

УДК 35.08

Професійна ідентичність державних службовців як наукова проблема

Н.А. ЛИПОВСЬКА, М.О. МАЛАНЧІЙ

Дніпропетровський регіональний інститут державного управління
Національної академії державного управління при Президентові України,
м. Дніпропетровськ, Україна, E-mail: lna-67@yandex.ru

Авторське резюме

У статті аналізується поняття «професійна ідентичність» та його значення для аналізу професіоналізації державних службовців. Розглянуто базові поняття «професія», «професіоналізація» («професійний розвиток»), «професійна компетентність» та їх взаємозв'язок. Актуальність дослідження обумовлена тим, що професійна ідентичність виступає як внутрішнє джерело професійного розвитку й особистісного зростання будь-якого суб'єкта діяльності, а питання про розвиток професійної ідентичності включається в коло загальної проблеми становлення професіонала. Обґрунтовано етапи формування професійної ідентичності. В статті робиться висновок про те, що професійна ідентичність є інтеграційним поняттям, в якому виражається взаємозв'язок особистісних характеристик, що забезпечують орієнтацію в світі професій і дозволяють більш повно реалізувати особистісний потенціал у професійній діяльності, а також прогнозувати можливі наслідки професійного вибору. Професійна ідентичність виконує стабілізуючу і перетворюючу функції, а тому відносно професії виступає свого роду регулятором.

Ключові слова: професія, особистість, професійний розвиток, професійна ідентичність, державний службовець, державна служба України

Professional identity of civil servants as a scientific problem

N.A. LYPOVSKA, M.O. MALANCHII

Dnepropetrovsk regional institute of public administration, the National academy of public administration, office of the President of Ukraine, Dnepropetrovsk, Ukraine,
E-mail: lna-67@yandex.ru

Abstract

The article examines the concept of «professional identity» and its importance for the analysis of the professionalization of the civil servants. The basic concepts such as “profession”, “professionalism” (“professional development”), “professional competence”, and their relationship are concerned. Relevance of the research is due to the fact that professional identity acts as an internal source of professional development and personal growth of any business entity, and the question of the development of professional identity is included into the total range of problems of any professional. Stages of professional identity are grounded. The paper concludes that professional identity is an integration concept, which expresses the relationship of personal characteristics that provide guidance in the world of professions and allows a person more fully realize his personal potential careers, as well as to predict the consequences of professional choice. Professional identity performs of transforming and stabilizing functions. Therefore professional identity serves like a kind of regulator for a profession.

Keywords: profession, personality, professional development, professional identity, public servant, Public Service of Ukraine.

Постановка проблеми. Процеси модернізації державної служби в Україні, істотні зміни, що відбуваються останнім часом в усіх сферах суспільного життя українського суспільства, актуалізують дослідження проблеми розвитку професійної ідентичності державних службовців. У суспільстві істотно змінилися умови професійної соціалізації, які вплинули на статус усіх категорій державних службовців, соціальні цінності, нормативну систему, моделі професійної поведінки, правову культуру. Реалізація Стратегії Державної кадрової політики на 2012-2020 рр. потребує належного теоретико-методологічного супроводу процесів професійного розвитку, передусім державних службовців, обумовлює необхідність підвищення професійного рівня кадрів державної служби, створенням концепції управління професіоналізацією кадрів державної служби України.

Аналіз досліджень і публікацій. Потужний джерельний мейнстрім представляють численні публікації науковців – представників наукової спеціальності 25.00.03 – державна служба, зокрема, присвячені проблемам професійної діяльності (О.С.Петренко, С.М.Серьогін, Т.І.Пахомова), професійного розвитку державних службовців (Н.Ф.Артеменко, С.В. Газарян, Н.Т. Гончарук, Н.А.Липовська, В.М.Олуйко, Ю.В. Яшина), професійної культури і професійної компетентності (Т.Ю. Витко, Т.К.Гречко, Л.А.Пашко, О.М.Сватко, Н.С. Сидоренко, І.В. Шпекторенко, С.К.Хаджирадева), професійного навчання державних службовців (О.Ф.Мельников, Л.М.Слюсаренко, Л.В.Прудіус, М.В. Терентьев, О.А.Харченко), етичним аспектам державної служби (Т.Е. Василевська, М.І.Рудакевич), особливостям спеціалізованої державної служби (Є.Є.Курасова,

© Н.А. Липовська, М.О. Маланчій, 2013

О.О. Марценюк, С.М.Саване, О.Чикаренко). Безпосередньо концепту «професійна ідентичність» присвячені роботи Г. В. Гарбузової [1], О.П.Єрмолаєвої [5], І.І. Родічкіної [10], У.Б.Шнейдер[11]).

