

**МІНІСТЕРСТВО ЮСТИЦІЇ УКРАЇНИ
ПЕНІТЕНЦІАРНА АКАДЕМІЯ УКРАЇНИ**

Кафедра психології

КВАЛІФІКАЦІЙНА РОБОТА МАГІСТРА

**ПСИХОЛОГІЧНІ ОСОБЛИВОСТІ СУБ'ЄКТИВНОГО
САМОВИЗНАЧЕННЯ ДЕРЖАВНОГО СЛУЖБОВЦЯ**

Виконав:

Здобувач другого (магістерського)
рівня вищої освіти за спеціальністю
053 «Психологія»

_____ Прокopenko Юлія
(підпис) Сергіївна

Науковий керівник:

кандидат психологічних наук, доцент,

_____ Кухар Тетяна
(підпис) Володимирівна

Нормоконтролер:

кандидат психологічних наук, доцент

_____ Кухар Тетяна
(підпис) Володимирівна

Оцінка:

Національна шкала _____

Кількість балів: ____ Оцінка ECTS ____

Робота допущена до захисту в ЕК
« ____ » _____ 2025 року, протокол № ____
засідання кафедри психології

Чернігів – 2025

АНОТАЦІЯ

Прокопенко Ю.С. «Психологічні особливості суб'єктивного самовизначення державного службовця». – Кваліфікаційна робота магістра на здобуття ступеня вищої освіти магістра за спеціальністю 053 Психологія (галузь знань 05 Соціальні та поведінкові науки). – Пенітенціарна академія України, Чернігів, 2024.

Робота присвячена дослідженню особливостей суб'єктивного самовизначення державного службовця, проаналізовано поняття «самовизначення особистості» та «професійного самовизначення». Охарактеризовано чинники, що впливають на самовизначення особистості державного службовця та здійснено дослідження суб'єктивного самовизначення державного службовця за допомогою методик, які дають змогу зрозуміти мотиви вибору професії державними службовцями, ціннісні орієнтації в кар'єрі, мотиваційну структуру особистості.

Ключові слова: самовизначення, державний службовець, професійне самовизначення, потенціал, особистість.

Список публікацій здобувача за темою роботи:

_____.

ЗМІСТ

ВСТУП	4
РОЗДІЛ 1. ТЕОРЕТИЧНИЙ АНАЛІЗ ПОНЯТТЯ САМОВИЗНАЧЕННЯ	7
1.1. Поняття та психологічні аспекти дослідження самовизначення особистості	7
1.2. Професійне самовизначення як предмет психологічних досліджень	13
Висновки до розділу 1	21
РОЗДІЛ 2. ДЕТЕРМІНАНТИ ПРОЦЕСУ САМОВИЗНАЧЕННЯ ОСОБИСТОСТІ ДЕРЖАВНОГО СЛУЖБОВЦЯ ЯК СУБ'ЄКТА ДІЯЛЬНОСТІ	22
2.1. Чинники, що впливають на самовизначення особистості державного службовця.....	22
2.2. Роль самовизначення особистості державного службовця у розвитку його професійної позиції.....	31
Висновки до розділу 2	40
РОЗДІЛ 3. ЕМПІРИЧНЕ ДОСЛІДЖЕННЯ ПСИХОЛОГІЧНИХ ОСОБЛИВОСТЕЙ СУБ'ЄКТИВНОГО САМОВИЗНАЧЕННЯ ДЕРЖАВНОГО СЛУЖБОВЦЯ.....	41
3.1 Методика та організація дослідження психологічних особливостей суб'єктивного самовизначення державного службовця	41
3.2. Емпіричне дослідження суб'єктивного самовизначення державного службовця та його результати	46
Висновки до розділу 3	54
ВИСНОВКИ.....	56
СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ.....	59

ВСТУП

Актуальність теми. Зробити вибір професії може бути складною задачею, особливо коли соціальні чинники впливають на це. У наш час багато факторів може впливати на професійний вибір, включаючи освіту, зацікавлення та здібності. Швидкі зміни в технологіях, економіці та соціокультурному середовищі створюють нові вимоги до професійних навичок та компетенцій. Для кожного нового покоління необхідно знаходити ідеальний баланс між власними інтересами, здібностями та суспільними потребами. Завдяки розвитку технологій і доступності інформації, сучасним людям набагато легше визначити свої професійні цілі і шлях до їх досягнення.

Самовизначення відноситься до процесу визначення своєї ідентичності та цінностей. В сучасному суспільстві, де індивідуалізм і самовираження вважаються важливими, питання самовизначення та самореалізації стають актуальними. При цьому вказані психологічні конструкти наповнюються різними змістами і сенсами залежно від спрямування уваги дослідника на той чи інший аспект самовизначення - від розгляду цих понять крізь призму індивідуального життєвого шляху й досвіду особи до результатів її ціннісно-сміслового, або й екзистенційного, вибору.

Зростання швидкості розвитку технологій і поширення інформації роблять нас набагато більш освіченими і здатними до власного критичного мислення. Тому, прийняття життєво важливих рішень, які можуть впливати на наше майбутнє, вимагає нашого власного ставлення до того, що відбувається навколо нас. Самовизначення допомагає нам визначити наші цілі, цінності і переконання, що в свою чергу впливає на наші вибори в будь-яких сферах життя, включаючи кар'єру і політику.

Розвиток професійного потенціалу державних службовців повинен бути спрямований на створення таких умов, коли винагороджується ініціатива державних службовців до саморозвитку, самоаналізу, самонавчання, поглибленню та реалізації здібностей, потенціалу особистості та отримання

нових професійно важливих умінь та навичок, має відповідати сучасним вимогам трансформаційних процесів у країні та у відповідності до потреб суспільства.

Розробка проблеми вибору професії, професійного самовизначення індивіда, його професіоналізації в психологічній літературі представлена роботами як зарубіжних (Е. Берн, А. Маслоу, Ф. Парсонс, Д. Сьюпер, Д. Тідеман тощо), так і українських (І. Бех, Л. Долинська, Г. Костюк, І. Маноха, Н. Побірченко, Б. Боєнко, М. Гінзбурга, А. Журавльова, Н. Журавльової, А. Купрейченко, Є. Клімова, В. Комаровської, А. Маркової, Л. Наумової, О. Овчінкової, М. Пряжнікова, В. Сафіна, В. Сич, А. Туровської, Д. Чабан тощо) дослідників.

Мета і завдання дослідження. *Мета* випускної кваліфікаційної роботи полягає теоретично обґрунтувати та емпірично дослідити психологічні особливості суб'єктивного самовизначення державного службовця.

Для досягнення зазначеної мети слід вирішити такі *завдання*:

розкрити поняття та психологічні аспекти дослідження самовизначення особистості;

охарактеризувати професійне самовизначення як предмет психологічних досліджень;

дослідити чинники, що впливають на самовизначення особистості державного службовця;

охарактеризувати роль самовизначення особистості державного службовця у розвитку його професійної позиції;

проаналізувати методики та організації дослідження психологічних особливостей суб'єктивного самовизначення державного службовця;

дослідити суб'єктивне самовизначення державного службовця та його результати.

Об'єктом дослідження є самовизначення державного службовця.

Предметом дослідження є психологічні особливості суб'єктивного самовизначення державного службовця.

Методи дослідження. Для досягнення мети та вирішення поставлених завдань обрано такі методи дослідження: теоретичні (теоретико методологічний аналіз, класифікація та систематизація наукових джерел, порівняння та узагальнення даних теоретичних та експериментальних досліджень), емпіричні (методи опитування, тестування), методи обробки даних (узагальнення та систематизація якісних і кількісних даних емпіричного дослідження).

Емпірична база дослідження. Вибіркову сукупність дослідження склали державні службовці, різні за віком, статтю та професійним досвідом.

Наукова новизна одержаних результатів полягає у вивченні особливостей суб'єктивного самовизначення державного службовця.

Практичне значення одержаних результатів дослідження полягає в тому, що отримані результати щодо суб'єктивного самовизначення державного службовця можуть бути використані для створення нових або покращення відомих підходів в профорієнтаційній роботі.

Апробація матеріалів кваліфікаційної роботи магістра.

Структура та обсяг випускної кваліфікаційної роботи. Робота складається з вступу, трьох розділів, що об'єднують шість підрозділів, висновків, списку використаних джерел. Загальний обсяг роботи становить 62 сторінки, з яких 55 сторінки основного тексту. Перелік посилань складається із 43 найменувань і займає 5 сторінок.

РОЗДІЛ 1. ТЕОРЕТИЧНИЙ АНАЛІЗ ПОНЯТТЯ САМОВИЗНАЧЕННЯ

1.1. Поняття та психологічні аспекти дослідження самовизначення особистості

Термін «самовизначення» вживається в широкому діапазоні значень залежно від того, як його розуміють різні автори. По-перше, воно може стосуватися психологічного змісту процесів, пов'язаних із самовизначенням особистості, по-друге, воно може відрізнятися за акцентованими аспектами вивчення цих процесів різними галузями психології. Ця неоднозначність може ускладнити послідовний аналіз концепції в різних джерелах.

У теоретичних підходах проблему самовизначення найчастіше пов'язують з проблемами розвитку особи і її самосвідомості, з проблемами соціальної зрілості і визначення життєвої позиції, з проблемами самоздійснення і самореалізації особистості. У віковій психології і психології розвитку проблема самовизначення особистості вивчається у зв'язку із специфікою юнацького віку, процесами формування світогляду, соціалізації і вибору сфери професійної діяльності [1, с.14].

Вивчення наукової літератури показує, що серед представників різних напрямків існує не однастайність у тлумаченні сутності поняття «самовизначення». Зокрема, великий тлумачний словник сучасної української мови характеризує цей феномен як дію за значенням терміна «самовизначатися» - знаходити, визначати своє місце в житті, в суспільстві, а також усвідомлювати свої класові, політичні, національні та інші інтереси [2, с. 1287].

До того ж аналізоване поняття осмислюється з погляду різних наукових підходів. Зокрема, у філософії самовизначення розглядається в руслі традиційних питань про сенс життя, свободу волі, сутність свідомості, про взаємовідносини людини та суспільства [3]. Логічно припустити, що в етиці самовизначення передбачає здійснений вибір між добром і злом, в естетиці -

між красивим і потворним [4, с. 10]. В політології самовизначення передбачає здійснений вибір серед різноманіття політичних ідеологій, поглядів, партій і структур. У педагогічному аспекті самовизначення являється накопиченими знаннями й уявленнями про професії й види професійної діяльності [5; 6]. У психології ж самовизначення розглядається як здатність суб'єкта самостійно осмислювати, усвідомлювати й регулювати власне життя відповідно до власних ціннісних орієнтацій, себто як визначальний, усвідомлений і самостійний життєвий вибір особи [7; 8; 9; 10].

Згідно з теорією А. Маслоу, самовизначення та самоактуалізація є важливими аспектами розвитку людини. Самовизначення передбачає прагнення самовдосконалюватися та самореалізовуватися через важливу сферу життя. Ці поняття вірно відображають соціально-психологічну зрілість людини і відображаються в захопленні значущою для неї роботою [11].

Л. Оліховською (2016) схарактеризовано, що самовизначення може бути розглянуто з різних підходів, таких як соціологічний та психологічний. Якщо говорити про соціологічний підхід, то самовизначення особистості може бути оцінене за належністю до генерації та почуття приналежності до певних соціальних структур. З позиції характеристики соціологічного підходу виокремлюють види самовизначення особистості: професійне, особистісне, сімейне тощо. На ефективність процесу самовизначення впливає залученість особистості в різні сфери життєдіяльності, причому події в цих сферах вважаються ключовими і виступають етапами процесу самовизначення. З погляду психологічного підходу, процес самовизначення особистості характеризується зосередженням уваги на психологічних механізмах. Цей процес передбачає взаємодію між внутрішніми психічними процесами і зовнішніми умовами, які формують життєвий шлях людини. Одним із ключових аспектів є усвідомлення власних здібностей, інтересів, цінностей і можливостей, що допомагає індивіду діяти свідомо й цілеспрямовано у виборі своєї професійної діяльності [12, с.162].

У науковій літературі представлено різні аспекти самовизначення [13], вони наведені в таблиці 1.1.

Таблиця 1.1. Аспекти самовизначення

Аспекти самовизначення	Характеристика
Соціальне самовизначення	передбачає усвідомлену належність до суспільних груп і дотримання норм цих груп. Наприклад, приналежність до груп за особистими інтересами, видами спорту, вибору видів подорожей тощо.
Громадянське самовизначення	передбачає сформовану позицію громадянина власної країни. Наприклад, готовність захищати незалежність в умовах військової агресії, активна громадянська позиція тощо.
Суспільно-політичне самовизначення	передбачає сформовану політичну позицію, відповідно до програм різноманітних партій. Наприклад, активна позиція на виборах тощо.
Професійне самовизначення	передбачає усвідомлений вибір напряму професійної діяльності, спеціальності. Наприклад, узгодження особистих якостей із вимогами обраної професії тощо.
Релігійне самовизначення	передбачає прийняття вимог конкретної релігії, відношення до інших релігійних конфесій. Наприклад, толерантна позиція до різноманітних релігійних течій, дотримання правил та обрядів обраної релігії тощо.
Родинне самовизначення	передбачає сформовану позицію про модель родини, стилі комунікацій, види цінностей. Наприклад, бажання створити родину, види шлюбу, який є прийнятним; стилі взаємовідносин із дітьми тощо.

У філософському аспекті самовизначення людини піднімає її життєву активність на новий рівень – рівень «життєвого шляху», рівень не стільки

людини як такої, скільки особистості, цінностей та ідеалів, з якими людина себе ідентифікує і відповідно до яких займає позицію в соціокультурному просторі.

Самовизначення може бути розглянуте як процес визначення себе як особистості, яка взаємодіє з соціальними, культурними контекстами. Цей процес відображає важливі аспекти ідентичності та саморозвитку особистості.

Процес самовизначення - це пошук та визначення власних цілей, цінностей, переконань і ідентичності. Це процес, за яким людина стає усвідомленою та відповідальною за своє життя, власні вчинки та взяті на себе зобов'язання. Через самовизначення людина знаходить себе, визначає своє місце у світі, свою мету та шлях до досягнення її. В літературі самовизначення розглядається в таких контекстах: ситуативному, соціальному, культурному, екзистенційному.

Тобто стверджується, що самовизначення особистості може розгортатися як:

- ситуативна поведінка, що спрямовується обставинами (ситуативний простір);
- соціальна дія, детермінована певною метою (соціальний простір);
- рефлексія власної діяльності, що вписується в певну культурну традицію (культурний простір);
- рефлексія буття і, відповідно, рух у вічних цінностях і питаннях (екзистенційний простір) [43].

Культурні та екзистенціальні змістовні контексти та простори найбільш адекватно проявляються у філософсько-методологічній рефлексії, яка задає особистісні перспективи, горизонти та моделі послідовної та самостійної діяльності.

