

**МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ**  
**Західноукраїнський національний університет**  
**Навчально-науковий інститут новітніх освітніх технологій**  
**Кафедра правознавства і гуманітарних дисциплін ВННІЕ**

**ПУДАЙЛО Олександр Сергійович**  
**Соціально-професійна ідентичність державних службовців: механізми**  
**формування та розвиток у сучасному українському суспільстві/ Socio-**  
**professional identity of civil servants: mechanisms of formation and**  
**development in modern Ukrainian society**  
спеціальність: 053 – Психологія  
освітньо-професійна програма – Психологія

Кваліфікаційна робота

**Виконав студент групи**  
**ПСзм-22**  
**О. С. Пудайло**

**ТЕРНОПІЛЬ-2025**

## АНОТАЦІЯ

**Пудайло О. С. Соціально-професійна ідентичність державних службовців: механізми формування та розвиток у сучасному українському суспільстві. – Рукопис.**

Дослідження на здобуття ступеня вищої освіти «магістр» за спеціальністю 053 Психологія, освітня програма «Психологія» – Західноукраїнський національний університет. – Тернопіль, 2025.

У кваліфікаційній роботі здійснено комплексне дослідження соціально-професійної ідентичності державних службовців. Уточнено зміст поняття з урахуванням специфіки професійної діяльності цієї категорії працівників та визначено структуру відповідної ідентичності. Проаналізовано вплив суспільних уявлень про державну службу на формування професійної самоідентифікації. На основі емпіричних даних розроблено типологію державних службовців, що відображає відмінності у їхніх ідентифікаційних характеристиках. Окрему увагу приділено ролі безперервної освіти як чинника розвитку позитивної соціально-професійної ідентичності.

## ANNOTATION

**Pudaylo O. S. Socio-professional identity of civil servants: mechanisms of formation and development in modern Ukrainian society. – Manuscript.**

Research for the degree of higher education "Master" in the specialty 053 Psychology, educational program "Psychology" – West Ukrainian National University. – Ternopil, 2025.

The qualification work carried out a comprehensive study of the socio-professional identity of civil servants. The content of the concept was clarified taking into account the specifics of the professional activity of this category of employees and the structure of the corresponding identity was determined. The influence of public perceptions of civil service on the formation of professional self-identification was analyzed. Based on empirical data, a typology of civil servants was developed, reflecting differences in their identification characteristics. Special attention was paid to the role of continuing education as a factor in the development of positive socio-professional identity.

## **ЗМІСТ**

<b>ВСТУП .....</b>	<b>3</b>
<b>РОЗДІЛ 1. ПРОФЕСІЙНА ДІЯЛЬНІСТЬ ЯК ПРЕДМЕТ НАКОВОГО АНАЛІЗУ. ....</b>	<b>7</b>
1.1. Еволюція уявлень про професії та професійні групи.....	7
1.2. Державні службовці як соціальний інститут та професійна спільнота.....	11
<b>Висновок до розділу 1. ....</b>	<b>16</b>
<b>РОЗДІЛ 2. ПРОФЕСІЙНА ІДЕНТИЧНІСТЬ ЯК ОСНОВА ФОРМУВАННЯ СОЦІАЛЬНОЇ ПОВЕДІНКИ ДЕРЖАВНИХ СЛУЖБОВЦІВ: ТЕОРЕТИЧНИЙ АНАЛІЗ ТА ЕМПІРИЧНИЙ ВИМІР..</b>	<b>18</b>
2.1. Професійна ідентичність державних службовців: теоретичні підходи та сучасні концепції.....	18
2.2. Соціально-психологічний портрет державного службовця сучасної України.....	26
<b>Висновок до розділу 2. ....</b>	<b>34</b>
<b>РОЗДІЛ 3. УМОВИ ТА ЧИННИКИ СТАНОВЛЕННЯ ТА РОЗВИТКУ ПРОФЕСІЙНОЇ ІДЕНТИЧНОСТІ ДЕРЖАВНИХ СЛУЖБОВЦІВ.....</b>	<b>35</b>
3.1. Безперервна освіта як основний фактор розвитку професійної ідентичності державних службовців.....	35
3.2. Типологія професійної ідентичності сучасних державних службовців (на прикладі Тернопільської області).....	43
<b>Висновок до розділу 3.....</b>	<b>47</b>
<b>ВИСНОВОК.....</b>	<b>48</b>
<b>СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ЛІТЕРАТУРНИХ ДЖЕРЕЛ.....</b>	<b>50</b>

## ВСТУП

**Актуальність теми дослідження.** У сучасній системі соціальної стратифікації державні службовці займають провідне місце, виступаючи окремою соціально-професійною групою, від діяльності якої залежить функціонування державних інституцій та забезпечення суспільних потреб. Їхня роль виходить далеко за межі виконання управлінських завдань і передбачає відповідальність за підтримання суспільної стабільності, формування довіри громадян до влади та легітимацію державних рішень.

Трансформаційні процеси, що відбуваються у суспільстві під впливом глобалізаційних змін, воєнних викликів, цифровізації та демократизації управлінських практик, зумовлюють зростання вимог до професійної діяльності державних службовців. Ефективність їх роботи безпосередньо залежить від якості нормативно-правового регулювання, оптимальності організаційної структури державної служби та наявності висококваліфікованого кадрового потенціалу, здатного ухвалювати виважені управлінські рішення у динамічному середовищі. У цьому контексті стратегічним завданням державної політики постає формування професійного корпусу державних службовців, який би гарантував результативність і сталість функціонування органів публічної влади на всіх рівнях.

Якість ухвалюваних управлінських рішень визначає ефективність соціально-економічного розвитку держави та впливає на всі сфери життєдіяльності суспільства. Водночас для прогнозування та оцінки перспектив розвитку соціально-професійної групи державних службовців необхідно враховувати не лише їхні професійні компетентності, але й соціально-професійну ідентичність, яка визначає рівень інтеграції у соціальні структури та забезпечує узгодженість індивідуальних і суспільних інтересів.

Проблематика ідентичності активно розробляється у соціології, психології, філософії та політичних науках. Ще Ч. Г. Кулі та Дж. Мід акцентували увагу на значенні соціальних взаємодій у становленні «Я-концепції». Подальший розвиток цієї ідеї відображено у працях З. Баумана, Г. Блумера, Ж. Бодрійяра, Г. Гарфінкеля, Е. Гідденса, І. Гофмана, Р. Дженкінса та

інших дослідників, які трактували ідентичність як багатовимірне соціальне явище, що охоплює процеси самоідентифікації та соціальної інтеграції.

У вітчизняній науковій традиції проблема ідентичності почала активно розроблятися у середині ХХ століття. Українські науковці, серед яких М. М. Слюсаревський, Н. Е. Завацька, Л. М. Карамушка, В. В. Москаленко та інші, розглядали її як важливий компонент самосвідомості, що формується під впливом соціальних умов та міжособистісних відносин. Значну увагу приділено також вивченню професійної ідентичності, яку українські дослідники (М. М. Абдулаєва, О. В. Денисова, В. Л. Зливков, Т. В. Міщенко та ін.) аналізували у контексті професійного становлення, самовизначення та життєстійкості особистості.

Дослідження державної служби в Україні здійснюється у кількох напрямках. Теоретико-методологічні засади її функціонування обґрунтовано у працях Т. Мельничук та Н. Панової, які акцентували на правових основах та європейському досвіді формування професійної служби. Проблеми професіоналізації, підвищення кваліфікації та розвитку компетентностей розкривали О. Смоленський, В. Сороко, І. Сурай, В. Толкованов. Особливості професійного становлення та підготовки управлінських кадрів висвітлено у працях С. Серьогіна, Н. Гончарук, В. Куйбіди, М. Слоньовського. Питання етики, запобігання конфліктам інтересів і дотримання стандартів публічної служби розробляли Т. Василевська та інші науковці.

Таким чином, українська наука розглядає державну цивільну службу як комплексне соціально-професійне явище, що поєднує правові, організаційні, етичні та аксіологічні аспекти. Водночас проблематика соціально-професійної ідентичності державних службовців досліджена переважно у психологічному та аксіологічному вимірах, тоді як соціологічний аспект розроблений фрагментарно та потребує подальшого вивчення.

**Об'єкт дослідження** – соціально-професійна група державних службовців, а його **предмет** – особливості формування соціально-професійної ідентичності державних службовців сучасної України.

**Мета дослідження** – виявити специфіку соціально-професійної ідентичності державних службовців та визначити чинники, що впливають на її формування.

Для досягнення мети необхідно вирішити такі завдання:

- 1) уточнити сутність поняття «соціально-професійна ідентичність державних службовців» з урахуванням особливостей цієї групи;
- 2) визначити структуру соціально-професійної ідентичності державних службовців;
- 3) проаналізувати вплив суспільних уявлень про державну службу на процес професійної самоідентифікації;
- 4) на основі аналізу отриманих емпіричних даних розглянути типологію державних службовців залежно від особливостей їхньої ідентичності;
- 5) дослідити роль безперервної освіти у розвитку позитивної професійної ідентичності.

**Емпірична база дослідження.** З метою досягнення поставлених завдань кваліфікаційного дослідження та збору емпіричних даних було використано метод аналізу статистичних даних та проведене он-лайн опитування «Професійна ідентичність: етапи становлення та особливості формування», участь у якому взяло участь 25 осіб – держслужбовців Тернопільської області різних рівнів. Дослідницькою базою став Навчально-науковий центр соціально-психологічної підтримки та резильєнтності ЗУНУ.

**Теоретична та практична значущість дослідження.** Отримані результати мають важливе значення як для розвитку наукової думки, так і для вдосконалення практики функціонування державної служби. У теоретичному вимірі вони поглиблюють розуміння механізмів становлення соціально-професійної ідентичності державних службовців та дають змогу більш чітко окреслити її місце у структурі суспільних відносин. Дослідження сприяє конкретизації концептуальних підходів до аналізу професійної ідентичності як багатовимірного соціального феномена, що поєднує індивідуальні, колективні та інституційні аспекти. На цій основі формується база для подальших міждисциплінарних студій у соціології, психології, педагогіці та науках про публічне управління.

**Практичне значення** роботи полягає у можливості використання її висновків у сфері кадрової політики та професійного розвитку державних службовців. Зокрема, результати можуть бути застосовані під час створення програм підвищення кваліфікації та системи професійної підготовки, орієнтованої не лише на здобуття знань, а й на формування ціннісних орієнтацій та розвиток етичних стандартів державної служби.

Отримані матеріали можуть бути інтегровані у навчальний процес закладів вищої освіти під час викладання дисциплін соціологічного, управлінського та психологічного спрямування, а також використані при підготовці методичних посібників і тренінгових програм. Особливе значення вони мають для розроблення інтерактивних курсів і практичних занять, спрямованих на розвиток навичок професійного самовизначення, комунікативної компетентності та формування цілісної системи професійних цінностей державних службовців.

**Структура та обсяг роботи.** Робота складається із вступу, трьох розділів, висновків до кожного з них, загального висновку, списку використаних літературних джерел, що нараховує 57 найменувань, 15 з яких – іноземними мовами. Робота ілюстрована 2 таблицями.

## РОЗДІЛ 1

### ПРОФЕСІЙНА ДІЯЛЬНІСТЬ ЯК ПРЕДМЕТ НАКОВОГО АНАЛІЗУ

#### 1.1. Еволюція уявлень про професії та професійні групи

Вивчення феноменів, пов'язаних із категоріями «професія» та «професійна група», бере початок у працях класиків соціології. Протягом тривалого часу ця проблематика залишалася другорядною у соціологічних дослідженнях і розглядалася переважно в контексті загальносоціологічних теорій соціальної структури, стратифікації та мобільності. Певною мірою її також розробляли в межах галузевих соціологій – економічної, соціології праці, освіти тощо. Лише у ХХ столітті формується відносно самостійний напрямок соціологічних досліджень, зосереджений безпосередньо на аналізі професій як соціальних інститутів і професійної ідентичності.

Внесок у становлення цього напряму зробили Г. Спенсер, Е. Дюркгейм, Г. Зіммель, В. Зомбарт, М. Вебер, Т. Парсонс, П. Бурдьє та інші. У працях Е. Дюркгейма та Г. Спенсера професія розглядається насамперед крізь призму поділу праці та суспільної диференціації. Так, Р. Спенсер трактував професію як соціальний інститут, що виникає внаслідок суспільного поділу праці і виконує інтегративну функцію, забезпечуючи права та обов'язки учасників професійних об'єднань [55, с.67]. Він наголошував на особливій ролі «вільних професій» (лікарів, науковців, митців тощо), які, на його думку, здійснюють визначальний внесок у культурний та соціальний розвиток суспільства. Ідеї Спенсера знайшли продовження у концепції Е. Дюркгейма, котрий підкреслював, що саме професійні групи здатні виконувати інтегративну роль у суспільстві, компенсуючи загрози, пов'язані з надмірною індивідуалізацією та соціальними конфліктами [46, с. 121].

