

ФЕНОМЕНОЛОГІЯ ЦІННІСНО-РОЛЬОВОЇ ГОТОВНОСТІ ДО ПРОФЕСІЙНОЇ ДІЯЛЬНОСТІ У СИСТЕМІ ДЕРЖАВНОЇ СЛУЖБИ

Суспільно-історичні зміни нашої держави зумовили перегляд концептуальних підходів у психології професійного відбору. Державний службовець повинен відповідати певним соціально-психологічним вимогам, які сприятимуть використанню його знань та фахового потенціалу на користь громадян. Робота розкриває феноменологію ціннісно-рольової готовності до державної служби. Здійснюється реконструкція психологічної суті державного службовця з позицій суб'єктно-ціннісного аналізу. Джерел -12

Ключові слова: профорієнтація, професійна готовність, професія, психологічна роль, державний службовець.

Актуальність дослідження. Починаючи від розвитку перших гуманістичних уявлень в епоху Середньовічного ренесансу до сучасних постнекалісних екзистенційних пошуків у межах широкого гуманітарного дисциплінарного ряду окреслюється висхідна тенденція до гіперболізації можливостей людини та заперечення ряду обмежень у різних сферах життєдіяльності. Загальний висновок до пошуків багатьох теоретико-емпіричних досліджень один – людина здатна на все. У межах антропоцентризованих наукових парадигмах зародилося багато продуктивних ідей, які зокрема стосуються навчання та професійної зайнятості осіб з обмеженими можливостями (інклюзивної освіти), всебічного розвитку здібностей та обдарованості особистості. Проте, як і більшість елементів культури який підхід мав і свій «аверс», який нівелював дію тих культурних механізмів регуляції особистісного розвитку, які існували у вигляді «табу» багато поколінь і вже довели свою еволюційну доцільність. Існує ряд сфер суспільної життєдіяльності де концептуальні положення екзистенціалізму можуть поширюватися з окремими обмеженнями, або й взагалі бути забороненим на рівні групової моралі. Яскравим прикладом є західне середньовічне християнство, однією з центральних ідей якого було вищість «волі Божої» над «волею людською». У межах окремих соціальних осередків культурні обмеження є основою існування та внутрішньої цілісності, де екзистенційна свобода криється у добровільному самообмеженні, або безумовному прийнятті нової ідеології, світогляду чи способу активності. У ряді ситуацій соціально-вікового розвитку перед людиною стоїть абсолютно вільний вибір: або приймати декі обмеження в обмін на інші соціальні можливості, чи зберігати фактичний вектор розвитку і залишати все як було. Інколи такий вибір робиться автоматично на основі об'єктивних показників розвитку, інколи суспільство створює усі можливі умови для того, щоб вибір був зроблений «правильно». Щодо останнього, наприклад, нас ніхто не змушує робити щеплення – проте без нього не можливо потрапити у дошкільні навчальні заклади, закінчувати загальноосвітню школу – проте без неї не можна потрапити до ВНЗ тощо. Мають місце і соціальні ситуації, де особистість абсолютно добровільно робить вибір деякої моделі розвитку (з усіма обмеженнями та нововведеннями), наприклад військова присяга у військових, чи клятва Гіппократа у медиків. Залишається дещо поза увагою те, що у ряді випадків з огляду на властивості ситуації та властивості суб'єкта як інтегральної моделі багато-багатозначних зв'язків між різними психологічними властивостями, індивідуально-досвідними характеристиками, право вибору повинно унеможливлюватися, особливо коли наслідки такої активності можуть призвести до непоправної шкоди не лише її виконавцю, а й іншим суб'єкта (В.Ф. Мерлін) [9]. Опираючись на побутовий досвід, більшість розуміє афористичний трюїзм про те, що «вовк лекції по користі вегетаріанства читати не може». В силу тих анатомо-фізіологічних, індивідуально-психологічних чи соціальних властивостей, які притаманні суб'єкту діяльності її результати не матимуть практичної користі, діяльність буде приносити гострий психо-емоційний дискомфорт, що, знову ж, впливатиме на кінцеву результативність. У психології праці достатньо розроблений напрямок вивчення психофізичної готовності особистості до професійної діяльності (О.М. Кокун, В.В. Клименко) [7].

