

УДК 364.2



Дегтяр Олег Андрійович,

доктор наук з державного управління, доцент кафедри менеджменту та адміністрування, Харківський національний університет міського господарства ім. О. М. Бекетова, Україна, 61002, м. Харків, вул. Маршала Бажанова, 17, тел.: (095) 772 19 57, e-mail: ODegtyar@i.ua
ORCID: 0000-0002-2051-3298

Дегтяр Олег Андреевич,

доктор наук по государственному управлению, доцент кафедры менеджмента и администрирования, Харьковский национальный университет городского хозяйства им. А. Н. Бекетова, Украина, 61002, г. Харьков, ул. Маршала Бажанова, 17, тел.: (095) 772 19 57, e-mail: ODegtyar@i.ua
ORCID: 0000-0002-2051-3298

Diegtiar Oleg Andreevych,

Doctor of Science in Public Administration, associate professor of the Department of Management and Administration, O. M. Beketov National University of Urban Economy in Kharkiv, Ukraine, 61002, Kharkiv, 17, Marshal Bazhanov Str., tel.: (095) 772 19 57, e-mail: ODegtyar@i.ua
ORCID: 0000-0002-2051-3298

Непомнящий Александр Михайлович,

доктор наук з державного управління, академік Академії будівництва України, професор кафедри публічного адміністрування, Міжрегіональна Академія управління персоналом, Україна, 03039, м. Київ, вул. Фрометівська, 2, тел.: (044) 490 95 00, e-mail: n_a_m@ukr.net
ORCID: 0000-0002-5766-3150



Непомнящий Александр Михайлович,

доктор наук по государственному управлению, академик Академии строительства Украины, профессор кафедры публичного администрирования, Межрегиональная Академия управления персоналом, Украина, 03039, г. Киев, ул. Фрометовская, 2, тел.: (044) 490 95 00, e-mail: n_a_m@ukr.net

ORCID: 0000-0002-5766-3150

Nepomniashchy Oleksandr Mykhailovych,

Doctor of science in Public Administration, Academician of Academy of building of Ukraine, Professor of the Department of Public Administration, Interregional Aca-

СПЕЦИФІКА СОЦІОЛОГІЧНОГО ПІДХОДУ ДО АНАЛІЗУ ПРОФЕСІЙНОЇ ІДЕНТИЧНОСТІ ДЕРЖАВНИХ СЛУЖБОВЦІВ

Анотація. Досліджено специфіку соціологічного підходу до аналізу професійної ідентичності державних службовців. З'ясовано роль безперервної освіти в професійній ідентичності державних службовців та визначено головні ознаки їх компетенції.

Ключові слова: державні службовці, професійна ідентичність, професіоналізм, мотивація, компетенція.

СПЕЦИФИКА СОЦИОЛОГИЧЕСКОГО ПОДХОДА К АНАЛИЗУ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ИДЕНТИЧНОСТИ ГОСУДАРСТВЕННЫХ СЛУЖАЩИХ

Аннотация. Исследована специфика социологического подхода к анализу профессиональной идентичности государственных служащих. Выяснена роль непрерывного образования в профессиональной идентичности государственных служащих и определены главные признаки их компетенции.

Ключевые слова: государственные служащие, профессиональная идентичность, профессионализм, мотивация, компетенция.

THE SPECIFICITY OF THE SOCIOLOGICAL APPROACH TO THE ANALYSIS OF PROFESSIONAL IDENTITY OF CIVIL SERVANTS

Abstract. The article investigates the specificity of sociological approach to the analysis of professional identity of civil servants. Defines the role of continuous education in the professional identity of public servants and the main indications of their competence.

Keywords: civil servants, professional identity, professionalism, motivation and competence.

Постановка проблеми. На сьогоднішній день професійні норми і цінності державних службовців перебувають у стані трансформації, що

тягне за собою формування умов для зміни професійної ідентичності акторів. Усвідомлення необхідності служіння суспільству вимагає глибокої

перебудови світогляду і психології чиновника. В умовах зміни моделі суспільного розвитку, становлення нових економічних, політичних, соціальних відносин державна служба пред'являє до особистості державного службовця та його професійного розвитку різноманітні вимоги залежно від займаної посади, характеру і змісту виконуваної ним роботи.

