



практичної конференції (Харків, 21 лист. 2018 р.). Харків: ХНУВСУ, 2018. С. 176–178.

12. Шинкаренко І.Р., Спіцина Г.О. Щодо запровадження європейських стандартів забезпечення прав і свобод людини у судово-експертній діяльності. Актуальні питання досудового розслідування та тенденції розвитку криміналістичної методики: тези доповідей Всеукраїнської науково-практичної конференції (Харків, 21 листоп. 2018 р.). Харків: ХНУВС, 2018. С. 211–213.

ИНФОРМАЦИЯ ОБ АВТОРЕ

Мешков Олег Олегович – научный сотрудник Харьковского научно-исследовательского института судебных экспертиз имени Заслуженного профессора Н. С. Бокариуса

INFORMATION ABOUT THE AUTHOR

Meshkov Oleg Olegovich – Researcher of Hon. Prof. M. S. Bokarius Kharkiv Research Institute of Forensic Examinations

mesh_ol@ukr.net

УДК 35.08

ПРОФЕССИОНАЛЬНЫЕ ИНТЕРЕСЫ В ПРОФЕССИОНАЛЬНОМ РАЗВИТИИ ПУБЛИЧНЫХ СЛУЖАЩИХ

Дмитрий ОСИПОВ,

аспирант кафедры государственного управления и местного самоуправления Днепропетровского регионального института государственного управления Национальной академии государственного управления при Президенте Украины

АННОТАЦИЯ

В статье комплексно исследованы профессиональные интересы в контексте профессионального становления и развития публичных служащих. Определены аспекты взаимодействия потенциалов личности публичного служащего и профессиональной среды публичной службы с целью формирования необходимых профессиональных интересов. Более четко определены мотивационная, самоактуализационная, идентификационная, развивающая, группо- и командообразующая направленности профессиональных интересов. Автором выделены общие направления формирования и оценивания профессиональных интересов в публичных служащих на основе акмеологического подхода. Определено место профессиональных интересов среди критериев и показателей профессионализма личности (с позиции акмеологии). Профессиональные интересы рассмотрены как акмеологическое условие и субъективный фактор, детерминанта профессионализма.

Ключевые слова: публичная служба, профессиональные интересы, профессиональная направленность, мотивация, профессионализм, акмеология.

PROFESSIONAL INTERESTS IN PROFESSIONAL DEVELOPMENT OF PUBLIC SERVICE PROFESSIONALS

Dmitriy OSIPOV,

Postgraduate Student at the Department of Public Administration and Local Government of Dnipropetrovsk Regional Institute for Public Administration of the National Academy for Public Administration under the President of Ukraine

SUMMARY

The article comprehensively explores professional interests in the context of the professional formation and development of public servants. The aspects of interaction of the potentials of the individual of the public servant and the professional environment of the public service with the aim of forming the necessary professional interests are defined. The motivational, self-actualizing, identification, developing, group and team-building orientations of professional interests are more clearly defined. The author highlighted the general directions of formation and evaluation of professional interests in public servants based on the acmeological approach. The place of professional interests among the criteria and indicators of personality professionalism (from the position of acmeology) is determined. Professional interests are considered as an acmeological condition and a subjective factor, a determinant of professionalism.

Key words: public service, professional interests, professional orientation, motivation, professionalism, acmeology.

Вводная часть (введение). Интересы, их феноменологические характеристики выступают отдельным направлением исследования личности. Исследование интересов персонала весьма актуально с позиции формирования внутренней профессиональной мотивации отдельных работников, групп, временных и постоянных коллективов, включенных в процесс профессионального труда. Профессиональное развитие

происходит в условиях, когда в коллективе возникает и поддерживается определенный баланс людей с самыми разными интересами. В тоже время научным трудам по исследованию профессиональных интересов не хватает комплексного подхода, системности, что дополнительно обуславливает актуальность данной статьи.

Профессиональный интерес является одним из видов общего интереса,



он формируется во многообразии интересов и склонностей, выражает положительное отношение личности к профессии. Интерес направлен на конкретную профессию, он указывает на направленность и потенциал направленности личности, потребность в овладении профессией, желание самореализоваться в ней.

