МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ
ЗАПОРІЗЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ УНІВЕРСИТЕТ

ФАКУЛЬТЕТ СОЦІАЛЬНОЇ ПЕДАГОГІКИ ТА ПСИХОЛОГІЇ
КАФЕДРА ПСИХОЛОГІЇ

КВАЛІФІКАЦІЙНА РОБОТА МАГІСТРА

на тему: **СОЦІАЛЬНО-ПСИХОЛОГІЧНІ ЧИННИКИ СТАНОВЛЕННЯ ПРОФЕСІЙНОЇ ІДЕНТИЧНОСТІ ДЕРЖСЛУЖБОВЦІВ**

Виконала: студентка ІІ курсу,
групи 8.0534-з-1-дн
спеціальності 053 – Психологія
освітньої програми: 053 Психологія
Листопад Олена Григорівна
Керівник: к. пед. наук., доцент кафедри педагогіки та психології освітньої діяльності Голованова Т.П.
Рецензент: PhD, ст. викладач кафедри психології Гречаник М.І.

Запоріжжя – 2026

МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ
ЗАПОРІЗЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ УНІВЕРСИТЕТ

Факультет соціальної педагогіки та психології
Кафедра психології
Рівень вищої освіти магістр
Спеціальність 053 Психологія
Освітня програма 053 Психологія

ЗАТВЕРДЖУЮ
Завідувач кафедри
_____
к.психол.н., доцент. Н.О. Губа
«____»_____2026 р.

З А В Д А Н Н Я

НА КВАЛІФІКАЦІЙНУ РОБОТУ СТУДЕНТЦІ

Листопад Олені Григорівні

Тема роботи Соціально-психологічні чинники становлення професійної ідентичності держслужбовців

керівник роботи Голованова Т.П. канд.пед.н., доцент кафедри педагогіки та психології освітньої діяльності

затверджені наказом ЗНУ від «02» 10 2025 року № 1393-с

2. Строк подання студентом роботи _____

3. Вихідні дані до роботи аналіз психолого-педагогічної літератури.

4. Зміст розрахунково-пояснювальної записки: проаналізувати визначення поняття професійної ідентичності в науковій літературі, порівняти підходи до визначення цього поняття у дослідженнях закордонних та українських вчених, провести аналіз існуючих наукових підходів до вивчення професійної ідентичності в психології, провести дослідження, яке дозволить виявити, які соціально-психологічні чинники впливають на розвиток професійної ідентичності держслужбовців.

5. Перелік графічного матеріалу: 7 таблиць, 3 рисунка.

6. Консультанти розділів роботи

Розділ	Прізвище, ініціали та посада консультанта	Підпис, дата	
		Завдання видав	Завдання прийняв
Вступ	Голованова Т.П., доцент		
Розділ 1	Голованова Т.П., доцент		
Розділ 2	Голованова Т.П., доцент		
Розділ 3	Голованова Т.П., доцент		
Висновки	Голованова Т.П., доцент		

7. Дата видачі завдання _____

КАЛЕНДАРНИЙ ПЛАН

№ з/п	Назва етапів кваліфікаційної роботи	Строк виконання етапів роботи	Примітка
1	Збір та систематизація матеріалу	лютий 2025 р.	Виконано
2	Робота над вступом	березень - квітень 2025 р.	Виконано
3	Робота над першим розділом	квітень-травень 2025 р.	Виконано
4	Робота над другим розділом	липень - червень 2025 р.	Виконано
5	Робота над третім розділом	серпень - вересень 2025 р.	Виконано
6	Написання висновків	жовтень - листопад 2025 р.	Виконано
7	Передзахист	грудень 2025 р.	Виконано
8	Нормоконтроль	січень 2026 р.	Виконано

Студентка _____ О. Г. Листопад

Керівник роботи _____ Т. П. Голованова

Нормоконтроль пройдено

Нормоконтролер _____ Г. В. Коваль

РЕФЕРАТ

Кваліфікаційна робота магістра: 61 сторінка, 7 таблиць, 2 додатки, 72 джерела.

Об’єкт дослідження: соціально-психологічні та діяльнісні процеси, що впливають на становлення та стабілізацію професійної ідентичності працівників Пенсійного фонду.

Предмет дослідження: соціально-психологічні чинники, механізми та умови, що впливають на процес становлення та стабілізації професійної ідентичності працівників Пенсійного фонду.

Мета: вивчити та обґрунтувати соціально-психологічні та діяльнісні чинники становлення професійної ідентичності працівників Пенсійного фонду і визначити роль психологічного супроводу у підвищенні ефективності цього процесу.

Гіпотеза дослідження: становлення професійної ідентичності працівників Пенсійного фонду ефективніше відбувається під впливом соціально-психологічних та зовнішніх чинників у поєднанні з цілеспрямованим психологічним супроводом.

Методи дослідження: теоретичний аналіз наукової літератури та нормативно-правової бази, адаптація психодіагностичних методик, анонімне онлайн-опитування, кількісна обробка даних, систематизація та інтерпретація результатів.

Наукова новизна: вперше досліджено професійну ідентичність працівників Пенсійного фонду з урахуванням соціально-психологічних та діяльнісних чинників. Визначено її структурні компоненти та обґрунтовано роль психологічного супроводу у формуванні та стабілізації.

Галузь застосування: психологічний супровід професії

СОЦІАЛЬНО-ПСИХОЛОГІЧНІ ЧИННИКИ, ДЕРЖАВНІІ СЛУЖБОВЦІ, ПРОФЕСІОНАЛІЗМ, ПРОФЕСІЙНИЙ РОЗВИТОК, УСВІДОМЛЕННЯ РОЛІ, ЦІННОСТІ, ПСИХОЛОГІЧНИЙ СУПРОВІД, СТАБІЛІЗАЦІЯ ПРОФЕСІЙНОГО «Я».

SUMMARY

Lystopad O. H. Socio-psychological factors of formation of professional identity of civil servants

Master's thesis: 61 pages, 7 tables, 2 appendices, 72 sources.

The formation of professional identity among Pension Fund employees occurs more effectively under the influence of socio-psychological and external factors in combination with purposeful psychological support. Professional identity of Pension Fund employees has been studied for the first time with consideration of socio-psychological and activity-related factors. Its structural components have been identified and the role of psychological support in its formation and stabilization has been substantiated

Object of research: socio-psychological and activity-related processes influencing the formation and stabilization of professional identity among Pension Fund employees.

Subject of research: socio-psychological factors, mechanisms, and conditions affecting the process of formation and stabilization of professional identity among Pension Fund employees.

Objective: to study and substantiate the socio-psychological and activity-related factors in the formation of professional identity among Pension Fund employees and to determine the role of psychological support in enhancing the effectiveness of this process.

The research tasks are:

To analyze domestic and foreign scientific research on the problems of professional identity of civil servants.

2. To determine the psychological and normative dimensions of the professional identity of employees of the Pension Fund.

3. To investigate the role of professionalism and professional development as factors in the formation and stabilization of professional identity.

4. To identify the structural components of the professional identity of a civil servant (motivation, values, reflection, emotional regulation).

5. To conduct an empirical study of the level of formation of the professional identity of employees of the Pension Fund of Zaporizhia region.

6. To develop recommendations for psychological support of employees of the Pension Fund to increase the effectiveness of the formation of professional identity.

Chapter 1 «Theoretical principles of the socio-psychological analysis of the professional identity of civil servants» provides theoretical analysis of the principles of the socio-psychological analysis of the professional identity of civil servants.

In the Chapter 2 «Scientific principles of formation of professional identity of civil servants» explains the design and methods of research.

Chapter 3 «Empirical research of socio-psychological factors of professional identity of civil employees of the pension fund» explains the results of empirical research.

Keywords: socio-psychological factors, civil servants professionalism, professional development, role awareness, values, psychological support, stabilization of professional self.

ЗМІСТ

ВСТУП 8
РОЗДІЛ 1. ТЕОРЕТИЧНІ ЗАСАДИ СОЦІАЛЬНО-ПСИХОЛОГІЧНОГО АНАЛІЗУ ПРОФЕСІЙНОЇ ІДЕНТИЧНОСТІ ДЕРЖАВНИХ СЛУЖБОВЦІВ 11
1.1. Аналіз вітчизняних досліджень професійної ідентичності особистості 11
1.2. Професійна ідентичність державного службовця: психологічний та нормативний аспекти 18
РОЗДІЛ 2. НАУКОВІ ЗАСАДИ СТАНОВЛЕННЯ ПРОФЕСІЙНОЇ ІДЕНТИЧНОСТІ ДЕРЖАВНИХ СЛУЖБОВЦІВ 23
2.1. Соціально-психологічний концепції становлення професійної ідентичності в роботах зарубіжних вчених 23
2.2. Професіоналізм та професійний розвиток як зовнішні чинники становлення і стабілізації професійної ідентичності 29
РОЗДІЛ 3. ЕМПІРИЧНЕ ДОСЛІДЖЕННЯ СОЦІАЛЬНО-ПСИХОЛОГІЧНИХ ЧИННИКІВ ПРОФЕСІЙНОЇ ІДЕНТИЧНОСТІ ДЕРЖАВНИХ СЛУЖБОВЦІВ ПЕНСІЙНОГО ФОНДУ 36
3.1. Структурні компоненти професійної ідентичності державного службовця 36
3.2. Організація дослідження та аналіз професійної ідентичності працівників Пенсійного фонду України в Запорізькій області 39
3.3. Психологічний супровід як чинник покращення ефективності становлення професійної ідентичності державного службовця Пенсійного фонду України в Запорізькій області 56
ВИСНОВКИ 59
СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ 62
ДОДАТКИ 72

ВСТУП

Питання становлення професійної ідентичності державних службовців Пенсійного фонду в Україні набуває особливої актуальності у сучасних умовах, що характеризуються глибокими трансформаціями державного управління. Ці трансформації зумовлені як викликами воєнного стану, так і процесами євроінтеграції, цифровізації, боротьби з корупцією та реалізацією дорожньої карти руху до ЄС.

