

## ЕТАПИ ПРОФЕСІЙНОГО СТАНОВЛЕННЯ ДЕРЖАВНИХ СЛУЖБОВЦІВ

*Проаналізовано основоположні онтогенетичні моделі професійного становлення особистості. Сформовано на їх основі критерії виділення етапів професійного розвитку державних службовців і надано авторське бачення відповідної моделі.*

**Ключові слова:** професійний розвиток, рівень професіоналізму, соціальна ситуація, етапи, державна служба, державний службовець.

*In the article the main ontogenetic models of professional formation are analysed. On their base the criteria of allocation of the stages of the civil servants' professional development are formulated and the author's vision of the appropriate model is represented.*

**Key words:** professional development, level of professionalism, social situation, stages, civil service, civil servant.

Одним із пріоритетних завдань реформування державної служби України є формування високопрофесійних кадрів, здатних якісно та сумлінно виконувати функції, покладені на них державою. Адже модернізація державної служби, що відбувається на сучасному етапі, ставить підвищені вимоги до службовців усіх ланок щодо їх професійного рівня та професійно важливих якостей. На нашу думку, краще зрозуміти процес становлення державного службовця як професіонала та підвищити ефективність цього процесу дозволить виділення етапів індивідуальної професіоналізації працівників державного апарату.

Дослідженню професійного становлення особистості приділено значну увагу як вітчизняних (Б. Ананьєва, Е. Зеер, Є. Клімова, Т. Кудрявцева, А. Маркової, Н. Пряжнікова, В. Шадрикова), так і зарубіжних (А. Маслоу, Дж. Сьюпера, Дж. Холланда) учених. Розглядають етапи професійного розвитку державних службовців у своїх роботах Н. Колісніченко, Г. Стойкова та А. Турчинов [4; 6].

Незважаючи на зроблені спроби розглянути етапи професійного розвитку державних службовців, вважаємо, що дана проблема потребує більш ретельного дослідження. Тому мета даної статті – проаналізувати основоположні онтогенетичні моделі професійного становлення особистості, сформулювати на їх основі критерії виділення етапів професіоналізації кадрів державної служби та представити авторське бачення відповідної моделі.

Обираючи професію, людина розпочинає шлях свого професійного розвитку, що охоплює найбільшу частину її життя, починаючи з моменту формування професійних намірів і завершуючи припиненням активної професійної діяльності. Він передбачає прогресивні зміни в людині під впливом соціальних чинників, обраної професійної діяльності та власної активності, спрямованої на самореалізацію та самовдосконалення. Зважаючи на довготривалість процесу професіоналізації (приблизно 35 – 40 років), під час якого можуть змінюватися соціальна ситуація, життєві та професійні пріоритети і плани, виникає необхідність його розподілу на певні етапи чи стадії.

Підґрунтям онтогенетичних (вікових) моделей професіоналізації особистості є модель професійного розвитку Д. Сьюпера, яка включає такі стадії досягнення професійної зрілості особистості:

1) на стадії пробудження (від народження до 14 років) Я-концепція розвивається завдяки ідентифікації зі значущими дорослими: у фазі фантазії (від 4 до 10 років) домінують дитячі потреби, професійні ролі програються у фантазії; у фазі навчання (від 11 до 12 років) формуються професійно значущі переваги; у фазі можливостей (від 13 до 14 років) апробуються індивідуальні можливості, з'являються певні знання щодо професійних вимог і професійного життя;

2) на стадії дослідження (15 – 24 років) індивід намагається спробувати себе в різних ролях з орієнтацією на власні реальні професійні можливості: у тентативній фазі (15 – 17 років) робиться попередній професійний вибір, що апробується у фантазії або реальності, в аспекті цього досвіду оцінюються власні якості; у фазі переходу (18 – 20 років) відбувається спроба реалізації Я-концепції в різного роду відношеннях (у професійних зокрема); у фазі власне апробації (21 – 24 роки) ведеться пошук поля діяльності у професійному житті й реалізація професійних можливостей;

3) стадія консолідації (25 – 44 роки) характеризується прагненням забезпечити у знайденому професійному полі стійку особистісну позицію;

4) на стадії зберігання (45 – 64 роки) професійний розвиток індивіда йде в одному визначеному напрямі, без виходу за межі знайденого професійного поля;

5) на стадії спаду (після 65 років) відбувається формування нових ролей: часткова участь у професійному житті, спостереження за професійною діяльністю інших людей [7, с. 88–89].

