах якого формуються професійні цінності, норми відповідальності, уявлення про служіння суспільству та розуміння потреб людини. Ефективність діяльності державних службовців значною мірою залежить від того, наскільки вони здатні поєднувати управлінські функції з чутливістю до соціальних проблем, повагою до людської гідності, дотриманням принципів справедливості та готовністю сприяти розвитку людського потенціалу.

Актуальність дослідження посилюється тими глибокими трансформаціями, які переживає сучасна Україна. Глобалізаційні процеси, цифровізація публічного управління, демократичні реформи, євроінтеграційний

курс, а також складні соціально-політичні виклики, спричинені воєнною ситуацією, істотно змінюють характер взаємодії держави й суспільства. У цих умовах зростають вимоги до професійної підготовки, соціальної відповідальності, психологічної стійкості та етичної зрілості державних службовців.

Особливо відчутним цей вплив є у сфері соціальної роботи, оскільки управлінські рішення державних службовців безпосередньо позначаються на функціонуванні системи соціального захисту, організації соціальних послуг, підтримці громадян, які перебувають у складних життєвих обставинах, а також на здатності держави забезпечувати соціальну стабільність у кризових умовах. За таких обставин державний службовець має бути не лише носієм професійних знань і правових норм, а й особистістю, здатною до відповідального вибору, рефлексії, комунікації та конструктивної взаємодії з людьми.

У сучасних умовах одним із важливих завдань державної політики є формування професійного корпусу державних службовців, спроможного забезпечувати якісну реалізацію соціальної політики, розвиток інститутів соціальної підтримки та підтримання стійкості суспільних процесів. Водночас результативність діяльності фахівців публічного управління залежить не лише від рівня їхньої освіти, професійних знань і практичних навичок. Не менш важливим є рівень сформованості їхньої соціально-професійної ідентичності, що виявляється в усвідомленні власної ролі в системі державної служби, прийнятті професійних цінностей, відчутті належності до відповідної професійної спільноти та орієнтації на служіння суспільству.

Проблема ідентичності посідає важливе місце у сучасних соціально-гуманітарних дослідженнях. У класичних соціально-психологічних концепціях Ч. Г. Кулі та Дж. Міда наголошується на значенні соціальної взаємодії для формування уявлень людини про себе, свою роль і місце у суспільстві. У працях З. Баумана, Г. Блумера, Ж. Бодрійяра, Г. Гарфінкеля, Е. Гідденса, І. Гофмана, Р. Дженкінса ідентичність розглядається як складне й багатовимірне явище, пов'язане з процесами соціалізації, самоусвідомлення,

інтерпретації соціального досвіду та інтеграції особистості у систему суспільних відносин.

В українській науковій традиції питання ідентичності активно досліджуються у межах соціальної, організаційної та професійної психології. Вітчизняні науковці розглядають її як важливий елемент самосвідомості особистості, що формується під впливом соціокультурного середовища, міжособистісних взаємодій, професійного досвіду та ціннісних орієнтацій. Значна увага приділяється також проблемі професійної ідентичності, яка пов'язана з процесами професійного становлення, самореалізації, прийняття професійної ролі та збереження психологічної стійкості у професійній діяльності.

Важливі аспекти формування професійної ідентичності державних службовців розкриваються і у роботах сучасних авторів, котрі вивчають окремі аспекти даної проблематики, зокрема: обґрунтовується значення особистісної вимогливості як психологічного чинника ефективної професійної реалізації державного службовця, що сприяє розвитку відповідальності, саморегуляції та готовності до професійного самовдосконалення (Ж. Вірна); акцентується увага на процесах трансформації та оновлення соціальних ідентичностей у сучасному суспільстві, які відображають зміни соціокультурних орієнтирів і системи суспільних цінностей (О. Вакуленко); аналізуються психологічні аспекти кризи ідентичності українського суспільства, що проявляється у переосмисленні колективних і індивідуальних орієнтацій (Ю. Мединська та Р. Гривул) тощо. Особливої уваги, на нашу думку, заслуговують роботи В. Сабадухи, котрий розвиваючи ідеї персоналізму, підкреслює значення духовного розвитку особистості та її відповідальності за суспільне благо, що має важливе значення для формування світоглядних засад діяльності державних службовців.

У сучасному науковому дискурсі державна служба дедалі частіше розглядається як багатовимірне соціально-професійне явище, що поєднує правові, організаційні, управлінські, етично-моральні компоненти. Водночас соціально-психологічні механізми формування професійної самосвідомості та соціально-професійної ідентичності державних службовців залишаються

недостатньо дослідженими. Особливої уваги потребує питання того, як сучасні суспільні зміни, професійне середовище, очікування громадян, система безперервної освіти та особистісні цінності впливають на становлення державного службовця як суб'єкта професійної діяльності.

З огляду на це вважаємо, що дослідження соціально-професійної ідентичності державних службовців у контексті сучасних суспільних трансформацій є важливим як у теоретичному, так і в практичному аспекті. Його результати можуть сприяти глибшому розумінню психологічних основ професійної діяльності даної категорії фахівців, вдосконаленню кадрової політики, підвищенню ефективності реалізації соціальної політики та розвитку системи соціальної роботи в умовах сучасного українського суспільства.

Об'єктом дослідження є соціально-професійна група державних службовців, а його **предметом** – особливості формування їх соціально-професійної ідентичності.

Мета дослідження полягає у виявленні специфіки соціально-професійної ідентичності державних службовців та визначенні чинників, що впливають на її формування.

Для досягнення поставленої мети передбачено вирішення таких завдань:

- уточнення змісту соціально-професійної ідентичності державних службовців з урахуванням специфіки їх діяльності;
- виокремлення її структурних складових; з'ясування ролі суспільних уявлень про державну службу у процесі професійного самовизначення;
- збір та інтерпретація емпіричних результатів з метою типологізації службовців за особливостями ідентичності;
- оцінка впливу безперервної освіти на формування позитивної професійної самоідентифікації та формування рекомендації щодо її становлення та розвитку.

Емпіричну основу дослідження становить поєднання аналізу статистичних матеріалів і результатів онлайн-опитування, спрямованого на виявлення особливостей розвитку професійної ідентичності державних службовців. Опитування було проведене серед 27 державних службовців різних рівнів у Тернопільській області. Дослідження реалізовано на базі

Навчально–наукового центру соціально-психологічної підтримки та резильєнтності Західноукраїнського національного університету.

Теоретична значущість дослідження полягає у поглибленні уявлень про механізми формування соціально-професійної ідентичності в системі державної служби та уточненні її ролі у структурі соціальних взаємодій. Робота розширює підходи до трактування професійної ідентичності як комплексного явища, що інтегрує особистісні, групові та інституційні виміри, створюючи підґрунтя для подальших міждисциплінарних досліджень.

Практична значущість полягає у можливості застосування результатів у кадровій політиці та системі професійного розвитку державних службовців. Запропоновані положення можуть бути використані при розробленні програм підвищення кваліфікації, зорієнтованих не лише на знання, а й на формування професійних цінностей і етичних стандартів. Матеріали дослідження доцільно інтегрувати в освітній процес закладів вищої освіти, а також у методичне забезпечення тренінгів і курсів, спрямованих на розвиток професійного самовизначення, комунікативних умінь і цілісної системи професійних орієнтирів.

Структура та обсяг роботи. Робота складається зі вступу, трьох розділів, висновків до кожного розділу, загального висновку та списку використаних літературних джерел, який налічує 67 найменувань, з них 16 – іноземними мовами. Робота ілюстрована 2 таблицями та 1 рисунком.

РОЗДІЛ 1

ПРОФЕСІЙНА ДІЯЛЬНІСТЬ ТА ДЕРЖАВНА СЛУЖБА ЯК ПРЕДМЕТ СОЦІАЛЬНО-ПСИХОЛОГІЧНОГО АНАЛІЗУ

1.1. Генеза та наукові підходи до розуміння феномену професії і професійних спільноту трансформаційному суспільстві

Осмислення професії як соціального явища формувалося разом із розвитком уявлень про працю, соціальну взаємодію та роль людини в суспільстві. Поняття «професія» і «професійна діяльність» виникли не лише як позначення певного виду зайнятості, а як спосіб пояснення того, як людина реалізує себе, набуває соціального статусу та включається у професійну спільноту. Упродовж тривалого часу ці питання розглядалися в межах соціології праці, освіти та соціальної структури, а з ХХ століття професії стали предметом окремих наукових досліджень [45].

Сучасне розуміння професії виходить за межі лише трудових функцій. Професійна діяльність поєднує знання, компетентності, етичні норми, відповідальність і здатність людини взаємодіяти з іншими. Вона є не тільки джерелом матеріального забезпечення, а й важливим простором самореалізації, розвитку особистості та соціальної участі [45].

Класики соціології розглядали професії як чинник суспільної стабільності та розвитку. Г. Спенсер і Е. Дюркгейм пов'язували появу професій із поглибленням поділу праці та ускладненням соціального життя. На їхню думку, професійні групи виконують не лише економічну, а й культурну та інтегративну функцію, підтримуючи моральні норми й соціальну взаємодію [55, с. 121; 64, с. 67].

М. Вебер акцентував увагу на професії як формі покликання та особистісної реалізації. Учений підкреслював значення відповідальності, професійної етики та внутрішньої мотивації людини [65], Т. Парсонс розглядав професію як діяльність, що потребує спеціальної освіти, високого рівня компетентності та суспільного визнання [61], Е. Г'юз доповнив ці підходи ідеєю професійної культури, у якій важливими є спільні цінності, довіра, орієнтація на допомогу людині та професійна солідарність.

У сучасній гуманітарній науці професія трактується як багатовимірний феномен, у якому поєднуються соціальні, психологічні та культурні аспекти. У центрі уваги перебуває не лише ефективність діяльності, а й особистість фахівця, його здатність до розвитку, етичної взаємодії та відповідального ставлення до

інших людей.

У цьому контексті можна виокремити кілька ключових функцій професії: - економічну та організаційну, оскільки професія забезпечує спеціалізацію праці, ефективного виконання трудових функцій і впорядкування професійної діяльності.

- соціально-інтегративну, адже професія сприяє взаємодії між соціальними групами, підтримує зв'язки між індивідом і суспільством та забезпечує відносну стабільність соціальної структури.

- ціннісно-психологічну, оскільки професія впливає на формування професійної ідентичності, морально-етичних орієнтирів, соціальної відповідальності та уявлень людини про власне місце у суспільстві [13; 14; 46; 48].

У сучасній гуманітарній науці професія розглядається не лише як вид праці, а як простір соціальної взаємодії, особистісного розвитку та формування професійної ідентичності. Професійні спільноти об'єднують людей спільними цінностями, етичними нормами, моделями поведінки та відповідальністю перед суспільством. Саме тому професійна діяльність виконує важливу соціалізуючу функцію, допомагаючи людині інтегруватися у суспільство та реалізовувати власний потенціал.

У вітчизняній науковій традиції дослідження професійної діяльності спочатку розвивалися переважно в межах педагогіки та психології. Значна увага приділялася розвитку особистості, її готовності до професійної взаємодії, формуванню пізнавальних, емоційних і вольових ресурсів. У працях С. Балея підкреслювалося, що освіта має не лише передавати знання, а й сприяти внутрішньому становленню людини, розвитку її здатності до відповідальної та компетентної діяльності [2].

Подальші дослідження розширили уявлення про професійну діяльність як про поєднання соціальних вимог і особистісних можливостей людини. Професія почала розглядатися не тільки як система трудових функцій, а як форма самореалізації, що пов'язана з мотивацією, цінностями, професійним розвитком і здатністю до співпраці. У цьому контексті професійні групи трактуються як соціальні спільноти зі своєю культурою, етичними нормами та професійними практиками [45].

Для сучасного суспільства характерне зростання ролі професіоналізації у різних сферах діяльності. Належність до професійної спільноти стає важливою складовою ідентичності людини, особливо у сферах, зорієнтованих на допомогу

та взаємодію з людьми. Зокрема, у соціальній роботі професійна ідентичність визначає не лише рівень компетентності фахівця, а й якість його взаємодії з клієнтами та суспільством загалом.

Водночас професія передбачає не лише виконання певних функцій, а й наявність спеціальної підготовки, професійної відповідальності та суспільного визнання діяльності. Саме ці ознаки відрізняють професійну діяльність від інших форм зайнятості чи добровільної участі у суспільному житті [13].

Важливим напрямом сучасного соціологічного і психологічного аналізу є дослідження професійних груп як механізмів соціальної інтеграції та формування професійної ідентичності. Професійні групи об'єднують людей, які володіють спеціалізованими знаннями, уміннями та компетентностями, набутими у процесі освіти, професійної підготовки й практичної діяльності. Належність до такої спільноти передбачає не лише виконання певних функцій, а й засвоєння спільних норм, цінностей, етичних стандартів і елементів корпоративної культури. Саме це формує відчуття єдності, професійної солідарності та відповідальності перед членами групи і суспільством загалом [45].

Професійні групи зазвичай мають певну внутрішню структуру та ієрархію, у межах якої визначаються статуси, ролі, повноваження і відповідальність їхніх членів. Соціальний престиж професії залежить від рівня компетентності її представників, їхнього досвіду, репутації, суспільної значущості виконуваних функцій і довіри до професійної спільноти. Це стимулює фахівців до постійного самовдосконалення, підтримання високих стандартів діяльності та дотримання етичних норм. Водночас у професійних спільнотах діють механізми контролю й саморегуляції, які забезпечують дотримання правил професійної поведінки, формують дисципліну та підтримують сталість професійних стандартів.

Особливе значення для функціонування професійних груп має професійна ідентичність [9]. Вона виявляється в усвідомленні людиною своєї належності до певної професії, розумінні власної ролі в межах професійної спільноти, прийнятті її цінностей і узгодженні особистих орієнтирів із колективними та суспільними цілями. Саме професійна ідентичність значною мірою визначає спосіб мислення фахівця, характер його професійної поведінки, рівень відповідальності та готовність діяти відповідно до етичних норм. У цьому сенсі професійна група є не просто сукупністю людей, які виконують подібну роботу, а

носієм певного типу культури, системи цінностей і норм, що передаються наступним поколінням фахівців через професійну соціалізацію.

Не менш важливою характеристикою професійних груп є їхня здатність зберігати автономію та контролювати сферу спеціалізованих знань. Це дає їм можливість підтримувати власну експертизу, відтворювати стандарти професійної діяльності, захищати інтереси спільноти та забезпечувати належний рівень професійної якості. Професійні групи також виконують роль посередників між індивідом і соціальною структурою, допомагаючи людині інтегруватися у ширші соціальні системи, здобувати соціальний статус і поєднувати особисті цілі з суспільними очікуваннями.

У сучасному суспільстві професійна діяльність дедалі більше виходить за межі суто трудових функцій і набуває ознак важливого соціального інституту. Належність до професійної спільноти впливає не лише на рівень компетентності чи соціальний статус людини, а й на її можливості для самореалізації, професійного розвитку та участі у суспільному житті. Професійні групи стають простором формування цінностей, професійної культури та ідентичності.

Сучасні дослідники розглядають професійні спільноти як складні соціально-культурні утворення. Д. Саваж підкреслює, що професійні групи об'єднують людей навколо спеціалізованих знань і створюють власні професійні стандарти та межі взаємодії [62]. Це забезпечує збереження професійної автономії, підтримку якості діяльності та передачу професійного досвіду.

У межах структурно-функціонального підходу Дж. Гуд звертає увагу не лише на організаційну структуру професійних груп, а й на їхній психологічний та ціннісний вимір. На його думку, важливими ознаками професійної спільноти є відчуття належності до професії, професійна солідарність, спільні етичні орієнтири та культурні норми [52]. Саме ці чинники формують внутрішню згуртованість професійної групи та підтримують її стабільність.

Узагальнення сучасних підходів дозволяє розглядати професійні групи як середовище, у якому поєднуються професійна взаємодія, соціальна підтримка та передача досвіду. Вони не лише забезпечують спеціалізацію праці, а й сприяють розвитку професійної етики, культури співпраці та відповідальності перед суспільством.

Таким чином, професійні групи є важливим соціально-культурним простором, у якому формуються професійні цінності, моделі поведінки та професійна ідентичність. Вони підтримують зв'язок між освітою, професійною

практикою та суспільними потребами, забезпечуючи розвиток як окремого фахівця, так і суспільства загалом.

Окремої уваги потребує внутрішній смисловий вимір професійної діяльності. Професія пов'язана не лише з виконанням певних функцій, а й із системою особистісних цінностей, мотивів і уявлень людини про власну роль у суспільстві. Саме тому професійна діяльність може сприйматися не тільки як засіб отримання матеріальної винагороди, а й як форма покликання, самореалізації та соціальної відповідальності.

Формування професійної спільноти передбачає наявність спільних знань, умінь і навичок, які є результатом як формальної професійної підготовки, так і тривалої соціалізації у межах професії. Члени професійної групи, усвідомлюючи свою належність до неї, поділяють спільні етичні стандарти, систему взаємних очікувань і корпоративні орієнтири. Вони визначають не лише спосіб виконання професійних функцій, а й систему ціннісних пріоритетів у взаємодії з іншими соціальними суб'єктами. У цьому сенсі професія постає як інституціоналізована форма соціальної ролі, що характеризується високим рівнем спеціалізації, наявністю формалізованої підготовки та чітко визначених норм діяльності.

Професійна культура, своєю чергою, не може бути зведена лише до сукупності знань і вмінь. Вона є складною системою символів, значень, норм і поведінкових моделей, які регулюють взаємодію фахівців як усередині професійного середовища, так і в ширшому соціальному просторі. Завдяки професійній культурі забезпечується спадковість професійного досвіду, підтримується якість діяльності та формується довіра до професійної спільноти.