Сфера державної служби постійно змінюється під впливом політичних, економічних та соціальних чинників. Ефективність, стабільність і довіра до державних інституцій багато в чому залежать від компетентності та професійної стійкості працівників. Лише той персонал, який усвідомлює свою місію, професійні цінності та функції, здатен якісно та оперативно виконувати службові обов'язки.

У цьому дослідженні передбачено з'ясувати, які соціально-психологічні та діяльнісні чинники впливають на формування професійної ідентичності державних службовців Пенсійного фонду України, а також окреслити практичні рекомендації щодо її становлення та стабілізації.

Воєнний стан і нові вимоги до адаптивності, стійкості та здатності працювати в екстремальних умовах, підкреслюють необхідність переосмислення професійної ролі та відповідальності державних службовців перед суспільством. Виникають протиріччя, що потребує вирішення.

З одного боку, державна служба потребує високого рівня професійного виконання обов'язків, стійкості та компетентності. З іншого боку, умови воєнного стану, швидкі трансформації та підвищені вимоги створюють психологічний і діяльнісний тиск на працівників Пенсійного фонду, що може ускладнювати формування стабільної професійної ідентичності.

Вирішення цього протиріччя потребує визначення та поєднання внутрішніх (мотивація, цінності, рефлексія) і зовнішніх чинників

(професіоналізм, професійний розвиток, психологічний супровід), які сприятимуть стабілізації професійного «Я» та підвищенню ефективності роботи державних службовців.

Об’єкт дослідження: соціально-психологічні та діяльнісні процеси, що впливають на становлення та стабілізацію професійної ідентичності працівників Пенсійного фонду.

Предмет дослідження: соціально-психологічні чинники, механізми та умови, що впливають на процес становлення та стабілізації професійної ідентичності працівників Пенсійного фонду.

Гіпотеза дослідження: становлення професійної ідентичності працівників Пенсійного фонду ефективніше відбувається під впливом соціально-психологічних та зовнішніх чинників у поєднанні з цілеспрямованим психологічним супроводом.

Мета: вивчити та обґрунтувати соціально-психологічні та діяльнісні чинники становлення професійної ідентичності працівників Пенсійного фонду і визначити роль психологічного супроводу у підвищенні ефективності цього процесу.

До основних завдань дослідження належать:

1. Проаналізувати вітчизняні та зарубіжні наукові дослідження з проблем професійної ідентичності державних службовців.

2. Визначити психологічні та нормативні виміри професійної ідентичності працівників Пенсійного фонду.

3. Дослідити роль професіоналізму та професійного розвитку як чинників формування і стабілізації професійної ідентичності.

4. Виявити структурні компоненти професійної ідентичності державного службовця (мотивація, цінності, рефлексія, емоційна регуляція).

5. Провести емпіричне дослідження рівня сформованості професійної ідентичності працівників Пенсійного фонду Запорізької області.

6. Розробити рекомендації щодо психологічного супроводу працівників Пенсійного фонду для підвищення ефективності становлення професійної ідентичності.

Методи дослідження: теоретичний аналіз наукової літератури та нормативно-правової бази, адаптація психодіагностичних методик, анонімне онлайн-опитування, кількісна обробка даних, систематизація та інтерпретація результатів.

Наукова новизна: вперше досліджено професійну ідентичність працівників Пенсійного фонду з урахуванням соціально-психологічних та діяльнісних чинників. Визначено її структурні компоненти та обґрунтовано роль психологічного супроводу у формуванні та стабілізації.

Практична значущість: результати дослідження можуть бути використані для організації психологічного супроводу та програм професійного розвитку працівників Пенсійного фонду. Вони сприяють підвищенню ефективності формування професійної ідентичності та вдосконаленню кадрової політики й управлінських практик у державній службі.

Ряд положень кваліфікаційної роботи представлено в тезах на XVIII університетській науково-практичній конференції студентів, аспірантів, докторантів і молодих учених «Молода наука-2025» [36].

Структура та обсяг роботи. Кваліфікаційна робота складається зі вступу, 3 розділів, висновків до розділів, загальних висновків, списку використаних джерел із 72 найменувань і додатків на 10 сторінках. Загальний обсяг основного тексту – 61 сторінка. Робота містить 7 таблиць і 3 рисунка.

РОЗДІЛ 1
ТЕОРЕТИЧНІ ЗАСАДИ СОЦІАЛЬНО-ПСИХОЛОГІЧНОГО АНАЛІЗУ ПРОФЕСІЙНОЇ ІДЕНТИЧНОСТІ ДЕРЖАВНИХ СЛУЖБОВЦІВ

1.1 Аналіз вітчизняних досліджень професійної ідентичності особистості

Проблематика ідентичності особистості, зокрема професійної ідентичності, набула значної актуальності в українській психологічній науці протягом останніх десятиліть [59]. Цей вид ідентичності розглядається як психологічний феномен (Я. Андрушко, В. Терновий, В. Шаповал) [6;58; 63], результат професійного самовизначення (Ю. Александров, Р. Пасічняк) [4; 49], невід'ємна умова професіоналізації (Н. Єрмаш) [21], компонент кар'єрної компетентності (Д. Бородій) [11] та показник педагогічної культури (Г. Бигар, А. Лукіянчук [8; 37]).

Низка публікацій присвячена теоретичному осмисленню феномену професійної ідентичності (Ю. Александров, Н. Калинюк, Я. Андрушко, В. Терновий) [4; 6: 26; 58]. Ці роботи визначають понятійний апарат, структурні компоненти та теоретичні моделі професійної ідентичності. Ряд дослідників (Д. Бих та О. Журавльова, Л. Горощенко та К. Кушніренко, В. Мачульська та О. Сидоренко, Ж. Кондратюк, О. Кочкурова, О. Андрієвська-Семенюк) [5; 9; 16; 31; 32; 43] здійснюють емпіричні дослідження, спрямовані на виявлення психологічних особливостей та чинників формування професійної ідентичності у студентів різних спеціальностей.

Частина науковців вивчає формування соціально-психологічних умов професіоналізації державних службовців (Н. Єрмаш) [21] та досліджує соціальну ідентичність державних службовців та етичний вимір їх професійної ідентичності (М. Єрьоміна, К. Кім) [22; 29].

Серед досліджень українських науковців варто відзначити роботи Т. Титаренко, у працях якої проблема особистісної та професійної ідентичності розглядається в контексті життєвого самовизначення. Дослідниця пов'язує життєві домагання з усвідомленням людиною власного життєвого шляху та себе як його суб'єкта, здатного впливати на перебіг життя, його спрямування й якісні характеристики [59].

У дослідженні М. Дубінки встановлено, що професійна ідентичність майбутнього фахівця формується лише на високих рівнях опанування професією та характеризується стійкою інтеграцією основних компонентів професійної діяльності [20].

Водночас професійна самоідентифікація визначається як одна з детермінант розвитку професійної самосвідомості та постає механізмом реалізації цього складного процесу [30].

О. Матеюк зазначає, що розвинена професійна ідентичність сприяє виживанню суб'єкта праці в умовах сучасної економічної ситуації. Якщо раніше під час визначення професійної відповідності суб'єкта праці і посади більшою мірою спиралися на непсихологічні параметри (стаж, освіту, практичні навички), то зараз надають перевагу більш надійним психологічним параметрам: мотивації співробітника, його цілям і цінностям, готовності до професійного зростання і розвитку [42].

О. Донченко вважає, що професійне самовизначення постає як процес узгодження внутрішнього світу людини з соціально-професійними очікуваннями суспільства [19]. Л. Карамушка вивчала психологічні особливості розвитку професійної ідентичності в організаційній психології [27].

У свою чергу, Н. Пов'якель розглядає професійну ідентичність як психологічну категорію, що відображає усвідомлення людиною своєї приналежності до певної професії. Її підхід акцентує увагу на:

– оцінці себе як професіонала;
– моделюванні професійних ситуацій;

– прийнятті ціннісних позицій;

– поєднанні когнітивного, мотиваційного та ціннісного компонентів [51].

І. Ющенко, Т. Панченко у своїй статті «Професійна ідентичність як чинник життєстійкості особистості» аналізують результати емпіричного дослідження впливу професійної ідентичності на рівень життєстійкості особистості та бачать професійну ідентичність як змінну, яка має психологічний ефект, тобто роблять акцент на психологічному підході та на внутрішньому розвитку особистості [64].

Г. Ложкін, Н. Волянюк та І. Шаповал, Є. Кузіна розглядають професійну ідентичність як складну психічну реальність, що формує стрижень особистості професіонала. Їх підхід підкреслює інтегративний характер цього феномену, який об’єднує різні аспекти психічного розвитку особистості в професійному контексті [36; 63].

Ж. Вірна вивчає механізм ідентифікації образу «Я» з образом професіонала, розглядаючи професійну ідентичність як результат дії особистісного прийняття професії. У її дослідженнях, присвячених соціально-професійній ідентичності муніципальних службовців, 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 [12].

Г. Балл акцентував увагу на значенні формування професійної ідентичності в контексті психології праці та професійного самовизначення [7], Л. Орбан-Лембрик, у свою чергу, досліджує соціально-психологічні аспекти професійної ідентичності та її роль у розвитку

особистості [47]. Таким чином, психологічний підхід фокусується на внутрішньому світі особистості, а професійна ідентичність розглядається як результат розвитку «Я-концепції» у професійній сфері.

Представники соціологічного підходу розглядають професійну ідентичність як результат соціалізації та інтеграції індивіда у професійну спільноту. Таким чином увага акцентується на ролях, статусах, професійних нормах, цінностях і культурі. Тут ідентичність – це відчуття належності до професійної групи. Зокрема, Є. Головаха розглядав професійну ідентичність через призму соціалізації та інтеграції у професійні групи. Н. Паніна – аналізувала соціально-професійні орієнтації та їхній зв'язок із ідентичністю [14; 15]. Специфіку соціологічного підходу до аналізу професійної ідентичності державних службовців досліджували О. Дєгтяр та О. Непомнящий [18]. Автори зазначають: «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» [18, 101].

Деякі науковці намагаються об'єднати обидва напрями та виокремлюють в соціологічному підході соціально-психологічний підхід. У цьому підході наголос робиться на взаємодії індивіда з професійним середовищем, колегами, клієнтами, а ідентичність розглядається як поєднання індивідуальних і колективних уявлень про професію [12; 47].

