

ДЕРЖАВНА СЛУЖБА

УДК 378

Д. М. Осипов

аспірант кафедри філософії, соціології державного управління
Дніпропетровського регіонального інституту державного управління
Національної академії державного управління при Президентові України

ТЕОРЕТИЧНІ ОСНОВИ ДОСЛІДЖЕННЯ ІНТЕРЕСІВ ОСОБИСТОСТІ ТА ПРОФЕСІЙНИХ ІНТЕРЕСІВ У НАУКОВИХ ДОСЛІДЖЕННЯХ

У статті здійснено аналіз і синтез теоретичних положень, пов'язаних із проблемами змісту понять «інтерес», «професійний інтерес», умов формування інтересів, їхнього значення та впливу на формування комплексу професійно важливих якостей персоналу (професійна компетентність, професіоналізм, професійна мобільність тощо), зокрема й персоналу публічної служби.

Ключові слова: *інтереси, професійні інтереси, професійна мотивація персоналу, професійна компетентність, професіоналізм, професійна мобільність, публічний службовець.*

Постановка проблеми. У процесі професійного становлення та розвитку сучасних службовців України, які потенційно є публічними службовцями, актуальною постає проблема оцінювання і формування їхніх професійних інтересів. Професійні інтереси нині є недооціненою якістю персоналу органів публічної влади, однак дослідження перших вказує на те, що інтереси особистості відіграють важливу роль у процесі її соціалізації, а професійні інтереси – у процесі вибору професії та її продуктивного засвоєння. Тому проблема статті є актуальною з огляду на реформування системи відбору (добору, підбору) кадрів публічного управління, системи формування та професійного оцінювання професійних інтересів публічних службовців.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. У статті використано наукові праці Л. Виготського, Е. Зеєра, Є. Клімова, Е. Еріксона, Дж. Равена, які взяли участь у закладанні теоретичних основ дослідження професійних інтересів, а також наукові дослідження сучасних учених: С. Бондаренка, Є. Вахромова, В. Гринько, А. Колота, Л. Обухової, В. Солдатенка, І. Шпекторенка, Ю. Ярмака, в яких розглянуто різні аспекти змісту, формування професійних та інших інтересів особистості, персоналу, їх взаємозв'язок

з іншими професійно важливими якостями персоналу.

Мета статті. Головною метою цієї роботи є аналіз і синтез теоретичних положень, пов'язаних із проблемами змісту понять «інтерес», «професійний інтерес», умов формування інтересів, їхнього значення та впливу на формування комплексу професійно важливих якостей персоналу (професійна компетентність, професіоналізм, професійна мобільність тощо), зокрема й персоналу публічної служби.

Виклад основного матеріалу. Ю. Ярмач виокремлює такі інтереси: національні, соціально-політичні, політичні, корпоративні, державні, законодавчої та виконавчої гілок державної влади, чиновництва, партійні, життєві, людські, особисті, групові, загальні, спільні, інтереси більшості, інтелектуальні, різнобічні, інтегративні [19]. Інтереси у загальному вигляді є важливими у визначенні опорних понять науки публічного управління. Наприклад, колектив авторів визначає поняття «метод публічного адміністрування» як спосіб практичної реалізації управлінських функцій шляхом діалогічно-організаційного та організаційно-розпорядчого впливу суб'єкта управління на поведінку і суспільну діяльність керованого об'єкта з метою реалізації їхніх взаємоузгоджених інтересів. Ними ж

адміністрування розуміється як форма надання управлінської послуги, коли враховуються інтереси всіх верств суспільства [12, с. 21–22]. На думку Л. Обухової, «соціально-психологічні методи управління засновані на неформальних факторах, інтересах особистості, колективу в процесі професіоналізації кадрового забезпечення органів державної влади» [11, с. 26–27]. У сенсі визначення змісту професійних інтересів публічних службовців актуальною є публікація Т. Антонєць, у якій автор зробив висновок, що «держава є захисником загальних інтересів, охоронцем спокою і правового порядку» [1, с. 9]. Отже, публічні службовці повинні в основі власних професійних інтересів мати інтереси держави, всіх верств суспільства, працювати в інтересах громадянина, особистості.

