

УДК 35.084

Непомнящий Олександр Михайлович
професор кафедри публічного адміністрування
Міжрегіональної академії управління персоналом (м. Київ),
доктор наук з державного управління

Дегтяр Олег Андрійович
доцент кафедри менеджменту і адміністрування
Харківського національного університету
міського господарства імені А.Н. Бекетова,
доктор наук з державного управління

ДЕРЖАВНІ СЛУЖБОВЦІ ЯК ОСОБЛИВА СОЦІАЛЬНО-ПРОФЕСІЙНА ГРУПА

***Анотація:** У статті розглянуто державних службовців як особливу соціально-професійну групу. Досліджено соціальну сутність і специфіку професійної діяльності державного службовця як суб'єкта конкретної соціально-професійної групи, колективу, органу державної влади.*

***Ключові слова:** державні службовці, державна служба, соціально-професійна група, професіоналізм, компетентність, соціальний статус державного службовця.*

Непомнящий А.Н., Дегтярь О.А. Государственные служащие как особенная социально-профессиональная группа

***Аннотация.** В статье рассмотрены государственные служащие как особая социально-профессиональная группа. Исследовано социальную суть и специфику профессиональной деятельности госслужащего как субъекта конкретной социально-профессиональной группы, коллектива, органа государственной власти.*

***Ключевые слова:** государственные служащие, государственная служба, социально-профессиональная группа, профессионализм, компетентность, социальный статус государственного служащего.*

Nepomnyashchyy O.M. Diegtiar O.A. Civil servants as a special socio-professional group

***Annotation:** The article considers public servants as a special socio-professional group. Investigated the social nature and specifics of professional activity of the public servant as a subject of specific socio-professional group, team, and public authority.*

***Key words:** public servants, public service, socio-professional group, professional competence, social status of public servants.*

Постановка проблеми у загальному вигляді. Соціально-професійна група державних службовців має висловлювати й забезпечувати інтереси суспільства і громадян країни, орієнтуватися на їхні потреби, підтримувати тенденції саморозвитку та самоорганізації соціальних інститутів,

що наголошує на соціальному характері державної служби як особливої професійної діяльності.

Соціальна роль, яку відіграє державний службовець, утілюючи в життя статусні приписи, має значний вплив на дії та положення державного органу. Так, державний службовець, непрофесійно виконуючи роль керівника, знижує рівень як власного реального посадового статусу, так і статусу всієї системи в цілому. І навпаки – якісна реалізація покладених на службовця обов'язків, розширюючи власний рольовий набір при виконанні професійних дій з виходом за формальні межі, формує позитивний образ службовця і системи в цілому. Реальний статус державного службовця сприяє виконанню його структурно-трансформаційної функції.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Дослідження державної служби як професійної діяльності державних службовців висвітлюють у своїх працях багато відомих українських і зарубіжних учених, зокрема К. Кікіньова [3], Д. Ковальова [1], Н. Колісніченко [4], Є. Курасова [5], О. Лазор [6], О. Лазор [6], І. Лопушинський [2], Л. Михайлишин [7], О. Оболенський [8], В. Солових [2], В. Сороко [8], Г. Стойкова [4], Т. Філіпова [8], М. Ярмистий [11] Ю. Яшина [10] та ін.

Виділення не вирішених раніше частин загальної проблеми. Однак, незважаючи на численні дослідження, недостатньо висвітленими залишаються питання розвитку професіоналізму і професійної компетенції державних службовців та їхнього професійного статусу, а також процес усвідомлення і прийняття з боку державного службовця соціально-професійного статусу.

Формулювання цілей статті. Метою цієї статті є дослідження державних службовців як особливої соціально-професійної групи, з'ясування соціальної сутності й специфіки професійної діяльності державного службовця як суб'єкта конкретної соціально-професійної групи, колективу, органу державної влади.

Виклад основного матеріалу. На думку дослідників, соціально-професійна група державних службовців перебуває в стадії свого становлення й остаточно ще не сформувалася. При цьому в науці з державного управління співтовариство державних службовців розглядається в різних аспектах.

Так, на думку О. Лазора, державна служба – це діяльність з виконання в межах повноважень прерогатив державної влади і управління; сукупність правових, соціальних і організаційних норм, правил, стандартів, традицій щодо реалізації Конституції та законів держави, політичних, економічних і соціальних завдань; публічно-правове відношення між державою і державним службовцем з приводу умов, методів і результатів служіння державі і суспільству [6, с. 33-38].