Зовсім інший підхід запропонував М. Вебер, який розглядав професію крізь призму категорії «покликання». Для нього професія була не стільки елементом соціально-економічної структури, скільки виявом ціннісної орієнтації особистості, способом інтеграції її життєдіяльності та реалізації індивідуальних інтересів у межах ринкових відносин [56].

Структурно-функціональна традиція, започаткована Т. Парсонсом, розмежувала поняття «заняття» та «професія». На його думку, професія відрізняється від інших видів діяльності високим рівнем спеціалізації, наявністю професійної освіти, компетентності та інституційного визнання [52]. Продовжуючи цю лінію, Е. Ч. Г'юз

наголошував на престижності професій, їх орієнтації на клієнта, високих освітніх вимогах і необхідності підтримки професійної солідарності.

Таким чином, різні теоретичні підходи до розуміння професії – від економічно-класових до культурно-ціннісних, акцентують на різних вимірах цього феномена. Проте спільним у працях класиків є визнання професії як соціально значущої форми організації праці, що виступає одночасно елементом соціальної структури та чинником інтеграції суспільства.

У вітчизняній науці на початку ХХ століття переважала інша тенденція дослідження питань професійного розвитку. Роботи С. Балея ґрунтувалися на практичних у дослідженні індивідуальних відмінностей та психологічних основ виховання, що були безпосередньо пов'язана з формуванням професійних якостей. На думку дослідника професія є сукупністю отриманих у період шкільного або позашкільного навчання спеціалізованих професійних компетенцій, об'єднаних, як правило, в одному індивідуумі та консолідованих під загальною назвою, наприклад, лікар, учений, державний службовець [1]. Такі професії інтегруються у групу, а наступним рівнем об'єднання є спеціалізація.

Поняття «професія» та «спеціальність» історично формувалися у взаємозв'язку один з одним із розвитком суспільної праці, при цьому утворювалися кваліфіковані та некваліфіковані види діяльності. В основу професії закладається функціональна сутність трудової діяльності, досягнута індивідом. Поданий підхід можна трактувати як дескриптивний, тому що функціональна сутність трудової діяльності в тій чи іншій професії так чи інакше історично мінлива. Головний акцент у разі робиться не так на ролі і місці професії у цілісній системі громадських зв'язків, але в питанні професійної придатності суб'єкта до виконання певних професійних функцій, його готовність до професійної діяльності.

Пізніше теоретичні ідеї С. Балея продовжували розвиватися у колах вітчизняних науковців, котрі, зокрема намагалися знайти та виокремити відмінності між трудовою функцією (умови трудової діяльності, її зміст, об'єднання об'єктивно поданих дій) та професією як своєрідного єднання працівника із нормами та правилами виробництва та умовами його професійного розвитку. Зважаючи на це, професія є освоєні особистістю засоби самовпровадження в трудовий процес, консолідацію якостей, необхідних для належного виконання професійних трудових функцій [29]. Відтак останню необхідно розглядати з обох сторін, спираючись на об'єктивні та

суб'єктивні ознаки, причому саме поняття «професія» відображає суб'єктивні аспекти.

Поряд з дослідження різноманітних аспектів професійної діяльності, продовж ХХ століття у вітчизняній науці сформувалася стійка традиція дослідження соціально-професійних груп. Значна увага приділялася таким категоріям, як інженери, робітники, педагоги, науковці, що фактично визначало домінуючі напрями наукових пошуків і сприяло розробці моделей аналізу праці та професійної діяльності. Саме робітник у цей період часто розглядався як своєрідний еталон трудової активності та соціального статусу.

Соціально-професійні групи у науковій літературі визначаються як «Спільноти, що характеризуються єдиною корпоративною культурою, близькими стилями життя, подібною морально-етичною системою та специфічною мовною практикою» [25, с. 429]. В основі поняття «професія» лежить уявлення про професійні групи як статусні утворення, що забезпечують зв'язок між рівнем освіти, соціальними позиціями та можливостями кар'єрного зростання. Так, представники неовеберіанського напрямку, зокрема британська дослідниця М. Ларсон, інтерпретують професію як специфічну історичну форму, яка поєднує освітній ресурс із соціальними преференціями, професійним престижем та привілеями. Іншими словами, професійні групи забезпечують трансформацію освітніх знань у соціальний статус, ринкові переваги та високий рівень суспільного визнання [50].

Особливістю сучасного етапу розвитку суспільства є тенденція до професіоналізації практично всіх сфер праці. У результаті професійна діяльність набула рис окремого соціального інституту, а належність індивіда до певної професійної групи виступає ключовим чинником формування його професійної ідентичності. Для того щоб певний вид діяльності набув статусу професії, необхідним є її відокремлення від інших форм зайнятості та закріплення за конкретною соціальною групою, що використовує цю діяльність як засіб задоволення матеріальних і духовних потреб. Водночас діяльність, яка не пов'язана з отриманням винагороди (наприклад, хобі чи волонтерство), а також трудові практики без елементів спеціалізації (як-от селянська праця у феодальному господарстві), не можуть розглядатися як професійні [11].

У цьому контексті заслуговують на увагу підходи сучасних дослідників. Так, Д. Саваж трактує професійні групи як спільноти стратегічного типу, що монополізують спеціалізовані знання та підтримують їх у межах певних соціальних кордонів. Кордони ці формуються як зона відтворення професійних знань і простір взаємодії різних економічних та соціальних структур. Важливою характеристикою є також збереження автономії професійних об'єднань [53].

Американська дослідниця Дж. Еветтс розглядає феномен професіоналізму у двох основних перспективах. З одного боку, професіоналізм постає як система цінностей, що забезпечує єдність і стабільність професійних груп, сприяє розвитку ідентичності, корпоративної культури, формуванню високих етичних стандартів. З іншого боку, він може виступати як система переконань та механізм соціального контролю, що легітимізує домінуюче становище професійних спільнот у соціальній структурі [43].

Таким чином, аналіз еволюції уявлень про професійні групи дозволяє зробити висновок, що професія є не лише економічною категорією, але й соціально-культурним феноменом, який визначає місце індивіда у суспільстві, його соціальний статус, ідентичність та можливості самореалізації.

У межах структурно-функціонального підходу американський соціолог Дж. Гуд акцентує увагу на тому, що професійні групи мають як об'єктивні, так і суб'єктивні характеристики. До перших належать такі ознаки, як тривалість перебування індивіда у професії, контроль та влада професійної спільноти над своїми членами, наявність чітко окреслених соціальних меж і механізмів відтворення групи. До суб'єктивних характеристик відносяться професійна ідентичність, усвідомлення спільності, спільні цінності та культурні орієнтири [44]. Дослідник виділяє критерії, що дозволяють аналізувати професійні групи з точки зору їхньої структури та ієрархічної організації, а також чинники, які визначають внутрішньогрупову взаємодію та характер відносин з іншими соціальними спільнотами.

Узагальнення концептуальних підходів до розуміння феномену професійних груп у західній та українській соціології дає змогу виділити два основні рівні їхнього вивчення. Перший напрям досліджень пов'язаний із макросоціологічним аналізом професій як структурних утворень суспільства. У цьому випадку професійні групи розглядаються крізь призму поділу праці та

соціальної стратифікації. Вони аналізуються як елементи соціально-професійної структури, що відтворюють систему виробничих відносин та відрізняються рівнем спеціалізованих знань, ціннісними орієнтаціями, мотивацією професійної діяльності, спрямованої на суспільні й державні інтереси, а також специфічними формами заохочення та професійного визнання.

Другий напрям передбачає мікросоціологічний аналіз, у межах якого акцент робиться на поясненні міжособистісних взаємодій у межах конкретних ситуацій. Тут увага приділяється вивченню механізмів комунікації, методів регуляції соціальної взаємодії, процесів створення та відтворення повсякденної реальності професійних груп.

Комплексний аналіз цих підходів дає змогу сформулювати узагальнене визначення поняття «професійна група». Її можна розуміти як спільноту осіб, що належать до однієї професії, об'єднаних спільними знаннями, навичками, нормами та цінностями, а також відчуттям професійної ідентичності й усвідомленням своєї причетності до професійної спільноти. Важливою характеристикою таких груп є їхня здатність продукувати специфічні цінності, етичні норми та стандарти поведінки, що підкреслює соціальну природу цього феномену. Саме в межах професійних груп відбувається формування професійної свідомості та самосвідомості, які визначають професійну ідентичність. Таким чином, професійна група виступає носієм особливого типу мислення та культури, властивих лише представникам певної сфери діяльності.

## **1.2. Державні службовці як соціальний інститут та професійна спільнота**

У науковій літературі існує підхід, відповідно до якого соціально-професійна група державних службовців перебуває на етапі формування та ще не досягла остаточної зрілості. При цьому дослідники розглядають дану групу у різних вимірах, зокрема як: - «специфічну соціальну спільноту, професійна діяльність якої спрямована на задоволення суспільних інтересів у цілому» [13]; «соціальний прошарок» [17]; «соціально-професійну групу» [8] та наділяють її низкою ознак: «наявність стабільного кадрового корпусу; закріпленій у суспільній свідомості стереотипний образ «чиновника» чи «державного

цивільного службовця»; а також формування специфічної корпоративної культури цієї професійної спільноти» [20].

З позицій більшості авторів, державні службовці як соціально-професійна група становлять сукупність індивідів, чия професійна діяльність має соціально значущий характер і здійснюється у формі повсякденної практики. Ця діяльність вирізняється стійкою інституційно-функціональною організацією рольової поведінки, а самі представники групи згуртовані спільними умовами професійної діяльності та усвідомленням професійної ідентичності.

Соціально-професійна група державних службовців виконує важливу суспільну функцію – репрезентацію та реалізацію інтересів держави й громадян, орієнтуючись на задоволення їхніх потреб. Вона покликана підтримувати процеси саморозвитку та самоорганізації соціальних інститутів, що підтверджує соціальний характер державної служби як особливого виду професійної діяльності. У цьому контексті зазначається, що державна служба є не лише практикою реалізації владних повноважень і функцій управління, а й комплексом правових, соціальних та організаційних норм і стандартів, які забезпечують виконання конституційних і законодавчих приписів, а також реалізацію політичних, економічних і соціальних завдань держави. Вона виступає формою публічно-правових відносин між державою та службовцем, спрямованих на досягнення суспільно значущих результатів.

Вивченню державної служби як професійної діяльності державних службовців, що має соціальний характер, присвячено роботи Шпекторенко В. Автор визначає основну функцію державної служби, яка полягає у служінні суспільству («заради цього вона і створена»), що сприяє забезпеченню сталого розвитку держави та суспільства, держави та її громадян. Державні службовці повинні при побудові своєї професійної діяльності керуватися і реалізовувати насправді демократичні принципи, розширюючи умови для розвитку громадянського суспільства, стимулюючи при цьому розвиток його самостійності в управлінській сфері за допомогою професійної управлінської роботи, максимально передаючи «функції управління громадським інститутам, громадянам, словом, розвивати і підтримувати їх свободу. моральних принципів, цінностей, які є визначальними для народної самосвідомості» [41, с. 14].

Комарова К. В. виділяє низку особливостей державної служби як професійної діяльності. Так, на її думку, цей вид професійної діяльності характеризується ознакою стабільності в державі та покликана узгоджувати інтереси людей. Однією з основних ознак державної служби є її громадський характер. Вона, з одного боку, носієм інтересів громадян, з другого, державного бюрократичного апарату. Громадський характер цього виду діяльності визначається тим, що державна служба – «трудова діяльність в органах публічної влади, професійна діяльність з проведення державної політики у суспільстві, її адресної складової: виключно за рахунок цієї діяльності «народ починає брати участь у справах держави» [13, с. 9].

Таким чином, на наш погляд, державна служба є професійною діяльністю, спрямованою на служіння суспільству певної соціальної групи (державних службовців) на професійній основі для реалізації волі суспільства, захисту його інтересів з метою забезпечення необхідних умов для розвитку соціуму.

Сучасні соціальні трансформації безпосередньо впливають на державну службу та визначають рівень професійного розвитку державних службовців. Змінюються рольові функції, норми та цінності професійної діяльності державних органів, виникає потреба у розвитку та використанні інноваційного потенціалу службовців для ефективного вирішення суспільних завдань. Інноваційний потенціал державних службовців визначається як внутрішня готовність і здатність професійної групи сприймати нововведення та подолати опір змінам у професійній діяльності [14, с. 115]. Прояви цього потенціалу виявляються через адаптивну поведінку, гнучке та креативне мислення, що дозволяє ефективно застосовувати набуті знання, уміння та навички у практиці державного управління [16].