У сучасних зарубіжних дослідженнях професійних груп важливе місце посідають праці А. Ульмана, П. Сузукі, М. Хайнца, М. Ларсона та Дж. Еветтс. У них професіоналізм розглядається як механізм самоорганізації, підтримання етичних стандартів, самоконтролю та легітимації професійної автономії в умовах постіндустріального суспільства. У таких підходах професіоналізм не зводиться до суто технічних умінь або вузької спеціалізації. Він охоплює ціннісні орієнтації, моральні норми, стандарти професійної етики та систему внутрішньогрупових правил, які визначають соціальні критерії оцінювання професіонала.

Зокрема, Дж. Еветтс у своїх дослідженнях підкреслює подвійний характер професіоналізму. З одного боку, він сприяє єдності та стабільності професійних груп, формуванню корпоративної культури й підтриманню високих стандартів

діяльності. З іншого боку, професіоналізм може виступати механізмом соціального контролю, що закріплює домінантні позиції окремих професійних спільнот у соціальній структурі [51].

Вагомий внесок у дослідження професійних груп зроблено й у вітчизняній науковій традиції. Українські дослідники, зокрема Л. Карамушка, Н. Завацька, М. Слюсаревський, розглядали соціальну структуру суспільства та місце професійних спільнот у її системі. Вони підкреслювали, що професійні групи формують систему статусів і ролей, які впливають на соціальну мобільність, професійну самоідентифікацію та характер інтеграції особистості у суспільство. Так, Н. Завацька аналізує соціальні ролі та їхнє значення для включення індивіда у соціальну структуру, що є важливим для розуміння механізмів формування професійних спільнот і їхньої внутрішньої регуляції [10].

У контексті психологічного аналізу професіоналізму особливу увагу привертають праці Т. Міщенко, О. Денисової, Ж. Вірної та інших українських авторів, які розглядають професійний розвиток у зв'язку з особистісними характеристиками, мотивацією, самосвідомістю і ціннісними орієнтаціями людини. Зокрема, Ж. Вірна обґрунтовує, що важливим чинником ефективної професійної реалізації є високий рівень особистісної вимогливості, здатність до саморегуляції, відповідальність і готовність до професійного самовдосконалення. Ці якості безпосередньо впливають на рівень професійної компетентності та якість виконання службових функцій [4].

Узагальнення вітчизняних і зарубіжних підходів дає змогу стверджувати, що професійні групи є складними соціально-психологічними утвореннями. Вони поєднують структурно-функціональні, культурно-ціннісні та психологічні аспекти професійної діяльності. Саме у межах професійної групи відбувається поєднання індивідуальних цінностей людини із соціальними нормами, що забезпечує розвиток професійної ідентичності, морально-етичних стандартів і стабільності соціальної взаємодії. Для сфери соціальної роботи це має особливе значення, оскільки якість професійної спільноти безпосередньо впливає на ефективність взаємодії з клієнтами, результативність виконання професійних завдань і здатність фахівців адаптуватися до швидких соціальних змін.

Упродовж останніх десятиліть уявлення про професію, професіоналізм і професійні групи істотно змінилися під впливом глибоких соціальних, економічних і технологічних трансформацій. Сучасне суспільство характеризується високою динамікою соціальних процесів, інтенсивною

цифровізацією, глобалізацією комунікаційних практик і швидкими змінами у структурі ринку праці. За таких умов традиційне розуміння професії як відносно стабільного виду трудової діяльності, що передбачає тривалу підготовку, чітко визначені функції та стійкий професійний статус, поступово поступається місцем більш гнучким і багатовимірним моделям професійної діяльності.

Одним із ключових чинників трансформації професійного простору стала цифровізація. Вона спричинила появу нових видів діяльності, змінила характер професійної комунікації та розширила можливості дистанційної роботи. Цифрові технології формують нові професійні компетентності, пов'язані з використанням інформаційних ресурсів, аналітичних інструментів, електронних сервісів і мережових форм взаємодії. У результаті професійна діяльність дедалі тісніше інтегрується у глобальний інформаційний простір, що змінює структуру професійних ролей, способи професійної взаємодії та механізми формування професійних спільнот.

Змінюється і саме розуміння професіоналізму. Якщо в традиційних підходах він переважно асоціювався з високим рівнем спеціалізованих знань, практичного досвіду і технічної майстерності, то сьогодні професіоналізм набуває значно ширшого змісту. Поряд із фаховою компетентністю дедалі більшого значення набувають здатність до постійного навчання, адаптивність, креативність, критичне мислення, комунікативні навички, цифрова грамотність і готовність працювати в умовах невизначеності. Отже, професіоналізм варто розглядати не лише як сукупність знань і навичок, а як інтегровану систему особистісних, соціальних і когнітивних ресурсів, які забезпечують ефективну діяльність у складному та мінливому середовищі.

Трансформаційні процеси вплинули також на структуру і функціонування професійних груп. У класичних соціологічних концепціях вони здебільшого розглядалися як відносно стабільні спільноти, об'єднані спільними знаннями, нормами та цінностями. Проте в сучасних умовах професійні спільноти дедалі частіше набувають мережевого характеру. Це проявляється у зростанні міждисциплінарної взаємодії, розвитку професійних онлайн-спільнот, поширенні горизонтальних форм комунікації та швидкому обміні знаннями. Такі процеси сприяють формуванню нових моделей професійної кооперації та посиленню ролі неформальних професійних мереж.

Крім того, сучасні соціальні виклики – глобальні кризи, політичні трансформації, воєнні загрози, соціально-економічна нестабільність

актуалізують питання соціальної відповідальності професійних груп. Професійна діяльність дедалі частіше оцінюється не лише за критеріями ефективності та результативності, а й з огляду на її соціальну значущість, етичність, відповідність принципам доброчесності та сталого розвитку. Це посилює увагу до морально-етичних стандартів професійної поведінки, культури відповідальності та ролі професійної етики у регулюванні діяльності фахівців.

Таким чином, сучасні соціальні трансформації, зумовлені цифровізацією, глобалізацією та структурними змінами у сфері праці, істотно вплинули на розуміння професії, професіоналізму і професійних груп. Професія вже не може розглядатися як статична категорія. Вона дедалі більше постає як динамічний соціальний феномен, що змінюється під впливом технологічних інновацій, соціальних викликів і культурних трансформацій. Професіоналізм, своєю чергою, набуває інтегративного характеру, поєднуючи фахову компетентність із соціальною відповідальністю, етичними принципами та здатністю до безперервного професійного розвитку. У таких умовах професійні групи виступають важливими соціальними інститутами, які допомагають фахівцям адаптуватися до нових реалій, підтримують професійні стандарти та сприяють формуванню професійної ідентичності у трансформаційному суспільстві.

Отже, еволюція наукових уявлень про професію та професійні групи пройшла шлях від розуміння професійної діяльності як сукупності трудових дій до її трактування як складного соціального, культурного і психологічного явища. Сучасний підхід дає змогу розглядати професію не лише як спосіб організації праці, а й як простір соціалізації, самореалізації, формування цінностей і професійної ідентичності особистості. Це створює концептуальні передумови для подальшого аналізу становлення соціально-професійної ідентичності, зокрема у сфері державної служби та соціальної роботи.

1.2. Теоретико-прикладні засади аналізу державної служби як соціального інституту та професійної спільноти

У науковому дискурсі існує позиція, згідно з якою соціально-професійна спільнота державних службовців нині перебуває у процесі становлення і ще не досягла повної інституційної зрілості. Дослідники по-різному інтерпретують цю спільноту, виходячи з різних теоретико-методологічних підходів. Її розглядають як специфічну соціальну спільноту, діяльність якої спрямована на реалізацію та захист суспільних інтересів [16], як окремий соціальний прошарок у структурі

сучасного суспільства [19], а також як соціально–професійну групу, що має власні особливості організації, функціонування та внутрішньої регуляції [8]. У межах таких підходів державні службовці характеризуються низкою ознак, серед яких можна виокремити наявність відносно стабільного кадрового корпусу, сформований у суспільній свідомості узагальнений образ «чиновника» або «державного службовця», а також поступове становлення специфічної корпоративної культури цієї професійної спільноти [20].

Узагальнюючи позиції більшості авторів, державних службовців доцільно розглядати як соціально-професійну групу, що об'єднує осіб, чия діяльність має суспільно значущий характер і здійснюється на постійній професійній основі. Така діяльність відзначається чіткою інституційною організацією, нормативною регламентацією та визначеною системою соціальних ролей. Представників цієї професійної спільноти поєднують не лише спільні умови праці й службові функції, а й певна система професійних цінностей, норм поведінки та усвідомлення власної професійної належності. Саме ці чинники забезпечують відносну згуртованість групи та формують її специфічний соціально-психологічний профіль.

Соціально-професійна спільнота державних службовців відіграє важливу роль у функціонуванні суспільства, оскільки саме через її діяльність реалізуються інтереси держави і громадян, забезпечується виконання публічних управлінських функцій та створюються умови для задоволення суспільних потреб. У цьому контексті державна служба постає не лише як механізм здійснення владних повноважень, а й як складний соціальний інститут, що об'єднує систему правових, організаційних і соціальних норм, які регламентують діяльність державних органів та посадових осіб. Вона спрямована на реалізацію конституційних положень, виконання державної політики, а також на розв'язання політичних, економічних і соціальних завдань розвитку суспільства. Таким чином, державна служба виступає особливою формою публічно-правових відносин між державою та службовцем, у межах яких здійснюється професійна діяльність, орієнтована на досягнення суспільно значущих результатів.

Проблематика державної служби як особливого виду професійної діяльності знайшла відображення у працях багатьох дослідників. Зокрема, у роботах В. Шпекторенка державна служба розглядається як діяльність, соціальна сутність якої полягає у служінні суспільству. На думку автора, саме орієнтація на публічний інтерес є визначальною характеристикою цієї професійної сфери,

оскільки державна служба створюється і функціонує передусім для забезпечення стабільного розвитку держави й суспільства, а також для задоволення потреб громадян [49]. У такому розумінні професійна діяльність державних службовців має ґрунтуватися на демократичних принципах управління, відкритості до взаємодії з громадянським суспільством і готовності сприяти розширенню можливостей громадянської участі у суспільному житті.

Важливим аспектом цієї проблематики є орієнтація таких фахівців на підтримку розвитку громадянського суспільства. Мовиться, зокрема, про створення умов для самостійної активності громадян і громадських інституцій у сфері управління. Професійна управлінська діяльність має сприяти поступовому розширенню участі суспільства у прийнятті рішень, делегуванню окремих управлінських функцій громадським організаціям та громадянам, а також утвердженню цінностей свободи, відповідальності й соціальної солідарності. У цьому зв'язку особливого значення набуває дотримання державними службовцями високих морально-етичних стандартів, що ґрунтуються на принципах законності, справедливості, професійної доброчесності та поваги до суспільних інтересів.

Отже, державна служба як соціальний інститут і професійна спільнота є складним багатовимірним феноменом, що поєднує правові, організаційні, соціальні та психологічні аспекти діяльності. Вона виступає важливим механізмом реалізації державної політики, забезпечення стабільності соціальної системи та підтримки процесів суспільного розвитку. У межах цієї системи державні службовці формують специфічну соціально-професійну групу, діяльність якої спрямована на реалізацію публічних інтересів, підтримку ефективного функціонування державних інституцій та розвиток демократичних засад суспільного життя.

Досліджуючи цю проблематику, науковці зосереджують увагу на різних її аспектах. Так, К. В. Комарова виокремлює низку характеристик державної служби як специфічного виду професійної діяльності. На думку дослідниці, державна служба виконує стабілізаційну функцію у суспільстві та покликана сприяти узгодженню різноманітних соціальних інтересів. Важливою рисою цього виду діяльності є її публічний характер, адже вона одночасно репрезентує інтереси громадян і є складовою державного управлінського апарату. Саме публічність визначає особливу суспільну місію державної служби, що полягає у реалізації державної політики та забезпеченні участі громадян у процесах

управління державними справами. У цьому контексті державна служба розглядається як професійна трудова діяльність у системі органів публічної влади, спрямована на реалізацію державної політики та задоволення суспільних потреб [15].

З цієї позиції державну службу доцільно розуміти як професійну діяльність особливої соціально-професійної спільноти – державних службовців, яка здійснюється на постійній основі та спрямована на служіння суспільству. Її основне призначення полягає у реалізації суспільної волі, захисті інтересів громадян і створенні необхідних умов для стабільного розвитку соціальної системи. У цьому значенні державна служба виступає не лише інструментом реалізації владних повноважень, а й важливим механізмом забезпечення ефективного функціонування держави та гармонізації суспільних відносин.

Сучасні суспільні трансформації істотно впливають на зміст і характер діяльності державних службовців. Глобалізаційні процеси, цифровізація управління, розвиток інформаційного суспільства та посилення ролі громадянського сектору змінюють традиційні уявлення про функції державного управління. У цих умовах трансформуються професійні ролі службовців, переосмислюються цінності й норми професійної поведінки, зростає значення інноваційних підходів до управлінської діяльності. Це зумовлює необхідність розвитку інноваційного потенціалу державних службовців, який можна розуміти як здатність і внутрішню готовність професійної спільноти сприймати нововведення, адаптуватися до змін і долати інституційний опір трансформаційним процесам [19].

Інноваційний потенціал державних службовців проявляється, насамперед, у здатності до адаптивної поведінки, гнучкого мислення та творчого підходу до розв'язання управлінських завдань. Саме ці якості забезпечують ефективне використання професійних знань, умінь і навичок у практиці державного управління, сприяють модернізації управлінських процесів та підвищенню результативності діяльності державних інституцій [21]. У сучасних умовах інноваційність стає однією з ключових характеристик професіоналізму державного службовця, оскільки дає змогу швидко реагувати на суспільні виклики та забезпечувати якісне надання публічних послуг.

Важливим елементом соціально-професійного становища державного службовця є його соціальний статус. Поняття статусу пов'язане з визначенням місця індивіда або соціальної групи у системі суспільних відносин і відображає

рівень суспільного визнання, престижу та соціальної значущості діяльності [31]. У соціологічній теорії прийнято розрізняти запропонований, або аскриптивний, і досягнутий статуси. Перший формується під впливом соціально-демографічних характеристик, зокрема походження, статі чи віку, тоді як другий визначається особистими досягненнями, професійною компетентністю, освітнім рівнем і результатами діяльності.

Аналізуючи статус державного службовця, необхідно враховувати поєднання обох типів статусних характеристик. До запропонованих складових належать соціальне походження, вікові та гендерні особливості, тоді як досягнутий статус формується на основі професійної освіти, спеціалізації, службового становища, обсягу повноважень і рівня відповідальності. Важливу роль відіграють також соціальні гарантії, обмеження та етичні вимоги, що супроводжують професійну діяльність у системі державного управління. Правова складова цих відносин формує офіційний статус службовця, тоді як соціальний статус має ширший і більш комплексний характер. Він охоплює політичні, економічні, організаційні, професійні, кваліфікаційні та морально-етичні аспекти. Така багатовимірність відображає реальне становище державних службовців у структурі суспільства та їхню роль у функціонуванні державних інституцій.

У науковому дискурсі соціальний статус державного службовця розглядається крізь призму кількох теоретичних підходів [27; 33; 48]. Стратифікаційний підхід пов'язує статус із положенням особи у службовій ієрархії та рівнем доступу до владних ресурсів. У цьому контексті статус відображає адміністративно-правову позицію службовця в організаційній структурі державної влади та визначає ступінь його впливу на процеси управління.

Представники ціннісно-оцінювального підходу трактують статус як результат соціального визнання професійної діяльності, рівня компетентності, репутації та авторитету службовця. Соціальна оцінка діяльності публічних службовців формується на основі їхньої професійної етики, відповідальності та здатності ефективно реалізовувати управлінські функції. Саме ці характеристики безпосередньо впливають на рівень суспільної довіри до державних інституцій.

Рольовий підхід розглядає статус як соціальну позицію, пов'язану з виконанням певного комплексу функцій у системі суспільних відносин. У межах цього підходу державний службовець виступає носієм нормативно визначених

ролей, реалізація яких забезпечує стабільність функціонування державних інституцій та ефективність публічного управління.

Отже, категорія соціального статусу має комплексний характер і поєднує позиційний та функціональний виміри. Вона відображає місце особи у структурі соціальних відносин і водночас визначає спектр можливостей, ресурсів та обмежень, які супроводжують її діяльність у межах певної соціальної системи. Через систему статусних характеристик формуються основні параметри життєдіяльності індивіда: особливості соціальної взаємодії, коло професійних контактів, моделі поведінки та комунікативні стратегії.

Соціальний статус є важливою складовою професійної самореалізації людини. Він впливає на рівень суспільного визнання, професійну самооцінку, відчуття належності до професійної спільноти та можливості особистісного розвитку. Водночас статус формує систему професійних очікувань, норм поведінки й відповідальності у взаємодії з колегами та суспільством.

Статусне становище людини пов'язане не лише з її посадою чи рівнем повноважень, а й із суспільним престижем професії. Низький статус може викликати прагнення до професійних змін і пошуку нових можливостей, тоді як високий статус зазвичай супроводжується більшою довірою, визнанням і соціальною підтримкою.

У сфері державної служби соціальний статус має особливе значення, оскільки відображає рівень суспільної довіри до державних інституцій та професіоналізму їхніх представників. Професійна діяльність державного службовця поєднує управлінську відповідальність, дотримання етичних стандартів і орієнтацію на суспільне благо. Саме тому статус у цій сфері пов'язаний не лише з правами та повноваженнями, а й із високими вимогами до доброчесності, прозорості та підзвітності.