Призначення державної служби у сучасному суспільстві, що трансформується, можна реалізувати тільки за умови прийняття державними службовцями процесу оновлення професійної ідентичності, орієнтованого на інноваційні способи діяльності службовців. У такому випадку результатом професійної ідентичності повинен бути професіонал, який має інноваційне мислення, здатний на адекватне і своєчасне вирішення складних завдань соціально-інноваційного державного управління. У цьому контексті необхідна відповідна переорієнтація змісту безперервної професійної освіти державних службовців на формування професійної ідентичності державних службовців сучасного розвиненого суспільства.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Проблеми професійної ідентичності державних службовців, а також різні підходи до її аналізу висвітлюють у своїх працях такі відомі українські та зарубіжні вчені, як В. Арбеніна [10], О. Боброва [1], Ж. Вірна [2], А. Горбатий [7], О. Гуменюк [3], Г. Зінченко [5], О. Єрмолаєва [4], Н. Липовська [6], М. Маланчій [6], А. Мудрик [2], Н. Ничта [7], Н. Рослякова [8], В. Синявський [9], Л. Сокурянська [11] та ін. Незважаючи на свою значу-

щість та актуальність, проблема професійної ідентичності державних службовців залишається теоретично мало розробленою. Існують різні підходи до аналізу професійної ідентичності державних службовців, але на сьогоднішній день не сформовано однозначного категоріального апарату; відсутня єдина класифікація факторів і показників, що впливають на цей процес.

Метою статті є дослідження специфіки соціологічного підходу до аналізу професійної ідентичності державних службовців та надання пропозицій з удосконалення означеного процесу.

Виклад основного матеріалу дослідження. Інтегративним показником досліджуваної соціально-професійної групи державних службовців є професійна ідентичність — відчуття належності до соціально-професійного співтовариства.

Категорія “професійна ідентичність” представляє собою інтегративний показник досліджуваної соціально-професійної групи державних службовців. Професійна ідентичність є різновидом соціальної ідентичності, яка володіє при цьому всіма її ознаками і характеристиками, необхідними для її формування. Водночас багатьма вченими професійна ідентичність асоціюється з формами самосприйняття, “образу Я”. В основі цієї точки зору закладена ідея індивідуальності особистості як члена спільноти людей, взаємодіючих у єдиному професійному середовищі, що володіють схожими компетенціями [3, с. 147].

Такого роду трактування професійної ідентичності притаманне пси-

хологічний, філософській та соціологічній школам. Російський психолог О. Боброва дає визначення професійної ідентичності через осмислення суб'єктом належності до певного історичного часу за допомогою професії [1, с. 21]. Е. Еріксон розглядає професійну ідентичність як механізм соціалізації особистості, називаючи її останнім етапом професійного самовизначення, що настає в період становлення і виражається в акцептуванні однієї моделі поведінки, заснованої на дифракторному виборі цінностей [11, с. 14].

Професійна ідентичність як складова особистісної ідентичності трактується сучасними зарубіжними психологами Ф. Мірвісом і Д. Холлом [12, с. 31]. На їхній погляд, професійна ідентичність сприяє успішній адаптації особистості до зовнішнього світу, в тому числі і до професійного середовища. Професійна ідентичність є домінантним чинником успішної кар'єри. Сформованість ідентичності досяжна при дотриманні наступних вимог: оволодіння професійними компетенціями, досягнення професійної придатності, наявність здорового інтересу до роботи, баланс із зовнішнім оточенням і т. ін. Рівень її сформованості визначає унікальний шлях професійного становлення суб'єкта як професіонала.

У моделі професійної ідентичності Н. Липовської, в основу якої закладені принципи системного підходу, також має місце співвідношення досліджуваного поняття з багатовимірним комплексним утворенням, що має системну будову і складається з комунікативної, когнітивної та регулятивної підсистеми [6, с. 55].