Метою дослідження є висвітлення концепту «професійна ідентичність».

Виклад основного матеріалу. Оволодіння професією, включення до професійної спільноти, ідентифікація з нею, на наш погляд, має величезне значення не тільки для ефективного виконання професійних завдань, а й в загальному плані для успішної соціалізації людини. Так, виділення стадій соціалізації засноване на принципі відношення до трудової (професійної) діяльності: дотрудова (охоплює період від народження до початку професійної діяльності), трудова (від оволодіння професійними навичками до вдосконалення і закінчення трудової діяльності), післятрудова (починається із закінчення трудової, професійної діяльності). Основними механізмами соціалізації є спілкування, діяльність і самосвідомість. Дані сфери, узяті в цілому, створюють для індивіда дійсність, що «розширяється». Так, самосвідомість є розумінням особистістю себе як цілості, у визначенні власної ідентичності.

Питання про розвиток професійної ідентичності включається в коло загальної проблеми становлення професіонала. Це можливо тому, що професійна ідентичність виступає як внутрішнє джерело професійного розвитку й особистісного зростання будь-якого суб'єкта діяльності [5, с.80].

Визначаючи категорійно-понятійний апарат дослідження, зупинимося на розгляді базових понять – «професія», «професіоналізація» («професійний розвиток»), «професійна компетентність» та їх взаємозв'язках. Існують відмінності відносно трактувань «професія» у вітчизняній і англо-американській науці. В українській і російській традиції професія розглядається як рід діяльності, занять у сфері виробництва і соціально-економічних відносин. «Це рід діяльності, визначуваний у процесі розподілу праці, основною характеристикою якого є наявність певної сукупності теоретичних знань і практичного досвіду» [2, с.138]. Західні дослідники до професій відносять лише високостатусні види діяльності. «Професії – це професійні групи працівників, які мають привілеї, автономні і орієнтовані на виконання послуг» [2, с.119]. Професії – це заняття, які засновані на знанні і вимагають декількох років отримання вищої освіти або професійного навчання. Серед усіх категорій, що характеризують людське буття, найважливішою є саме категорія діяльності [3, с.151]. В науковій літературі представлені різноманітні інтерпретації (К. О. Абульханова-Славська, О. М. Леонтьєв, С. Л. Рубінштейн та ін.). При цьому не можна

не погодитись з визначенням С. Д. Максименка: «Діяльність людини – свідомо активність, яка виявляється в системі дій, спрямованих на досягнення поставленої мети» [9, с. 70].

Одним з важливих видів діяльності є професійна діяльність, яку переважно розглядають як соціально значущу діяльність, виконання якої потребує певних знань, умінь та навичок, а також професійно зумовлених якостей [6].

Важливим поняттям у межах нашого дослідження є поняття «професійний розвиток» («професіогенез», «професіоналізація»). Серед численних та достатньо суперечливих визначень одним з обґрунтованіших є інтерпретація О.Єрмолаєвої, яка, розглядаючи професійний розвиток з позицій процесного підходу навпаки, намагається інтерпретувати його як систему внутрішніх закономірностей розвитку особистості, що описують професійну динаміку, представляючи її у різних «координатах» – не лише «по вертикалі» (індивідуальне формування професіонала), але й «по горизонталі» (соціальна і галузева структура професій) та по етапах (історичне становлення професійних типів і інститутів), тобто виводячи дане поняття за суто особистісні межі [5, с. 80].

Вищенаведені визначення нами використуватимуться для визначення людини як професіонала, що займається певним видом професії (зокрема державний службовець).

У нашому дослідженні професійної ідентичності професія виступає як один з інститутів соціалізації людини. В даному випадку доцільно розглядати професію як референтну групу.

Феномен референтної групи був відкритий Р. Хайменом. М. Шеріф у своїх дослідженнях дане поняття використовував як точку відліку при визначенні індивідом свого статусу по відношенню до статусу інших осіб. Р. Келлі, розробляючи поняття референтної групи, виділив порівняльну і нормативну функції. Отже, референтною можна назвати групу, в яку індивіди можуть бути не включені реально, але норми, яку вони приймають, слугують як еталон для порівняння і нормативної оцінки своєї поведінки з нею. Цей момент особливо важливий для подальшого виділення чинників розвитку професійної ідентичності державних службовців.

