

Філіпова Тетяна Володимирівна

*доцент кафедри української та іноземних мов
ОРІДУ НАДУ при Президентіві України, к.держ.упр.*

**ПРОФЕСІЙНИЙ МЕНТАЛІТЕТ У КОНТЕКСТІ
АНАЛІЗУ СУЧАСНОЇ ПАРАДИГМИ ПРОФЕСІОНАЛІЗАЦІЇ
ДЕРЖАВНОЇ СЛУЖБИ В УКРАЇНІ**

В статті розглядаються наукові підходи закордонних та вітчизняних вчених щодо визначення ролі професійного менталітету в структурі менталітету особистості, а також здійснено дослідження проблеми формування професійного менталітету державних службовців у контексті професіоналізації державної служби в Україні.

Ключові слова: *професійна діяльність, менталітет, професійний менталітет державних службовців.*

Filippova Tetyana

**THE PROFESSIONAL MENTALITY IN THE CONTEXT
OF ANALYSIS OF MODERN PARADIGM
OF PROFESSIONALISATION OF PUBLIC SERVICE IN UKRAINE**

In the article scientific approaches of foreign and domestic scientists are examined in determination of role of professional mentality in the structure of mentality of personality and also the analysis of problem of forming of professional mentality of public servants is carried out in the context of professionalisation of public service in Ukraine.

Key words: *professional activity, mentality, the professional mentality of public servants.*

**ПРОФЕССИОНАЛЬНЫЙ МЕНТАЛИТЕТ В КОНТЕКСТЕ
АНАЛИЗА СОВРЕМЕННОЙ ПАРАДИГМЫ ПРОФЕССИОНАЛИЗАЦИИ
ГОСУДАРСТВЕННОЙ СЛУЖБЫ В УКРАИНЕ**

В статье рассматриваются научные подходы зарубежных и отечественных ученых в определении роли профессионального менталитета в структуре менталитета личности, а также осуществлен анализ проблемы формирования профессионального менталитета государственных служащих в контексте профессионализации государственной службы в Украине.

***Ключевые слова:** профессиональная деятельность, менталитет, профессиональный менталитет государственных служащих.*

Постановка проблеми. В Україні поки що недостатньо уваги приділяється питанню формування професійного менталітету державних службовців. Наслідком цього є загальновізнаний факт, що деякі державні службовці не завжди проявляють професійно важливі особистісні якості, не володіють державною мовою, іноді навіть порушують закон, некомпетентно виконують свої професійні обов'язки тощо, а головне, якість послуг, які вони надають громадянам України, дуже низька, хоча саме ці показники, відповідно до сучасних світових стандартів, є базовими в умовах професіоналізації державної служби.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Базою для аналізу сучасної парадигми професіоналізації державної служби в Україні виступають нормативно-правові документи (Конституція України; Кодекс державного службовця; Концепція розвитку культур національних меншин України; Закони України «Про державну службу», «Про національні меншини в Україні» та ін.; Укази Президента України «Про заходи щодо вдосконалення роботи з кадрами в органах виконавчої влади, з керівниками підприємств, установ і організацій», «Про затвердження Програми кадрового забезпечення державної служби та Програми роботи з керівниками державних підприємств, установ і організацій»,

«Про Стратегію реформування системи державної служби в Україні» та ін.; Постанови Кабінету Міністрів України «Про Положення реформування кадрового резерву для державної служби», «Про затвердження Програми розвитку державної служби на 2005–2010 роки» та ін.; Накази Головного управління Державної служби України «Про затвердження загальних правил поведінки державного службовця» та ін.), а також результати наукових досліджень та практичних напрацювань у галузі державного управління вітчизняних і зарубіжних науковців (С. Мосов, І. Назимок, Н. Нижник, В. Сороко, І. Суворова, В. Соколов, О. Оболенський, О. Чебикін, Т. Гречко, М. Оганісян, Б. Савченко, С. Серьогін, С. Хаджирадєва, О. Якубовський та ін.).

Метою Програми розвитку державної служби на 2005–2010 роки, яка розроблена відповідно до Конституції України, законодавства України, положень послання Президента України «Європейський вибір. Концептуальні засади економічного та соціального розвитку України на 2002–2011 роки», Указу Президента України від 5 березня 2004 р. №278 «Про концепцію адаптації інституту державної служби в Україні до стандартів Європейського Союзу» є визначення та здійснення комплексу заходів, спрямованих на забезпечення ефективної діяльності органів державної влади, інших державних органів та досягнення європейських стандартів життя громадян України. У Програмі зроблено акцент на професіоналізації державної служби, а її пріоритетним напрямом є створення дієвого механізму підготовки та залучення до роботи на державній службі висококваліфікованих фахівців, забезпечення конкурентоспроможності державної служби на ринку праці, у зв'язку з чим виникає необхідність адаптації інституту державної служби в Україні до європейських стандартів.