Однією з ключових характеристик державної служби є соціальний статус службовця. Поняття «статус» передбачає оцінку індивідом або групою свого положення в системі соціальних відносин порівняно з іншими суб'єктами та включає рівень визнання суспільством» [25, с. 315]. Зазвичай розрізняють два види статусу: запропонований (визначається спадковими або соціально-структурними чинниками) та досягнутий (формується на основі індивідуальних досягнень, професійних успіхів та результатів діяльності).

При аналізі статусу державного службовця слід враховувати як запропоновані компоненти (соціальне походження, стать, вік), так і досягнуті (професійна освіта, спеціалізація, кар'єрне становище, повноваження, відповідальність, соціальні гарантії та обмеження). Переважно визначення досягнутого статусу базується на правовій складовій, що формує правовий статус службовця. Соціальний статус, натомість, потребує комплексного підходу та включає політичні, економічні, організаційні, професійні, кваліфікаційні та моральні аспекти. Така структуризація відображає функції, соціальні ролі та становище державних службовців у межах інституту державної служби [там само].

Застосування методів структурно-функціонального аналізу дозволяє оцінити соціальний статус державних службовців через ієрархію організаційної структури, професійний поділ праці, розподіл влади та різницю у становищі службовців. Аналіз таких взаємовідносин демонструє як службові, так і позаслужбові соціальні зв'язки, що характерні для інституту державної служби.

Державна служба як соціальний інститут передбачає впорядкування відносин між службовцями відповідно до встановлених правил та норм, що формує «ідеальні схеми» взаємодії та поведінки. На основі досліджень М. Вебера модель раціональної бюрократії дозволяє зрозуміти, як формуються стандартизовані структури та процедури у державних органах [56].

Таким чином, сучасні моделі державної служби будуються на системі правових та соціальних норм, цінностей і традицій, які набули нового змісту в процесі реформування. Відмінності у статусі службовців зазвичай визначаються посадовими рівнями та службовими повноваженнями.

Соціальний статус державного службовця можна розглядати через кілька підходів:

1. Стратифікаційний підхід: статус визначається положенням у ієрархії державної служби та досягненням ключових стратифікаційних критеріїв.
2. Оцінка соціальних цінностей: статус службовця формується через порівняння власних досягнень та влади з іншими суб'єктами професійної сфери.
3. Рольовий підхід: статус трактується як соціальна позиція, що визначає місце службовця у системі соціальних відносин і очікування суспільства щодо виконання ним відповідних ролей.

Як бачимо, поняття «соціальний статус» включає і атрибутивний і функціональний зміст, характеризуючи місце розташування досліджуваного суб'єкта в системі соціальних відносин та визначаючи набір його функціональних можливостей у суспільстві.

У системі соціальних функцій, що формуються на основі досягнутого індивідом статусу, окреслюються ключові параметри, які характеризують даного суб'єкта та визначають його стиль життя, характер соціальних зв'язків, комунікативні практики та поведінкові стратегії. Інакше кажучи, саме соціальний статус виступає тим чинником, завдяки якому індивід отримує суспільне визнання, а також здійснює процес самовизначення у соціумі.

Статус виконує роль умови реалізації особистісного потенціалу, регламентує поведінкові реакції та зумовлює чутливість до соціальних оцінок. Низький рівень соціального статусу часто провокує внутрішні суперечності, формує потребу у зміні соціального середовища або пошуку нових групових належностей, що можуть забезпечити підвищення статусного становища. Високий же статус, навпаки, пов'язаний із суспільним престижем, який визначається колективними уявленнями про цінність певної професії та її внесок у суспільний розвиток.

Для державних службовців високий соціальний статус базується на наявності престижу професійної діяльності, який відображає позицію службовця у соціальній структурі та дозволяє оцінити його професійний потенціал. Соціальний статус виконує двоїсту функцію: з одного боку, він стимулює ефективну професійну діяльність, що відповідає цілям та завданням державної служби, а з іншого – обмежує дії, які можуть завдати шкоди інституційній системі. Наділені права та свободи, поєднані з відповідальністю та соціальними гарантіями, забезпечують конструктивну поведінку службовців, водночас система обмежень запобігає виникненню деструктивних практик. Баланс статусних елементів є необхідною умовою підтримки професійної активності, запобігання службовим девіаціям та формування ефективної моделі поведінки.

Окремої уваги заслуговує кар'єрно-розвивальна функція статусу державного службовця. Вона визначає можливості кваліфікаційного та посадового зростання, яке реалізується через вертикальні ієрархії та

горизонтальні професійні переміщення, що впливають на якісні характеристики соціально-правового становища службовця [14].

Соціальна роль, яку реалізує державний службовець у процесі виконання своїх обов'язків, безпосередньо позначається на функціонуванні державного органу. Некомпетентне виконання ролі керівника знижує не лише власний статус службовця, а й авторитет інституції загалом. У протиположності цьому, професійна та відповідальна реалізація обов'язків, вихід за межі формально визначених функцій та здатність до інноваційної діяльності створюють позитивний імідж і службовця, і державної служби як системи.

Реальний статус державного службовця виступає чинником його структурно-трансформаційної діяльності, адже усвідомлення і прийняття власного соціально-професійного становища є підґрунтям формування професійної ідентичності. Статус визначає динаміку процесів ідентифікації, задає їхню інтенсивність та рівень інтеграції у професійну групу. Професійна ідентичність у цьому контексті є результатом взаємодії об'єктивних і суб'єктивних чинників, які відображають рівень професіоналізму та соціальне визнання індивіда.

Таким чином, державні службовці як соціально-професійна група являють собою спільність людей, чия діяльність виступає соціально значущою практикою, закріпленою в інституційних рамках. Вони характеризуються єдністю умов професійної життєдіяльності, наявністю стійких рольових моделей та усвідомленням власної професійної ідентичності, що визначає їхню інтегрованість у систему державного управління та впливає на якість її функціонування.

## **Висновок до розділу 1**

Аналіз еволюції уявлень про професії та професійні групи свідчить, що вони є не лише економічними категоріями, а й важливими соціокультурними феноменами. Професійні спільноти забезпечують інтеграцію суспільства, формують систему норм і цінностей, а також визначають місце індивіда в соціальній структурі. Саме в межах професійних груп відбувається становлення професійної ідентичності, яка виступає ключовим чинником ефективної

реалізації трудової діяльності та розвитку державної служби як суспільного інституту.

Державні службовці формують особливу соціально-професійну групу, діяльність якої має суспільно значущий характер і здійснюється у рамках інституційно закріплених норм та цінностей. Вони поєднують у собі функції реалізації державної політики, захисту інтересів громадян та підтримання стабільності суспільного розвитку. Соціальний статус і професійна ідентичність службовців визначають їхню інтегрованість у систему державного управління, впливають на ефективність виконання владних повноважень та формують підґрунтя для розвитку демократичних відносин між державою і громадянським суспільством.

## РОЗДІЛ 2

# ПРОФЕСІЙНА ІДЕНТИЧНІСТЬ ЯК ОСНОВА ФОРМУВАННЯ СОЦІАЛЬНОЇ ПОВЕДІНКИ ДЕРЖАВНИХ СЛУЖБОВЦІВ: ТЕОРЕТИЧНИЙ АНАЛІЗ ТА ЕМПІРИЧНИЙ ВИМІР

### 2.1. Професійна ідентичність державних службовців: теоретичні підходи та сучасні концепції

Теоретичні засади вивчення професійної ідентичності знайшли своє відображення у загальній теорії соціальної ідентичності, відповідно до якої вона розглядається як результат процесу соціальної ідентифікації, тобто усвідомлення особистістю своєї належності до певних соціальних груп і професійних спільнот. У соціології засновниками поняття «ідентичність» вважаються Ч. Х. Кулі та Дж. Мід. Концепція «дзеркального Я» Ч. Х. Кулі акцентує увагу на тому, що уявлення індивіда про власне «Я» формується під впливом оцінок і сприйняття з боку соціального оточення. У контексті професійної діяльності це означає, що образ фахівця складається не лише з його індивідуальних компетентностей, а й із визнання з боку колег, клієнтів та суспільства.

У свою чергу, теорія Дж. Міда підкреслює, що ідентичність розвивається у процесі взаємодії, де індивід постає не лише об'єктом соціальних очікувань, а й активним суб'єктом формування власного професійного образу. Учні та послідовники Міда (Г. Блумер, І. Гофман, Г. Гарфінкель) деталізували ці положення, показавши, що професійна ідентичність проявляється у виконанні соціальних ролей, пов'язаних із конкретною професійною позицією, та у символічному представленні «професійного Я» [51].

Подальший розвиток інтеракціоністського підходу в роботах П. Бергера та Т. Лукмана дозволив розглядати професійну ідентичність як результат соціального конструювання, де важливу роль відіграє вторинна соціалізація – процес входження у професійну спільноту, засвоєння її норм, цінностей і моделей поведінки. Таким чином, професійна ідентичність розглядається як діалектичний результат взаємодії індивіда та професійного середовища.

У сучасних концепціях (Р. Дженкінс, Е. Гідденс, П. Бурдьє) професійна ідентичність описується як багатовимірний феномен, у якому поєднуються індивідуальні характеристики та колективні атрибути професійної групи, що включає коло прав та обов'язків, притаманних певній професії, що визначають статус і роль особи у суспільстві. У цьому сенсі професійна ідентичність не зводиться до біографічних чи соціально-демографічних характеристик (стать, вік, національність), а визначається, насамперед, системою норм і правил, які структурують соціально-професійний простір [4; 29].

Таким чином, професійну ідентичність можна розглядати як інтегративний конструкт, що поєднує індивідуальне усвідомлення себе як представника певної професії та колективне визнання цього статусу. Її формування є динамічним процесом, який триває протягом усього життя особистості та безпосередньо пов'язаний із процесами професійної соціалізації, виконанням соціальних ролей і підтриманням стандартів професійної діяльності.

Важливим фактором становлення та трансформації колективної ідентичності та індивідуальних ідентифікацій є культурне середовище загалом, культурні характеристики, ознаки професійної групи та організаційне тло зокрема [4].

Згідно з позицією Онищенко В. Д., колективна ідентичність має «рухливий» характер, який виражається в трансформації поточної ідентичності на підставі аналізу соціальною групою нинішньої ситуації та минулих подій. Відтак відкривається певна ймовірність для формування та регулювання засобами культури певних професійних та поведінкових стандартів у разі їх неадекватності» [29, с. 41].

Адаптивна ідентичність передбачає активну залученість індивідуума в запропонованій ситуації в соціально-культурний простір та прийняття невластивих смислів та моделей поведінки: «Заклик до ідентичності може бути усвідомлений як зусилля соціальних дійових осіб самим визначати умови, в яких відбувається їхнє колективне та особисте життя. Сама соціальна система виявляється при цьому постійно змінюється і має велику владу над собою» [там само, с. 46]. Поведінка колективних та індивідуальних суб'єктів ґрунтується не лише на адаптивних стратегіях дій, а й на оборонних, що характеризуються конфронтацією окремих спільнот усередині соціуму у вигляді міжгрупових конфліктів, у «особливій формі

омасування та деструктуризації суспільства» [48, с. 38]. Оборонна ідентичність ж застосовується у таких випадках: «захист традиційних еліт» та прагнення до формування колективної ідентичності з метою протистояння зовнішнім загрозам [49, с. 102].

Визначаючи ідентичність як співвідношення особистості з фундаментальними цінностями можна відзначити, що займана їй «соціальна позиція» (за Е. Гідденсом), «зчеплення з іншими» (за С. Холлом), самовизначення (за С. Хантінгтоном) та інші варіації ідентичності є кінцевим елементом трикомпонентної, феномена. На нашу думку, у представленій трикомпонентній структурі і значну роль відіграє мотиваційна складова, як складний соціально-психологічний феномен.

У середині ХХ століття в українській науковій традиції активізувалося дослідження проблематики ідентичності, що знайшло відображення, зокрема, у працях представників діяльнісного підходу. У межах цього напряму соціальна ідентичність трактується як процес і результат самовизначення особистості у соціально-груповому середовищі, що безпосередньо впливає на характер і напрями її активності. Так, Кокун О.М. підкреслює, що диспозиційна система особистості виступає чинником, який регулює поведінку індивіда у різних просторах його життєдіяльності – від сімейного кола й найближчого оточення до етнокультурних, територіальних, організаційних чи професійних спільнот [11]. Соціальна ідентичність у цьому контексті формується як результат співвіднесення людиною власних диспозицій із нормативно-ціннісними орієнтирами певної групи. Самоототожнення з «своїми» чи відмежування від «чужих» ґрунтується на прийнятті або запереченні суспільних норм і моделей життєдіяльності. Відповідно, такий процес може бути ефективним інструментом прогнозування поведінкових реакцій особистості у групових чи професійних взаємодіях.