Соціологічні теорії дослідження ідентичності, ґрунтуючись на психологічних визначеннях досліджуваного феномена, таких як особистісні якості, сфери самосвідомості, концепції професійного "Я" та інші, розширюють це поняття на основі застосування соціокультурних характеристик (ідеї, норми, цінності, стереотипи групової та особистісної поведінки, соціальні ролі та статуси) і стверджують, що формування професійної ідентичності відбувається у процесі впливу навколишнього соціуму. Так, згідно з думкою Дж. Уїнслейда, цей процес знаходиться в залежності від обставин і умов взаємодії з членами професійної спільноти, інакше кажучи, "зовнішнє переломлюється через внутрішнє" [13, с. 132].

Ідея формування професійної ідентичності на основі взаємозв'язку психологічних характеристик суб'єкта і суспільного середовища знаходить продовження у теоретичних положеннях Н. Липовської. Вона стверджує, що професійна ідентичність або якийсь образ особистості як суб'єкта соціальних відносин формується під впливом двоїстої реальності [6, с. 55]. Рівнозначний вплив має як соціальний статус, що отримується індивідом у разі включеності його в певну професійну діяльність, так і індивідуально-психологічну сутність особистості (спрямованість особистості). Таким чином, вплив придбаного статусу визначає характер повноважень, отриманих у процесі включення у професію, займаний щабель службової ієрархії, престиж професії, а сутність особистості визначає мотиви включення

в цю професійну сферу, очікування від професії та можливості їх досягнення, ціннісні орієнтири, норми та стандарти професійної дії, задоволеність працею. Залежно від якості володіння названими елементами формується певний тип професійної ідентичності.

У результаті дослідження Ж. Вірної, присвяченого соціально-професійній ідентичності муніципальним службовцям, визначені такі характеристики досліджуваного феномена: професійний статус, професійні цінності, професійні й особисті якості, оцінювання змісту трудової діяльності, самоідентифікація, соціально-професійний статус і престиж, соціально-демографічні особливості [2, с. 210].

Професійна ідентичність, на думку В. Синявського, становить когнітивно-емоційно-діяльнісну єдність членів трудової групи. Професійна ідентичність формується не тільки на основі аналогії з професійною сферою, у межах якої група зайнята, а й на близькості організаційних цілей, що реалізуються кожним членом цієї спільноти, їх ціннісних орієнтирів, норм професійної поведінки, що виражаються в домінування певної колективної рольової атмосфери [9, с. 71].

Є ряд дослідників, які дотримуються думки про те, що професійна ідентичність формується тільки при абсолютному освоєнні професії. Так, Е. Єрмолаєва вважає, що змістом професійної ідентичності є стійке узгодження основних елементів професійного процесу [4, с. 157]. На наш погляд, не зовсім правильно говорити про професійну ідентич-

ність винятково у контексті повного оволодіння професією. Освоєння знань, прийняття норм і цінностей, усвідомлення себе в професійному середовищі, визнання суспільством належності особистості до певного професійного співтовариства — тривалий процес поетапної професійної ідентифікації, результатом якого є формування професіоналізму. Норми, цінності, правила і традиції професійної групи виступають у ролі регулятора поведінки людини в процесі професійної ідентифікації. Тим самим слід наголосити, що в процесі формування ідентичності важливий не стільки рівень досвідченості людини в професії, скільки його внутрішнє усвідомлення того, що він “державний службовець”, “учитель”, “лікар”, “поліцейський” і т. ін.

Професійна ідентичність державних службовців становить багатовимірний інтегративний соціально-психологічний феномен, здатний забезпечити суб'єкту досліджуваної соціально-професійної групи цілісність, тотожність, єдність і детермінованість. Професійна ідентичність здатна трансформуватися у процесі професійного навчання на основі механізмів самосвідомості, самовизначення, індивідуалізації, самоорганізації і забезпечується рефлексією. Професійна ідентичність — це процес інтеграції різних видів ідентичності професійної реальності, при цьому головну роль відіграють особистісна та соціальна ідентичність [11, с. 141].