Акмеологічний підхід зосереджений на розвитку людини як професіонала і досягненні «акме» – найвищого рівня майстерності. Тобто професійна ідентичність трактується як умова й результат професійного зростання, самореалізації і досягнень [40; 52; 61].

О. Вознюк, Н. Чепелєва вивчали розвиток професійної майстерності, самореалізацію, акмеологічні аспекти становлення професійної ідентичності [57; 61]. С. Максименко – досліджував закономірності становлення професіонала і шляхи досягнення «акме» [40]. У праці

«Психологія професійної самореалізації» Н. Пов'якель звертає увагу на динамічні аспекти втілення особистісного потенціалу, де професійна ідентичність виступає як сформована основа для успішної акмеологічної траєкторії фахівця [52].

Прихильники когнітивного підходу підкреслюють, що професійна ідентичність пов'язана з системою знань, переконань, установок про професію та себе в ній. А людина формує образ «Я як професіонала» на основі навчання, досвіду та оцінки середовища. Так, В. Семиченко аналізувала професійну свідомість, установки та знання як основу ідентичності [54], І. Кузнєцова розглядала внутрішні механізми формування ідентичності через призму когнітивної психології [33].

Ми згодні з твердженням О. Остапйовського, що трактування поняття «професійна ідентичність» відбувається в трьох вимірах, а саме: як провідна тенденція професійного становлення особистості; як показник рівня розвитку професійного шляху людини; як явище, що змінюється під впливом різних чинників, одним з яких є професійне навчання [48].

О. Макарова у своїй статті «Професійна ідентичність: структура та особливості» розглядає питання визначення поняття «професійна ідентичність» в межах різних підходів. Автором проводиться аналіз цього феномену з позиції взаємозв'язку когнітивних, мотиваційних, ціннісних характеристик особистості, що забезпечують орієнтацію в світі професії та дозволяють реалізувати себе, свій особистісний потенціал в професійній діяльності; сприяють прогнозуванню перспектив розвитку фахівця [39].

О. Остапйовський на підставі аналізу досліджень вітчизняних та зарубіжних вчених, дійшов до висновку, що професійна ідентичність як усвідомлення образу професійної діяльності, реалізує уявлення особистості про власне майбутнє, яке є невід'ємною частиною її життєвого шляху і утворює суб'єктивний образ її розвитку [48].

Дослідники, які дотримуються наративного підходу, зазначають, що людина формує професійну ідентичність через історії, які розповідає про свій

професійний шлях. А сама ідентичність динамічна, змінюється залежно від досвіду, подій, рефлексії. Зокрема, Т. Титаренко одна з перших в Україні почала застосовувати наративний аналіз у дослідженнях життєвої та професійної ідентичності [59]. Н. Чепелєва використовувала наративний метод у вивченні професійного саморозвитку [61], А. Мороз пропонується наративний підхід щодо вивчення ідентичності особистості [45].

Інтегративний підхід об'єднує компоненти особистісної та соціальної ідентичності, багаторівневу динамічну структуру, що містить усвідомлені та неусвідомлені компоненти. Так, А. Борисюк пропонує інтегративне визначення професійної ідентичності, а саме наступні компоненти:

- складова самосвідомості;
- результат професійного самовизначення;
- характеристика особистості з погляду її професійної взаємодії з навколишнім світом;
- ставлення до себе як до професіонала;
- ставлення до професії;
- ставлення до членів професійної спільноти [10].

У табл. 1.1 наведено наукові підходи українських дослідників до аналізу професійної ідентичності.

Таблиця 1.1 – Наукові підходи українських дослідників до аналізу професійної ідентичності

Науковий підхід	Представники	Ключові ідеї та положення	Акценти у трактуванні професійної ідентичності
Психологічний	Т. Титаренко, О.Донченко, Л. Карамушка, Ю. Рутина Н. Пов'якель, І. Ющенко, Т. Панченко, Г. Ложкін, Н. Волянюк, Г. Балл, Л. Орбан-Лембрик	Професійна ідентичність як психологічна категорія, пов'язана з самосвідомістю, самовизначенням і розвитком «Я-концепції»	Усвідомлення себе як професіонала, оцінка власної компетентності, прийняття професійних цінностей, внутрішній розвиток особистості

Продовження таблиці 1.1

Життєво-наративний (у межах психологічного)	Т. Титаренко, Н. Чепелєва, А. Мороз	Ідентичність формується через осмислення життєвого та професійного шляху, наративи, рефлексію досвіду	Професійна ідентичність як частина життєвого самовизначення та суб'єктивного життєвого проєкту
Організаційно-психологічний	Л. Карамушка, О. Матеюк	Розвиток професійної ідентичності в умовах організації, ринку праці, економічної нестабільності	Роль мотивації, цінностей, готовності до розвитку, психологічної адаптації в професійній діяльності
Соціологічний	Є. Головаха, Н. Паніна, О. Дєгтяр, О. Непомнящий	Професійна ідентичність як результат соціалізації та інтеграції в професійну групу	Ролі, статуси, професійні норми, цінності, відчуття належності до спільноти
Соціально-психологічний	Ж. Вірна, Л. Орбан-Лембрик	Поєднання індивідуальних і колективних аспектів ідентичності	Взаємодія з колегами, клієнтами, професійний статус, престиж, соціально-демографічні чинники
Акмеологічний	С.Максименко, Н. Пов'якель Н. Чепелєва	Професійна ідентичність як умова досягнення професійної майстерності («акме»)	Самореалізація, професійне зростання, досягнення найвищого рівня розвитку
Когнітивний	В. Семиченко, І. Кузнєцова	Ідентичність пов'язана з системою знань, уявлень, установок про професію і себе в ній	Формування образу «Я як професіонала» через навчання, досвід, когнітивні схеми
Інтегративний	А. Борисюк, О. Макарова, О. Остапйовський	Професійна ідентичність як багаторівнева динамічна система	Поєднання когнітивних, мотиваційних, ціннісних, соціальних і особистісних компонентів

Таким чином, українські дослідники розглядають професійну ідентичність як внутрішню схему уявлень про себе в професії (очікування, знання, уявлення про майбутнє) [54], результат усвідомлення тотожності з професійною діяльністю [15; 18; 114], а також як самооцінку, самоповагу та впевненість у власній ефективності як професіонала [19; 28; 36; 59].

Ці підходи підкреслюють динамічність професійної ідентичності, яка формується протягом усього життя через засвоєння знань, навичок, професійну адаптацію та активну діяльність у професійній спільноті.

Аналіз теоретичних джерел з проблеми професійної ідентичності засвідчив, що у вітчизняній дослідницькій традиції це поняття розглядається крізь призму різних підходів – психологічного, соціологічного, соціально-психологічного, когнітивного, акмеологічного, наративного та інтегративного Така багатовимірність підходів свідчить про складну й багатогранну природу феномену професійної ідентичності.

Професійна ідентичність постає як цілісне психологічне утворення, яке включає особистісний та соціальний компоненти. До першого належать усвідомлення власних цінностей, мотивів, професійних цілей та формування «Я-концепції» у професійній діяльності. Соціальний компонент охоплює відчуття належності до професійної спільноти, прийняття її норм, стандартів і рольових очікувань.

1.2 Професійна ідентичність державного службовця: психологічний та нормативний аспекти

У сучасній психології ідентичність розглядається як багатовимірна, динамічна конструкція, що формується в процесі взаємодії індивіда з соціальними та інституційними контекстами.

Відповідно до еріксонівської концепції его-ідентичності, ціннісна узгодженість є ключовою умовою психологічної цілісності особистості. Норми доброчесності, відповідальності та етичної саморегуляції, закріплені у

відповідних нормативно-правових актах, сприяють інтеріоризації професійних цінностей та формуванню стабільної ціннісної структури професійного Я. У термінах сучасних моделей ідентичності це відповідає процесам ціннісної інтеграції та ідентифікаційного зобов'язання .

З позицій статусної моделі ідентичності Дж. Марсії, професійна ідентичність досягає зрілості за умови поєднання активного дослідження професійної ролі та прийняття зобов'язань щодо неї. Регламентація професіоналізму, служіння суспільству та компетентності створюють психологічні передумови для переходу до досягнутої ідентичності, мінімізуючи ризики дифузії та рольової невизначеності [55].

У межах теорії соціальної ідентичності дотримання правових норм і принципів законності розглядається як маркер належності до професійної групи з високим рівнем соціальної відповідальності. Включення прав людини та антикорупційних норм до етичного регулювання професійної діяльності сприяє формуванню нормативної ідентичності, що характеризується внутрішнім прийняттям правових цінностей як складової особистісного Я.

Інтеракціоністські та наративні підходи підкреслюють роль міжособистісної взаємодії у конструюванні ідентичності. Регуляція культури спілкування та поваги до людської гідності створює умови для формування соціально визнаної професійної ідентичності та узгодженого професійного наративу, що позитивно впливає на суб'єктивне професійне благополуччя.

Зазначимо, що українське законодавство не має єдиного «Кодексу етики державного службовця» як окремого закону – натомість існують «Загальні правила етичної поведінки», положення в Законах України «Про державну службу» і «Про запобігання корупції», а також окремі галузеві етичні кодекси (наприклад, у сфері статистики, податкової служби тощо) [2; 53].

Так, «Загальні правила етичної поведінки державних службовців та посадових осіб місцевого самоврядування» описують базові принципи: служіння державі і суспільству, доброчесність, гідну поведінку тощо. Тобто

вони виконують функцію як зовнішнього регулятора професійної поведінки, так і внутрішнього орієнтира формування професійної ідентичності [53].

Нещодавні корупційні скандали в українському політикумі (т.зв. «Міндічгейт») та спроби обмежити незалежність антикорупційних органів, зокрема НАБУ та САП, посилили увагу суспільства до норм та стандартів поведінки державних службовців. Етичний компонент професійної ідентичності особливо важливий в умовах підвищених суспільних очікувань від якості державного управління.

Розглянемо детальніше психологічний та нормативний виміри професійної ідентичності державних службовців на прикладі діяльності Пенсійного фонду України.