За Сьюпером, професійна зрілість визначається як поінформованість про професію, шляхи її набуття й потребу в ній; усвідомлення зв'язку між навчанням і подальшою професійною діяльністю; накопичення достатнього обсягу професійних знань, умінь, навичок та усвідомлення чинників, що визначають успішний професійний розвиток. Модель розвитку Сьюпера містить особистісні характеристики (здібності, інтереси, властивості), професійні інтереси та професійні можливості особистості, а також вплив об'єктивних і суб'єктивних умов, що змінюються впродовж професійного шляху людини. Автор підкреслює необхідність керування процесом професійного розвитку, але для того, щоб мати змогу керувати ним, необхідно постійно усвідомлювати себе як фахівця, регулярно оцінювати різні аспекти власного професійного розвитку.

А. Маркова критерієм виділення етапів становлення професіонала обрала рівні професіоналізму особистості. Вона виділяє п'ять та дев'ять рівнів: 1) допрофесіоналізм включає етап первинного ознайомлення з професією; 2) професіоналізм складається із трьох етапів: адаптації до професії, самоактуалізації в ній та вільного оволодіння професією у формі майстерності; 3) суперпрофесіоналізм також складається із трьох етапів: вільного оволодіння професією у формі творчості, оволодіння низкою суміжних професій, творчого самопроекування себе як особистості; 4) непрофесіоналізм – виконання праці за викривленими нормами на тлі деформації особистості; 5) постпрофесіоналізм – завершення професійної діяльності [5, с. 56–57].

При поєднанні рівнів професіоналізму з віковою віссю життєвого шляху людини постає така модель: 1) дитинство (до 11 років) – самообслуговування; 2) підлітковий вік (від 11 до 15 років) – поряд з основною діяльністю існує суспільно корисна праця; 3) молодший юнацький вік (від 15 до 18 років) – навчання, епізодична праця; 4) старший юнацький вік (від 18 до 23 років) – завершення допрофесійного розвитку суб'єкта праці.

І далі зрілість особистості представлена такими етапами: 5) адаптації (від 23 до 35 років); 6) майстерності та самоактуалізації (від 35 до 45 років); 7) професійної зрілості (від 45 до 55 років) – можливий перехід на рівень суперпрофесіоналізму; 8) пізньої професійної зрілості (від 55 до 65 років) – завершення професійної праці [5, с. 49–51].

Є. Клімов обґрунтував дещо інший підхід для визначення професійно орієнтованої періодизації: 1) стадія оптації (12 – 17 років) – підготовка до свідомого вибору професійного шляху; 2) стадія професійної підготовки (15 – 23 років) – оволодіння знаннями, вміннями та навичками майбутньої професійної діяльності; 3) стадія розвитку професіонала (від 16 – 23 років до пенсійного віку) – вступ у систему міжособистісних відносин у професійних спільнотах та подальший розвиток суб'єкта діяльності [2, с. 58–61].

У більш пізній періодизації життєвого шляху професіонала Є. Клімов виокремив такі фази професійного розвитку:

- оптацію – період вибору професії у професійному навчальному закладі;
- адаптацію – вступ у професію та звикання до неї;
- фазу інтервалу – набуття професійного досвіду;
- майстерність – кваліфіковане виконання трудової діяльності;
- фазу авторитету – досягнення професіоналом високої кваліфікації;
- наставництво – передачу професіоналом свого досвіду [3, с. 418–425].