Професія як референтна група має свої відмітні особливості. З одного боку, професію можна представити як реально існуючу групу, так індивід, одержуючи професію, «включається в коло» конкретних «діячів», професіоналів, вступає до робочого колективу, де інші індивіди виконують схожу з ним роботу і дотримуються тих же норм, правил поведінки, що і даний індивід. З іншого боку, всі люди, що займаються однією і тією ж професією, можуть ніколи не зустрічатися в професійній діяльності, але все-таки вони дотримують-

тимуться однакових для них правил, норм, способів виконання діяльності, ціннісних орієнтацій, є провідними саме в цій професії. У своєму самовизначенні вони відноситимуть себе до конкретної професії, ґрунтуючись на певних ознаках. Клімов Є.А. зазначає, що професія це «незримий колектив», люди, в думках об'єднані за ознакою спрямованості свідомості, умілої, компетентності і специфічних ціннісних орієнтацій [9, с.135]. Отже, в суспільстві існує безліч професій, але кожна з них матиме свої особливості не тільки в наочній діяльності, але й у сфері цінностей, норм, правил поведінки, в основі яких лежать загальнолюдські цінності.

Виходячи з обов'язків для виконання свого призначення діяльність державних службовців, з одного боку, наділена певними правами відносно громадян (наприклад, застосування міри примусу), з іншого – регламентується чіткими етичними принципами і правилами поведінки, які допомагають правильно застосовувати свої обов'язки, обираючи засоби їх виконання. Отже, одним з критеріїв професіоналізації державного службовця – досягнення професійної ідентичності – інтеріоризація ціннісних орієнтацій, заснованих на принципах моральності і моралі.

Саме в цьому відношенні можна відзначити зв'язок соціалізації і професіоналізації. Прийнято вважати, що процес професіоналізації починається з вибору конкретної професійної діяльності (оптації), але на наш погляд, передумови професійного самовизначення закладаються з ранніх етапів соціалізації. Агенти соціалізації передають дитині норми, цінності, моделі поведінки, тим самим закладається загальний «сценарій» соціалізації результатом якого буде досягнення трансверсальної ідентичності, складовою якої буде професійна ідентичність.

Виходячи з передумов соціалізації, внутрішньої потреби, престижності індивід визначає свій професійний шлях. В ході соціалізації, на основі самосвідомості, індивідом обирається певна життєва стратегія, яка реалізується в особистісному самовизначенні або більш конкретно в професійному самовизначенні. На думку вчених, професійне і особистісне самовизначення мають дуже багато спільного, а у вищих своїх проявах вони майже зливаються. Але професійне самовизначення конкретніше і більшою мірою залежить від зовнішніх (соціальних) умов. Самовизначення дуже тісно пов'язане з поняттями «самореалізація», «самоактуалізація», які, в свою чергу, багато науковців пов'язують з трудовою діяльністю (Маслоу А., Ясперс К., Кон І.С.), саме захопленість значущою роботою, «справою» дає можливість людині самореалізуватися, «побудувати» саму себе, свою індивідуальну історію. Отже, «сут-

тю професійного самовизначення є самостійне і усвідомлене знаходження значень обраної або вже виконуваної роботи і всієї життєдіяльності в конкретній культурно-історичній (соціально-економічній ситуації), а так само знаходження значення в самому процесі самовизначення» [11].

Професія відповідає рівню зовнішньої активності і представляє зайнятість чимось. Професійна придатність є нижчою формою активності, для її визначення потрібне виявлення ситуативно-обумовлених професійно-диференціюючих ознак. Професійна готовність є вищою формою активності, для її визначення потрібне виявлення свідомозабезпечених професійно-диференціюючих ознак.

Вважаємо, що професійну придатність і професійну готовність можна об'єднати поняттям професійна компетентність, яка визначається як сукупність здібностей вирішувати професійні завдання [2]. Тобто професійна компетентність є компонентом професійної ідентичності, відповідає рівню внутрішньої активності, виявляється в особистісній значущості професійної активності для людини.