Професійна діяльність публічного службовця формується та розвивається у соціальному середовищі. Висновки, зроблені Е. Еріксоном, повністю можуть бути спроектовані на професійне середовище публічної служби, в якому формується і розвивається особистість публічного службовця, де він формується як професіонал: «Людська особистість, в принципі, розвивається по щаблях, визначених готовністю зростаючого індивідуума виявляти стійкий інтерес до соціального середовища, що розширюється, пізнавати його та взаємодіяти з ним; суспільство, в принципі, прагне до такого облаштування, коли воно відповідає цій готовності та заохочує цей неперервний ланцюг потенціалів до взаємодії, а також прагне забезпечити і стимулювати належну швидкість і послідовність їх розкриття. В цьому і полягає «підтримка людського суспільства» [18, с. 59].

Означена думка покладена в основу сучасних наукових досліджень у різних галузях науки [10, с. 94]. Для професійного середовища публічної служби думка Е. Еріксона означає:

1) розвиток особистості публічного службовця визначається його готовністю виявляти стійкий інтерес до професійного середовища, що може змінюватися, пізнавати його і взаємодіяти з ним;

2) професія публічного службовця, в принципі, прагне до облаштування, коли воно відповідає такій готовності та заохочує цей неперервний ланцюг потенціалів до взаємодії, а також прагне забезпечити і стимулювати належну швидкість і послідовність їх розкриття. У цьому і полягає «підтримка професійної спільноти публічних службовців».

С. Бондаренко визначає професійний інтерес як позитивне ставлення особистості до професії. Професійний інтерес є одним із видів загального інтересу. Його специфіка полягає у тому, що він спрямований на певну професію, а загальний інтерес – на предмет чи явище дійсності [2].

Ролі інтересів і схильностей до певного виду діяльності (образотворчої, музичної, конструктивної) у професійній долі людини присвятив свої дослідження видатний дослідник теорії професійного самовизначення та професійного розвитку Е. Зеєр. Досліджуючи аспект психологічних особливостей взаємодії особистості і професії, він виокремлював ситуацію різноманітності інтересів та нахилів, вказував на те, що професійна консультація має проводитися з урахуванням фізичних і психологічних індивідуальних особливостей клієнта, його загальних та професійних інтересів, нахилів і здібностей, загальної і спеціальної освіти та підготовки, повинна допомогти усвідомити свої інтереси та здібності, розробити сценарій професійного розвитку. В одній із своїх праць Л. Виготський вказав на залежність успішності у зв'язку зі зниженням інтересу до занять і загальним зниженням працездатності [4, с. 18]. Інтереси є окремим напрямком дослідження особистості. Дослідження особистості Е. Зеєр запропонував здійснювати на особистісно-мотиваційному рівні – рівні дослідження мотивів, нахилів та інтересів, а також деяких інших властивостей особистості (екстраверсії – інтроверсії, емоційних особливостей, комунікативних здібностей, уваги, пам'яті, мислення, уяви, уявлень тощо). Тобто йдеться про якості, що необхідні для професії, яка цікавить цю особу. Поняття «інтереси» Е. Зеєр нерідко вживає поряд із поняттями «спрямованість», «мотиви», «установки», «орієнтації». В цілому ж інтереси у структурі особистості відносяться ним до компонентів професійної спрямованості – мотивів (намірів, інтересів, нахилів, ідеалів) [7].

Отже, можна зробити висновок про значення професійних інтересів у професійному становленні та подальшому професійному розвитку будь-якої людини. У свою чергу, з нашої позиції, для персоналу публічних органів влади в усій їх різноманітності означені якості можуть складати лише основу професійного консультування та оцінювання, адже широкий спектр цілей і завдань органів публічної влади вимагає сформованості більшого комплексу професійних ком-

петентностей, професійно важливих якостей, спрямованих на реалізацію місії органів публічної влади.