Застосування цього підходу до дослідження державної служби дозволяє обґрунтувати специфічні чинники поведінки державних службовців та пояснити варіативність їхньої ідентичності залежно від соціально-професійних ситуацій. Урахування значущих мотивів діяльності й механізмів прийняття рішень

допомагає виявити ті диспозиції та ідентифікаційні орієнтири, які потребують посилення з метою розвитку необхідних для державного управління професійних характеристик. У цьому сенсі процес формування професійної ідентичності можна розглядати як поступовий перехід від зовнішніх чинників соціалізації до внутрішнього мотиваційного рівня, що визначає якість виконання службових обов'язків.

Особливий внесок у дослідження проблеми самосвідомості та ідентичності належить Коваленко Е.А., котрий підкреслював, що «прийняття точки зору іншого» є одним із ключових механізмів формування самоідентичності [10]. Він розглядав гендерну, національну, професійну та інші різновиди ідентичності як чинники розвитку самосвідомості індивіда. При цьому зауважував, що остання виникає на основі усвідомлення її власної соціальної цінності, сенсу існування та інтерпретації власного минулого, теперішнього і майбутнього. Саме становлення «Я-образу» – як інтегративної одиниці самосвідомості – визначає специфіку поведінки, ціннісних орієнтацій та соціальної адаптації людини.

У наукових дослідженнях Єгорова Є. В. ключовою ідеєю при вивченні феномену ідентичності є її трактування як когнітивної підсистеми, що функціонує поряд із підсистемою особистісної ідентичності у структурі «Я-концепції» та виконує регулятивну роль у діяльності людини [7]. Спираючись на концептуальні положення Дж. Тернера, дослідниця наголошує, що особистісні та групові основи, так само як і різні типи групової ідентичності, мають контракційний характер. Це означає, що індивід може обирати між індивідуальною моделлю поведінки чи колективними формами активності, які є необхідними для успішної інтеграції в соціум, засвоєння його норм і правил, що сприяють ефективній життєдіяльності та налагодженню міжгрупових відносин. Здійснення цього вибору, на думку дослідника, зумовлене конкретними ситуаційними обставинами, особливостями міжособистісної та міжгрупової взаємодії, а також характером ідентифікаційних процесів. Спираючись на положення теорії діяльності та результати власних емпіричних досліджень, авторка розглядає групову ідентичність крізь призму мотиваційного

компоненту, що визначає цілі міжгрупової взаємодії, рівень залежності індивіда від групи, а також результати колективної діяльності.

Вагомими для осмислення проблеми ідентичності є також роботи В. П. Москальця, О. Є. Фурман, В. Д. Онищенко та інших. У їхніх працях підкреслюється, що соціальна ідентичність має детермінований характер і проявляється у конкретних формах поведінки індивідів як на індивідуальному, так і на колективному рівні. Вони акцентують увагу на подвійній природі ідентичності: з одного боку, вона є елементом когнітивних моделей мислення й сприйняття, що ґрунтуються на соціальних позиціях і визначають активність людини; з іншого – формується в процесі реалізації особистісних практик, що здійснюються індивідом у соціальних відносинах. Долучення людини до певних соціальних спільнот – сім'ї, професійних колективів, громадських об'єднань – передбачає узгодження індивідуальних цілей та інтересів із груповими й водночас вимагає дотримання усталених у цих спільнотах норм і правил. Відтак, міжособистісна та міжгрупова взаємодія стає можливою лише за наявності легітимних уявлень про власне місце в соціальному просторі та відповідну самоідентифікацію.

Інтегральним показником належності до досліджуваної соціально-професійної групи державних службовців виступає професійна ідентичність, що відображає почуття приналежності до певної професійної спільноти. У цьому контексті виникає необхідність звернення до соціологічної категорії «професійна ідентичність», яка розглядається як різновид соціальної ідентичності, що зберігає її ключові характеристики та водночас має специфічні риси. Вона охоплює як когнітивні, так і емоційні складові, пов'язані з усвідомленням себе як представника певної професії та з прийняттям відповідних цінностей і норм.

У науковому дискурсі професійна ідентичність трактується з різних позицій – соціологічних, психологічних та філософських. Так, низка дослідників визначає її як форму самосприйняття, складову «Я-концепції», що поєднує індивідуальні та групові аспекти [4; 7]. У вітчизняній психологічній традиції професійна ідентичність розуміється як усвідомлення індивідом власної

належності до певної історичної епохи через професійну діяльність. Класичний підхід Е. Еріксона інтерпретує професійну ідентичність як механізм соціалізації, що становить завершальний етап професійного самовизначення, реалізується у період становлення особистості та проявляється в прийнятті певної моделі поведінки, яка ґрунтується на ціннісному виборі.

Таким чином, професійна ідентичність державних службовців є багатовимірним соціокультурним явищем, яке поєднує індивідуальний досвід, колективні норми та інституційні вимоги, формуючи основу для ефективного виконання професійних обов'язків і забезпечуючи інтеграцію особистості у професійну спільноту.

Отже, можливе припущення, що дослідження професійної ідентичності вже професійно зайнятих суб'єктів виявиться якіснішим за умови ухвалення до уваги специфіки організаційної, культурної обстановки, в рамках яких реалізується професійна діяльність акторів. До внутрішніх джерел професійної ідентичності слід віднести емоційну складову характеру у професійній сфері, особистісний рівень розвитку, а також мотиви та готовність власної реалізації в означеній професії, асиміляція та інтеграція з професійною спільнотою, готовність до безперервного моніторингу особистісного розвитку.

Другий вид професійної ідентичності - псевдоідентичність, що характеризує собою «стабільне заперечення своєї унікальності або, навпаки, її амбітне підкреслення з переходом у стереотипію, а також порушення механізмів ідентифікації та відокремлення в бік гіпертрофованості, порушення тимчасової зв'язності життя, ригідність, реакція» [47, с. 93]. У деяких випадках її «можна трактувати як гіперідентичність внаслідок тотального поглинання статусом, роллю, роботою, іншим об'єктом або суб'єктом при високо позитивному оцінюванні власних якостей та порушенні довірчих, гнучких зв'язків із соціумом, прагненні досягти мети будь-якими засобами» [там само]. В будь-якому випадку, псевдоідентичність є наслідком неякісного процесу становлення самоідентичності.

Отже, можливе припущення, що дослідження професійної ідентичності вже професійно зайнятих суб'єктів виявиться якіснішим за умови ухвалення до

уваги специфіки організаційної, культурної обстановки, в рамках яких реалізується професійна діяльність акторів. До внутрішніх джерел професійної ідентичності слід віднести емоційну складову характеру у професійній сфері, особистісний рівень розвитку, а також мотиви та готовність власної реалізації в означеній професії, асиміляція та інтеграція з професійною спільнотою, готовність до безперервного моніторингу особистісного розвитку.

У сучасних українських дослідженнях проблема ідентичності, зокрема професійної, розглядається в контексті суспільних трансформацій та реформ державного управління. Так, науковці (Т. Титаренко, Л. Орбан-Лембрик, О. Романовський та ін.) наголошують на тому, що професійна ідентичність державних службовців формується в умовах постійної зміни соціально-політичних орієнтирів, що потребує гнучкості, адаптивності та здатності інтегрувати цінності демократичного врядування у власну систему професійних смислів. Дослідження останнього десятиліття акцентують на поєднанні когнітивного, емоційно-мотиваційного та поведінкового компонентів професійної ідентичності, що забезпечує не лише результативність службової діяльності, а й стійкість до професійних деформацій і вигорання [18].

Таким чином, аналіз наукової традиції дозволяє зробити висновок, що ідентичність, зокрема професійна, формується на перетині диспозиційних характеристик особистості, її самосвідомості та зовнішніх соціально-нормативних чинників. Для державних службовців це набуває особливого значення, адже саме від їхньої здатності інтегрувати власну професійну ідентичність у систему цінностей державного управління залежить ефективність функціонування інституцій публічної влади в умовах сучасних викликів.

У межах нашого дослідження важливим є звернення до категорії «кар'єра» з позицій концепції «розвивальної перспективи». Даний підхід базується на уявленні про «Я-образ», що виступає ключовим чинником у формуванні професійного шляху людини. Згідно з положеннями Д. Сьюпера, вибір професії здійснюється не завжди усвідомлено, а радше як прагнення реалізувати власні уявлення про себе через конкретний вид діяльності [54]. У процесі залучення до професії індивід вибудовує власну траєкторію кар'єрного розвитку, роблячи

вибір, який відповідає його «Я-концепції». Таким чином, гармонія між внутрішнім образом особистості та особливостями професійної діяльності визначає міру успішності індивіда на різних етапах його життєвого шляху.

Подібна ідея простежується і в теорії Дж. Голланда, котрий пов'язував типологію особистості з особливостями побудови професійної кар'єри. Вчений підкреслював, що певний тип особистості корелює з відповідним професійним середовищем, а досягнення у кар'єрі зумовлюється можливістю самореалізації через діяльність. Відповідність між типом особистості, професією та можливостями кар'єрного просування визначає рівень задоволеності працею та результативність професійної активності. Разом з тим, автор наголошував і на ролі соціального середовища (родини, друзів, колег), яке також формує професійні орієнтації та кар'єрні вибори індивіда [54].

На його основі було розроблено класифікацію типів особистості: реалістичний, дослідницький, артистичний, соціальний, підприємницький та конвенціональний. Кожен із них характеризується певними цінностями, цілями, установками й способами діяльності, що, у свою чергу, відображає багатоманітність форм професійної ідентичності.

Розвиток даних ідей продовжили Д. Холл та Ф. Мірвіс, запропонувавши концепцію «поліваріантної кар'єри». Згідно з нею, професійний шлях людини складається з кількох етапів: входження у професію, адаптація, досягнення високого рівня майстерності, вихід із професійної діяльності. Кожен із цих етапів передбачає навчання, кризові моменти та переосмислення власного «Я» у професійному контексті. Така динаміка пояснює, чому професійна ідентичність може трансформуватися протягом життя та залежати від кризових точок, що спричиняють нові витки розвитку або ж професійну деформацію.

Соціологічний вимір проблематики підкреслює, що професійна ідентичність є інтегральним феноменом, до складу якого входять когнітивний, мотиваційний, ціннісний та поведінковий компоненти. Вони дозволяють особистості орієнтуватися у професійному просторі, визначати власні можливості та перспективи розвитку, прогнозувати наслідки кар'єрних рішень. Інші автори [7] підкреслюють, що професійна ідентичність пов'язана із

загальною системою самосвідомості особистості, яка формується у процесі взаємодії та включає емоційно забарвлені знання, цінності, норми й типи поведінки, властиві певній соціальній групі.

Важливою для нашого дослідження є концепція, яка розглядає професійну ідентичність як результат взаємодії двох чинників: індивідуально-психологічних характеристик особистості та соціального статусу, що набувається у процесі професійної діяльності. Це означає, що ідентичність формується на перетині внутрішніх мотивів і цінностей та зовнішніх умов професійного середовища, включно з престижем професії, службовою ієрархією та характером повноважень [29].

З огляду на державну службу, професійна ідентичність розглядається як багатовимірне соціально-психологічне утворення, що поєднує самоідентифікацію службовця з професійною групою та зовнішнє сприйняття його діяльності суспільством. Вона включає когнітивний компонент (знання про професію та кар'єрні перспективи), ціннісно-емоційний (ставлення до професії, гордість чи престиж), а також мотиваційно-поведінковий (спонукання до діяльності та задоволення від неї). Окреме значення має регіональний вимір професійної ідентичності, адже державний службовець повинен усвідомлювати специфіку регіону, відчувати відповідальність за його розвиток і здійснювати свою діяльність на благо громади. Сучасні трансформаційні процеси вимагають від державних службовців постійного оновлення професійної ідентичності, орієнтації на інноваційні методи управління, безперервну освіту та розвиток компетенцій. У цьому контексті професійна ідентичність розуміється як інтегративний показник професіоналізму, що визначає здатність особи ефективно виконувати завдання державного управління в умовах суспільних змін.

## **2.2. Соціально-психологічний портрет державного службовця сучасної України**

Психосоціальний портрет сучасного державного службовця, на нашу думку, має бути заснований на комплексному аналізі як об'єктивних характеристик, властивих цій соціальній групі, так і масових уявлень про їх місце

у соціальній структурі суспільства, професійних якостей та індивідуально-психологічних характеристик. Такий аналіз дозволить одночасно враховувати як специфіку об'єктивного становища соціальної групи, і роль соціальних експектацій в еволюції соціально-професійної ідентичності її представників.