Поєднання професійних прав, обов'язків і соціальної відповідальності створює основу ефективної діяльності державного службовця. Важливими чинниками професійної ефективності є компетентність, ініціативність, готовність до прийняття відповідальних рішень та здатність діяти в інтересах суспільства. Саме такі якості сприяють зміцненню авторитету державної служби та формуванню позитивного ставлення громадян до державних інституцій.

Таким чином, державна служба постає як складний соціально-професійний феномен, що поєднує інституційні, соціальні та психологічні аспекти діяльності. Вона формує особливу професійну спільноту, представники якої виконують

важливі функції реалізації державної політики, забезпечення суспільного розвитку та підтримки стабільності соціальної системи. У цьому контексті професійна діяльність фахівців набуває особливого значення, оскільки від її ефективності значною мірою залежать якість державного управління та рівень довіри громадян до державних інституцій.

Т.з.соціально-психологічний портрет державного службовця, тобто сукупність індивідуально-типологічних характеристик і професійних вимог до такого фахівця, істотно змінювався впродовж історичного розвитку суспільства. У давніх державах і середньовічній Європі функціонери сприймалися насамперед як представники влади монарха або релігійних інституцій. Це визначало їхній соціальний статус і модель поведінки: підпорядкованість авторитету, конформність і безумовна покора були ключовими характеристиками службової ролі. У цей період ціннісні орієнтації значною мірою визначалися релігійними догмами та уявленнями про соціальну гармонію, а професійна роль службовця була тісно пов'язана з ієрархічною структурою влади, що обмежувало автономію і самостійність прийняття рішень.

З початком Нового часу, у модерних державах XVII-XIX століть, соціально-психологічний портрет службовця почав змінюватися під впливом формування раціональної бюрократії. Професійна роль поступово відокремлювалася від феодальних і релігійних джерел легітимності, а ключовими цінностями ставали раціональність, компетентність, порядність і відданість державному обов'язку. У цей період службовець поступово перетворювався на адміністратора, який виконує завдання держави відповідно до формалізованих правил і процедур. Саме тоді почали формуватися перші сталі ознаки професійної етики та службової відповідальності [49].

У XX столітті образ представника даного фаху набув більшої складності на тлі розвитку масових державних апаратів. Основними ціннісними орієнтаціями стали ефективність, стабільність і професійна компетентність, а професійна роль дедалі більше пов'язувалася з функціонуванням бюрократичного апарату на засадах раціональної організації та спеціалізації праці. Морально-етичні засади поступово формалізувалися, а суспільна відповідальність службовця розширювалася від індивідуальної до колективної, передбачаючи дотримання стандартів професійної поведінки та підтримку довіри до державних інституцій.

У сучасних умовах XXI століття соціально-психологічні характеристики професійної діяльності державного службовця трансформуються під впливом

глобалізації, демократизації, цифровізації та посилення суспільних вимог щодо прозорості й підзвітності влади. Сучасний фахівець у цій сфері дедалі частіше постає як агент змін, який поєднує управлінську експертизу, здатність до міжсекторальної взаємодії, стратегічне мислення та інноваційний підхід до розв'язання управлінських завдань. У системі його ціннісних орієнтацій особливого значення набувають доброчесність, відкритість, громадянська відповідальність, орієнтація на результат і повага до людини. При цьому морально-етичні засади набувають характеру професійних стандартів, закріплених у кодексах та нормативних документах, а суспільна відповідальність передбачає не лише дотримання законів, а й активну участь у розвитку суспільного добробуту.

Як бачимо, соціально-психологічний портрет державного службовця пройшов тривалу еволюцію – від конформної ролі представника влади до образу професійно компетентного, етично відповідального і соціально орієнтованого фахівця, здатного адаптуватися до сучасних управлінських викликів та забезпечувати ефективне функціонування державних інституцій. Така трансформація відображає не лише зміну зовнішніх соціальних умов, а й розвиток професійної ідентичності, яка є невід'ємною складовою ефективної державної служби та соціальної інтеграції службовців.

Отже, державні службовці утворюють специфічну соціально-професійну групу, діяльність якої має інституційно закріплений і суспільно значущий характер. Їх об'єднує спільність професійних умов, наявність нормативно визначених ролей і функцій, а також усвідомлення власної професійної ідентичності. Саме ці чинники забезпечують інтеграцію службовців у систему публічного управління та визначають ефективність її функціонування в сучасному суспільстві.

Висновок до розділу 1

Гене́за наукових підходів до розуміння професії та професійних спільнот засвідчує поступову зміну поглядів на ці явища: від їх трактування як форми трудової діяльності до усвідомлення професії як складного соціального, культурного й психологічного феномену. У сучасному науковому дискурсі професія розглядається не лише як сукупність спеціалізованих знань, умінь і трудових функцій, а як динамічний соціальний інститут, що поєднує економічні, організаційні, ціннісні та ідентифікаційні виміри. Відповідно, професійні групи

постають важливими механізмами соціальної інтеграції, саморегуляції, передачі професійного досвіду та формування професійної ідентичності. В умовах трансформаційного суспільства, цифровізації, глобалізації та швидких змін у сфері праці їхня роль помітно зростає, оскільки саме професійні спільноти допомагають фахівцям адаптуватися до нових викликів, підтримувати професійні стандарти, зберігати етичні орієнтири та розвивати соціально відповідальну діяльність.

Державна служба у цьому контексті виступає особливим соціальним інститутом і водночас специфічною професійною спільнотою. Вона є складним багаторівневим феноменом, у якому поєднуються правові, організаційні, управлінські та соціально-психологічні характеристики професійної діяльності. Державні службовці формують окрему соціально-професійну групу, діяльність якої має публічний, нормативно регламентований і суспільно значущий характер. Її результативність залежить не лише від рівня професійної підготовки та компетентності службовців, а й від сформованості їхніх етичних стандартів, соціальної відповідальності, здатності діяти в інтересах громадян і усвідомлювати власну роль у системі публічного управління. У сучасних умовах особливого значення набувають інноваційність, адаптивність, відкритість до змін і професійна ідентичність державних службовців. Саме ці якості забезпечують ефективне функціонування системи державної служби, підвищують якість публічного управління та сприяють зміцненню довіри громадян до державних інституцій.

РОЗДІЛ 2

ПРОФЕСІЙНА СУБ'ЄКТНІСТЬ ДЕРЖАВНИХ СЛУЖБОВЦІВ: СОЦІАЛЬНО-ПСИХОЛОГІЧНИЙ ВИМІР І ТЕОРЕТИЧНІ ІНТЕРПРЕТАЦІЇ

2.1. Концептуалізація ідентичності особистості у сучасному науковому дискурсі

Проблема ідентичності посідає важливе місце у психології та соціально-гуманітарних науках, оскільки пов'язана з розумінням того, як людина усвідомлює себе, будує взаємини з іншими та знаходить своє місце у суспільстві [53]. Сучасні підходи розглядають ідентичність не як сталу характеристику, а як динамічний процес, що формується під впливом особистого досвіду, соціального середовища та життєвих змін.

Перші системні уявлення про ідентичність були сформовані у психоаналітичній традиції. З. Фройд пов'язував становлення особистості з внутрішніми переживаннями, процесами ідентифікації та впливом раннього досвіду. Подальший розвиток ці ідеї отримали у працях Е. Еріксона, який розглядав ідентичність як центральний елемент психосоціального розвитку людини. Учений наголошував, що особистість формує власну цілісність поступово, проходячи через життєві кризи, переосмислення себе та свого місця у світі.

Соціально-психологічні підходи акцентували увагу на ролі взаємодії з іншими людьми. Дж. Мід і Ч. Кулі показали, що уявлення людини про себе формується через комунікацію, соціальні ролі та сприйняття реакцій оточення. Людина починає усвідомлювати себе через досвід взаємодії, підтримки, оцінювання та визнання з боку інших.

Е. Гофман підкреслював, що ідентичність може змінюватися залежно від соціальної ситуації та ролей, які людина виконує у різних сферах життя. Це дало змогу розглядати особистість як активного учасника соціальної взаємодії, здатного по-різному проявляти себе у професійному, сімейному чи громадському середовищі.

У гуманістичній психології ідентичність пов'язувалася з саморозвитком і прагненням людини до внутрішньої гармонії. К. Роджерс і А. Маслоу наголошували на значенні самосприйняття, цінностей, потреб та самоактуалізації. На їхню думку, психологічне благополуччя людини залежить від здатності приймати себе, реалізовувати власний потенціал і знаходити сенс у діяльності.

Важливий внесок у сучасне розуміння ідентичності зробила теорія соціальної ідентичності Г. Теджфела та Дж. Тернера. Вона підкреслює, що людина

усвідомлює себе не лише як окрему особистість, а й як члена певних соціальних груп – професійних, громадянських, культурних чи організаційних. Саме через належність до спільнот формуються почуття приналежності, солідарності та соціальної підтримки.

Сучасний соціально-конструктивістський підхід розглядає ідентичність як відкритий і змінний процес, що формується у взаємодії людини із соціальним середовищем. У працях П. Бергера та Т. Лукмана підкреслюється, що ідентичність створюється через засвоєння соціального досвіду, норм, цінностей і культурних моделей поведінки. Тому вона постійно розвивається разом із життєвим досвідом людини та змінами у суспільстві.

Ідентичність формується у тісному зв'язку з культурним середовищем, яке задає людині цінності, норми взаємодії та уявлення про соціально схвалювану поведінку. Саме культура впливає на те, як людина сприймає себе, будує взаємини з іншими та визначає власне місце у професійній і соціальній спільноті. Професійні традиції, організаційна культура та суспільні очікування можуть як підтримувати особистісний розвиток, так і створювати внутрішні суперечності між індивідуальними потребами та вимогами середовища.

Колективна ідентичність є динамічним процесом, що змінюється разом із суспільством. Вона формується через спільний досвід, професійні цінності, пам'ять про минуле та бачення майбутнього. Завдяки цьому професійні спільноти здатні адаптуватися до нових соціальних викликів, переосмислювати власні норми та оновлювати моделі взаємодії [9].

Важливою характеристикою ідентичності є її адаптивний потенціал. Людина не лише пристосовується до нових умов, а й активно переосмислює власний досвід, засвоює нові ролі та впливає на середовище, у якому перебуває. Це особливо важливо у сучасному світі, де професійні й соціальні зміни відбуваються швидко та потребують гнучкості, відкритості й готовності до розвитку.

Водночас ідентичність виконує і захисну функцію. У періоди нестабільності або соціальних криз люди прагнуть зберегти відчуття цілісності, підтримки та належності до групи. Це може посилювати професійну солідарність, згуртованість і потребу у спільних цінностях. Таким чином, ідентичність допомагає поєднувати відкритість до змін із потребою у стабільності та психологічній безпеці.

Ідентичність також пов'язана з мотивацією та самовизначенням особистості. Вона відображає не лише соціальне становище людини, а й її цінності, життєві орієнтири та готовність до професійної самореалізації. Саме мотиваційний компонент визначає активність людини, її прагнення до розвитку,

взаємодії та побудови власного професійного й життєвого шляху.

Отже, еволюція зарубіжних підходів до розуміння особистісної ідентичності демонструє поступовий перехід від переважно індивідуально-психологічних пояснень до комплексного бачення, у межах якого ідентичність постає як результат взаємодії внутрішніх психічних процесів, соціального середовища, культурних норм і групового досвіду.

У вітчизняній науковій традиції осмислення проблеми особистісної ідентичності формувалося поступово, поєднуючи здобутки психології, соціології та філософії. Воно розвивалося в контексті суспільно-історичних трансформацій, де особлива увага приділялася взаємозв'язку особистості й соціального середовища, ролі діяльності, спілкування та соціального досвіду у становленні самосвідомості. Витоки такого підходу можна простежити у працях Г. Костюка, який розглядав розвиток особистості як цілісний процес взаємодії внутрішніх психічних структур і зовнішніх соціальних умов. Важливим у його підході було визнання активної ролі суб'єкта у власному становленні, що створило підґрунтя для подальшого розуміння ідентичності як динамічної системи самовідношення.

У межах діяльнісного підходу обґрунтовувалася думка про те, що ідентичність формується у процесі життєдіяльності особистості як результат засвоєння та інтеріоризації соціального досвіду. Важливу роль у цьому процесі відіграють переживання, саморегуляція, рефлексія та здатність до саморозвитку. Особистість у такому підході постає не пасивним об'єктом соціального впливу, а активним суб'єктом власного життєвого шляху [9].

Подальший розвиток ці ідеї отримали у дослідженнях, присвячених професійній ідентичності в організаційному середовищі. У них акцентується увага на значенні управлінської культури, ціннісних орієнтацій, психологічного клімату та організаційних факторів у формуванні самосприйняття фахівця. Саме професійне середовище значною мірою визначає, як людина усвідомлює свою роль, оцінює власні можливості та співвідносить себе з вимогами професії [17].

У соціально-психологічному вимірі важливий внесок зробила Н. Завацька, яка розглядала ідентичність крізь призму соціальних ролей і механізмів інтеграції особистості у соціальну структуру. Дослідниця підкреслювала, що процес ідентифікації забезпечує узгодження індивідуальних характеристик людини з вимогами соціального середовища [10]. Значну увагу проблемі ідентичності приділяв також М. Слюсаревський, який аналізував її як результат взаємодії індивіда із соціальними групами, наголошуючи на ролі соціальних уявлень, колективного досвіду та комунікації у формуванні цілісного образу «Я» [32].

Низка науковців у контексті дослідження особистісного розвитку та

самосвідомості підкреслює значення соціокультурних чинників. Зокрема, наголошується, що ідентичність формується через включення особистості у систему суспільних відносин і засвоєння нею соціальних норм та цінностей, які визначають її життєві орієнтири [13]. У сучасних дослідженнях проблема ідентичності дедалі частіше розглядається також крізь призму професійного становлення. Зокрема, Ж. Вірна акцентує увагу на зв'язку ідентичності з мотиваційною сферою, саморегуляцією та здатністю до професійного самовизначення, підкреслюючи роль внутрішніх ресурсів особистості у досягненні цілісності «Я» [4].

Узагальнюючи розвиток української наукової думки, можна стверджувати, що ідентичність у цих підходах розглядається як багаторівневий і динамічний феномен. Вона формується у процесі взаємодії особистості із соціальним середовищем, діяльністю та системою суспільних відносин. Її структура поєднує когнітивні, емоційно-ціннісні та мотиваційні компоненти, які забезпечують цілісність самосприйняття і визначають напрям особистісного та професійного розвитку.

Перенесення цього підходу у площину аналізу державної служби дає змогу глибше інтерпретувати поведінкові прояви державних службовців. У такому разі важливо враховувати не лише формально визначені нормативи діяльності, а й внутрішні смислові орієнтири, що впливають на індивідуальні стратегії професійної реалізації. Варіативність ідентичності у цьому контексті постає як результат взаємодії соціально-професійного середовища, ситуативних вимог та особистісних ресурсів, які актуалізуються у конкретних управлінських ситуаціях.

Аналіз мотивації, професійних цінностей і механізмів прийняття рішень дає змогу краще зрозуміти, як формується професійна поведінка людини та що впливає на ефективність її діяльності у сфері публічного управління. Професійна ідентичність у цьому контексті розглядається як поступовий процес внутрішнього прийняття професійних норм, відповідальності та цінностей, які з часом стають частиною особистісного світогляду фахівця.

В цьому контексті Е. Коваленко підкреслював, що важливим механізмом становлення ідентичності є здатність людини осмислювати себе через взаємодію з іншими. Саме завдяки цьому формується рефлексивне «Я», яке поєднує життєвий досвід, актуальні переживання та бачення майбутнього. Такий підхід допомагає зрозуміти, що професійна ідентичність пов'язана не лише з виконанням соціальної ролі, а й із пошуком особистісного сенсу професійної діяльності. Є. Єгорова розглядає ідентичність як важливу складову «Я-концепції», що забезпечує узгодженість поведінки людини із соціальними вимогами та умовами професійної

взаємодії [9]. Людина постійно поєднує власні індивідуальні потреби з очікуваннями професійної групи, адаптуючи свою поведінку до конкретних обставин. У цьому процесі особливу роль відіграє мотивація, яка визначає рівень залученості до професійної діяльності та готовність до співпраці.

Схожі ідеї розвивають В. Москалець, О. Фурман та В. Онищенко, які розглядають ідентичність як багатовимірний механізм соціальної взаємодії. На їхню думку, вона формується через включення людини у професійні та соціальні спільноти, де відбувається узгодження особистих цінностей із нормами групи. Завдяки цьому ідентичність допомагає людині не лише адаптуватися до професійного середовища, а й активно реалізовувати себе як суб'єкта професійної діяльності, зокрема у сфері державної служби.

Узагальнюючи попередні положення, слід підкреслити, що ключовим індикатором включеності особистості до соціально-професійної спільноти державних службовців є сформованість її професійної ідентичності. Вона відображає не лише формальну належність до професії, а насамперед, внутрішнє прийняття її ціннісних, нормативних і смислових засад. У цьому вимірі професійна ідентичність постає як особливий різновид соціальної ідентичності, що інтегрує когнітивні уявлення про професію, емоційне ставлення до неї та готовність діяти відповідно до прийнятих стандартів. Саме завдяки цьому формується цілісне уявлення особистості про себе як суб'єкта професійної діяльності.

У сучасному науковому полі професійна ідентичність інтерпретується як складова самосвідомості та «Я-концепції», у якій поєднуються індивідуальні прагнення і соціально зумовлені очікування. Вона забезпечує узгодження особистісного і професійного вимірів розвитку та є доволі динамічною характеристикою. Вона формується у процесі соціалізації та професійного становлення, проходячи шлях від зовнішнього засвоєння норм і ролей до їх внутрішньої інтеріоризації та смислового прийняття. Особливо актуальним цей процес стає у періоди професійного вибору, входження у професію та подальшого самовизначення [6; 47]. У цьому контексті професійна ідентичність виконує функцію механізму інтеграції особистості у професійне середовище, забезпечуючи стабільність поведінки та передбачуваність професійних дій.

