

# **МІСЦЕВЕ САМОВРЯДУВАННЯ**

УДК 352.075

doi: 10.33287/102057

ЛИПОВСЬКА Наталія Анатоліївна  
д-р наук з держ. упр., проф., зав. каф. держ. упр.  
та місцевого самоврядування ДРІДУ НАДУ  
ORCID: 0000-0002-9288-4733

ТАРАСЕНКО Тетяна Миколаївна  
канд. наук з держ. упр., доц., доц. каф. держ. упр.  
та місцевого самоврядування ДРІДУ НАДУ  
ORCID: 0000-0002-2713-6990

## **СИСТЕМА ПРОФЕСІЙНОЇ ІДЕНТИЧНОСТІ СЛУЖБОВЦІВ МІСЦЕВОГО САМОВРЯДУВАННЯ**

Визначається зміст та структура системи професійної ідентичності службовців місцевого самоврядування. Досліджується інституціональна парадигма розгляду служби в органах місцевого самоврядування та системний підхід до вивчення моделі професійної ідентичності службовців місцевого самоврядування з виокремленням принципів її дослідження. Наукові пошуки спираються на аксіологічний підхід, який дозволив розкрити зв'язок цінностей публічної служби з факторами служби в органах місцевого самоврядування та структурою особистості. На цій основі виокремлюються такі компоненти професійної ідентичності, як: система професійних цінностей, професійна компетентність та готовність до професійної діяльності. До критеріїв професіоналізації посадових осіб місцевого самоврядування віднесена інтеріоризація ціннісних орієнтацій, заснованих на принципах моральності й моралі. Застосовується феноменологічний аналіз професійної ідентичності як підвиду соціальної ідентичності з урахуванням чинників професіогенезу. Окреслюються контури системи професійної ідентичності службовців місцевого самоврядування з урахуванням особливостей еволюції цього інституту в Україні. Особлива увага приділяється розгляду діалектики загального, особливого й одиничного в змісті професійної ідентичності службовця місцевого самоврядування. Результати дослідження дозволили визначити принципи дослідження моделі професійної ідентичності службовця місцевого самоврядування. Здійснення управлінського впливу на процес формування високого рівня професійної ідентичності службовців місцевого самоврядування актуалізує проблему визначення структури та змісту системи професійної ідентичності службовців місцевого самоврядування. Результати дослідження дозволяють зробити висновок, що в основі професійної ідентичності лежить комплекс професійно важливих якостей особистості, який складається з низки підсистем: моральні (підструктури екстернальної та інтернальної спрямованості, а також інтра- та інтерперсональні якості), суспільно-політичні, правові, комунікативні, психологічні, спеціальні якості. Підтверджується, що успішне формування професійної ідентичності конкретного службовця залежить від рівня його авторитету та довіри до нього громадян. Відповідно, формування високого рівня професійної

---

© Липовська Н. А., Тарасенко Т. М., 2020

*Public Administration and Local Government, 2020, issue 3(46)*

ідентичності службовців місцевого самоврядування є умовою та запорукою підвищення довіри громадян до влади.

Ключові слова: професійна ідентичність, професійна компетентність, службовець місцевого самоврядування, служіння громаді, публічна служба, служіння публічним інтересам.

**Постановка проблеми.** Визначення структури та змісту системи професійної ідентичності службовців місцевого самоврядування є актуальним напрямом наукових пошуків. Важливість цієї проблематики підсилюється такими чинниками, як: трансформаційні зміни системи місцевого самоврядування та зростаючі вимоги до публічних службовців загалом.

**Аналіз останніх досліджень і публікацій.** Професіогенез служби місцевого самоврядування, а тим більше формування професійної ідентичності самоврядних службовців не знайшли належної уваги в наукових публікаціях. Хоча окремі аспекти цієї проблематики відображені в дослідженнях, присвячених різним проблемам професіоналізації служби місцевого самоврядування (Л. Гузар [5], С. Краснопорова [7], Г. Кушнірова [8], І. Шпекторенко [19]) та державної служби (Є. Бородін, К. Ващенко, Н. Гончарук, С. Серьогін [15]). У нашому дослідженні враховуються наукові пошуки різних галузей знань, що розширює можливості міждисциплінарного розкриття зазначеної теми. Зокрема, наукові публікації, присвячені розгляду таких аспектів: професійна ідентичність як соціальний феномен (О. Остапівський [13], К. Шамлян [17]), національна та соціальна самоідентифікація особистості з урахуванням історичного розвитку (М. Бойченко, О. Яковлева, В. Лях [1]), публічність як провідна якість сучасної особистості та публічна сфера політик (О. Третяк [20]), забезпечення фахової компетентності у контексті відносин «людина – техніка – технологія – освіта – фахова компетентність» (В. Мудрак [9]).

Водночас сьогодні особливо гостро відчувається потреба осмислення сутності ідеї служіння публічним інтересам, суспільному благу, громаді як аксіологічного базису формування професійної ідентичності самоврядних службовців у контексті побудови взаємовідносин влади та суспільства, наявного рівня довіри громадян до публічних службовців. Відповідно до цього особливий інтерес викликає питання впливу різних етапів еволюції місцевого самоврядування на формування зазначеної професії та виокремлення контурів системи професійної ідентичності службовців місцевого самоврядування.