Виділення невирішених раніше частин загальної проблеми. Однак, незважаючи на такі серйозні наміри авторів, у документі не йдеться про системний підхід щодо формування у державних службовців професійного менталітету. Поза увагою залишаються проблеми психолінгвістичного, соціолінгвістичного, дидактичного та іншого характеру, що створює перешкоди

в системному уявленні проблем професійного менталітету державних службовців.

Мета. Мета статті – визначення ролі професійного менталітету в сучасній парадигмі професіоналізації державної служби в Україні. В цьому контексті поставлені завдання:

- дослідити наукові підходи закордонних та вітчизняних вчених щодо проблеми формування професійного менталітету в структурі менталітету особистості;
- надати характеристику поняття професійний менталітет державного службовця.

Виклад основного матеріалу дослідження. Стратегія на професіоналізацію державної служби в Україні була визначена Програмою кадрового забезпечення державної служби, затвердженою 10 листопада 1995 р. Указом Президента України №1035. Програмою визначені рівні права і можливості громадян у професійній підготовці та цілісному розвитку особи, пріоритетність гуманістичного та демократичного спрямування змісту навчання, структурна оптимізація всієї системи підготовки управлінських кадрів, відкритість новим технологіям на шляху індивідуалізації навчання державних службовців.

Під професіоналізацією державної служби ми розуміємо цілісний безперервний процес професійного становлення державного службовця як фахівця і професіонала, що починається з моменту вибору професії, триває протягом усього професійного життя людини і завершується, коли людина припиняє свою професійну діяльність. Результатами професіоналізації можна вважати становлення професіонала, розвиток нових професійно важливих якостей, перехід людини на наступний рівень професіоналізму і т.ін.

Якщо прийняти, що фахова підготовка відображає простір професії, то процес професіоналізації є освоєнням цього простору по вертикалі і по горизонталі. Іншими словами, процес професіоналізації має, принаймні, два вектори. Перший вектор – по вертикалі професіограми – відбувається оволодіння всіма новими завданнями професійної діяльності. На початку

людина ставить і вирішує обмежене коло професійних завдань, потім коло цих завдань усе більш розширюється. Інший вектор – по горизонталі професіограми – полягає у засвоєнні засобів, технік для розв'язання кожного нового професійного завдання, зміцнення психологічних якостей, необхідних державним службовцям для вирішення цих завдань. Причому рух як по вертикалі професіограми, так і по її горизонталі може відразу йти в декількох напрямках. Наприклад, людина береться освоїти кілька нових функціональних професійних завдань (по вертикалі) і одночасно прагне опанувати відразу декілька шаблів, позицій, а також працює над кількома своїми професійними якостями. Таким чином, зміст професіоналізації залежить від трактування професіограми і від шабля активності людини із засвоєння професії.

Науковцями В. Гамаюновим, В. Луговим, В. Майбородою, Н. Нижник, О. Оболенським, С. Серьогіним та ін. доведено, що процес професіоналізації, хоча і має загальні ознаки, реально проходить завжди індивідуально. Це залежить від багатьох зовнішніх умов і, найголовніше, від активності самого суб'єкта процесу професіоналізації. Іншими словами, професіоналізація – це процес становлення професіонала. Він містить у собі вибір людиною професії з урахуванням своїх власних можливостей і здібностей, освоєння правил і норм професії, формування й усвідомлення себе як професіонала, збагачення досвіду професії за рахунок особистого внеску, розвиток своєї особистості засобами професії тощо.

Стадіями професіоналізації є профорієнтація, профвідбір, профосвіта, профадаптація, підвищення професійної кваліфікації, перепідготовка на іншу спеціальність, розквіт професійної діяльності (акме), завершення і відхід від активної професійної діяльності. Ефективність же процесу професіоналізації визначається низкою показників: об'єктивні показники, що дозволяють робити висновок про ступінь відповідності особистості людини вимогам професії (продуктивність, надійність і т.д. праці людини), і суб'єктивні показники, що виявляють ступінь відповідності професійної діяльності вимогам особистості

(ступінь задоволеності людини працею, ставлення до себе як професіонала тощо) [4].

На шляху професіоналізації державного службовця найбільш відповідальним вважається етап його адаптації до своєї роботи – коли відбувається первинне засвоєння норм професійного менталітету, необхідних прийомів, технік, технологій тощо.