Специфіка державної служби зумовлює особливу складність формування професійної ідентичності. Вона формується під впливом інституційних вимог, суспільних очікувань, професійної культури та внутрішніх мотиваційних ресурсів особистості. Саме тому професійна ідентичність державного службовця має багатовимірний характер. Дослідження професійної ідентичності осіб, які вже

включені у професійну діяльність, потребує аналізу організаційного середовища, корпоративної культури та управлінських практик, у межах яких відбувається їхня професійна реалізація. Саме ці чинники задають рамки інтерпретації професійних ролей, моделей поведінки і способів професійного самовираження.

До внутрішніх джерел формування професійної ідентичності належать особистісні характеристики, емоційне ставлення до професійної діяльності, рівень розвитку самосвідомості, мотивація до самореалізації, ступінь інтегрованості у професійну спільноту та готовність до безперервного саморозвитку [36]. Разом із конструктивними формами ідентичності у науковій літературі описується і феномен її деформацій. Одним із таких проявів є псевдоідентичність, що може виявлятися або у знеціненні власної унікальності, або, навпаки, у її надмірній гіперболізації. Такі стани часто супроводжуються ригідністю поведінки, порушенням цілісності життєвого досвіду та дисбалансом між індивідуальним і соціальним вимірами самосприйняття.

В окремих випадках деформація ідентичності може проявлятися у надмірному ототожненні людини з професійною роллю, коли професія фактично звужує спектр її соціальних зв'язків і ускладнює гнучку взаємодію з оточенням. Такі прояви свідчать про недостатню зрілість ідентифікаційних процесів та потребують корекції через розвиток рефлексії, ціннісної визначеності, професійної автономії та здатності до критичного самоаналізу.

У сучасних українських дослідженнях професійна ідентичність державних службовців розглядається у контексті глибоких суспільних змін, реформування системи публічного управління та переосмислення ролі держави. У зв'язку з цим підкреслюється необхідність формування гнучкої, адаптивної та ціннісно орієнтованої ідентичності, здатної інтегрувати принципи демократичного врядування, професійної доброчесності та соціальної відповідальності. Новітні підходи акцентують увагу на єдності когнітивного, емоційно–мотиваційного та поведінкового компонентів ідентичності. Така єдність забезпечує не лише ефективність професійної діяльності, а й стійкість до професійних ризиків, зокрема емоційного вигорання, формалізму, професійних деформацій та втрати смислу діяльності.

У підсумку можна констатувати, що професійна ідентичність державних службовців формується на перетині внутрішніх диспозицій особистості та зовнішніх соціально–інституційних впливів. Вона виступає ключовим чинником професійної ефективності, соціальної інтеграції, відповідальної поведінки та здатності службовців відповідати на виклики сучасного суспільства.

У дослідженні професійної ідентичності важливе місце посідає поняття

кар'єри як процесу особистісного і професійного розвитку. У сучасних підходах кар'єра розглядається не лише як послідовність посад чи професійних досягнень, а як спосіб реалізації людиною власного потенціалу та життєвих цінностей. Так, Д. Сьюпер пов'язував професійний вибір із «Я-концепцією» особистості. На його думку, людина обирає професію не тільки раціонально, а й відповідно до власних уявлень про себе, свої можливості та життєві прагнення [63]. Саме тому професійне становлення є процесом поступового узгодження внутрішнього образу «Я» з вимогами та можливостями професійного середовища. Від цього значною мірою залежать професійна ефективність, задоволеність працею та стійкість кар'єрного розвитку.

Подібні ідеї розвивав Дж. Голланд, який підкреслював значення відповідності між типом особистості та професійним середовищем [54]. Він вважав, що успішна професійна реалізація можлива тоді, коли людина має змогу проявити власні здібності, цінності та стиль діяльності. Важливу роль у цьому процесі відіграє соціальне оточення – родина, професійна спільнота, колеги та керівники, які впливають на формування кар'єрних орієнтацій і професійної самооцінки.

Д. Холл і Ф. Мірвіс розглядали кар'єру як динамічний процес, що включає етапи професійного входження, адаптації, професійного зростання та переосмислення власної ролі. На різних етапах людина переживає зміни у мотивації, професійних цілях і ставленні до себе як фахівця. Це свідчить про те, що професійна ідентичність не є сталою, а змінюється разом із життєвим і професійним досвідом.

Сучасний соціально-психологічний підхід розглядає професійну ідентичність як поєднання цінностей, мотивації, професійних знань і моделей поведінки. Вона формується під впливом як особистісних характеристик, так і соціального середовища – престижу професії, організаційної культури, професійної спільноти та можливостей кар'єрного розвитку. Саме взаємодія внутрішніх прагнень людини та зовнішніх умов професійної діяльності визначає характер її професійного становлення і самореалізації.

У контексті державної служби професійна ідентичність виступає багатовимірним соціально-психологічним утворенням. Вона поєднує самоідентифікацію службовця з професійною групою та зовнішнє сприйняття його діяльності суспільством. Її структура охоплює декілька компонентів: когнітивний компонент, пов'язаний із знаннями про професію, службові функції та кар'єрні перспективи; ціннісно-емоційний компонент, що відображає ставлення до професії, відчуття її престижу, значущості та особистої причетності;

мотиваційно–поведінковий компонент, який виявляється у прагненні до активної діяльності, професійного розвитку та результативності; а також регіональний аспект, що передбачає усвідомлення специфіки регіону, відповідальність за його розвиток і спрямованість службової діяльності на благо громади [9] (рис. 1).

I. Зовнішньо–соціальний вимір (соціальна детермінація)

- суспільні уявлення про державну службу;
- інституційні вимоги та стандарти;
- соціально–політичні трансформації;
- очікування громадян щодо ефективності та етичності діяльності.



II. Структурно–змістовий вимір (внутрішня організація)

Модель охоплює взаємопов'язані компоненти:

– когнітивно–рефлексивний компонент

Включає систему знань про державну службу, усвідомлення професійних ролей, функцій і перспектив, а також здатність до рефлексії власного професійного розвитку.

– ціннісно–смысловий компонент

Відображає прийняття суспільної значущості служби, сформованість професійних цінностей, почуття відповідальності, престижу та внутрішньої причетності до державотворчих процесів.

– мотиваційно–діяльнісний компонент

Охоплює систему професійних мотивів, установок і готовність до результативної діяльності, ініціативності, прийняття управлінських рішень.

– контекстуально–регіональний компонент

Передбачає усвідомлення специфіки регіонального розвитку, включеність у локальні соціальні процеси та орієнтацію на потреби громади.



III. Функціонально–процесуальний вимір (динаміка становлення)

Професійна ідентичність формується як процес, що включає:

- **ідентифікацію** (усвідомлення себе як представника державної служби);
- **інтеріоризацію норм і цінностей** (прийняття професійних стандартів);
 - **самореалізацію** (втілення професійних ролей у діяльності);
- **рефлексивне переосмислення** (оновлення ідентичності під впливом змін).



IV. Інтегративний результат

Сформована професійна ідентичність проявляється як:

- цілісність професійного «Я»;
- здатність до адаптації в умовах змін;
- орієнтація на інноваційність і саморозвиток;
- ефективність виконання управлінських функцій.

Рис. 1. Модель професійної ідентичності державного службовця

Як бачимо, сучасні трансформаційні процеси істотно змінюють вимоги до державних службовців. Вони мають не лише виконувати нормативно визначені функції, а й постійно оновлювати власну професійну ідентичність, опановувати інноваційні методи управління, підвищувати рівень компетентності та розвивати професійну автономію. У цьому контексті професійна ідентичність може розглядатися як інтегративний показник професіоналізму державного службовця, його готовності до змін, здатності діяти відповідально та ефективно виконувати завдання публічного управління в умовах соціальних, політичних та інституційних трансформацій.

2.2. Особистісно-професійні та соціальні характеристики сучасного державного службовця України

На нашу думку, психосоціальний портрет сучасного державного службовця України доцільно формувати на основі поєднання кількісних і якісних характеристик. Такий підхід дає змогу врахувати не лише об'єктивні параметри цієї соціально-професійної групи, а й суспільні уявлення про її роль, рівень професійного потенціалу, ціннісні орієнтації та індивідуально-психологічні особливості її представників.

Комплексне бачення постаті державного службовця передбачає аналіз взаємозв'язку між соціальним статусом, професійною роллю та очікуваннями, які суспільство висуває до цієї категорії фахівців. Саме ці чинники значною мірою впливають на формування, розвиток і трансформацію соціально-професійної ідентичності державних службовців. Тому дослідження їхнього психосоціального портрета має охоплювати не лише демографічні, освітні та кар'єрні показники, а й когнітивні, мотиваційні, ціннісні та поведінкові характеристики. Саме вони визначають якість виконання службових функцій, рівень соціальної адаптації, професійну стійкість і здатність службовця ефективно діяти в умовах змін.

Офіційні дані Національного агентства України з питань державної служби [67] свідчать про помітні зміни у кількісному складі державних службовців

упродовж останніх п'яти років. Ці зміни були зумовлені реформуванням системи публічного управління, воєнними викликами, оптимізацією державного апарату та необхідністю адаптації державної служби до нових умов функціонування.

Так, у IV кварталі 2021 року чисельність працівників державної служби становила приблизно 171,5 тис. осіб. У 2022 році, попри початок повномасштабної війни, цей показник знизився до 165,4 тис. осіб, хоча станом на липень 2022 року фіксувалося певне зростання – до 168,1 тис. осіб. У 2023 році чисельність державних службовців скоротилася до 159,9 тис. осіб. До кінця 2024 року процес оптимізації тривав, унаслідок чого кількість працівників державної служби становила 156,3 тис. осіб. У першому кварталі 2025 року було зафіксовано незначне відновлення чисельності – до 156,8 тис. працівників (табл. 1).

Таблиця 1.
Динаміка кількості державних службовців в Україні (2021–2025 р.р.)

Рік / Період	Кількість державних службовців (осіб)
IV кв. 2021	~171 469
Липень 2022	~168 140
2022 (кінець)	~165 422
2023 (кінець)	~159 900
I кв. 2024	159 333
IV кв. 2024	156 276
I кв. 2025	156 792

Як бачимо, впродовж 2021–2025 років чисельність державних службовців в Україні демонструвала чітку тенденцію до скорочення, що зумовлено масштабними реформами системи державного управління, активною цифровізацією публічних послуг та оптимізацією кадрового складу. У IV кварталі 2021 року в державному секторі працювало близько 171,5 тис. осіб, а на кінець 2022 року їхня кількість зменшилася до 165,4 тис., що відповідає скороченню приблизно на 3,5 %. Основною причиною цього скорочення стали воєнні виклики та бюджетні обмеження. У 2023 році чисельність держслужбовців знизилася до 159,9 тис. осіб (зменшення на 3,2 % порівняно з попереднім роком), демонструючи найглибший спад за п'ятирічний період. У 2024 році спостерігалось поступове скорочення до 156,3 тис., що відображає

оптимізаційні процеси, але вже з меншими темпами (близько 1,6 %). На початку 2025 року зафіксовано незначне зростання чисельності до 156,8 тис., що свідчить про стабілізацію кадрового потенціалу та початок адаптації системи публічної служби до умов воєнного часу. Загалом за п'ять років державний сектор втратив близько 15 тисяч працівників, що еквівалентно скороченню на 8,7 %. Така динаміка підкреслює структурні зміни в управлінському апараті та свідчить про орієнтацію на підвищення ефективності державних інституцій, одночасно відображаючи вплив соціально-політичних викликів та кризових обставин на кадрову політику.

Такі дані дозволяють не лише окреслити структурні зміни у складі державних службовців, а й виявити динаміку професійної мобільності, адаптивності та соціальної стійкості представників цієї групи. Крім того, вони демонструють вплив зовнішніх факторів – економічних, політичних та безпекових – на формування професійного і соціального профілю держслужбовця, підкреслюючи необхідність системного підходу до оцінки їхніх компетенцій, цінностей та особистісних характеристик у контексті сучасних викликів управлінської діяльності.

Гендерна структура державної служби України залишається відносно стабільною протягом останніх років, демонструючи явну перевагу жіночого контингенту. Так, упродовж 2024 року кількість жінок у складі державних службовців приблизно у три рази перевищувала чисельність чоловіків. Зокрема, у I кварталі 2024 року на державній службі працювало 119 696 жінок і 39 637 чоловіків, а у II кварталі співвідношення залишалося подібним – 119 048 жінок проти 39 043 чоловіків. За даними IV кварталу 2024 року жінки складали 75,7 % персоналу державного апарату, тоді як чоловіки – лише 24,3 %. Дані за 2025 рік поки відсутні, проте зазначена тенденція свідчить про стійке домінування жіночої частини населення у державній службі.

Для формування комплексного психосоціального портрета державних службовців важливо враховувати також вік та посадові категорії. За даними Національного агентства України з питань державної служби (НАДСУ), молодь віком до 35 років становить лише 20-21 % від загальної чисельності державного

апарату. Станом на 2023-2024 роки це близько 31 745 осіб, з яких 71% - жінки (22 661 особа), а 29 % - чоловіки (9 084 особи).

Аналіз розподілу молодих фахівців за категоріями посад вказує на збереження структурної нерівності: категорія «А» залишається майже недоступною (приблизно 20 осіб), категорія «Б» охоплює близько 4 тис. осіб, тоді як основна маса – категорія «В» (понад 28 тис. осіб) (Табл. 2). Це підтверджує тенденцію, що молодь починає професійний шлях на стартових позиціях, де відбувається набуття базових навичок, формування професійної культури та адаптація до вимог державного управління.

Таблиця 2.

Вікова структура та посади держслужбовців

Показник	Значення
Частина держслужбовців до 35 років	20–21 %
Кількість осіб до 35 років	~31 745
З них жінок	22 661 (71 %)
З них чоловіків	9 084 (29 %)
Посади категорії «А»	20 осіб
Посади категорії «Б»	3 917 осіб
Посади категорії «В»	27 808 осіб

Прогнозні тенденції на найближчі роки дають підстави стверджувати, що молоді фахівці залишатимуться одним із ключових ресурсів оновлення державного апарату. Саме вони можуть забезпечити приплив нових управлінських підходів, цифрових компетентностей, комунікативної гнучкості та більшої відкритості до інновацій. Водночас збільшення частки молодих службовців на керівних рівнях можливе лише за умови створення цілісної системи професійного розвитку. Мовиться не тільки про підвищення кваліфікації, а й про менторську підтримку, прозорі механізми кар'єрного просування, доступ до управлінського досвіду та формування реальних можливостей для зростання у межах посадових категорій «Б» та «А». Не менш важливим залишається соціокультурний аспект, адже саме він впливає на мотивацію молодих спеціалістів, їхню готовність інтегруватися у професійний колектив, приймати цінності державної служби та виконувати професійні завдання відповідно до її стандартів.

Важливим елементом характеристики соціально-професійної групи державних службовців є структура кадрового складу за стажем і категоріями посад. Аналіз

відповідних даних свідчить про наявність стійкої закономірності: зі збільшенням тривалості роботи на державній службі зростає ймовірність обіймання вищих посадових позицій. Натомість службовці з меншим досвідом, як правило, зосереджені на нижчих щаблях службової ієрархії. Така тенденція є цілком закономірною, оскільки професійне просування у сфері державної служби значною мірою пов'язане з накопиченням управлінського досвіду, засвоєнням інституційних норм, розвитком професійної відповідальності та поступовим формуванням професійної ідентичності.

У категорії «керівник» переважають службовці віком понад 50 років, що свідчить про послідовність кар'єрного зростання та поступове набуття необхідних управлінських компетентностей. Така структура, з одного боку, забезпечує стабільність управлінського апарату, збереження інституційної пам'яті та передачу професійного досвіду молодшим працівникам. З іншого боку, вона актуалізує потребу в оновленні кадрового потенціалу, розвитку лідерських якостей у молодих фахівців і створенні умов для міжпоколінної взаємодії в системі державної служби. Саме поєднання досвіду старших службовців із професійною мобільністю молодших кадрів може стати важливою передумовою модернізації публічного управління.

Забезпечення ефективності державної служби, задоволення суспільних потреб і реалізація стратегічних завдань державного управління неможливі без належного рівня професійної підготовки кадрів. За даними НАДСУ, станом на кінець 2025 року освітній рівень державних службовців характеризується як достатньо високий: частка працівників із вищою освітою зросла на 26,4 % порівняно з 2000 роком. Це свідчить про посилення професійного та інтелектуального потенціалу публічного сектору, а також про зростання вимог до якості кадрового забезпечення державного управління. Вища освіта у цьому контексті виступає не лише формальним критерієм професійної придатності, а й важливою основою для розвитку управлінської культури, аналітичного мислення, правової компетентності та здатності до прийняття відповідальних рішень.

Систематизація соціально-демографічних і професійних характеристик дає змогу окреслити типовий психосоціальний портрет сучасного державного службовця України. Керівна ланка переважно представлена чоловіками та жінками віком 40–59 років, які мають вищу освіту та стаж роботи понад 10 років у сфері державного

управління. Фахівці категорій «А» та «Б» здебільшого представлені особами з вищою освітою та досвідом роботи до 20 років. Гендерний розподіл на керівних посадах характеризується відносною рівновагою, тоді як у середніх і нижчих категоріях простежується чітка перевага жінок. Це підтверджує тенденцію до фемінізації державної служби на рівні виконавських посад і водночас вказує на необхідність подальшого аналізу гендерних аспектів кар'єрного просування у системі публічного управління.