О. Оболенський та В. Сороко дають визначення державної служби як професійної діяльності, що полягає у виконанні державними службовцями органів державної влади України компетенцій цих органів, установлених у законодавчих та інших нормативних актах [8, с. 21].

Вивчення державної служби як професійної діяльності державних службовців, що має соціальний характер, присвячено праці І. Лопушинського. Автор визначає основну функцію державної служби, яка полягає в служінні суспільству («заради цього вона й створена»), що сприяє забезпеченню сталого розвитку держави й суспільства. Державні службовці мають у побудові своєї професійної діяльності керуватися і реалізовувати в життя 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 суспільним інститутам, громадянам, одне слово, розвивати і підтримувати їхню вільну життєдіяльність на основі не тільки права, але й тих духовно-моральних принципів, цінностей, що є визначальними для народної самосвідомості

[2, с. 146].

Д. Ковальова виокремлює низку особливостей державної служби як професійної діяльності. Так, на її думку, державна служба характеризується ознакою стабільності в державі і має узгоджувати інтереси людей. Однією з основоположних ознак державної служби є її публічний характер. Державна служба постає, з одного боку, носієм інтересів громадян, а з іншого – державного бюрократичного апарату. Публічний характер цього виду діяльності визначається тим, що державна служба – це трудова діяльність в органах публічної влади, професійна діяльність з проведення державної політики в суспільстві, її адресної складової: виключно за рахунок цієї діяльності народ починає брати участь у справах держави [1].

Вивчення державної служби як професійної діяльності не може бути повним без наукового осмислення поняття «професіоналізм», що дозволить предметніше проаналізувати особливу соціальну природу професійної групи державних службовців.

Слово «професіоналізм» у перекладі з французької мови означає посаду, рід занять. У широкому розумінні поняття професіоналізму тісно пов'язане з належністю до професійної діяльності, а також з професіоналізацією як результатом керованого процесу включення людини до сфери професійної праці [3].

До проблеми професіоналізму зверталися і звертаються багато дослідників, і кожен з них розглядає це поняття згідно з проблематикою свого дослідження [4]. Потрібно також зазначити, що вивченням питань професіоналізму займалися психологи, які зробили свій внесок у нагромадження дослідницького досвіду з цієї тематики.

У межах психологічного, а в подальшому – психолого-акмеологічного підходів до визначення професіоналізму, учені розглядають професіоналізм насамперед через сукупність функціонально-психологічних і психофізіологічних особистісних характеристик [7], що свідчить про

превалювання індивідуально-особистісного аспекту вивчення професіоналізму в таких підходах.

У межах нашого дослідження потрібно насамперед вивчити соціальну сутність і специфіку професійної діяльності державного службовця як суб'єкта конкретної соціально-професійної групи, колективу, органу державної влади. З цих позицій поняття «професіоналізм» досить докладно і переконливо наведено в соціологічній науці. Так, М. Ярмистий визначає професіоналізм як досягнуту характеристику здібностей особистості, що відповідає еталонним професійним вимогам, або переважає над ними [11, с.29]. Зазначимо, що забезпечення професіоналізму державних службовців передбачає освоєння професійних компетенцій до початку професійної діяльності і на всьому її перебігу, що забезпечує потрібний рівень відповідності професійним вимогам.

Професіоналізм державних службовців можна визначити як найвищий рівень знань, умінь, навичок, особистісних якостей у їхній професійній діяльності, спрямованій на виконання повноважень державних органів, на вирішення державних управлінських завдань [5, с. 42].

У працях Т. Філіпової цей концепт визначається як інтегральна характеристика вмотивованої та ефективної діяльності, що вимагає для свого здійснення спеціальної підготовки та відповідних організаційно-управлінських умов [9, с. 32]. Цінність такого підходу полягає насамперед у тому, що тут суб'єктом є група (у нашому разі – професійна група державних службовців), що здійснює професійну діяльність. Професіоналізм тут – це насамперед характеристика (оцінка) професійної діяльності. Більше того, у такому визначенні постає ключова роль організаційно-управлінських умов, під якими розуміється кадрова політика, що включає професійну підготовку та неперервний професійний розвиток. Таким чином, у наведеному визначенні відбивається складна комплексна природа професіоналізму як соціальної, соціально-психологічної та психологічної характеристик якості

діяльності і як результат головним чином професійного розвитку та становлення державного службовця як професіонала.