Інтереси визначають сформованість різних видів мотивації персоналу, не виключаючи при цьому професійну. На ключових, на думку автора, якостях, лідерстві та інтересу до нововведень, акцентував деякі свої дослідження Дж. Равен. У книзі «Компетентність у сучасному суспільстві: виявлення, розвиток, реалізація» він приділив значну увагу аналізу «природи компетентності». З позиції теми, що досліджується, а саме позиціонуванню інтересів у якостях, що характеризують сучасного управлінця, менеджера, соціального працівника тощо, важливими є наступні висновки означеного автора. Компетентність – це полісистемна якість, яка складається із: 1) внутрішньо мотивованих характеристик, пов'язаних із системою особистісних цінностей, або «видів компетентності» (ініціатива, лідерство, безпосередній інтерес до механізмів роботи організації та суспільства в цілому, наявність конкретних, спеціальних знань); 2) уявлення та очікування, пов'язані з механізмами функціонування суспільства і роллю людини у суспільстві; 3) розуміння термінів, що описують відносини всередині організацій («керівництво», «прийняття рішень», «демократія», «рівність», «відповідальність», «підзвітність» та «делегування відповідальності») (надається зі скороченнями. – Авт.) [13]. Отже, інтереси посідають важливе місце як у формуванні професійної мотивації персоналу, так і в розумінні міри сформованості керівника, працівника, службовця, а також окремо у діяльнісних аспектах, що виражають зрілість власне професійної компетентності, професійної діяльності, «професіоналізму діяльності» (згідно з класифікацією рівнів професіоналізму, наведеною А. Деркачем та іншими представниками акмеологічної науки).

У своїй книзі Дж. Равен наводить чимало якостей сучасного працівника, що відображають сформованість у них різних аспектів соціальних та професійних інтересів: зацікавленість у винаходах, у колегах, у власному розвитку та саморозвитку, у конструктивних відносинах, у нових ідеях та різноманітті особистих зв'язків, сама по собі зацікавленість у проблемі та у її вирішенні, уміння диференціювати людей згідно з їхніми інтересами. Є. Клімов додає: «Людина ж діє активно тоді, коли хоче і вміє, інакше кажучи, коли у неї мобілізовані мотиви (інтере-

си, потреби, емоційні відносини, переконання, ідеали) і сформовані хоча б початкові способи, прийоми дій пам'яті» [8]. Для публічних службовців необхідним є така політика кадрового відбору, розстановки, професійного навчання (підвищення кваліфікації кадрів), коли б керівні та некерівні посади обіймали лише заінтересовані, здібні та компетентні люди.

В. Солдатенко вказує, що інтерес, зокрема професійний, велика кількість науковців (Л. Мєнашева, Є. Ільїн, С. Рубінштейн, Б. Додонов, О. Ковальов та ін.) розглядають як один із мотивів, що є ключовою ланкою мотиваційної сфери людини, та визначає, що формування стійкого позитивного ставлення до професії відбувається лише під час самої професійної діяльності [14].

Є. Клімов вказує на залежність динаміки працездатності, втомлюваності, станів перенасичення працею, суму, трудової віддачі від інтересів працюючої людини, від інтересу до праці, зокрема. Інтереси він також покладає в основу тих процесів, що визначають результативність груп- і командоутворення. Є. Клімов зазначає, що «інтерес – це, грубо кажучи, пізнавальне ставлення до об'єкта (є бажання, «тягне» пізнати). Цього замало. Потрібна і схильність до роботи з людиною. Схильність – це така риса спрямованості людини, котра виявляється в бажанні практично займатися об'єктом і діяльністю, що становить інтерес» [8].

В. Солдатенко робить висновок, що професійні інтереси – це емоційно забарвлена система відношень, стійких ознак, які відображають ставлення людини до сфери професійної діяльності, потребу в оволодінні нею, бажання самореалізуватись у ній. Професійні інтереси пов'язані із здібностями, задатками, нахилами особистості; мотивами (з одного боку, інтереси, які спонукають до діяльності, виступають у якості мотивів; з другого – мотиви як відображення ціннісних диспозицій особистості ґрунтуються, серед іншого, на інтересах, установках, прагненнях, потребах особистості); навчальними (пізнавальними) мотивами (прагнення реалізуватись у професії бере свій початок із бажання досягти успіху в навчанні, у підготовці до професійного життя); соціальними інтересами (мотивами) (рейтинг професії, її «соціальний статус», попит на ринку праці) [14]. Тобто актуальним є дослідження діяльнісних аспектів формування та реалізації професійних інтересів у публічних службовців.