Таким чином, структура кадрів за стажем, віком, посадовими категоріями та рівнем освіти відображає основні закономірності професійного розвитку державних службовців. Вона є важливим індикатором стабільності й ефективності публічної служби, а також чинником формування її соціально–психологічного портрета. Саме через поєднання вікових, освітніх, кар'єрних і статусних характеристик можна глибше зрозуміти особливості становлення професійної ідентичності державних службовців у сучасній Україні.

У контексті дослідження соціально-професійної групи державних службовців України важливо враховувати не лише їхні інституційні та професійні характеристики, а й суспільне сприйняття їхньої діяльності. Одним із ключових індикаторів такого сприйняття є рівень задоволеності громадян роботою органів виконавчої влади та якістю надання публічних послуг. Оцінка ефективності діяльності державних службовців з боку населення дає змогу визначити, наскільки їхні дії відповідають очікуванням громадськості та реальним суспільним потребам.

Такий аналіз доцільно проводити за основними напрямками діяльності державних органів, зокрема у сферах охорони здоров'я, освіти, житлово–комунального господарства, забезпечення регіональної безпеки, розвитку фізичної культури і спорту. Упродовж останніх років спостерігається поступове покращення відкритості та доступності інформації про діяльність органів влади. Це проявляється у збільшенні кількості прямих звернень громадян, активнішому використанні «гарячих ліній», розширенні практик громадського обговорення законодавчих ініціатив та залученні населення до окремих управлінських процесів. На основі цих тенденцій можна говорити про помірне зростання задоволеності населення діяльністю службовців, хоча така оцінка залишається неоднорідною і значною мірою залежить від конкретної сфери

взаємодії громадян із державними органами.

Разом із тим соціальні дослідження засвідчують, що державна служба в очах громадян часто сприймається як стабільна, але переважно корпоративно зорієнтована сфера діяльності. Приблизно 20 % опитаних висловлюють готовність працювати у державних органах. Найбільший інтерес до такої роботи демонструють молодь – 35 %, особи з вищою освітою – 25 %, а також громадяни з високим рівнем матеріального забезпечення – 27 %. Основними мотиваційними чинниками вибору державної служби залишаються привабливість заробітної плати – 31 % та соціальні пільги – 28 %. Натомість патріотичний мотив, пов'язаний зі «служінням на користь Батьківщині», зазначають лише 16 % респондентів. Серед інших чинників називаються стабільність роботи, привілеї, престиж, цікава діяльність і можливості кар'єрного розвитку. Водночас сучасні дослідження демонструють певне зниження привабливості державної служби, що пов'язано з високими вимогами, значним рівнем відповідальності та психологічним навантаженням, які супроводжують цю професійну діяльність.

Серед додаткових чинників формування професійної ідентичності важливу роль відіграє суспільне сприйняття корупційних практик у середовищі службовців. Дані Цільового фонду підтримки, відновлення та реформування України (URTF) [66] та соціологічні дослідження НАДСУ свідчать, що рівень корупції в країні залишається високим, а частина населення демонструє готовність до латентної участі у таких схемах. Це створює ризик переходу прихованої готовності до корупційної поведінки в активні практики. Високий рівень сприйняття корупції з боку громадян є негативним фактором для формування професійної ідентичності державних службовців, оскільки знижує престиж професії, послаблює мотивацію до доброчесної поведінки та формує недовіру до самої ідеї публічного служіння.

Інтеграція суспільних оцінок діяльності державних службовців із самоусвідомленням професійної спільноти є одним із ключових аспектів сучасних досліджень професійної ідентичності. Професійна ідентичність не лише відображає внутрішнє самоусвідомлення службовця, а й формується під впливом зовнішніх соціальних очікувань, норм і оцінок, що існують у суспільстві. Наукові підходи до вивчення соціальної ідентичності, зокрема теорія соціальної ідентичності Г. Теджфела

та Д. Тернера, підкреслюють роль групових категорій і суспільних проєкцій у формуванні самосприйняття індивіда. Саме соціальні групи створюють рамки, у межах яких людина усвідомлює себе як частину певного «ми» або як окреме «я» у професійному контексті. У випадку державних службовців це означає, що їхнє самоусвідомлення як окремої професійної групи тісно пов'язане з масовими оцінками їхньої діяльності та соціального значення їхньої ролі.

Соціологічні дослідження доводять, що оцінка ефективності державних інституцій і якості публічних послуг є не лише інструментом вимірювання задоволеності громадян, а й важливим регулятором професійної поведінки службовців. У сучасних соціально-наукових працях наголошується, що високий рівень суспільної довіри позитивно пов'язаний із мотивацією службовців до відповідального виконання своїх обов'язків і формуванням професійної самосвідомості як соціально значущого феномену. Натомість низька оцінка компетентності та етичних засад діяльності державних службовців поглиблює соціальну дистанцію між ними і громадянами, ускладнює інтеграцію службовця у професійну спільноту та посилює негативні соціальні стереотипи.

Проведені дослідження також підтверджують, що негативне ставлення до діяльності державних службовців має історичні корені та передавалося між поколіннями. Це пов'язано з тим, що публічна служба в різні історичні періоди не завжди відповідала суспільним очікуванням щодо ефективності, професіоналізму, відкритості та задоволення потреб громадян. Найбільш активною у взаємодії з органами влади є вікова група 35–54 років, однак рівень задоволеності компетентністю службовців у цій категорії залишається низьким: лише 6 % оцінюють її як високу, 16 % - як скоріше низьку, а 5 % відзначають високий рівень практичних знань і навичок. Серед підприємців лише 10 % респондентів висловлюють повне задоволення компетентністю державних службовців.

На основі опитування населення сформовано уявлення про «ідеальний» образ державного службовця. До його ключових рис громадяни відносять професіоналізм – 23 %, патріотизм – 19 %, ініціативність – 18 % та відповідальність – 15 %. Серед інших бажаних характеристик називаються відкритість, почуття обов'язку, принциповість, авторитетність, комунікабельність, ораторські здібності, любов до професії та харизма.

Водночас реальний образ державного службовця, на думку громадян, часто має переважно негативне забарвлення. Він асоціюється з владністю – 16 %, недостатньою компетентністю – 14 %, бюрократизмом – 13 %, консерватизмом – 13 %, а також проявами корупційності, жадібності та аморальності – 8 %.

Невідповідність між суспільними очікуваннями та реальним образом державного службовця негативно впливає на формування професійної ідентичності у сфері державної служби. Соціальні стереотипи, низький рівень довіри та поширені уявлення про бюрократію чи корупцію поступово формують несприятливий образ професії як у суспільстві, так і серед самих службовців. Унаслідок цього професійна діяльність часто сприймається не як служіння суспільству, а як елемент політичної чи адміністративної системи.

У сучасних умовах особливо важливим є формування нового професійного образу державного службовця – компетентного, відкритого, відповідального та орієнтованого на потреби громадян. Цьому можуть сприяти якісна професійна освіта, розвиток етичної культури, прозора комунікація з суспільством і підтримка цінностей публічного служіння. Важливо також посилювати розуміння державної служби як професійної діяльності, що має суспільно значущий характер і ґрунтується на принципах права, доброчесності та відповідальності.

Попри високий рівень освіти та професійної підготовки державних службовців, суспільне сприйняття їхньої діяльності залишається суперечливим. Недовіра громадян, критична оцінка ефективності державних інституцій і поширені корупційні уявлення негативно впливають на престиж професії та мотивацію до публічної служби. У таких умовах професійна ідентичність службовця може формуватися під впливом не лише професійних цінностей, а й негативних соціальних очікувань.

Особливу загрозу для професійної ідентичності становить нормалізація корупційних практик у суспільній свідомості. Коли неетична поведінка починає сприйматися як звичне явище, послаблюються моральні орієнтири та знижується значущість професійної відповідальності. Це створює ризик професійної деформації, за якої службова діяльність втрачає гуманістичний і суспільно корисний зміст.

Тому розвиток професійної ідентичності державних службовців потребує не лише адміністративних змін, а й формування культури доброчесності, відкритості та

суспільної довіри. Саме підтримка етичних стандартів, відповідальності та орієнтації на суспільне благо є основою професійної зрілості та позитивного образу державної служби.

Проведений аналіз засвідчує неоднорідність і суперечливість масових уявлень про сучасного державного службовця. Значна частина громадян асоціює його образ із такими негативними проявами, як корупція, бюрократизм, непрофесіоналізм, закритість і формалізм. Сформований у суспільстві стереотип державного службовця може впливати на вибір працівниками власної траєкторії професійної ідентичності. Водночас ключовим чинником у формуванні образу службовця залишається особистий досвід взаємодії громадян із представниками цієї соціально-професійної групи. Саме конкретні ситуації звернення до органів влади, якість комунікації, рівень доброзичливості, компетентності та результативності службовця безпосередньо впливають на те, чи сприйматиметься державна служба як ефективна і суспільно корисна інституція.

Для формування позитивного сприйняття державного службовця населенням важливим є вдосконалення процесу професійної самоідентифікації самих службовців. Усвідомлення ними сенсу і мотивів професійної діяльності, розуміння власної соціальної місії, прийняття цінностей публічного служіння та розвиток професійної відповідальності безпосередньо впливають на створення позитивного або негативного образу державного службовця у свідомості громадян.

У науковій літературі [9; 14; 20] підкреслюється, що формування професійної ідентичності державних службовців є тривалим і багатовимірним процесом. Він охоплює кілька взаємопов'язаних вимірів: соціальну інтеграцію, тобто усвідомлення своєї ролі в межах професійної групи; професійну самооцінку, що передбачає оцінювання власної компетентності та можливостей; морально-етичну самоорганізацію, пов'язану з дотриманням професійних норм і стандартів етики; інституційну консолідацію, яка полягає в узгодженні індивідуальних дій із загальнодержавними цілями. У цьому контексті суспільні оцінки виступають не лише зовнішнім референтом, а й активним механізмом соціалізації, що коригує поведінкові моделі службовця. Відтак доцільно виокремити можливі траєкторії формування професійної ідентичності державних службовців залежно від

мотиваційно–поведінкових компонентів їхньої діяльності.

Позитивна траєкторія професійної ідентичності пов'язана з реалізацією ціннісно зорієнтованих стратегій розвитку. Наукові концепції професійної ідентичності вказують, що особистість, яка сприймає свою діяльність як соціально значущу, зазвичай демонструє вищий рівень адаптивності, відповідальності та здатності до інновацій. Для такого варіанта характерні орієнтація на безперервне професійне вдосконалення, участь у професійних спільнотах, самоосвіта, готовність до конструктивної взаємодії з громадянами та активна позиція у сфері публічного управління. У перспективі це сприяє не лише підвищенню ефективності діяльності окремих службовців, а й формуванню стійких позитивних уявлень про державну службу як соціально важливу професійну сферу.

Негативна траєкторія, своєю чергою, формується тоді, коли професійні стандарти поступаються домінуванню зовнішніх соціальних стимулів – статусу, матеріальній вигоді, формальній стабільності або груповій лояльності. У такому випадку професійна ідентичність може бути частково або повністю витіснена партійною, корпоративно–закритою чи корупційною ідентичністю. Це призводить до проявів девіантної поведінки, зниження професійної мотивації, втрати етичних орієнтирів і професійної деградації. При цьому негативні соціальні очікування ще більше зміцнюють суспільні стереотипи щодо непрозорості, неефективності та закритості державної служби.

Варто підкреслити, що обидві траєкторії відрізняються не лише мотиваційно–поведінковим змістом, а й ставленням до професійного розвитку, зокрема до безперервної освіти, підвищення кваліфікації та вдосконалення компетентностей. Успішна реалізація позитивної траєкторії сприяє підвищенню довіри до державної служби, зміцненню її престижу в суспільстві та формуванню більш зрілої професійної ідентичності службовців.

Наукові дослідження також наголошують на важливості ефективної комунікації між державними службовцями і громадянами для подолання соціальних бар'єрів сприйняття. Підвищення якості двостороннього інформаційного обміну, впровадження практик відкритої політики, участь у суспільних діалогах, прозоре пояснення управлінських рішень і розвиток культури зворотного зв'язку сприяють

зниженню соціальної дистанції між владою та населенням. Це, своєю чергою, допомагає формувати позитивну професійну ідентичність державного службовця, яка стає важливою складовою суспільної довіри до інститутів державної влади.

Висновок до розділу 2.

Вивчення сучасних наукових підходів до дослідження ідентичності особистості дає підстави стверджувати, що вона має багатовимірний та інтегративний характер та поєднує когнітивні, мотиваційно-ціннісні та соціально-поведінкові компоненти. Вона формується на перетині внутрішніх характеристик особистості та зовнішніх соціокультурних впливів, що зумовлює її відносну стабільність, гнучкість і здатність до адаптації у різних соціальних та професійних контекстах.

Аналіз соціально-психологічного портрета державного службовця України дає змогу зробити висновок, що нині ця професійна група має амбівалентну характеристику. З одного боку, вона вирізняється достатньо високим рівнем освіти, структурованою посадовою ієрархією, поступовим кар'єрним просуванням і наявністю інституційних умов для формування професійної ідентичності. З іншого боку, суспільне сприйняття державних службовців залишається неоднорідним і суперечливим. Частина громадян позитивно оцінює компетентність, професіоналізм і значущість їхньої діяльності, однак водночас у масовій свідомості зберігаються негативні стереотипи, пов'язані з корупцією, бюрократизмом, закритістю та недостатньою ефективністю публічного управління. Такі уявлення створюють додаткові бар'єри для зміцнення суспільної довіри та позитивної професійної самоідентифікації самих службовців.

Отже, розвиток професійної ідентичності державних службовців сьогодні відбувається під впливом двох взаємопов'язаних, але протилежно спрямованих траєкторій. Перша, позитивна, орієнтована на суспільну користь, професіоналізм, етичні стандарти, доброчесність і відповідальне служіння громадянам. Друга, негативна, пов'язана з домінуванням особистих вигод, формального статусу, корпоративної закритості, корупційних практик і зниженням значущості професійних цінностей. Для підвищення ефективності публічної служби та формування позитивного образу державного службовця необхідним є комплексний підхід, що поєднує розвиток професійних компетентностей, етичну освіту, підтримку доброчесності, прозорі кар'єрні механізми та налагодження відкритої комунікації з суспільством. Саме такі заходи

здатні зміцнити професійну ідентичність державних службовців і підвищити довіру громадян до державних інституцій.

РОЗДІЛ 3

СОЦІАЛЬНО–ПРОФЕСІЙНІ ТА ОСВІТНІ ДЕТЕРМІНАНТИ РОЗВИТКУ ІДЕНТИЧНОСТІ ДЕРЖАВНИХ СЛУЖБОВЦІВ

3.1. Неперервна освіта та її вплив на професійне становлення держслужбовців

Професійна ідентичність державних службовців є складним, довготривалим і динамічним процесом, що формується під впливом поєднання внутрішніх мотиваційних чинників та зовнішніх інституційних умов. Вона не виникає автоматично лише внаслідок зайняття посади чи набуття формального статусу державного службовця. Її становлення пов'язане з поступовим усвідомленням особою власної професійної ролі, прийняттям цінностей публічного служіння, розвитком відповідальності, професійної автономії та здатності діяти відповідно до вимог сучасної державної служби.

Одним із найважливіших чинників формування професійної ідентичності є безперервна освіта. Вона виконує не лише функцію підвищення кваліфікації, а й сприяє формуванню ціннісно–мотиваційних, когнітивних і поведінкових характеристик, які визначають готовність службовця ефективно виконувати посадові обов'язки, реагувати на суспільні виклики та адаптуватися до змін у системі публічного управління. У сучасних умовах безперервне професійне навчання розглядається як нормативний обов'язок і водночас як невід'ємна складова державної служби, спрямована на підтримання компетентності, професійної стійкості та адаптивності кадрового корпусу в динамічних соціально–політичних умовах [1].

В Україні впродовж останніх років відбувся помітний розвиток інституційних механізмів підготовки, перепідготовки та підвищення кваліфікації державних службовців. Зокрема, функціонує спеціалізована освітня платформа для публічних службовців – Портал управління знаннями. Починаючи з 2020 року, він поступово розширює охоплення користувачів: понад 139 тисяч службовців активно використовують його ресурси для професійного зростання, що майже в чотири рази більше, ніж на початку його роботи. Водночас кількість програм підвищення кваліфікації до 2025 року зросла приблизно у 2,6 рази. Такі зміни створюють ширші можливості для доступу державних службовців до сучасних освітніх ресурсів, зокрема програм із цифровізації, стратегічного планування, протидії корупції, європейської

інтеграції та впровадження стандартів належного публічного управління.

Соціологічні дані свідчать, що попит на професійне навчання серед державних службовців залишається високим. У 2025 році майже 140 тисяч осіб планували пройти курси підвищення кваліфікації. Найбільш актуальними напрямками навчання були європейська та євроатлантична інтеграція, комунікація, цифрові компетентності й управління проєктами. Це свідчить про прагнення службовців підвищувати свою професійну спроможність не лише у формально–адміністративних аспектах служби, а й у тих сферах, які безпосередньо пов'язані зі стратегічними викликами сучасного суспільства.

Важливо, що системний підхід до професійного розвитку державних службовців підтримується на державному рівні. Зокрема, урядом схвалено план розвитку системи професійного навчання для державних службовців до 2027 року, який передбачає підвищення якості освітніх програм, цифровізацію навчальних процесів і розвиток сучасних компетентностей у публічному секторі [28 – 29; 39 – 44].