Виклад основного матеріалу. Психофізіологічні властивості є стійкими та вродженими, які важко піддаються зміні та будь-якій корекції. Професії, які пов'язані з фізичною активністю мають ряд усталених приписів, щодо того якими фізичними та морфо-функціональними характеристиками має володіти працівник. Це стосується антропометричних властивостей (зріст, вага, м'язова сила), психофізіологічних (роботи сенсорних аналізаторів: зору, слуху, тактильних відчуттів), діяльності нервової системи (реактивність, лабільність, стійкість). Наявність певних біопсихічних властивостей є свого роду перепусткою до професійної діяльності, а їх відсутність свідчить про професійні протипоказання та неможливість будь-коли займатися певним видом праці (В.В. Кириченко) [3]. У ряді професій, особливо тих, які пов'язані з технічними системами, допуск до професійної діяльності, а інколи і до професійної підготовки, відбувався лише після якісного психофізіологічного обстеження (машиніст електровоза, потяга, оператор, військові групи професій, спортивні професії). Вивченням професіоналізму державного службовця займалися О.В. Ареф'єва, Г.В. Атаманчук, І.Д. Багаєва, А.О. Деркач, В.М. Д'ячков, Н.В. Кузьміна, А. К. Маркова, Т.М. Лутчин. Виділяють основні елементами оцінки професіоналізму державного службовця: соціально обумовлені риси (професійно-важливі якості), кваліфікація (освіта, досвід, підготовка), психологічні властивості особистості (пізнавальні процеси, стани) та психофізіологічні властивості (Т.М. Лутчин) [8]. Варто зазначити, що ці вимоги є дещо універсальними і можуть бути застосовані до оцінки професіоналізму фахівця у будь-якій галузі. Проте варто зазначити, що окремі професії мають жорсткі вимоги до психофізіологічних властивостей, окремі до особистісних якостей працівника. Рівень професіоналізму може проводитися на основі зовнішньої оцінки результативності праці (оцінка постфактум) та психологічної відповідності працівника займаній посаді, яка дає можливість робити певні прогностичні висновки що можливої ефективності роботи (К.О. Кікінова) [6].

Вважається, що у професійних системах «людина-людина», «людина-знакова система», «людина-художній образ» та «людина-природа» професійні протипоказання є досить умовними та виконують функцію деяких настанов. Індивідуально-психологічні та соціальні властивості людини формуються впродовж життя та можуть бути компенсовані

за рахунок інших, або вдосконаленні чи виправленні. У таких видах професій на перший план виступає операційно-діяльнісна складова професійної діяльності, яка дає можливість зробити висновок про те, чи може працівник виконувати певний спектр робіт чи ні. В силу цього виробництво може нагтовхуватися на парадоксальні протиріччя, які будуть полягати у каузальній суперечності між фаховим професіоналізмом працівника та його результативністю. Знання і уміння виявляються недостатніми для успішності у професійній діяльності, інколи властивості їх носія можуть підсилювати ефект, або навпаки зводити нанівець усю роботу. Вважається, що індивідуально-психологічні та соціально-досвідні характеристики впливають на продуктивність праці, проте є не головними та можуть бути компенсованими. Особливо нівелюються соціально-досвідні характеристики, які, як вважають роботодавці, досить опосередковано впливають на продуктивність праці. Досвід особистості, спрямованість, цінності та світоглядні переконання залишаються бажаними проте не обов'язковими властивостями працівника, хоча в окремих групах професій саме вони визначають вектор спрямованості та результативність набутих умінь та навичок. У сучасних умовах розвитку українського суспільства, особливо після «революції гідності» та АТО на сході України, відчувається гостра зневіра населення у роботі правоохоронних органів та суддівської системи, суспільний осуд якості роботи освіти і науки та системи охорони здоров'я, громадяни не вбачають навіть симбіотичної користі у існуванні багатьох інститутів системи державного управління. Загально-національна недовіра, наприклад, до працівника ДАІ формується не тому, що її працівники не досконало володіють правилами дорожнього руху, чи не спроможні дати належну оцінку діям водія чи іншого учасника дорожнього руху, а тому, що їх компетентність існує лише для реалізації особистих утилітарних цілей. Дослідження Л.М. Фальковської показали, що більшість студентів юридичних спеціальностей використовують свої знання не для того, щоб виконувати закон, а для того, щоб його оминати. Такі ж висновки можна зробити щодо роботи фахівців у системі державного управління, які, здебільшого, розцінюють владу як спосіб підтримки власного добробуту, а не як інструмент, у першу чергу, досягнення добробуту інших. Таким чином, на перешкоді професійним діям можуть бути цілком об'єктивні особистісні властивості які не так просто діагностуються як наприклад антропометричні. Будь-які соціально-досвідні характеристики мають дискретну властивість та можуть бути об'єктивними у межах певного місця і часу. Досвід не залишається сталою властивістю, він може змінюватися, накопичуватися, переоцінюватися. З іншого боку, саме ці властивості при взаємодії особистості з соціальним середовищем, популяризуються з метою досягнення соціального схвалення. Більшість людей, що було підтверджено нашими дослідженнями, вважають себе «добрими», «чесними», «порядними», «ввічливими», що свідчить лише про орієнтацію людей на соціально-схвалювану модель презентації себе у суспільстві і лише з певною долею ймовірності може давати привід для прогностичних висновків [5].