В науковій літературі, залежно від специфіки постановки суб'єктом життєвої мети та визначення цілей, значень і смислів, виокремлюють життєве, соціальне, особистісне, професійне, ціннісне, моральне, сімейне та інші види самовизначення. Проте, незважаючи на певний різновид, самовизначення завжди розуміється як передумова самореалізування і життєздійснення людини

завдяки досягненню нею буття й оволодіння особистісним сенсом як найвищою метою [14].

Хоча на самовизначення в соціокультурному просторі впливають різні соціально- й індивідуально-психологічні чинники, головну роль серед них відіграють цінності і смисли, відповідно до яких особа визначає цілі та пріоритети власного життя. Окрім того, цей процес передбачає наявність не лише активного пошуку варіантів дій і вибору з існуючих альтернатив, але й певних кордонів, ліній, рамок, щодо яких або в яких власне й відбувається акт самовизначення. Саме під час перебігу цього діяння конститується здатність людини вибудувати себе саму, виявляється можливість «писати» свою індивідуальну життєву історію, перевіряється спроможність її вийти з «прокрустового ложа» заданих меж, а також сформованість уміння переосмислювати власну самісну сутність [14].

У рамках гуманістичного психоаналізу Е. Фромма [15] самовизначення розглядається в контексті прагнення людини до вершин існування та подолання складних життєвих ситуацій. Концептуально самовизначення особи охоплює три фундаментальні цінності: надію, яка спрямовує її у майбутнє, сприяючи визначенню перспектив саморозвитку та особистісного зростання; раціональну віру, котра передбачає усвідомлення існування безлічі можливостей і потреби вчасно їх виявляти й використовувати; душевну силу (мужність), яка забезпечує здатність протистояти життєвим і професійним викликам, що ставлять під загрозу базові особистісні цінності.

Представники екзистенційної психології (В. Франкл [16], Р. Мей [17] та ін.) сутність самовизначення людини висвітлюють у форматі розв'язання фундаментальних буттєвих проблем: пошуку сенсу життя, власного місця у світі, розуміння свого життєвого призначення та ін. У ціннісному онтологічному просторі пошуку сенсу життя, власного місця у світі, процес самовизначення особи, будучи інтегрованим у структуру її екзистенції, утверджує персональну життєву філософію, стає джерелом внутрішньої сили, постаючи операційно-дієвими механізмами життєтворчості і

життєреалізування й дозволяючи досягати мети й успішно функціонувати у різних сферах життєздійснення.

Як зазначають автори В. Синявська та О. Сергієнкова у психологічному словнику, самовизначення – це процес і результат вибору особистістю своєї позиції, мети і засобів самоіснування в конкретних обставинах життя; основний механізм набуття і прояву людиною свободи. Результат самовизначення – вихід людини на мету, способи активності, адекватні її індивідуальним особливостям, і на формування духовної самоцінності, здатності через цілеспрямованість самобутньо і самостійно реалізувати своє природне призначення [18].

А.В. Фурман та Т. Ковальова феномен самовизначення людини розглядають в аспекті її адаптації не лише до зовнішнього середовища, а й до власного внутрішнього світу. При цьому «адаптивно-перетворювальна активність особи не обмежується спрямованістю на соціальне оточення, її інтенціональним об'єктом є також до внутрішній стан, характерологічні ознаки, свої Я недоліки і переваги, вибори і рішення, власні вчинки та їх наслідки» [19, с. 78]. Автори важливим для самовизначення називають вироблення особою конкретних очікувань і постановку відповідних приписів та вимог стосовно самої себе, внаслідок чого вона «постає перед завданням відповідати їм, прагне будь-що виправдати довіру до себе, узгодити лінію поведінки із системою власних орієнтирів і нормативних рамок, рефлексувати момент спрямованості як на самоадаптацію, так і на самоперетворення».

Я. Бугерко [20, с. 42], характеризуючи самовизначення людини в контексті самоосмислення, характеризує цей феномен як «складне системне утворення, яке охоплює різні рівні самопізнання і відображає здатність до всеосяжного, універсального розуміння світу, себе та власного буття». Через самопізнання особа приходить до знання про себе, а на підґрунті самостереження створюються не лише адекватні уявлення про себе, але й формується самоусвідомлення, яке значною мірою визначає її місце у світі. Примітно, що самовизначення проходить поетапно, інтегрує різні процеси і компоненти самоосмислення і становить результат психодуховного

зреалізування особистості. Важливо, що завдяки самоосмисленню в неї складається певна оцінно-пізнавальна система, глибина і точність переживання та усвідомлення якої залежить від інтенсивності і ступеня перебігу протікання процесів самопізнання.

О. Морщакова розглядає процес самовизначення як діалог зовнішнього і внутрішнього світів людини. Окрема особа, одержуючи інформацію про ситуацію, або про існуючі міжособистісні стосунки, не просто володіє нею, а ще й певним способом упорядковує, структурує та вибудовує її відповідно до свого бачення. Паралельно з цим відбувається робота з кристалізації і систематизації внутрішнього світу. «Людина прислуховується до себе, до свого внутрішнього голосу, порівнює і розрізняє, перебуває у стані творення свого внутрішнього засвіту, робить його більш системним та ієрархізованим» [3, с. 29].

Отже, самовизначення особистості - це процес визначення власних цінностей, переконань, потреб і бажань, який визначає бажані напрямки в розвитку особистості. Це процес, за допомогою якого людина виявляє себе, свої інтереси та ставлення до навколишнього світу.

1.2. Професійне самовизначення як предмет психологічних досліджень

Одним з важливих етапів життя людини є професійне самовизначення. Дослідження професійного самовизначення особистості є надзвичайно важливим для вивчення основної проблеми психології – становлення особистості в цілому, а також важливого етапу становлення особистості в контексті професійного становлення.

Професійне самовизначення - це процес, під час якого людина визначає свої професійні цілі, інтереси та навички, щоб обирати краще рішення щодо своєї кар'єри. Це важливий етап у житті кожної людини, який може визначити її успіх та задоволення в роботі. Для досягнення успіху в кар'єрі важливо знати

себе, свої сильні та слабкі сторони, і вибрати напрямок, який відповідає вашим потребам і амбіціям.

Проблемою професійного самовизначення, насамперед займались філософи (в рамках загальної проблематики свободи особистості і життєвого самовизначення) та психологи (в рамках вікової психології, вивчаючи мотивацію вибору).

Слід зазначити, що раніше у більшості досліджень українських науковців різноманітні аспекти проблеми професійного самовизначення особистості розглядалися насамперед у контексті здійснення профорієнтаційної та профконсультативної роботи зі школярами (Б.О.Федоришин). Цікавою у цьому аспекті є позиція науковців щодо механізмів становлення особистості як суб'єкта професійного самовизначення. У працях Г.О.Балла, П.С.Перепелиці, В. В. Рибалки вказується, що для людини важливою є активна профорієнтаційна позиція, в якій через конкретну профінформаційну діяльність вона трансформується, формується як суб'єкт професійного самовизначення [12].

Цей традиційний погляд на професійне самовизначення, як вікове новоутворення продовжується і в сучасних дослідженнях, де воно розглядається як проблему підліткового віку (А.Войтко, В.Худін), як центральне психічне новоутворення ранньої юності (К.Варнавських, М.Піддячий, О.Туриніна, Р.Пасічняк), як активну діяльність старшокласника, що спрямована на самореалізацію, центральною ланкою якої є вибір професії (О.Вітковська, О.Павлютенков) [21, с.39].

Професійне самовизначення як складне структурно-динамічне явище полягає у свідомій та активній реалізації особистості себе в житті. Воно значною мірою обумовлюється потребами суспільства, зумовлюється внутрішньою логікою психічного розвитку особистості та є одним із найважливіших стратегічних рішень у житті людини. Як важливий і обов'язковий етап цілісного особистісного розвитку професійне

самовизначення — це частина життєвого шляху людини, важлива ланка в безперервному ланцюгу актів її самореалізації [21, с.39].

У сучасній психологічній науці професійне самовизначення трактується, як процес розвитку суб'єкта праці на різних етапах професійного становлення, виступаючи його сутнісною основою, неперервним процесом пошуку й набуття людиною смислів своєї професійної діяльності, відкриттям свого «Я» як фахівця. Професійне самовизначення не можна розуміти, як дію, до якої людина готується все життя і здійснивши яку, вона може вважати себе повністю реалізованою [21, с.39].

Підґрунтям розвитку людини у зрілому віці стає професійна діяльність. Визнання особистісно утворювальної функції провідної діяльності неминуче призводить до виділення у процесі становлення особистості періоду, пов'язаного з вибором, підготовкою до виконання та виконанням дорослою людиною одного типу діяльності — професійної. У зв'язку з цим процес розвитку суб'єкта професійної праці тісно пов'язаний з її професійним самовизначенням, яке є критерієм успішності професійного розвитку особистості [21, с.40].

В. О. Татенко сутність професійного самовизначення розглядає в такий спосіб: «Самовизначитись — означає теоретично відповісти собі самому на запитання “Хто я є?”, “Що я хочу?”, “Що я можу?” і практично пересвідчитись у правильності своїх відповідей. Йдеться про відкриття через самопізнання своїх загальнолюдських, особливих та індивідуальних властивостей, якостей, про з'ясування глибинних потягів і спрямувань про оцінку своїх здатностей і здібностей» [22, с. 431]. Тобто для правильного вибору професії людині необхідно мати чітке уявлення про себе і свої здібності, вона повинна знати вимоги, які висуваються професією, і можливості конкретизації поставлених цілей.

У сучасній українській психологічній науці професійне самовизначення трактується як процес розвитку суб'єкта праці на різних етапах його професійного становлення. У цьому руслі досліджуються такі проблеми:

- особливості формування готовності студентів до професійно-управлінського самовизначення (О.Щотка),
- професійне самовизначення студентів подвійних спеціальностей (Л.Долинська, О.Гриньова),
- професійного самовизначення майбутніх психологів (У.Мороховська), вчених, викладачів, учителів, правоохоронців (Н.Варнавських, М.Вечірко, О.Кисла, Г.Кожухар, Г.Мошкова, О.Пряжнікова, А.Перепелиця) [12].

Г. Радчук розглядає професійне самовизначення як детермінанту професійного становлення особистості. Вона наголошує, що самовизначення є не лише конкретним актом чи етапом професійного становлення, а є його сутнісною основою, безперервним процесом пошуку та набуття людиною сенсу своєї професійної діяльності, відкриття та усвідомлення свого «Я» як професіонал, здійснення вибору в проблемних ситуаціях, які ставить перед ним постійно мінлива і все більш складна професійна діяльність [23].

Варте уваги дослідження О.І. Вітківської, яка вважає, що «професійне самовизначення – цілісний, інтегративний процес, у якому реалізуються основні життєві цінності людини і конкретизуються аспекти її життєвого, особистісного, соціального самовизначення». Це вибір людиною напряму і змісту власного подальшого розвитку, сфери і засобів реалізації особистих якостей і здібностей, соціального середовища для реалізації власних життєвих цілей і моральних цінностей [24].

Автор зазначає, що з точки зору психологічного змісту професійне самовизначення особистості – це процес, за яким людина розвиває свій внутрішній світ і встановлює, які професійні ролі відповідають її цінностям, здібностям і потребам. Це включає в себе розуміння власних характерних рис, вмінь, інтересів, а також визначення цілей і шляхів до їх досягнення.

Психологи вважають, що самовизначення є важливою частиною людського життя, оскільки воно сприяє саморозвитку, щастю та задоволенню від життя. Важливо, щоб людина знала саму себе, свої можливості і потреби, щоб обирати професійний шлях, який відповідає її особистісним особливостям.

Через пошук і впровадження відповідних методів та технік самовизначення, людина може краще розуміти себе, покращувати свої вміння та набуття, і знаходити задоволення в своїй професійній діяльності.

Центральною ланкою процесів самовизначення виступає вибір як свідома активність особистості і моральний вчинок. В основі здійснення вибору знаходиться процес розв'язання внутрішніх і зовнішніх протиріч [24].

Особливістю сучасних вітчизняних досліджень професійного самовизначення є увага дослідників до проблеми його взаємозв'язку з особистісним, життєвим, соціальним та іншими видами самовизначення, впливу оточення та активної життєвої позиції на професійне Я.

У сучасному розумінні українські науковці розглядають професійне самовизначення як процес формування ставлення особистості до професійної діяльності та до себе як до суб'єкта майбутньої професійної діяльності, а також спосіб його реалізації через узгодження внутрішньо особистісних цілей, нахилів, здібностей з об'єктивними можливостями їх реалізації та умовами, що створюють конкретні види діяльності та соціально-професійні потреби [25].

Елізабет Х. Гінцберг - відома американська психологиня, яка розвинула теорію професійного самовизначення. Її робота зазначає, що успішний вибір професії ґрунтується на трьох основних елементах: «Я», «Середовище» та «Сам професійний світ». Вона виділяє важливість збігу цих трьох компонентів для задоволення вирішення професійних завдань та задоволення від кар'єри. Точні вікові межі періодів професійного самовизначення важко встановити, оскільки існують великі індивідуальні варіації. Зокрема, деякі молоді люди роблять свій вибір ще до закінчення школи, інші досягають зрілості професійного вибору лише в 30 років, а деякі продовжують змінювати професію протягом усього життя.

Типологічна теорія Дж. Холланда є однією з найвідоміших теорій про професійне самовизначення, за цією теорією, існують шість основних типів особистостей, які керують своїм професійним вибором. Ці типи включають реалістичних, інтелектуалів, соціальних, підприємливих, художників та

конвенціоналів. Кожен тип характеризується певними властивостями та уподобаннями, що впливають на вибір професії. [26]. Основою професійного самовизначення у диференційно-діагностичного напрямку (Ф.Парсонс, Г.Мюнстенберзі, Г.Боген і ін.) є встановлення відповідності між наявними властивостями людини і вимогами професії. Саме такі вчені як А.Біне, Ф.Гальтон, Г. Мюнстерберг, Ф.Парсонс, Л.Термен і інші, розробили тести, які дозволили з'ясувати професійні здібності людини.

Своє трактування сутності професійного самовизначення запропонували представники теорії рішень (Х.Томе, Г.Рис, Д.Тідеман, О'Хара і інші). Відповідно до цього підходу, професійне самовизначення розглядається як процес прийняття рішень. У теорії Д. Тідеман і О'Хара професійна доля визначається послідовністю професійних позицій, які обирає особистість [27].

До того ж кожна професійна ситуація складається з двох періодів:

- 1) вироблення професійної позиції;
- 2) здійснення позиції – «реальний вступ в професійну ситуацію, інтеграція обраної позиції в соціальній системі, що може вести до переструктурування особистого поля» [27].