Основою вивчення соціально-професійних показників державних службовців є офіційні дані Нацагенства з державної служби України (НАДСУ) [31] свідчить про те, що протягом останніх п'яти років чисельність державних службовців в Україні зазнала відчутного скорочення, що зумовлено трансформацією системи державного управління, воєнними діями та загальною тенденцією оптимізації публічної служби. У IV кварталі 2021 року на державній службі перебувало близько 171,5 тис. осіб. У 2022 році, попри початок повномасштабної війни, їхня кількість скоротилася до 165,4 тис., а за даними на липень становила 168,1 тис. У 2023 році відбулося подальше зменшення – чисельність державних службовців знизилася до приблизно 159,9 тис. Упродовж 2024 року процес оптимізації тривав, і на кінець року в державному секторі працювало вже 156,3 тис. осіб. Станом на перший квартал 2025 року відзначено незначне зростання – до 156,8 тис. працівників (Табл 1.) .

**Таблиця 1**

**Динаміка кількості державних службовців в Україні (2021-2025 р.р.)**

<b>Рік / Період</b>	<b>Кількість державних службовців (осіб)</b>
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

Як бачимо, впродовж 2021–2025 років чисельність державних службовців в Україні демонструвала стійку тенденцію до скорочення, що пов'язано з реформуванням системи державного управління, цифровізацією публічних послуг та оптимізацією кадрового складу. Найбільш відчутне зменшення спостерігалось у 2022–2023 роках, коли кількість працівників знизилася на понад 5 тис. осіб, що пояснюється воєнними викликами та обмеженнями державного бюджету. У 2024 році скорочення продовжилось, але мало поступовий характер,

а вже на початку 2025 року зафіксовано незначне зростання, що може свідчити про стабілізацію чисельності держслужбовців та поступове пристосування системи публічної служби до умов воєнного часу. Загалом, за п'ятирічний період кількість державних службовців скоротилася майже на 15 тис. осіб, що підтверджує структурні зміни в управлінському апараті та орієнтацію на підвищення ефективності державного сектору.

Гендерний розподіл серед державних службовців України залишається досить сталим: упродовж 2024 року кількість держслужбовців-жінок перевищувала чоловіків приблизно у тричі – наприклад, у I кварталі 2024 року працювало 119 696 жінок порівняно з 39 637 чоловіками, а на середину року (II квартал) співвідношення було аналогічним: 119 048 жінок проти 39 043 чоловіків. В аналізі за IV квартал 2024 року жінки склали 75,7 % державної служби, а чоловіки - лише 24,3 %. Даних із гендерного розподілу за 2025 рік наразі немає. Загалом, ці дані свідчать про стійку домінуючу позицію жінок у складі державного апарату України.

Для побудови психосоціального портрета державних службовців вважаємо також за необхідне провести аналіз досліджуваної групи за категоріями посад та віком. Як свідчать дані Національного агентства України з питань державної служби (НАДСУ) [31], молодь віком до 35 років становить лише 20–21% від загальної чисельності державних службовців. Станом на 2023 – 2024 рр., це приблизно 31 745 осіб, із яких 71 % - жінки (22 661 особа), а 29 % - чоловіки (9 084 особи).

Щодо посадових категорій серед цієї вікової групи (до 35 років), представлено таку динаміку: категорія «А» - 20 осіб, «Б» - 3 917 осіб, «В» - 27 808 осіб.

Отже, молоді спеціалісти брали участь головню у категорії «В», що може свідчити про їхню початкову кар'єрну позицію, тоді як категорія «А» залишається малодоступною.

**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

Важливою складовою характеристики соціально-професійної групи державних службовців також виступає структура кадрів за стажем роботи та категоріями посад. У межах досліджуваної групи простежується стійка закономірність поступального професійного зростання у взаємозв'язку з тривалістю роботи на державній службі. Інакше кажучи, зі збільшенням стажу роботи підвищується ймовірність зайняття вищих посадових категорій, тоді як особи з меншим досвідом, як правило, обіймають нижчі посади. Подібна тенденція є свідченням відносно сприятливих умов для формування та закріплення професійної ідентичності державних службовців.

Структура посад категорії «керівник» за віковими та стажовими параметрами демонструє домінування осіб віком понад 50 років. Такий факт засвідчує, що просування по кар'єрній драбині відбувається послідовно, без різких стрибків, що позитивно впливає на стабільність управлінського корпусу та професійне становлення цієї категорії службовців. Це, своєю чергою, створює основу для формування професійної ідентичності не лише окремих керівників, а й державної служби в цілому.

Досягнення головної мети державної служби – задоволення суспільних потреб, неможливе без високого професійного рівня кадрів, значною мірою зумовленого рівнем освіти. За статистичними даними Національного агентства України з питань державної служби (НАДСУ), на кінець 2025 року освітній рівень державних службовців можна охарактеризувати як достатньо високий. У порівнянні з 2000 роком частка службовців із вищою освітою зросла на 26,4%, що свідчить про суттєве підвищення професійної підготовки та інтелектуального потенціалу апарату державної служби [31].

Узагальнюючи ключові соціально-демографічні та професійні характеристики, можна умовно окреслити типовий психосоціальний портрет сучасного державного службовця України. Для керівної ланки це здебільшого чоловіки й жінки віком 40–59 років, з вищою освітою та понад 10-річним стажем роботи у сфері державного управління. Для фахівців категорій «А» і «Б» типовим є образ жінки віком до 39 років, з вищою освітою та досвідом роботи до 20 років. Водночас гендерний розподіл на керівних посадах характеризується певною рівновагою, тоді як у середній та нижчій ланках чітко простежується переважання жінок. Це підтверджує загальну тенденцію до фемінізації державної служби на рівні виконавців.

Як зазначалося у попередніх розділах дослідження, професійна ідентичність формується під впливом взаємодії внутрішніх і зовнішніх чинників. З огляду на це, для повнішого аналізу соціально-професійної групи державних службовців важливим є вивчення не лише їхніх інституційних та професійних характеристик, а й сприйняття з боку суспільства. Одним із ключових показників цього процесу виступає рівень задоволеності громадян діяльністю державних органів і якістю наданих послуг. Саме оцінка населенням ефективності роботи органів виконавчої влади та її окремих представників дозволяє визначити ступінь відповідності діяльності державних службовців суспільним потребам і очікуванням.

Аналіз задоволеності населення діяльністю органів виконавчої влади здійснюється на основі оцінки якості наданих послуг у ключових сферах: охорона здоров'я, загальна освіта, житлово-комунальне господарство, регіональна безпека та створення умов для занять фізичною культурою і спортом. За останні роки спостерігається позитивна, хоча й незначна, динаміка покращення відкритості та доступності інформації про діяльність регіональних органів влади, що проявляється у зростанні кількості прямих звернень, використанні «гарячих ліній» та участі громадян в обговоренні законодавчих ініціатив. На основі наданих даних можна констатувати поступове зростання задоволеності населення результатами діяльності державних службовців, оскільки оцінка ефективності їхньої роботи проводиться через призму багатогалузевих досягнень у сфері суспільного життя.

Водночас сучасна ситуація свідчить про те, що державна служба сприймається суспільством як відносно стабільна сфера професійної діяльності, зорієнтована, насамперед на задоволення корпоративних вимог. Це підтверджують соціологічні дані: приблизно 20% громадян України висловили готовність працювати на державній службі. Найбільшу зацікавленість демонструють молодь (35%), особи з вищою освітою (25%) та громадяни з вищим рівнем матеріального забезпечення (27%). Основними мотивами вибору державної служби є привабливість заробітної плати (31%) та наявність соціальних пільг (28%), тоді як ідея «служіння на користь Батьківщині» вказана лише у 16% випадків. Інші чинники включають стабільність (10%), наявність привілеїв (5%), цікаву роботу (5%), престижність професії (4%), кар'єрні можливості (3%), відповідність професії спеціалізації (3%) та використання професійних зв'язків (2%). Разом із тим, сучасні дослідження свідчать про певну тенденцію зниження

привабливості державної служби, що обумовлено високими вимогами та підвищеною відповідальністю, які супроводжують професійну діяльність службовців.

Ще одним важливим аспектом оцінки діяльності державних органів є рівень сприйняття корупційних практик серед чиновників. Дані Цільового фонду підтримки, відновлення, відбудови та реформування України (URTF) [57] та соціологічні дослідження НАДСУ [31] (жовтень 2023 року) підтверджують, що Україна залишається серед країн із високим рівнем корупції. При цьому висока частка громадян демонструє готовність до латентної участі у корупційних схемах, що створює потенційний ризик переходу цих дій у активну фазу. Отже, корупційні практики не обмежуються лише поведінкою службовців; значну роль відіграє також поведінка населення, яке готове задовольнити власні потреби через неправомірні дії. Високий рівень сприйняття корупції населенням виступає негативним фактором для формування професійної ідентичності державних службовців, впливаючи на їхню мотивацію та ставлення до професії.

Фахівці зазначають, що у свідомості більшості громадян України зберігається стійке негативне ставлення до діяльності державних службовців, яке формувалося століттями та передавалося поколіннями. У наукових джерелах наголошується, що в історії країни практично не існувало публічної державної служби, яка б відповідала критеріям ефективності, професіоналізму та задоволення суспільних потреб [31; 57]. Найактивнішою групою громадян, що звертаються до органів влади для отримання різних послуг, є особи віком від 35 до 54 років, проте оцінка їх задоволеності компетентністю службовців у цій віковій категорії є досить низькою: лише 6% респондентів відзначили високий рівень компетентності, 16% оцінили її як скоріше низьку, а 5% високо оцінили професійні знання, уміння та навички державних службовців. Загалом рівень задоволеності компетентністю службовців серед усіх опитаних респондентів становив близько 15%, при цьому найбільш критичною групою є підприємці, серед яких лише 10% висловили повне задоволення професійними компетенціями державних службовців.

На основі проведеного опитування був побудований «ідеальний» образ державного службовця, у якому респонденти виділяли професіоналізм (23%), патріотизм (19%), ініціативність (18%) та відповідальність (15%). Інші бажані характеристики включають відкритість, почуття обов'язку, принциповість, авторитетність, комунікабельність, ораторські здібності, любов до професії та харизму.

Натомість реальний портрет службовця, на думку населення, переважно містить негативні риси (75% оцінених характеристик), серед яких владність (16%), недостатня компетентність (14%), бюрократизм (13%) та консерватизм (13%). Крім того, 8% респондентів додали характеристики, що асоціюються з негативними проявами: корупційність, жадібність та аморальність.

Такий негативний образ державного службовця свідчить про формування несприятливої зовнішньої професійної ідентичності, яка може впливати на поведінку службовців, змушуючи їх відповідати очікуванням громадськості. Історично позитивний образ чиновництва, який був пов'язаний із високим рівнем освіти, морально-етичним вихованням та внеском у цивілізаційний розвиток, у сучасному суспільстві значною мірою втрачено. Сьогодні державного службовця часто асоціюють з політичною діяльністю, що супроводжується корупцією, неформальними зв'язками та аморальними практиками.

У зв'язку з цим актуальним є формування позитивного образу державного службовця та його професійної ідентичності через освітні та інформаційні заходи, що дозволяють відокремити діяльність державного службовця від політичної сфери. Аналіз соціально-професійної ідентичності державних службовців на основі офіційних статистичних даних та оцінок населення дозволяє констатувати наявність високих об'єктивних характеристик соціального портрета службовця: високий освітній рівень, структурована посадова ієрархія з дотриманням відповідності категорій посад віку та стажу. Проте ці об'єктивні показники не повністю збігаються із суб'єктивним сприйняттям населення, що підтверджується низьким рівнем довіри та оцінки ефективності діяльності державних службовців. Лише кожен п'ятий громадянин висловив готовність працювати у державній службі, переважно з метою отримання соціальних пільг та матеріальних вигод, а не підвищення ефективності професійної діяльності.

Високий рівень корупційних проявів у діяльності державних органів залишається ключовою проблемою: близько 80% населення відзначають поширеність корупції серед чиновників. Така ситуація негативно впливає на формування довіри до державних службовців та на процес розвитку їхньої професійної ідентичності, підкреслюючи необхідність системних заходів щодо підвищення прозорості та підзвітності державної служби.

Проведений аналіз засвідчив неоднорідність та суперечливість у масових уявленнях про сучасного державного службовця. Значна частина громадян асоціює його образ із негативними проявами, такими як корупція, бюрократія, непрофесіоналізм та інші. Сформований у суспільстві стереотип державного службовця може впливати на вибір працівниками траєкторії власної професійної ідентичності. Водночас ключовим фактором у формуванні образу службовця є особистий досвід взаємодії громадян із представниками цієї соціально-професійної групи. Для формування позитивного сприйняття державного службовця населенням важливим є вдосконалення процесу професійної самоідентифікації службовців. Усвідомлення ними сенсу та мотивів професійної діяльності, а також особливостей власної професійної ідентичності безпосередньо впливає на створення позитивного або негативного образу державного службовця у свідомості громадян.