Еволюція професійної ідентичності державних службовців є безперервним процесом. Розвиток професійної ідентичності сприяє зростанню професіоналізму, у фор-

муванні якого особливе місце займає процес актуалізації наявних знань і отримання нових. Таким чином, надзвичайно важливу роль у процесі формування професійної ідентичності державних службовців відіграє безперервна освіта.

Дослідження практики функціонування безперервної освіти державних службовців, а також перспектив його розвитку, ґрунтується на методологічних засадах компетентного підходу в освіті, який характеризується переходом від освітньої парадигми, заснованої на передачі знань, до створення умов формування сукупності компетенцій, необхідних для професійного розвитку.

Особливості професійних компетенцій державних службовців пояснюються специфікою державного управління, з притаманною йому високою мірою відповідальності за прийняті управлінські рішення в масштабах держави, їх соціальною значущістю. Головними ознаками компетенцій державного службовця є особисті і професійні навички, вміння та знання у різних сферах: від загальних юридичних компетенцій до знань спеціалізованої сфери діяльності, ціннісні установки і орієнтації.

Відображенням сутнісного сенсу державної служби як професійної діяльності є принцип професіоналізму. Визначення професіоналізму в контексті державної служби, за Ж. Вірною, — це вищий рівень психофізіологічних, психічних та особистісних змін, які відбуваються в процесі тривалого виконання людиною службових обов'язків, що забезпечують якісно новий, більш ефективний

рівень вирішення складних професійних завдань в особливих умовах [2, с. 101].

Найважливішою ознакою професіоналізму виступає соціально-професійна ідентичність, яка представляє собою повне ототожнення людини з професійним співтовариством, прийняття його ціннісно-рольових настанов і правил поведінки, освоєння та ретрансляції знань, умінь і навичок в обраному соціальному середовищі.

Для розвитку професіоналізму державного службовця необхідно постійне якісне оновлення його знань, умінь і навичок (тобто професійних компетенцій), яке покликане забезпечувати безперервна професійна освіта [6, с. 54].

Сутність безперервної освіти полягає в перманентному процесі розвитку людини протягом всього її активного життя. Основа безперервності освіти полягає в постійному розвитку знань, умінь і навичок особистості, надання можливості кожній людині вибудувати індивідуальну програму отримання освіти [10, с. 21]. Система безперервної освіти становить цілісну структуру засобів, шляхів, способів розвитку особистості, діяльності, професійних компетенцій державного службовця в мережі навчальних закладів і в процесі самоосвіти.

Ґрунтуючись на думці Н. Рослякової [8], ми вважаємо, що неперервна професійна освіта державних службовців — це організаційний процес навчання, заснований на принципах системності, комплексності, який супроводжує всю професійну діяльність службовців, що надає кожному

можливість знаходити, актуалізувати й поглиблювати когнітивний компонент професійної ідентичності, неоціненний для якісної реалізації покладених повноважень і обов'язків. При цьому суб'єкту господарювання надається право вибору тієї чи іншої освітньої траєкторії, яка сприяє задоволенню його потреби у розвитку, в тому числі відображає освітні потреби соціуму сьогоднішнього дня і гарантує рівномірний розвиток соціально-професійної ідентичності. У наведеному формулюванні безперервної освіти розкривається його сутність як механізму професійної ідентифікації державних службовців.

Сучасний етап розвитку суспільства характеризується зміною професійної ідентичності державних службовців. Цей факт зумовлений тим, що державні службовці повинні відповідати новим вимогам суспільства модерну, виконувати регулятивну функцію, використовуючи у своїй діяльності інноваційні методи управління. Для реалізації своєї професійної діяльності на новому рівні державні службовці повинні постійно підвищувати свій професіоналізм за рахунок включення в процес безперервної професійної освіти. Застосування отриманих знань на практиці сприяє формуванню позитивної професійної ідентичності державних службовців.