Головним критерієм розвитку професіоналізму, а також умовою успішної професійної діяльності державного службовця є високий рівень його професійної компетентності [10, с. 414], що починає формуватися до початку реалізації професійної діяльності і продовжує вдосконалюватися під час всього її перебігу .

Сучасні зміни, що відбуваються в суспільстві, тягнуть за собою трансформаційні процеси в державній службі й безпосередньо впливають на ступінь професійного розвитку державного службовця. Змінюється роль, норми, цінності професійної діяльності чиновників, з'являється потреба розвитку та застосування інноваційного потенціалу державних службовців для вирішення проблем соціуму. Інновативний потенціал державних службовців, на думку Ю. Яшина, становить собою внутрішню готовність і здатність досліджуваної професійної групи до перцепції нового, подолання природного опору нововведенням у професійній діяльності, що надає можливість включення названих ознак до складових характеристики соціально-професійної групи державних службовців. Вияв інноваційного потенціалу службовців спостерігається у форматі нестандартної, адаптивної поведінки і творчого, гнучкого мислення в процесі втілення в дійсність набутих професійних знань, умінь і навичок на державній службі [10, с. 414].

Реалізація нововведень у процесі реформування системи державної служби неможлива без внутрішньої згоди професійного співтовариства до сприйняття нового. Виходячи з цього, упровадження інновацій у досліджуваній нами сфері буде визначатися готовністю державних службовців до усвідомлення і застосування нових знань, здатністю до трансформації професійної діяльності, власної поведінки, орієнтуючись на виклики сучасного суспільства.

Важливою характеристикою державної служби як професійної діяльності є соціальний статус чиновника. При розгляді статусу державного службовця слід спиратися на показники, що висвітлюють такі його складові, як визначені елементи (соціальне походження, стать, вік) і досягнуті (спеціалізація, професійна освіта, кар'єрне становище і визначені у зв'язку з цим права, відповідальність, обов'язки, соціальні гарантії, пільги та обмеження). У більшості випадків у визначенні досягнутого соціального статусу домінує правова складова, що в цілому визначається як правовий статус державного службовця, у той час як соціальний статус визначається на основі комплексного і системного опису, який включає в себе не тільки правовий, але й політичний, економічний, організаційний, професійний, кваліфікаційний і моральний статус державного службовця. Структурно ця класифікація відбиває основний зміст, функції, соціальні ролі державних службовців, їхнє становище на державній службі [12].

На основі наведеної тези можна зробити висновок, що велику теоретичну і практичну значущість для вивчення соціального статусу державних службовців складає застосування методів структурно-функціонального аналізу, результатами використання якого є такі: облік ієрархічного характеру побудови державної служби як організаційної форми; фіксація відсутності рівності організаційної форми господарювання в процесі професійного служіння; наявність професійного поділу праці; наявність різниці соціального становища службовців та ін. Спираючись на аналіз співвідношень виокремлених соціальних фактів у структурі державної служби, можна зробити висновки про види службових і неслужбових відносин, що переважають у соціальному інституті державної служби.

Державна служба як соціальний інститут передбачає впорядкування положень державних службовців тим або іншим чином. Отже, формуються «ідеальні схеми відносин і поведінки державних службовців».

Наведений теоретичний аналіз досліджень соціального статусу державних службовців у вітчизняній та зарубіжній соціології дозволяє розглянути його з різних боків.

1. Теорія стратифікації. Статус становить собою високий рівень стратифікаційної ієрархії державної служби, набутий за рахунок досягнення певних ієрархотвірних стратифікаційних критеріїв.

2. Соціальні цінності. У класифікації оцінок соціальних цінностей статус службовця на державній службі становить собою оцінку, отриману службовцем щодо важливого критерію (влада, професія, власність) у процесі порівняння з іншими суб'єктами цієї професійної сфери. У цьому сенсі поняття статусу стосується всіх систем цінностей, що подані як уніфікована ієрархія цінностей.

3. У межах рольової теорії статус службовця сприймається як синонім поняття «соціальна позиція». За допомогою статусу визначається місце державного службовця в системі соціальних відносин. Він позначає рівень відносин, з якими пов'язані певні суспільні рольові очікування.