Цель статьи – рассмотреть характеристику и значение профессиональных интересов, определить роль профессиональных интересов публичных служащих в процессе их профессионального становления и развития.

Методы: системный подход, сравнение и аналогия, анализ и синтез, классификация, построение, моделирование.

Основная часть. Интересы в общем виде важны в определении опорных понятий наук управления, государственного управления, публичного управления. Понятие «интересы» нередко употребляется наряду с понятиями «направленность», «мотивы», «установки», «ориентации», «наклонности», «склонности», «идеаль», «ценности» [1, с. 21; 7, 13; 20]. Ю. Ярмук выделяет национальные, социально-политические, политические, корпоративные, государственные, законодательной и исполнительной ветвей государственной власти, чиновничества, партийные интересы, жизненные, человеческие, личные, групповые, общие, совместные, интересы большинства, интеллектуальные, разносторонние, интегративные [22 с. 26, 35, 59, 60–62, 66, 87, 91, 98, 170].

Профессиональная деятельность публичного служащего формируется и развивается в первую очередь в социальной среде. Выводы, осуществленные Э. Эриксоном [21, с. 59], вполне можно спроектировать на профессиональную среду публичной службы, в которой непосредственно формируется и развивается личность публичного служащего, где он формируется как компетентный работник, позже – как профессионал. Упомянутые выводы Э. Эриксона для профессиональной среды публичной службы означают следующее:

1. Развитие личности публичного служащего определяется его готовностью проявлять устойчивый интерес к профессиональной среде, которая

может изменяться, познавать ее и взаимодействовать с ней.

2. Профессия публичного служащего (в принципе) стремится к такому обустройству, когда оно соответствует указанной готовности, поощряет эту непрерывную цепь потенциалов (работника и среды) к взаимодействию, стремясь обеспечить и стимулировать надлежащую скорость и последовательность их раскрытия. В этом и заключается «поддержка профессионального сообщества публичных служащих». Профессиональная среда публичной службы должна помочь служащему осознать свои интересы и способности, разработать стиль руководства и лидерства, сценарий профессионального развития, способствовать осуществлению естественного состояния человеческого потенциала – его реализуемости [2, с. 21], когда человек рассматривается как активный субъект своей жизнедеятельности, сама же субъектность является наивысшим уровнем развития личности.

В одной из своих работ Л. Выготский отметил зависимость успешности от снижения интереса к занятиям и общего снижения работоспособности [7, с. 18]. С. Бондаренко определил профессиональный интерес как «положительное отношение личности к профессии», он является одним из видов общего интереса, его специфика заключается в том, что он направлен на определенную профессию, а общий интерес – на предмет или явление действительности [5]. Выдающийся исследователь теории профессионального самоопределения и профессионального развития Е. Зеер, исследуя аспект психологических особенностей взаимодействия личности и профессии, особенно выделял ситуацию многообразия интересов и наклонностей. Постепенно интересы стали отдельным направлением исследования личности. Это качество, необходимое для профессии, которая интересует личность. Понятие «интересы» Е. Зеер нередко употребляет наряду с понятиями «направленность», «мотивы», «установки», «ориентации». В целом же интересы в структуре личности относятся Е. Зеером к компоненту профессиональной направленности – мотивам (намерениям, интересам, склонностям, идеалам) [10].