Виходячи з того, що процес професіоналізації – це наближення стану професійної діяльності до професіограми, до еталону моделі фахівця, необхідно проаналізувати більш детально підходи щодо визначення професійно важливих якостей державних службовців. Аналіз діючих типових професійно-кваліфікаційних характеристик посад державних службовців демонструє, що загальні вимоги, які висувуються до різних категорій державних службовців органів державної влади, мають чітко визначені напрями: наявність достатнього практичного досвіду у сфері державного управління та місцевого самоврядування; фундаментальна (базова) і спеціальна підготовка за відповідними освітньо-професійними програмами; обов'язкове володіння знаннями основ конституційного права, адміністрування, фінансового управління, соціології управління та соціальної психології; вміння вільно орієнтуватися в соціально-політичному просторі тощо; високий рівень розвитку пізнавальних та вербально-комунікативних здібностей (аналітичне мислення, здатність відбирати, систематизувати, аналізувати та узагальнювати інформацію, продукувати нові ідеї, досконале володіння державною мовою, а також однією з іноземних мов – на рівні професійного спілкування, встановлювати контакт з підлеглими та колегами, громадянами тощо); дотримання вимог щодо рівня розвитку загальної культури, емоційно-вольової сфери, а також особистісної поведінки (принциповість, рішучість і вимогливість у дотриманні чинного законодавства, ініціативність, особиста ввічливість, тактовність та витримка, сумлінне виконання службових обов'язків, критичність до себе і підлеглих).

Аналіз концептуальних підходів щодо професійно важливих якостей державних службовців дає усі підстави стверджувати, що в професійній

діяльності державних службовців важливу роль відіграють такі структурні компоненти феномену «менталітет», як розум, воля, емоції, життєві настанови, а також загальний рівень соціалізації та окремі соціальні параметри (стать, вік, освіта, приналежність до якоїсь формальної або неформальної групи тощо), особистісне світосприйняття та правосвідомість, як властивість психічної діяльності особистості, що здатна «внутрішньо» регулювати поведінку і встановлювати рівновагу із «зовнішніми» впливами.

Усі визначені компоненти свідчать про рівень професійної компетентності державних службовців органів державної влади, зміст якої розкривається через найвищий ступінь психологічних та особистісних змін, що відбуваються в процесі тривалого виконання службових обов'язків.

Психологічну сторону професійної діяльності державних службовців можна охарактеризувати як складну ієрархічну структуру, елементи якої безпосередньо пов'язані з менталітетом людини. За ствердженням О. Бандурки, «рівнем знань, вмінь та навиків визначається загальна культура праці державного службовця та його професійна майстерність, але необхідною є ще одна складова – творчість, що виявляється у практичному мисленні» [1, с. 48]. Вчений визначив структуру професійної діяльності державних службовців (див. рис. 1).

Про доречність і нагальну практичність питання впровадження в науковий вжиток поняття «професійний менталітет» висловили свою думку сучасні дослідники менталітету Є. Клімов, А. Кравченко, І. Патлах, В. Попов та ін. [2, 3, 5, 6]. Вчені, дослідивши елементи структури індивідуальної професійної діяльності певних професійних категорій, прийшли до висновку, що професійний менталітет – це спосіб мислення та поведінки, який відповідає високим критеріям моралі та вимогам відповідного професійного кодексу і забезпечує належну ефективність виконання службового обов'язку.



Рис.1. Сутність і структура індивідуальної професійної діяльності (за О. Бандуркою).

Ця точка зору пов'язана з питанням щодо суб'єкта менталітету: для певних професійних груп (лікарі, військові, діячі культури, робітники та ін.) характерні певні особливості світосприймання, емоційних реакцій, «образу світу», стереотипів мислення і поведінки.

Доречно нагадати, що детально будь-який соціальний організм характеризується дією двох закономірностей – законів суспільства (спільна діяльність) і законів спільнот (соціальне життя).

В цій площині Є. Клімов запропонував розглядати професійну діяльність через призму «професійного менталітету», а саме через аналіз професійної свідомості і професійної поведінки людини з метою оптимізації міжособистісних відносин і розумного подолання конфліктів у сфері праці. За ознаками предметної діяльності дослідник умовно поділяє професії за п'ятьма

групами: «Людина – жива природа». Професіонали цієї групи зайняті передусім біотичними системами (рослини, тварини, мікроорганізми і середовище їх існування). «Людина – техніка». Предметна сфера праці – системи техніки (зовнішні засоби й умови праці, побуту) і неживої природи. «Людина – людина». Професіонали цієї групи зайняті обслуговуванням або спілкуванням з людьми. «Людина – знакова система». Предметна сфера – світ знакових та символічних явищ (природні мови і штучні мови, умовні знаки, наприклад в роботі програміста, бібліографа, бухгалтера). «Людина – художній образ». Предметна сфера – світ художніх естетичних об'єктів [2, с. 141–143].