Розвиток системи безперервної освіти має не лише нормативно–організаційне, а й значне педагогічне та соціально–психологічне значення. Сучасні дослідження свідчать, що навчання дорослих впливає на розвиток професійної ідентичності, особливо у кризових і трансформаційних контекстах. У таких умовах здатність адаптуватися до змін, мислити гнучко, опановувати нові знання та переосмислювати власний професійний досвід стає важливою складовою професійного самовизначення.

Отже, безперервна освіта виступає не лише способом підвищення компетентності, а й механізмом глибинного професійного становлення державних службовців. Вона формує навички адаптації до соціальних викликів, посилює ціннісне усвідомлення професійної ролі, сприяє розвитку відповідальності та допомагає вибудовувати стійку, сучасну професійну ідентичність в умовах реформування публічного управління та суспільних змін.

З огляду на зазначене, методологія нашого дослідження передбачає комплексний підхід до вивчення професійної ідентичності державних службовців. Такий підхід дає змогу врахувати як внутрішні, так і зовнішні складові цього феномену. У попередньому розділі було розглянуто психосоціальний портрет сучасного державного службовця та визначено можливі траєкторії формування його професійної ідентичності на основі

офіційних статистичних даних і соціологічних оцінок. Наступним етапом стало дослідження взаємозв'язку між типами професійної ідентичності та мотивами професійного розвитку державних службовців.

З цією метою було проведено онлайн-опитування «Професійна ідентичність: етапи становлення та особливості формування», у якому взяли участь 27 державних службовців різних рівнів. Вибір Тернопільської області як об'єкта дослідження зумовлений середнім рівнем ефективності діяльності органів виконавчої влади за даними щорічного моніторингу, що дає змогу простежити загальні тенденції формування професійної ідентичності в регіональному вимірі.

Основу дослідження становили первинні соціологічні дані, отримані за допомогою анкетування. Респондентам пропонувалося оцінити власні цінності, мотиви вступу на державну службу, професійні пріоритети та значущість безперервної освіти у професійному розвитку. Крім того, учасники опитування оцінювали рівень професіоналізму як власних колег, так і самих себе.

Результати опитування свідчать про доволі високий рівень самооцінки професіоналізму серед респондентів. Загалом 67 % опитаних вважають свій рівень професійної підготовки високим. Зокрема, 10 % респондентів підкреслюють надзвичайно високий професіоналізм колег, 57 % оцінюють його як радше високий, ніж низький, тоді як 10 % зазначають, що рівень професіоналізму державних службовців є недостатнім. Аналіз за категоріями посад показав, що серед фахівців позитивну оцінку рівня професіоналізму дали 61 % респондентів, тоді як серед керівників лише 21 % вважають рівень професійної компетентності достатнім. Водночас важливо враховувати, що така оцінка має суб'єктивний характер і частково може пояснюватися професійною солідарністю, оскільки опитування проводилося серед представників самої досліджуваної соціально-професійної групи.

Одним із ключових чинників професійної компетентності державного службовця є рівень освіти. За даними офіційної статистики, станом на 2025 рік у Тернопільській області 97 % державних службовців мають вищу освіту, 2 % - середню освіту, 10 % здобули дві вищі освіти, 3 % пройшли післявузівську професійну підготовку, а 6 % мають науковий ступінь кандидата наук.

Аналіз освітньої структури державних службовців за напрямками підготовки

показав, що більшість спеціалістів здобули освіту у сфері економіки та управління – приблизно 36 %, а також управління персоналом – 24 %. Другою за чисельністю є група представників інших освітніх напрямів, зокрема гуманітарних і соціальних наук, природничих та фізико–математичних наук, педагогіки, охорони здоров'я, культури, мистецтва, інформаційної безпеки, сфери обслуговування тощо. Вона становить близько 19 % усіх опитаних.

Отримані дані підтверджують високий освітній і кваліфікаційний рівень державних службовців Тернопільської області. Водночас вони дають змогу простежити взаємозв'язок між професійною освітою, посадовою структурою та формуванням професійної ідентичності. Опитування засвідчує, що більшість респондентів усвідомлюють значення безперервного навчання та розвитку компетентностей як важливого чинника підвищення професійної ефективності й зміцнення власної ідентичності у сфері державної служби.

Сьогодні одним із важливих критеріїв вступу на державну службу є наявність спеціалізованої або профільної освіти. Це підтверджується результатами проведеного авторського дослідження: лише 30 % опитаних респондентів зазначили, що їхня базова освіта повністю відповідає змісту професійної діяльності, тоді як 44 % вважають таку відповідність радше частковою. Серед осіб з освітою за напрямом «Державне управління» виокремлюється група працівників із чіткою спеціалізацією, для яких додаткове профільне навчання є особливо необхідним. Ідеться, зокрема, про службовців фінансових, економічних або аграрних відомств. У цій групі 44 % респондентів підтвердили, що їхня освіта здебільшого відповідає вимогам посадових обов'язків, тоді як близько 28 % вважають, що вона не повністю охоплює всі функціональні завдання. Це підкреслює потребу в безперервному професійному навчанні через програми підвищення кваліфікації, перепідготовки та спеціалізованого навчання.

Аналіз вікових категорій показав, що найбільший рівень відповідності між базовою освітою та професійною діяльністю спостерігається серед державних службовців віком до 30 років. Це свідчить про ефективність сучасних законодавчих вимог щодо профільної освіти та про активне здобуття молодими фахівцями спеціальності «Державне управління». Наступну позицію за рівнем відповідності

займають службовці віком 30–39 років. Найнижчий рівень збігу між освітою та професійними обов'язками характерний для працівників віком 50–69 років, що може бути пов'язано з особливостями їхнього професійного шляху, попередніми стандартами кадрового добору та зміною вимог до державної служби в останні десятиліття.

Упродовж останніх десяти років політика органів виконавчої влади була спрямована на підвищення якості кадрового складу державних службовців. Вона передбачала можливість здобуття другої вищої освіти за профільною спеціальністю, участь у програмах підвищення кваліфікації, стажуваннях та інших формах додаткового професійного навчання. У межах національних і регіональних програм розвитку державної служби, зокрема в Тернопільській області, сформовано систему підготовки та супроводу службовців, орієнтовану на професійний розвиток персоналу [41–43].

Дослідження показало, що 38 % респондентів вважають необхідним постійно оновлювати професійні знання, а 41 % радше підтримують таку необхідність. Це пояснюється швидкими змінами соціально–економічного середовища, цифровізацією управлінських процесів і потребою в актуалізації компетентностей для своєчасного та якісного ухвалення управлінських рішень. Менше чверті опитаних не виявили значного інтересу до безперервного навчання. Зокрема, 22 % таких респондентів обіймають посади категорії «спеціаліст», де управлінські функції є більш обмеженими.

Серед основних мотивів безперервного навчання переважає необхідність якісного виконання посадових обов'язків – 39 %. Другою за значущістю є орієнтація на професійний розвиток – 35 %. Найменш значущими респонденти вважають мотиви «отримання нових ідей» та «кар'єрне просування» - по 4 % кожен. Отримані дані свідчать про високу актуальність підвищення професійних компетентностей у мінливих умовах сучасного суспільства. Водночас сам факт здобуття додаткової освіти не завжди гарантує кар'єрне зростання, оскільки у сфері державної служби просування за посадою не завжди прямо пов'язане з рівнем професійних знань.

Серед різних форм підвищення професійних компетентностей 70 % респондентів віддають перевагу професійній перепідготовці, яка поєднує теоретичні заняття з вивченням нововведень і практичні вправи. На другому місці за популярністю

перебуває стажування – його обрали 65 % опитаних. Стажування дає змогу не лише оновити знання, а й набути практичних навичок в іншому відомстві або регіоні, що стимулює розвиток професійної та регіональної ідентичності. Крім того, зміна професійного середовища під час стажування може сприяти психологічному оновленню, підвищенню мотивації та формуванню прагнення покращити стан справ у власному регіоні через активну професійну діяльність.

Наступною за популярністю формою розвитку професійних компетентностей є участь у програмах підвищення кваліфікації – її підтримали 63 % респондентів. Така популярність зумовлена специфікою цих програм: вони здебільшого мають короткостроковий характер і спрямовані на актуалізацію конкретних знань у вузьких сферах, наприклад антикорупційній діяльності, бюджетному плануванні, публічних закупівлях тощо. Такі програми не передбачають комплексного опанування всієї дисципліни, однак є ефективним інструментом точкового оновлення професійних знань.

Близько 52 % респондентів вважають здобуття додаткової вищої освіти значущим чинником підвищення професіоналізму та розвитку компетентностей. Така тенденція більш характерна для осіб, які змінюють сферу професійної діяльності, або для тих державних службовців, які не мають необхідної профільної освіти для ефективного виконання посадових обов'язків.

Дистанційна форма навчання виявилася менш популярною серед респондентів. Це може пояснюватися її обмеженою здатністю забезпечити глибоке оновлення знань і повноцінну практичну взаємодію. Водночас дистанційне навчання має очевидні переваги, зокрема можливість здобувати нові знання без відриву від роботи, поєднувати навчання з професійною діяльністю та інтегрувати його в програми підвищення кваліфікації, стажування або професійної перепідготовки.

Для аналізу компонентів професійної ідентичності державних службовців було оцінено значущість різних видів знань для якісного виконання професійних обов'язків. До трійки найбільш актуальних знань, на думку респондентів, належать:

- знання нормативно-правових актів, що регламентують професійну діяльність державних службовців – 86 %;
- розуміння документів, що визначають порядок службової діяльності – 74 %;

–знання специфіки регульованої галузі – 70 %.

Під час інтерпретації цих даних важливо враховувати посадову структуру опитаних. Переважна більшість респондентів – 79 %, належить до категорії «спеціаліст», де управлінські функції є обмеженими, а виконання посадових завдань потребує насамперед чітких спеціалізованих знань. Водночас частка опитаних керівників становить лише 6,5 %, що пояснює нижчу зацікавленість у знаннях управлінського характеру. Так, основи менеджменту обрали лише 7 % респондентів, етичні норми професійної діяльності – 8 %, а основи державного управління – 24 %.

Особливе значення для ефективної професійної діяльності респонденти надають знанням регіональних особливостей – 53 %. Це свідчить про усвідомлення важливості територіального контексту, адже реалізація посадових завдань у сфері державної служби потребує врахування специфіки регіону, його соціально-економічних умов, управлінських проблем і потреб населення.

Отже, результати дослідження дають підстави стверджувати, що когнітивний компонент професійної ідентичності державних службовців Тернопільської області загалом оцінюється як задовільний і відповідає основним вимогам сучасної державної служби.

У межах авторського дослідження було також вивчено мотиваційний компонент професійної ідентичності державних службовців Тернопільської області. Респондентам пропонувалося визначити не більше чотирьох основних мотивів вступу на державну службу. Найбільш пріоритетним серед них виявилось матеріальне забезпечення – його обрали 22 % опитаних. Друге місце посіли соціальні гарантії та стабільність на державній службі – 19 %. Третю позицію в мотиваційній ієрархії зайняв престиж державної служби, на який звернули увагу 16 % респондентів.

Водночас лише 4 % службовців зазначили як мотив вступу на державну службу «роботу на благо населення», хоча саме цей мотив найбільшою мірою відповідає суспільному призначенню державної служби. Близько 8 % респондентів виокремили професійний розвиток, а 10 % - набуття владних повноважень як ключові мотиви професійного вибору.

Аналіз мотиваційних пріоритетів за статтю показав помітні відмінності. Серед чоловіків найбільш значущими мотивами стали кар'єрне зростання та отримання

владних повноважень – відповідно 14 % і 15 %. Для жінок першочергове значення мають матеріальне забезпечення – 23 % та соціальні гарантії – 22 %. Кар’єрний розвиток серед жінок посів лише четверту позицію – 8 %, а мотив набуття владних повноважень виявився для них менш значущим – 6 %. Отже, мотиваційні профілі чоловіків і жінок мають певні відмінності: для чоловіків більш характерним є прагнення до впливу та кар’єрного просування, тоді як для жінок – орієнтація на стабільність і матеріальну захищеність.

Важливо враховувати, що частина респондентів могла демонструвати соціально бажані відповіді, обираючи ті мотиви, які мають позитивне суспільне сприйняття. Водночас результати опитування свідчать, що більшість державних службовців реально сприймають державну службу передусім як стабільне й соціально захищене місце роботи, що гарантує регулярну заробітну плату, оплачувану відпустку, соціальні пільги та пенсійні гарантії.

Дослідження ціннісного компонента професійної ідентичності показало, що найбільш значущою цінністю державної служби для респондентів є державні гарантії – 37 %. На другому місці перебуває можливість кар’єрного зростання – 22 %, а третє місце посідає підвищення соціального статусу – 15 %. Лише 5 % опитаних вважають задоволення потреб населення основною цінністю своєї професійної діяльності. Це свідчить про певне зміщення пріоритетів більшості державних службовців від головної мети державної служби – служіння суспільству – у бік особистої стабільності, соціальних гарантій та посадового зростання. Водночас ефективне виконання службових обов’язків можливе лише за умови поєднання соціальної захищеності працівника з його орієнтацією на потреби громадян.

Для уточнення ціннісних орієнтирів респондентам було поставлено запитання: «Що є метою професійної діяльності державного службовця?». Найбільша частка опитаних – 26 % назвала виконання доручень керівника. Другим за значущістю виявилось досягнення запланованих показників свого відомства – 23 %. На третьому місці опинилися виконання персонального плану розвитку та задоволення матеріальних і моральних потреб – 17 %. Лише 10 % респондентів вважають головною метою покращення життя населення та вирішення його проблем.

Як бачимо, мотиваційні й ціннісні компоненти професійної ідентичності

державних службовців Тернопільської області свідчать про переважну орієнтацію на матеріальні, організаційні та статусні вигоди. Натомість соціальне служіння громаді, попри його офіційне визначення як головної мети державної служби, залишається менш пріоритетним у системі професійних орієнтирів респондентів.

Для ефективної професійної діяльності в органах державної влади державні службовці вважають найбільш важливими такі характеристики, як професіоналізм – 23 % та суворе дотримання закону – 20 %. Ці дані відображають уявлення респондентів про бажаний або ідеальний образ державного службовця. Водночас аналіз мотиваційного та ціннісного компонентів професійної ідентичності показує певні розбіжності між сформованим корпоративним образом і реальними умовами сучасної державної служби.

Порівняння пріоритетів за статтю засвідчило незначні відмінності. Характеристику «професіоналізм» обрали по 18 % чоловіків і жінок, а «суворе дотримання закону» - 19 % чоловіків та 21 % жінок. Чоловіки частіше віддавали перевагу таким характеристикам, як владність – 17 % та амбітність – 12 %, тоді як жінки частіше обирали консерватизм – 16 % і чесність – 12 %. Ці дані свідчать про те, що загальне уявлення респондентів про необхідний образ державного службовця поєднує професіоналізм, законність і певні особистісні характеристики, однак акценти у чоловіків і жінок дещо відрізняються.

Аналіз відповідей залежно від категорії посад виявив більш помітні відмінності у пріоритетах. Керівники, окрім суворого дотримання закону – 50 % та професіоналізму – 30 %, виокремлюють також патріотизм, професійний оптимізм і відповідальність – по 10 % кожна характеристика. Чесність і консерватизм обрали по 5 %. Такий набір якостей можна пояснити управлінською позицією керівників, для яких важливим є формування ефективного й відповідального образу підлеглого.

Серед представників категорії «фахівці» пріоритетними характеристиками стали суворе дотримання закону – 19 %, професіоналізм – 18 %, консерватизм – 18 % та чесність – 12 %. Для категорії «забезпечуючий фахівець» домінували владність – 37 % та амбітність – 32 %. Це може свідчити про часткове усвідомлення професійної ролі та обмежений досвід професійної соціалізації, оскільки до цієї групи входять працівники з невеликим стажем або без достатньої профільної освіти.

Дослідження також охоплювало аналіз норм професійної діяльності та поведінки. На запитання «Чим Ви керуєтеся у своїй професійній діяльності?» більше третини респондентів – 36 % відповіли, що дотримуються рекомендацій керівництва. Ще 31 % орієнтуються на посадові інструкції, і лише 14 % - на законодавчі норми. Водночас 10 % респондентів зазначили, що керуються особистими мотивами. Ця група потребує особливої уваги, оскільки така відповідь може свідчити про ризики професійної аномії, емоційного вигорання, зниження нормативної орієнтації та потенційної схильності до девіантної або корупційної поведінки.

Результати емпіричного дослідження загалом підтверджують запропоновану структуру професійної ідентичності державних службовців, що охоплює когнітивний, ціннісно-емоційний та мотиваційно-поведінковий компоненти. Аналіз кожного з них дає змогу комплексно оцінити рівень сформованості професійної ідентичності та визначити пріоритетні напрями подальшого розвитку державних службовців. Зокрема, йдеться про необхідність посилення орієнтації на служіння громадянам, розвиток етичної культури, підвищення ролі законодавчих норм у професійній поведінці, підтримку безперервного навчання та формування стійкої мотивації до професійного самовдосконалення.

3.2. Професійна ідентичність державних службовців: типологічний аналіз на прикладі Тернопільської області

Вивчення професійної ідентичності державних службовців дає змогу глибше зрозуміти, як особистісні цінності, мотиваційні установки, професійні орієнтири та поведінкові стратегії впливають на якість виконання посадових обов'язків. Це особливо важливо в умовах сучасних трансформацій публічного управління, коли від державного службовця очікується не лише формальне дотримання посадових інструкцій, а й здатність діяти відповідально, самостійно, етично та орієнтовано на суспільний результат.

Розгляд типології професійної ідентичності має важливе значення для визначення пріоритетних напрямів розвитку кадрового потенціалу та підвищення якості державної служби. Типологічний підхід дає змогу систематизувати отримані емпіричні дані, виокремити продуктивні й проблемні

моделі професійної поведінки, а також сформулювати практичні рекомендації щодо підвищення професійної ефективності, соціальної відповідальності та ціннісної зрілості державних службовців.