Як пише Л.Б.Шнейдер, «професія є соціально-об'єктивною частиною професійного континууму людської активності, професійна придатність і професійна готовність – формальні реальності, а професійна ідентичність – неформальною, суб'єктивною реальністю. У цьому значенні професія і професійна ідентичність зв'язані каузальною залежністю як причина і наслідок, тоді як профпридатність і профготовність об'єднані з профідентичністю актуальною залежністю як похідні тієї частини професійної реальності, яка пов'язана з результативністю спеціальної підготовки (профпридатність перевіряється на початку, профготовність – у кінці), визначеної оплатою за виконувану роботу (професійно непридатні і професійно неготові або усуваються з діяльності, або належать до низькооплачуваних професійних груп), з домаганнями на певний соціальний, суспільний статус (професійно придатні і професійно готові претендують на краще статусне положення). Професійна ідентичність пов'язана з цими параметрами професії непрямым чином, опосередковано, найбільший же зв'язок професійної ідентичності виявляється, на нашу думку, з етичними професійними орієнтирами, що виражаються у відчутті відповідальності і в переживанні власної професійної самоефективності, переконаності людей у можливості реалізувати свій потенціал, інтелектуальні ресурси в професійній діяльності» [11, с. 18].

Визначальними, системоутворювальними компонентами професійної готовності фахівця є суб'єктивні (особистісні) характеристики, адже вони відповідають за успішну актуалізацію професійних знань, умінь та навичок у

процесі вирішення різних професійних завдань, забезпечують подальший гармонійний професійний розвиток фахівця. Інтегративним особистісним показником готовності майбутнього фахівця до професійної діяльності є його професійна ідентичність, оскільки саме вона є центральною категорією професійної самосвідомості особистості, відображає єдність її професійного менталітету й майстерності, породжується професійним досвідом і професійним спілкуванням; вона в єдине пов'язує долю та істину, реальність і ментальність, свідомість та поведінку фахівця [11].

В українській культурі існують позитивні передумови професійної соціалізації державних службовців: ідеологія «служіння», яка висуває низку вимог до професійної соціалізації: 1) безумовна готовність пожертвувати своїми інтересами і навіть життям ради охорони суспільних ідеалів і порядку; 2) висока організованість і дисципліна, беззаперечне підпорядкування наказам керівників; 3) відповідність вимогам певного морального кодексу, неприпустимість етичних компромісів і тим більше співпраці з кримінальними елементами; 4) неухильне виконання вимог закону.

Таким чином, формування професійної самосвідомості в сучасних українських умовах ускладнене не збігом зовнішніх умов, з вимогами як громадян, так і розумінням своєї професії самими державними службовцями. Це накладає відбиток на всі стадії формування професійного становлення, яке у всіх професіях носить достатньо складний характер, часто ускладнений різного роду кризами, пов'язаними безпосередньо з виконанням професійної діяльності, внутрішніми взаємостосунками. Для державного службовця ці кризи не змінюють свого змісту, але істотний відбиток накладає неспівпадіння відносин, точніше їх трактування в різного роду системах: держава – суспільство, суспільство – державний службовець, загальнолюдські цінності – цінності конкретної особистості, мотиви поведінки – способи їх реалізації і т.ін.

Формування соціальної (професійної) ідентичності має історію становлення і розвитку від первинного вибору професії до внутрішнього ціннісно-емоційного ухвалення норм, цінностей, форм поведінки і зовнішньої «діяльничної» майстерності. Так, практика агента залежить від його соціальної (професійної ідентичності) так само, як соціальна ідентичність залежить від змісту особистості. У цьому і полягає прояв особистості як суб'єкта своєї соціальної (професійної) практики. А для того, щоб соціальна ідентичність могла додати особове значення практиці, вона має бути усвідомлена суб'єктом. Агент, об'єктивуючи свої соціальні ідентичності в свідомості, трансформує їх, що виявляється в зміні їх змісту [11]. Ю.В. Качанов відзна-

чає, що для того, аби індивідуальне значення соціальної позиції стало трансверсальною соціальною ідентичністю, тобто стійкою, триваючою в часі соціальною ідентичністю на рівні особистісної організації, воно повинно бути «вписане» в габітус агента («габітус – це всеосяжна і протяжна в часі система диспозицій, особистісна схема перцепції, оцінювання і дії» [7, с.28]. При становленні трансверсальної соціальної ідентичності проходить низка етапів, кожний з яких відрізняється рівнем інтеграції зі смисловою сферою особистості. Етапи є стадіями структурно-функціональної трансформації ситуаційних емоційно-сміслових утворень людини в соціальну ідентичність на особовому рівні організації:

- 1) виникнення емпатії;
- 2) становлення ситуативної соціальної ідентичності на основі емпатії;
- 3) усвідомлення ситуативної соціальної ідентичності і формування надситуаційної ідентичності;
- 4) ухвалення особистістю усвідомленої стійкої ідентичності як особистісна соціальна ідентичність.