Отже, висновки Дж. Равена лише додають наукової ваги дослідженням науковців Аргірі-

са, Герцберга і Маслоу, підтверджуючи, що люди зацікавлені у розвитку і принесенні користі, у тім, щоб їхні таланти діставали визнання та винагороду. Таким чином, дослідження інтересів персоналу є надто актуальним з погляду формування внутрішньої професійної мотивації як окремих працівників, так і груп, тимчасових та постійних колективів, що включені у процес професійної праці. Професійний розвиток відбувається за умови, коли у колективі виникає та підтримується певний баланс людей із найрізноманітнішими інтересами.

Наша думка збігається із думкою Є. Вахромова, який, досліджуючи самоактуалізацію спеціаліста, визначає поняття «компетентність у професійній діяльності», зокрема, через уміння поєднувати свої особисті інтереси з інтересами групи і підкоряти свої інтереси досягненню загального успіху. Є. Вахромов зазначає, що природа компетентності є такою, що оптимальні результати у вирішенні задач досяжні лише за умови глибокої особистої заінтересованості людини [3]. З робіт вказаного автора можна зробити висновок, що інтереси, зокрема професійні, визначають зміст, характер та спрямованість самоактуалізації, без якої не є можливим ні професійний, ані особистісний розвиток публічного службовця.

Чимало науковців подають професійні інтереси більш комплексно серед якостей, що визначають, наприклад, професійну мобільність працівників різних професій інтелектуального змісту, до яких належить професія державного службовця. Так, В. Гринько емпірично виявила та проаналізувала критерії і показники діагностики професійної мобільності викладача вищої школи, до яких, окрім «інтересу і любові до педагогічної діяльності», віднесено загальні та предметні компетенції; предметну й педагогічну компетентність; мотиваційно-ціннісний показник (світоглядні установки й цінності; особистісні ціннісні орієнтації й потреби – гуманістична спрямованість у своїй діяльності, любов до людини, прагнення її зрозуміти й допомогти, спрямованість на професію, професійні ціннісні орієнтації, спрямованість на інновації, творчість, бачення перспективи діяльності та спрямованість до неї, вміння визначати мету й досягати її, спрямованість на професійне зростання); рефлексивний показник (різновид психоемоційного стану, міра внутрішньої мобільності, рівень суб'єктивного контролю); операціональний показник (діагностичні, методологічні, органі-

заційні і проектувальні здібності, стиль викладання); професійно важливі якості викладача вищої школи (адаптованість до професійної діяльності, активність, комунікативність, спрямованість, толерантність, креативність, гнучкість, вимогливість, відкритість світу, довіра до себе і людей) [6].

Найбільш системно, з нашої позиції, до визначення місця професійних інтересів серед професійно важливих (та професійно мобільних) якостей державного службовця та до встановлення взаємозв'язків професійних інтересів з іншими професійно важливими (професійно мобільними) якостями працівників означеної професії підійшов І. Шпекторенко. У його дослідженнях професійні інтереси подано, по-перше, серед якостей, що мають ціннісно-орієнтаційний характер і належать внутрішній психоемоційній, потребомотиваційній, ціннісно-мотиваційній сферам (професійні наміри, професійні очікування, професійна спрямованість особи, професійна працездатність, професійна придатність, професійна задоволеність). По-друге, І. Шпекторенком на підставі широкого кола наукових джерел встановлено й обґрунтовано взаємний вплив перерахованого вище комплексу якостей з іншим комплексом – компетентнісними якостями, які, взаємодіючи з ціннісно-орієнтаційними, безперечно, впливають на сформованість професійної компетентності, професіоналізму та професійної мобільності персоналу. Це, зокрема, здатності і здібності, професійно важливі якості, професійна культура (культурна мобільність), професійна научуваність (академічна мобільність), професійна компетентність, професійний досвід. Ціннісно-орієнтаційні і компетентнісні якості є суб'єктивними факторами професіоналізму та професійної мобільності, вони розвивають внутрішні потреби індивіда у професіоналізмі та професійній мобільності, а їхнє формування відбувається у тісній взаємодії між собою [15–17].