Вченим проведені дослідження за вищевиділеними групами, до уваги бралися особливості уявлення професіоналів про об'єктивну та суб'єктивну складову універсуму. Дослідником були опрацьовані по 25 однакових за обсягом і структурою професіограм для кожної групи професій і виокремлені змістовні одиниці, які характеризують ставлення професіоналів до суб'єктивних і об'єктивних факторів навколишнього світу. Цікавим виявилось сприйняття представниками різних професій таких понять, як цивілізація, культура.

З погляду представників першої групи професій, цивілізація, культура людства – це, перш за все, культура з боку біотичних явищ, культура сільськогосподарського виробництва, хліборобства, тваринництва тощо. Земля в їх свідомості – це носій біосфери, усього живого і умов його існування. Професіонали цього типу виокремлюють і утримують в свідомості, перш за все, такі цінності, яких потребують мікроорганізми, рослини, тварини, а також численні уявлення про фактори життєдіяльності усього біологічного масиву.

Фахівців другої групи навколишній світ хвилює з точки зору його технічного облаштування. Земля, на їх погляд, – це джерело тепла, енергії, місце зведення будівель і прокладання кабелів, це виробничі майданчики, транспорт тощо. У свідомості професіоналів цієї групи утримуються такі цілісності, як реалізовані прилади, що посилюють можливості людини у виробничій діяльності, визволяють її від робочого (фізичного чи розумового)

навантаження. Цивілізація, культура, історія людства уявляється ними, перш за все, досягненнями науково-технічної революції: електродвигуни, радіо, комп'ютер тощо. Діяльність людства розглядається через призму науково-технічних розрахунків, автоматизації технологій виробництва, застосування новітніх досягнень техніки тощо.

У зв'язку з розглядом специфіки професійної діяльності державних службовців найбільший інтерес для нас становить аналіз ментальних особливостей представників третьої групи. Навколишній світ уявляється представниками цієї групи з боку наповненості його різноманітно мислячими, різнонаправленими людьми, групами, спільнотами, організаціями, об'єднаннями з їх складними взаємовідносинами. Професіонали цієї групи утримують у свідомості такі цілісності, які характеризують умонастрій, поведінку людей, спосіб їх життя, форми активності, а також засоби впорядкування складного життя людини і суспільства.

Цивілізація, культура, історія людства в уявленні цих фахівців – це, перш за все, народи, країни, держави, мови, культурні цінності різних народів. Діяльність людини розглядається ними як залучення широких мас населення до опанування культурних цінностей, культурно-просвітницька діяльність, забезпечення громадянських прав, боротьба з різного роду злочинами тощо.

Таким чином, дослідник доходить висновку, що фахівці, які належать до різнотипних професій, неоднаково «квантують» навколишній світ на суттєві цілісності, події, явища. При цьому вони недостатньо рефлектують на різнопланові аспекти навколишніх обставин, таким чином виникає потреба компенсаторної інформаційної підтримки, взаємозбагачення фахівців такою інформацією задля взаємопорозуміння, профілактики непродуктивних конфліктів [2, с. 146–148]. Цей висновок вченого доречно використовувати при доборі на державну службу фахівців, які вже набули певного професійного досвіду і мають чіткі ознаки попереднього професійного менталітету, для того, щоб мінімізувати можливі непорозуміння між державними службовцями, які прийшли на державну службу з різних професійних груп.

Моделювання соціальної поведінки як індивіда, так і соціальних груп в контексті вивчення проблем менталітету викликає інтерес у багатьох вчених, що дає можливість проаналізувати сучасні наукові підходи щодо структури професійного менталітету.

Таблиця 1.