Мотив – это своеобразная реакция людей на интересы, а, следовательно, на осознанные потребности [12]. С этой позиции для публичных служащих необходима такая политика кадрового отбора, расстановки, профессионального обучения (повышения квалификации кадров), когда бы руководящие и неруководящие должности занимали только заинтересованные и способные, компетентные люди. Профессиональный интерес как один из мотивов, как ключевое звено мотивационной сферы, как потребность в овладении профессией, желание самореализоваться в ней рассматривает В. Солдатенко [18]. Е. Климов указывает на зависимость динамики работоспособности, утомляемости, состояний перенасыщения трудом, печали, трудовой отдачи от интереса к труду, в частности. Интересы, по его позиции, лежат в основе процессов, определяющих результативность группо- и командообразования [11]. Интересы определяют сформированность различных видов мотивации персонала, не исключая при этом профессиональную. Интересы являются ключевым звеном внутренней психозмоциональной, потребностно-мотивационной, ценностно-мотивационной сфер человека; профессиональные интересы связаны с профессиональными намерениями, профессиональными ожиданиями, профессиональной пригодностью, профессиональной удовлетворенностью [20], определяют ценностно-ориентационную направленность человека, влияют на сформированность различных видов внутренней мотивации персонала (не исключая при этом профессиональную), а также реакцию работника на внешнюю мотивацию, что является важным в процессах группо- и командообразования в органах публичной власти. Интересы связаны с системой личностных ценностей, или «видов компетентности» (инициатива, лидерство, непосредственный интерес к механизмам работы организации и общества в целом) [17]. Итак, интересы занимают важное место как в сформированности внутренней профессиональной мотивации персонала, так и в смысле степени сформированности руководителя, работника, служащего, в деятельностных аспектах, выражающих зрелость собственно профессиональной компетентности,



профессиональной деятельности, его «профессионализма деятельности» (согласно классификации уровней профессионализма, представленной А. Деркачем и другими представителями акмеологической науки).

В своей книге Дж. Равен называет качества современного работника, отражающие сформированность у него различных аспектов социальных и профессиональных интересов [17]. Е. Вахромов, исследуя самоактуализацию специалиста, определяет понятие «компетентность в профессиональной деятельности», в том числе через умение сочетать свои личные интересы с интересами группы и подчинять свои интересы достижению общего успеха. Интересы, в том числе и профессиональные, определяют содержание, характер и направленность самоактуализации [6]. «Человек же действует активно тогда, – продолжает Е. Климов, – когда хочет и умеет, иначе говоря, когда у него мобилизованы мотивы (интересы, потребности, эмоциональные отношения, убеждения, идеалы) и сформированы хотя бы начальные способы, приемы действий памяти» [11]. Таким образом, современные теоретические исследования интересов указывают, что личностный и профессиональный аспекты развития личности публичного служащего определяются его профессиональной компетентностью, работоспособностью, профессиональным самоопределением, профессиональной направленностью, готовностью проявлять устойчивый интерес к динамичной профессиональной среде публичной службы, к ее познанию и взаимодействию с ней. Связанность профессиональных интересов со сформированностью других качеств персонала подтверждает их непосредственную связь с процессом формирования профессионала и профессиональной деятельностью.

Можно заметить сущностное сходство, а поэтому и связь потребностей, мотивов и интересов. Если потребности человека – это ощущение ним недостатка чего-то, то интересы – это осознанные потребности, источник деятельности, объективная необходимость выполнения определенных функций для удовлетворения потребностей. Мотивы – осознанные причины деятель-

ности, побуждение человека к чему-то. Мотивы появляются почти одновременно с возникновением потребностей и интересов, проходя определенные стадии, аналогичные стадиям формирования интересов.

Мотив – это своеобразная реакция людей на интересы, а, следовательно, на осознанные потребности. Интересы необходимо понимать вместе с наклонностями, склонностями человека. Вместе они в значительной степени определяют профессиональную направленность человека, его внутреннюю мотивацию, направленность указанной мотивации, содержание, характер и направленность самоактуализации. По нашему мнению, для персонала публичных органов власти указанные качества во всем их разнообразии могут составлять лишь основу профессионального консультирования и оценивания, поскольку широкий спектр целей и задач органов публичной власти требует сформированности большего комплекса профессиональных компетенций и профессионально важных качеств.

Профессиональные интересы являются одним из акмеологических условий и факторов профессионализма публичных служащих. Акмеологические условия – значимые обстоятельства, от которых зависит достижение высокого профессионализма личности и деятельности. Акмеологические факторы (факторы) – основные причины, имеющие характер движущих сил, главные детерминанты профессионализма [9]. В акмеологической науке дифференцируют три вида указанных факторов: объективные, связанные с реальной системой профессиональной деятельности (иногда проявляются как критерии, связанные с внешней заданностью, то есть нормами); субъективные, связанные с индивидуальными предпосылками меры успешности профессиональной деятельности – мотивы, направленность, интересы, компетентность, умелость и др. (степень их проявления – субъективные причины, способствующие росту профессионализма); объективно-субъективные, связанные с организацией профессиональной среды, профессионализмом руководителей, качеством управления [3].