Україна є соціальною, правовою та демократичною державою. Конституція України гарантує право на соціальний захист, включаючи забезпечення у старості, при втраті працездатності, годувальника та безробітті (стаття 46) [1]. Це право поширюється на пенсіонерів через пенсії та інші виплати, визначені законом.

Система пенсійного забезпечення в Україні, яка й до початку повномасштабного військового вторгнення рф в Україну була під тиском таких серйозних проблем, як демографічні зміни та соціально-економічні виклики, внаслідок збройної агресії зазнала ще більшого навантаження. Станом на 01.04.2024 навантаження на 1000 застрахованих осіб досягло 945 пенсіонерів. Зросли до 50,3 млрд грн борги підприємств, установ, організацій перед ПФУ. Зменшилася чисельність найманих працівників, прогнозні показники зростання фонду оплати праці не досягнені [24].

Одним із головних завдань, які нині стоять перед Пенсійним фондом України, є забезпечення стабільності виплати пенсій для понад 10 млн пенсіонерів в умовах обмежених фінансових ресурсів, зниження надходжень до бюджету, а також додаткового навантаження на систему через міграційні процеси та руйнування інфраструктури.

Як зазначається на сайті Пенсійного фонду України, його головна місія – «відповідальне проведення пенсійних, страхових та інших соціальних виплат, надання інтегрованих послуг з дотриманням та збереженням основних цінностей діяльності в процесі розвитку і змін.

Бачення Пенсійного фонду України: сучасна сервісна установа, що надає послуги якісно та зручно.

Цінності Пенсійного фонду України:

Справедливість

Ми орієнтовані на задоволення потреб суспільства, адресність, об'єктивність та неупередженість при наданні послуг.

Відповідальність

Ми усвідомлюємо відповідальність за якість нашої роботи і дотримання вимог чинного законодавства.

Відкритість та доступність

Ми забезпечуємо відкритий доступ до інформації про нашу діяльність, фінансові результати та прийняті управлінські рішення. Ми націлені на забезпечення безбар'єрного доступу користувачів до наших сервісів незалежно від їхнього місця проживання / перебування, фізичних можливостей, інших обставин.

Професійність та доброчесність

Працюємо для досягнення кращих результатів. Прагнемо до вдосконалення та саморозвитку, впроваджуємо інноваційні ідеї. Шануємо взаємну довіру та повагу. Плекаємо моральні цінності, дотримуємося стандартів етичної поведінки» [44].

Важливою для формування нормативної бази Пенсійного фонду стала постанова Кабінету Міністрів України від 01.06.1994 № 345 «Питання Пенсійного фонду України». Новим положенням про Пенсійний фонд України, затвердженим цією постановою, визначалось, що він є центральним органом державної виконавчої влади. Відповідно службові та посадові особи Фонду і його органів стали державними службовцями. Бюджет Фонду включено до складу Державного бюджету [50].

2019 рік став роком змін в організації роботи пенсійної служби. При новому призначенні пенсій органи Фонду повністю перейшли від паперових до електронних пенсійних справ і працюють тільки з електронними документами. Для переведення архіву паперових пенсійних справ в електронний формат відділом з ретроконверсії відсканована та відправлено до електронного архіву понад 65,6 тисяч електронних пенсійних справ.

Виконання завдань, покладених на Головне управління Пенсійного фонду України в Запорізькій області, сьогодні забезпечують 1045 працівників, які працюють у 15 структурних підрозділах [56]. Йде постійний процес оптимізації кадрового складу. Питома вага державних службовців з повною вищою освітою зросла до 99,9 %, у тому числі 90 % мають фахову освіту економістів, юристів, спеціалістів комп'ютерної техніки та магістрів державного управління, їх середній вік 45 років, більшість мають стаж державної служби від 5 до 10 років і більше [25].

Унаслідок теоретичного аналізу встановлено, що нормативно-етичне середовище є базовою умовою психологічного становлення професійної ідентичності державного службовця. Доведено, що етичні норми діють як зовнішній контроль (соціальний регулятор) та як внутрішній ціннісний компас.

Це дозволяє фахівцю узгодити особисті переконання з професійними обов'язками, що є критично важливим для профілактики конфлікту інтересів та збереження психологічної стійкості. На прикладі аналізу діяльності Пенсійного фонду України та відповідного законодавства показано, що місія та цінності установи стають для працівника психологічною опорою. Вони допомагають чітко усвідомити зміст своєї роботи та відповідальність перед суспільством.

РОЗДІЛ 2
НАУКОВІ ЗАСАДИ СТАНОВЛЕННЯ ПРОФЕСІЙНОЇ ІДЕНТИЧНОСТІ ДЕРЖАВНИХ СЛУЖБОВЦІВ

2.1 Соціально-психологічні концепції становлення професійної ідентичності в роботах зарубіжних вчених

Аналітичний огляд праць провідних зарубіжних вчених демонструє, що професійна ідентичність є багатовимірним і складним феноменом, який неможливо повністю осягнути, використовуючи лише одну теоретичну традицію. В науковій літературі існує декілька підходів до визначення професійної ідентичності.

В цілому, професійну ідентичність можна розглядати:

- як внутрішній психологічний процес (психологічний підхід);
- як соціальне явище (соціологічний, соціально-психологічний підхід);
- як процес професійного розвитку та самореалізації (акмеологічний, компетентнісний підхід);
- як динамічну особистісну історію (наративний підхід).

Перший з них (психологічний підхід) розглядає професійну ідентичність як внутрішній процес становлення особистості у професійній сфері та робить акцент на самовизначенні, самоприйнятті, розвитку «Я-концепції» у професійній діяльності.

Представниками психологічного підходу є Е. Еріксон (ідентичність як етап розвитку), Дж. Марсіа (статуси ідентичності).

Зокрема, Е. Еріксон та Дж. Марсіа [55], а також Д. Сьюпер та Е. Шейн [69, 70], надали розуміння індивідуального шляху її становлення, внутрішніх мотивацій та особистісних якостей, що скеровують кар’єрний вибір.

Д. Сьюпер є одним з найвпливовіших теоретиків у сфері кар'єрного розвитку. Його теорія, відома як «Life-Span, Life-Space Theory», стверджує, що кар'єрний розвиток є довічним процесом, де індивід реалізує та розвиває свою «Я-концепцію». Згідно з його підходом, професійна ідентичність не є статичним явищем, а змінюється з часом [70].

Т. Велборн вважає, що потрібно більш комплексно оцінювати поведінку працівника в організації, виходячи не лише з виконання посадових обов'язків, а і з його внеску у взаємодію, ініціативність та участь у розвитку організаційних процесів. Для цього можна використовувати шкалу рольової ефективності (Role-Based Performance Scale), яка є надійним і валідним інструментом, що ґрунтується на теорії ролей та ідентичності [72]. Вона виділяє п'ять типів професійних ролей: «фахівець», «кар'єрист», «інноватор», «член команди» і «співробітник» [38].

Водночас соціологи, зокрема Е. Фрідсон та Е. Еббот [66; 68] виявили, як професії формуються як соціальні інститути та як їхня колективна ідентичність зміцнюється в процесі боротьби за легітимність та визнання.

Е. Венгер обґрунтовує, що професійна ідентичність формується через участь у практиках спільнот: через спільну діяльність, взаємодію, визнання серед членів спільноти. Ідентичність тут − це не лише уявлення про себе, а й участь у професійній спільноті, обмін досвідом, належність [73].

А. Фіцджеральд спробувала систематизувати поняття «професійна ідентичність» у сфері охорони здоров'я. Авторка звертає увагу, що терміни «професійна ідентичність», «професіоналізм», «професійна соціалізація» часто використовуються як взаємозамінні або з різними тлумаченнями, що створює труднощі для досліджень, освітнього процесу й практики [67].

Дослідниця визначає такі ключові атрибути професійної ідентичності:

1. Навички та функції – практична компетентність, виконання професійних обов'язків.

2. Знання, цінності та етика – інтеграція професійних стандартів і моральних засад.

3. Особистісна ідентичність – самосприйняття індивіда у професійній ролі.

4. Групова ідентичність – відчуття належності до професійної спільноти.

5. Контекст надання допомоги – умови й середовище, які формують професійні ролі.

Дослідження А. Фіцджеральд робить суттєвий внесок у розуміння феномену професійної ідентичності, особливо у сфері медицини та охорони здоров'я. Її підхід дозволяє трактувати ідентичність як інтегративну систему знань, цінностей, навичок та соціальної належності, що формується у взаємодії з професійним середовищем [67].

Результати аналізу основних підходів закордонних досліджень щодо визначення професійної ідентичності можна представити у вигляді таблиці (табл. 2.1).

Таблиця 2.1 – Психологічний та соціологічний підхід до професійної ідентичності

Критерій порівняння	Психологічний підхід	Соціологічний підхід
Об'єкт аналізу	Особистість, її внутрішній світ, процеси самовизначення	Професія як соціальний інститут, професійні спільноти
Розуміння професійної ідентичності	Динамічний процес становлення «Я» у професійній ролі	Колективна форма ідентичності, що формується у соціальній взаємодії
Ключові механізми формування	Самопізнання, рефлексія, вибір, прийняття зобов'язань	Соціалізація, інституціоналізація, легітимація професії
Провідні поняття	Его-ідентичність, статуси ідентичності, «Я-концепція», мотивація	Професійна юрисдикція, колективна ідентичність, визнання
Етапність / динаміка	Наголос на віковій та кар'єрній динаміці розвитку	Наголос на історичному та соціальному контексті
Роль індивіда	Активний суб'єкт вибору та саморозвитку	Учасник професійної групи, носій соціальних ролей
Роль професійної спільноти	Контекст підтримки індивідуального розвитку	Центральний чинник формування ідентичності

Продовження таблиці 2.1

Критерій порівняння	**Психологічний підхід**	**Соціологічний підхід**
Представники	Е. Еріксон, Д. Марсія, Д. Сьюпер, Е. Шайн, Т. Велборн	Е. Фрідсон, А. Ебботт, Е. Венгер, А. Фіцджеральд
Практичне значення	Кар'єрне консультування, професійна орієнтація, розвиток особистості	Аналіз професій, освітньої політики, стандартів і практик

Як справедливо підкреслює український дослідник М. Дубінка, закордонні науковці розглядають професійну ідентичність як ключовий критерій професійного становлення особистості та провідну характеристику суб'єкта трудової діяльності [20].