Таким чином, професійне самовизначення полягає в усвідомленні себе як суб'єкта конкретної професійної діяльності і передбачає самооцінку людиною своїх індивідуально-психологічних якостей і зіставлення своїх можливостей з психологічними вимогами професії до людини; усвідомлення своєї ролі в системі суспільних відносин і відповідальності за успішне виконання діяльності та реалізацію своїх здібностей; саморегуляції поведінки, спрямованої на досягнення поставленої мети [21, с.41].

Тобто, суб'єктом професійного самовизначення особистості є реалізація своїх потенційних особливостей, переводячи їх у статус актуальних особистісних утворень, які, у свою чергу, сприяють самоорганізації, самореалізації, самооцінці у процесі побудови особистого професійного плану. Структурним елементом професійного самовизначення є наявність

професійного плану – обґрунтованого уявлення про обрану сферу праці, методи оволодіння майбутньою професією та перспективи професійного зростання.

Професійний план, як складова частина життєвого плану – включає в себе конкретні цілі, завдання, стратегії та дії, спрямовані на розвиток професійної кар'єри.

Аналізуючи перелічені вище підходи до визначення професійного самовизначення в трактуваннях українських вчених, слід зазначити, що науковці пов'язують професійне самовизначення людини з її особистісним самовизначенням, з її самореалізацією у різних сферах життя, з самоактуалізацією, самотрансценденцією, самопізнанням.

Професійне самовизначення молодої особистості потребує усвідомлення наявності певних загальних закономірностей; необхідність аналізу власних психологічних особливостей та аналізу проблем пов'язаних з професійним самовизначенням.

Серед загальних психологічних закономірностей професійного самовизначення виділяють наступне:

По-перше, молода людина повинна «знайти себе» як особистість, визначити життєву мету. Формулювання мети фіксує вміння будувати життєву перспективу, прогнозувати своє майбутнє, а отже, свідчить про рівень особистісної зрілості особистості.

По-друге, здійснити професійне самовизначення означає здійснити свідомий критичний аналіз процесу самооцінювання своїх природних та набутих під час становлення здібностей та усвідомлення своїх реальних можливостей; зрозуміти та прийняти власну невідповідність вимогам обраної професії та внести необхідні корективи для саморозвитку в процесі підготовки себе до успішної роботи в цій професії [29].

Тобто, психологічна структура професійного самовизначення містить такі процеси, як критичне самопізнання – це процес об'єктивної оцінки власних дій, вірувань та поведінки, з метою зрозуміння себе краще і вдосконалення як особистості. Це важливий етап у самовдосконаленні та розвитку особистості,

адже дозволяє пізнати свої сильні та слабкі сторони, виявити свої цінності та переконання, а також зрозуміти, як можна покращити своє життя. Крім того, професійне самовизначення включає процес критичного самооцінювання - це здатність об'єктивно оцінювати свої дії, вчинки та характеристики, роблячи це з урахуванням власних сильних та слабких сторін. Це важлива навичка, яка допомагає постійно вдосконалюватись та розвиватись, знаходити способи покращення та уникати помилок. І, нарешті, до психічної структури професійного самовизначення молоді входять можливості з саморозвитку і самовиховання, тобто їх психічна та професійна самопідготовка до обраної професії [29].

Отже, професійне самовизначення включає в себе процес визначення цілей, інтересів, сильних сторін і цінностей, а також вибір кар'єрного шляху, який відповідає цим характеристикам. Також важливим складовим елементом є постійне вдосконалення себе, розвиток професійних навичок і вдосконалення особистості.

Висновки до розділу 1

Таким чином, розглянувши поняття самовизначення, можна зробити такі висновки, що «самовизначення» вживається в широкому діапазоні значень залежно від того, як його розуміють різні автори. В теоретичних підходах проблему самовизначення найчастіше пов'язують з проблемами розвитку особи і її самосвідомості, з проблемами соціальної зрілості і визначення життєвої позиції, з проблемами самоздійснення і самореалізації особистості.

Самовизначення – це процес і результат вибору особистістю своєї позиції, мети і засобів самоіснування в конкретних обставинах життя; основний механізм набуття і прояву людиною свободи.

Професійне самовизначення як складне структурно-динамічне явище полягає у свідомій та активній реалізації особистості себе в житті. Воно значною мірою обумовлюється потребами суспільства, зумовлюється внутрішньою логікою психічного розвитку особистості та є одним із найважливіших стратегічних рішень у житті людини.

Професійне самовизначення включає в себе процес визначення цілей, інтересів, сильних сторін і цінностей, а також вибір кар'єрного шляху, який відповідає цим характеристикам. Також важливим складовим елементом є постійне вдосконалення себе, розвиток професійних навичок і вдосконалення особистості.

РОЗДІЛ 2. ДЕТЕРМІНАНТИ ПРОЦЕСУ САМОВИЗНАЧЕННЯ ОСОБИСТОСТІ ДЕРЖАВНОГО СЛУЖБОВЦЯ ЯК СУБ'ЄКТА ДІЯЛЬНОСТІ

2.1. Чинники, що впливають на самовизначення особистості державного службовця

Науковці констатують співвідношення різних підходів до визначення кількісного та якісного складу факторів професійного вибору. Аналіз варіативності поглядів науковців показав наявність спільних позицій, що дозволило узагальнити та виділити, основні внутрішні та зовнішні фактори [21, с.39].

До зовнішніх було віднесено такі чинники:

- соціальний статус батьків і рівень освіти,
- місце проживання,
- рівень поінформованості щодо обраної професії,
- вплив референтних груп,
- поради, вказівки з боку старших членів сім'ї, інших людей,
- соціальні еталони (мода, престиж),
- соціально-економічні та соціокультурні характеристики середовища,
- стиль міжособистісних стосунків, протікання процесу самовизначення в референтних групах,
- поінформованість про структуру народного господарства, кон'юнктуру ринку праці [21, с.39].

Основними внутрішніми чинниками правильного професійного вибору постають: потреби, нахили, наміри, психологічні установки, професійний інтерес, професійна спрямованість, особливості ціннісно мотиваційної сфери, розвиток інтелекту, сформованість професійно важливих якостей, знання змісту й умов праці. Ефективність впливу визначених чинників потребує їх узгодженості або принаймні несуперечливості [21, с.39].

Дослідники характеризують готовність особистості до професійного самовизначення як особистісну систему поглядів і переконань, що формуються шляхом систематичного педагогічного впливу і забезпечують гармонійне співвідношення особистості зі знаннями про сутність і структуру обраної професії та її вимоги до представника в професійному вимірі.

Характеризуючи психологічні чинники, що впливають на процес професійного самовизначення особистості, звернемось до напрацювань дослідниці І.Калюжної (2017), котра узагальнила різноманітні наукові напрацювання в напрямі зовнішніх та внутрішніх факторів впливу на вищезазначений процес [30]. Провідні внутрішні фактори процесу професійного самовизначення особистості є фактори визначені в таблиці 2.1.

Таблиця 2.1. Внутрішні фактори процесу професійного самовизначення особистості.

сформованість усвідомленої позиції до власної життєдіяльності та індивідуальні ціннісні орієнтації	розуміння та орієнтування в різноманітних професіях
сформованість стійкої позитивної мотивації до вибору професійної діяльності	розгляд особистих запитів та задатків, порівняння із вимогами до обраної професійної діяльності
сформованість системи дій щодо вибору і досягнення задач професійної діяльності	присутність практичного досвіду у обраному напрямі професійної діяльності
відповідний стан здоров'я, відсутність протипоказань до функціонування в обраному напрямі професійної діяльності	сформованість абстрактного мислення, самооцінки, вольових рис, психологічної сформованості особистості.

Науковцями схарактеризовано головні зовнішні фактори процесу професійного самовизначення особистості, які зображені на рисунку 2.2.1.

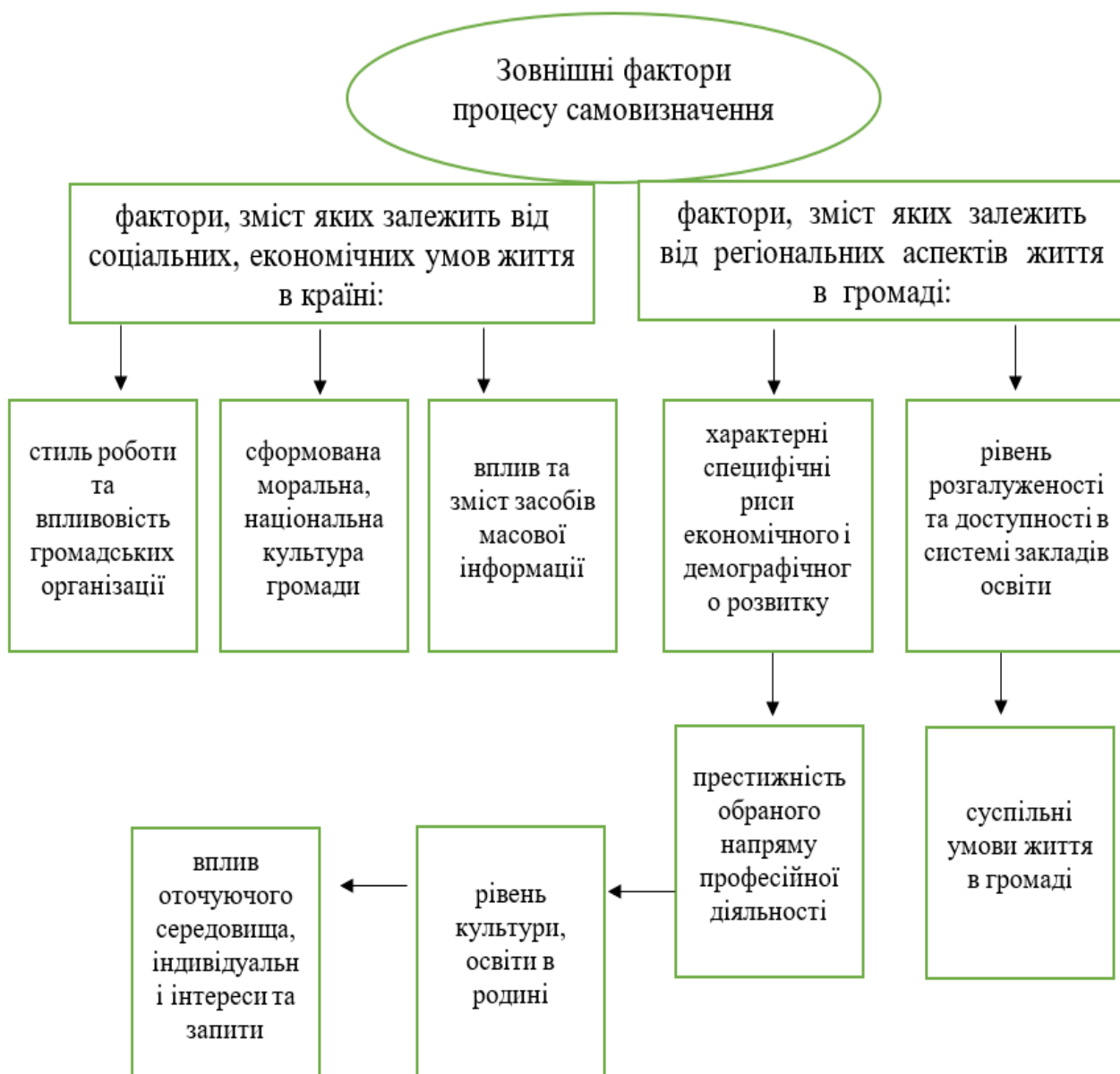


Рисунок 2.1.1. Зовнішні фактори процесу професійного самовизначення особистості.

Зовнішні фактори, що впливають на процес професійного самовизначення особистості, можуть включати суспільні очікування, економічні умови, вплив сім'ї, тиск однолітків, освітні можливості, культурні норми та технологічний прогрес. Ці зовнішні фактори можуть формувати кар'єрний вибір і прагнення людини, впливаючи на її загальний професійний розвиток і самоідентичність. Людям важливо враховувати ці зовнішні впливи, орієнтуючись на своїй кар'єрі та приймаючи обґрунтовані рішення щодо свого майбутнього.

Дослідниця Ю.Загребнюк (2014) схарактеризувала педагогічні чинники, що впливають на процес професійного самовизначення особистості. Авторка звернула увагу на зміст освіти, який має бути зорієнтований на розкриття креативного потенціалу, підготовку школярів до навчання в закладах вищої освіти, здатності до діяльності в обраній професії, готовності до самостійного та свідомого прийняття рішень в швидкоплинних ситуаціях в обраній професійній діяльності [31].

Зміст освіти, що впливає на процес професійного самовизначення особистості відображається через основні завдання системи освіти в закладах загальної середньої освіти:

- розвиток індивідуальних якостей, створення умов для реалізації творчого потенціалу;
- реалізація економічних запитів держави у кваліфікованих кадрах;
- громадське та культурне включення в життя, формування активної громадянської позиції індивіда;
- формування компетентностей для навчання протягом усього життя.

Ю. Загребнюк (2013) наводить чинники, що впливають на процес професійного самовизначення особистості через систему профорієнтації в державних навчальних закладах США, які впливають і на вітчизняну систему освіти: оновлення освітніх стандартів, зокрема різномірівневих компетенцій у школі; навчальний план базової та профільної освіти; структурування змісту освіти відповідно до побудови індивідуальної освітньої траєкторії [31].

Виходячи з вищесказаного, формування ціннісно-професійної сфери як елемента професійного самовизначення є основою трансформації внутрішніх якостей особистості в реальність дій відповідно до загальнолюдських моральних цінностей шляхом формування професійного інтересу. У цьому випадку конструкція професійного інтересу включає визначення поточної та перспективної мети. Поточна мета професійних інтересів розкриває їх широту, перспективна мета характеризує глибину, ступінь усвідомленості, перспективність особистості в обраній професійній діяльності [31].

Суттєвим елементом ціннісно-професійної сфери в рамках професійного самовизначення є наявність моделей і прикладів, які є орієнтиром під час вибору напрямку професійної діяльності. Слід зазначити, що на вибір майбутньої професійної діяльності впливають об'єктивні та суб'єктивні фактори.

До об'єктивних факторів належать: соціальний статус особистості; матеріальне забезпечення родини; рівень освіти батьків; економічний стан в громаді; престиж обраної професії; рівень підготовки, стан здоров'я, обізнаність про різноманітність професій.

До суб'єктивних факторів належать: пізнавальні та професійні запити; нахили, задатки, темперамент, характер, вік, мотиви та інші характеристики індивіда.

Курбатова А. (2013) складовим елементом професійного самовизначення визначає сформованість професійного плану, що передбачає аргументоване уявлення про обраний напрям професійної діяльності, прийоми опанування майбутньою професією і перспективи професійного розвитку у межах обраного напрямку діяльності [32].