Якісна оцінка соціально-досвідних властивостей працівника дасть можливість уникнути ціннісно-рольової неготовності до професійної діяльності. Опираючись на роботи В.В. Горбунової, П.П. Горностая, О.Л.Музики, ми використовуємо це поняття як показник психологічної сумісності особистісних властивостей працівника з рольовими установками. Професія – це провідна психологічна роль, яка формує особистісні риси, які залишають людину професіоналом у всіх сферах непрофесійного життя (О.М. Борисова) [25, с.164]. Деякі професії вимагають безумовного прийняття рольових вимог, до чого працівник може бути не готовим в силу відсутності відповідних особистісних властивостей (важко бути «офіцером» не володіючи «сміливістю», «самовідданістю», чи «духівником» без «толерантності» та «альтруїзму»). З іншого боку рольова активність вимагає відсутності певних рис особистості, особливо коли вони заважають успішній професійній діяльності; «жіноча сексуальність», наприклад, допоможе у професії фото-моделі, дизайнера одягу, кіноактора, і навпаки, буде суперечити у військових професіях, або є апіорі забороною у діяльності «монахині». Розробляючи проблему здібностей та обдарованості К.К. Платонов постулює твердження про те, що їх особистісна користь завжди пов'язана з системою діяльності, яку виконує людина, у одних випадках здібності є корисними, у інших – заважають не лише у професійному житті, а й створюють дискомфорт у інших життєвих ситуаціях [11]. З позицій структурно-генетичного підходу К.К. Платонова, не усі здібності є корисними для особистості і не усі (що може у дечому суперечити сучасній педагогіці) потрібно розвивати. У контексті цього, яскравим прикладом є психологічний портрет «блакитного злодюжки» Олександра Яковича з роману І. Ільфа та Є. Петрова «Дванадцять стільців»¹.

Будь-яка активність суб'єкта соціальних відносин відбувається у системі рольових координат, тобто у певний момент часу ми продукуємо поведінку відповідно до ролі у якій знаходимося. Соціально-психологічний розвиток особистості передбачає постійне гармонійне накопичення ролей, які ми виконуємо. Внутрішньо-особистісна рольова матриця, яка утворюється у процесі вікового становлення складає складну систему, структурні елементи якої не суперечать а доповнюють одна одну. Наприклад рольова позиція «дорослого чоловіка», може гармонійно співіснувати з роллю «батька», «одруженого чоловіка», проте може вступати у конфлікт з роллю «інфантильного підлітка». Рольова матриця наповнюється ідентифікаторами, які репрезентують особистість як суб'єкта статево-рольових, національних, політичних, економічних, релігійних відносин. Не завжди ролі, які виконує людина можуть гармонійно поєднуватися між собою, інколи поява нових свідчить про початок втрати інших, наприклад свідомий вибір ролі «монаха» свідчить про відсутність ряду ролей, які позначають статево-рольову ідентичність особистості («вправного кохання», «батька», «чоловіка», «дідуся» тощо). Якщо вибір ролі відбувається на основі усвідомленого аналізу потенціалу (рефлексії особистісних ресурсів), прийняття ролі буде успішним та у деякій мірі сприятиме гармонійному розвитку людини. Проблема ціннісно-рольової неготовності до професійної діяльності також може полягати у спробі суб'єкта праці освоювати нові ролі не вдаючись до кардинальної переоцінки значення інших ролей та, у деяких випадках, неготовність до цікавотої відмови від них. Деякі професії вимагають «жертвості», яка проявляється саме у здатності суб'єкта самообмежувати себе, відмовлятися від звичного устрою життя. Інколи, спроби працівника «поєднувати непеєднуване» нагадують сюжет «Фігаро» Бомарше, що може заважати здійснювати правосуддя, займатися державним управлінням чи педагогічною діяльністю. Тривале виконання певної діяльності формує риси особистості, які стають основою особистісної ідентичності, тому відмовитися (позбутися) деяких ролей на певному етапі соціально-вікового розвитку