Зупинимося детальніше на аналізі соціологічного підходу, в якому професійна ідентичність розглядається не стільки як індивідуально-психологічне утворення, скільки як результат включеності особистості в професію як соціальний інститут і в систему професійних спільнот.

Представники цього підходу акцентують увагу на колективних формах ідентичності, що формуються у процесі соціальної взаємодії, професійної соціалізації та засвоєння нормативно закріплених ролей. Так, для державного службовця Пенсійного фонду України професійна ідентичність постає як усвідомлення себе частиною цієї державної інституції, носієм визначених законом функцій, повноважень і соціальної відповідальності.

Згідно з концепціями Е. Фрідсона та А. Ебботта, професії функціонують як соціальні інститути, що вибудовують власну професійну юрисдикцію та здобувають легітимність у суспільстві через визнання їхньої компетентності й соціальної значущості [66; 68]. У цьому контексті професійна ідентичність формується під впливом історично та соціально зумовлених уявлень про роль державної служби, її статус і функції в суспільстві. Для працівників Пенсійного фонду важливими чинниками стають стабільність інституційних норм, чіткість регламентів, а також суспільне ставлення до державних соціальних інститутів, що безпосередньо впливає на відчуття професійної гідності та значущості.

Важливий внесок у розуміння соціологічних механізмів формування професійної ідентичності здійснив Е. Венгер, який розглядає її як результат участі у практиках професійних спільнот. Згідно з його підходом, ідентичність конструюється через спільну діяльність, взаємодію, обмін досвідом та визнання з боку інших членів професійної групи [73]. У діяльності державного службовця Пенсійного фонду це проявляється через включеність у професійні мережі, дотримання усталених практик, використання спільної професійної мови та прийняття колективних стандартів поведінки.

Таким чином, у соціологічному підході професійна ідентичність державного службовця Пенсійного фонду постає як колективно зумовлене утворення, що формується в процесі професійної соціалізації, інституціоналізації та легітимації професійної ролі.

Центральними чинниками її становлення виступають належність до професійної спільноти, прийняття соціальних ролей і норм, а також суспільне й внутрішньоорганізаційне визнання професії як значущої та необхідної для суспільства. Такий підхід дозволяє розглядати професійну ідентичність не лише як індивідуальний досвід, а як соціально вкорінений феномен, детермінований історичним і суспільним контекстом державної служби.

Зі свого боку, у межах психологічного підходу професійна ідентичність розглядається як динамічне особистісне утворення, що формується в процесі самовизначення та відображає узгодження уявлень індивіда про себе з вимогами й цінностями професійної ролі.

На нашу думку, для державного службовця Пенсійного фонду така ідентичність пов’язана не лише з виконанням функціональних обов’язків, а й з усвідомленням соціальної значущості власної діяльності, прийняттям ролі представника держави та носія публічної відповідальності. У цьому контексті особливої ваги набуває співвіднесення особистісних смислів із нормативно закріпленими цінностями державної служби, що визначає ступінь внутрішнього прийняття професії.

З позицій теорії психосоціального розвитку Е. Еріксона та статусної моделі ідентичності Дж. Марсії, професійна ідентичність державного службовця може перебувати на різних рівнях сформованості – від дифузної або передчасної до досягнутої.

Перехід між цими статусами зумовлюється не лише індивідуальною рефлексією, а й соціально-психологічними умовами професійного середовища: характером міжособистісної взаємодії в колективі, стилем керівництва, наявністю підтримки та визнання з боку колег і керівників.

У ситуаціях організаційних змін, реформування або зростання професійного навантаження можливі кризові переживання, що актуалізують переосмислення професійної ролі та впливають на стабільність ідентичності.

Важливим психологічним чинником формування професійної ідентичності є «Я-концепція» особистості, яку Д. Сьюпер розглядав як основу кар’єрного розвитку впродовж усього життєвого шляху [70]. Виходячи з цього, у діяльності державного службовця Пенсійного фонду професійна ідентичність виявляється через уявлення про власну компетентність, ефективність і корисність для суспільства.

Соціально-психологічні чинники, зокрема зворотний зв’язок від керівництва, взаємодія з отримувачами послуг та оцінка результатів праці, впливають на узгодженість професійного образу «Я» з реальним досвідом, посилюючи або, навпаки, послаблюючи відчуття професійної самореалізації.

Значущу роль у становленні професійної ідентичності відіграють мотиваційні чинники, описані в теорії кар’єрних орієнтацій Е. Шайна [69]. Для державних службовців характерними є орієнтації на стабільність, безпеку, служіння суспільству та професійну надійність, що зумовлює специфіку їхнього ставлення до професійної ролі.

Відповідність між домінантними мотиваційними орієнтаціями особистості та реальними умовами організаційного середовища виступає важливим соціально-психологічним чинником підтримання цілісної професійної ідентичності та профілактики емоційного вигорання.

Таким чином, у межах психологічного підходу соціально-психологічні чинники професійної ідентичності державного службовця Пенсійного фонду постають як система взаємопов'язаних впливів – організаційної підтримки, міжособистісної взаємодії, мотиваційної відповідності та рефлексивного осмислення професійного досвіду. Саме їх сукупна дія визначає рівень сформованості, стійкість і динаміку професійної ідентичності в умовах сучасної державної служби.

Унаслідок аналізу зарубіжних підходів до вивчення соціально-психологічного змісту професійної ідентичності встановлено, що в закордонній науці домінують два напрями – психологічний та соціологічний. Перший з них фокусується на внутрішньому світі фахівця (розвитку «Я-концепції», самосприйнятті та особистісній мотивації). Зі свого боку соціологічний підхід розглядає професійну ідентичність як результат соціалізації та прийняття людиною конкретної соціальної ролі. Професійна ідентичність може перебувати на різних етапах розвитку – від «дифузного» стану (невизначеності) до «досягнутої» ідентичності (свідомого та міцного прийняття професії).

З'ясовано, що для працівника Пенсійного фонду професійна ідентичність має амбівалентну природу. З одного боку, це внутрішній процес самовизначення фахівця, а з іншого – усвідомлення себе частиною особливої групи, що виступає посередником між державою та громадянами

2.2 Професіоналізм і професійний розвиток як зовнішні чинники становлення і стабілізації професійної ідентичності

Згідно чинного законодавства, державний службовець – це громадянин України, який займає посаду державної служби в органі державної влади, виконує свої посадові обов'язки з реалізації функцій державної політики, а також дотримується принципів державної служби. Його професійний розвиток має бути безперервним процесом особистісного та професійного

зростання, а головним принципом – професіоналізм, тобто компетентне, об’єктивне і неупереджене виконання посадових обов’язків, постійне підвищення державним службовцем рівня своєї професійної компетентності, вільне володіння державною мовою.

Н. Гаврилюк описала позитивні та негативні чинники, які впливають на результат становлення професіоналізму фахівців:

Позитивні чинники:

– гуманізація освіти;

– акмеологічний підхід;

– соціально-психологічний контекст професійної діяльності;

– специфіка професії;

– індивідуальні та психологічні особливості особистості.

Негативні чинники:

– надання важливості формалізації в освіті;

– неврахування соціальних та психологічних особливостей професійної діяльності;

– існування кризових ситуацій у професійній діяльності;

– наявність професійних деформацій;

– маргіналізаційні процеси [13].

Т. Клибанівська визначає професійну ідентичність як динамічну систему, яка формується у процесі професійної освіти та активного розвитку професійної компетентності і впливає на ціннісно-смислову сферу і вдосконалення професіоналізму [30].

Розглянемо детальніше особливості професійної ідентичності саме держслужбовців та чинники її становлення та розвитку.

Н. Липовська описує поняття «професійна ідентичність» у контексті державної служби України, аналізує взаємозв’язок із професійним розвитком та компетентністю. Підкреслюється роль ідентичності як джерела внутрішньої мотивації та регулятора поведінки службовців [34].

М. Ярмистий досліджує, як службовці адаптують свою професійну ідентичність до стандартів Європейського Союзу. Серед найважливіших з них:

– прийняття та просування держслужбовців на основі заслуг та компетентності, а не політичної лояльності;

– чіткий поділ між політичними посадами та адміністративною службою, щоб уникнути політичного втручання в щоденну роботу органів влади;

– відкритість прийняття рішень та доступ до інформації;

– механізми контролю та оцінки ефективності діяльності службовців та органів влади;

– дотримання високих етичних стандартів, правил доброчесності та запобігання корупції;

– право на належне управління з боку громадян, гарантуючи справедливе ставлення та якісні публічні послуги.

Виділено ключові складові професійної компетентності: інституційна, нормативно-правова, комунікативна, морально-етична та соціальна [65].

У наукових розвідках Л. Карамушки та Ю. Рутиної, на основі проведеного емпіричного дослідження, визначено рівень значущості професійної та особистісної самоактуалізації для державних службовців. Визначено розуміння ними сутності професійної самоактуалізації та виділено типи державних службовців. Здійснено оцінку можливостей організацій державної служби для розвитку професійної та особистісної самоактуалізації державних службовців [28].

О. Зарічанський, В. Сокуренко, О. Євдокимова аналізують професійну відповідальність і сумлінність службовців на різних етапах професійного розвитку. Показано, що саме в межах цих рис відбувається формування ідентичності як усвідомлення ролі, обов’язків та морально-етичних стандартів [23].

Зазначимо, що виділення чинників становлення особистості в професії державного службовця неможливе без характеристики самої професійної діяльності, оскільки власне її змістовне наповнення великою мірою зумовлює особливості складного, неперервного процесу формування людини як спеціаліста.

Професійна ідентичність державних службовців включає кілька компонентів: компетентність, моральні стандарти, нормативно-правовий контекст, комунікативні навички, орієнтація на службу, тобто служіння суспільству, відповідальність, сумлінність.