**Метою статті** є визначення змісту та структури системи професійної ідентичності службовців місцевого самоврядування.

**Викладення основного матеріалу.** Особливістю розвитку місцевого самоврядування в Україні протягом різних історичних етапів є те, що він відбувався на тлі складних процесів державотворення. У науковій літературі існують різні підходи до виокремлення етапів розвитку місцевого самоврядування. Одним із прикладів є поділ на такі періоди: зародження, становлення й розвиток вітчизняних форм місцевого самоврядування; європеїзація місцевого самоврядування; русифікація українського місцевого самоврядування; українізація місцевого самоврядування. Особливістю цих періодів є те, що вони відбувалися на різних територіях паралельно один одному [4]. Цей факт свідчить про багатоаспектність та складність формування інституту місцевого самоврядування на українських землях та виокремлення професійної групи службовців місцевого самоврядування. Крім того, враховуючи світовий досвід побудови моделей територіальної організації влади на місцях (англо-американська (англосаксонська), континентальна (романо-германська або європейська), іберійська, радянська), важливим, на наш погляд, є врахування особливостей, пов'язаних із радянським періодом. Цей етап характеризується повсюдністю партійного управління як основи організації та функціонування державної влади, зосередження уваги на загальнодержавних

завданнях, підпорядкуванням їм місцевих інтересів. Така модель управління мала наслідком руйнування традицій вирішення питань місцевого значення на основі самоорганізації жителів, захисту місцевих інтересів територіальної громади, професійної діяльності щодо служіння інтересам членів територіальної громади. Тим самим специфіка діяльності місцевих рад цього періоду свідчить про відсутність розвитку управлінської діяльності з вирішення питань місцевого значення на основі місцевого самоврядування як окремої форми публічної влади. Характерною рисою цього часу, за висновком І. Грицяка, є «відсутність кваліфікованих спеціалістів з питань місцевого врядування» [4, с. 64].

Вирішення питань місцевого значення на основі самоорганізації населення є основою формування місцевої влади, яка була (і залишається) основним виразником потреб, інтересів населення, що проживає на відповідній території, найближчим рівнем влади до людей. Відповідно сутність місцевого самоврядування визначається діяльністю з управління публічними справами організації життя місцевого населення, здійсненням цієї діяльності в інтересах громади.

Проблематика співвідношення особистості, особистих прагнень до свободи, справедливості та держави, державних інтересів у формуванні ідейно-ціннісних засад професійної діяльності служіння громаді має особливе значення. Так, аналізуючи український досвід державотворчих процесів та акцентуючи увагу на сучасному розумінні основ державотворення, дослідники зазначають, що в їх основі лежить пріоритет особистості над державою [11].

Контури формування професії службовців місцевого самоврядування залежать від обраного методологічного підходу до інтерпретації терміна «служба». Не заглиблюючись у переваги та обмеження існуючих парадигм: діяльнісної, організаційної, інституціональної тощо, – зазначимо, що в межах останньої служба в органах місцевого самоврядування – це особливий вид професійної (трудової) діяльності, специфіка якої характеризується такими ознаками: заміщення службовцем посади відбувається на основі трудового договору (контракту); за професійну діяльність службовці отримують грошову винагороду; діяльність з виконання повноважень відповідних органів місцевого самоврядування підпорядковується територіальному утворенню; службовці забезпечують повноваження органу місцевого самоврядування як основну роботу протягом невизначеного часу (постійно). Постійна основа діяльності службовців забезпечує професіоналізм служби, її стабільність [7].

До особливостей, пов'язаних із визначенням правових підходів до формування інституту служби в органах місцевого самоврядування, можна віднести «прецедент надання посадовим особам місцевого самоврядування статусу державних службовців», що розкривається в публікації Є. Бородіна [2]. Цей епізод відбувся в період прийняття Закону України «Про державну службу» у 1993 р. до прийняття окремого Закону України «Про службу в органах місцевого самоврядування» 2001 р. У чинному законі служба в органах місцевого самоврядування визначається як професійна діяльність громадян України, які займають посади в органах місцевого самоврядування, на постійній основі, спрямована на реалізацію територіальною громадою свого права на місцеве самоврядування й окремих повноважень органів виконавчої влади [14]. Сучасний розвиток цієї професійної діяльності спрямований на формування професійної ідентичності службовців місцевого самоврядування як складника публічної служби. Концепт публічної служби накладає відповідні вимоги до службовців місцевого самоврядування, що потребує окремого вивчення з урахуванням внутрішніх та зовнішніх чинників розвитку держави та суспільства, відносин особистості, громадянина з органами публічної влади.

Однією з умов успішного розвитку людини є оволодіння професією, включення до професійної спільноти, ідентифікація з нею. Питання про розвиток професійної ідентичності включається в коло загальної проблеми становлення професіонала.

Це можливо тому, що професійна ідентичність є внутрішнім джерелом професійного розвитку й особистісного зростання будь-якого суб'єкта діяльності [6].