Підходи щодо моделювання структури менталітету

Прізвище дослідників	Теоретичне обґрунтування підходу щодо моделювання структури менталітету	Модель структури менталітету
Канигін Ю.	Переносить елементи “душі” людини на “душу” суспільства і наполягає на інформаційному характері феномену “менталітет”.	<p><i>Горизонтальна структура:</i></p> <p>1) розум, який складається з підсвідомого рівня (інстинкту), тобто інфраструктури; з власне розуму (розум плюс інтуїція) – основної структури; надсвідомості (яснобачення) – суперструктури;</p> <p>2) воля;</p> <p>3) емоції;</p> <p>4) життєві установки (цінності, інтереси).</p> <p><i>Вертикальна структура:</i></p> <p>1) архетипний елемент;</p> <p>2) культурно-виховний елемент;</p>
Патлах І.	Розглядає несвідоме як психічно-внутрішню універсалью національної душі.	<ul style="list-style-type: none"> ➤ психоенергетичне поле ; ➤ національні архетипи.
Кравченко А.	Розглядає менталітет як систему внутрішнього і зовнішнього світорозуміння.	<p><i>Внутрішня характеристика:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> • світорозуміння(спосіб мислення); • ментальність; <p><i>Зовнішня характеристика:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> • діяльність (спосіб дій); • національний характер.
Парахонський Б	Ментальна структура нації має деяку аналогію із психічною структурою окремої людини, що дає право переносити характеристики окремої людини на спільноту.	<ul style="list-style-type: none"> • вольова функція – функція самоорганізації нації в світі з метою реалізації власних інтересів; • розумова функція – функція забезпечення ментальної єдності через інтелектуально-духовне життя; • життєва функція – функція спадкоємності та продовження тілесного життя;

Продовження таблиці 1

Попов В.	Ментальні символи: <u>архетипи</u> – першооснова становлення і розвитку культурних та соціальних моделей, що оформлюють людське буття; <u>стереотипи сприйняття</u> або <u>комплекси</u> (“меншовартості”, “зрадництва” тощо); <u>антитюди</u> (настанови і схильності сприйняття).	<ul style="list-style-type: none"> • <i>ідентифікаційно-інтегративна функція</i> (ментальність репрезентується як засіб самоотождотчення індивіда та консолідації суспільних угруповань); • <i>комунікативна функція</i> (спільність символів, стереотипів і ментальних настанов править як вихідний пункт адекватного спілкування); • <i>світоорієнтуюча функція</i>, що характеризує ментальність як певну “картину світу”; • <i>змістотворююча функція</i>, пов’язана з ціннісним характером ментальних символів, стереотипів, настанов.
Шафф А.	Визначає роль стереотипів як підсистеми ментальності	<ul style="list-style-type: none"> - на рівні архаїчно-культурному (<i>історично сформовані стереотипи</i>); - на рівні суспільної практики (<i>стереотипи виступають активно як регулятори поведінки членів спільності</i>).
Мостова І. Скорик А.	Менталітет аналізується у чотирьох зрізах	<ul style="list-style-type: none"> ▪ <i>партикулярна культура;</i> ▪ <i>духовна самість;</i> ▪ <i>соціальний відгук;</i> ▪ <i>мета соціальна.</i>
Федоренко Є.	Менталітет аналізується у двох зрізах	<ul style="list-style-type: none"> ✓ <i>професійна свідомість;</i> ✓ <i>професійна поведінка.</i>

Проаналізувавши наукові підходи до визначення структури менталітету можна дійти висновку про необхідність вивчення державних службовців як особливої соціальної групи, що володіє специфічними соціально-психологічними характеристиками і впливає на формування професійного менталітету в галузі державного управління.

Висновки. Виходячи із того, що професійний менталітет державного службовця – це спосіб мислення та поведінки, який відповідає високим критеріям моралі та вимогам професійного кодексу і забезпечує належну ефективність виконання службового обов’язку, необхідно на етапі входження до професії розвивати у державних службовців високий рівень моральної і правової компетентності, вміння розуміти конкретну ситуацію не тільки через

власне «Я», але і через призму соціального середовища, спрямовувати розвиток моральної та інтелектуальної здатності особистості державного службовця на здійснення управлінської діяльності та прийняття ефективних управлінських рішень.

Література.

1. Бандурка А. М., Бочарова С. П. Психология управления. – Х. : ООО «Фортуна-пресс», 1998. – 464 с.
2. Климов Е. Профессиональный менталитет и психологическая гипотеза // Общественные науки и современность. – 1995. – №6. – С. 140–149.
3. Кравченко А. Г. Менталітет як об'єкт соціально-філософського дослідження: Дис. ... канд. філос. наук: 09.00.03 / Національний аграрний університет – К., 2000. – 193 с.
4. Луговий В. І. Реформування системи підготовки управлінських кадрів // Вісн. УАДУ – 1998. – № 1. – С. 25–35.
5. Патлах І. М. Національний менталітет як об'єкт етнополітичного аналізу: автореф. дис. на здобуття наук. ступеня канд. філос. наук: спец. 23.00.05 / І. М. Патлах . – Київ, 2002. – 18 с.
6. Попов В. Ю. Український господарський менталітет: сутність і трансформації: Дис... к.філос.н: 09.00.03 / В. Ю. Попов . – К., 2000. – 187 с.