

Дмитро Осипов

аспірант кафедри державного управління та місцевого самоврядування
ДРІДУ НАДУ при Президентіві України

АКМЕОЛОГІЧНИЙ ПІДХІД У ФОРМУВАННІ ТА ОЦІНЮВАННІ ПРОФЕСІЙНИХ ІНТЕРЕСІВ ПУБЛІЧНИХ СЛУЖБОВЦІВ

Складовими професіоналізму публічних службовців є їхні професійні інтереси у комплексі з іншими професійно важливими якостями, внутрішніми та зовнішніми стимулами, установками, мотиваціями, умовами та чинниками. Загальними напрямками формування та оцінювання професійних інтересів у публічних службовців на основі акмеологічного підходу автором виділено: напрям нормативно-правового впливу на публічну службу, що враховує соціальні норми або соціально-законодавче нормування; напрям формування світогляду та професійної поведінки; напрям формування, що забезпечує професійну діяльність публічних службовців.

Ключові слова: акмеологія, професійні інтереси, професійний розвиток, публічні службовці.

Dmytro Osipov

PhD student of Public Administration and Local Self-Government Department
of DRIPA NAPA under the President of Ukraine

ACMEOLOGICAL APPROACH TO FORMATION AND EVALUATION OF THE PUBLIC SERVANTS' PROFESSIONAL INTERESTS

The constituents of the public servants' expertise are represented by their professional interests in combination with other professionally important qualities, internal and external incentives, motivations, conditions and factors. Nowadays, there is not any wholesome acmeological concept regarding formation and evaluation of the public servants' professional interests. The aim of the article is to determine and give theoretical grounds to the main directions of formation and evaluation of the public servants' professional interests from the acmeological concept position.

It is emphasized, that in the process of professional interests' formation with public servants the latter are not merely personal creation but are also affected by the content, character and direction of active self- interaction of a public servant with social and professional environment as well as with the professional environment of the public service itself.

The author points out that formation process as for professional interests is exercised in various situations of a public servant's self-development process and is not an exception in the motivational regularity formation. While determining professional interests' formation and evaluation, the fact of existence of potential areas, so called «development dead zones», should be taken into consideration. These «development dead zones» can arise when the present contradictions of interests have not formed the wholesome dialectic complex so far and do not cause real deployment of potential professional interests' development process.

The driving force of the development process actually being carried out, turns out to be a complexly organized contradiction between: firstly, the relatively permanent aim which is shaped by a certain interest or their totality fixed by a future desirable, potential professionally important quality; secondly, this professionally important quality is connected with the content of the personality structure; and thirdly, actual, present quality in the personality structure is connected with the performance process. We lay the stress on the fact, that current performance is a dynamic process and its content is changing according to the conditions. Besides, the current performance depends on the dynamic characteristics of a person but not only on his/her aims, interests needs, senses, motivations. It also depends on the person's functional abilities.

Newly created forms (new professional interest, senses and values) not only determine hierarchical types of professional world outlook, but also are the criteria of quality and professional performance evaluation as the acmeologically focused process.

The program and methods regarding evaluation of content level and professional interests' formation level taking into account personality and professional peculiarities of public servants will include such stages as diagnostics of personality / professional and peculiarities of public servants' formation level, which will be the basis for development of acmeological strategies, tactics and algorithms, of professional interests' formation process. Besides, based on the designed typology the individual public servant will be ascribed to the certain category of professional interests' development. His/her potential abilities as for effectiveness of his/her performance improvement in public service will be determined and recommendations will be given as for optimization of his/her professional interests' formation process.

The actual criteria of professional interests' formation and evaluation with public servants from the point of view of acmeology are striving for professional improvement, behavior, communication, consciousness, directivity of authentication process, professional expertise and professionalism in the whole.

The author singles out general directions in formation and professional interests' evaluation with public servants on the acmeological basis such directions as: the norms and regulations influence direction in public service, which takes into account social standards; the direction of world outlook formation and development of professional behavior; the formation direction, which provides professional activities of public servants.