Сукупність запропонованих прав і обов'язків державного службовця визначається наявним статусом.

До статусних ознак або їх проявів слід віднести ті соціальні факти, виходячи з яких будується класифікація державних службовців у структурі соціальних оцінок цінностей: влада, дохід, престиж, рівень і якість професійної освіти, репутація, імідж, авторитет тощо.

Поняття «статус державного службовця» визначається на основі теорії соціальної стратифікації як системи ознак і критеріїв соціальної диференціації суспільства, указуючи на те, що в існуванні страт особлива роль належить оціночним чинникам: формат поведінки і відносин службовця в певних ситуаціях, його позитивне або негативне ставлення будь-чого, настанови і норми визначаються на основі критеріїв, що постають як засіб ранжування довколишніх осіб і себе.

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

У сукупності соціальних функцій, набутих за рахунок досягнутого статусу, визначаються головні критерії, які характерні для певного суб'єкта, надаючи шаблони його способу і стилю життя, внутрішнє середовище взаємовідносин і зв'язків, манери і спосіб поведінки. Іншими словами, це статус, завдяки якому відбувається процес ідентифікації цього суб'єкта суспільством та/або самоідентифікація [2, с. 147].

Статус становить собою умови самореалізації особистості, що визначає формат поведінки і реакцію на суспільні оцінки. Низький рівень статусу може стати мотивом до внутрішніх конфліктів з самим собою і призвести до виникнення потреби у зміні соціального середовища, групи, пошуку найбільш відповідних умов для набуття статусу вище рівнем.

Високий соціальний статус державного службовця визначається наявністю соціального престижу професії, що формується на основі суспільних оцінок розташування суб'єкта в суспільстві. За допомогою соціального статусу службовця можливо визначити його місце в структурі соціальних відносин, проаналізувати професійний потенціал досліджуваного суб'єкта з метою розвитку його компетенцій.

Значну кількість наукових робіт спрямовано на вивчення статусу державних службовців, вони переважно присвячені його правовим аспектам. На нашу думку, вивчення статусу державних службовців у межах науки державного управління тільки розширить дослідницькі обрії цього питання. Виходячи з цього, державний службовець характеризується не тільки як персона, що обіймає певну державну посаду й отримує за свою трудову діяльність певну винагороду з державного бюджету, але і як особа, яка виконує дії від імені, за дорученням і в інтересах держави й суспільства.

Як нам видається, державний службовець – це носій суспільних інтересів практично в усіх сферах функціонування соціуму, що своєю чергою є його основним соціальним призначенням.

Для побудови характеристики соціального статусу державного службовця слід проаналізувати безліч кореляційних чинників – економічних, політичних, психологічних, культурно-історичних, духовно-моральних. Простежується тісний взаємозв'язок статусу службовця з конкретно-історичними умовами і стадіями суспільного розвитку, держави в цілому з формуванням інституту державної служби. Важливим чинником, що впливає на становлення соціального статусу, є те, що державні службовці відіграють роль єдиної ланки між суспільством і державою, народом і владою, своїм високим становищем у системі суспільних відносин і власними діями віддзеркалюють напрямки цієї взаємодії, порядок їх взаємних оцінок і рівень довірчих відносин.

Як уже зазначалося, поняття «соціальний статус», застосовуване до сучасного державного службовця, дає сукупну характеристику його місця та ролі в системі соціальних відносин, визначає його функції в системі державної влади. Для визначення соціального статусу слід урахувувати такий комплекс чинників: стать, громадянство, національність, рівень освіти, кваліфікація, посадовий рівень і повноваження, добробут, ділові зв'язки, політична приналежність тощо. Таким чином, соціальний статус і роль державного службовця є важливими елементами соціальної структури державної служби.

Державна служба влаштована таким чином, що всі державні службовці обіймають конкретні посади, виконують розпорядчі посадові вимоги (формальний статус), беруть участь у втіленні в життя місії державних органів влади. Виходячи з цього, основний зміст соціального статусу державних службовців розкривається за допомогою аналізу їхніх службово-організаційних функцій.