За Зеером, підставою для виділення стадій професійного розвитку є соціальна ситуація розвитку та рівень реалізації професійної діяльності. Автор у цілісному процесі становлення особистості виділяє такі стадії: 1) аморфна оптація (0 – 12 років) – зародження професійно орієнтованих інтересів і схильностей; 2) оптація (12 – 16 років) – поява професійних намірів, вибір шляху фахового навчання та підготовки, навчально-професійне самовизначення; 3) професійна підготовка (16 – 23 років) – професійна підготовка, професійне самовизначення, готовність до самостійної праці; 4) професійна адаптація (18 – 25 років) – засвоєння нової соціальної ролі, досвід самостійного виконання професійної діяльності, професійно важливі якості; 5) первинна професіоналізація – професіональна позиція, індивідуальний стиль діяльності, кваліфікована праця; 6) вторинна професіоналізація – професійний менталітет, ідентифікація з професійною спільнотою, професійна мобільність, гнучкий стиль діяльності, висококваліфікована діяльність; 7) професійна майстерність – творча фахова діяльність, рухливі інтегративні психологічні новоутворення, проектування своєї діяльності й кар'єри [1, с. 44–47].

Отже, як бачимо, у процесі професійного розвитку людини Е. Зеер і Є. Клімов виділяють однакові стадії або фази, називаючи деякі з них по-різному. Проте, якщо Е. Зеер спеціально не визначає критеріїв, на яких він базується при виділенні фаз життєвого шляху фахівця, то Є. Клімов – чітко висуває дві підстави виділення стадій професійного становлення особистості – це соціальна ситуація розвитку фахівця й рівень реалізації основної діяльності.

Таким чином, на основі вищевикладеного можна зробити такі висновки:

– усі вищезазначені моделі розглядають процес професійного становлення особистості тільки в межах однієї професії;

– спільним для зазначених моделей професійного розвитку особистості є розгляд процесу професійного становлення людини як такого, що пронизує весь її життєвий шлях;

– процес професійного розвитку людини є індивідуально своєрідним, неповторним, але в ньому можна виділити якісні особливості та закономірності;

– процес професійного становлення особистості є багаторівневим і поліструктурованим. Кожна онтогенетична модель професійного розвитку особистості містить у собі різноманітні аспекти цього процесу, а саме: цілепокладання та ціледосягнення; професійні інтереси та можливості; особистісні характеристики фахівця (властивості, здібності); професійне навчання та підготовку; професійну адаптацію та шляхи набуття професійного досвіду;

– основою професійного становлення є розвиток особистості у процесі професійного навчання, засвоєння професії та виконання професійної діяльності;

– професійне життя дозволяє людині реалізувати себе, надає їй можливості для самоактуалізації.

Ураховуючи розглянуті моделі професійного розвитку людини, простежимо траєкторію професійного шляху працівників державного апарату та виділимо етапи, з яких він складається. Критеріями виділення етапів професіоналізації обираємо рівні або фази професіоналізму, які проходять державні службовці, та соціальну ситуацію розвитку як сукупність певних соціальних умов, необхідних особі для реалізації свого професійного потенціалу, що відображають специфіку засвоєння діяльності та змінюються під час переходу від одного етапу до іншого. На нашу думку, зазначені критерії зможуть найбільш детально розкрити зміст процесу професійного розвитку кадрів державної служби.