Крім цього, вона залежить від зовнішніх чинників, зокрема, таких, як: адаптація до стандартів Європейського Союзу, нормативне середовище, очікування суспільства, зміни в законодавстві – усе це формує вимоги до того, якою має бути ідентичність.

Коли державний службовець ідентифікує себе з високими цінностями державної служби: служіння, справедливість, суспільний добробут – це підсилює його ідентичність, стає індикатором стабільності та внутрішнього орієнтира.

Професійна ідентичність не є статичною – вона розвивається на різних етапах: початковий (вступ до служби чи професії), адаптаційний, розвитковий, можливо кризовий. На різних стадіях прояви змінюються: емоційне ставлення, готовність до змін, рівень відповідальності. .

За інформацією Національного агентства України з питань державної служби, станом на ІІІ квартал 2025 року фактично працюють 155 422 державні службовці, кількість вакантних посад становить майже п’яту частину від загальної кількості – 31 507. У структурі державної служби переважають жінки, їх налічується 118 378, тоді як кількість чоловіків становить 37 044.

Враховуючи загальну чисельність населення та ринок праці, це число є досить низьким (приблизно 0.8-1% від загальної зайнятості, залежно від оцінки). Так, у Головному управлінні Пенсійного фонду України в Запорізькій області, сьогодні працює лише 1045 працівників [17].

Відповідно до вимог чинного законодавства державний службовець повинен бути компетентним. Професійна компетентність – здатність особи в межах визначених за посадою повноважень застосовувати спеціальні знання, уміння та навички, виявляти відповідні моральні та ділові якості для належного виконання встановлених завдань і обов'язків, навчання, професійного та особистісного розвитку [2].

Професійний розвиток державного службовця повинен бути безперервним, свідомим та цілеспрямованим процесом особистісного та професійного зростання, що базується на інтеграції знань, умінь і компетентностей [2].

В своїй роботі «Специфіка соціологічного підходу до аналізу професійної ідентичності державних службовців» О. Дєгтяр та О. Непомнящий з'ясували роль безперервної освіти в професійній ідентичності державних службовців та визначили головні ознаки їх компетенції [18].

Система професійного навчання державних службовців регламентується відповідними програмами підвищення кваліфікації, які повинні проходитися не рідше одного разу на три роки. Це формує інституційну основу для розвитку професійної ідентичності через систематичне оновлення знань та навичок.

Одним із головних принципів державної служби є професіоналізм – компетентне, об'єктивне і неупереджене виконання посадових обов'язків, постійне підвищення державним службовцем рівня своєї професійної компетентності, вільне володіння державною мовою [2].

Професіоналізм державного службовця покликаний забезпечити якісне виконання посадових обов'язків, стабільність державної служби, здатність до вирішення складних завдань, можливість і готовність до підвищення кваліфікації. До основних критеріїв професіоналізму можна віднести:

– наявність вищої освіти;
– компетентність у виконанні посадових обов'язків;

– наявність практичного досвіду;

– дисциплінованість, відповідальність;

– дотримання законодавства;

– наявність організаторських, управлінських здібностей, ініціативність, творчість;

– здатність до просування в службовій кар’єрі;

– соціальну захищеність;

– психологічні, моральні та етичні властивості.

Для підвищення рівня своєї професійної компетентності щороку державні службовці мають складати Індивідуальну програму підвищення рівня професійної компетентності/індивідуальна програма професійного розвитку. Це документ, що визначає індивідуальні потреби учасника професійного навчання в професійному навчанні, форму та види проходження такого навчання.

Індивідуальну програму рекомендується складати з метою планування професійного розвитку державного службовця, спрямованого на набуття та вдосконалення його професійних знань, умінь та навичок, що забезпечують відповідний рівень професійної кваліфікації для його професійної діяльності на займаній посаді відповідно до встановлених посадових обов’язків. Потреби у професійному навчанні визначаються у вигляді професійних компетентностей, які необхідно набути або вдосконалити державному службовцю.

Впровадження дистанційних форм навчання та електронних систем професійного розвитку створює нові можливості для формування професійної ідентичності через доступність освітніх ресурсів та можливість безперервного навчання.

Частина працівників продовжує навчання за заочною формою, решта постійно збагачує професійні знання в системі підвищення кваліфікації, на професійних тренінгах, на платформах Української школи урядування та Prometheus, за індивідуальними програмами.

Зазначимо, що на формування, вияв і утвердження професійної ідентичності фахівця також впливає соціально-психологічний клімат колективу. Реалізація професійної ідентичності через стосунки в професійній спільноті передбачає володіння уміннями у відповідній формі запропонувати допомогу, співпрацювати, подати колегам результати власної діяльності, дати адекватну оцінку діяльності інших спеціалістів.

Узагальнення результатів теоретичного дослідження дозволило дійти до висновку, що професійна ідентичність є складним психологічним утворенням, що базується на поєднанні фахових знань із внутрішньою етичною системою. Для державного службовця ідентичність – це не просто статус, а результат інтеграції професіоналізму та особистісних цінностей.

РОЗДІЛ 3
ЕМПІРИЧНЕ ДОСЛІДЖЕННЯ СОЦІАЛЬНО-ПСИХОЛОГІЧНИХ ЧИННИКІВ ПРОФЕСІЙНОЇ ІДЕНТИЧНОСТІ ДЕРЖАВНИХ СЛУЖБОВЦІВ ПЕНСІЙНОГО ФОНДУ

3.1 Структурні компоненти професійної ідентичності державного службовця

У сучасних дослідженнях психології державного управління ідентичність державного службовця розглядається як ключовий чинник ефективності публічного управління, професійної стійкості та етичної поведінки. Особистісна ідентичність у цій сфері формується не лише під впливом індивідуально-психологічних характеристик, але й у контексті нормативно-ціннісних вимог публічної служби. У межах даного дослідження ідентичність аналізується через чотири структурні компоненти: когнітивний, емоційно-ціннісний, мотиваційно-поведінковий та соціально-ідентифікаційний.

У психології когнітивний компонент ідентичності охоплює усвідомлення особою власної професійної ролі, функцій, компетенцій та меж відповідальності. Для державного службовця він включає розуміння специфіки публічної влади, нормативно-правових обмежень, а також власного місця в ієрархії управління.

З позицій етики державної служби когнітивний компонент ідентичності пов’язаний із внутрішнім прийняттям принципів законності, служіння суспільству, неупередженості та підзвітності. Усвідомлення себе не лише як виконавця функцій, а як носія публічної довіри, формує особливий тип професійного самосприйняття.

Таким чином, когнітивна ідентичність у публічному управлінні поєднує професійне самопізнання з нормативною рефлексією щодо етичних меж діяльності.

Емоційно-ціннісний компонент у психології включає професійну самооцінку, почуття значущості своєї діяльності, емоційну залученість та стійкість до стресу. У сфері державного управління він безпосередньо впливає на рівень професійного вигорання та задоволеності службою.

Етика державного службовця формує ціннісне підґрунтя цього компонента, визначаючи пріоритет суспільного інтересу, повагу до людської гідності та відповідальність перед громадянами. Внутрішнє прийняття цих цінностей сприяє формуванню стабільної професійної самооцінки, не залежної виключно від кар'єрного зростання чи зовнішнього схвалення.

Отже, емоційно-ціннісний компонент ідентичності виступає психологічним механізмом внутрішньої мотивації до доброчесної публічної діяльності.

У психологічному вимірі мотиваційно-поведінковий компонент ідентичності проявляється в узгодженості між професійними переконаннями та реальною управлінською практикою. Поведінка державного службовця розглядається як індикатор внутрішньо прийнятої професійної ідентичності.

Як зазначають українські науковці О. Дєгтяр та О. Непомнящий «…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» [18, 101].

З погляду етики публічної служби, мотивація діяльності має ґрунтуватися на принципах доброчесності, відповідальності та запобігання зловживанню владою. Регулярне зіткнення з етичними дилемами вимагає сформованої ідентичності, здатної підтримувати етичні рішення навіть за умов зовнішнього тиску.

Таким чином, мотиваційно-поведінковий компонент є ключовим у забезпеченні етичної надійності державного управління.

Соціально-ідентифікаційний компонент у психології охоплює належність особи до професійної групи, організації та інституції. У державному управлінні це означає ідентифікацію з корпусом публічних службовців та цінностями державної служби.

Етичний вимір цього компонента полягає у сприйнятті державної служби як форми суспільного служіння, а не лише як професійної зайнятості. Така ідентифікація сприяє формуванню корпоративної етики, взаємної відповідальності та підтриманню стандартів публічної поведінки.

Водночас надмірна ідентифікація з інституцією без етичної рефлексії може призводити до формалізму, що підкреслює важливість балансу між особистісною автономією та професійною належністю.

Так, державні службовці та посадові особи місцевого самоврядування під час виконання своїх посадових обов’язків зобов’язані неухильно дотримуватись загальновизнаних етичних норм поведінки, бути доброзичливими та ввічливими, дотримуватись високої культури спілкування, з повагою ставитись до прав, свобод та законних інтересів людини і громадянина, об’єднань громадян, інших юридичних осіб [53].

Аналіз структурних компонентів ідентичності в контексті психології державного управління засвідчує, що етика державного службовця виконує функцію ціннісного каркасу професійної ідентичності. Психологічні механізми формування ідентичності визначають, яким чином службовець усвідомлює себе, тоді як етичні принципи публічної служби задають нормативні орієнтири його професійної поведінки. Інтеграція психологічного та етичного підходів створює підґрунтя для формування відповідального, стійкого та суспільно орієнтованого корпусу державних службовців.

Теоретичне дослідження структури професійної ідентичності державного службовця дозволило сформулювати такі висновки:

1. Встановлено, що професійна ідентичність є фундаментальним чинником успішного управління. Вона не лише забезпечує якісне виконання обов’язків, а й виступає внутрішнім запобіжником проти професійного вигорання та порушень етики у складних ситуаціях.

2. Обґрунтовано, що ідентичність службовця складається з чотирьох взаємопов’язаних компонентів:

– когнітивний: розуміння своїх компетенцій та чітке знання професійних правил і етичних меж;

– емоційно-ціннісний: перетворення зовнішніх вимог (доброчесності, чесності) на власні внутрішні переконання;

– мотиваційно-поведінковий: реальна відповідність дій фахівця його внутрішнім цінностям та установкам;

– соціально-ідентифікаційний: відчуття приналежності до спільноти держслужбовців та прийняття місії своєї професії.