Позитивна професійна ідентичність характеризується підпорядкуванням життя індивіда загальнокорисній справі, і, в кінцевому підсумку, сприяє розвитку соціальних процесів. Таким чином, позитивна професійна ідентичність державного службовця буде досягнута у разі

засвоєння і реалізації ним основної соціальної цінності професії державного службовця — служіння населенню в інтересах суспільного розвитку [7, с. 266].

Негативна професійна ідентичність державних службовців, на відміну від позитивної, має негативні наслідки для суспільства. Насамперед цей вид ідентичності характеризується професійною деформацією і аномалією.

Вивченню професійних аномалій присвячені роботи Г. Зінченко [5], який визначає їх як дисфункції та девіації поведінки на державній службі. Дослідник виділяє такі аномалії на державній службі: націленість на матеріальне благополуччя (спрага наживи), безвідповідальне ставлення до власної професійної праці, роз'єднаність професійних дій і потреб населення, корупція, дискреція адміністративно-правових норм, дублювання функцій і як наслідок роздування штатного складу, бюрократія тощо.

Класифікації професійних аномалій також присвячені роботи Н. Ничти, А. Горбатого, які характеризують їх за групами залежно від рівня соціальних взаємодій на державній службі. Виходячи з цього, вони визначають наступні види аномалій, характерні для державної служби України сьогоднішнього дня:

- метасистемні аномалії — відхилення, що виявляються у процесі відносин між державними службовцями та громадянським суспільством, результатом якого є низький рівень соціальної самоорганізації;
- системні аномалії, які виявляються у змішуванні цілей державної

служби, в роз'єднаності структури і функцій служби, в неузгодженні моделей підпорядкування та координації структурних елементів системи державної служби, в соціальних порушеннях тощо;

- локальні, або, інакше кажучи, поведінкові аномалії ґрунтуються на відхиленнях у поведінці службовця та їх невеликих неформальних груп від норм і правил, допустимих у службовій діяльності [7, с. 266].

Ознаками цього виду є: соціальна байдужість, консерватизм, формалізм, тяганина, низька старанність, конформізм або конфліктність, зловживання службовим становищем в особистих корисливих цілях, зрадицтво інтересів служби і т. ін.

Названі види професійних аномалій мають взаємозумовлений характер, що пояснюється тим, що наслідки локальних аномалій призводять до загального порушення суспільно-управлінських відносин, і, своєю чергою, наслідки метасистемних аномалій призводять до дисфункції державної служби та девіантної поведінки державних цивільних службовців.

Таким чином, аномалії та деформації державної служби призводять до формування негативної професійної ідентичності чиновника, яка втрачає основну мету професійної діяльності — служіння суспільству.

У рамках нашого дослідження професійна ідентичність державних службовців розуміється як складне поєднання ідентифікаційних процесів, основними з яких є: самоідентифікація особистості як державного службовця, ідентифікація з професійною групою, а також процес зов-

нішньої ідентифікації державного службовця з боку населення, що виражається в громадській думці.

Соціально-професійна ідентичність включає зовнішню і внутрішню складові. Внутрішня ідентичність (самоідентифікація) — результат усвідомлення службовцем належності до своєї соціально-професійної групи, самоототожнення з нею, прийняття норм і правил корпоративної культури та бажання (небажання) їм слідувати. Також до внутрішньої соціально-професійної ідентичності необхідно віднести уявлення держслужбовця про те, як сприймається його соціально-професійна група населенням і яке статусне місце вона займає в соціально-професійній суспільній структурі. Зовнішня соціально-професійна ідентичність відображає громадську думку про професії та її носіїв і ґрунтується не лише на об'єктивних характеристиках соціально-професійної групи державних службовців (чисельність, статево-вікова, освітня і кваліфікаційна структури, дохід тощо), а й на їх суб'єктивних оцінках з боку різних груп населення.

Зовнішня і внутрішня складові соціально-професійної ідентичності взаємопов'язані і впливають одна на одну, визначаючи суперечності цього процесу.