Key words: acmeology, professional interests, professional development, public servants.

Дмитрий Осипов

*аспірант кафедри державного управління та місцевого самоуправління
ДРИГУ НАГУ при Президенті України*

АКМЕОЛОГИЧЕСКИЙ ПОДХОД В ФОРМИРОВАНИИ И ОЦЕНИВАНИИ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ ИНТЕРЕСОВ ПУБЛИЧНЫХ СЛУЖАЩИХ

Составляющими профессионализма публичных служащих являются их профессиональные интересы в комплексе с другими профессионально важными качествами, внутренними и внешними стимулами, установками, мотивациями, условиями и факторами. Общими направлениями формирования и оценивания профессиональных интересов у публичных служащих на основе акмеологического подхода автором определены: направление нормативно-правового влияния на публичную службу, учитывающее социальные нормы или социально-законодательное нормирование; направление формирования мировоззрения и профессионального поведения; направление формирования, обеспечивающее профессиональную деятельность публичных служащих.

Ключевые слова: акмеология, профессиональные интересы, профессиональное развитие, публичные служащие.

Постановка
проблеми

Формування творчого та професійного потенціалів, інших професійно важливих якостей, що вважаються складовими професіоналізму публічних службовців, перебувають під впливом інтересів, внутрішніх та зовнішніх стимулів, установок, мотивацій, умов та чинників. В акмеології інтереси традиційно відносять до мотиваційних аспектів становлення професіонала, хоча їх можна з упевненістю віднести до потребнісних, ціннісно-мотиваційних, ціннісно-орієнтаційних. Відображенням інтересів особистості, суспільства і держави вбачається в акмеології громадянське виховання, а «акме» громадянськості – як вершина громадянської зрілості особистості професіонала.

Аналіз
останніх
досліджень
і публікацій

Методологічну основу статті склали наукові праці К. О. Абульханової-Славської, О. О. Бодальова, А. С. Гусева, А. О. Деркача, В. М. Д'ячкова, Н. В. Козлової, Н. В. Кузьміної, Л. Г. Лаптева, А. К. Маркової, В. Р. Орестової, А. П. Федоркіної, а також провідних професіологів – Е. Ф. Зеєра, Є. О. Клімова, Є. Б. Моргунова, В. О. Толочка.

Виділення
невирішених
раніше
частин
загальної
проблеми

Недостатньо вивченими залишаються проблеми оптимального включення публічних службовців в результативну професійну діяльність, повного та плідного розкриття ними своїх здібностей, професійно важливих якостей, якнайповнішого використання колективного потенціалу управлінської команди, а також оптимального обліку та використання реальних умов при виборі стратегії і тактики своєї професійної діяльності кожним публічним службовцем. Найголовніше – відсутня цілісна акмеологічна концепція формування та оцінювання професійних інтересів публічних службовців.

Мета

Формулювання цілей статті (постановка завдання) – визначення та теоретичне обґрунтування основних напрямів формування та оцінювання професійних інтересів публічних службовців з концептуальних позицій акмеологічного підходу.

Вклад
основного
матеріалу

Домінуючим в акмеології є рефлексивний підхід до процесу професіоналізації персоналу, розроблений в наукових працях провідних акмеологів сучасності (А. О. Деркач, Н. В. Кузьміна, В. Г. Зазикін та ін.).