У цьому контексті доцільно виділити можливі траєкторії формування професійної ідентичності державних службовців залежно від мотиваційно-поведінкових компонентів їх діяльності.

Негативна траєкторія характеризується переважанням егоїстичних мотивів та індивідуальних цілей, спрямованих на отримання особистої матеріальної або моральної вигоди. Особи з такою професійною ідентичністю часто демонструють корумпованість, владолюбство, надмірну амбітність, неетичну поведінку, бюрократизм, консерватизм, безвідповідальність і відсутність ініціативи. Ця траєкторія пов'язана з професійними деформаціями та формує негативний образ державного службовця в очах населення.

Позитивна траєкторія розвитку професійної ідентичності проявляється у мотивації працювати на благо суспільства та задоволення потреб населення через надання якісних державних послуг. Особи, що обирають цю траєкторію, відзначаються професіоналізмом, відповідальністю, патріотизмом, високими моральними стандартами, чесністю, ініціативністю та здатністю до новаторства. Позитивна траєкторія сприяє професійному розвитку державних службовців, підвищенню ефективності їх діяльності та формуванню позитивного образу державного службовця у свідомості громадян.

Обидві траєкторії формування професійної ідентичності відрізняються не лише мотиваційно-поведінковим змістом, але й ставленням до професійного розвитку, включно з безперервною освітою та вдосконаленням компетенцій. Успішна реалізація

позитивної траєкторії сприяє підвищенню довіри до державної служби та зміцненню її престижу в суспільстві.

## **Висновок до розділу 2.**

Професійна ідентичність державних службовців є багатовимірним соціально-психологічним феноменом, що формується на перетині індивідуальних характеристик особистості та соціального середовища професійної діяльності. Вона включає когнітивний, мотиваційно-поведінковий та ціннісно-емоційний компоненти, визначає рівень інтеграції особистості в професійну спільноту та ефективність виконання службових обов'язків. Формування професійної ідентичності відбувається через процес соціалізації, виконання соціальних ролей, взаємодію з колегами та суспільством, а також адаптацію до культурних і організаційних умов діяльності. Сучасні трансформаційні виклики вимагають постійного розвитку, інноваційного мислення та здатності до самовдосконалення, що забезпечує стійкість професійної ідентичності та ефективність державної служби.

Соціально-психологічний портрет сучасного державного службовця України характеризується високим освітнім рівнем, структурованою посадовою ієрархією та послідовним кар'єрним зростанням. Гендерний розподіл демонструє переважання жінок у середніх та нижчих ланках, а керівна ланка залишається більш збалансованою. Водночас суб'єктивне сприйняття населення відображає низький рівень довіри, поширеність корупційних проявів та негативні стереотипи, що впливає на формування професійної ідентичності службовців. Для підвищення ефективності та престижу державної служби необхідне впровадження системних заходів щодо професійної самоідентифікації, прозорості та підзвітності, а також формування позитивного суспільного образу службовця.

## РОЗДІЛ 3

### УМОВИ ТА ЧИННИКИ СТАНОВЛЕННЯ ТА РОЗВИТКУ ПРОФЕСІЙНОЇ ІДЕНТИЧНОСТІ ДЕРЖАВНИХ СЛУЖБОВЦІВ

#### 3.1. Безперервна освіта як основний фактор розвитку професійної ідентичності державних службовців

Методологія даного дослідження передбачає розгляд професійної ідентичності державних службовців у вигляді аналізу її внутрішнього та зовнішнього складових. У попередньому розділі на основі офіційних статистичних даних було проаналізовано особливості психосоціального портрета сучасного державного службовця та визначено траєкторії формування професійної ідентичності. Наступним етапом роботи стало виявлення залежності типів професійної ідентичності та мотивів професійного розвитку державних службовців. Для цього нами була проведена он-лайн опитування «Професійна ідентичність: етапи становлення та особливості формування», участь у якому взяло участь 25 осіб – держслужбовців різних рівнів.

Для аналізу проблем професійної ідентичності державних службовців нами була обрана Тернопільська область як така, що характеризується помірним рівнем ефективності державної служби згідно з даними щорічного моніторингу ефективності діяльності органів виконавчої влади.

Основу дослідження становила первинна соціологічна інформація, отримана у рамках анкетного опитування. Респондентам було запропоновано відповісти на низку питань щодо їх цінностей, мотивів вступу на роботу, мотивів трудової діяльності на державній цивільній службі, рівня професіоналізму та інновацій у своїй діяльності, а також оцінити роль безперервної освіти у своєму професійному розвитку.

Державним службовцям було запропоновано оцінити себе та своїх колег за рівнем професіоналізму. Респонденти загалом високо оцінюють рівень свого професіоналізму (загалом 66%). З них 9% наголошують на високому рівні професіоналізму людей, які заміщають посади державної служби, а 57% опитаних стверджують, що рівень професіоналізму швидше високий, ніж низький. У той же час 10% респондентів оцінили рівень професіоналізму службовців як низький.

Для більш детального аналізу даних необхідно проведення порівняльного аналізу з групами посад. Більшість фахівців позитивно оцінюють рівень професіоналізму – 60% респондентів, які представляють цю категорію.

Найбільш критична оцінка й у керівників (лише 20% їх позитивно оцінюють рівень професіоналізму державних службовців).

При аналізі представлених даних необхідно враховувати той факт, що опитування проводилося серед учасників професійної групи, що вивчається, і дана оцінка носить суб'єктивний характер, яка частково обумовлюється професійною солідарністю.

На нашу думку, однією з основних кваліфікаційних вимог є рівень професійної освіти державного службовця. Аналіз офіційної статистики показує, що кількість державних службовців в органах Тернопільської виконавчої влади, які мають вищу освіту, становить 98%. Тобто лише 2% – із середньою освітою. При цьому 10% мають дві вищі освіти, післявузівську професійну освіту здобули ще 3%, мають науковий ступінь кандидата наук 6% .

При цьому аналіз чисельного складу державних службовців за укрупненими групами спеціальностей та напрямками підготовки базової вищої освіти свідчить, що більшість з них мають вищу професійну освіту за напрямом підготовки «економіка та управління» - 35,5% та «управління персоналом» (24%). Другою за чисельністю групою є державні службовці, які пройшли навчання за напрямками підготовки, які не потрапили до основних укрупнених груп (гуманітарні та соціальні науки, фізико-математичні та природничі науки, освіта та педагогіка, охорона здоров'я, культура та мистецтво, інформаційна безпека, сфера обслуговування тощо. Вони становлять 18,8%.

На сьогоднішній день однією з вимог щодо вступу на державну службу є наявність профільної освіти. Дана вимога відображається в отриманих результатах авторського дослідження: так наявність відповідності змісту базової освіти змісту виконуваної професійної діяльності було підтверджено відповідями 28% респондентів, швидше відповідає, ніж ні - 46%.

Важливо підкреслити, що серед респондентів, які мають базову освіту «Державне управління», є група осіб з вираженою спеціалізацією професійної діяльності, яка передбачає отримання додаткової профільної освіти (наприклад, службовці відомств, які займаються питаннями фінансів, економіки, сільського

господарства та ін.). Це підтверджує 46% респондентів, які вважають, що зміст їхньої базової освіти швидше відповідає змісту виконуваної ними роботи. Близько 28% мають освіту, яка не повною мірою відповідає закріпленим повноваженням, наголошуючи на необхідності безперервної професійної освіти у вигляді програм перепідготовки або підвищення кваліфікації.

Зв'язок відповідності змісту базової освіти змісту професійної діяльності за свідчить про те, що вікова категорія до 30 років має найбільший відсоток зазначеної відповідності, що є підтвердженням позитивної тенденції застосування норм законодавства, що передбачає наявність профільної базової освіти, і збільшеної динаміки здобуття освіти за спеціальністю «Державне управління». Наступною віковою категорією, що має освітню відповідність, є вікова група від 30 до 39 років. Найменший відсоток відповідності базової освіти професійної діяльності державних службовців подано у віковій групі від 50 до 69 років.

Політика органів виконавчої влади в останнє десятиліття була спрямована на підвищення якості кадрового складу державних службовців: можливість здобуття другої вищої освіти за спеціалізацією професійної діяльності, проведення різних заходів, спрямованих на здобуття необхідних професійних компетенцій (програми підвищення кваліфікації, додаткова професійна освіта, стажування тощо)

У межах програми розвитку державної її служби України в цілому та Тернопільської області зокрема, було створено регіональну систему підготовки державних службовців, підтримки та супроводу діяльності регіональних органів державної влади, діяльність якої спрямована на забезпечення професійного розвитку службовців [36]. В контексті цього вивчалось ставлення респондентів до необхідності дотримання основних принципів безперервної освіти [2]. В результаті проведеного опитування з'ясувалося наступне.

Так 37% респондентів вважають за необхідне постійне оновлення професійних знань, 42% швидше потребують зазначеного оновлення, ніж ні. Більшість опитаних державних службовців підтверджують необхідність постійного оновлення професійних знань, аргументуючи це тим, що сучасні тенденції розвитку суспільства диктують швидку зміну умов життєдіяльності, і для прийняття своєчасних управлінських рішень потрібна актуалізація та оновлення професійних компетенцій. Менш чверті не виявили зацікавлення у постійному оновленні професійних знань.

Варто зазначити, що 21% респондентів, незацікавлених у постійному оновленні професійних знань, належать до категорій посад «спеціаліст», що пов'язано з функціями та повноваженнями даних категорій, до яких не належать ухвалення управлінських рішень

Основним мотивом безперервної професійної освіти, на думку респондентів, є «реалізація своїх посадових обов'язків» - 38% (від числа опитаних), наступним за значимістю мотивом став «професійний розвиток» - 36%. Найменш значимими причинами було названо «отримання та реалізація нових ідей» і «просування по службі» - по 4%. Отримані результати свідчать про необхідність підвищення професійних компетенцій у обставинах сучасного світу, що постійно змінюються. Проте здобуття чергової освіти чи проходження програм навчання не гарантує кар'єрне зростання, оскільки на державній службі немає прямої залежності між посадовим просуванням та підвищенням професійного рівня. У той самий час у цьому професійному середовищі законодавчо закріплено обов'язок періодичного проходження програм безперервної освіти, що підтвердило відповіді респондентів.

За даними дослідження, найкращим видом розвитку своїх професійних компетенцій державні службовці вважають професійну перепідготовку (72% від числа опитаних). Даний вид безперервної професійної освіти, як правило, має подовжений термін реалізації, включаючи як теоретичні заняття, спрямовані на розкриття нововведень у досліджуваній сфері, збільшення кругозору, так і різні практичні заняття, що сприяють набуттю необхідних навичок.

Друге місце за популярністю серед відповідей опитаних займає стажування - так відповіли 67% службовців. Стажування характеризується здобуттям не тільки теоретичних знань, а й практичних навичок щодо реалізації набутих умінь. Воно також передбачає зміну місця апробації одержаних у теоретичній частині програми знань. Службовцеві надається можливість виступити як активного учасника трудової діяльності іншого (не свого) відомства чи іншого регіону. Ця форма розвитку професійних компетенцій має як переваги поновлення знань, а й позитивно впливає морально-психологічну складову державного службовця, оскільки зміна обстановки сприяє позитивному сплеску настрою, зокрема й професійного. При зміні регіону у межах стажування можливе включення процесу формування (укорінення) як професійної ідентичності, а й регіональної. Запускається механізм порівняння

своєї професійної діяльності, свого регіону з відвідуванням, проводиться аналіз позитивних та негативних сторін, яскраво виділяються переваги та недоліки регіону. Можна припустити, що у разі державного службовця виробляється мотив поліпшення становища регіону через прояви його позитивної професійної діяльності.

Наступним способом розвитку професійних компетенцій, які набули найбільшої переваги серед державних службовців, є підвищення кваліфікації (63%). Це зумовлюється її засадами реалізації. Програми підвищення кваліфікації мають короткостроковий характер, також є конкретна спеціалізація (наприклад, програма з актуалізації питань антикорупції, бюджетного планування, закупівельної діяльності тощо). Програми підвищення кваліфікації розглядаються не як комплексне вивчення того чи іншого питання, бо як точкове оновлення знань.

Більшість службовців (54%) вважають здобуття чергової вищої освіти значущою при розвитку професійних компетенцій та підвищенні свого рівня професіоналізму. Це найбільш характерно для осіб, які кардинально змінюють професійну діяльність, або для державних службовців, не мають профільної освіти, необхідної для реалізації своєї професійної діяльності.

Дистанційна форма розвитку професійних компетенцій державних службовців виявилася менш популярною у зв'язку з тим, що вона повною мірою здатна забезпечити необхідний рівень оновлення знань. Але при цьому вони мають також і позитивні сторони. Так, наприклад, віддалений доступ надає можливість навчатися без відриву від роботи. Також багато освітніх установ застосовують дистанційну підготовку як одну зі складових частин програм підвищення кваліфікації, професійної підготовки, стажування.