Для опису особливостей феномену професійної ідентичності звернемося до докторської дисертації Л. Шнейдер, яка визначає професійну ідентичність, зіставляючи її з поняттями професії, професійної придатності й професійної готовності. Професійна ідентичність як підвид соціальної ідентичності пов'язана з професійною освітою, трудовою діяльністю, за яку людина одержує певну винагороду і засоби для існування [18]. Л. Шнейдер виділила структурні компоненти професійної ідентичності: прототипові професійні образи, систему особових цінностей професіонала, значення і просторово-часові характеристики здійснюваної діяльності [16; 18].

У професійній ідентичності присутні системи професійних цілей, цінностей і переконань, які виявляються в процесі вирішення людиною професійних проблем і набуття досвіду професійного самовизначення.

Таким чином, на нашу думку, основними компонентами професійної ідентичності є система професійних цінностей і набута компетентність до професійної діяльності. Виділення зазначених компонентів як основних не применшує достоїнств інших компонентів, таких як: емоційний, вольовий, індивідуальний та ін., які належать до загальнопсихологічних характеристик людини.

Професія відповідає рівню зовнішньої активності і передбачає зайнятість чимось. Професійна придатність є нижчою формою активності, для її визначення потрібне виявлення ситуативно обумовлених професійно диференційованих ознак. Професійна готовність є вищою формою активності, для її визначення потрібне виявлення свідомо забезпечених професійно диференційованих ознак. Вважаємо, що професійну придатність і професійну готовність можна об'єднати поняттям професійна компетентність, яка визначається як сукупність здібностей вирішувати професійні завдання [10]. Тобто професійна компетентність є компонентом професійної ідентичності, відповідає рівню внутрішньої активності, виявляється в особистісній важливості професійної активності для людини.

У суспільстві існує багато 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.

Так, згідно з обов'язками посадові особи місцевого самоврядування, з одного боку, наділені певними правами стосовно взаємодії з громадянами (наприклад, застосування міри примусу), з іншого – їх діяльність регламентується чіткими етичними принципами й правилами поведінки, які допомагають правильно застосовувати свої обов'язки, обираючи засоби їх виконання. Отже, одним із критеріїв професіоналізації посадової особи місцевого самоврядування є досягнення професійної ідентичності – інтеріоризація ціннісних орієнтацій, заснованих на принципах моральності й моралі.

Професійна ідентичність припускає функціональне й екзистенціальне сполучення людини і професії, що включає розуміння своєї професії, ухвалення себе в професії, уміння кваліфіковано виконувати професійні функції.

В умовах реалізації територіальної реформи та децентралізації державного управління істотно змінюються повноваження службовців місцевого самоврядування, способи і методи їх діяльності. Усе це обумовлює необхідність формування високого рівня професійної ідентичності службовців місцевого самоврядування.

Окреслюючи контури професійної ідентичності, слід зазначити, що в сучасній науковій літературі існує чимало визначень поняття «система». На наш погляд, можна запропонувати таке визначення, в якому систему професійної ідентичності слід розуміти як комплекс певним чином упорядкованих, взаємопов'язаних і взаємодіючих елементів, властивостей її свідомості і поведінки, що має цілісну

## *Local Government*

---

стійку структуру, відносну автономність існування, існує в певному середовищі, виконує певне функціональне призначення і здатна до саморозвитку.

У дослідженні моделі професійної ідентичності службовця місцевого самоврядування як системи доцільним вважаємо спиратися на такі принципи:

1. Розгляд моделі як підсистеми систем вищого рівня, якими є людина, особа і суспільство.

2. Вивчення її зв'язків із зовнішнім середовищем.

3. Дослідження системи як внутрішньої цілісності, що має певну структуру, яка складається з підсистем (підструктур) і сукупності взаємодіючих елементів (частин).

4. Аналіз взаємозв'язку, єдності й суперечності підсистем і елементів (соціальних властивостей), їх упорядкованості.

5. Визначення функціонального призначення системи та її елементів.

6. Виділення системоутворюючих ознак системи й інтеграційних якостей її підсистем.

7. Здатність системи зберігати відносну самостійність й адаптуватися до змінних умов функціонування.

8. Можливість до саморозвитку і збагачення власного змісту.

Таким чином, професійна ідентичність службовця місцевого самоврядування є певною системою, що має свої підсистеми й елементи, наявність яких детермінована різноманітністю зовнішнього середовища і перш за все середовища соціального.

Охарактеризуємо основні підсистеми і елементи системної моделі професійної ідентичності службовця місцевого самоврядування, а також зв'язків і відносин між ними. В основі професійної ідентичності лежить комплекс професійно важливих якостей особистості, який, у свою чергу, складається з низки підсистем.

*Підсистема моральних якостей.* У структурі моральних якостей можна виділити такі підструктури:

– якості, що характеризують ставлення службовця до Батьківщини, свого громадського і професійного обов'язку (гуманність, вірність Вітчизні, службовому обов'язку, громаді).

– якості, що характеризують ставлення службовця до інших людей (сім'ї, батьків, рідних, товаришів, колективу). До них належать: благородство, доброта, чесність, прямота, обов'язковість, порядність, шанобливість, великодушність, альтруїзм та ін.