Професійна ідентичність у ході формування професіоналізації припускає не тільки формування інтеріоризованого ансамблю практик, створюючих позицію агента, але й ідентифікацію з професійною групою взагалі. І.Ю. Дяконов і М.Л. Бутовська виділили основні критерії, які характеризують кожну стадію ідентифікації з групою (табл.) [4].

Таблиця

Зіставлення змісту ідентифікації з групою на різних стадіях цього процесу

Етап групової ідентифікації / Критерії	Перший	Другий	Третій
Форма існування ідентичності	Ярлик, прийняті об'єктивні ознаки членства	Прийняті норми поведінки і стереотип групи	Прийняті цінності групи
Джерело інформації про ідентичність	Члени аутгруп (зокрема референтних)	Члени своєї групи	Процес рефлексії своїх цінностей
Процес формування ідентичності	Віднесення до себе оцінок аутгруп	Зближення образу Я і стереотипу своєї групи	Свідоме залучення до цінностей нової групи
Поведінка індивіда	Орієнтація на аут-групові оцінки	Засвоєння норм і моделей поведінки, прийнятих	Відтворення норм і форм поведінки,

		у групі	прий- нятих у групі
Умова ви- никнення ідентич- ності	Наявність у людини об'єктив- них, поміт- них ознак приналеж- ності до групи	Включення до взаємодії	Конфлікт вимог групових ідентич- ностей
Критерії (за Г.Г. Шпетом)	Припису- вання	Ототожнен- ня	Внутріш- ній вибір

Як видно з таблиці, авторами виділено три етапи групової ідентифікації. І якщо на першому етапі формою існування ідентичності є об'єктивні ознаки членства на основі критерію приписування себе до певної групи, а на другому – ототожнення з групою членства, на основі засвоєння норм і моделей поведінки, прийнятих у групі, то вже на третьому ідентифікація є внутрішнім вибором індивіда, на основі того, що приписані норми, цінності, форми поведінки, стереотипи соціальної групи стають регулятором поведінки індивіда. Центральним механізмом розвитку ідентичності виступає співвідношення норм групи з власною системою цінностей. Виходячи зі стадій професіоналізації і ґрунтуючись на етапності формування ідентичності можна припустити, що стадії становлення професійної ідентичності співвідносяться зі стадіями професійного становлення особистості, кожна з яких характеризується своїм типом професійної ідентичності, заснованим на вищеписаних критеріях. Для зручності викладу, спираючись на опис типів соціальної ідентичності Ю.Л. Качанова, ми використовуватимемо їх для опису професійної ідентичності: ситуативна професійна ідентичність, надситуаційна професійна ідентичність, трансверсальна професійна ідентичність.

Професійна ідентичність – сфера самосвідомості особистості, в якій прижиттєво в ході взаємодії конструюється індивідуальне емоційно забарвлене знання власної приналежності до окремих соціальних спільнот, на основі чого в індивіда формується певна система цінностей і форм поведінки. Виходячи з цього, можна припустити, що етапу оптації і професійної освіти в процесі професіоналізації відповідатиме ситуативна професійна ідентичність або перший етап ідентифікації. На цьому етапі індивід формально приписує себе до групи професіоналів, відбувається навчання і наочне засвоєння професійної сфери, джерелом інформації про ідентичність служить референтна група (професія), поведінка індивіда найчастіше орієнтується на зовнішні оцінки аутгрупи.

З етапом первинної професіоналізації – за-

своєння індивідом безпосередньої професійної діяльності – на наш погляд, збігатиметься другий етап групової ідентифікації, результатом якого є надситуаційна професійна ідентичність. Джерелом інформації про ідентичність є безпосередньо члени колективу, включення в який є умовою виникнення ідентичності, результатом – ототожнення зі своєю професійною групою, інтеріоризація норм і моделей поведінки.

Етап вторинної професіоналізації – досягнення майстерності – веде за собою інтеріоризацію норм, цінностей групи членства, форм стереотипної поведінки. На основі внутрішнього вибору формується трансверсальна професійна ідентичність.