¹ «Завхоз 2-го дома Старсобеса был застенчивый ворюга. Все существо его протестовало против краж, но не красть он не мог. Он крал, и ему было стыдно. Крал он постоянно, постоянно стыдился, и поэтому его хорошо бритые щеки всегда горели румянцем смущения, стыдливости, застенчивости и конфуза» (И.Ильф, Е.Петров. Дванадцять стільців (1927)) (рос.).

неможливо. Тривала взаємодія з професійним середовищем призводить до загострення (іноді патологічного) професійно важливих рис особистості. К. Леонгард, у роботі «Акцентуовані особистості» (1981) зазначав, «що так звані життєві типи, наприклад, службовця, комерсанта, вченого, учителя, офіціанта, формуються завдяки тому, що певне положення чи посада накладають відбиток на їх спосіб життя» [127, с.11]. Попередній професійний досвід може вступати у конфлікт з новою ситуацією, наприклад у ситуації коли «керівник стає підлеглим», «або учитель стає учнем». Рольовий досвід може бути не лише помічником, а й тягарем, позбутися якого не можливо, а усі спроби як роботодавця так і суб'єкта праці зробити виключення з правил констатуватимуть неможливості цього. Кожна професія являє собою окремий еволюційно-доцільний тип особистості, до якого, в силу різних соціально-психологічних невідповідностей, не може належати пересічна особистість (О.Л. Музика) [10].

У процесі оцінки професійної придатності не менш важливою підструктурою особистості є спрямованість, яка позначає мотиваційний потенціал працівника та дає відповідь на питання з якою метою він працює. Як правило праця будь-якої людини є полімотивованою: підтримка соціального статусу та соціальне визнання, реалізація власного потенціалу у предметах матеріальної культури, підтримка добробуту. Якщо брати до уваги психосоціальну природу професії як виду суспільної активності, то на відміну від інших видів активності її результати у першу чергу спрямовані на інших суб'єктів. Навідміну від трудової активності, яку ми виконуємо у межах побуту, професійна діяльність орієнтована на інших і лише у деякій мірі безпосередньо задовольняє інтереси виконавця. Напевне з цією метою лікарі у клятві Гіппократа присягають увійти в дім лише з користю для хворого. Хоча професійна деонтологія у версії цього ж мислителя радить приймати дар від зціленого з метою позбавлення мук тягаря невідплатного боргу. Професія виникає як результат виникнення масової суспільної потреби, що підкреслює її першочергову значущість для суспільства; мотиваційний потенціал праці будь-якого працівника має відображати спрямованість на людей та суспільство, найменш продуктивною є мотивація, яка переслідує реалізацію власних утилітарних цілей та відображає спрямованість «на себе». У системі відносин особистості та держави, остання виконує функцію забезпечення блага для усіх членів спільноти, яких об'єднує територіальна, національна та державна спільність (Н.В. Хазратова) [12]. Для пересічної людини держава уособлюється у абсолютно реальних об'єктах матеріальної культури та пов'язана з людьми, які забезпечують організацію діяльності, яка направлена на підтримку певного рівня особистісного комфорту.