– якості, що характеризують ставлення службовця до самого себе (гідність, скромність, вимогливість, самокритичність, сумлінність).

*Підсистема суспільно-політичних якостей.* Її структура, у свою чергу, складається з таких підструктур:

– якості, що забезпечують широкий політичний кругозір (розвинене політичне мислення, знання і розуміння політичної ситуації у світовій спільноті, політики своєї держави, суміжних країн, регіональної політики).

– якості, що характеризують ставлення службовця до своєї держави (патріотизм, гордість за свою країну, висока громадянська відповідальність).

Суть цих якостей детермінована змістом політики загалом, прийнятими в суспільстві політичними нормами і цінностями [3].

*Підсистема правових якостей.* Ця група якостей визначається правовими цінностями, які виражаються поняттями «легітимність» (відповідність закону), «право», «справедливість», «законопокійність», «суверенітет» та ін. У цій підсистемі першою підструктурою є якості службовця, що визначають його ставлення до права, законів країни, дотримання існуючих правових норм. Такими якостями є: правові знання і готовність виконувати вимоги закону, законслухняність, шанобливість до закону і права, правова відповідальність і соціально-правова активність та ін. Сукупність цих якостей визначається суттю права, правовими цінностями і нормами,

правовими аспектами діяльності службовця місцевого самоврядування.

Потреба в правових якостях для службовця місцевого самоврядування обумовлюється не тільки тим, що він є громадянином держави, перебуває на службі, але також специфікою діяльності, що припускає наявність підструктури якостей, що забезпечують її професійний складник. До цих якостей належать: глибоке знання історії та конституційно-правових основ України; суворе дотримання Конституції України, загального і місцевого законодавства; лояльність до конституційного ладу і постійна готовність до служіння громаді; знання своїх законних прав, свобод і обов'язків, особливостей їх реалізації в процесі службової діяльності.

*Підсистема спеціальних якостей*, у структурі яких також можна виділити такі підструктури: інтелектуально-світоглядні та організаційно-управлінські якості.

Комунікативні якості включають такі елементи, як: ввічливість, витриманість, шанобливість, товарицькість, великодушність, відвертість, простота, милосердя, гнучкість. Їх важливість обумовлена тим, що професійна діяльність посадової особи місцевого самоврядування диктує необхідність постійно взаємодіяти з місцевим населенням, представниками інших органів місцевої влади. Інтеграційною якістю цієї підструктури є комунікабельність.

Адміністративно-господарські якості детерміновані таким видом діяльності службовця, як забезпечення добробуту громади. Усе це визначає важливість таких якостей: ощадливість, економність, працьовитість, діловитість, заповзятливість, дбайливість. Акумуляуються вони в інтеграційній якості підструктури – господарності.

*Підсистема психологічних якостей*. Зважаючи на специфіку професійної діяльності посадових осіб місцевого самоврядування, можна виділити низку психологічних характеристик, які є відносно стабільними і багато в чому визначають успішне формування професійної ідентичності. До них належать: рівень нервово-психічної стійкості, особливості самооцінки особистості, відчуття своєї важливості (референтності) для оточення, рівень конфліктності, наявність досвіду побудови контактів з людьми, орієнтація на моральні норми суспільства, ступінь ухвалення групових норм громади.

Для успішного формування професійної ідентичності конкретного службовця також досить важливим є те, як до нього ставиться оточення. Позитивне ставлення з боку інших сприяє формуванню професійної ідентичності, а негативне, навпаки, ускладнює його. На суб'єктивному рівні це виявляється як відчуття підтримки з боку оточення (соціальної підтримки) або відчуття своєї важливості для інших (референтності). Відчуття важливості і схвалення з боку соціуму може стимулювати активність, компенсувати деякі негативні характеристики, наприклад прояв емоційно-вольової лабільності, сприятливо впливати на підвищення рівня самооцінки тощо, що збільшує вірогідність успішного формування професійної ідентичності. Відсутність же такої інформації або відчуття своєї непотрібності, навпаки, призводить до ускладнення професійної ідентифікації, підсилює прояв негативних характеристик, у тому числі й нервово-психічної нестійкості [12].

У виявленні й моделюванні професійної ідентичності службовця місцевого самоврядування найважливіше місце займає діалектика загального, особливого й одиничного. Будучи органічно включеним до всієї системи суспільних зв'язків, службовець місцевого самоврядування є носієм загальнонародських цінностей, особливих якостей, що відображають його належність до конкретного суспільства, професії, й одиничних, особово-індивідуальних властивостей. Розглянемо діалектику загального, особливого й одиничного в змісті професійної ідентичності службовця місцевого самоврядування.

Загальними у філософії розуміють істотно схожі, однакові, повторювані риси, властиві безлічі матеріальних утворень і явищ. Службовець місцевого самоврядування глибоко й органічно включений до всієї системи суспільних зв'язків. Незважаючи на

специфічність свого стану, він повинен досліджуватися як особа, що функціонує в певній системі відносин, яка сформувалася в суспільстві. Загальне залишається визначальним, незважаючи на особливості професії. Особистість службовця – це конкретний носій загального. Якщо говорити стосовно наступного елемента системи професійної ідентичності – професійних цінностей, то серед них основне місце належить загальнолюдським рисам, обумовленим соціальною природою людини.