Самопізнання є важливим аспектом професійного розвитку, який може привести до більш повноцінної та успішної кар'єри. Це передбачає розуміння ваших сильних сторін, цінностей та інтересів, а також встановлення цілей і створення плану їх досягнення.

Реалізація професійного плану передбачає розв'язання завдань щодо самовизначення особистості [32], які наведені в таблиці 2.2.

Таблиця 2.2. Завдання щодо самовизначення особистості.

генерувати установку на само активність, самопізнання, самодослідження як підґрунтя фахового самовизначення
ознайомити із галузями та видами професій, запитом на ринку праці, вимогами до певної професії
забезпечити самопізнання шляхом самодослідження із формуванням особистої позиції та місця в майбутній професійній діяльності
формувати здатність зіставляти особисту позицію та місце з вимогами професії, продукувати професійний план і перевіряти рівень його виконання
формувати здатність розгляду різноманітних напрямів професійної діяльності, зважаючи на їх спорідненість за психологічними рисами та схожістю вимог до майбутнього фахівця
генерувати умови для перевірки перспектив для самореалізації в різноманітних напрямках професійної діяльності через фахові практики
генерувати умови для розвитку професійно цінних рис індивіда
формувати позитивну мотивацію та готовність до плінних змін в межах обраної професії і переорієнтації на нові види діяльності в межах обраної фахової діяльності
виховувати моральні, національні та професійні риси особистості, розумні запшти та оцінювання результатів

Необхідно визначити принципи становлення державного службовця як повноправного суб'єкту професійної діяльності, що прагне до вершин виконання своїх посадових обов'язків і використовує рішення професійних завдань як засіб особистісного саморозвитку. Важливо зазначити, що терміни «особистість» та «особистість держслужбовця» – теоретичні поняття різного ступеня узагальнення. Друге з них фіксує приналежність до певної соціально-професійної групи, де проявляються риси, що характеризують її ставлення до державної служби, до своєї трудової діяльності, цілей і завдань держапарату, методів роботи, взаємин у колективі. Особистість держслужбовця не тільки об'єкт, але й суб'єкт суспільних відносин, соціальна активна особистість, що

має власну життєву позицією й спрямованістю, які визначаються потребами, інтересами, ідеалами й мотиваціями діяльності [33].

Професійна діяльність державного службовця органу влади є складною та відповідальною. У межах регламентованих завдань та покладених на нього обов'язків здійснює аналітичну, контрольну роботу за одним із напрямків роботи підрозділу, бере участь в узагальненні законодавчої практики та курсу реалізації державної політики у відповідних сферах управління та забезпечення їх виконання [33].

Професія державного службовця потребує від людини високої професійності, відповідальності, вміння працювати в команді, знання законодавства та навичок ефективного управління. Також важливо мати аналітичний склад розуму, вміння приймати важливі рішення та відповідати за їх наслідки. Через значне навантаження, яке передбачає ця професія, державна служба не рекомендована особам із захворюваннями серцево-судинної та нервової системи; хворим на нервово-психічні захворювання; тим, що мають інфекційні та алергічні захворювання [34].

Професійне становлення державного службовця є важливим етапом у його кар'єрному розвитку. Цей процес включає в себе не лише отримання необхідних знань і навичок для ефективного виконання обов'язків, але й формування відповідної професійної ментальності та цінностей. Державний службовець повинен поєднувати професіоналізм і патріотизм, високий рівень моральності та відповідальності перед громадянами. Тому важливо, щоб у процесі професійного становлення державного службовця були враховані всі аспекти його особистісного і професійного розвитку. Ефективність і успішність професійної підготовки в період професіоналізації або профорієнтації залежить від професійно значущих якостей особистості, які допомагають у подальшому подоланні професійних криз, а їх недостатній розвиток є причиною недостатньої професійної успішності [35, с.51].

Теорія професійного самовизначення Д. Сьюпер припускає, що люди проходять серію етапів у процесі розвитку кар'єри. Ці стадії включають

зростання, розвідку, створення, підтримку та відключення. Відповідно до цієї теорії люди проходять через ці етапи, коли вони набувають більшої самосвідомості, досліджують різні варіанти кар'єри, утверджуються на певному шляху кар'єри, зберігають свої навички та знання та, зрештою, готуються до виходу на пенсію або зміни кар'єрного фокусу. Ця теорія підкреслює важливість Я-концепції та особистих цілей у прийнятті кар'єрних рішень [36].

Д. Сьюпер обґрунтував концепцію професіоналізації, ґрунтуючись на уявленнях Ш. Бюлера про життєвий шлях, і дав опис стадій та етапів професійного розвитку, що різняться типовими завданнями.

Д. Сьюпер пропонує визначати успішність професійної діяльності за об'єктивними та суб'єктивними критеріями. Об'єктивні критерії - стабільність роботи, досягнутий статус у професійному середовищі, дохід від наявної посади. Суб'єктивні критерії - задоволеність життєвою ситуацією, суб'єктивна оцінка своїх досягнень [36].

Найважливіше положення полягає в тому, що задоволеність роботою і життям в цілому залежить від того, наскільки адекватні можливості, які знаходить людина для реалізації своїх здібностей, інтересів, особистих якостей і життєвих цінностей у професійній діяльності [36].

Д. Сьюпер пропонує також розрізняти професійний і кар'єрний успіх.

Професійний успіх, на його думку, - це «самооцінка досягнутого професійного рівня, індивідуальне сприйняття людиною того, наскільки повно задіяні її здатності й наскільки широкими є можливості для самовираження у професійній діяльності». Для оцінки успішності кар'єри важлива вертикальна мобільність людини в професійному середовищі, при цьому людина оцінює не тільки рівень, а й темп, швидкість і час кар'єрного просування [36].

Багато в чому теорія Д. Сьюпера збігається з теорією професійної відповідності Дж. Холланда [36]. Теорія професійної відповідності Дж. Холланда вказує на те, що людина відчуває більше задоволення та успіху у конкретній професії, якщо її особистість відповідає вимогам цієї професії. Холланд ідентифікував шість типів особистостей і шість типів середовищ

роботи, які відображають загальний інтерес, отриманий у результаті конгруентності між особистістю людини і її професійним оточенням.

Професійний розвиток особистості стикається з певними труднощами (конфлікти професійного самовизначення, кризи професійного становлення та професійної дезадаптації), які мають такі прояви: нереалістичність цілей, помилкове осмислення праці, професійні та міжособистісні конфлікти, відсутність цілісної професійної свідомості, деформація особистості, порушення соціальної та професійної самоактуалізації, невідповідність професійній реальності [35, с.55].

Таким чином, чинники, що впливають на самовизначення особистості державного службовця є:

1. Очікування суспільства: часто державні службовці мають відчуття обов'язку відповідати на очікування суспільства щодо їхньої роботи та поведінки.

2. Професійна мотивація: відношення до роботи та мотивація можуть впливати на те, як державний службовець сприймає себе та свою роль.

3. Політичні уподобання: ідеологічні погляди та ставлення до політичних процесів можуть визначати самовизначення особистості державного службовця.

4. Професійні цінності: цінності, які вважає важливими державний службовець, можуть також впливати на його самовизначення.

5. Особисті розвиток: процес самовдосконалення та пошук власної ідентичності може впливати на самовизначення особистості державного службовця.

Отже, на самовизначення особистості державного службовця впливають різні фактори, як зовнішні: соціальний статус, стиль міжособистісних стосунків, протікання процесу самовизначення в референтних групах та внутрішні: потреби, нахили, наміри, психологічні установки, професійний інтерес, професійна спрямованість, розвиток інтелекту.

2.2. Роль самовизначення особистості державного службовця у розвитку його професійної позиції

Державна влада як сучасна управлінська організація бере на себе зобов'язання максимально раціонально використовувати якості державних службовців і давати кожному з них шанс зробити кар'єру. Тому характерними рисами інноваційного стратегічного управління персоналом кожного органу державної влади зокрема та державної служби загалом має стати акцент на розвитку персоналу, плануванні кар'єри та ділової активності чиновників. У зв'язку з цим кожному працівнику необхідно надати можливість і допомогу в пошуку свого шансу на зростання і досягнення успіху в кар'єрному просуванні.

Аналіз наукової літератури та досліджень свідчить про те, що в 90-х роках 20 століття виникли концепції організацій, які постійно навчаються. У своїй діяльності вони спираються на принципи реалізації ресурсів особистості кожного співробітника, створюючи для нього необхідні умови з метою, перш за все, кар'єрного зростання.

При цьому необхідно зазначити, що сучасні тенденції розвитку все більше актуалізують проблему самостійного вибору професійного шляху кожним співробітником [37].

Основою кар'єри сучасного державного службовця має бути його намагання досягти посади, яка б дозволяла йому найбільш повно і вільно досягати мети, задовольняти свої бажання і потреби. Це може бути бажання самореалізації, самовдосконалення, лідерства, визнання, високий рівень матеріального добробуту, отримання цікавої роботи, впевненість у завтрашньому дні тощо. Рух до мети пов'язаний з ефективним розвитком життєвого середовища, здатного підтримувати кар'єрну діяльність. Стратегія кар'єрного зростання передбачає діяльність співробітника, спрямовану на оптимальне використання своїх сильних сторін і послаблення слабких сторін, які заважають розвитку кар'єри.

Такий підхід до кар'єрної стратегії свідчить про те, що основною метою службовця є постійний кар'єрний ріст, який спрямований на самовизначення державного службовця та професійний розвиток. Самовизначення працівника є однією з найважливіших проблем сучасності, оскільки безпосередньо впливає на рівень його самореалізації як соціальної істоти.

Людина хоч і має можливості самовизначення для розвитку у проявах, проте найчастіше вона здійснює життєве, особистісне, соціальне та професійне самовизначення. Конкретною реалізацією таких форм самовизначення є, відповідно, життєва, соціальна, професійна кар'єра людини. Стратегічне, суб'єктивне самовизначення здійснюється особою значно рідше, хоча таке самовизначення слід визнати стратегічним самовизначенням особистості державного службовця.

Необхідно зазначити, що науковці роблять спроби виділити основні ознаки будь-якого самовизначення, зокрема:

- встановлення людиною своїх особливостей, рис, властивостей, можливостей, здібностей;

- вибір критеріїв, норм об'єктивного та незаангажованого оцінювання себе, «планки» для себе, точки відліку, координат на основі системи ідеалів та цінностей. Людина намагається знайти відповідь на такі запитання: «Що потрібно для соціуму?», «Що від мене очікують оточуючі мене люди?», «Що із вимог соціуму я приймаю для себе?» тощо;

- виявлення вже наявних рис, що відповідають ustalеним нормам, і на цій основі прийняття/неприйняття себе шляхом пошуку відповіді на питання: «Чи відповідаю я цим нормам сьогодні?», «Що я можу зробити тепер?», «Яка я сьогодні особистість, її роль і значення в житті колективу?» тощо

- передбачуваність своїх майбутніх потенційних якостей, які будуть відповідати нормам завтрашнього дня, прийняття/неприйняття себе як особистості, що відповідає/не відповідає майбутнім нормам, спроби знайти відповіді на питання: «Що я можу зробити завтра?», «Як я можу стати завтра як особистість і як професіонал?»;

— побудова своїх мети, завдань, планів на близьку, середню та віддалену перспективу. Це примушує людину шукати відповіді на запитання типу: «Що я хочу і як я буду діяти для досягнення визначеної мети?», «Що мені потрібно для досягнення мети?»;

— перегляд застосованих особою критеріїв і оцінок. Воно виникає в результаті зміни системи суспільних цінностей і ментальності. Наслідком такої трансформації є вибір людиною різних цінностей на різних етапах свого життєвого та професійного розвитку;

— переосмислення власного самовизначення, внаслідок чого відбувається нове прийняття/неприйняття себе. Крім того, слід зазначити, що властивістю цього процесу є циклічність

Проявами такого інтенсивного переосмислення є зміна системи цінностей (внутрішній прояв) та зміна професії, кола знайомств, способу життя, релігійних установок тощо (зовнішні прояви). Очевидно, що процес самовизначення триває протягом усього життя людини, оскільки для людини є природним пошук відповідей на базові запитання протягом усього життя, наприклад: «Хто я!», «Для чого я живу?», «Яке моє покликання?», «Яких висот (особистих, професійних, суспільних) я можу досягти?», «Чим я можу допомогти своїм близьким?» тощо [37].

Процес самовизначення передбачає наявність у людини сформованих здібностей до самоаналізу та оволодіння прийомами включення себе в загальний соціальний контекст на рівні колективу та організації в цілому. Вважаємо, що в процесі кар'єрного зростання різні види самовизначення державного службовця взаємодіють між собою, тому вважаємо самовизначення багатограним і складним процесом особистісного розвитку державного службовця.

Однак найчастіше всі типи самодетермінацій розгортаються одночасно в часовій системі координат, чергуючись місцями і характеризуючись причинно-наслідковим зв'язком. Крім того, життєве самовизначення відіграє визначальну роль для всіх інших елементів, слугуючи водночас основою для інших типів.

Починаючи з першого дня земного життя людини, вона допомагає їй здійснити її призначення.

Розглядаючи самовизначення державних службовців, особливу увагу необхідно звернути на окремі поняття: здатність службовця до усвідомленого, вільного вибору; готовність до вибору у складній ситуації; особистість як суб'єкт, що може самостійно ставити мету та досягати її через виконання конкретних дій; тощо.

Науковці слушно виділяють кілька напрямів та типів самовизначення. На нашу думку, особливо важливим для сучасної вітчизняної державної служби є самовизначення керівника у контексті «підтримання свого професійного рівня → розвиток свого професійного рівня». При цьому важливим є врахування низки складових, а саме [38, с. 41]:

- властивість самовизначення, якою є мотиваційна установка на підтримання керівником рівня своєї професійної майстерності. Саме вона визначає налаштованість управлінця на управлінську працю в стабільних умовах, на вирішення типових управлінських завдань, на підтримання належної професійної «форми». При цьому керівник є суб'єктивно самодостатнім, і за умови вагомих труднощів, які проблематизують його актуальні здібності, як правило, він шукає і знаходить їх зовнішні прояви;

- самовизначення, що характеризується також моральною установкою керівника на його професійне зростання. Керівник здатний вирішувати складні завдання, він готовий до виконання проблемних, ризикованих завдань у нових умовах роботи. Разом з тим, він усвідомлює недоліки своєї професійної майстерності і внаслідок цього намагається вийти на новий рівень вирішення завдань та проблем за рахунок формування в собі нових функціонально значимих здібностей [37].

Як свідчить аналіз, надзвичайно актуальним є самовизначення керівника у процесі розвитку персоналу, пов'язане з використанням цінностей як духовно значимих властивостей професійної діяльності колективу державних службовців.