Доведено, що лише за умови єдності всіх цих компонентів формується зрілий фахівець. Це дозволяє державному службовцю діяти не як формальний виконавець, а як свідомий суб’єкт, здатний до саморегуляції на основі моральних принципів.

3.2 Організація дослідження та аналіз професійної ідентичності працівників ГУ Пенсійного фонду України в Запорізькій області.

В ході дослідження перед нами постали наступні завдання:

1. Провести аналіз професійної ідентичності працівників Пенсійного фонду Запорізької області.

2. Вивчити когнітивний, емоційно-ціннісний, мотиваційно-поведінковий та соціально-ідентифікаційний компоненти професійної ідентичності.

3. Дослідити внутрішнє сприйняття своєї ролі у професійній спільноті та ставлення до суспільного сприйняття професії.

Додатково ми оцінювали рівень емоційної відданості та позитивного ставлення до професії, амбівалентність і потенційні фактори, що впливають на мотивацію та ефективність роботи державних службовців.

У ході підготовчого етапу було розглянуто та проаналізовано психодіагностичні методики, які досліджують професійну ідентичність та адаптовано ряд питань опитувальника А. Озеріної саме для проведення опитування державних службовців. Слід зазначити, що сьогодні в українській психологічній науці існує брак методів дослідження професійної ідентичності [3, 42, 64].

Під час діагностичного етапу дослідження було проведено анонімне онлайн-опитування працівників Пенсійного фонду Запорізької області, у якому взяли участь 40 державних службовців. Анонімність респондентів забезпечувалася шляхом збору узагальнених демографічних даних (вік та стаж професійної діяльності у категоріях) без фіксації персональних або ідентифікаційних відомостей.

Опитування здійснювалося за допомогою сервісу Google Forms та базувалося на адаптованому опитувальнику статусів професійної ідентичності А. Озеріної. Анкета складалася з 25 закритих запитань із фіксованими варіантами відповідей (Додаток А), що забезпечило можливість кількісної обробки результатів і підвищило об’єктивність аналізу.

Структура анкети включала кілька змістових блоків, спрямованих на діагностику когнітивного, емоційно-ціннісного, мотиваційно-поведінкового та поведінкового компонентів професійної ідентичності, а також окремий блок узагальнених соціально-демографічних характеристик респондентів.

У таблиці 3.1 представлено оцінювання когнітивного компонента професійної ідентичності, яке спрямовано на виявлення рівня самоусвідомлення державного службовця, його розуміння сутності своєї професії та ролі в державному апараті.

Таблиця 3.1 – Ключ оцінювання результатів опитування за когнітивним компонентом професійної ідентичності (питання 5, 6, 17)

№	Питання	Варіанти відповідей	Бали	Обґрунтування
5	Наскільки Ви відчуваєте себе частиною державної служби як професійної спільноти?	Відчуваю	2	Чітке усвідомлення приналежності
		Відчуваю частково	1	Часткове усвідомлення
		Не відчуваю	0	Відсутність усвідомлення

Продовження таблиці 3.1

6	На Вашу думку, професійна ідентичність, це...	Результат професійного самовизначення, персоналізації та самоорганізації	2	Глибоке розуміння сутності
		Уявлення людини про її місце в професійній групі	1	Часткове розуміння
		Основний критерій професійного розвитку / Важливий фактор психологічного добробуту	1	Поверхневе розуміння
		Інше	0	Нерозуміння концепції
17	Як ви сприймаєте свою роль у системі державного управління?	Я є частиною важливого механізму, що забезпечує функціонування держави	2	Усвідомлення значущості ролі
		Я виконую конкретні службові обов'язки, визначені інструкцією	1	Формальне розуміння ролі
		Це лише робота, яка дає стабільний дохід	0	Відсутність усвідомлення професійної ролі
		Максимум балів	**6**	

У таблиці 3.2 наведено оцінювання емоційно-ціннісного компонента який визначає рівень емоційної прив’язаності до професії та ступінь інтерналізації етичних стандартів державної служби.

Таблиця 3.2 – Ключ оцінювання результатів опитування за емоційно-ціннісним компонентом (питання 9,10,11,12,18)

№	**Питання**	**Варіанти відповідей**	**Бали**	**Обґрунтування**
9	Які аспекти професійної ідентичності є для Вас найбільш важливими? (два варіанти)	Професійна компетентність	1	За кожен значущий вибір
		Дотримання законодавства	1	
		Допомога громадянам	1	
		Кар'єрний розвиток	0	Зовнішня мотивація
		Інше	0	
		Макс. за питання	**2**	Не більше 2 балів за питання
10	Чи пишаєтесь ви, що працюєте державним службовцем?	Так, я вважаю це почесно і важливо	2	Позитивна емоційна ідентифікація
		Ставлюсь нейтрально, це просто моя професія	1	Нейтральне ставлення
		Ні, я б працював у приватній компанії	0	Неприйняття професії

Продовження таблиці 3.2

11	Які основні цінності державної служби Ви вважаєте пріоритетними? (2 варіанти)	Орієнтація на громадянина	1	За кожну професійну цінність
		Відповідальність	1	
		Прозорість	1	
		Професіоналізм	1	
		Лояльність	0	Конформізм
		Макс. за питання	**2**	Не більше 2 балів за питання
12	Чи змінилась Ваша точка зору при визначенні основних цінностей в умовах повномасштабної російської агресії?	Не змінилась	2	Стабільність ціннісної системи
		Частково змінилась	1	Ціннісна криза/перегляд
		Кардинально змінилась	1	Адаптація до змін
18	Чи узгоджуються ваші особисті цінності з професійними вимогами?	Мої особисті цінності повністю збігаються з вимогами	2	Повна інтеграція цінностей
		Є певні розбіжності, але я намагаюся знайти компроміс	1	Часткова інтеграція
		Я чітко розділяю особисте життя та професійну діяльність	0	Сепарація цінностей
		Максимум балів	**10**	

Таблиця 3.3 оцінює мотиваційно-поведінковий компонент, який фокусується на вимірюванні реальної професійної активності, готовності до безперервного навчання та стратегічних намірів щодо продовження кар’єри в державному секторі.

Таблиця 3.3 – Ключ оцінювання результатів опитування за мотиваційно-поведінковим компонентом (питання 7, 8, 13, 15, 16, 20, 21)

№	Питання	Варіанти відповідей	Бали	Обґрунтування
7	Які фактори найбільше вплинули на формування Вашої професійної ідентичності?	Мотивація / Досвід роботи / Корпоративна культура	2	Внутрішні/змістовні фактори
		Освіта	1	Зовнішній фактор
		Система винагород і кар'єрного росту	0	Інструментальна мотивація
8	Чи змінилась Ваша точка зору при визначенні цих факторів в умовах війни?	Не змінилась	2	Стійкість професійної ідентичності
		Частково змінилась	1	Адаптація до змін
		Кардинально змінилась	1	Криза ідентичності
	Чи сприяють тренінги, навчання формуванню	Так, значною мірою	2	Висока орієнтація на розвиток

Продовження таблиці 3.3

13	Вашої професійної ідентичності?	Частково	1	Помірна орієнтація
		Ні, не сприяють	0	Відсутність мотивації до розвитку
15	Якби Ви мали можливість знову обирати професію, чи обрали б Ви державну службу?	Так	2	Підтвердження вибору
		Важко відповісти	1	Сумніви у виборі
		Ні	0	Відмова від професії
16	Чи плануєте Ви залишатися працювати на державній службі найближчі 5 років?	Так	2	Довгострокові наміри
		Ще не вирішив(ла)	1	Невизначеність
		Ні	0	Намір покинути професію
20	Які чинники найбільше впливають на вашу мотивацію та професійний розвиток?	Відчуття, що моя робота приносить користь суспільству	2	Внутрішня мотивація
		Стабільність та соціальні гарантії	1	Зовнішня захисна мотивація
		Можливість кар'єрного зростання та підвищення зарплати	0	Інструментальна мотивація
21	Як Ви ставитесь до можливостей для професійного росту?	Я активно користуюсь цими можливостями	2	Активна позиція
		Якщо з'явиться можливість, розгляну її	1	Пасивна позиція
		Я не цікавлюсь такими можливостями	0	Відсутність орієнтації на розвиток
		Максимум балів	**14**	

У таблиці 3.4 представлено інструментарій для оцінювання соціокультурного та комунікаційного контексту формування професійної ідентичності, що дозволяє оцінити рівень інтегрованості фахівця в соціальне та професійне середовище.

Таблиця 3.4 – Ключ оцінювання результатів опитування за соціально-ідентифікаційним компонентом (питання 14, 19, 22, 23)

№	**Питання**	**Варіанти відповідей**	**Бали**	**Обґрунтування**
14	Чи відчуваєте Ви, що суспільство позитивно сприймає професію державного службовця?	Так / Ставлення змінилось у кращу сторону після війни	2	
		Ставлення змінилось у гіршу сторону після війни	1	
		Ні	0	

Продовження таблиці 3.4

19	Як впливають внутрішні комунікації та корпоративна культура на відчуття приналежності?	Це ключовий фактор. Дружнє середовище зміцнює ідентичність	2	
		Вони мають деякий вплив, але не визначають ставлення	1	
		Не мають значення, я самостійно формую ідентичність	0	
22	Чи впливають ваші колеги на розвиток професійної ідентичності?	Так, я відчуваю підтримку та взаємоповагу в колективі	2	
		Нейтрально, відносини з колегами не впливають	1	
		Ні, я працюю сам за себе	0	
23	Які чинники були основними при виборі професії державного службовця?	Можливість впливати на державну політику	2	
		Стабільність роботи / Можливість професійного зростання	1	
		Рівень зарплати	0	
		Максимум балів	**8**	

Аналітичний етап дослідження передбачав кількісну обробку отриманих даних, їх інтерпретацію та узагальнення результатів з метою формулювання практичних рекомендацій, орієнтованих на професійний розвиток державних службовців Пенсійного фонду в межах досліджуваної вибірки.