Загальне в підсистемі професійних цінностей службовця місцевого самоврядування багато в чому обумовлено цінностями, однаково важливими для кожної людини, незалежно від її расової, національно-етнічної, релігійної, соціальної і регіональної належності. До найважливіших загальнолюдських цінностей належать: гуманізм, свобода, справедливість, добро, совість, вірність, любов. Розглянемо їх сутність.

Як відомо, гуманізм розуміють як світоглядний принцип, що відстоює самоцінність людської особи, право людини на вільний розвиток своїх здібностей і задоволення потреб. Сам термін «гуманізм» походить від латинського *humanus* – людина, людська. У його основі лежить переконання в безмежності можливостей людини, ідея про право людини на щастя і про те, що задоволення її потреб і інтересів повинне бути кінцевою метою суспільства.

З ідеєю гуманізму нерозривна і така цінність, як свобода. Більшість філософів розглядає свободу як можливість діяти згідно з власним волевиявленням, яке не залежить від зовнішніх умов. Ми дотримуємося позиції, що свобода – це пізнана і реалізовувана можливість людини здійснювати вибір тих або інших цінностей, цілей, вчинків і поведінки, способів реалізації своїх прав як громадянина, інтересів і устремлінь, виявляти творчість, реалізовувати ухвалені рішення в дійсність. Бути вільним від суспільства неможливо, бо навіть пізнавши необхідність, одній людині досить складно прийняти зважене, мудре рішення і тим більше його реалізувати. Свобода особи нерозривно пов'язана з повагою прав, гідності й інтересів інших людей. Ключовим аспектом у прояві свободи є можливість вибору. Водночас свобода припускає відповідальність людини за свої справи.

Соціальна відповідальність – це здатність людини глибоко усвідомлювати свої обов'язки перед іншими людьми, суспільством, добросовісно їх виконувати, відповідати за наслідки своїх рішень і дій. Отже, зв'язок між соціальною відповідальністю особи та її свободою найбезпосередніший. Соціальна відповідальність є формою прояву необхідності, а отже, мірою свободи. Діалектика свободи і відповідальності в умовах служби громаді має специфічний характер. Вибір у служінні громаді має свої особливості. По-перше, такий вибір часто є обов'язковим, тобто від нього не можна відхилитися, перекласти на плечі інших. По-друге, вибір здебільшого необхідно здійснювати в обмежені терміни і нерідко в невизначених умовах.

Справедливість передбачає відповідність між практичною роллю людини або соціальної групи в житті суспільства і їх соціальним становищем, між їх правами й обов'язками, діянням і винагородою, злочином і покаранням, заслугами людей і їх суспільним визнанням.

Категорія добра виражає позитивне етичне значення явищ суспільного життя і полягає у вчинках, спрямованих на благо іншої людини, на щастя і піднесення людей, ближніх і дальніх. В ідеї добра відображається прагнення людини до досконалості, до усунення тих причин, які ущемляють її гідність, обмежують можливості самореалізації.

Підсистеми моделі професійної ідентичності службовця місцевого самоврядування та їх елементи перебувають у взаємозв'язку і взаємодії, функціональній залежності, що визначає цілісність цієї моделі. Водночас розглянуті підсистеми відносно самостійні, а самі якості дихотомічні й амбівалентні. Відносна протилежність елементів і суперечності, що виникають між ними, не означають, що розвиток суперечностей неодмінно призводить до знищення однієї з протилежностей. Стан суперечності не є незмінним у розвитку цієї системи. Він може бути і

гармонійним, і дисгармонійним, і конфліктним. Гармонія може підтримуватися шляхом істотної зміни однієї з протилежностей без знищення іншої. Наявна суперечність соціальних якостей не виключає їх єдності і гармонії як компонентів єдиної системи. Вони доповнюють і врівноважують один одного. Якщо ж протилежні якості втрачають гармонічний зв'язок, то вони виходять за межі міри і стають вадами.

Інтеграційною якістю системної моделі професійної ідентичності службовця місцевого самоврядування є її професійна компетентність, що включає духовно-етичний, службово-етичний, нормативно-правовий, психолого-педагогічний і професійний компоненти. Запропонована системна модель не є статистичною, вона перебуває в динамічному розвитку. Зміни, що відбуваються в соціальному середовищі, завданнях, структурі і функціях місцевого самоврядування, висувають нові вимоги до змісту професійної ідентичності службовця місцевого самоврядування, необхідних сьогодні і в перспективі. Ускладнення системи в змістовному і структурному аспектах дозволяє їй виконувати нові, масштабніші функції.

**Висновки.** Проведення в Україні реформи місцевого самоврядування та територіальної організації влади зміщує фокус наукових досліджень на особистість самоврядного службовця, статус та суспільна роль якого за таких умов істотно змінюються. Це обумовлює необхідність формування високого рівня професійної ідентичності службовців місцевого самоврядування. Неможливо здійснювати управлінський вплив на цей процес, не визначивши структуру та зміст системи професійної ідентичності службовців місцевого самоврядування. На нашу думку, в основі професійної ідентичності лежить комплекс професійно важливих якостей особистості, який, у свою чергу, складається з низки підсистем: моральні (підструктури екстернальної та інтернальної спрямованості, а також інтра- та інтерперсональні якості), суспільно-політичні, правові, комунікативні, психологічні, спеціальні якості.