Структура рефлексивно-акмеологічного підходу до розвитку професіоналізму включає декілька аспектів: освітнього, професійного, креативного і рефлексивного. Здійснимо аналіз факторів та умов формування інтересів та професійних інтересів, необхідних для становлення ідентичності та продуктивної професійної діяльності публічного службовця, обґрунтовуючи таким чином теоретичну основу формування та оцінювання професійних інтересів публічних службовців з позиції акмеологічного підходу. Під рефлексією в даному випадку розуміється процес самоусвідомлення суб'єктом своїх внутрішніх психічних станів. Вона виступає як процес з'ясування того, як інші розуміють і сприймають цей суб'єкт. Зростання рефлексії відкриває шлях для пристосування до змін, для досягнення своїх цілей і цінностей, формування нових засобів і нових цілей. У нарощуванні цієї здатності до рефлексії лежить ключ до рішення назрілих проблем як в їх загальній, так і конкретних формах [11]. Звернемося до побудови теоретичних положень з основ формування та оцінювання професійних інтересів публічних службовців, в основі яких лежить акмеорієнтоване уявлення про поступальне прогресивне особистісно-професійне становлення людини.

Важливим чинником формування професійних інтересів є професійна ідентифікація. Ідентичність включає усвідомлення людиною власної часової протяжності, що забезпечує спадкоємність усіх аспектів власного «Я» у минулому, сьогоднішньому і майбутньому; відчуття глибокої функціональної єдності, унікальності і неповторності власної особи, що обумовлює почуття безперервної відповідності самому собі; почуття спільності з соціальними ідеалами і цінностями тієї групи, до якої відносить себе особа, почуття соціальної підтримки і визнання. Ідентичність є важливою умовою ефективної професійної діяльності [8, с. 17], є вираженням певного рівня сформованості та спрямованості власне професійних інтересів у загальній структурі особистості. У професійній ідентичності виражене концептуальне уявлення людини про своє місце в

професійній спільності, супроводжуване певним ціннісним і мотиваційним значенням, суб'єктивним відношенням до своєї професійної приналежності, а також системи професійних цілей, цінностей і переконань [7, с. 6]. Отже, найважливішим критерієм сформованості професійних інтересів особи виступає спрямованість ідентифікаційного процесу на досягнення випереджаючого формування власне професійних інтересів та професійної ідентичності публічного службовця.

Виходячи з теоретичних положень, розроблених провідними акмеологами, важливими є наступні пов'язані між собою напрями формування професійних інтересів, що здійснюються у загальному процесі формування інваріант професіоналізму публічних службовців. Зауважимо, що у практиці формування професійних інтересів публічних службовців останні є не лише суто особистісним утворенням, а й залежать від змісту, характеру та спрямованості активної взаємодії самого службовця з соціально-професійним та власне професійним середовищем публічної служби.

1. Напрямом нормативно-правового впливу на публічну службу, що враховує соціальні норми, або соціально-законодавче нормування. Цей напрямок обґрунтовується тим, що взаємодія і поведінка публічних службовців регламентована законами, що нормують цілі, функції, зміст і засоби здійснення ними своєї професійної діяльності в системі публічної служби того або іншого рівня (державного, регіонального, місцевого і т. п.).

Вимоги, що об'єктивно пред'являються до публічного службовця нормативно-правовою базою з проходження публічної служби, повинні пояснюватися йому керівниками, включатися до програм професійного навчання, самоосвіти, створювати «своєрідне напружене енергетичне «поле» детермінації» (А. О. Деркач) [2]. Формування такого поля актуалізує певні дії, детермінуючи цілком певну спрямованість процесу формування нових особистих властивостей, професійно важливих якостей, включаючи й формування нових актуальних професійних інтересів, цілей розвитку і саморозвитку.

2. Напрямом формування світогляду та професійної поведінки. Виділення цього напрямку обумовлене необхідністю вивчення поведінки у першу чергу політичних лідерів, вищої категорії публічних службовців з урахуванням впливу їх самосвідомості, індивідуальних особливостей та властивостей на прийняття рішень і професійну управлінську діяльність [5, с. 10; 11]. З нашої позиції, означене вивчення повинне спрямовуватися на вирішення проблеми вироблення професійного світогляду та професійної поведінки, громадянськості, формування професійних інтересів, спрямованих на виконання місії органу публічної влади, виконання професійного призначення публічної служби. У даному аспекті актуальною є думка В. В. Лоли, яка вказує, що «найбільш цілісно й концентровано сутність професійного призначення як державних службовців так і посадових осіб місцевого самоврядування, а також осіб, які обіймають політичні посади, може бути визначена в понятті суспільного служіння, відчуття обов'язку, відповідальності [6]. На високу значущість соціально-історичних і культурних умов, що впливають на динаміку становлення професіоналізму, періодизацію професійної кар'єри та життя людини в цілому вказує В. О. Толочек [10].