У XX столітті відбулася кардинальна зміна у системі відносин особистості та держави (у якості осіб, які виконують державні функції). Держава існує для людей, а не навпаки, що впливає на рольові очікування громадян по відношенню до тих осіб, які займаються державною службою. У державному класифікаторі професій вищі державні службовці, керівники, менеджери (управителі) відносяться до найвищого кваліфікаційного рівня; вони повинні не лише бездоганно орієнтуватися у специфічному виді соціально-економічної діяльності, а й уміти налагоджувати роботу інших задля реалізації кінцевої соціально-орієнтованої мети. Робота державного службовця пов'язана з розробкою, постановкою, реалізацією та контролем управлінських рішень, ефективність яких залежить від професійної компетентності працівника і його соціально-досвідних властивостей та рольової компетентності. Незважаючи на те, що доступ до державного управління має кожен член спільноти, довірити цю функцію з делегуванням певних владних повноважень не можна пересічній людині. Існує ціла система неписаних правил, які регулюють доступ до системи державного управління. Вони можуть стосуватися як особливих вимог підготовки: тривалості підготовки, високих вимог до інтелектуального розвитку, загальної ерудованості. Існує деякий стереотип того, що деякі професії відносяться до класу «інтелігенції», що свідчить про неписану вимогу представників освіти, медицини, політики бути людьми розумними (*intelligence* з англ. «розум»). Інші вимоги можуть стосуватися родинних зв'язків, що теж має певну доцільність, особливо коли ми аналізуємо доцільність використання спадкового досвіду. Професії донедавна передавалися у спадок разом із необхідним реманентом та накопиченими знаннями. Спадковою була «влада», монарх мав передати управління справами пріємнику, що спонукало свого часу Н. Макіавеллі до створення «Правителя». Сучасний державний діяч не може собі дозволити «сумнівних» родинних зв'язків, навіть сумнівної репутації одного з членів своєї родини (особливо батьків).

Існування окремих особистісних типів пов'язане з їх еволюційною доцільністю. У межах суб'єктно-ціннісного аналізу виділяють типи митця, революціонера, романтика, творчо обдарованого [10]. Роль «державного діяча» накладає на особистість додатковий психологічний тягар відповідальності за блага інших людей. В силу цього вона може бути не сумісною з іншими ролями, які будуть заважати опікуватися добробутом громади. З іншого боку для неї бажаними є інші супутні ролі, які пов'язані з лідерством, або доброчинністю. Цінності, які є диспозиційними особистісними утвореннями, здійснюють регуляцію рольової активності. Особистісна ідентичність на рівні ролі складається з трьох базових компонентів: ціннісного, діяльнісного та референтного [4]. Перший відповідає за смислове наповнення ролі, її внутрішню логіку та особистісну сумісність. Важко встановити причинно наслідкові зв'язки між ціннісними утвореннями та рольовою активністю особистості – цінності спонукають особистість до вибору ролі, чи роль сприяє розвитку цінностей. Діяльнісний рівень особистісної ідентичності передбачає психофункціональну та когнітивну здатність особистості до вчинків та діяльності з позиції певної ролі. Таким чином діяльнісний рівень тісно пов'язаний з ціннісним. Цінності повинні не просто існувати, а щось робити. На своїх лекціях з вікової психології професор О.Л. Музика, інколи запитував студентів, які вважали себе добрими: якими сьогоdnішніми вчинками вони можуть це підтвердити. Цінності, які не втілюються у вчинкових актах та інших проявах життєдіяльності, стосуються фантомних ролей, які нав'язуються суспільством, проте реально не регулюють повсякденну активність людини. Наприклад, більшість пересічних українців вважають себе «православними християнами» проте далі обрядової ініціації їх релігійна активність не заходить². З цих позицій державний діяч має бути слугою народу не на «словах а на ділі»: це основна суспільна експектація, яка стосується більшості ролей, які пов'язані з професійною діяльністю. Останній, референтний компонент особистісної ідентичності пов'язаний з людьми, які є прямими споживачами (поціновувачами) тих цінностей, які складають основу нашої рольової ідентичності. Будь-яка цінність є закріпленою на практиці еволюційно-доцільною формою поведінки; вони зв'язують нас з зовнішнім світом (суспільством цілому та окремими соціальними групами).

2 У християнській культурі «милосердною» вважали людину, яка виконувала сім основних милостинь: нагодувала голодного, втамувала жагу спраглого, дала прилисток подорожньому, одягла голого, доглядала за хворими, відвідувала в'язнів та поховала мертвого

Розуміючи, які люди спричинили появу окремих цінностей, можна зрозуміти їх значення у системі самопрезентації людини та окремі нюанси регуляції особистісної активності.