Таким чином, у дослідженнях професійної ідентичності потрібно виходити з того, що дане поняття має динамічний характер, і залежно від етапу професіоналізації матиме свій зміст, форму існування і умову виникнення, формування трансверсальної ідентичності залежатиме від зближення образу Я і стереотипу своєї групи.

Можна виділити чотири так звані статуси професійної ідентичності – «сходинки», на яких людина знаходиться в процесі професійного самовизначення.

- Невизначена професійна ідентичність: вибір життєвого шляху не зроблений, чіткі уявлення про кар'єру відсутні, але людина навіть і не ставить перед собою таку проблему.

- Нав'язана професійна ідентичність: людина має сформовані уявлення про своє професійне майбутнє, але вони нав'язані ззовні (наприклад, батьками) і не є результатом самостійного вибору.

- Мораторій (криза вибору) професійної ідентичності: людина усвідомлює проблему вибору професії і знаходиться в процесі її рішення, але найбільш відповідний варіант ще не визначений.

- Сформована професійна ідентичність: професійні плани визначені, що стало результатом осмисленого самостійного рішення.

Висновок. Професійна ідентичність є одним з підвидів соціальної ідентичності, який належить до конструктивістських ідентичностей, зокрема до професійно-ділового блоку у видовій структурі соціальної ідентичності. У професійній ідентичності виражене концептуальне уявлення людини про своє місце в професійній спільноті, супроводжуване певним ціннісним і мотиваційним значенням, суб'єктивним відношенням до своєї професійної приналежності. Професійна ідентичність є інтеграційним поняттям, в якому виражається взаємозв'язок особистісних характеристик, що забезпечують орієнтацію в світі професій, що дозволяють більш повно реалізувати особистісний потенціал у професійній діяльності, прогнозу-

вати можливі наслідки професійного вибору.

Професійна ідентичність виконує стабілізуючу і перетворюючу функції, тим самим відносно професії виступає свого роду регулятором. Стабілізуюча функція виражається в забезпеченні необхідної міри професійного централізму і стійкої професійно-ментальної позиції. Перетворююча функція професійної ідентичності забезпечує можливість перетворення і саморозвитку професіонала. Це, в свою чергу, залежить від діапазону зміни професійно важ-

ливих якостей і міри ідентифікації себе з професією; дистанціювання образу своєї професії від інших (професійна ізоляція утрудняє адаптацію в умовах, що змінилися); системності структури ідентичності.

Професійна ідентичність припускає функціональне і екзистенціальне сполучення людини і професії, що включає розуміння своєї професії, ухвалення себе в професії, уміння добре і з користю для інших виконувати свої професійні функції.

СПИСОК ЛІТЕРАТУРИ:

1. Гарбузова Г.В. Эмпирические критерии формирования профессиональной идентичности студентов / Г.В. Гарбузова // Управление общественными и экономическими системами. – 2007. – № 1. – С. 3 – 14.
2. Гуменюк О.Є. Психологія Я-концепції : навчальний посібник / О.Є. Гуменюк. – Тернопіль : Економічна думка, 2004. – 310 с.
3. Деятельность : философский энциклопедический словарь / [гл. редакция : Л.Ф. Ильичев, П.Н. Федосеев, С.М. Ковалев, В.Г. Панов]. – М. : Сов. энциклопедия, 1983. – 840 с.
4. Дьяконов И.Ю. Динамика идентификации человека с группой нищих / И.Ю. Дьяконов, М.Л. Бутовская // Вопросы психологии, 2003. – №1. – Режим доступа: <http://www.voppsy.ru/issues/2003/036/036157.htm>
5. Ермолаева Е.П. Преобразующие и идентификационные аспекты профессиогенеза / Е.П. Ермолаева // Психологический журнал. – 1998. – Т. 19. – № 4. – С. 80 – 86.
6. Зеер Э.Ф. Психология профессий : учеб. пособ. для курсантов вузов / Э.Ф. Зеер. – М. : Академический проект ; Екатеринбург : Деловая книга, 2003. – 336 с.
7. Качанов Ю.Л. Базовая метафора в структуре социальной идентичности / Ю.Л. Качанов, И.А. Шматко // Социологические исследования. – 1996. – №1. – С. 23 – 34.
8. Климов Е.А. Образ мира в разнотипных профессиях / Е.А. Климов. – М. : МГУ, 1995. – 224 с.
9. Основи загальної психології : навч. посібник для студентів мед. вузів III-IV рівнів акредитації / за ред. С.Д. Максименка. – К. : Перспектива, 1998. – 256 с.
10. Родичкина И.И. Особенности профессиональной идентичности студентов-психологов / И.И. Родичкина // Вестник Череповецкого государственного университета. – 2008. – № 1. – С. 116 –123.
11. Шнейдер Л.Б. Профессиональная идентичность : теория, эксперимент, тренинг / Л.Б. Шнейдер. – М. : Издательство Московского психолого-социального института, 2004. – 600 с.