Наступними даними, необхідні дослідження компонентів професійної ідентичності державних службовців є результати оцінки респондентами значимості знань, необхідні якій реалізації професійної діяльності. Так, до трійки найзначніших знань, на думку респондентів, входять знання нормативно-правових актів, що стосуються виконання своїх посадових обов'язків (85%), документів, що регламентують службову діяльність (76%), знання специфіки регульованої галузі (69%).

При інтерпретації даних необхідно враховувати посадову структуру опитаної групи. Більшість респондентів належить до категорії посад «спеціаліст», що

становить 79%. Даної категорії посад не властиво прийняття управлінських рішень, їх функціональні обов'язки потребують строго спеціалізованих знань. У свою чергу, наявність низького відсотка знань, необхідних для прийняття управлінських рішень, є наслідком малої кількості керівників (6,6% від опитаних), які взяли участь в авторському дослідженні: так основи управління (менеджмент) обрали лише 7% респондентів; етичні норми професійної діяльності – 8%; основи державного управління – 23%.

Важливо наголосити, що, на думку респондентів, для якісної реалізації трудової діяльності необхідне знання регіональних особливостей (53%).

Таким чином, зміст основного когнітивного компонента професійної ідентичності державних службовців Тернопільської області вважатимуться задовільним.

З метою вивчення соціально-професійної групи державних службовців у ході авторського дослідження було проаналізовано *мотиваційний компонент* їхньої професійної ідентичності. Респондентам було запропоновано визначити не більше чотирьох мотивів надходження на державну службу. Найбільш пріоритетним мотивом для службовців Тернопільської області стало матеріальне забезпечення (цей варіант обрали 21% респондентів). Другим за пріоритетністю мотивом було названо соціальні гарантії та стабільність державної служби (18% опитаних). Громадська оцінка престижності державної служби, яка представлена у першому параграфі цього розділу, підтверджується думкою респондентів, яка назвала третім за пріоритетністю мотивом вступу на державну службу престиж (15% опитаних)

Однак слід підкреслити, що одним із останніх (у поданому списку) мотивом надходження на державну службу було визначено основну мету професійної діяльності державних службовців – «робота на благо населення» (4%). У свою чергу більше однієї третини респондентів назвали основними мотивами надходження на державну службу професійного розвитку в межах професійної діяльності (8% опитаних) та набуття владних повноважень (9%)

Аналіз представленої мотиваційної ієрархії за статевою належністю респондентів продемонстрував певну залежність конкретного набору мотивів від статі. Для державних службовців-чоловіків найбільш характерний мотив кар'єрного розвитку [8] на державній службі. Для жінок кар'єра є четвертим за пріоритетністю мотивом вступу на службу (7,9% від числа опитаних). Перші

місця у жінок у мотиваційній ієрархії було відведено матеріальному забезпеченню (23,2% опитаних), отриманню соціальних гарантій та стабільності на державній цивільній службі (22,8%). На відміну від жінок (6,3%), владні повноваження цікаві насамперед чоловічого контингенту; вони входять у трійку пріоритетних мотивів (14,6%). Таким чином, основними мотивами надходження на державну службу у чоловіків є кар'єра та владні повноваження, а у жінок – матеріальне забезпечення та соціальні гарантії на державній службі.

Досліджуючи проблему мотивів надходження на державну службу було помічено, що державні службовці намагалися створити кращий образ, ніж є насправді, свідомо обираючи варіанти відповідей, які характеризуються соціальним схваленням населення. Однак багатьом респондентам притаманна думка про свою професійну діяльність як найбільш стійке і соціально захищене місце роботи, що передбачає певний рівень матеріального забезпечення та соціальної стабільності (постійна заробітна плата, оплачувана відпустка, соціальні пільги, пенсія за вислугу років та ін.).

В рамках дослідження також було проведено аналіз ціннісного компонента професійної ідентичності державних службовців. Так, респондентам було поставлене питання «У чому для Вас полягає цінність державної цивільної служби?». Найпопулярнішою відповіддю у респондентів очікувано став варіант отримання державних гарантій цивільного службовця, так відповіли 37% опитаних. Другою за популярністю стала відповідь «можливість кар'єрного зростання» (21%). У свою чергу, 15% державних службовців вважають «підвищення свого соціального статусу» основною цінністю на державній службі. Варто зазначити, що лише 5% опитаних цінністю своєї професійної діяльності вбачають задоволення потреб населення загалом. На жаль, аналізовані дані демонструють відхилення набору цінностей більшості державних службовців від основної мети державної служби – служінню суспільству. Очевидно, що виключно при поєднанні соціальних гарантій як цінності державної служби та роботи, спрямованої на задоволення потреб населення, можливе виконання службовцями своєї професійної діяльності на якісному рівні.

Для підтвердження ціннісних установок респондентам було поставлено наступне питання «Що, на Вашу думку, є метою професійної діяльності державного службовця?». Отримані результати при аналізі відповідей виступили як доказ наведених вище висновків щодо ціннісних орієнтирів. Основною метою професійної діяльності для більшості респондентів є виконання доручень керівника

(26% від загальної кількості опитаних). Друге місце займає відповідь "досягнення запланованих показників свого відомства" (23%). На третьому місці з невеликим відривом - виконання персонального плану розвитку (задоволення матеріальних і моральних потреб). Останнє місце у поданій ієрархії, на думку респондентів, займає «покращення життя населення / вирішення питань населення» – 10% відповідей.

Для здійснення якісної професійної діяльності в органах державної влади пріоритетними характеристиками, на думку державних службовців, є «професіоналізм» (22.6%) та «суворе дотримання закону» (20,1 %). Наведені дані демонструють ідеальний образ державного службовця, на думку самих респондентів. При цьому слід зазначити, що сформований у корпоративному середовищі ідеальний образ службовця над повною мірою відповідає сучасним реаліям. Наявність наявних протиріч виявлено під час аналізу даних, отриманих при відповіді респондентами питання, метою яких є дослідження ціннісного і мотиваційного компонентів професійної ідентичності державних цивільних службовців

Яскравих відмінностей під час розгляду отриманих результатів за найважливішими характеристиками службовців через призму тендерного розподілу виявлено був. Таку пріоритетну характеристику державних службовців як «професіоналізм» обрали по 18% чоловіків і жінок, «суворе дотримання закону» - 19% чоловіків та 21% жінок. Серед чоловіків є невелика перевага у пріоритетності характеристики «владність» - 17% (у жінок 6%) і «амбітність» - 12% (у жінок 7%). У свою чергу жіночий контингент частіше обирає такі варіанти відповідей, як «консерватизм» - 16% (у чоловіків 11%) і «чесність» - 12% (у чоловіків 8%). Подані дані з тендерного розподілу наголошують на єдиному уявленні про ідеальний, на думку самих респондентів, образ державного службовця, якому необхідно відповідати.

Найбільший інтерес становлять дані отримані під час аналізу відповідей залежно від посади респондентів. Так керівники, крім характеристик «суворе дотримання закону» (50%) та «професіоналізм» (30%), виділяють наступний набір якостей, необхідних державному службовцю для якісної реалізації своєї професійної діяльності: «патріотизм», «професійний оптимізм», «відповідальність» (по 10%). «Чесність» та «консерватизм» обрали по 5%. Аргументувати представлений набір професійних характеристик, з погляду категорії посад «керівник», можливо,

виходячи з необхідного образу підлеглого, якого хоче бачити керівник. З іншого боку рештою категорій посад було представлено бажаний ідеальний образ свого керівника та себе. Так категорія посад «фахівці» визначили наступний набір пріоритетних характеристик: «суворе дотримання закону» – 19%, «професіоналізм» – 18%, «консерватизм» – 18%, «чесність» – 12%) тощо. У категорії посад «забезпечуючий фахівець» виявлено переважання необхідності таких характеристик, як «владність» - 37% та «амбітність» - 32%, що свідчить про неповноцінне усвідомлення та ухвалення професійної діяльності в рамках державної служби, оскільки в цю категорію потрапляють особи з невеликим стажем роботи та які не мають освіти за спеціалізацією, необхідною для трудової діяльності.

Для оцінки норм професійної діяльності та поведінки респондентам було поставлено наступне питання «Чим Ви зазвичай керуєтеся у своїй професійній діяльності?». Відповіді респондентів показали, що більше третини від числа опитаних надають перевагу рекомендаціям (порадам) керівництва (36%); інша третина керується посадовими інструкціями (31%); і лише 14% респондентів вважають законодавчі норми основним регламентом своєї професійної діяльності (14%). Вважаємо за важливе відзначити 10% респондентів, які керуються у своїй професійній діяльності особистими мотивами - це той відсоток державних службовців, який може сформувати групу ризику, схильну до прояву професійної аномії, що виражається у професійній деградації та вигоранні, прояві негативної бюрократії та корупціогенної поведінки.

Результати проведеного емпіричного дослідження підтверджують раніше запропоновану структуру професійної ідентичності, яка включає наступні компоненти: когнітивний, ціннісно-емоційний, мотиваційно-поведінковий. Розгляд кожного названого компонента дає оцінку професійної ідентичності державних службовців загалом.

### **3.2. Типологія професійної ідентичності сучасних державних службовців (на прикладі Тернопільської області).**

Детальне дослідження компонентів структури професійної ідентичності дозволило виділити основні типи професійної ідентичності державних службовців та охарактеризувати їхні характерні особливості, мотиваційні установки та поведінкові стратегії.

## **1. Деформований тип професійної ідентичності (21 % опитаних)**

Цей тип характеризується відхиленням від соціально схвалюваної моделі поведінки державного службовця, переважанням особистісних мотивів над професійними та низьким рівнем відповідальності за виконання посадових обов'язків. Деформований тип поділяється на два підтипи:

*Активний деформований тип (5 % опитаних)* – зорієнтований на задоволення особистих матеріальних і владних потреб. Основні характеристики:

- спрага наживи через незаконні корупційні практики;
- прагнення влади та кар'єрного просування за рахунок кумівства, хабарництва або неетичної поведінки;
- використання владних повноважень для власних амбіцій, демонстрація статусу та всюдозволеність.

*Пасивний деформований тип (16 % опитаних)* – проявляється в небажанні професійного розвитку та формуванні ініціативності. Характерні ознаки:

- пристосувальна поведінка, відсутність мотивації для виконання посадових функцій якісно;
- професійне вигорання, що виникає через рутинну діяльність, відсутність підтримки ініціатив та девіантну корпоративну культуру;
- формулювання стратегії «мінімум зусиль», що призводить до зниження продуктивності та ефективності.

## **2. Консерватор-ритуаліст (39 % опитаних)**

Цей тип ідентичності характеризується суворим дотриманням законів та регламентів, беззаперечним виконанням посадових обов'язків та обмеженням ініціативи. Типові риси:

- робота виключно в межах посадової інструкції;
- мінімальна проява ініціативи, переконання, що пропозиції мають йти «згори»;
- відповідальність лише у межах формально визначених повноважень.

Професійний розвиток сприймається як обов'язкова, законодавчо закріплена потреба (наприклад, проходження підвищення кваліфікації раз на три роки) і не пов'язаний із бажанням опанувати нові знання для ефективного виконання посадових функцій.

## **3. Консерватор-служитель (36 % опитаних)**

Цей тип професійної ідентичності відзначається орієнтацією на суспільну користь і задоволення потреб населення. Основні характеристики:

- професійна діяльність у межах закону та регламенту, але з високим рівнем відповідальності за результати роботи;
- поєднання особистісних та соціально орієнтованих мотивів;
- ініціативність та прагнення до постійного професійного розвитку з метою підвищення ефективності діяльності та реалізації основної функції державної служби – благо народу.

#### **4. Новатор (4 % опитаних)**

Новатор – найменш поширений і найнеоднозначніший тип, що поєднує потенціал для реформування державної служби з ризиком порушення традиційних норм поведінки. Характерні риси:

- прагнення системних змін у державній службі та впровадження нових методів управління і взаємодії з населенням;
- робота часто виходить за межі регламентованих процедур, можливі неформальні взаємодії;
- різні стратегії діяльності: новатор-ліберал – поступове впровадження інновацій та вдосконалення процесів; новатор-радикал – стрімкі, радикальні зміни, що можуть радикально змінювати традиційні моделі поведінки.

Основною проблемою новаторів є суперечність між потребою реформування інституту державної служби та недостатньою підтримкою інноваційних форм управління в умовах трансформаційного періоду, що часто призводить до збереження або посилення традиційних структур і практик.

З усіх виявлених типів професійної ідентичності найбільш позитивним і продуктивним з точки зору вимог державної служби є консерватор-служитель. Для представників цього типу характерне поєднання високого професіоналізму та орієнтації на суспільну користь, що визначає їхню здатність ефективно виконувати посадові обов'язки та відповідати на потреби населення.