Висновки. Професії, які пов'язані з державним управлінням виникли одними з перших. Їх поява була ініційована утворенням перших суспільних осередків, територіальних об'єднань, держав. Психосоціальна суть ролі державного службовця пов'язана з діяльністю її носія, в першу чергу, на благо суспільства. Тому суспільство ініціює утворення складної системи правил (законодавчих актів та традицій), які обмежують доступ членів суспільства до окремої групи ролей. Вибір ролі державного службовця накладає додатковий тягар відповідальності за благо та добробут інших людей, що змушує відмовитися від інших ролей, усталеного способу життя, матеріальних благ. Відсутність особистісного потенціалу до змін зумовлює ціннісно-рольову неготовності до державної служби, яка впливає на результативність праці.

Література

1. Горбунова В. В. Психологія командотворення: ціннісно-рольовий підхід до формування та розвитку команд : монографія / Вікторія Горбунова. – Житомир : Вид-во ЖДУ ім. І. Франка, 2014. – 380 с.
2. Горностай П.П. Личность и роль: ролевой подход в социальной психологии личности. - К.: «Интерпресс ЛТД», 2007. – 312 с.
3. Кириченко В.В. Проблемы изучения психологической надежности субъекта труда в профессиях типа «человек-техника» / В.В. Кириченко // Сборник научных трудов SWorld. – Вып. 3. – Том 23. – Иваново: Маркова АД, 2013 – С. 39-43.
4. Кириченко В.В. Психологічні основи професійної адаптації та вибору професії / Віктор Кириченко. – Житомир : Вид-во ЖДУ ім. І. Франка, 2015. – 110 с.
5. Кириченко В.В. Рефлексія динаміки розвитку здібностей у процесі професійної адаптації / В.В. Кириченко // Актуальні проблеми психології: Збірник наукових праць Інституту психології імені Г.С. Костюка НАПН України. – К.: Видавництво «Фенікс», 2013. – Т. XII. Психологія творчості. – Випуск 16. – С. 165-173.
6. Кікіньова К.О. Професіоналізація як процес підвищення ефективності державної служби в контексті європейських стандартів [Електронний ресурс] / К. О. Кікіньова. – Режим доступу до ресурсу: <http://www.kbuapa.kharkov.ua/e-book/db/2008-2/doc/3/09.pdf> [від 10.07.2014].
7. Клименко В.В. Психофизиологические механизмы праксису личности: монография / В.В. Клименко. – К. : Издательский дом «Слово», 2013. – 640 с.
8. Лутчин Т.М. Творча робота: «Професіоналізм державних службовців як умова ефективної діяльності органів державної влади» [Електронний ресурс] / Т. М. Лутчин. – Режим доступу до ресурсу: <http://www.kds.org.ua/blog/lutchin-tm-tvorcha-robota-profesionalizm-derzhavnih-sluzhbovtiv-yak-umova-efektivnoy-diyalnost> [від 18.08.2015].
9. Мерлин В.С. Очерк интегрального исследования индивидуальности / Мерлин Вольф Соломонович. – М.: Педагогика, 1986. – 256 с., ил.
10. Музика О.Л. Типологічний підхід у психології здібностей та обдарованості як альтернатива ситуаційно-диспозиційній антиномії / О. Л. Музика // Актуальні проблеми психології: Проблеми психології творчості: Збірник наукових праць / [за ред. В. О. Моляка]. – Т. 12. – Вип. 4. – Житомир : Вид-во ЖДУ ім. І. Франка, 2008. – С.184-192.
11. Платонов К. К. Проблемы способностей / Константин Константинович Платонов. – М. : Наука, 1972. – 312 с.
12. Хазратова Н.В. Психологія відносин особистості й держави. Монографія / Нігора Вікторівна Хазратова. – Луцьк : РВВ ВДУ «Вежа», 2004. – 276 с.