Процес формування майбутнього спеціаліста-фахівця в галузі державного управління розпочинається з рівня допрофесіоналізму, що складається із таких етапів:

1) професійного самовизначення, що виявляється в пошуку та виборі базової професії. Слід зазначити, що професійне самовизначення не є одноактним кроком у прийнятті рішення про вибір професії – воно тільки розпочинається з моменту виникнення потреби обрати свій професійний шлях. З цього приводу вдалою є думка Є. Клімова про те, що вибір професії, який іноді здається легким і короточасним, насправді здійснюється за формулою “мий плюс все подальше життя” [3, с. 40]. Початком даного процесу є виникнення професійно орієнтованих інтересів і схильностей людини в дитинстві під впливом батьків і родичів, сюжетно-рольових ігор, навчальних предметів (0 – 12 років). Згодом (12 – 17 років) відбувається формування професійних намірів, яке завершується свідомим бажанням, а іноді й вимушеним вибором спеціальності для отримання вищої освіти як обов’язкової умови для вступу на державну службу. Основою професійного самовизначення у вищезазначеному віці є свідомий вибір професії з урахуванням особистих якостей і можливостей, вимог професійної діяльності та соціально-економічних умов;

2) професійної підготовки, що розпочинає професійне становлення майбутнього державного службовця у вищому навчальному закладі (17 – 22 роки), в якому він отримує базову вищу освіту. У разі негайного вступу після закінчення вищого навчального закладу до магістратури за спеціальністю “Державне управління” цей етап може бути подовжений до 24 років;

3) вступу у професію, що відбувається після отримання відповідної освіти і вступу на державну службу та супроводжується зайняттям певної посади в державному органі й отриманням нової соціальної ролі, та передбачає первинне ознайомлення зі своїми посадовими правами, обов’язками і родом майбутньої виконуваної діяльності (22–23 роки).

Наступним рівнем є власне професіоналізм, який передбачає:

1) соціальну і професійну адаптацію, що може займати від одного до трьох років, під час якої відбувається зміна соціально-економічних умов життя, засвоєння нової соціальної ролі державного службовця, професійного досвіду, раніше накопиченого в державному органі, що є основою для набуття власного професійного досвіду, виникнення нової системи професійних відносин та пристосування до них у різновіковому колективі;

2) самостійну професійну діяльність або первинну професіоналізацію, що проявляється в поступовому засвоєнні професії, зануренні у професійне середовище, набутті власного професійного досвіду, відносній стабілізації способів виконання роботи та самої професійної діяльності, становленні як спеціаліста, що призводить до формування нової системи відношення державного службовця до оточуючого середовища та до самого себе;

3) професійне вдосконалення або вторинну професіоналізацію, що втілюється в подальшому підвищенні кваліфікації, самоосвіті, набутті нових знань, умінь і навичок, індивідуалізації технологій виконання роботи, виникнення власної професійної позиції, високої якості праці та становленні як професіонала.

Третім рівнем процесу професійного розвитку державного службовця є суперпрофесіоналізм або рівень професійної майстерності, якого, однак, досягає лише відносно невелика група державних службовців, котрі мають творчий потенціал та розвинуту потребу в самореалізації. Цей рівень містить такі етапи:

1) творче осягнення професії, що передбачає зміну характеру та високий рівень виконання професійної діяльності, підвищення творчої, соціальної та професійної активності;

2) зміну форми та змісту професійної діяльності, що проявляється в пошуку нових, більш ефективних способів виконання діяльності, зміні усталених взаємовідносин із колективом, прагненні та намаганні зламати традиційні методи управління.

Кінцевою фазою професіоналізму державного службовця є постпрофесіоналізм. У 55 – 60 років у зв'язку із досягненням пенсійного віку державний службовець зазвичай повинен залишити своє професійне життя, але до цього часу він ще не встигає повністю вичерпати свій професійний потенціал. Саме тому фаза постпрофесіоналізму як професійна діяльність, що триває після досягнення пенсійного віку і виходу на пенсію у вигляді наставництва та передачі власного досвіду наступним поколінням державних службовців, відіграє дуже важливу роль для того, щоб професійно важливі якості, вміння та майстерність державних службовців не залишилися незатребуваними, а в системі державної служби була збережена спадковість накопичених знань.