Ми вважаємо, що успішне формування професійної ідентичності конкретного службовця залежить від рівня його авторитету та довіри до нього громадян. Таким чином, формування високого рівня професійної ідентичності службовців місцевого самоврядування є умовою та запорукою підвищення довіри громадян до влади.

#### Список бібліографічних посилань

1. Бойченко М. І., Яковлева О. В., Лях В. В. Цивілізаційні та інституційні аспекти національної самоідентифікації в Україні: філософсько-антропологічний підхід. *Anthropological Measurements of Philosophical Research*. 2018. Vol. 14. P. 50 – 61. URL: file:///D:/User1/Downloads/150555-340775-1-PB%20(2).pdf.
2. Бородін Є. І. Запровадження інституту служби в органах місцевого самоврядування в Україні (1990-ті – початок 2000-х рр.). *Проблеми політичної історії України*. 2018. Вип. 13. С. 237 – 255. URL: file:///D:/User1/Downloads/29-Текст%20статті-40-1-10-20180620%20(2).pdf.
3. Бурдые П. Социология политики: пер. с фр. / сост., общ. ред. и предисл. Н. А. Шматко. Москва: Socio-Logos, 1993. 336 с.
4. Грицяк І. Зародження, становлення і розвиток місцевого самоврядування в Україні. *Місцеве самоврядування та регіональний розвиток в Україні*. 2013. № 2 (квітень – червень). С. 58 – 64. URL: file:///D:/User1/Downloads/mcrru\_2013\_2\_25%20(4).pdf.
5. Гузар Л. Проблеми професіоналізації посадових осіб органів місцевого самоврядування в Україні. *Ефективність державного управління*: зб. наук. пр. 2013. Вип. 37. С. 307 – 313. URL: file:///D:/User1/Downloads/efdu\_2013\_37\_43%20(2).pdf.
6. Ермолаева Е. П. Преобразующие и идентификационные аспекты профессиогенеза. *Психологический журнал*. 1998. Т. 19. № 4. С. 80 – 86.
7. Краснопорова С. В. Професіоналізація служби в органах місцевого самоврядування в світлі доктрини нового публічного управління. *Державне будівництво*. 2009. № 2. URL: http://www.kbuara.kharkov.ua/e-book/db/2009-2/doc/3/01.pdf.
8. Кушнірова Г. П. Основні аспекти побудови моделі професійної компетентності посадових осіб місцевого самоврядування. *Держава та регіони*. Запоріжжя, 2008. № 1. С. 108 – 113. (Сер. «Державне управління»).



9. Мудрак В. І. Сучасні тенденції інформаціологічного технікотехнологічного забезпечення фахової компетентності у системі вищої освіти в контексті антропологічного розвитку. *Anthropological Measurements of Philosophical Research*. 2012. Vol. 2. P. 91 – 95. URL: <http://oaji.net/articles/2014/1560-1420790910.pdf>.
10. Некрасов С. Д. Профессиональная компетентность как результат личностно-субъектных обретений человека на жизненном пути. *Субъект, личность и психология человеческого бытия*. Москва, 2005. С. 317 – 334.
11. Олійник О. Традиції врядування у національному державотворенні: міфи й реальність. *Вісн. Нац. акад. держ. упр. при Президентові України*. 2012. Вип. 1. С. 49 – 56. URL: [file:///D:/User1/Downloads/Vnadu\\_2012\\_1\\_7.pdf](file:///D:/User1/Downloads/Vnadu_2012_1_7.pdf).
12. Орбан-Лембрик Л. Е. Психологія управління: навч. посіб. 2-ге вид., доповн. Київ: Академвидав, 2010. 544 с. (Сер. «Альма-матер»).
13. Остапйовський О. І. Професійна ідентичність особистості: зміст та підходи вивчення. *Проблеми сучасної психології*. 2013. Вип. 19. С. 533 – 543. URL: <file:///D:/User1/Downloads/160003-349693-1-SM.pdf>.
14. Про службу в органах місцевого самоврядування: Закон України від 7 черв. 2001 р. № 2493-III. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2493-14>.
15. Публічна служба: системна парадигма: кол. монографія / К. О. Ващенко, С. М. Серьогін, Є. І. Бородин [та ін.]; за заг. ред. С. М. Серьогіна; Нац. акад. держ. упр. при Президентові України, Дніпропетр. регіон. ін-т держ. упр. Дніпро: ДРІДУ НАДУ, 2017. 256 с.
16. Холл К., Линдсей Г. Теория Личности. Москва, 2000. 719 с.
17. Шамлян К. Професійна ідентичність особистості. *Соціогуманітарні проблеми людини*. 2008. № 3. С. 137–140. URL: [file:///D:/User1/Downloads/spl\\_2008\\_3\\_18.pdf](file:///D:/User1/Downloads/spl_2008_3_18.pdf).
18. Шнейдер Л. Б. Профессиональная идентичность: структура, генезис и условия становления: автореф. дисс. ... д-ра психол. наук.: 19.00.13. Москва, 2001. 51 с.
19. Шпекторенко І. В. Напрями кадрової роботи органів місцевого самоврядування в умовах децентралізації влади в Україні. *Публічне адміністрування: теорія та практика*. 2016. Вип. 1(15). URL: [http://www.dridu.dp.ua/zbirnik/2016-01\(15\)/19.pdf](http://www.dridu.dp.ua/zbirnik/2016-01(15)/19.pdf).
20. Tretiyak, O. A. (2017). The public sphere of politics: the anthropological dimension in contemporary communicative theory. *Anthropological Measurements of Philosophical Research*, 12, 62 – 71. Retrieved from <http://ampr.diit.edu.ua/article/view/119125/115472>.