Особливо важливими серед них є [38, с. 42-43]:

- спрямованість керівника на задоволення індивідуальних потреб та особистих інтересів;
- схильність до досягнення узгоджених завдаь та реалізації узгоджених способів;
- установка на використання узагальнених способів та прагнення до досягнення мети, визначеної на значну часову перспективу;
- направленість на використання у своїй діяльності методів, підходів та методик, що допомагають надати більшій організованості професійній діяльності;
- спрямованість на використання ідеалів та цінностей діяльності, що є найвищим типом самовизначення.

При цьому необхідно враховувати вплив ряду факторів, які істотно впливають як на вибір, так і на розвиток кар'єри. З урахуванням мети особистості та основних факторів вибору та розвитку кар'єри в процесі комплексного аналізу професійної орієнтації державного службовця необхідно з'ясувати зміст кожного з її етапів [37].

Таким чином, на етапі підготовки формується модель поведінки державного службовця під безпосереднім впливом його цілей і ціннісних орієнтацій. Тому на цьому етапі необхідно вирішити такі специфічні завдання, як: очікування кандидатів на вакантну посаду, формування особистого ставлення до введення в посаду, оцінка нової соціальної ролі, відбір та аналіз інформації про структуру організації та стереотипи роботи попередників, підготовка до першої зустрічі з майбутнім колективом [37].

Етап вступу на посаду характеризується важливими емоційними переживаннями, пов'язаними зі зіткненням запланованих очікувань індивіда з реаліями внутрішньоорганізаційної діяльності. Найчастіше для державного службовця, прийнятого на посаду, такий перехід є фактором розчарування.

Етап адаптації співробітника на посаді характеризується налагодженням новоспеченим спеціалістом взаємодії з командою. Водночас він виробляє

стратегію власної організаційної поведінки в складних ситуаціях і діє з позиції більшої особистої впевненості та професійної компетентності [37].

Етап стабілізації традиційно вважається найскладнішим, оскільки на цьому етапі у новоприйнятого державного службовця виникає відчуття, що всі проблеми вже вирішені і принципових труднощів немає. Самовдоволення перешкоджає постійній готовності працівника до несподіванок і змін, які є основними перешкодами в процесі саморозвитку та самовдосконалення особистості державного службовця.

При негативному ставленні організацій до кар'єрного просування службовець, володіючи достатньою активністю, шукає способи реалізації своїх кар'єрних цілей поза організацією або спрямовує свою енергію на зміну ситуації в організації. Таким чином, очевидно, що державний службовець, досягнувши межі власних можливостей у розвитку кар'єри, спрямовує свою енергію на пошук ситуації, в якій може бути використаний залишок його потенціалу розвитку. Стратегічний потенціал кар'єрних можливостей особи та державного службовця залежить від ряду як об'єктивних, так і суб'єктивних факторів. Наприклад, це владні відносини та службове середовище, здібності та рівень освіти, професійна підготовка та знання, вік та стан здоров'я тощо [37].

Найважливішим елементом ресурсної характеристики кар'єрних можливостей державного службовця є наявність у нього власних стратегічних життєвих орієнтирів. Їхня пріоритетність пояснюється тим, що вони дозволяють їй вибудувувати своє життя відповідно до тих замислів та планів, які вимагають своєї реалізації на практиці. У такому трактуванні стратегія життя розглядається як здатність людини організувати своє життя таким чином, щоб ділова кар'єра стала його органічною частиною та знайшла відображення в раціональному конструюванні особистої кар'єри як усвідомленої практики професійного розгортання.

При цьому важливим є усвідомлення того факту, що роль співробітника залежить не стільки від глобальних завдань, скільки від рівня його розвитку як особистості.

Ми поділяємо думку П. В. Журавльова про необхідність виділення таких груп мотивів у професійній діяльності на державній службі [39, с. 68-70]:

— широка соціальна мотивація, тобто орієнтація на інтереси суспільства, розуміння значимості, важливості своєї щоденної діяльності як професійного служіння;

— мотивація колективу;

— прагнення державного службовця внести свій внесок у досягнення загальноколективної та загальноорганізаційної мети;

— мотивація аффіліації як бажання державного службовця належати до конкретного колективу співробітників-однодумців;

— процесуальна мотивація. Її проявом є інтерес до щоденної професійної діяльності на державній службі;

— мотивація самоактуалізації, яка свідчить про прагнення чиновника максимально проявити свої можливості та здібності у процесі щоденної професійної діяльності;

— матеріальна мотивація як потреба підвищення рівня власного добробуту, прагнення мати більшу зарплату тощо.

Кар'єроорієнтований розвиток державного службовця пов'язується, як правило, з його особистісним самовизначенням. Це процес систематичного планування та розвитку кар'єри в державній службі. Це включає в себе постійне навчання, отримання нових навичок, підвищення кваліфікації та постійне підвищення професійного рівня. Важливо постійно оновлювати та удосконалювати знання у своєму секторі, щоб бути успішним та ефективним у виконанні своїх обов'язків.

Кожен службовець, як і колектив в цілому, має індивідуальні особливості самовизначення, які необхідно враховувати в процесі мотивації та створення умов для подальшого розвитку на державній службі. Тому аналіз самовизначення об'єктивує необхідність урахування усвідомленої форми ставлення працівника до своєї професійної діяльності. Основою суб'єктивного особистісного буття державного службовця в житті слід вважати суспільно

значущу установку, засновану на свідомості та самосвідомості та в межах набутої спрямованості на реалізацію соціально-культурних вимог у процесі кар'єри. загальна та професійна діяльність зокрема. Самовизначення державного службовця повинно набути значення основного механізму забезпечення його рухливості в контексті адекватного реагування на зовнішні прояви у кар'єрному розгортанні та щоденній професійній діяльності [37].

Державна служба вимагає від осіб, які її обирають, високої моральності, чесності, відповідальності та дисциплінованості. Однак, разом з цим, вона може створювати проблеми із самооцінкою та особистісним задоволенням через відсутність визнання та віддячення за власну працю. Потреба у позитивній оцінці та визнанні може бути не задоволеною через внутрішні бюрократичні процедури та відсутність системи заохочень. Тому важливо створити умови для задоволення цих потреб державних службовців, щоб вони могли ефективно працювати та відчувати себе важливими у суспільстві.

Зрозуміло, що ця ситуація не може не бути психотравмуючою для цієї категорії працівників. При цьому оцінка суспільством соціально-професійної категорії державних службовців спотворюється особистими проблемами самого державного службовця і, сформувавшись, стає його унікальною соціальною позицією, багато в чому визначаючи його подальший професійний розвиток і життєвий шлях. Тому тільки відповідність компетентності державного службовця вимогам його посади, баланс між стресом і розслабленням, між службою і приватним життям і є головним запобіжником емоційного професійного «вигоряння» [33].

Розвиток професійного потенціалу значною мірою визначається особливостями професійної діяльності державних службовців, у процесі оволодіння і розвитку якої виникають нові функціональні стани, нові поєднання властивостей і якостей особистості.

Отже, під впливом емоційно-стресових факторів відбувається певне переосмислення, перебудова та зміна способів професійної діяльності державних службовців, ефективність діяльності яких у кінцевому підсумку

залежить від таких факторів, як: соціальна позиція, ціннісні установки, емоційно-вольові якості, соціальна позиція, емоційно-вольові якості тощо. мотивація та самомотивація, мобільність, стресостійкість тощо, що в свою чергу впливає на розвиток професійного потенціалу державних службовців та процес управлінської діяльності рішення.

Висновки до розділу 2

Таким чином, розглянувши чинники, що впливають на самовизначення особистості державного службовця та роль самовизначення особистості державного службовця у розвитку його професійної позиції, можна зробити певні висновки.

Самовизначення особистості державного службовця стосується процесу, за допомогою якого особа, яка виконує державну роль, визначає та розуміє свої власні характеристики, цінності та переконання, а також те, як ці фактори впливають на її роботу в державному секторі. Цей процес передбачає саморефлексію, самоаналіз та безперервний розвиток, щоб переконатися, що державний службовець здатний ефективно виконувати свої обов'язки та відповідальність у служінні державі та її громадянам. Для державного службовця важливо мати сильне почуття самосвідомості та доброчесності, щоб підтримувати етичні стандарти та приймати рішення на користь суспільства.

Чинники, що впливають на самовизначення особистості державного службовця є: очікування суспільства: часто державні службовці мають відчуття обов'язку відповідати на очікування суспільства щодо їхньої роботи та поведінки, професійна мотивація, політичні уподобання: ідеологічні погляди та ставлення до політичних процесів можуть визначати самовизначення особистості державного службовця, професійні цінності, особистий розвиток: процес самовдосконалення та пошук власної ідентичності може впливати на самовизначення особистості державного службовця.

Під впливом емоційно-стресових факторів відбувається певне переосмислення, перебудова та зміна способів професійної діяльності державних службовців, ефективність діяльності яких у кінцевому підсумку залежить від певних факторів, що в свою чергу впливає на розвиток професійного потенціалу державних службовців та процес управлінської діяльності рішення.

РОЗДІЛ 3. ЕМПІРИЧНЕ ДОСЛІДЖЕННЯ ПСИХОЛОГІЧНИХ ОСОБЛИВОСТЕЙ СУБ'ЄКТИВНОГО САМОВИЗНАЧЕННЯ ДЕРЖАВНОГО СЛУЖБОВЦЯ

3.1 Методика та організація дослідження психологічних особливостей суб'єктивного самовизначення державного службовця

Провідною психологічною умовою професійного самовизначення особистості є активізація та актуалізація процесів формування її суб'єктивної картини світу, формування соціальної позиції та основ світогляду. Інтенсивно відбувається процес самовизначення відповідно до усталених уявлень, на основі яких особистість самовизначається в суспільстві.

Такий процес пов'язаний із самореалізацією особистості та відбувається у двох формах: зовнішній (як прагнення виділитися серед однолітків, проявити свою індивідуальність) і внутрішній (щоб розкрити свої можливості й здібності світу).

Соціальна цінність індивідуального самовизначення залежить від того, наскільки гармонійно врівноважені індивідуальність і суспільні вимоги. Е. Фромм, аналізуючи умови існування людини у сучасному суспільстві, підкреслював, що свобода розвитку, відсутність маніпулювання з боку держави або групи – головна умова повноцінного розвитку особистості та реалізації її унікальних можливостей.

Єдина «керівна мета» розвитку – самовдосконалення особистості.

Відповідно до таких уявлень про професійне самовизначення, ми відносимо до індивідуально-психологічних чинників професійного розвитку психологічні властивості особистості, які сприяють її адаптації у суспільному оточенні та професійній діяльності, а також стають основою для розвитку вищих рівнів самосвідомості та життєдіяльності [40].

Серед цих чинників найчастіше виділяють: цінності, ставлення, життєві смисли (К. Абульханова-Славська, М. Гінзбург, Є. Головаха, В. Сафін); самосвідомість (Л. Божович, Є. Клімов); Я-концепція, образ Я, самооцінки (І.

Кон, Р. Бернс, М. Пряжніков); потреби й пов'язані з ними цілі та мотиви поведінки, потреби у самовизначенні та реалізації сенсу життя (П. Шавір, Г. Костюк, В. Сафін); спрямованість особистості, інтереси, схильності (Є. Клімов, Б. Федоришин, Є. Головаха); здібності, вміння, відповідність здібностей і вимог діяльності (Є. Головаха); саморегуляція, самодетермінація (Л. Анциферова); життєві та професійні плани (М. Пряжніков); діяльність, простір актуальних і потенційних дій (Д. Фельдштейн) [41].

На думку Н. Пряжнікова, в даний час у центрі уваги сама особистість, зростає інтерес до особистісних аспектів цієї проблеми. Аналіз професійного самовизначення не може бути достатньо ефективним, якщо його вивчати ізольовано (цілісний підхід до феномену самовизначення особистості). Саме такий погляд на проблему самовизначення має розглядати це явище у зв'язку з розвитком, становленням професіонала та досягненням рівня професійної придатності на всіх етапах професійного шляху [40, с.17].

При дослідженні, важливим було перевірити, чи мотивація професійного вибору державних службовців пов'язана з такими факторами як покликання, творча самореалізація, престижність професії та соціальна потреба в ній.

Для цього ми передусім використовували методика визначення основних мотивів вибору професії Е.М. Павлютенкова. Дана методика дозволяє встановити роль тих чи інших мотивів при виборі професії конкретним випробуваним. Випробуваному надається опитувальник, в якому міститься 18 суджень про професії. Ці судження виражають 9 груп мотивів. Результати наведені в пункті 3.2. роботи.

Для визначення основи в оцінці мотиваційного профілю особистості досліджуваного також дозволяє методика діагностика мотиваційної структури особистості В.Е. Мільмана. Дана методика дозволяє виявляти такі тенденції особистості:

- мотивація підтримки життєзабезпечення (Ж) відображає турботу суб'єкта про нагальні умови існування, прагнення забезпечити себе та своїх близьких матеріальними ресурсами життя;

- мотиви комфорту та власної безпеки (К) – турбота про засоби існування в досконаліх, зручних, надійних проявах, що приносять більше задоволення;
- статусно-престижна мотивація (С) – це мотиви підтримки життєдіяльності та комфорту, але в соціальній сфері. Відображає прагнення суб'єкта отримувати увагу та визнання оточуючих, престиж, соціальний статус у суспільстві, вплив та владу;
- мотивація спілкування (О) – приєднання до групи, пристосування до соціальних норм;
- мотивація загальної активності (Д) відображає енергійність, прагнення суб'єкта виразити свою енергію та уміння в різних сферах діяльності;
- мотивація творчої активності (ДР) відображає прагнення суб'єкта використовувати власну енергію та здібності в сфері, де можливо отримати творчі результати;
- мотивація соціальної (громадської) корисності (ОД) – спрямованість на соціальну діяльність.

Для дослідження було обрано опитувальник кар'єрних орієнтацій «Якоря кар'єри» (Е. Шейна, переклад і адаптація В.А.Чікер, В.Е.Вінокурова), який спрямований на визначення особливостей ціннісних орієнтацій, соціальних установок, інтересів, які, в свою чергу, є соціально обумовленими спонуканнями до діяльності та утворюють кар'єрні орієнтації людини. Даний тест дозволяє виявити наступні кар'єрні орієнтації: професійна компетентність, менеджмент, автономія, стабільність, служіння, виклик, інтеграція стилів життя, підприємництво.

Обґрунтованість використання методики «Якорів кар'єри» Е. Шейна полягає в тому, що «якорі» виникають внаслідок процесу соціалізації, впливаючи із професійної «Я-концепції», вони впливають на успішність кар'єри особистості, тобто відображають кар'єрні орієнтації особистості, її мотивацію. Е. Шейн виділив 8 «якорів»: професійна компетентність; менеджмент; автономія; стабільність; служіння; виклик; інтеграція стилів життя та підприємництво.