Отже, мотив – це своєрідна реакція людини на інтереси, а отже, на усвідомлені потреби [9]. Можна помітити сутнісну схожість, а від того і зв'язок потреб, мотивів та інтересів. Якщо потреби людини – це відчуття нею нестачі чогось, то інтереси – це усвідомлені потреби, джерело діяльності, об'єктивна необхідність виконання певних функцій для задоволення потреб, а мотиви – це усвідомлені причини діяльності, спонукання людини до чогось. Мотиви з'являються майже одночасно з виникненням потреб

і інтересів та проходять певні стадії, аналогічні стадіям формування останніх. Деякі автори справедливо включають інтереси суб'єктів та об'єктів процесу державного управління як важливої умови забезпечення не лише самого управління, а й його випереджаючого стану. Випереджаючий стан державного управління, на думку В. Галушки, означає, що «в його системі, головним чином, у його суб'єкті широко використовується сучасна наукова думка, прийнятий вільний творчий пошук оптимальних управлінських рішень, зосереджені найбільш підготовлені фахівці з різних галузей управління, йде відкрите порівняння результатів управління з громадськими потребами, управління служить інтересам суспільства і просуває його розвиток» [5, с. 21].

Тому логічними, з позиції наведених вище висновків із досліджень Т. Антоненць, С. Чернова, В. Воронкової, Дж. Равена та ін., є висновок і пропозиція Л. Обухової, яка визначає мету кадрової політики в державній службі у тім, аби забезпечити максимальне прирощення знань і професійного досвіду спеціаліста і раціонально ним розпорядитися в інтересах розвитку суспільства та ефективної організації держави [11, с. 4].

Висновки і пропозиції. Інтереси варто розглядати разом із нахилами, схильностями людини. Разом вони значною мірою визначають професійну спрямованість людини, її внутрішню мотивацію, спрямованість означеної мотивації, що особливо важливо у контексті проблеми, котра досліджується. Загальні інтереси людини формують її професійні інтереси, а останні – у свою чергу, значно впливають на професійний шлях публічного службовця, сформованість таких його комплексних якостей, якими є професійна компетентність, професіоналізм, професійна мобільність.

Актуальними є дослідження діяльнісних аспектів формування та реалізації професійних інтересів у публічних службовців, а також акмеологічні підходи до процесів формування та професійного оцінювання у цій професійній групі.

Список використаної літератури:

1. Антоненць Т.В. Роль держави у відношенні до ринкової економіки / Т.В. Антоненць // Інтернаціоналізація наукового пошуку: перспективи та проблеми : міжнар. конф. – Ч. I. – К. : Центр наук. публікацій, 2013. – С. 8–11.
2. Бондаренко С.В. Розвиток проблеми формування професійного інтересу у психолого-педагогічній науці / С.В. Бондаренко // Педагогіка та психологія. – 2011. – Вип. 40(1). – С. 135–139. – [Електронний ресурс]. – Режим доступу : [http://nbuv.gov.ua/UJRN/znpkhnpu_red_2011_40\(1\)_24](http://nbuv.gov.ua/UJRN/znpkhnpu_red_2011_40(1)_24).
3. Вахромов Е.Е. Самоактуализация специалиста, менеджера в профессиональной деятельности: проблемы и возможности / Е.Е. Вахромов. – [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://hpsy.ru/public/x1509.htm>.
4. Выготский Л.С. Проблема возрастной периодизации детского развития / Л.С. Выготский // Психология развития / под ред. А.К. Болотовой и О.Н. Молчановой. – М. : ЧеРо, 2005. – 524 с.
5. Галушка В. Опережающее государственное управление как предмет исследования / В. Галушка // Акт. пробл. держ. упр-ня : зб. наук. пр. ОРІДУ / [гол. ред. М.М. Іжа]. – Вип. 2(66). – Одеса : ОРІДУ НАДУ, 2016. – С. 20–24.
6. Гринько В.О. Психологічні засади розвитку професійної мобільності викладача вищої школи : дис. ... канд. психол. наук : спец. 19.00.07 «Педагогічна та вікова психологія» / В.О. Гринько ; Волинський нац. ун-т ім. Лесі Українки. – К., 2012. – [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://mydisser.com/ru/catalog/view/252/807/12638.html>.
7. Зеер Э.Ф. Психология профессий : [учеб. пособ]. – 2-е изд., перераб., доп. – М. : Академ. проект ; Екатеринбург : Деловая книга, 2003. – 336 с.
8. Климов Е.А. Основы психологии : [учеб. для вузов] / Е.А. Климов. – М. : Культура и спорт ; ЮНИТИ, 1997. – 295 с.
9. Колот А.М. Мотивация персонала : [підруч.] / А.М. Колот. – К. : КНЕУ, 2002. – 337 с.
10. Корольков С.О. Теоретичні підходи до з'ясування змісту «соціалізації» у світовій соціологічній думці / С.О. Корольков // Інтернаціоналізація наукового пошуку: перспективи та проблеми : міжнар. конф. – Ч. II. – К. : Центр наук. публікацій, 2013. – С. 94–96.
11. Обухова Л.А. Профессионализация кадрового обеспечения государственной гражданской службы Российской Федерации (социологический анализ) : автореф. дис. ... докт. социол. наук : спец. 22.00.08 / Л.А. Обухова ; РАГС. – М., 2007. – 49 с.
12. Публічне управління та адміністрування в умовах інформаційного суспільства: вітчизняний і зарубіжний досвід : [моногр.] / за заг. ред. С. Чернова, В. Воронкової та ін. ; Запоріж. держ. інж. акад. – Запоріжжя : ЗДІА, 2016. – 606 с.
13. Равен Дж. Компетентность в современном обществе: выявление, развитие и реализация / Дж. Равен ; пер. с англ. под. общ. ред. В.И. Белопольского. – М. : Когито Центр, 2002. – 395 с.
14. Солдатенко В.М. Формування професійного ін-