REFERENCES:

1. Garbuzova G.V. Empiricheskie kriterii formirovaniya professionalnoy identichnosti studentov (Empirical criteria for the formation of professional identity of students). *Upravlenie obschestvennyimi i ekonomicheskimi sistemami*. 2007. № 1. P. 3 – 14.
2. Gumenyuk O.E. Psihologiya Ya-kontseptsii : navchalnyy posibnik (Psychology of self-concept : a tutorial). Ternopil : *Ekonomichna dumka*, 2004. 310 p.
3. Deyatelnost : filosofskiy entsiklopedicheskiy slovar (Activity: philosophical encyclopedia). M. : *Sov. entsiklopediya*, 1983. 840 p.
4. Dyakonov I.Yu. Dinamika identifikatsii cheloveka s gruppoy nischih (The dynamics of human identification with a group of beggars). *Voprosy psikhologii*, 2003. №1. Mode of access: <http://www.voppsy.ru/issues/2003/036/036157.htm>
5. Ermolaeva E.P. Preobrazuyushchie i identifikatsionnyye aspekty professiogeneza (Transforming and identity aspects of professional formation). *Psihologicheskii zhurnal*. 1998. Vol. 19. № 4. P. 80 – 86.
6. Zeer E.F. Psihologiya professiy : ucheb. posob. dlya kursantov vuzov (Psychology professions : studies. benefits. for university students). M. : *Akademicheskii projekt* ; Ekaterinburg : *Delovaya kniga*, 2003. 336 p.
7. Kachanov Yu.L. Bazovaya metafora v strukture sotsialnoy identichnosti (The basic metaphor in the structure of social identity). *Sotsiologicheskie issledovaniya*. – 1996. №1. P. 23 – 34.
8. Klimov E.A. Obraz mira v raznotipnykh professiyah (The image of the world in raznotypnyh profession). M. : *MGU*, 1995. 224 p.
9. Osnovy zahalnoi psikhologii : navch. posibnyk dlia studentiv med. vuziv III-IV rivniv akredytatsii (Fundamentals of psychology: studies. manual for medical students. higher educational institutions of III-IV accreditation levels). K. : *Perspektyva*, 1998. – 256 p.
10. Rodichkina I.I. Osobennosti professionalnoy identichnosti studentov-psihologov (Features of the professional identity of psychology students). *Vestnik Cherepovetskogo gosudarstvennogo universiteta*. 2008. № 1. P. 116 –123.
11. Shneyder L.B. Professionalnaya identichnost : teoriya, eksperiment, trening (Professional identity: theory, experiment, training). M. : *Izdatelstvo Moskovskogo psikhologo-sotsialnogo instituta*, 2004. 600 p.

Липовська Наталія Анатоліївна – доктор наук з державного управління, професор
Дніпропетровський регіональний інститут державного управління Національної академії
державного управління при Президентові України
Адреса: 49044, м. Дніпропетровськ, вул. Гоголя, 29
E-mail: lna-67@yandex.ru

Маланчій Микола Олександрович – здобувач
Дніпропетровський регіональний інститут державного управління Національної академії
державного управління при Президентові України
Адреса: 49044, м. Дніпропетровськ, вул. Гоголя, 29

Lypovska Nataliia Anatoliivna – doctor of public administration, Full Prof.
Dnepropetrovsk regional institute of public administration, the National academy of public
administration, office of the President of Ukraine
Address: 29, Gogol Str., Dnipropetrovsk, 49044
E-mail: lna-67@yandex.ru

Malanchii Mykola Oleksandrovych – applicant
Dnepropetrovsk regional institute of public administration, the National academy of public
administration, office of the President of Ukraine
Address: 29, Gogol Str., Dnepropetrovsk, 49044