#### **List of references**

1. Boichenko M. I., Yakovleva O. V., Liakh V. V. Tsyvilizatsiini ta instytutsiini aspekty natsionalnoi samoidentyfikatsii v Ukraini: filozofsko-antropolohichni pidkhid. *Anthropological Measurements of Philosophical Research*. 2018. Vol. 14. P. 50 – 61. URL: [file:///D:/User1/Downloads/150555-340775-1-PB%20\(2\).pdf](file:///D:/User1/Downloads/150555-340775-1-PB%20(2).pdf) [in Ukrainian].
2. Borodin Ye. I. Zaprovadzhennia instytutu sluzhby v orhanakh mistsevoho samovriaduvannia v Ukraini (1990-ti – pochatok 2000-kh rr.). *Problemy politychnoi istorii Ukrainy*. 2018. Vyp. 13. P. 237 – 255. URL: [file:///D:/User1/Downloads/29-Tekst%20statti-40-1-10-20180620%20\(2\).pdf](file:///D:/User1/Downloads/29-Tekst%20statti-40-1-10-20180620%20(2).pdf) [in Ukrainian].
3. Burde P. Sotsiologiya politiki: per. s fr. / sost., obsch. red. i predisl. N. A. Shmatko. Moskva: Socio-Logos, 1993. 336 p. [in Russian].
4. Hrytsiak I. Zarodzhennia, stanovlennia i rozvytok mistsevoho samovriaduvannia v Ukraini. *Mistseve samovriaduvannia ta rehionalnyi rozvytok v Ukraini*. 2013. № 2 (kviten – cherven). P. 58 – 64. URL: [file:///D:/User1/Downloads/mcrru\\_2013\\_2\\_25%20\(4\).pdf](file:///D:/User1/Downloads/mcrru_2013_2_25%20(4).pdf) [in Ukrainian].
5. Huzar L. Problemy profesionalizatsii posadovykh osib orhaniv mistsevoho samovriaduvannia v Ukraini. *Efektivnist derzhavnoho upravlinnia: zb. nauk. pr.* 2013. Vyp. 37. P. 307 – 313. URL: [file:///D:/User1/Downloads/efdu\\_2013\\_37\\_43%20\(2\).pdf](file:///D:/User1/Downloads/efdu_2013_37_43%20(2).pdf) [in Ukrainian].
6. Ermolaeva E. P. Preobrazuyuschie i identifikatsionnyie aspektyi professiogeneza. *Psihologicheskii zhurnal*. 1998. T. 19. № 4. P. 80 – 86 [in Russian].
7. Krasnoporova S. V. Profesionalizatsiia sluzhby v orhanakh mistsevoho samovriaduvannia v svitli doktryny novoho publichnoho upravlinnia. *Derzhavne budivnytstvo*. 2009. № 2. URL: <http://www.kbuapa.kharkov.ua/e-book/db/2009-2/doc/3/01.pdf> [in Ukrainian].
8. Kushnirova H. P. Osnovni aspekty pobudovy modeli profesiinoi kompetentnosti

posadovyykh osib mistsevoho samovriaduvannia. *Derzhava ta rehiony*. Zaporizhzhia, 2008. № 1. P. 108 – 113. (Ser. «Derzhavne upravlinnia») [in Ukrainian].

9. Mudrak V. I. Suchasni tendentsii informatsiologichnoho tekhnikotekhnologichnoho zabezpechennia fakhovoi kompetentnosti u systemi vyshchoi osvity v konteksti antropologichnoho rozvytku. *Anthropological Measurements of Philosophical Research*. 2012. Vol. 2. P. 91 – 95. URL: <http://oaji.net/articles/2014/1560-1420790910.pdf> [in Ukrainian].

10. Nekrasov S. D. Professionalnaya kompetentnost kak rezultat lichnostno-sub'ektnykh obreteniy cheloveka na zhiznenom puti. *Sub'ekt, lichnost i psihologiya chelovecheskogo byitiya*. Moskva, 2005. P. 317 – 334 [in Russian].

11. Oliinyk O. Tradytsii vriaduvannia u natsionalnomu derzhavotvorenni: mify y realnist. *Visn. Nats. akad. derzh. upr. pry Prezidentovi Ukrainy*. 2012. Vyp. 1. P. 49 – 56. URL: [file:///D:/User1/Downloads/Vnadu\\_2012\\_1\\_7.pdf](file:///D:/User1/Downloads/Vnadu_2012_1_7.pdf) [in Ukrainian].