Особлива увага у цьому контексті приділяється взаємозв'язку між мотиваційними орієнтирами, ціннісними пріоритетами та поведінковими проявами службовців. Саме цей взаємозв'язок дає змогу не лише класифікувати типи професійної ідентичності, а й оцінити, як вони впливають на реальну діяльність у межах державної служби. Отже, дослідження типології професійної ідентичності є важливим етапом формування цілісного уявлення про кадровий потенціал регіонального органу влади та розроблення ефективних управлінських стратегій.

Детальний аналіз компонентів професійної ідентичності державних службовців дав змогу виокремити основні типи та охарактеризувати їхні ключові особливості, мотиваційні орієнтири й поведінкові стратегії.

1. Деформований тип професійної ідентичності виявлено у 20 % опитаних. Цей тип характеризується відхиленням від соціально очікуваної моделі поведінки, переважанням особистих мотивів над професійними, низьким рівнем відповідальності за виконання посадових функцій та недостатньою орієнтацією на суспільну користь. У межах цього типу доцільно виокремити два підтипи.

Активний деформований підтип характерний для 6 % опитаних. Він зорієнтований переважно на задоволення особистих матеріальних і владних потреб. Його основними ознаками є прагнення до незаконного збагачення, використання владних повноважень для кар'єрного просування через неетичні практики, демонстрація статусу, відчуття всездозволеності та схильність до інструментального сприйняття державної служби як засобу особистої вигоди.

Пасивний деформований підтип виявлено у 14 % опитаних. Він проявляється у небажанні професійного розвитку, низькій активності та слабкій залученості до якісного виконання службових обов'язків. Для цього підтипу характерні пристосувальна поведінка, низька мотивація, професійне вигорання, формальне ставлення до роботи та стратегія «мінімуму зусиль». Така модель поведінки знижує ефективність діяльності як окремого службовця, так і органу

державної влади загалом.

2. Тип “консерватор-ритуаліст” охоплює 40 % опитаних. Для нього характерне суворе дотримання законів, регламентів і посадових інструкцій, беззаперечне виконання службових функцій та обмежена ініціативність. Представники цього типу зазвичай працюють виключно в межах формально визначених повноважень і рідко проявляють самостійність у прийнятті рішень. Вони схильні вважати, що ініціативи та пропозиції мають надходити «згори», а завдання службовця полягає насамперед у правильному виконанні вже заданих процедур.

Професійний розвиток у межах цього типу часто сприймається як обов’язкова вимога, наприклад необхідність проходження підвищення кваліфікації раз на певний період, а не як внутрішня потреба у вдосконаленні власної професійної ефективності. З одного боку, така модель забезпечує дисципліну, передбачуваність і нормативність поведінки. З іншого боку, вона може обмежувати інноваційність, гнучкість і здатність службовця самостійно реагувати на нестандартні управлінські ситуації.

3. Тип “консерватор-служитель” виявлено у 35 % опитаних. Цей тип можна вважати найбільш наближеним до соціально бажаної моделі професійної ідентичності державного службовця. Його представники орієнтовані на суспільну користь, задоволення потреб населення та відповідальне виконання посадових обов’язків. Для них характерне поєднання дотримання закону, професіоналізму, ініціативності та усвідомлення соціального призначення державної служби.

Основними рисами цього типу є відповідальне ставлення до результатів професійної діяльності, прагнення працювати в межах правових норм, але водночас не обмежуватися суто формальним виконанням функцій. Представники цього типу поєднують особистісні мотиви з соціально орієнтованими цінностями, виявляють готовність до професійного розвитку, підвищення кваліфікації та пошуку більш ефективних способів виконання службових завдань. Саме цей тип найбільшою мірою відповідає основній функції державної служби –служінню суспільству та забезпеченню блага громадян.

4. Тип “новатор” характерний для 5 % опитаних. Він поєднує потенціал реформування державної служби з певним ризиком порушення усталених норм професійної поведінки. Для представників цього типу характерні прагнення до системних змін, готовність упроваджувати нові методи управління, критичне ставлення до застарілих процедур і бажання підвищити ефективність службової діяльності.

Водночас новаторський тип може мати різні прояви. Новатор-ліберал орієнтований на поступове впровадження інновацій, удосконалення управлінських процесів і конструктивну модернізацію службової діяльності. Новатор-радикал прагне швидких змін, які можуть порушувати традиційні моделі поведінки, формальні процедури або усталені організаційні практики. Основною проблемою новаторів є суперечність між реальною потребою реформування державної служби та недостатньою інституційною підтримкою інновацій. За таких умов інноваційні ініціативи часто не отримують належного розвитку, а традиційні структури й практики продовжують відтворюватися.

На нашу думку, серед виокремлених типів професійної ідентичності найбільш продуктивним і таким, що найбільше відповідає сучасним вимогам державної служби, є тип “консерватор-служитель”. Саме він поєднує повагу до закону, професіоналізм, відповідальність, орієнтацію на суспільну користь і готовність до професійного розвитку. Така модель дає змогу забезпечити ефективне виконання посадових обов’язків, зберегти стабільність державної служби та водночас відповідати на реальні потреби населення.

Одним із основних механізмів формування професійної ідентичності державного службовця є безперервна професійна освіта. Вона забезпечує комплексний розвиток трьох ключових компонентів професійної ідентичності.

Когнітивний компонент пов’язаний із систематичним набуттям, оновленням і поглибленням знань, необхідних для компетентного виконання посадових обов’язків. Він охоплює знання законодавства, нормативно-правових актів, процедур державного управління, специфіки галузі та регіонального контексту діяльності.

Мотиваційно-поведінковий компонент передбачає формування

цілеспрямованої професійної поведінки, розвиток навичок ефективної роботи, готовності до самостійного прийняття рішень, відповідальності за результат і здатності діяти в умовах змін.

Ціннісно-емоційний компонент пов'язаний із формуванням усвідомленого ставлення до професії, прийняттям цінностей державної служби, розумінням соціальної значущості власної діяльності та розвитком орієнтації на служіння суспільству.

Професійна ідентичність проявляється у глибокому ототожненні працівника з професійною спільнотою, прийнятті її цінностей, норм і стандартів, а також у здатності ефективно застосовувати й передавати знання, уміння та навички у конкретному соціальному контексті. Саме цей процес можна розглядати як механізм «вростання» у професію, що визначає рівень професіоналізму, стійкість професійної мотивації та якість виконання службових функцій.

Для підтримки й розвитку професіоналізму державного службовця необхідне постійне оновлення професійних компетентностей. Це безпосередньо впливає на якість виконання посадових обов'язків, здатність ухвалювати обґрунтовані управлінські рішення та ефективно реагувати на зміни в соціальному, правовому й інституційному середовищі. У сучасних умовах регіональні системи підготовки державних службовців потребують суттєвої модернізації, спрямованої на підвищення ефективності безперервної освіти.

Серед сучасних тенденцій розвитку професійного навчання державних службовців варто виокремити насамперед індивідуалізацію навчання. Вона передбачає адаптацію освітніх програм до посади, професійного досвіду, віку, рівня підготовки та особистісного потенціалу державного службовця. Такий підхід дає змогу зробити навчання більш адресним, практично корисним і пов'язаним із реальними потребами службової діяльності.

Не менш важливою є елективність навчання, тобто можливість вибору освітніх траєкторій, форматів і змістових модулів залежно від професійних потреб службовця. У цьому контексті особливого значення набуває використання дистанційних технологій: електронних підручників, відеолекцій, онлайн-тренажерів, вебінарів, тестових платформ, довідково-аналітичних

ресурсів та інтерактивних навчальних курсів. Нині такі технології використовуються лише частково, тому потребують системного вдосконалення й глибшої інтеграції у програми професійного розвитку.

Особливу увагу слід приділяти підвищенню кваліфікації викладацького складу регіональної системи безперервної освіти. На практиці нерідко спостерігається розрив між змістом навчальних програм і реальними потребами державних службовців. У багатьох випадках теоретичний підхід переважає над практичною підготовкою, через що навчання не завжди забезпечує очікуваний вплив на якість професійної діяльності. Ефективним рішенням може бути поєднання навчання з практичним стажуванням у системі державної служби, залучення до викладання практиків публічного управління, а також регулярне підвищення кваліфікації самих викладачів. Це дасть змогу інтегрувати теоретичні знання у реальну професійну діяльність і зробити навчання більш прикладним.

Програми безперервної освіти мають не лише передавати нові знання, а й стимулювати внутрішню мотивацію до професійного розвитку. Важливо, щоб державні службовці усвідомлювали потребу в постійному оновленні компетентностей не як формальну вимогу, а як умову власної професійної спроможності, кар'єрної стійкості та ефективного служіння суспільству. Саме такий підхід сприяє зміцненню позитивної професійної ідентичності та розвитку зрілого професіоналізму.

Отже, проведений аналіз формування професійної ідентичності державних службовців засвідчив, що її розвиток безпосередньо залежить від системи безперервної професійної освіти. Саме вона забезпечує гармонійний розвиток когнітивного, мотиваційно-поведінкового та ціннісно-емоційного компонентів професійної ідентичності. Сучасні умови діяльності державної служби потребують посилення практичної спрямованості навчальних програм, активного застосування дистанційних та індивідуалізованих форматів навчання, а також постійного підвищення кваліфікації викладацького складу.

З огляду на отримані результати, доцільно сформулювати такі рекомендації:

Інтегрувати практичне стажування у програми безперервної освіти. Це дасть

змогу державним службовцям не лише засвоювати нові знання, а й відпрацьовувати їх у реальних умовах професійної діяльності.

Розвивати дистанційні та електронні освітні ресурси, адаптовані до індивідуальних потреб, стажу, посади та професійних завдань державного службовця. Це забезпечить гнучкість навчання і зробить його доступнішим для різних категорій працівників.

Підвищувати кваліфікацію викладацького складу, орієнтуючи його на поєднання теоретичних знань із практичним досвідом державної служби. Особливо важливим є залучення до навчального процесу фахівців-практиків, які мають реальний досвід публічного управління.

Сприяти формуванню внутрішньої мотивації до професійного розвитку. У навчальних програмах доцільно акцентувати увагу на соціальній значущості державної служби, ролі професійної ідентичності та відповідальності службовця перед громадянами.

Здійснювати постійний моніторинг та оцінювання ефективності програм безперервної освіти. Їхній зміст необхідно регулярно коригувати відповідно до змін у законодавстві, регіональних потреб, сучасних стандартів професіоналізму та реальних викликів публічного управління.

Таким чином, системна модернізація безперервної професійної освіти сприятиме не лише підвищенню професійної компетентності державних службовців, а й розвитку їхньої професійної ідентичності. Це, своєю чергою, забезпечить більш ефективне служіння суспільству, підвищення якості публічного управління та краще задоволення потреб населення.

Висновок до розділу 3.

Проведене дослідження підтверджує, що безперервна професійна освіта є одним із ключових чинників формування професійної ідентичності та розвитку професіоналізму державних службовців. Аналіз когнітивного, мотиваційно-поведінкового та ціннісно-емоційного компонентів засвідчив, що сучасні державні службовці Тернопільської області загалом володіють необхідним базовим рівнем знань і професійної підготовки. Водночас

динамічність соціальних, правових та управлінських змін зумовлює потребу в регулярному оновленні компетентностей, підвищенні кваліфікації та практичному вдосконаленні навичок, необхідних для якісного виконання посадових обов'язків.

Типологічний аналіз дав змогу виокремити чотири основні моделі професійної поведінки державних службовців: деформований тип, консерватор-ритуаліст, консерватор-служитель та новатор. Найбільш ефективним і продуктивним в умовах сучасної державної служби є тип «консерватор-служитель», який поєднує професійну відповідальність, дотримання правових норм, орієнтацію на суспільну користь і прагнення до постійного професійного розвитку. Формування саме цього типу професійної ідентичності безпосередньо пов'язане з активним використанням програм безперервної освіти, що забезпечують оновлення знань, розвиток практичних умінь і закріплення ціннісних орієнтирів, спрямованих на служіння громадянам.

Сучасні освітні тенденції свідчать про необхідність подальшої індивідуалізації та елективності навчальних програм, активного використання дистанційних технологій, розширення практикоорієнтованих форматів навчання, а також регулярного підвищення кваліфікації викладацького складу регіональних систем безперервної освіти. Такі програми мають не лише передавати нові знання, а й стимулювати внутрішню мотивацію службовців до професійного зростання, формувати відповідальне ставлення до службової діяльності та забезпечувати практичне застосування отриманих компетентностей у щоденній роботі.

Отже, модернізація системи безперервної професійної освіти є важливим механізмом підвищення компетентності державних службовців, зміцнення їхньої професійної ідентичності та розвитку зрілого професіоналізму. Саме через системне навчання, практичну підготовку, етичне виховання та підтримку мотивації до саморозвитку можна забезпечити досягнення головної мети державної служби – ефективного задоволення потреб населення, підвищення якості публічного управління та служіння суспільству.

ВИСНОВОК

Державні службовці відіграють стратегічну роль у забезпеченні соціально-економічного розвитку України та реалізації модернізаційної політики держави. Особливої ваги ця роль набуває в умовах сучасних викликів, серед яких війна, економічна нестабільність, цифрова трансформація, глобальні кризові явища та необхідність післявоєнного відновлення. Ефективність державних службовців визначається не лише рівнем їхніх професійних компетентностей, а й усвідомленням ключового призначення державної служби – служіння суспільству, захисту прав громадян, забезпечення безперервності державного управління та задоволення актуальних потреб населення.

У період воєнної агресії значення державної служби істотно посилюється. Саме державні службовці забезпечують координацію гуманітарної допомоги, підтримують життєдіяльність територіальних громад, беруть участь у реалізації соціальних та економічних програм, сприяють збереженню законності й порядку, а також підтримують стабільність державних інститутів. За таких умов такий фахівець постає не лише як виконавець адміністративних функцій, а як важливий суб'єкт суспільної стійкості, від професіоналізму й відповідальності якого залежить ефективність функціонування публічної влади.

У цьому контексті особливої актуальності набуває оцінювання професійного покликання, соціально-професійної придатності та професійної ідентичності державних службовців. Саме ці характеристики визначають їхню здатність оперативно реагувати на кризові ситуації, ухвалювати обґрунтовані управлінські рішення, впроваджувати інноваційні й цифрові технології в управлінські процеси, а також адаптуватися до трансформацій державної політики. Професійна ідентичність у цьому випадку виступає важливим індикатором готовності службовця брати на себе відповідальність, підтримувати стабільність державних структур і забезпечувати соціальну справедливість у складних суспільних умовах.

Соціально-професійна ідентичність державного службовця відображає ступінь його ототожнення з професійною спільнотою та інститутом державної служби загалом. Вона формується під впливом внутрішніх і зовнішніх чинників.

Внутрішня ідентичність охоплює усвідомлення належності до професійної групи, прийняття корпоративних норм і правил поведінки, розуміння власної ролі, статусу та відповідальності у системі державного управління. Зовнішня ідентичність, своєю чергою, визначається громадським сприйняттям державної служби, яке включає як об'єктивні характеристики цієї професійної групи – рівень освіти, кваліфікації, доходів, посадового статусу, так і суб'єктивні оцінки населення, зокрема рівень довіри до державних інституцій та очікування щодо якості їхньої діяльності.

Взаємодія внутрішніх і зовнішніх складових створює динамічний процес формування професійної ідентичності. У цьому процесі можуть виникати як позитивні синергетичні ефекти, що посилюють професіоналізм, соціальну відповідальність і відданість публічному служінню, так і певні суперечності. Такі суперечності з'являються тоді, коли суспільні очікування не збігаються з особистісними мотивами або корпоративними установками працівника. У сучасних умовах, особливо під час війни, професійна ідентичність стає важливим чинником не лише індивідуальної професійної зрілості службовця, а й стійкості державних інститутів, їхньої здатності забезпечувати безперервність управління, реалізацію соціально-економічних і гуманітарних програм, а також формування позитивного іміджу державної служби у свідомості громадян.

Соціально-професійна ідентичність державних службовців є ключовим механізмом формування їхньої готовності до відповідальної та ефективної роботи в умовах сучасної України. Усвідомлення професійного покликання, внутрішнє ототожнення з професійною спільнотою та прийняття соціально значущих цінностей забезпечують не лише особисту професійну стійкість службовця, а й стабільність державних інститутів загалом. Урахування внутрішніх і зовнішніх чинників формування ідентичності дає змогу не лише оцінити поточний рівень професіоналізму, а й визначити потреби у розвитку компетентностей, мотивації та ціннісних орієнтацій.

У цьому контексті типологічний аналіз професійної ідентичності державних службовців є необхідним інструментом для розроблення стратегій підвищення ефективності державної служби. Він дає змогу глибше зрозуміти особливості

кадрового потенціалу, виявити продуктивні й проблемні моделі професійної поведінки, визначити напрями корекції мотиваційних установок і сформувати підходи до розвитку інноваційності, доброчесності та відповідальності службовців. Такий аналіз є особливо важливим у період воєнного та післявоєнного відновлення, коли державна служба має не лише забезпечувати поточне управління, а й активно сприяти цифровій трансформації, модернізації управлінських процесів і відновленню довіри громадян до держави.

Аналіз соціально-професійної ідентичності дає змогу окреслити соціальний портрет державного службовця, який характеризується неоднорідністю поведінки, внутрішніми суперечностями та різним рівнем готовності до професійної діяльності в умовах сучасних викликів. Формування цього образу значною мірою залежить від особистого досвіду фахівця, його взаємодії з професійною спільнотою, засвоєння корпоративних норм, а також від очікувань громадськості. Це підкреслює необхідність системного вдосконалення процесів професійної ідентифікації та розвитку позитивного суспільного сприйняття державного службовця.