Соціальний статус державного службовця має двосторонній взаємозабезпечувальний, взаємнопідсилювальний вплив. Так, з одного боку, статус активує дії і лінію поведінки, доцільну для системи державної служби, з іншого – обмежує дії, результати яких можуть нашкодити системі. Надані права і свободи державного службовця гарантують виконання зазначених зобов'язань, відповідальність спонукає до конструктивної поведінки, соціальні гарантії забезпечують позитивне ставлення службовця до професійної діяльності, а обмеження утримують його від негативної позасистемної активності. Таким чином, збалансованість статусних елементів підтримує і сприяє розвитку службової активності, запобігає службово-деструктивним стосункам у поведінковій лінії та трудовій діяльності державних службовців, допомагає в подоланні їх наслідків. У цьому і виражається службово-регуляторна функція статусу державного службовця.

Кар'єрно-розвивальна функція статусу державного службовця становить собою стратегічний простір кваліфікаційного і посадового просування службовців, які утворюються за рахунок ієрархічного та профільно-горизонтального співвідношення статусної диспозицій, здатних впливати на якісну відмінність соціального і правового становища суб'єкта державної служби.

Висновки з даного дослідження. Таким чином, можливо зробити висновки, що державні службовці як соціально-професійна група є сукупністю людей, професійна діяльність яких становить собою соціальну повсякденну практику, що характеризується стійкою інституційно-функціональною формою їхньої рольової поведінки, згуртованих спільними умовами професійної життєдіяльності й усвідомленням професійної ідентичності.

Державна служба становить собою професійну діяльність, спрямовану на служіння суспільству певної соціальної групи (державних службовців) на професійній основі для реалізації волі суспільства, захисту його інтересів з

метою забезпечення потрібних умов для розвитку соціуму.

Професіоналізм державних службовців становить собою більш широке поняття ніж професійна компетентність, яку в межах нашого дослідження будемо розглядати як критерій професіоналізму державного службовця, одну із найважливіших сторін його професійного розвитку.

Сучасні моделі державної служби формуються на основі систем правових і соціальних норм, цінностей, традицій, які перейшли на якісно новий рівень у процесі реформування державної служби України, що своєю чергою наголошує на актуальності вивчення проблеми соціального статусу державного службовця. Різниця видів і рівнів статусного становища службовців у рамках цього інституту ґрунтується, як правило, на посадових відмінностях.

Процес усвідомлення і прийняття з боку державного службовця соціально-професійного статусу, сформованого в межах професійної діяльності, є основою професійної ідентифікації. Статус визначає ідентифікацію, її динаміку й рівні соціально-професійної групи. Професійна ідентифікація є синтезом об'єктивних і суб'єктивних компонентів, що наведені в професійній групі. Професіоналізм впливає на становище людини в соціальній структурі, визначає динаміку та професійну ідентичність.

Перспективи подальших розвідок. У подальшому плануємо продовження досліджень з цієї тематики із залученням зарубіжного досвіду.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Ковальова Д. Сучасні підходи до професійної соціалізації державних службовців [Електронний ресурс] / Д. Ковальова // Державне управління та місцеве самоврядування. Збірник наукових праць. – Режим доступу: [http://www.dridu.dp.ua/vidavnictvo/2011/2011_04\(11\)/11kdvsds.pdf](http://www.dridu.dp.ua/vidavnictvo/2011/2011_04(11)/11kdvsds.pdf).
2. Лопушинський І. Теоретико-методологічні основи дослідження політичної соціалізації в сучасній Україні / І. Лопушинський, В. Солових // Публічне управління: теорія та практика : збірник наукових праць Асоціації докторів наук з державного управління. – Харків, 2013. – №4(16). – С.145-152.
3. Кікіньова К. О. Професіоналізація як процес підвищення ефективності державної служби у контексті європейських стандартів [Електронний ресурс] / К.О. Кікіньова. //