Методика складається з 40 тверджень. Під час проходження методики до 1-21 тверджень респондент має поставити запитання «Наскільки важливим для Вас є кожне з наступних тверджень?» та оцінити по шкалі від 1 до 10, де 1 - абсолютно не важливо, 10 - винятково важливо. До тверджень 22-40 потрібно поставити інше запитання, а саме «Наскільки Ви згодні з кожним з наступних тверджень?», де 1 - абсолютно не згоден, 10 - повністю згоден.

Для аналізу успішності кар'єри використовують методику задоволеності роботою, тобто кар'єру можна вважати успішною, коли людина задоволена роботою. Адже суто номінально людина може обіймати високі посади, але не бути задоволеною ні умовами роботи, ні рівнем заробітної плати. Методика, яку було використано, оцінює задоволеність роботою за п'ятьма категоріями: а) задоволеність процесом та змістом праці (УПСР), б) задоволеність колективом (УК), в) задоволеність організацією праці (УОТ), г) задоволеність керівництвом (УР), д) задоволеність заробітною платою (УЗП).

Вчені доводять, що більшість працівників не відчувають повної задоволеності своєю роботою, так само як і не відчувають сильної незадоволеності. Однак думки різних груп людей (молодих і літніх людей, чоловіків і жінок, робітників і службовців) з приводу задоволеності роботою істотно різняться.

Задоволеність роботою позитивно корелює з віком, виробничим стажем, посадовим рівнем і з задоволеністю оплатою праці. Застосовувані в даний час способи вимірювання задоволеності працею можна розділити на чотири групи:

1. Найпоширеніший метод – пряме запитання респонденту про його задоволеність роботою. Як правило, це вербальна альтернативна шкала. Будується вона за наступним принципом: береться якесь поняття, що відображає в певній мірі задоволеність, і за ступенем інтенсивності його виразності «розтягується» на кілька альтернатив, число яких в основному досягає п'яти-шести. Лексично конструкція цих питань базується на вживанні наступних ключових слів: задоволений, подобається, влаштовує,

незадоволений. Застосовуються також графічні конструкції питань з цифровим описом градацій.

2. Індеси. Конструкція індексу перебуває у певному зв'язку з дослідницькими уявленнями про задоволеність роботою і структурою задоволеності. У разі використання індексу в нашій країні застосовується індекс задоволеності роботою, розроблений авторами монографії «Людина та її робота», який будується з особистого співвідношення відповідей на один прямий і два непрямих питання: «В якій мірі в цілому Ви задоволені роботою»; «Хотіли б Ви перейти на іншу роботу?»; «Припустимо, що з якихось причин Ви тимчасово не працюєте, повернулися б Ви на своє колишнє місце роботи?».

Одним з визнаних в західній літературі є Корнельський диспективний трудовий індекс (JDI), що складається з п'яти ознак (оплата праці, кар'єра, психологічний клімат, відносини з керівництвом, сама робота), кожен з яких визначається через ряд питань. Респонденту пропонується відзначити на шкалі, в якій є сім точок між двома твердженнями по типу «поганий – хороший» або «сильний – слабкий», свою думку по заданих факторах задоволеності.

3. В окрему групу можна виділити метод семантичного диференціала. У вітчизняних дослідженнях він використовувався нешироко і в основному застосовувався за кордоном. Метод семантичного диференціала є комбінацією методу контрольованих асоціацій і процедур щодо шкал; при цьому вимірювані об'єкти (поняття, зображення, персонажі тощо) оцінюються за рядом біполярних градуальних (трьох, п'яти, семибальних) шкал, полюси яких, як правило, задаються вербально. Разом з вербальними розроблені невербальні семантичні диференціали, де як полюси шкал використовуються графічні опозиції, живописні картини, фотопортрети.

4. Крім опитувальних методик існують спроби будувати шкали задоволеності роботою на основі об'єктивної, спостережуваної поведінки, наприклад, використовуючи в якості основи для цієї шкали інтенсивність звільнень за власним бажанням.

За типом професії державний службовець може належати до типу професій «людина-людина» або «людина-знак»; за ознакою цілі - до гностичного або перетворювального, за ознакою основні засоби праці - переважають функціональні засоби праці (Г), за умовами праці - робота в умовах мікроклімату, близьких до побутових, «кімнатних» (Д).

Тобто, при виборі методики дослідження психологічних особливостей суб'єктивного самовизначення, можна обрати проведення психологічних тестів та анкетування осіб з метою виявлення їхніх власних уявлень про себе. Також можна використовувати спостереження за поведінкою та взаємодією людей у різних ситуаціях для отримання інформації про їхнє самовизначення.

3.2. Емпіричне дослідження суб'єктивного самовизначення державного службовця та його результати

Для досягнення основної мети роботи вивчення суб'єктивного самовизначення державного службовця нами було проведено емпіричне дослідження.

Емпіричне дослідження проводилося на базі Головного управління Держпродспоживслужби в Чернігівській області.

Дослідження проводилося методом інтернет-опитування через спеціально створену форму, що включала у себе тексти емпіричних методик та анкету для збору даних респондентів для виявлення основних характеристик вибірки дослідження.

Вибірку нашого дослідження склали 98 дорослих українці (від 24 до 63 років), працюючі, що мають вищу освіту, різну стать, різний соціальний статус.

Для детального розкриття особливостей розвитку професійного потенціалу державних службовців є аналіз офіційних даних опитування, проведеного Національним агентством України з питань державної служби у 2022-2024 роках на тему: «Організація роботи державних службовців та оплата праці в умовах воєнного стану», проведеного з метою дослідження

особливостей організації роботи та оплати праці державних службовців в умовах воєнного стану.

Встановлено, що під час війни більшість державних службовців продовжують працювати в штатному режимі – 95,5%, 1,7% – працюють дистанційно та 2,6% поєднують дистанційну роботу з роботою у штатному режимі. Так, показник щодо дистанційної роботи у 2022 році складав 11%, у 2023 році – 3%, у 2024 – 1,7% [42].

В умовах воєнного стану за останній рік навантаження збільшилося – 77% (у 2023 році – 73%), а також зросли результативність – 62 % (у 2023 році – 54%) та якість роботи – 58% (у 2023 році – 49%). У той же час за даними опитування, було встановлено вплив на зміну рівня заробітної плати державних службовців рівня навантаження, результативності та якості.

Психологічний стан державних службовців протягом останнього року зазнав негативних змін. Понад половину (55) опитаних зазначили про його погіршення, 43 – про те, що він залишився без змін і лише 2 – вказали на його покращення (рис. 3.1) [42].

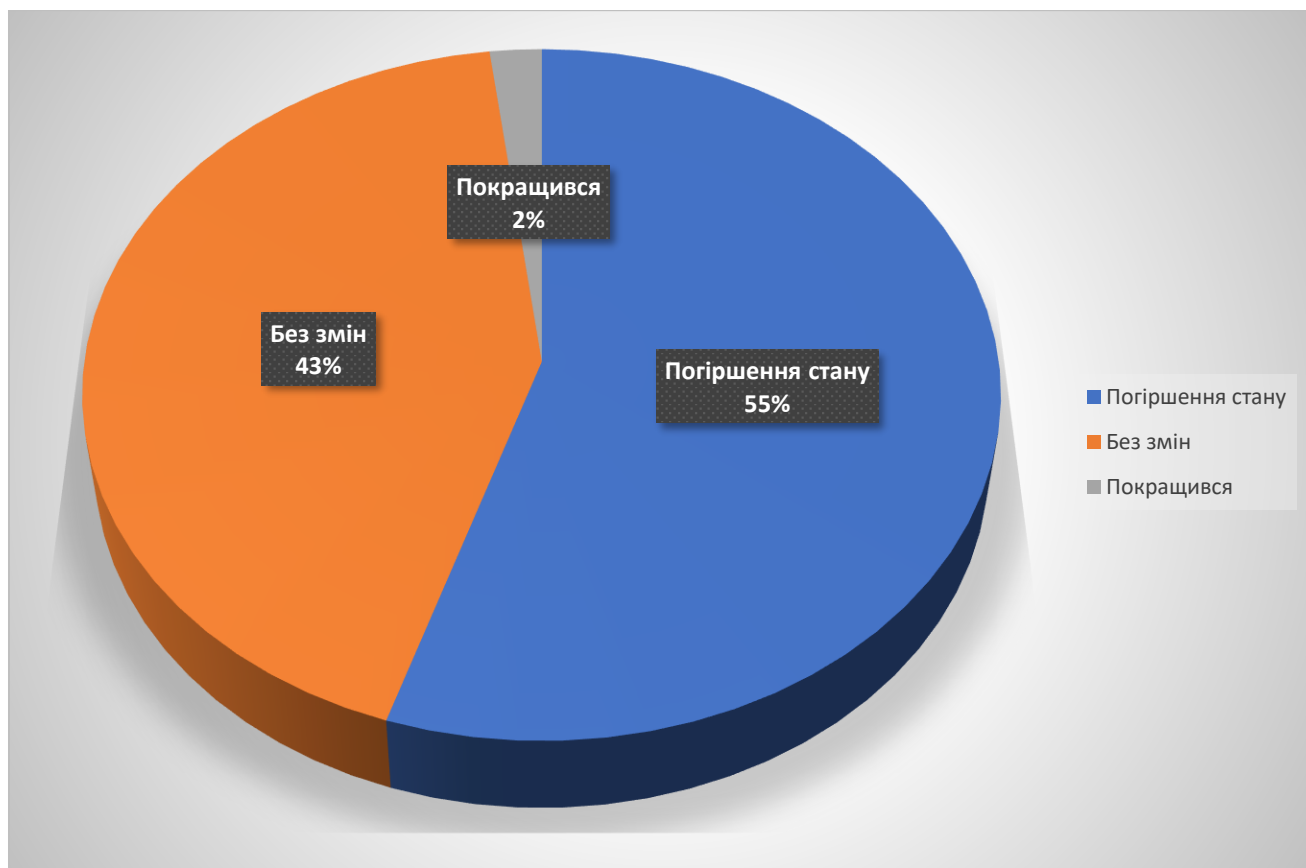


Рисунок 3.1. Оцінка державними службовцями зміни свого психологічного стану

У минулому році про повне або часткове покращення самопочуття протягом останнього року зазначили 42 респондентів, у 58 – залишилося без змін або погіршилося. У середньому, лише близько 1-4 респондентів вважають, що їхній психологічний стан покращився, що свідчить про обмежені можливості для відновлення та недостатність наявних програм підтримки.

Цікавим фактом є те, що порівнюючи з 2023 роком кількість тих, хто планує працювати на державній службі в умовах воєнного стану залишилась практично незмінною (у 2024 році - 85, у 2023 році - 86, у 2022 році - 91), але кількість державних службовців, які планують залишитися працювати на державній службі після війни, продовжує знижуватися (у 2024 році – 69%, у 2023 році - 75%, у 2022 році - 86%), що є доволі тривожним сигналом і потребує подальшого вивчення і аналізу.

Сучасні трансформаційні процеси і виклики у суспільстві і сфері державної служби, вимагають мобільності та швидкого пристосування державних службовців до нових умов та реалій, а це, у свою чергу, стає неможливим без розвитку професійного потенціалу державних службовців, постійного оновлення їх знань, умінь та навичок.

Мотивація в контексті професійного самовизначення представляє собою потужне психічне ядро, яке стимулює та спрямовує людини до професійного розвитку, саме вона переважно веде людину від однієї професійно вагової події до іншої.

За допомогою методики визначення основних мотивів вибору професії Е.М. Павлютенкова, було проаналізовано мотивацію професійного вибору державних службовців, дані подані на рисунку 3.2. Згідно даних опитувальника 37 % державних службовців, обрали цю посаду через престижність, бо вважають цю професію, тією яка цінуються серед знайомих, дозволяє досягти положення в суспільстві, забезпечує швидке просування по службі, 5 %

респондентів вважають роботу на державній службі своїм покликанням, 25 % опитуваних обрали цю роботу через бажання своєю працею сприяти суспільному прогресу, через соціальну спрямованість на вищі загальнолюдські цілі й потреби, і 33 % обрали посаду державного службовця у зв'язку з прагнення отримувати хорошу заробітну плату та соціальні гарантії, у вигляді гарантованої відпустки.

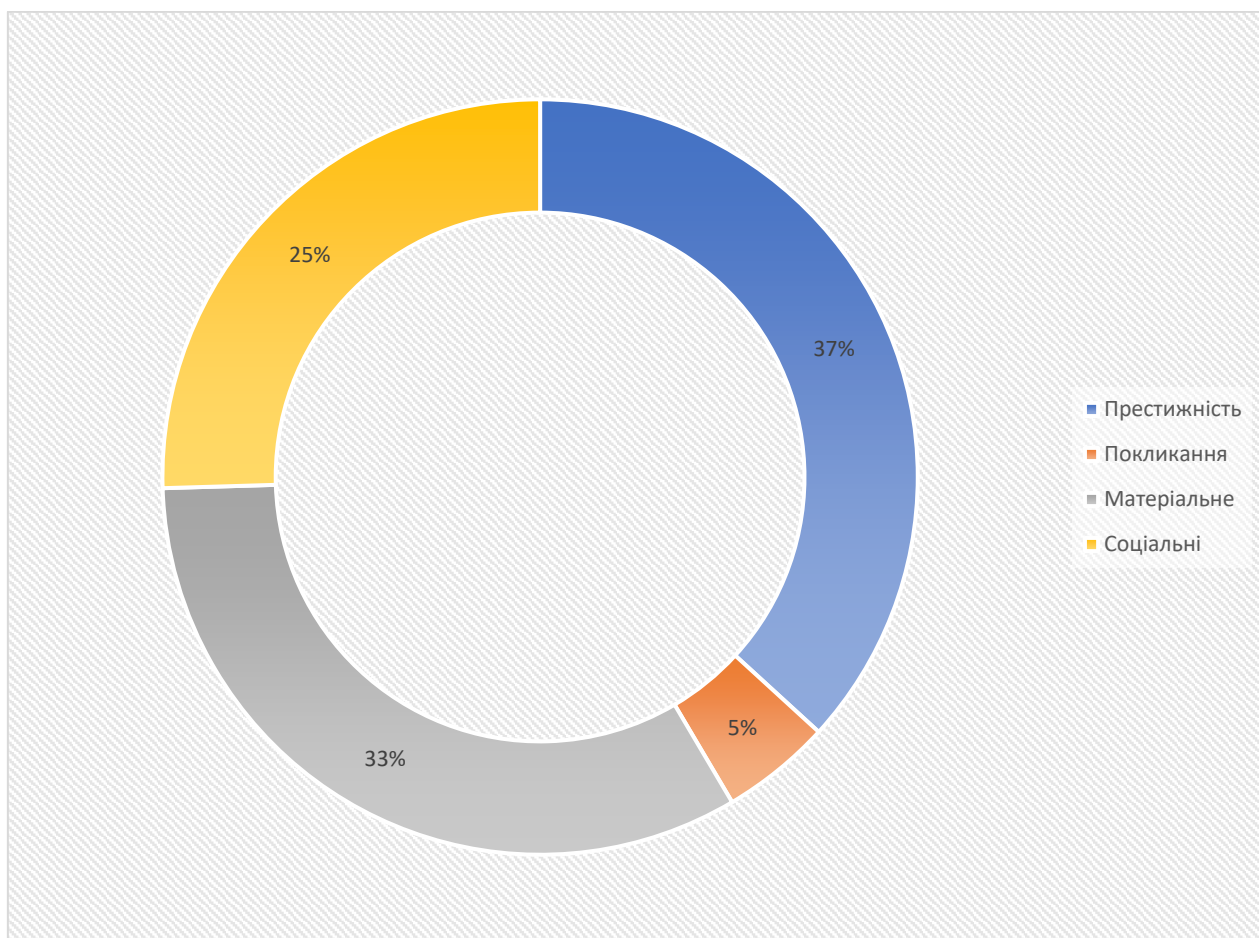


Рисунок 3.2. Результати мотивації професійного вибору державних службовців.