Важнейшими общими акмеологическими факторами (или акмеоло-

гическими инвариантами профессионализма – основными качествами и умениями профессионала, обеспечивающими высокую производительность и стабильность деятельности (независимо от ее содержания и специфики), как показали исследования, являются: специальные умения, стрессоустойчивость, развитая психомоторика, высокий уровень внимания, высокий уровень мотивации, потребность в достижениях, высокие личностно-профессиональные стандарты, стремление к самореализации; социальная ответственность, ценностные ориентации, служение государственным интересам, преданность делу; высокие уровни профессионального восприятия, мышления и антиципации; престиж профессионального мастера; престиж профессионализма, а также все субъективное, что способствует росту профессионализма [4, с. 167; 8; 9].

В процессе профессионализации, подчеркнем, актуальным является гармоничное сочетание объективных и субъективных факторов, что необходимо учитывать в процессе формирования и оценки профессиональных интересов публичных служащих. В. Толочек указывает на значимость в формировании профессионализма таких качеств: обучаемость, осознанный интеллект, креативность, творческие способности; психологическая и управленческая компетентность; сложные психологические образования – стиль профессиональной деятельности, стиль руководства [19].

Акмеологические факторы отражают индивидуальные проявления в деятельности и профессиональном развитии. Согласно акмеологии, профессиональные интересы должна включать в себя акмеограмма специалиста, состоящая из шести подструктур. Интересы входят в подструктуру 2 – индивидуальности, которая взаимодействует с подструктурами: способностей, направленности, характерологических особенностей и нравственных качеств; профессиональных характеристик; акмеологических инвариантов профессионализма [4, с. 69–70]. Заметим, что интересы специалиста (социальные (общие) или профессиональные) можно отнести не только к подструктуре индивидуально-



сти, но и к подструктуре направленности личности. Хотя, по иной позиции, профессиональные интересы влияют на формирование всех определенных в акмеограмме специалиста подструктур. Содержание акмеограммы подается так, что оно не полностью коррелируется с критериями профессионализма, определенными самими же акмеологами.

Е. Климовым, исследования которого положены в основу научных трудов собственно акмеологов, интересы были положены в основу процессов, определяющих результативность группо- и командообразования. Акмеологи рассматривают коллектив (от лат. *Collectifious* – собирательный) как разновидность малой социальной группы, ее особое качество, проявляющееся в совместимости, сработанности, сплоченности, согласованности общественных, групповых и личных целей, интересов, ценностей [1; 3, 4], и как субъект совместной деятельности и отношений, складывающихся между отдельными ее участниками, когда группа проходит в своем развитии несколько стадий развития: создания, становления, зрелости.

На стадии зрелости возможно акме группы, интегральным показателем которого является превращение группы в общность на основе общих интересов, целей, ценностей [4, с. 176], а характеристиками коллектива как субъекта являются самоуправление, общность внутригрупповых целей, интересов, ценностей; преобразование извне предполагаемых целей и задач в значимые для коллектива и каждого его члена; способность и готовность членов коллектива к сотрудничеству, взаимопомощи, взаимозаменяемости, положительный эмоциональный настрой [3], а также многие другие личностные и профессиональные качества, в определении которых у акмеологов, как видим, нет единой позиции.

Важным критерием сформированности профессиональных интересов является профессиональная идентификация. Идентичность является важным условием эффективной профессиональной деятельности, выражением субъективного отношения к своей профессиональной принадлежности [14, с. 58; 15 с. 6; 16 с. 17].

Акмеология предлагает критерии и показатели профессионализма личности: достижение высокого уровня квалификации, сознательное изменение и развитие себя в ходе своей профессиональной деятельности, внесение индивидуального творческого вклада в свою профессию; обретение индивидуального назначения в своей профессии, ориентация на высокие достижения, гармоничное сочетание личных интересов и интересов общества [3]. По нашему мнению, средствами определения критериев и показателей профессионализма личности являются методы, методики, техники и технологии, приемы оценки профессионализма личности (или составляющих, сфер профессионализма), комплекса качеств, которые указанный вид профессионализма составляют.