Для більш докладного розгляду професійної ідентичності державних службовців потрібно проаналізувати чинники її формування. Чинник формування професійної ідентичності, на нашу думку, становить собою динамічну силу цього процесу, яка сприяє створенню необхідних для побудови постійних ментальних

зв'язків і асоціативної лінії за напрямом “Я-професія” [3, с. 131], за допомогою спонукання і впливу на певні аспекти цього сприйняття.

Серед об'єктивних чинників формування професійної ідентичності, на які не може відкрито вплинути державний службовець, можна виділити такі: ситуація у суспільстві та державі загалом; система державної служби як законодавчо регламентований інститут; особливості корпоративної культури, що склалася у професійному середовищі; рівень доходу; соціально-демографічні особливості країни і регіону та ін. Об'єктивні чинники професійної ідентичності можна визначити як сферу професійного середовища, діяльності, в яку занурений службовець в процесі ідентифікації.

Суб'єктивні ж чинники формування професійної ідентичності державних службовців характеризуються як особисте сприйняття професійної діяльності службовцем, внутрішня прихильність до цього професійного середовища. До суб'єктивних факторів належать: професійні якості особистості службовців, нормативно-ціннісні орієнтації, задоволеність трудовою діяльністю, престиж тощо.

Соціально-професійна ідентичність державних службовців представляє собою ототожнення індивіда з соціально-професійною групою державних службовців та державною службою загалом як професійною діяльністю цієї групи.

Проведений аналіз професійної ідентичності державних службовців дозволяє автору виділити в її структурі такі основні компоненти:

- когнітивний — професійні знання та знання про професію. Його основою є наявні професійні знання про діяльність державних службовців, знання про професію службовця, про образ державного службовця, його соціальний статус і роль у суспільстві, уявлення про кар'єру і працю;

- ціннісно-емоційний — наявність позитивного або негативного ставлення до факту професійної належності; наявність або відсутність для людини сенсу перерахованих вище елементів когнітивного компонента, їх значущість і включеність в систему особистих цінностей. Найважливішими складовими компонента є почуття гордості чи сорому за свою професію, почуття прихильності до професійного співтовариства, визнання його значущою цінністю, усвідомлення престижу своєї професії.

Перші два компоненти притаманні як внутрішній, так і зовнішній соціально-професійній ідентичності. Самоідентифікація (внутрішня соціально-професійна ідентичність) додатково включає в себе мотиваційно-поведінковий компонент — спонукання до праці, тісно пов'язане із задоволеністю процесом і результатами праці. Позитивна професійна ідентичність державного службовця неможлива без мотивації професійної діяльності. Тільки задоволеність своєю діяльністю і, як наслідок, досягнення головної мети державної служби — служіння населенню, сприяє суспільному розвитку, формує позитивну професійну ідентичність певної соціальної групи. Цей компонент можна схарактеризувати як результуючий, що включає

в себе когнітивний і ціннісно-емоційний.

На наш погляд, найбільш адекватним є розуміння професійної ідентичності державних службовців як результату когнітивного, ціннісного, емоційного, мотиваційного процесів усвідомлення належності до свого професійного співтовариства, що виявляється у певному типі ідентифікаційної поведінки суб'єктів професійної групи.

Вагомою ознакою професійної ідентичності державних службовців є її регіональна складова. Відповідальність за розвиток регіону пронизує всю наведену структуру ідентичності. Професійна ідентичність державних службовців формується тільки в тому випадку, якщо службовець буде володіти широкими знаннями про регіон, його економічну, соціально-демографічну, етнічну та інші специфіки, позитивним ставленням до нього, почуттям гордості за регіон і відданості йому, бажанням розвитку і підтримки саме його, і, нарешті, реалізацією своєї професійної діяльності на благо регіону.

Висновки. Еволюція професійної ідентичності державних службовців є безперервним процесом. Розвиток професійної ідентичності сприяє зростанню професіоналізму, у формуванні якого особливе місце займає процес актуалізації наявних знань і отримання нових. Таким чином, важливу роль у процесі формування професійної ідентичності державних службовців відіграє безперервна освіта.