- Державне будівництво. – 2008. – № 2. – Режим доступу: http://nbuv.gov.ua/UJRN/DeBu_2008_2_52
4. Колісніченко Н. М. Особливості професіоналізації державних службовців: етапи, стадії, підходи [Електронний ресурс] / Н.М. Колісніченко, Г.Г. Стойкова. – Режим доступу : http://www.nbuv.gov.ua/e-journals/tppd/2008-4/R_3/09knmesp.pdf.
 5. Курасова Є. Престиж державних службовців: сутність та особливості / Є. Курасова // Теорія та практика державного управління : зб. наук. пр. – Х. : Вид-во ХарПІ НАДУ “Магістр”, 2011. – Вип. 3(34), 2011. – С. 41-49.
 6. Лазор О. Д. Державна служба в Україні: навч. посіб. (Публічна служба) / О. Д. Лазор, О. Я. Лазор. – К.: Дакор, КНТ, 2005. – 472 с.
 7. Михайлишин Л. Р. Професійні деформації державних службовців [Електронний ресурс] / Л.Р. Михайлишин. // Демократичне врядування. – 2014. – Вип. 13. – Режим доступу: http://nbuv.gov.ua/UJRN/DeVr_2014_13_9
 8. Оболенський О. Професіоналізація державної служби та служби в органах місцевого самоврядування / О. Оболенський, В. Сороко // Вісник державної служби України. – 2015. – № 1. – С. 20-27.
 9. Філіпова Т.В. Професійний менталітет державних службовців як фактор професіоналізації державної служби в Україні / Т.В. Філіпова // Актуальні проблеми державного управління: Науковий збірник. – Випуск № 4. – Одеса: ОРІДУ, 2016. – С.171-176.
 10. Яшина Ю.В. Етапи професійного становлення державних службовців / Ю.В.Яшина // Теорія та практика державного управління. – 2010. – Вип. 4. – С. 413-419.
 11. Ярмистий М. Актуальні питання професійної компетентності службовців місцевих державних адміністрацій / М. Ярмистий // Вісн. держ. служби України. – 2013. – № 4. – С.28-32.
 12. DRAFT Discussion Paper: Professionalisation and Personal Development of Senior Management in Local Government. – Режим доступу: <http://www.ameu.co.za/professionaldevelopment/Professionalisation.pdf>.

Statement of the problem. Socio-professional group of public servants is designed to Express and protect the interests of society and citizens of the country should focus on their needs, to support the trends of self-development and self-organization of social institutions that stresses the social nature of public service as a special professional activity.

Urgency. The social role played by public servant, embodying the status of the regulations has a significant influence on the actions and position of the public body. So, public servant, unprofessional acts as the head lowers as her own real official status, the status of the whole system. Conversely, high-quality implementation is entrusted to the employee of duties, expanding its own role-set while performing professional activities other than formal limits, creates a positive image of the employee and of the overall system. The real status of public servant

to facilitate the accomplishment of its structural and transformational functions.

The purpose of the article – is a study of civil servants as a special socio-professional group. The elucidation of the social nature and specifics of professional activity of the civil servant as a subject of specific socio-professional group, team, and public authority.

Our task was to study the issues of professionalism and professional competence of civil servants, their professional status, as well as the process of awareness and acceptance by a public official socio-professional status.

Summary. Implementation of innovations in the process of reforming the system of civil service is impossible without internal consensus of the professional community to accept new. On this basis, innovation in the studied by us area will be determined by the willingness of public servants to the awareness and application of new knowledge, the ability to transform their professional activities, their own behavior, focusing on the challenges of modern society.

An important characteristic of the public service as a professional activity is the social status of the official. When considering the status of civil servant should draw on the indicators, which cover such components as specific items (social origin, gender, age) and achieved (specialty, professional education, career position and is defined, in this context, rights, responsibilities, obligations, social guarantees, benefits and limitations). In most cases, the definition of achieved social status dominates the legal component, which in General is defined as the legal status of civil servant, while social status is determined on the basis of a comprehensive and systematic description, which includes not only the legal but also the political, economic, organizational, professional, qualification and moral status of civil servant. Structurally, this classification reflects the basic content, functions, social roles of public servants, their positions in the public service.

Conclusions and outcomes. Thus we can conclude that civil servants as a socio-professional group is a group of people whose professional activity is a social practice that is characterized by a stable institutional and functional form of

role behavior, cohesive General terms and conditions of professional life and an awareness of professional identity.

Modern models of public service are based on systems of legal and social norms, values, traditions that have moved to a qualitatively new level in the process of reforming the state service of Ukraine, which, in turn, underlines the relevance of studying the problem in the social status of public servant. The difference in the types and levels of status employees in the framework of this Institute is based, as a rule, official differences.

The process of awareness and acceptance by a public official socio-professional status, formed in the framework of a professional activity, is the basis of professional identification. The status determines identity determines its dynamics and levels of socio-professional groups. Professional identity is a synthesis of objective and subjective components, which are represented in the professional group. Professionalism affects a person's position in the social structure determines dynamics and professional identity.