Слід зазначити, що можливість більш-менш чітко окреслити вікові межі етапів професійного розвитку з'являється тільки на рівнях до- та постпрофесіоналізму, оскільки професіоналізація є доволі індивідуальним процесом і в кожній людини може відбуватися неоднаково, тому його не варто обмежувати жорсткими віковими рамками. Також варто зауважити, що представлена нами модель репрезентує безперервний професійний розвиток державного службовця в межах однієї професії, в результаті проходження всіх етапів якого він стає справжнім професіоналом у галузі державного управління, здатним передати свій досвід і знання наступним поколінням. Тобто зазначена модель є своєрідною картою фахового шляху працівника державного апарату, якою йому слід керуватися у своєму професійному житті. Але на практиці не кожний державний службовець зможе пройти всі рівні професіоналізму та етапи професіоналізації внаслідок таких причин: 1) невідповідність особистих якостей і можливостей вимогам професійного розвитку; 2) відсутність мотивації та власного бажання професійно вдосконалюватися; 3) наявність конфліктів у колективі або із керівництвом, що гальмують професійне становлення; 4) відсутність можливостей професійного розвитку, обумовлена суб'єктивними чи об'єктивними перепонами; 5) залишення державної служби та зміна професії.

На нашу думку, вищезазначені причини обумовлені певними соціальними бар'єрами. Тому вважаємо, що їх ретельне вивчення дозволить не лише виявити слабкі сторони процесу професійного розвитку кадрів державної служби, але й надасть змогу значно підвищити його ефективність і допомогти працівникам державного апарату пройти всі рівні професіоналізму та етапи професіоналізації.

Таким чином, на основі вищевикладеного можна зробити такі висновки:

1. У зв'язку із довготривалістю професійного розвитку державних службовців постає необхідність виділення етапів у цьому безперервному процесі.

2. Такі критерії виділення етапів, як рівень професіоналізму та соціальна ситуація розвитку дають змогу найбільш детально розкрити зміст процесу професіоналізації кадрів державної служби.

3. Професійне становлення не варто обмежувати жорсткими віковими рамками, оскільки воно є суто індивідуальним процесом, який кожний державний службовець може проходити в різні часові межі.

4. Усі рівні професіоналізму та етапи професійного розвитку зможе пройти не кожний державний службовець через виникнення суттєвих перепон на цьому шляху, обумовлених певними соціальними бар'єрами.

Подальші наукові розвідки повинні стосуватися саме вивчення соціальних бар'єрів, що обумовлюють процес професіоналізації державних службовців, з метою усунення їх негативних наслідків і підвищення професійного потенціалу кадрів державної служби.

#### Література:

1. Зеер Э. Ф. Психология профессий: учебное пособие для студентов вузов / Э. Ф. Зеер. – М. : Академический проспект ; Екатеринбург : Деловая книга, 2003. – 336 с.
2. Климов Е. А. Психолого-педагогические проблемы профессиональной консультации / Е. А. Климов. – М. : Знание, 1983. – 95 с.
3. Климов Е. А. Психология профессионального самоопределения / Е. А. Климов. – Ростов-н/Д, 1996. – 512 с.
4. Колісниченко Н. М. Особливості професіоналізації державних службовців: етапи, стадії, підходи / Н. М. Колісниченко, Г. Г. Стойкова. – Режим доступу : [http://www.nbuv.gov.ua/e-journals/tppd/2008-4/R\\_3/09knmesp.pdf](http://www.nbuv.gov.ua/e-journals/tppd/2008-4/R_3/09knmesp.pdf)
5. Маркова А. К. Психология профессионализма / А. К. Маркова. – М., 1996. – 190 с.
6. Турчинов А. И. Профессионализация и кадровая политика: проблемы развития теории и практики / А. И. Турчинов. – М. : Московский психолого-социальный ин-т ; Флинта, 1998. – 272 с.
7. Фонарев А. Р. Психологические особенности личностного становления профессионала : [монография] / А. Р. Фонарев. – М. ; Воронеж : МПСИ – МОДЭК, 2005. – 560 с.

Надійшла до редколегії 11.10.2010 р.