Особливості професійних компетенцій державних службовців пояснюються специфікою державного

управління, з притаманною йому високою мірою відповідальності за прийняті управлінські рішення в масштабах держави, їх соціальною значущістю. Головними ознаками компетенцій державного службовця є особисті і професійні навички, вміння та знання у різних сферах: від загальних юридичних компетенцій до знань спеціалізованої сфери діяльності, ціннісні установки і орієнтації.

Найважливішою ознакою професіоналізму виступає соціально-професійна ідентичність, яка становить повне ототожнення людини з професійним співтовариством, прийняття його ціннісно-рольових настанов і правил поведінки, освоєння та ретрансляції знань, умінь і навичок в обраному соціальному середовищі. У межах нашого дослідження професійна ідентичність державних службовців розуміється як складне поєднання ідентифікаційних процесів, основними з яких є: самоідентифікація особистості як державного службовця, ідентифікація з професійною групою, а також процес зовнішньої ідентифікації державного службовця з боку населення, що виражається в громадській думці.

Важливою складовою представленої структури професійної ідентичності державних цивільних службовців, на нашу думку, є мотиваційно-поведінковий компонент. Цей компонент є переходом від уявлень і образів до реальних дій, на основі яких проводиться оцінка державних службовців як з боку соціально-професійної групи (внутрішня ідентичність), так і з боку суспільства (зовнішня ідентичність).

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. *Боброва Е. Ю.* Основы исторической психологии / Е. Ю. Боброва. — СПб. : Изд-во С.-Петербург. ун-та, 2017. — 235 с.
2. *Вірна Ж. П.* Особистісна вимогливість як чинник професійної компетентності (на матеріалі держслужбовців центрів зайнятості) : монографія / Ж. П. Вірна, А. Б. Мудрик. — Луцьк : Вежа-Друк, 2014. — 256 с.
3. *Гуменюк О. Є.* Психологія Я-концепції : навч. посіб. / О. Є. Гуменюк. — Т. : Екон. думка, 2004. — 310 с.
4. *Ермолаева Е. П.* Психология социальной реализации профессионала / Е. П. Ермолаева. — М. : Изд-во “Ин-т психологии РАН”, 2015. — 347 с.
5. *Зинченко Г. П.* Государственная служба: дисфункции и девиации [Электронный ресурс] / Г. П. Зинченко // Чиновникъ. — 2017. — № 1. — Режим доступа: <http://chinovnik.uara.ru/en/issue/2017/01/13/?print>
6. *Липовська Н. А.* Професійна ідентичність державних службовців як наукова проблема / Н. А. Липовська, М. О. Маланчій // Аспекти публ. упр. — 2013. — № 2 (2). — С. 55–61.
7. *Ничта Н. Л.* Проблема професійного “вигорання” державних службовців / Н. Л. Ничта, А. С. Горбатий // Эффективность государственного управления: сб. науч. пр. — 2010. — Вып. 24. — С. 265–270.
8. *Рослякова Н. И.* Реализация идеи непрерывного образования в современных культурно-исторических условиях [Электронный ресурс] / Н. И. Рослякова // Науч. информ.-аналит. журн. “Образование и общество”. — 2009. — № 4. — Режим доступа: http://www.jeducation.ru/3_2009/22.html
9. *Синявський В. В.* Професіограми і професіокарти основних професій : навч. посіб. / В. В. Синявський. — К. : МАУП, 1999. — 200 с.
10. *Українське студентство у пошуках ідентичності: монографія* / [за ред. В. Л. Арбеніної, Л. Г. Сокурянської]. — Х. : ХНУ ім. В. Н. Каразіна, 2012. — 520 с.
11. *Эриксон Э.* Идентичность: юность и кризис / Э. Эриксон. — М. : Изд. группа “Прогресс”, 1996. — 344 с.
12. *Hall D. T., Mirvis P. H.* The new career contract: Developing the whole person at midlife and beyond / D. T. Hall, P. H. Mirvis // Journal of Vocational Behavior. — 2015. — Vol. 47. — P. 269–289.
13. *Winslade J.* Storing professional identity / J. Winslade // International Journal of Narrative Therapy and Community Work. — 2013. — № 4. — P. 131–134.