Выводы. Таким образом, современные теоретические исследования интересов позволяют сделать вывод, что личностный и профессиональный аспекты развития личности публичного служащего определяются его работоспособностью, профессиональным самоопределением, профессиональной направленностью, готовностью проявлять устойчивый интерес к динамичной профессиональной среде публичной службы, к ее познанию и взаимодействию с ней, профессиональной компетентностью, готовностью работать в группе, команде.

Профессиональные интересы связаны с профессиональными намерениями, профессиональными ожиданиями, профессиональной пригодностью, профессиональной удовлетворенностью, направленностью профессиональной самоактуализации. Профессия публичного служащего должна в первую очередь обеспечивать «поддержку профессионального сообщества публичных служащих», обустроить публичного служащего, отвечать готовности и поощрять готовность служащего к производительному труду, поощрять потенциалы профессиональной среды и служащего органа публичной власти к взаимодействию, стремиться обеспечить и стимулировать надлежащую скорость и последовательность раскрытия этих потенциалов в течение пребывания человека в профессии.

Общими направлениями формирования и оценивания профессио-

нальных интересов в публичных служащих на основе акмеологического подхода выделены: направление нормативно-правового воздействия на публичную службу, учитывающее социальные нормы, или социально-законодательное нормирование; направление формирования мировоззрения и профессионального поведения; направление, обеспечивающее профессиональную деятельность публичных служащих.

Публичные служащие в основе собственных профессиональных интересов должны иметь интересы государства, общественного сектора общества, всех слоев общества, интересы гражданина, личности. Поскольку государство является защитником общих интересов, порядка, безопасности, то профессиональные интересы работников публичных органов власти должны акцентироваться прежде всего в этом направлении, обеспечивая интересы государства, общественного сектора общества, всех слоев общества, интересы гражданина и личности. Интересы субъектов и объектов процесса государственного управления являются важным условием обеспечения не только самого управления, но и его опережающего характера.

Интересы как в целом занимают важное место в понимании степени сформированности руководителя, работника, служащего, так и, в частности, в деятельностных аспектах, выражающих зрелость собственно профессиональной компетентности, профессиональной деятельности, «профессионализма деятельности», когда сама профессиональная компетентность формируется как умение сочетать свои личные интересы с интересами группы и подчинять свои интересы достижению общего успеха. Интересы положены в основу процессов, определяющих результативность группо- и командообразования.

Профессиональные интересы можно одновременно рассматривать как акмеологическое условие и субъективный фактор, детерминанту профессионализма, которые в комплексе профессионально важных качеств отражают сущностные характеристики личностно-профессионального становления публичного служащего как акмеологического феномена.



Список использованной литературы:

1. Абдалина Л.В. Психолого-акмеологическая модель развития профессионализма педагога: автореф. дис. ... докт. психол. н.: 19.00.13 – психология развития, акмеология (психологические науки); Тамбовский гос. ун-т им. Г.Р. Державина. Тамбов, 2008. 54 с.
2. Абульханова-Славская К.А. Стратегия жизни. Москва: Мысль, 1990. 300 с.
3. Акмеологический словарь. 2-е изд. / под общ. ред. А.А. Деркача. Москва: Изд-во РАГС, 2005. 161 с.
4. Акмеология: учебник / под общ. ред. А.А. Деркача; Рос. акад. госуд. службы при Президенте РФ; Междунар. акмеологический ин-т. Москва: Изд-во РАГС, 2004. 299 с.
5. Бондаренко С.В. Развитие проблемы формування професійного інтересу у психолого-педагогічній науці. Педагогіка та психологія. 2011. Вип. 40 (1). С. 135–139. URL: [http://nbuv.gov.ua/UJRN/znpkhnpu_red_2011_40\(1\)_24](http://nbuv.gov.ua/UJRN/znpkhnpu_red_2011_40(1)_24)
6. Вахромов Е.Е. Самоактуализация специалиста, менеджера в профессиональной деятельности: проблемы и возможности. URL: <http://hpsy.ru/public/x1509.htm>
7. Выготский Л.С. Проблема возрастной периодизации детского развития. Психология развития / под ред. А.К. Болотовой и О.Н. Молчановой. Москва: ЧеРо, 2005. 524 с.
8. Деркач А.А. Профессиограмма государственного служащего / А.А. Деркач, А.К. Маркова. Москва: РАГС, 1999. 95 с.
9. Зазыкин В.Г. Акмеографический подход в акмеологических исследованиях. Акмеология: методология, методы и технологии: мат-лы науч. сессии, посв. 75-летию чл.-корр. РАО, Президента МАН Н.В. Кузьминой. URL: <http://akmeolog.narod.ru/kus.html#9>
10. Зеер Э.Ф. Психология профессий: учебное пособие. 2-е изд., перераб., доп. Москва: Академ. проект; Екатеринбург: Деловая книга, 2003. 336 с. (Сер. «Gaudeamus»).
11. Климов Е.А. Основы психологии: учебник для вузов. Москва: Культура и спорт, ЮНИТИ, 1997. 295 с.
12. Колот А.М. Мотивация персонала: підручник. Київ: КНЕУ, 2002. 337 с.
13. Кропотина Н.М. Формирование профессиональных компетенций как основа профессиональной самореализации человека в XXI веке. Социально-профессиональная мобильность в XXI веке: сб. мат-лов и докладов междунар. конф., Екатеринбург, 29–30 мая 2014 г. / под ред. Г.М. Романцева, В.А. Копнова. Екатеринбург: Изд-во Рос. гос. проф.-пед. ун-та, 2014. С. 246–247.
14. Липовська Н.А. Професійна ідентичність державних службовців як наукова проблема / Н.А. Липовська, М.О. Маланчій. Аспекти публічного управління. 2013. № 2(2). С. 55–61.
15. Маланчій М.О. Формування професійної ідентичності персоналу Державної прикордонної служби України: автореф. дис. ... канд. держ. упр.: 25.00.03 – держ. служба; ДРІДУ НАДУ. Дніпро, 2016. 20 с.
16. Орестова В.Р. Акмеологическая концепция идентификации государственных служащих: автореф. дисс. ... докт. психол. н.: 19.00.13 – психол. развития, акмеология (психол.); ФГОУ ВПО «Рос. акад. гос. службы при Президенте РФ». Москва, 2010. 67 с.
17. Равен Дж. Компетентность в современном обществе: выявление, развитие и реализация / пер. с англ. под. общ. ред. В.И. Белопольского. Москва: Когито Центр, 2002. 395 с.
18. Солдатенко В.М. Формування професійного інтересу в студентів технічних ВНЗ. URL: <https://www.kpi.kharkov.ua/archive/>
19. Толочек В.А. «Акме», профессионализм и социальная адаптация человека: периодизация развития и типологии социальной активности человека URL: <http://akme31.narod.ru/25.html>
20. Шпекторенко І. Підходи до професійної мобільності державного службовця в сучасних концепціях професіоналізації. Державне управління та місцеве самоврядування: зб. наук. пр. ДРІДУ. Вип. 3 (30). 2016. Дніпро: ДРІДУ НАДУ, 2016. С. 126–133.
21. Эриксон Э. Эпигенетическая карта. Психология развития / под ред. А.К. Болотовой и О.Н. Молчановой. Москва: ЧеРо, 2005. 524 с.
22. Ярмук Ю.В. Профессионализм политической элиты: теория и практика. Москва: Изд-во Московского гос. социального ун-та, 2002. 248 с.

ІНФОРМАЦІЯ ОБ АВТОРЕ

Осипов Дмитрий Николаевич – аспирант кафедры государственного управления и местного самоуправления Днепропетровского регионального института государственного управления Национальной академии государственного управления при Президенте Украины

INFORMATION ABOUT THE AUTHOR

Osipov Dmitry Nikolayevich – Postgraduate Student at the Department of Public Administration and Local Government of Dnipropetrovsk Regional Institute for Public Administration of the National Academy for Public Administration under the President of Ukraine

dioslaw5@gmail.com