Опитувальник кар'єрних орієнтацій «Якоря кар'єри» (рис. 3.3) вказав, що найвищим проявом ціннісних орієнтацій в кар'єрі являється шкала стабільність роботи (7,82), професійна компетентність (7,78), інтеграція стилів життя (7,65)

та стабільність місця проживання (7,41), це характеризує державних службовців, як людей які схильні обирати стабільну, надійну роботу на тривалий час, люди відчують потребу в безпеці, захисті і можливості прогнозування і будуть шукати постійну роботу з мінімальною ймовірністю звільнення.

Також досить високий показник має шкала служіння (7,4), це означає, що переважна частина наших досліджуваних займаються справою через бажання реалізувати в своїй роботі головні цінності. Вони часто орієнтовані більше на особистісні цінності та ідею – допомоги людям, ніж на власні матеріальні потреби. Вони прагнуть приносити користь людям, суспільству, для них дуже важливо бачити конкретні плоди своєї роботи.

Середні показники ми отримали за такими шкалами – автономія (6,1), менеджмент (6,8), тобто опитувані схильні до свободи і незалежності в роботі, вони готові керувати іншими в межах своєї компетенції, але управління не представляє особливого інтересу.

Низькі показники ми отримали за шкалами – виклик (5,48) та підприємництво (5,77), що вказує на те, що група респондентів ще не зовсім готова до подолання нездоланих перешкод чи рішення нерозв'язних проблем. Вони не орієнтовані на рішення свідомо складних завдань, подолання перешкод заради перемоги в конкурентній боротьбі. Низький результат за шкалою – підприємництво свідчить про те, що власний бізнес не є вершиною кар'єри для державних службовців, вони не прагнуть створювати нові організації, товари або послуги, які можуть бути ототожені з їх зусиллям.

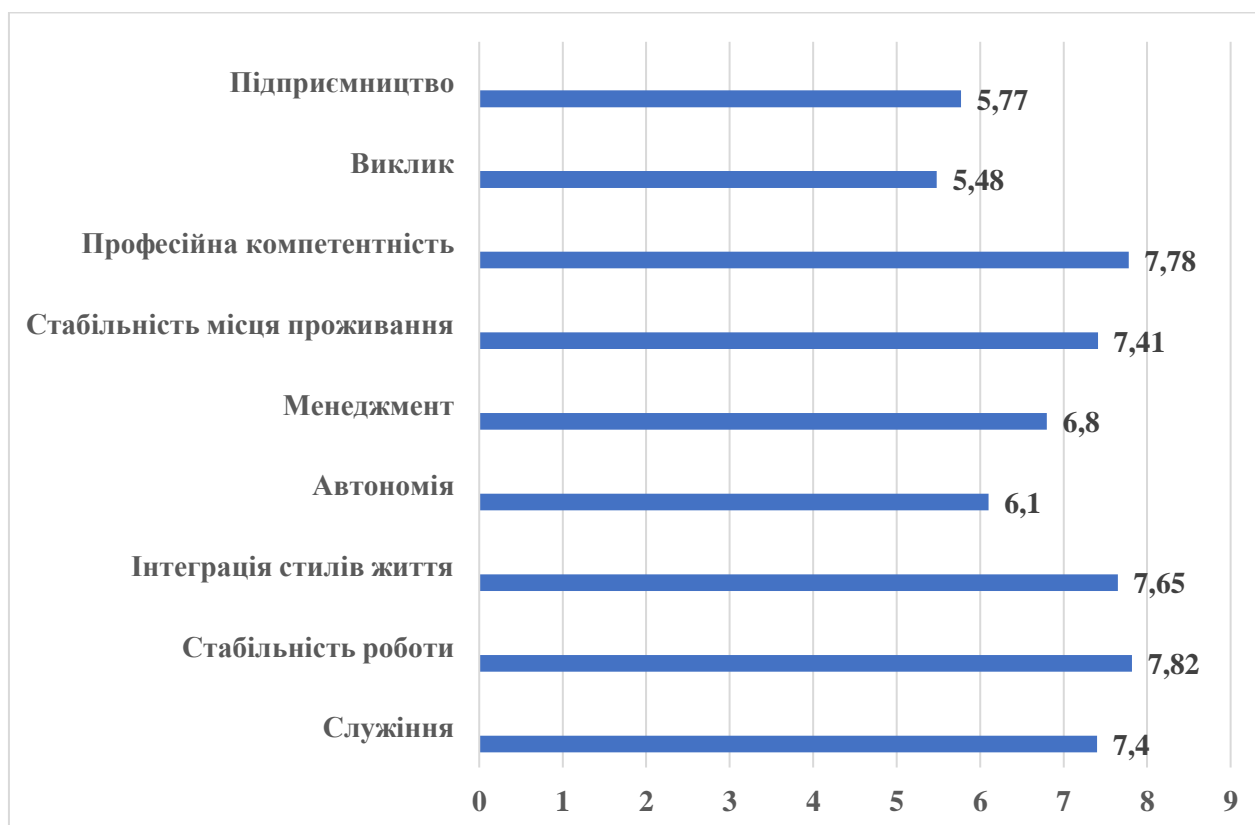


Рисунок 3.3. Середні значення кар'єрних орієнтацій за методикою «Якоря кар'єри» Е. Шейна.

Діагностика чинників, які позитивно чи негативно впливають на ставлення державних службовців до своєї роботи, є передумовою прийняття зважених управлінських рішень у сфері управління, підвищення продуктивності праці та ефективності діяльності. Це обумовлює актуальність оцінювання та поліпшення рівня задоволеності роботою як основного показника ставлення державних службовців до праці.

Визначено, що задоволеність роботою як показник ставлення до роботи дає можливість розглядати працю як одну з головних потреб сучасної людини, під впливом якої формуються і ціннісні орієнтації, і мотиви. У свою чергу це забезпечує високі індивідуальні і колективні результати трудової діяльності.

Для визначення особливостей мотиваційної структури особистості ми використовували методику вивчення структури мотивації особистості В.Є.Мільмана. Результати за цією методикою наведені на рисунку 3.4.

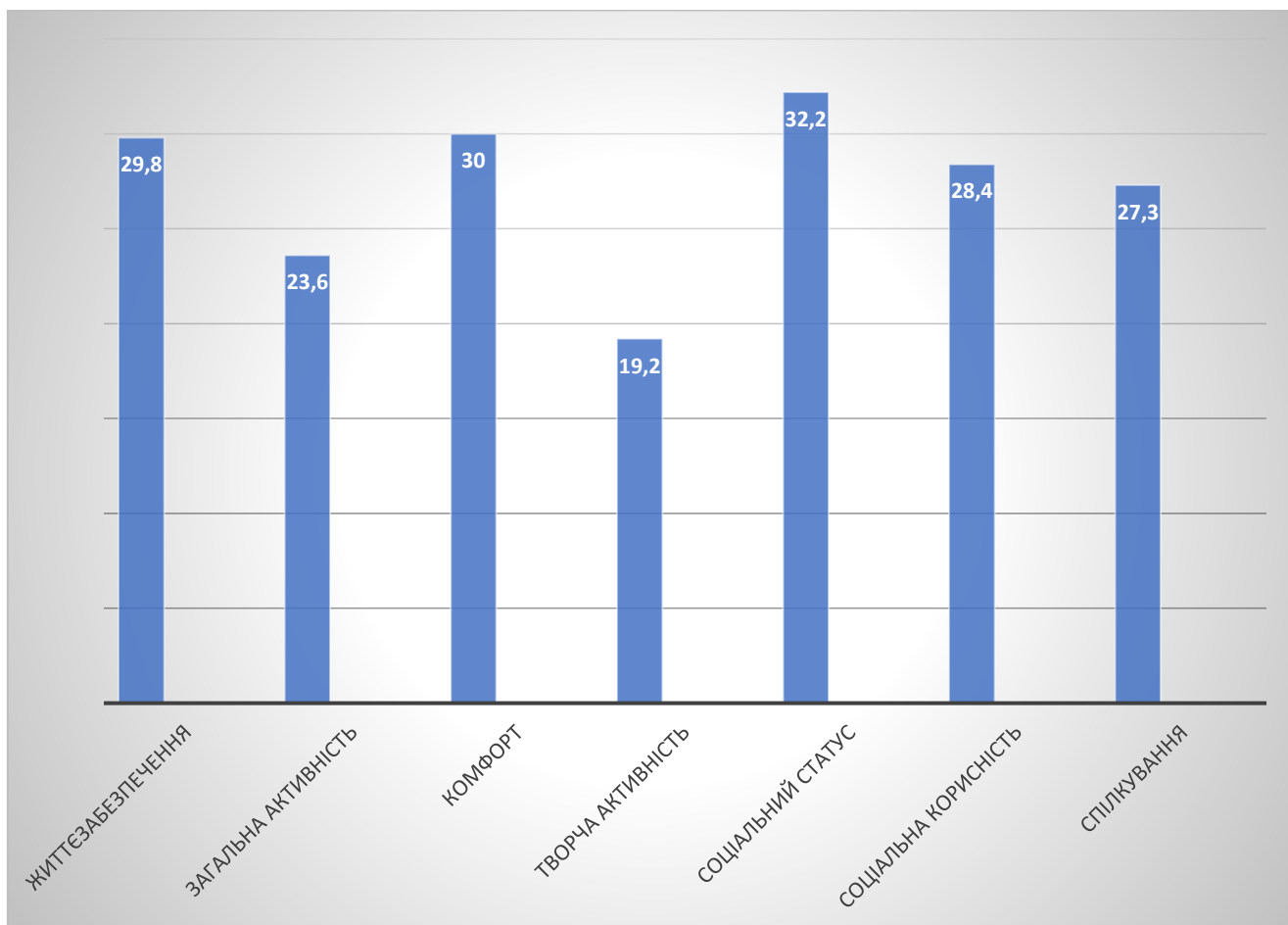


Рисунок 3.4. Показники мотиваційної структури особистості

Отримані результати свідчать про те, що у державних службовців, які взяли участь в дослідженні, в більшій мірі домінують такі шкали як: соціальний статус, комфорт та життєзабезпечення.

Шкала комфорту (30) відрізняється високим показником, що свідчить про те, що турбота про засоби існування та вдосконалення їх приносить задоволення та мотивують наших досліджуваних. Життєзабезпечення (29,8) шкала, яка займає середню позицію, дана характеристика вказує та важливість нормальних умов проживання для забезпечення ефективної професійної діяльності та існування особистості в цілому. Шкала соціальний статус (32,2) проявлена теж в значній мірі у наших респондентів, тобто позиція у групі, рівень багатства і доходів, владні повноваження, доступ до політики є сильним стимулом для досліджуваних.

Також хороший показник (28,4) має соціальна корисність, тобто державні службовці мають високу мотивацію стосовно спрямованості на соціальну діяльність. Не менш важливими також спілкування (27,3) для респондентів, що свідчить про приєднання до групи, пристосування до соціальних норм, про високі комунікативні якості. Середній показник (23,6) має загальна активність, тобто у досліджуваних не достатньо висока інтенсивність взаємодії з середовищем, не достатній обсяг комунікації з людьми та низький рівень має творча активність (19,2), тобто креативна діяльність, пошук нестандартних рішень виходу із ситуації не є мотиваційним підкріпленням для розвитку в своїй галузі професійної діяльності.

Отже, за допомогою різних методик було проаналізовано мотиви вибору професії державними службовцями, цінні орієнтації в кар'єрі, якими є звичайно стабільність роботи, професійна компетентність, інтеграція стилів життя. Отримані результати по мотиваційній структурі особистості свідчать про те, що у державних службовців, які взяли участь в дослідженні, в більшій мірі домінують такі шкали як: соціальний статус, комфорт та життєзабезпечення.

Висновки до розділу 3

Для аналізу факторів самовизначення державних службовців було використано дані офіційного опитування, проведеного Національним агентством України з питань державної служби у 2022-2024 роках, згідно якого було виявлено, що кількість тих, хто планує працювати на державній службі в умовах воєнного стану залишилась практично незмінною, але кількість державних службовців, які планують залишитися працювати на державній службі після війни, продовжує знижуватися. Також опитування вказало про підвищення навантаження на державних службовців та негативні зміни психологічного стану державних службовців протягом останнього року, що теж впливає на якість роботи та саморозвиток.

Дослідження суб'єктивного самовизначення державного службовця було здійснено за допомогою методик, які дають змогу зрозуміти мотиви вибору професії державними службовцями, ціннісні орієнтації в кар'єрі, мотиваційну структуру особистості. Для цього було використано методику визначення основних мотивів вибору професії Е.М. Павлютенкова, за якою проаналізовано мотивацію професійного вибору державних службовців, а саме такими мотивами є престижність, бо посада державного службовця вважаються професією, яка цінуються серед знайомих, дозволяє досягти положення в суспільстві, забезпечує швидке просування по службі, деякі вважають роботу на державній службі своїм покликанням або обради цю роботу через бажання своєю працею сприяти суспільному прогресу.

За допомогою опитувальник кар'єрних орієнтацій «Якоря кар'єри», було встановлено, що найвищим проявом ціннісних орієнтацій в кар'єрі державних службовців є шкала стабільність роботи, професійна компетентність, інтеграція стилів життя та стабільність місця проживання. Це характеризує державних службовців, як людей які схильні обирати стабільну, надійну роботу на тривалий час, люди відчують потребу в безпеці, захисті і можливості прогнозування і будуть шукати постійну роботу з мінімальною ймовірністю звільнення.

Для визначення особливостей мотиваційної структури особистості ми використовували методику вивчення структури мотивації особистості В.Є.Мільмана. Отримані результати свідчать про те, що у державних службовців, які взяли участь в дослідженні, в більшій мірі домінують такі шкали як: соціальний статус, комфорт та життєзабезпечення. Що свідчить про те, що турбота про засоби існування та вдосконалення їх приносить задоволення та мотивують наших досліджуваних, нормальні умови проживання також є мотивом для забезпечення ефективної професійної діяльності та існування особистості в цілому, а також соціальний статус, владні повноваження, доступ до політики є сильним стимулом для досліджуваних.