Застосування акмеографічного підходу в акмеологічних дослідженнях дозволило розвинути і конкретизувати найважливішу акмеологічну категорію – професіоналізм. Спираючись на категорію професіоналізму діяльності, введена Н. В. Кузьміною, було доведено, що необхідно розглядати категорію професіоналізму в ширшому контексті, в діяльнісному і особистісному проявах. Дійсно, у процесі становлення професіоналізму діяльності особа обов'язково розвивається. При цьому може йтися як мінімум про чотири напрями цього розвитку – особистісно-професійний, професійно-кваліфікаційний, професійно-посадовий і моральний [3].

Соціально-професійне функціонування індивіда-публічного службовця, його професійна діяльність залежать не лише від професійної компетентності фахівця-публічного службовця, але і від його професіоналізму, професійної майстерності, творчого потенціалу, а головне – особистої ініціативи і активності його професійної свідомості, професійної культури, вимоги до яких можна сформулювати через такі поняття: «законослухняність (чи, навпаки, протиправна поведінка)», «політична поведінка», «професійна (ділова) поведінка», «правова діяльність», «політична діяльність», «професійна діяльність», «правове спілкування (взаємовідносини)», «політичне спілкування (комунікація)», «професійне спілкування» і, нарешті, «правосвідомість», «політична свідомість», «професійна свідомість». Саме для публічного службовця «правосвідомість» є одним з основних компонентів його професійної свідомості (разом з предметними: знаннями, цінностями, сенсами і т. п., тобто правовою компетентністю та правовою культурою, громадянськістю).

У практичній діяльності публічних службовців повинні активно використовуватися прийоми, техніки та методології професійного виховання, комунікативної інтеграції, технології засвоєння ними соціокультурного середовища і професійної самореалізації, акмеологічні тренінги [1], коли формування особи відбувається в праці, в спілкуванні, в колективних взаємодіях, у певному організованому професійному середовищі. Завданням професійного виховання є відповідальність публічного службовця за свою поведінку і власну особу. Результати досліджень показують, що саме цінності виступають спонукальною властивістю, і саме вони визначають напрямок професійних інтересів та особистісно-професійного становлення на шляху до «акме», професійні інтереси визначають здатність особистості публічного службовця піднятися до найвищого рівня усвідомленості в цьому поступальному прогресивному становленні.

3. Напрямом формування, що забезпечує професійну діяльність публічних службовців. Одне з найважливіших питань при аналізі розвитку – це питання про те, яким чином професійна діяльність з її індивідуальними психологічними аспектами на цьому функціональному рівні здатна створити умови для здійснення означеної діяльності на більш високому функціональному рівні. Якщо соціально-законодавче нормування задає правовий базис публічної служби, то психолого-акмеологічний простір її функціонування на цьому базисі визначається професійною взаємодією публічних службовців.

Власне акмеологія акцентує увагу на вивченні і розвитку професійної компетентності і професійної майстерності як на основних аспектах людського чинника в системі публічної служби. Під поняттям «професійна майстерність» маються на увазі, очевидно, діяльнісні аспекти праці публічного службовця, в яких реалізуються як професійні інтереси, професійна компетентність, так і власне професіоналізм. Так, О. О. Бодальов, А. О. Деркач, Л. Г. Лаптев поняття «професійна майстерність» визначають як творче оволодіння оптимальним комплексом ефективних технологій професійної діяльності, засноване на високому рівні сформованості професійно важливих особистісних якостей, що забезпечують творчу продуктивність в професійній діяльності і прагнення до професійного самовдосконалення [9, с. 52]. Отже, ми припускаємо, застосовуючи метод порівняння, що поняття «професійна майстерність» і «професіоналізм» наближені за змістом. Актуальними критеріями формування та оцінювання з позиції акмеології виступають також поведінка, спілкування, свідомість спрямованість ідентифікаційного процесу.