- тересу в студентів технічних ВНЗ / В.М. Солдатенко. – [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <https://www.kpi.kharkov.ua/archive/97.pdf>.
15. Шпекторенко І.В. Професійна мобільність державного службовця : [монографія] / І.В. Шпекторенко. – Д. : Моноліт, 2009. – 242 с.
16. Шпекторенко І.В. Управління професійною мобільністю державних службовців : автореф. ... докт. наук з держ. упр. : спец. 25.00.03 «Державна служба» / І.В. Шпекторенко ; Ін-т законодавства Верховної Ради України. – К., 2012. – 36 с.
17. Шпекторенко І. Підходи до професійної мобільності державного службовця в сучасних концепціях професіоналізації / І. Шпекторенко // Держ. упр. та місц. самовряд. : зб. наук. пр. ДРІДУ. – Вип. 3 (30). – 2016. – Д. : ДРІДУ НАДУ, 2016. – С. 126–133.
18. Эриксон Э. Эпигенетическая карта / Э. Эриксон // Психология развития / под ред. А.К. Болотовой и О.Н. Молчановой. – М. : ЧеРо, 2005. – 524 с.
19. Ярмак Ю.В. Профессионализм политической элиты: теория и практика / Ю.В. Ярмак. – М. : Изд-во Моск. гос. соц. ун-та, 2002. – 248 с.

Осипов Д. Н. Теоретические основы исследования интересов личности и профессиональных интересов в научных исследованиях

В статье совершено анализ и синтез теоретических положений, относящихся к проблемам содержания понятий «интерес», «профессиональный интерес», условий формирования интересов, их значения и влияния на формирование комплекса профессионально важных качеств персонала (профессиональная компетентность, профессионализм, профессиональная мобильность и т.д.), в том числе и персонала публичной службы.

Ключевые слова: *интересы, профессиональные интересы, профессиональная мотивация персонала, профессиональная компетентность, профессионализм, профессиональная мобильность, публичный служащий.*

Osipov D. M. Theoretical basis of the interests research of the individual and professional interests of the scientific

In article there is accomplished analysis and synthesis of theoretical basis related to issues of such terms as "interest", "professional interest" conditions of formation the interest, their importance and influence on the formation of the complex professionally important qualities of staff (professional competence, professionalism, professional mobility, etc.), including the staff of the public service.

Key words: *interests, professional interests, professional staff motivation, professional competence, professionalism, professional mobility, public servant.*