ВИСНОВКИ

Таким чином, розглянувши поняття самовизначення, можна зробити такі висновки, що «самовизначення» вживається в широкому діапазоні значень залежно від того, як його розуміють різні автори. В теоретичних підходах проблему самовизначення найчастіше пов'язують з проблемами розвитку особи і її самосвідомості, з проблемами соціальної зрілості і визначення життєвої позиції, з проблемами самоздійснення і самореалізації особистості.

Самовизначення – це процес і результат вибору особистістю своєї позиції, мети і засобів самоіснування в конкретних обставинах життя; основний механізм набуття і прояву людиною свободи.

Професійне самовизначення як складне структурно-динамічне явище полягає у свідомій та активній реалізації особистості себе в житті. Воно значною мірою обумовлюється потребами суспільства, зумовлюється внутрішньою логікою психічного розвитку особистості та є одним із найважливіших стратегічних рішень у житті людини.

Професійне самовизначення включає в себе процес визначення цілей, інтересів, сильних сторін і цінностей, а також вибір кар'єрного шляху, який відповідає цим характеристикам. Також важливим складовим елементом є постійне вдосконалення себе, розвиток професійних навичок і вдосконалення особистості.

Отже, розглянувши чинники, що впливають на самовизначення особистості державного службовця та роль самовизначення особистості державного службовця у розвитку його професійної позиції, можна зробити певні висновки.

Самовизначення особистості державного службовця стосується процесу, за допомогою якого особа, яка виконує державну роль, визначає та розуміє свої власні характеристики, цінності та переконання, а також те, як ці фактори впливають на її роботу в державному секторі. Цей процес передбачає саморефлексію, самоаналіз та безперервний розвиток, щоб переконатися, що

державний службовець здатний ефективно виконувати свої обов'язки та відповідальність у служінні державі та її громадянам. Для державного службовця важливо мати сильне почуття самосвідомості та доброчесності, щоб підтримувати етичні стандарти та приймати рішення на користь суспільства.

Чинники, що впливають на самовизначення особистості державного службовця є: очікування суспільства: часто державні службовці мають відчуття обов'язку відповідати на очікування суспільства щодо їхньої роботи та поведінки, професійна мотивація, політичні уподобання: ідеологічні погляди та ставлення до політичних процесів можуть визначати самовизначення особистості державного службовця, професійні цінності, особистий розвиток: процес самовдосконалення та пошук власної ідентичності може впливати на самовизначення особистості державного службовця.

Під впливом емоційно-стресових факторів відбувається певне переосмислення, перебудова та зміна способів професійної діяльності державних службовців, ефективність діяльності яких у кінцевому підсумку залежить від певних факторів, що в свою чергу впливає на розвиток професійного потенціалу державних службовців та процес управлінської діяльності рішення.

Для аналізу факторів самовизначення державних службовців було використано дані офіційного опитування, проведеного Національним агентством України з питань державної служби у 2022-2024 роках, згідно якого було виявлено, що кількість тих, хто планує працювати на державній службі в умовах воєнного стану залишилась практично незмінною, але кількість державних службовців, які планують залишитися працювати на державній службі після війни, продовжує знижуватися. Також опитування вказало про підвищення навантаження на державних службовців та негативні зміни психологічного стану державних службовців протягом останнього року, що теж впливає на якість роботи та саморозвиток.

Дослідження суб'єктивного самовизначення державного службовця було здійснено за допомогою методик, які дають змогу зрозуміти мотиви вибору

професії державними службовцями, ціннісні орієнтації в кар'єрі, мотиваційну структуру особистості. Для цього було використано методику визначення основних мотивів вибору професії Е.М. Павлютенкова, за якою проаналізовано мотивацію професійного вибору державних службовців, а саме такими мотивами є престижність, бо посада державного службовця вважаються професією, яка цінуються серед знайомих, дозволяє досягти положення в суспільстві, забезпечує швидке просування по службі, деякі вважають роботу на державній службі своїм покликанням або обради цю роботу через бажання своєю працею сприяти суспільному прогресу.

За допомогою опитувальник кар'єрних орієнтацій «Якоря кар'єри», було встановлено, що найвищим проявом ціннісних орієнтацій в кар'єрі державних службовців є шкала стабільність роботи, професійна компетентність, інтеграція стилів життя та стабільність місця проживання. Це характеризує державних службовців, як людей які схильні обирати стабільну, надійну роботу на тривалий час, люди відчують потребу в безпеці, захисті і можливості прогнозування і будуть шукати постійну роботу з мінімальною ймовірністю звільнення.

Для визначення особливостей мотиваційної структури особистості ми використовували методику вивчення структури мотивації особистості В.Є.Мільмана. Отримані результати свідчать про те, що у державних службовців, які взяли участь в дослідженні, в більшій мірі домінують такі шкали як: соціальний статус, комфорт та життєзабезпечення. Що свідчить про те, що турбота про засоби існування та вдосконалення їх приносить задоволення та мотивують наших досліджуваних, нормальні умови проживання також є мотивом для забезпечення ефективної професійної діяльності та існування особистості в цілому, а також соціальний статус, владні повноваження, доступ до політики є сильним стимулом для досліджуваних.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Залановська Л. Психологічні основи професійного самовизначення старшокласників: теоретичний аспект. *Наукові праці Міжрегіональної академії управління персоналом*. Психологія Випуск 2. 2021. С. 12-17. URL: <https://journals.maup.com.ua/index.php/psychology/article/view/956/1469>
2. Великий тлумачний словник сучасної української мови / уклад. і голов. ред. В. Т. Бусел. Київ; Ірпінь: Перун, 2005. 1728 с.
3. Морщакова О. Самовизначення особистості у системі взаємовідносин «людина - світ» у рамках філософії віта-культури. *Психологія і суспільство*. 2008. № 1. С. 25-34
4. Арцишевська О. Сутнісний аналіз самовизначення людини. *Науковий вісник Східноєвропейського національного університету імені Лесі Українки*. Філософські науки. 2013. № 11. С. 9-12
5. Боднар А. Я., Рибалочка К. А. Особливості професійного самовизначення сучасних студентів. *Психологія та психосоціальні інтервенції*. 2020. Т. 3. С. 3-10
6. Вірна Ж. П. Мотиваційно-смілова регуляція у професіоналізації психолога: монографія. Луцьк : Вежа, 2003. 220 с.
7. Вілюжаніна Т. А. Динаміка ціннісно-сміслові сфери особистості в процесі професійного становлення майбутніх психологів: автореф. дис. ... канд. психол. наук : 19.00.07. Київ, 2006. 22 с.
8. Сердюк Л.З. Психологічні технології самодетермінації розвитку особистості : монографія / Л.З. Сердюк, І.В. Данилюк, В.В. Турбан та ін.; Л. Київ : Інститут психології імені Г.С. Костюка НАПН України, 2018. 192 с.
9. Корольчук М.С. Психологія професійного самовизначення особистості: монографія / М.С. Корольчук, Ю.В. Дроздова, В.М. Корольчук, В.І. Осьодло, А.М. Сипливий. Київ : КНТЕУ, 2018. 280 с.

10. Рибалка В.В. Психологія професійного самовизначення. Київ: Деміург, 2004. 224 с.
11. Педагогічне управління професійним самовизначенням учнівської молоді: Метод. посіб. / В.М.Мадзігон, І.Д.Бех, М.П.Тименко та ін. К., 2001. 152 с.
12. Оліховська Л.П. Теоретичні основи професійного самовизначення: психологічний аспект. *Науковий вісник Ужгородського університету. Серія: «Педагогіка. Соціальна робота»*. 2016. Випуск 2 (39). С.161-163. URL: <https://oip-journal.org/index.php/oip/article/view/182/119>
13. Петриченко Л. Професійне самовизначення особистості як психолого-педагогічна проблема. *Освіта. Інноватика. Практика*, Том 11, №6, 2023.
14. Лазарук А. Феноменологія самовизначення особи: базові теоретичні підходи у психології. *Психологія і суспільство*, Том 89. № 1 (2024). С. 131-148. URL: <https://pis.wunu.edu.ua/index.php/uapis/article/view/1246/1245>
15. Фромм Е. Втеча від свободи. Харків : КСД, 2019. 288 с.
16. Франкл В. Людина в пошуках справжнього сенсу. Психолог у концтаборі. Харків : КСД, 2017. 160 с.
17. May R., Angel E., Ellenberger H. Existence. New York : Basic Books, 1958. 455 p.
18. Тлумачний словник / авт.-уклад. В. В. Синявський, О. П. Сергєєнкова/ за ред. Н. А. Побірченко. Київ: Наук. світ, 2007. 274 с.
19. Фурман А. В., Ковальова Т. Є. Категорійна матриця взаємозв'язку образів суб'єктивної реальності і психологічних чинників самоактуалізації дорослого. *Психологія і суспільство*. 2011. №4. С. 72-81
20. Бугерко Я. М. Самоосмислення як індивідуальний чинник самовизначення людини. *Психологія і суспільство*. 2011. Спецвипуск. С. 42-43
21. Пінська О. Л. Психологічні аспекти професійного самовизначення в ранньому юнацькому віці. *Актуальні проблеми психології в закладах освіти*. 2022. Випуск 12. С. 39–50

22. Основи психології : підруч. для студ. вищ. закл. освіти / О. В. Киричук, В. А. Роменець, В. О. Татенко, І. П. Маноха, В. М. Пискун, Т. С. Кириленко, Т. М. Титаренко. 4-те вид., стер. Київ : Либідь, 1999. 632 с.

23. Радчук Г.К. Особистісне та професійне самовизначення як чинник професійного становлення особистості. Вісник *Національної академії Державної прикордонної служби України*. 2012. Випуск 5. С.47-54

24. Вітковська О.І. Психологічні умови професійного самовизначення випускників середніх шкіл у процесі профконсультації. Рукопис. Дисертація на здобуття наукового ступеня кандидата психологічних наук за спеціальністю 19.00.07. педагогічна та вікова психологія. – Інститут педагогіки і психології професійної освіти АПН України, Київ, 2002. 24 с.

25. Максименко С. Д. Прогнозування розвитку особистості як наукова проблема. *Наук. Вісник Миколаївського держ. пед. ун-ту ім. В. О. Сухомлинського; серія «Психологічні науки»*. Миколаїв: ТОВ «Фірма «Іліон», 2010. Т. 2, вип. 5. С. 3 - 19

26. Holland, J.L. Making vocational choices: A theory of vocation personalities and work environments. 3d Edition. Eutz, FE: Psychological Assessment Resources, 1997

27. Костюк Г.С. Роль професійного самовизначення у формуванні особистості. / Професійна орієнтація учнів. К.: Рад. школа, 1971. С. 17-26

28. Пінська О. Л. Психологічні аспекти професійного самовизначення в ранньому юнацькому віці. *Актуальні проблеми психології в закладах освіти*. 2022. Випуск 12. С. 39–50

29. Горський С.В. Питання професійного самовизначення особистості. *Судово-психологічна експертиза. Застосування поліграфа та спеціальних знань в юридичній практиці*. К., 2022. № 3 (22).

30. Калюжна І.П. The problem of professional self-identification of high-school pupil: theoretical aspect. *Науковий вісник Миколаївського державного університету імені В. О. Сухомлинського*. Психологічні науки: збірник

наукових праць. Миколаїв: МНУ імені В.О. Сухомлинського. 2017. № 1(17). С. 74 –77

31. Загребнюк Ю.В. Теоретичні підходи до трактування поняття «професійне самовизначення» у вітчизняній та зарубіжній педагогіці. *Психолого-педагогічні проблеми сільської школи: зб. наук. пр. Уманського державного педагогічного університету імені Павла Тичини*. Умань: ФОП Жовтий О. О., 2014. Вип. 50. С. 97–101

32. Курбатова А. О. Роль професійного самовизначення осіб з обмеженими можливостями для майбутньої професійної самореалізації. *Актуальні проблеми навчання та виховання людей з особливими потребами*. 2013. №10. С. 263-273

33. Арефнія С.В. Профілактика та психокорекція професійного вигорання працівників державних органів влади (законодавчої). *«Молодий вчений»*. № 6 (21). Частина 3. 2015.

34. Синявський В. В. Професіограми і психограми професій. Методичний посібник. Книга ІХ. Київ, 2004. 187 с.

35. Арефнія С.В. Психологічні засоби профілактики та корекції професійного вигорання державних службовців законодавчого органу влади – Рукопис. Дисертація на здобуття наукового ступеня кандидата психологічних наук за спеціальністю 19.00.10 – організаційна психологія; економічна психологія. Вищий навчальний заклад «Університет економіки та права «КРОК». Київ, 2018. 249 с.

36. Super D. E. A theory of vocational development. *American Psychologist*. 1953. V. 8. P. 185-190

37. Олуйко В. М., Примуш Р. Б. Професійний розвиток особистості службовців у процесі кар'єрного зростання. *Університетські наукові записки*. 2017. № 61, С. 356-374. URL: <http://old.univer.km.ua/visnyk/1707.pdf>

38. Князев В., Бакуменко В. Філософсько-методологічні засади державно- управлінських рішень. *Вісник УАДУ*. 2000. № 2. С. 41–58

39. Європейський досвід державного управління / уклад.: О. Ю. Орель, Ю. Д. Полянський ; за заг. ред. О. Ю. Оболенського, С. В. Сьоміна, А. О. Чемериса та ін. К. : Вид-во НАДУ, 2007. 76 с.

40. Психологія професійної діагностики та професійного консультування: практичний посібник / Ігнатович О. М., Татаурова-Осика Г. П., Шевенко А. М. ; за ред. О. М. Ігнатович. Кропивницький: Імекс-ЛТД, 2021. 225 с.

41. Професійна орієнтація: підручник / Єгорова Є. В. та ін.; за ред. О. М. Ігнатович. Кіровоград : Імекс-ЛТД, 2012. 240 с.

42. «Організація роботи державних службовців та оплата праці в умовах воєнного стану». Дані Національного агентства України. URL: [/https://nads.gov.ua/storage/app/sites/5/DIYALNIST/OPLATA%20PRACI/_%D0%92%D0%A1_2024_%D0%BE%D1%81%D1%82.pdf](https://nads.gov.ua/storage/app/sites/5/DIYALNIST/OPLATA%20PRACI/_%D0%92%D0%A1_2024_%D0%BE%D1%81%D1%82.pdf)

43. Маслюк К. Особистісне самовизначення як міждисциплінарна категорія. *Проблеми підготовки сучасного вчителя* № 9 (Ч. 1), 2014. URL: https://library.udpu.edu.ua/library_files/probl_sych_vchutela/2014/9_1/Kateryna_Masluk.pdf