Цільова установка, в якій відображаються й інтереси, упродовж усього акту діяльності (циклу розвитку) залишається відносно незмінною. На початкових стадіях професійного становлення, – вказує Е. Ф. Зеєр, – вирішальне значення мають протиріччя між особистістю і зовнішніми умовами життєдіяльності [4]. Протиріччя між бажаним і дійсним станами особи, – продовжує А. О. Деркач, – є (висхідним) початковим, необхідним для розгортання актуальної діяльності, однак необхідні ще й об'єктивні функціональні можливості діяльності [2, с. 47]. Процес формування професійних інтересів здійснюється в різних ситуаціях саморозвитку публічного службовця, не є винятком у формуванні мотиваційних закономірностей. В детермінації формування та оцінювання професійних інтересів необхідно мати на увазі наявність потенційних областей, що утворюють по суті «мертві зони» розвитку, коли наявні протиріччя в інтересах ще не складають цілісного діалектичного комплексу і не призводять до розгортання реального процесу формування потенційних професійних інтересів.

Отже, ні цільова установка на формування певної особової якості, якою є професійні інтереси, а ні протиріччя, що створюється функціональною потребою в професійній діяльності, що відповідає цій якості, не можуть виступати окремо як необхідні та достатні рушійні протиріччя означеного розвитку. Рушійною силою процесу розвитку, що актуально здійснюється, виявляється складно організоване протиріччя між по-перше, відносно незмінною цільовою установкою, в якій відбивається певний інтерес або їх сукупність, що фіксує бажану майбутню, потенційну професійно важливу якість; по-друге, ця професійно важлива якість пов'язана зі змістом структури особистості; і по-третє, актуальна, наявна якість у структурі особистості пов'язується з процесом діяльності. Наголосимо, що динамічність, яка актуально здійснюється, є процесом динамічним, а її зміст змінюється залежно від умов діяльності і пов'язана з динамічною стороною особи, не тільки з її цілями, інтересами, потребами, сенсами, мотиваціями, а і з її функціональними можливостями.

Обидва складники цього діалектичного протиріччя (професійні інтереси і професійна діяльність) од-

наково важливі, потрібні, але виконують різні, хоча і єдині по сенсу функції: сформований або потенційний професійний інтерес, зовнішні та внутрішня цільова установка забезпечують змістовно-смыслову спрямованість формування нових, актуальних професійних інтересів, а практична професійна діяльність складає його реальний динамічний зміст, може слугувати критерієм оцінювання професійних інтересів.

Висновки

Новоутворення (нові професійні інтереси, сенси й цінності) не лише визначають ієрархічні типи професійного образу світу, але є критеріями результату якості і оцінки професійної діяльності як акмеорієнтованого процесу.

Актуальними критеріями формування та оцінювання професійних інтересів з позиції акмеології виступають прагнення до професійного самовдосконалення, поведінка, спілкування, свідомість, громадянська зрілість, спрямованість ідентифікаційного процесу, професійна компетентність, професіоналізм в цілому.

Програма і методика оцінювання рівня змісту та рівня сформованості професійних інтересів з урахуванням особистісно-професійних особливостей публічних службовців включатиме: проведення діагностики виявлення ступеня сформованості особистісно-професійних якостей та особливостей публічного службовця, і на цій основі – розробку акмеологічних стратегій, тактик і алгоритмів процесу формування професійних інтересів, а також за допомогою розробленої типології – визначення належності конкретного публічного службовця до того або іншого виду сформованості професійних інтересів, виявлення його потенційних можливостей щодо підвищення результативності професійної діяльності в публічній службі, видача рекомендацій з оптимізації процесу формування професійних інтересів.