12. Orban-Lembryk L. E. Psykholohiia upravlinnia: navch. posib. 2-he vyd., dopovn. Kyiv: Akademydav, 2010. 544 p. (Ser. «Alma-mater») [in Ukrainian].

13. Ostapiovskiy O. I. Profesiina identychnist osobystosti: zmist ta pidkhody vyvchennia. *Problemy suchasnoi psikhologii*. 2013. Vyp. 19. P. 533 – 543. URL: <file:///D:/User1/Downloads/160003-349693-1-SM.pdf> [in Ukrainian].

14. Pro sluzhbu v orhanakh mistsevoho samovriaduvannia: Zakon Ukrainy vid 7 cherv. 2001 r. № 2493-III. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2493-14> [in Ukrainian].

15. Publichna sluzhba: systemna paradyhma: kol. monohrafiia / K. O. Vashchenko, S. M. Serohin, Ye. I. Borodin [ta in.]; za zah. red. S. M. Serohina; Nats. akad. derzh. upr. pry Prezidentovi Ukrainy, Dnipropetr. rehion. in-t derzh. upr. Dnipro: DRIDU NADU, 2017. 256 p. [in Ukrainian].

16. Holl K., Lindsey G. Teoriya Lichnosti. Moskva, 2000. 719 p. [in Russian].

17. Shamlan K. Profesiina identychnist osobystosti. *Sotsiohumanitarni problemy liudyny*. 2008. № 3. P. 137 – 140. URL: [file:///D:/User1/Downloads/spl\\_2008\\_3\\_18.pdf](file:///D:/User1/Downloads/spl_2008_3_18.pdf) [in Ukrainian].

18. Shneyder L. B. Professionalnaya identychnost: struktura, genezis i usloviya stanovleniya: avtoref. diss. ... d-ra psihol. nauk.: 19.00.13. Moskva, 2001. 51 p. [in Russian].

19. Shpektorenko I. V. Napriamy kadrovoi roboty orhaniv mistsevoho samovriaduvannia v umovakh detsentralizatsii vlady v Ukraini. *Publichne administruvannia: teoriia ta praktyka*. 2016. Vyp. 1(15). URL: [http://www.dridu.dp.ua/zbirnik/2016-01\(15\)/19.pdf](http://www.dridu.dp.ua/zbirnik/2016-01(15)/19.pdf) [in Ukrainian].

20. Tretyak, O. A. (2017). The public sphere of politics: the anthropological dimension in contemporary communicative theory. *Anthropological Measurements of Philosophical Research*, 12, 62 – 71. Retrieved from <http://ampr.diiit.edu.ua/article/view/119125/115472> [in English].

LYPOVSKA Nataliia

Doctor of Public Administration, Professor,  
Head of the Department of Public Administration  
and Local Government, Dnipropetrovsk Regional Institute  
of Public Administration, National Academy  
for Public Administration under the President of Ukraine

TARASENKO Tetiana

PhD in Public Administration, Associate Professor,  
Associate Professor of the Department of Public Administration  
and Local Government, Dnipropetrovsk Regional Institute  
of Public Administration, National Academy  
for Public Administration under the President of Ukraine

## **THE PROFESSIONAL IDENTITY SYSTEM OF THE LOCAL GOVERNMENT OFFICIALS**

The article is devoted to the definition of the content and structure of the professional identity system of the local government officials. The research is based on the institutional paradigm of considering the service in local government bodies, and the systematic approach to studying the

### ***Local Government***

---

model of the professional identity of the local government officials with a distinction of principles of its examination. Scientific searches are relying on the axiological approach, which allowed to disclose the connection of the public service values with factors of the service in local government bodies and the personality structure. It is against this background that there have been singled out the basic components of the professional identity, such as the system of professional values, professional competence and readiness for professional activities. The criteria for the professionalization of the local government officials include the interiorization of value-based orientations, grounded on the principles of morality and moral. The phenomenological analysis of the professional identity as a subtype of the social identity, taking into account factors of the profiogenesis, has been applied. The research outlines the contours of the professional identity system of the local government officials, taking into account peculiarities of the evolution of this institute in Ukraine. The particular attention is paid to the consideration of dialectic of the general, special and individual in the content of the professional identity of the local government official. The research results allowed to determine the principles of studying the model of the professional identity of the local government official. Exercise of the managerial influence on the process of forming the high-level professional identity of the local government officials actualizes the problem residing in the determination of the structure and content of the professional identity system. The research results allow to conclude that at the core of the professional identity, there is a complex of professionally important qualities of the personality, which consists of a number of subsystems: moral (substructures of the external and internal orientations, as well as intra- and interpersonal qualities), socio-political, legal, communicative, psychological and special qualities. It has been confirmed that the successful formation of the professional identity of a particular official depends on the level of its authority and trust of citizens in him. Accordingly, the formation of the high-level professional identity of the local government officials is a condition and pledge to increase confidence of citizens in power.

Key words: professional identity, professional competence, the local government official, service to community, public service, service to public interests.

*Надійшла до редколегії 02.09.20*