Одним із ключових механізмів формування цього типу є безперервна професійна освіта, яка сприяє комплексному розвитку трьох компонентів професійної ідентичності:

1. Когнітивного компонента – набуття та оновлення знань, необхідних для компетентної професійної діяльності;

2. Мотиваційно-поведінкового компонента – формування цілеспрямованої поведінки, професійних звичок та готовності до самостійного прийняття рішень;

3. Ціннісно-емоційного компонента – корекція ставлення до професії, усвідомлення соціальної відповідальності та значення служіння суспільству.

Професійна ідентичність, як основна ознака професіоналізму, проявляється у повному ототожненні працівника з професійною спільнотою, прийнятті її цінностей, норм і правил поведінки, а також у здатності ефективно застосовувати та передавати знання, уміння й навички в конкретному соціальному контексті. Таким чином, формування професійної ідентичності є невід’ємним механізмом «вростання» в професію, а результатом цього процесу стає високий рівень професіоналізму.

Для розвитку професіоналізму державного службовця необхідне постійне оновлення професійних компетенцій, що забезпечує ефективність виконання посадових обов’язків. У сучасних умовах регіональні системи підготовки потребують кардинальної модернізації, спрямованої на підвищення якості безперервної освіти.

Сучасні тенденції підкреслюють важливість:

- індивідуалізації навчання, коли програми безперервної освіти адаптуються до посади, стажу, віку та особистісного потенціалу державного службовця;

- елективності навчання, що досягається шляхом активного застосування дистанційних технологій, таких як електронні підручники, відеолекції, дистанційні тренажери, вебінари та довідково-аналітичні матеріали. На сьогодні у регіональних програмах такі технології використовуються частково, і потребують суттєвого удосконалення.

Необхідним елементом модернізації є підвищення кваліфікації викладацького складу регіональної системи безперервної освіти. Часто існує розрив між навчальними програмами та практичними потребами державних службовців: викладачі переважно теоретизують, а практичні знання та досвід обмежені. Вихід із цієї ситуації – поєднання навчання з практичним стажуванням на державній службі та регулярне підвищення кваліфікації викладачів, що дозволяє інтегрувати теоретичні знання у професійну практику.

Програми безперервної освіти повинні сприяти розвитку самостійної мотивації до професійного зростання, усвідомленню державними службовцями необхідності постійного підвищення компетенцій для ефективного виконання посадових функцій. Підвищення професійної компетентності безпосередньо впливає на розвиток професіоналізму та зміцнює позитивну професійну ідентичність.

Отже, модернізація системи безперервної професійної освіти є ключовим чинником підвищення професійної компетентності державних службовців, розвитку їхньої професійної ідентичності та забезпечення головної мети професійної діяльності – служіння суспільству та задоволення потреб населення.

### **Висновок до розділу 3.**

Проведене дослідження підтверджує, що безперервна професійна освіта є ключовим чинником формування професійної ідентичності та розвитку професіоналізму державних службовців. Аналіз когнітивного, мотиваційно-поведінкового та ціннісно-емоційного компонентів показав, що сучасні службовці Тернопільської області мають достатній рівень базових знань, проте потребують постійного оновлення компетенцій для ефективного виконання посадових обов'язків.

Типологічний аналіз професійної ідентичності виявив різноманіття моделей поведінки державних службовців: деформований тип, консерватор-ритуаліст, консерватор-служитель та новатор. Найбільш позитивним і продуктивним типом є консерватор-служитель, для якого характерна орієнтація на суспільну користь, відповідальність за результати роботи та прагнення до постійного професійного розвитку. Формування цього типу значною мірою залежить від безперервної освіти, яка забезпечує набуття та оновлення знань, розвиток професійних навичок і формування ціннісної орієнтації на служіння суспільству.

Сучасні тенденції підкреслюють необхідність індивідуалізації та елективності навчання, активного застосування дистанційних технологій, а також підвищення кваліфікації викладацького складу регіональних систем безперервної освіти. Програми повинні стимулювати самостійну мотивацію до професійного розвитку та забезпечувати практичне застосування набутих знань.

Таким чином, модернізація системи безперервної професійної освіти сприяє підвищенню компетентності державних службовців, зміцненню їхньої професійної ідентичності та реалізації головної мети державної служби – ефективного задоволення потреб населення та служіння суспільству.

## ВИСНОВОК

Державні службовці виступають ключовими агентами реалізації соціально-економічного розвитку України та модернізаційної політики. Їхня ефективність залежить не лише від рівня професійних компетенцій, але й від усвідомлення та прийняття головної мети функціонування інституту державної служби – служіння суспільству та задоволення потреб населення. У цьому контексті особливу актуальність набуває оцінка професійного покликання, придатності та соціально-професійної ідентичності державних службовців, яка є індикатором готовності виконувати посадові обов'язки на належному рівні.

Соціально-професійна ідентичність державного службовця відображає його ототожнення із соціально-професійною групою державних службовців і з інститутом державної служби загалом. Вона формується на базі взаємодії внутрішніх та зовнішніх компонентів. Внутрішня ідентичність включає усвідомлення приналежності до професійної спільноти, прийняття корпоративних норм та правил поведінки, а також уявлення про статус своєї професійної групи в очах суспільства. Зовнішня ідентичність відображає громадську оцінку професії та її представників, враховуючи як об'єктивні характеристики групи (чисельність, кваліфікація, освіта, дохід), так і суб'єктивні судження різних верств населення. Взаємодія цих складових створює динамічний процес формування професійної ідентичності, у якому можуть виникати суперечності та протиріччя.

Аналіз соціально-професійної ідентичності дозволяє окреслити соціальний портрет державного службовця, який характеризується неоднорідністю та суперечливістю поведінки. Формування цього образу визначається особистим досвідом взаємодії із соціально-професійною групою, що підкреслює необхідність удосконалення процесів професійної ідентифікації для побудови позитивного сприйняття державного службовця у свідомості громадськості. Усвідомлення сенсу та мотивів професійної діяльності визначає траєкторію розвитку ідентичності – позитивну або негативну.

Негативна траєкторія професійної ідентичності проявляється у домінуванні егоїстичних, особистісно орієнтованих мотивів, що формує деформований образ державного службовця та негативно впливає на суспільне сприйняття. Позитивна траєкторія визначається орієнтацією на суспільну користь, задоволення потреб громадян, професійний розвиток та підвищення ефективності виконання службових функцій, що, у свою чергу, сприяє формуванню позитивного іміджу державного службовця.

Результати проведеного дослідження підтверджують актуальність виділення компонентів професійної ідентичності: когнітивного, мотиваційно-поведінкового та ціннісно-емоційного. Кожен із них забезпечує комплексну оцінку рівня професійної ідентичності та визначає напрямки її формування. Дослідження також дозволило визначити основні типи професійної ідентичності сучасних державних службовців: деформований двоступеневий тип, консерватор-ритуаліст, консерватор-служитель та новатор.

Серед них консерватор-служитель вважається найбільш продуктивним і відповідним до вимог професії, оскільки поєднує високий професіоналізм із суспільно орієнтованими мотивами діяльності. Інші типи потребують корекції для переходу до позитивної траєкторії професійної ідентичності.

Безперервна професійна освіта виступає ключовим механізмом формування та підтримки позитивної професійної ідентичності. Вона сприяє розвитку когнітивного компонента, формуванню мотиваційно-поведінкових стратегій та корекції ціннісно-емоційних орієнтирів. Рівні та форми освіти корелюють із стадіями професійної ідентифікації: на початкових етапах – профорієнтаційні заходи; на етапі навчання – формування професійної ідеології та компетентності; на етапі роботи – постійне підвищення кваліфікації та стажування, що дозволяє оновлювати знання та коригувати професійну ідентичність.

Крім внутрішньої корекції, важливими є профілактичні та просвітницькі заходи серед населення, які спрямовані на відновлення та формування позитивного іміджу державного службовця. В історичній перспективі державні службовці виконували функції освіченої, морально вихованої інтелігенції та носіїв цивілізаційного розвитку. Сучасне суспільство часто ототожнює їх із політичною діяльністю та корупційними проявами, що підкреслює необхідність чіткого відокремлення професійного образу службовця від політичного контексту через освітні та комунікаційні заходи.

Отже, формування та розвиток професійної ідентичності державних службовців є ключовим фактором підвищення ефективності державної служби, розвитку професіоналізму та забезпечення головної мети діяльності – служіння суспільству і задоволення потреб населення. Інтеграція безперервної освіти, типологічного підходу та комунікаційної стратегії з громадськістю дозволяє не лише підвищити компетентність службовців, а й сформувати позитивний суспільний образ державного служителя.

## СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ЛІТЕРАТУРНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Балей С. Нарис психології. Львів, 1922. 156 с.
2. Амосов О. Ю. Безперервна освіта як основа формування компетенцій державного службовця URL: <https://repository.hneu.edu.ua/bitstream>
3. Головань М. Компетенція і компетентність: досвід теорії, теорія досвіду. URL: <https://essuir.sumdu.edu.ua/handle/123456789/52560>. (дата звернення: 15 січня 2020 р.).
4. 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.
5. Гуменюк О.Є. Психологія Я-концепції: монографія. Тернопіль: Економічна думка, 2002. 186 с.
6. Даниленко Ю.С. Оцінювання у державній службі: теорія і правове регулювання: дис. ... канд. юрид. наук. Одеса, 2017. 212 с.
7. Єгорова Є. В. Феномен професійної ідентичності: психологічний аналіз. *Вісник Черкаського університету*. 2002. Вип. 43. С. 70-73.
8. Загороднюк С., Акімов О. Компетенції державного службовця як основа психологічної діяльності у євроінтеграційних умовах. Ефективність державного управління. Collection of scientific works. 2013. Issue 36.
9. Імплементативний 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](https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/984_024-18/ed20181219#n54).
10. Коваленко Е.А. Ціннісна природа усвідомленого саморозвитку особистості: соціально-філософський аналіз: Автореф. дис. к. філос. н. : 09.00.03. Х., 2005. 16 с.
11. Кокун О.М. Психологія професійного становлення сучасного фахівця: Монографія. К.: ДП "Інформ.-аналіт. агенство", 2012. 200 с.
12. 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.

13. 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).

14. Кушнір С. П. Професійна компетентність державних службовців: сутнісно-понятійна характеристика. *Держава та регіони*. Серія: Право, 2020 р., № 4 (70). С. 149-153.

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

16. 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.nbuu.gov.ua/UJRN/dums\\_2015\\_4\\_23](http://www.nbuu.gov.ua/UJRN/dums_2015_4_23) (дата звернення: 15 січня 2020 р.).

17. 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>

18. 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.

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

20. 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.

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

22. 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.

23. 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>

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

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

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

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

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

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

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

31. Офіційний сайт Національного агентства України з питань державної служби. URL: <https://nads.gov.ua/>

32. 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.).

33. 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>.

34. 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>.

35. 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>.

36. 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>.

37. 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>.

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

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

40. 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 ПК», 2019. С. 76 – 85.

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

42. European Communities. The European Qualifications Framework for Lifelong Learning (EQF). (2008). Education and Training. Luxemburg: Office for Official Publications of the European Communities. Retrieved from [http://ecompetences.eu/wp-content/uploads/2013/11/EQF\\_broch\\_2008\\_en.pdf](http://ecompetences.eu/wp-content/uploads/2013/11/EQF_broch_2008_en.pdf).

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

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

45. 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).
46. Durkheim É. *The Rules of Sociological Method (Les Règles de la méthode sociologique)*. Paris: Félix Alcan (original French edition: 1895
47. Katz R. (1974, September – October). Skills of an Effective Administrator. *Harvard Business Review*. 2001. P. 90 – 102.
48. Kim D. H. (1993). The Link between Individual and Organizational Learning. *Sloan Management Review*, 35 (1), 37 – 50.
49. 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.
50. 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.
51. Mead G. H. *Mind, Self, and Society: From the Standpoint of a Social Behaviorist*. Chicago: University of Chicago Press. 1934.
52. Parsons T. Professions and social structure. *Social Forces*. 1939. Vol. 17. No. 4. P. 457-467.
53. Savage D.A. The Professions in Theory and History. *Business and Economic History*. 2004. Vol. 23. No 2. Winter. P. 129-160.
54. Super D.E, *The psychology of careers*. New York: Harper & Brothers, 1957. 150 p.
55. Spencer H. *The Study of Sociology*. London: Kegan Paul. 1873.
56. Weber M. *Wirtschaft та Gesellschaft. Grundriss der verstehenden Soziologie*. Tubingen. 1980.
57. Ukraine Relief, Recovery, Reconstruction and Reform (URTF). Цільовий фонд підтримки, відновлення, відбудови та реформування України. URL: <https://www.worldbank.org/en/programs/urtf/overview>