Усвідомлення сенсу, цінностей і мотивів професійної діяльності визначає траєкторію розвитку професійної ідентичності, яка може мати як позитивний, так і негативний вектор. Негативна траєкторія проявляється у переважанні особистісно орієнтованих мотивів, егоїстичних установок, формального ставлення до обов'язків і відстороненості від реальних потреб громадян. Такий вектор формує деформований образ службовця, знижує рівень довіри громадян до державних інституцій і послаблює соціальну значущість державної служби, що особливо небезпечно в умовах воєнного часу та соціально-економічних трансформацій.

Позитивна траєкторія, навпаки, пов'язана із суспільною орієнтацією, готовністю відповідати на потреби громадян, високим рівнем професійного розвитку, відповідальністю та прагненням ефективно виконувати службові функції. Такий тип професійної ідентичності сприяє формуванню стійкого, авторитетного й соціально значущого образу державного службовця. Він забезпечує не лише стабільність державних процесів, а й готовність до їх

модернізації, впровадження інновацій та підтримки довгострокового розвитку України.

Результати проведеного емпіричного дослідження підтверджують доцільність виокремлення трьох ключових компонентів професійної ідентичності державних службовців: когнітивного, мотиваційно-поведінкового та ціннісно-емоційного. Когнітивний компонент відображає рівень знань, розуміння нормативно-правових засад діяльності, професійних процедур і специфіки державного управління. Мотиваційно-поведінковий компонент характеризує мотиви вступу на державну службу, готовність до професійного розвитку, рівень активності та особливості службової поведінки. Ціннісно-емоційний компонент пов'язаний із ставленням до професії, прийняттям цінностей публічного служіння, відчуттям відповідальності перед громадянами та емоційною залученістю до професійної діяльності.

Типологічний аналіз дозволив виокремити чотири основні моделі професійної поведінки: двоступеневий деформований тип, консерватор-ритуаліст, консерватор-служитель та новатор. Найбільш ефективним і таким, що найбільше відповідає вимогам сучасної державної служби, є тип «консерватор-служитель». Він поєднує високий рівень професіоналізму, дотримання нормативних вимог, мотивацію до суспільно корисної діяльності та відповідальне ставлення до потреб населення. Інші типи демонструють потребу в корекції, професійному супроводі або розвитку окремих компонентів ідентичності для поступового переходу до позитивної траєкторії професійного становлення та підвищення рівня суспільної довіри.

Безперервна професійна освіта виступає одним із ключових механізмів формування та підтримки позитивної професійної ідентичності державних службовців. Вона забезпечує оновлення й поглиблення знань, формує ефективні мотиваційно-поведінкові стратегії та сприяє корекції ціннісно-емоційних орієнтирів. Рівні та форми освіти мають відповідати етапам професійної ідентифікації. На початковому етапі важливими є профорієнтаційні заходи, які допомагають людині усвідомити зміст і суспільне призначення державної служби. У процесі професійного навчання необхідно формувати професійну

ідеологію, компетентність і розуміння етичних стандартів. Під час виконання посадових функцій особливої ваги набувають регулярне підвищення кваліфікації, практичне стажування, наставництво та індивідуальні освітні траєкторії.

Особливо актуальним у сучасних умовах є використання дистанційних технологій та індивідуалізованих програм професійного розвитку. Це важливо як у період війни, коли доступ до традиційних форм навчання може бути ускладненим, так і в умовах післявоєнного відновлення, коли система державного управління потребуватиме швидкого оновлення компетентностей, цифрових навичок і управлінських підходів. Безперервна освіта має не лише забезпечувати формальне підвищення кваліфікації, а й підтримувати внутрішню мотивацію службовця до професійного зростання, саморефлексії та відповідального служіння громадянам.

Важливим є також поєднання внутрішньої корекції професійної ідентичності з профілактичними, просвітницькими та комунікаційними заходами, спрямованими на громадськість. Формування позитивного й водночас реалістичного образу державного службовця має здійснюватися не лише через внутрішні освітні програми, а й через відкриту комунікацію з населенням, пояснення змісту державної служби, демонстрацію прикладів доброчесної та ефективної професійної діяльності. Історично державні службовці часто сприймалися як представники освіченої, морально відповідальної інтелігенції та як стабілізуючий чинник розвитку суспільства. Сучасні реалії нерідко змішують професійну діяльність державних службовців із політичними або корупційними проявами, що зумовлює потребу в чіткому відокремленні професійного іміджу державної служби від негативних політизованих чи корупційних асоціацій.

Таким чином, системний розвиток професійної ідентичності державних службовців є ключовим чинником підвищення ефективності державної служби, зміцнення професіоналізму та реалізації її головної мети – служіння суспільству й задоволення нагальних потреб населення.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ЛІТЕРАТУРНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Амосов О. Ю. Безперервна освіта як основа формування компетенцій державного службовця URL: <https://repository.hneu.edu.ua/bitstream>
2. Балей С. Нарис психології. Львів, 1922. 156 с.
3. Вакуленко О.Л. Оновлення ідентитетів: упроблемнення соціально–психологічного дискурсу. *Психологія і суспільство*. 2016. № 3(65). С. 105–114.
4. Вірна Ж. П. Особистісна вимогливість як чинник ефективної професійної реалізації державного службовця / Ж. П. Вірна, А. Б. Мудрик. *Психологія і суспільство*. Т., 2013. № 3(53). С. 99 – 110.
5. Головань М. Компетенція і компетентність: досвід теорії, теорія досвіду. URL: <https://essuir.sumdu.edu.ua/handle/123456789/52560>. (дата звернення: 15 січня 2020 р.).
6. Гуменюк О. Розвиток професійної «Я-концепції» студента як фактор його фахової адаптації. Гуманітарні основи професійної адаптації майбутніх фахівців: Монографія. Львів: Сполом, 2009. С. 44–56.
7. Гуменюк О.Є. Психологія Я-концепції: монографія. Тернопіль: Економічна думка, 2002. 186 с.
8. Даниленко Ю.С. Оцінювання у державній службі: теорія і правове регулювання: дис. ... канд. юрид. наук. Одеса, 2017. 212 с.
9. Єгорова Є. В. Феномен професійної ідентичності: психологічний аналіз. *Вісник Черкаського університету*. 2002. Вип. 43. С. 70–73.
10. Завацька Н. Є. Результативно–змістовні параметри особистісно–професійної адаптації фахівців соціономічної галузі. *Теоретичні і прикладні проблеми психології*. 2021. № 1. С. 23–36. DOI:[10.33216/2219-2654-2021-54-1-162-172](https://doi.org/10.33216/2219-2654-2021-54-1-162-172)
11. Загороднюк С., Акімов О. Компетенції державного службовця як основа психологічної діяльності у євроінтеграційних умовах. Ефективність державного управління. Collection of scientific works. 2013. Issue 36.
12. Імплементаційний Регламент Комісії (ЄС) про верифікацію даних і

акредитацію верифікаторів згідно з Директивою Європейського Парламенту і Ради 2003/87/ЄС: Міжнародний документ від 19.12.2018 р. № 2018/2067. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/984_024-18/ed20181219#n54.

13. Коваленко Е.А. Ціннісна природа усвідомленого саморозвитку особистості: соціально-філософський аналіз: Автореф. дис. к. філос. н. : 09.00.03. Х., 2005. 16 с.

14. Кокуно О.М. Психологія професійного становлення сучасного фахівця: Монографія. К.: ДП "Інформ.-аналіт. агенство", 2012. 200 с.

15. Комарова К. В. Вертикальне лідерство як фактор підвищення професійної компетентності державного службовця. Теорія та практика публічної служби: зб. тез доп. XI наук.-практ. конф., м. Дніпро, 21 груд. 2018 р. Дніпро, 2018. С. 200 – 202.

16. Комарова К. В. Моделі формування та розвитку професійної компетентності державних службовців та посадових осіб місцевого самоврядування. *Державне управління та місцеве самоврядування*, 2020, вип. 2(45).

17. Карамушка Л.М. Психологія організаційної культури (на матеріалі промислових підприємств) : навч. посіб. / Л.М. Карамушка, І.І. Сняданко. К.; Львів : Край, 2010. 212 с.

18. Кушнірова Г. Види та рівні професійної компетентності муніципальних службовців. *Вісн. НАДУ*. 2007. № 4. С. 79–85.

19. Линдюк О. А. Профілі професійної компетентності державних службовців як складова модернізації державної служби. *Державне управління та місцеве самоврядування*. 2015. Вип. 4. С. 187–199. URL: http://www.nbuv.gov.ua/UJRN/dums_2015_4_23 (дата звернення: 15 січня 2020 р.).

20. Липовська, Н. А. Професійна ідентичність державних службовців як наукова проблема. *Аспекти публічного управління*, 2013. 1(2), 55–61. URL: <https://doi.org/10.15421/151327>

21. Лукіна Т. Якість професійної освіти державних службовців. Проблеми трансформації системи державного управління в умовах політичної реформи в Україні: міжнар. наук.-практ. конф. (Київ, травен. 2006 р.). т 1. С. 377.

22. Лябик С. І. Проблеми підготовки спеціалістів. Професійне становлення особистості. Хмельницький національний університет. URL: <http://www.rusnauka.com>

23. Мединська Ю.Я., Гривул Р.Т. Психологічний аналіз кризи ідентичності українського суспільства. *Психологія і суспільство*. 2011. № 3(45). С. 6–13.

24. Менеджмент соціальної роботи. Підручник / автори-упорядники Надвинична Т. Л., Надвиничний С.А. Тернопіль: Видавничо–поліграфічний центр «Університетська думка ЗУНУ», 2023. 370 с.

25. Могил С. К. Професійна компетентність державного службовця: сутність, правове регулювання, вимоги. *Науковий вісник Міжнародного гуманітарного університету*. Серія: Юриспруденція. Одеса, 2014. Вип. 11 (1). С. 162–165.

26. Москалець В.П. Психологія особистості. Навчальний посібник. К.: Видавництво «Центр учбової літератури», 2013. 262 с.

27. Надвинична Т.Л. Оцінка та контроль професійної підготовки компетентного фахівця у ЗВО: психодіагностичний вимір. *Наукові праці Міжрегіональної Академії управління персоналом*. Психологія. 2021. Випуск 3.82–88.

28. Наказ «Про затвердження Методичних рекомендацій щодо складання, перегляду та моніторингу виконання індивідуальної програми підвищення рівня професійної компетентності державного службовця (індивідуальної програми професійного розвитку)» <https://zakon.rada.gov.ua/rada/show/v0201859-20#Text>

29. Науково–практичний коментар до закону України «Про державну службу» / ред. кол.: К. О. Ващенко [та ін.]. Київ: ФОП Москаленко О. М., 2017. 796 с.

30. Новий тлумачний словник української мови: у 3 т. / укладачі: В.В. Яременко, О. М. Сліпущко. Київ: Вид–во «АКОНІТ», 2006. Т. 1. 926 с.

31. Сабадуха В.О. Персоналізм як українська державна ідеологія. *Психологія і суспільство*. 2013. № 1(51). С. 21–30.

32. Слюсаревський М. М. Соціальна напруженість: теоретична модель необхідних і достатніх показників. *Наукові студії із соціальної та політичної*

психології. 2002. № 5(8). С. 24 – 34.

33. Сороко В. Побудова механізму оцінки ділових і професійних якостей державних службовців. *Вісн. держ. служби України*. 2003. № 1. С. 65–75.

34. Оболенський О. Професіоналізація державної служби та служби в органах місцевого самоврядування. *Вісн. держ. служби України*. 2005. № 1. С. 20–27.

35. Державні стандарти професійної освіти: теорія і методика : монографія / за ред. Н. Г. Ничкало. Хмельницький : ТУП, 2002. 334 с.

36. Онищенко В. Д. Професійна Я-концепція як інтегральна складова психологічної Я-концепції особистості. *Педагогіка і психологія професійної освіти*. 2013. № 3. С. 39 – 50.

37. Подоляк Л.Г., Юрченко В.І. Професійне становлення особистості студента як майбутнього фахівця з вищою освітою. URL: <https://www.psyh.kiev>

38. Офіційний сайт [Національного агентства України з питань державної служби](https://nads.gov.ua/). URL: <https://nads.gov.ua/>

39. Про державну службу: Закон України від 10.12.2015 р. № 889–VIII. Дата оновлення 14.01.2020 р. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/889-19> (дата звернення: 15 січня 2020 р.).

40. Про затвердження Національної рамки кваліфікацій: Постанова Кабінету Міністрів України від 23.11.2011 р. № 1341. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1341-2011-п/ed20200702#Text>.

41. Про затвердження Положення про підвищення кваліфікації працівників державної установи «Центр пробації»: Наказ Міністерства юстиції України від 07.10.2021 № 3568/5. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z1315-21/ed20230623#Text>.

42. Про затвердження Положення про професійне навчання працівників Державної кримінально–виконавчої служби України: Наказ Міністерства юстиції України від 01.06.2023 № 2076/5. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z0922-23/ed20230601#n26>.

43. Про затвердження Положення про систему професійного навчання державних службовців, голів місцевих адміністрацій, їх перших заступників та

заступників, посадових осіб місцевого самоврядування та депутатів місцевих рад: Постанова Кабінету Міністрів України від 6 лют. 2019 р. № 106. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/106-2019%D0%BF>.

44. Про організацію проведення атестації осіб, які претендують на вступ на державну службу, щодо вільного володіння державною мовою: Постанова Кабінету Міністрів України від 26.04.2017 р. № 301 (втрата чинності). URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/301-2017-п/ed20191203#Text>.

45. Психологія професійної діяльності. Підручник / Автори–упорядники: Біскуп В.С., Гірняк А.Н., Гірняк Г.С., Крупник З.І., Надвинична Т.Л., Шандрук С. К., Яремко О.М. Тернопіль: ВПЦ «Університетська думка», 2022. 226 с.

46. Фурман А. А. Психологія смисложиттєвого розвитку особистості: [монографія]. Тернопіль: ТНЕУ, 2017. 508 с.

47. Фурман О.Є. Я–концепція як предмет багатоаспектного теоретизування. *Психологія і суспільство*. 2018. № 1–2. С. 38–67.

48. Хохліна О. Особистісний підхід як методологічний інструментарій забезпечення становлення в людини її індивідуальності. Індивідуальність у психологічних вимірах спільнот та професій в умовах мережевого суспільства: Монографія колективна / За ред. Л.В. Помиткіної, О.П.Хохліної.. К.: ТОВ «Альфа ПІК», 2019. С. 76 – 85.

49. Шпекторенко В. Професійна компетентність державного службовця. *Університетські наукові записки*. № 1(49). 2014. С. 287.

50. European Communities.
The European Qualifications Framework for Lifelong Learning (EQF). (2008).
Education and Training. Luxembourg: Office
for Official Publications of the European Communities.
Retrieved from http://ecompetences.eu/wp-content/uploads/2013/11/EQF_broch_2008_en.pdf.

51. Evetts J. The Sociological Analysis of Professionalism. Occupational Change in the Modern World. *International Sociology*. 2003. Vol. 18 (2). P. 395–415.

52. Goode W.J. Community Within a Community: The Professions. *American Sociological Review*. 1957. Vol. 22. No. 2. P. 194–200.

53. Hjellem, L.A., Ziegler, D.J. *Personality theories: basic assumptions, research and applications*. New York : McGraw–Hill, 1992. 603 p.
54. Holland J. A theory of vocational choice. *Journal of Counseling Psychology*. 1959. Vol. 6(1). pp. 35–45. URL: id=10002791 (дата звернення: 20.03.2014).
55. Durkheim É. *The Rules of Sociological Method* (*Les Règles de la méthode sociologique*). Paris: Félix Alcan (original French edition: 1895
56. Katz R. (1974, September – October). Skills of an Effective Administrator. *Harvard Business Review*. 2001. P. 90 – 102.
57. Kim D. H. (1993). The Link between Individual and Organizational Learning. *Sloan Management Review*, 35 (1), 37 – 50.
58. Kolb D., Osland J., & Rubin, I. *Organizational Behavior: An Experiential Approach to Human Behavior in Organizations*. 6th ed. Prentice–Hall: Englewood Cliffs N.J. 1995.
59. Larson M. Experts and Professionals, або How Impossible it is to Leave Nothing Unsaid. Burrage M., Torstendahl R. (eds) *Professions in Theory and History*. L.: Sage, 1990.
60. Mead G. H. *Mind, Self, and Society: From the Standpoint of a Social Behaviorist*. Chicago: University of Chicago Press. 1934.
61. Parsons T. Professions and social structure. *Social Forces*. 1939. Vol. 17. No. 4. P. 457–467.
62. Savage D.A. The Professions in Theory and History. *Business and Economic History*. 2004. Vol. 23. No 2. Winter. P. 129–160.
63. Super D.E. *The psychology of careers*. New York: Harper & Brothers, 1957. 150 p.
64. Spencer H. *The Study of Sociology*. London: Kegan Paul. 1873.
65. Weber M. *Wirtschaft und Gesellschaft. Grundriss der verstehenden Soziologie*. Tübingen. 1980.
66. [Ukraine Relief, Recovery, Reconstruction and Reform](https://www.worldbank.org/en/programs/urtf/overview) (URTF). Цільовий фонд підтримки, відновлення, відбудови та реформування України. URL: <https://www.worldbank.org/en/programs/urtf/overview>
67. <https://nads.gov.ua/diyalnist/upravlinnya-personalom-na-derzhavnij-sluzhbi>

/analitika-ta-doslidzhennya-z-pitan-upravlinnya-personalom-na-derzhavnij-sluzhb
i?utm_source=chatgpt.com