Транслітерація

1. Horbunova V. V. Psykholohiya komandotvorenniya: tsinnisno-rol'ovyy pidkhid do formuvannya ta rozvytku komand : monohrafiya / Viktoriya Horbunova. – Zhytomyr : Vyd-vo ZhDU im. I. Franka, 2014. – 380 s.
2. Hornostay P.P. Lychnost' y rol': rolevoy podkhod v sotsyal'noy psykholohyy lychnosty. - K.: «Ynterpress LTD», 2007. – 312 s.
3. Kyrychenko V.V. Problemu yzuchenyya psykholohycheskoy nadezhnosti sub'yekta truda v profesyyakh typu «chelovek-tekhnyka» / V.V. Kyrychenko // Sbornyk nauchnykh trudov SWorld. – Выр. 3. – Том 23. – Yvanovo: Markova AD, 2013 – S. 39-43.
4. Kyrychenko V.V. Psykholohichni osnovy profesiynoyi adaptatsiyi ta vyboru profesiyi / Viktor Kyrychenko. – Zhytomyr : Vyd-vo ZhDU im. I. Franka, 2015. – 110 s.
5. Kyrychenko V.V. Refleksiya dynamiky rozvytku zdibnostey u protsesi profesiynoyi adaptatsiyi / V.V. Kyrychenko // Aktual'ni problemy psykholohiyi: Zbirnyk naukovykh prats' Instytutu psykholohiyi imeni H.S. Kostyuka NAPN Ukrainy. – K.: Vydavnytstvo «Feniks», 2013. – T. KhII. Psykholohiya tvorchosti. – Vypusk 16. – S. 165-173.
6. Kikin'ova K.O. Profesionalizatsiya yak protses pidvyshchennya efektyvnosti derzhavnoyi sluzhby v konteksti yevropeys'kykh standartiv [Elektronnyy resurs] / K. O. Kikin'ova. – Rezhym dostupu do resursu: <http://www.kbuapa.kharkov.ua/e-book/db/2008-2/doc/3/09.pdf> [vid 10.07.2014].
7. Klymenko V.V. Psykhofiziologichni mekhanizmy praksysu lyudyny: monohrafiya / V.V. Klymenko. – K. : Vydavnychyy dim «Slovo», 2013. – 640 s.
8. Lutchyn T.M. Tvorcha robota: «Profesionalizm derzhavnykh sluzhbovtiv yak umova efektyvnoyi diyal'nosti orhaniv derzhavnoyi vlady» [Elektronnyy resurs] / T. M. Lutchyn. – Rezhym dostupu do resursu: <http://www.kds.org.ua/blog/lutchin-tm-tvorcha-robota-profesionalizm-derzhavnih-sluzhbovtiv-yak-umova-efektivnoy-diyalnost> [vid 18.08.2015].
9. Merlyn V.S. Ocherk yntehral'noho yssledovannya yndyvdual'nosty / Merlyn Vol'f Solomonovych. – M.: Pedahohyka, 1986. – 256 s., yl.
10. Muzyka O.L. Typolohichnyy pidkhid u psykholohiyi zdibnostey ta obdarovanosti yak al'ternatyva sytuatsiynodyspozytsiyniy antynomiyi / O. L. Muzyka // Aktual'ni problemy psykholohiyi: Problemy psykholohiyi tvorchosti: Zbirnyk

naukovykh prats' / [za red. V. O. Molyako]. – Т. 12. – Вип. 4. – Житомир : Vyd-vo ZhDU im. I. Franka, 2008. – S.184-192.

11. Platonov K. K. Problemy sposobnostey / Konstantyn Konstantynovych Platonov. – М. : Nauka, 1972. – 312 s.

12. Khazratova N.V. Psykholohiya vidnosyn osobystosti y derzhavy. Monohrafiya / Nihora Viktorivna Khazratova. – Luts'k : RVV VDU «Vezha», 2004. – 276 s.

Виктор Кириченко

Общественно-исторические изменения нашего государства обусловили пересмотр концептуальных подходов в психологии профессионального отбора. Государственный служащий должен отвечать определенным социально-психологическим требованиям, которые будут способствовать использованию его знаний и профессионального потенциала в пользу граждан. Работа раскрывает феноменологию ценностно-ролевой готовности к государственной службе. Осуществляется реконструкция психологической сути государственного служащего с позиций субъектно-ценностного анализа.

Ключевые слова: профориентация, профессиональная готовность, профессия, психологическая роль, государственный служащий.

Viktor Kirichenko.

Socio-historical changes in our country led to the revision of conceptual approaches in psychology professional selection. The civil servant must meet certain social and psychological requirements, which will facilitate the use of their knowledge and professional capacity for the benefit of citizens. The work reveals the phenomenology of values and the role of readiness to public service. Performed reconstruction psychological essence of the civil servant from the standpoint of the subject and value analysis.

Keywords: career guidance, professional readiness, the profession, the psychological role of public servants.

Кириченко Віктор Васильович – кандидат психологічних наук, старший викладач кафедри соціальної та практичної психології Житомирського державного університету імені Івана Франка

Отримати збірник мені буде зручно на відділення «Нова пошта» №9 (до 30 кг): вул. Вітрука, 9а (097) 9401149