Загальними напрямками формування та оцінювання професійних інтересів у публічних службовців на основі акмеологічного підходу виділено: напрям нормативно-правового впливу на публічну службу, що враховує соціальні норми, або соціально-законодавче нормування; напрям формування світогляду та професійної поведінки; напрям формування, що забезпечує професійну діяльність публічних службовців.

Напрямом подальших досліджень є розробка методичного інструментарію щодо оцінювання професійних інтересів в публічній службі України та методик їх формування у процесі професійної діяльності публічних службовців.

Література.

1. Акмеологический словарь. – 2-е изд. / под общ. ред. А. А. Деркача. – М. : Изд-во РАГС, 2005. – 161 с.
2. Акмеология : учебник / под общ. ред. А. А. Деркача ; Рос. акад. госуд. службы при Президенте РФ ; Междунар. акмеологический ин-т. – М. : Изд-во РАГС, 2004. – 299 с.
3. Зазыкин В. Г. Акмеографический подход в акмеологических исследованиях / В. Г. Зазыкин // Акмеология: методология, методы и технологии : мат-лы науч. сессии, посв. 75-летию чл.-корр. РАО, Президента МААН Н. В. Кузьминой. – Режим доступа : <http://akmeolog.narod.ru/kus.html#9>.
4. Зеер Э. Ф. Психология профессий : учеб. пособ.– 2-е изд., перераб., доп.– М. : Академический

Проект; Екатеринбург: Деловая книга, 2003. – 336 с.– («Gaudemus»).

5. Козлова Н. В. Личностно-профессиональное становление в условиях вузовского образования: акмеориентированный подход : автореф. дис. ... докт. психол. н. : 19.00.13 – психол. развития, акмеология / Козлова Наталья Викторовна ; ГОУ ВПО «Томский гос. ун-т», ГОУ ВПО «Томский политехн. ун-т». – Томск, 2008. – 44 с.

6. Лола В. Професійна місія персоналу публічної влади / В. Лола. – Режим доступу : [http://www.dridu.dp.ua/vidavnictvo/2011/2011_03\(10\)/11lvvppv.pdf](http://www.dridu.dp.ua/vidavnictvo/2011/2011_03(10)/11lvvppv.pdf).

7. Маланчій М. О. Формування професійної ідентичності персоналу Державної прикордонної служби України : автореф. дис. ... канд. держ. упр. : 25.00.03 – держ. служба / Маланчій Микола Олександрович ; ДРІДУ НАДУ. – Д., 2016. – 20 с.

8. Орестова В. Р. Акмеологическая концепция идентификации государственных служащих : автореф. дисс. ... докт. психол. н. : 19.00.13 – психол. развития, акмеология (психол. науки) / Орестова Василиса Руслановна ; ФГОУ ВПО «Рос. акад. гос. службы при Президенте РФ». – М., 2010. – 67 с.

9. Рабочая книга практического психолога : пособ. для специалистов, работающих с персоналом / под ред. А. А. Бодалева, А. А. Деркача, Л. Г. Лаптева. – М. : Изд-во Ин-та Психотерапии, 2001. – 640 с., илл.

10. Толочек В. А. «Акме», профессионализм и социальная адаптация человека: периодизация развития и типологии социальной активности человека / В. А. Толочек. – Режим доступу : <http://akme31.narod.ru/25.html>.

11. Федоркина А. П. Некоторые социально-психологические аспекты профессиональной деятельности госслужащих / А. П. Федоркина // Акмеология: методология, методы и технологии : мат-лы науч. сессии, посв. 75-летию чл.-корр. РАО, Президента МААН Н. В. Кузьминой. – Режим доступу : <http://akmeolog.narod.ru/kus.html#11>.