У онлайн опитуванні взяло участь 40 осіб, з яких 67,5% респондентів (27 осіб) віком 26-50 років; 32,5% (13 осіб) віком 51-65 років. Серед них переважну більшість (82,5%) становили жінки (33 особи), 17,5% чоловіків (7 осіб), що обумовлено специфікою професії та воєнним станом.

З них 72,5% працюють на державній службі 16-30 років (рис. 3.1), 57,5% займають посади категорії В (рядові держслужбовці), 42,5% – категорії Б (керівники).

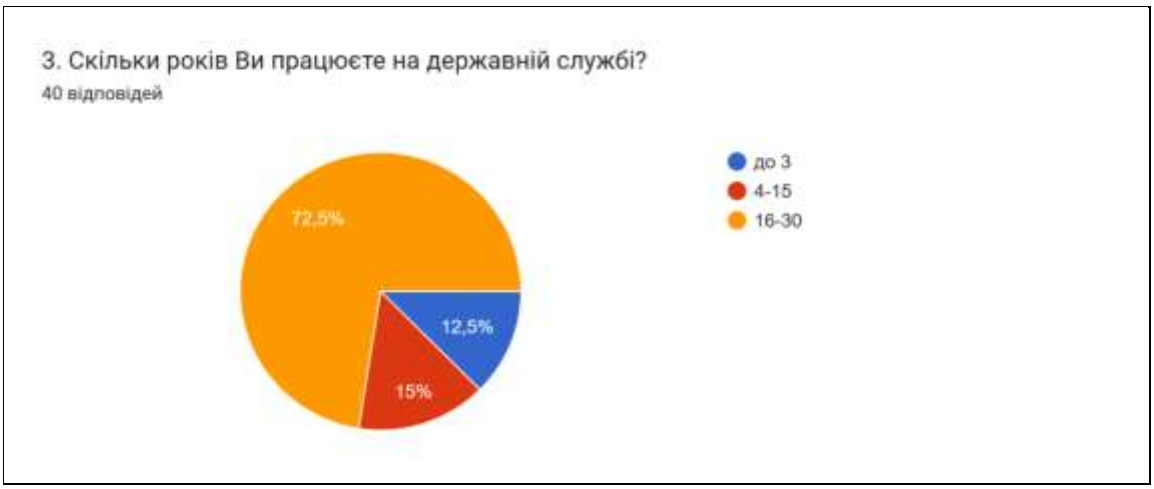


Рисунок 3.1 – Стаж роботи респондентів на державній службі

За підсумками дослідження встановлено, що найбільше респондентів мають середній рівень професійної ідентичності, тобто частково сформовану професійну ідентичність, на другому місці за кількістю – респонденти, які демонструють інтегрованість у професію і мають досягнутий рівень професійної ідентичності (таблиця 3.5). Враховуючи, що більшість респондентів вже тривалий час працює на державній службі, наявність такої кількості держслужбовців з частково сформованою ідентичністю вказує на потребу в оптимізації внутрішнього середовища та актуалізації корпоративних цінностей у колективі.

Відповіді на запитання про узгодженість особистих цінностей із професійними вимогами державної служби відображають різні стратегії інтеграції особистості у професійну роль та є важливим показником професійної ідентичності держслужбовців .

Ті, хто демонструють високу інтеграцію особистості та професії, ймовірно, мають досягнуту (зрілу) професійну ідентичність. Вони щиро вірять у цінності державної служби (чесність, служіння, відповідальність). Це сприяє високій мотивації та відданості. Проте їхня кількість становить лише 52% колективу.

Статус мораторію або конфлікт цінностей. Ці службовці перебувають у стані внутрішнього пошуку або конфлікту. Їхнє прагнення до компромісу вказує на адаптивність, але й на потенційне емоційне вигорання.

Таблиця 3.5 – Розподіл респондентів за рівнями сформованості професійної ідентичності

Рівень професійної ідентичності	Бали	Характеристика	Кількість осіб
Високий рівень	29–38	Сформована професійна ідентичність, інтегрованість у професію	17
Середній рівень	18–28	Частково сформована професійна ідентичність	23
Низький рівень	0–17	Дифузна або несформована професійна ідентичність	-

Зупинімося детальніше на аналізі відповідей державних службовців, які дають змогу провести діагностику когнітивного, емоційно-ціннісного, мотиваційно-поведінкового та поведінкового компонентів професійної ідентичності держслужбовців Пенсійного фонду.

Так, на питання «Наскільки Ви відчуваєте себе частиною державної служби як професійної спільноти?» 97,5% опитуваних дали ствердну відповідь, проте лише з 57,5% відповіли «відчуваю повністю», а 40% – «відчуваю частково» та 2,5% – «не відчуваю».

Таким чином, група з повною ідентифікацією (57,5%) демонструє високий рівень досягнутої професійної ідентичності.

Ці державні службовці повністю прийняли професійну роль, поділяють цінності державної служби та відчувають глибоку приналежність до професійної спільноти. Це фундамент стійкості, професійної етики та інституційної пам’яті служби. Ця група є найбільш надійною, вмотивованою та здатною виступати менторами й носіями корпоративної культури. Група з частковою ідентифікацією (40%) свідчить про наявність статусу мораторію (періоду пошуку і сумнівів). Ці фахівці не заперечують своєї приналежності, але їхня ідентифікація не є повною. Причини можуть бути різними:

- конфлікт цінностей (незгода з управлінськими рішеннями або бюрократичною культурою);
- недостатня інтеграція (відчуття приналежності до свого відділу, але не всієї системи державної служби);

- професійне вигорання або емоційне дистанціювання.

За підсумками опитування, головною причиною такого стану речей є зовнішній фактор, а саме – негативне сприйняття їх роботи суспільством, яке посилилося після широкомасштабного вторгнення.

Ця група є ключовим резервом для підвищення згуртованості. Робота з ними (навчання, коучинг, прояснення місії та цінностей) має потенціал для переведення їх у групу з досягнутою ідентичністю.

Низька професійна дифузія (2,5%) – мінімальний показник у межах статистичної похибки. Через малий відсоток цей фактор не становить системної загрози.

В цілому, працівники Пенсійного фонду мають частковий рівень професійної ідентичності, що становить потенційну загрозу виконання своїх професійних обов'язків. Лише частина бачить себе не просто як найманих працівників, а як частину професійної спільноти, що є потужним нематеріальним ресурсом для стійкості та ефективності.

Стосовно емоційного ставлення до професії, зазначимо, що на питання «Чи пишаєтесь ви, що працюєте державним службовцем?» 52,5% відповіли «Так, я вважаю це почесно і важливо», 45% – «Ставлюсь нейтрально, це просто моя професія», 2,5% – «Ні, я б працював у приватній компанії».

Таким чином, трохи більше половини опитаних (52,5%) мають сформовану позитивну професійну ідентичність, пов'язану з почуттям честі та важливості.

Таку відповідь дають, головним чином, респонденти, які пропрацювали на державній службі понад 16 років.

Ті, хто демонструють нейтральне ставлення до професії державного службовця, перебувають у зоні ризику, оскільки мають частково сформовану професійну ідентичність. Ці службовці сприймають роботу як функціональну роль або джерело стабільності. Їх ідентифікація є неповною і, за підсумками опитування, на це впливають переважно зовнішні чинники, а саме: ставлення суспільства, адже 57,5% опитуваних зазначили, що населення негативно

сприймає професію державного службовця, а 10% вважають, що після початку повномасштабної російської агресії ставлення змінилося у гіршу сторону (рис.3.2).

Це тривожна тенденція, оскільки може призвести до професійного вигорання держслужбовців, втрати сенсу своєї роботи і переходу до дифузної ідентичності.

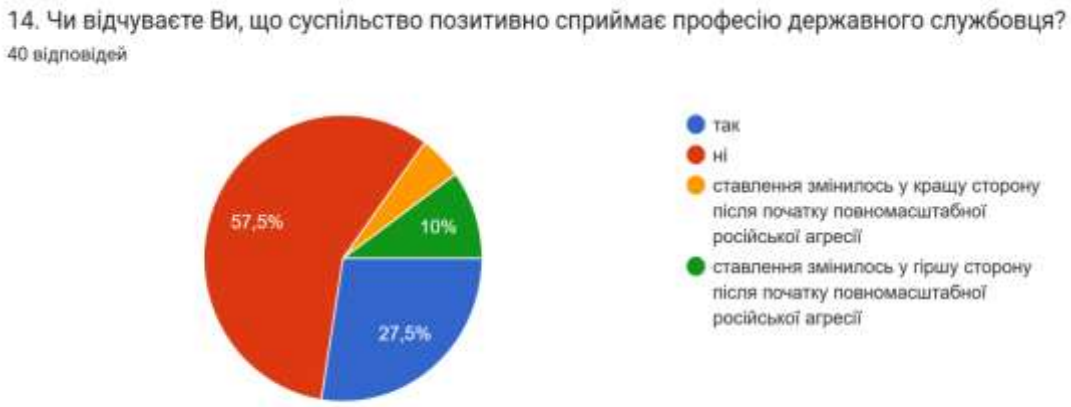


Рисунок 3.2 – Розподіл відповідей на питання щодо ставлення суспільства до держслужбовців

Ці результати відображають глибокий розрив між внутрішньою ідентичністю державного службовця та зовнішнім суспільним сприйняттям його професії. Відчуття негативного зовнішнього сприйняття (57,5%) є серйозним джерелом професійного стресу та демотивації.

Коли зовнішній світ не визнає компетентності фахівців, це може призвести до:

- цинізму та вигорання;
- внутрішнього захисту: «Я знаю, що роблю добре, але суспільство не розуміє»;
- зниження мотивації до публічної діяльності та відкритості.

Існує протиріччя: державні службовці ідентифікують себе як компетентних професіоналів, але відчувають, що суспільство бачить їх як проблему. Цей конфлікт підриває моральний дух та бажання працювати в органах державної влади.

Для зміцнення професійної ідентичності необхідно не лише продовжувати навчання, але й змінювати комунікаційну стратегію державної служби для подолання цього розриву.

На питання «На Вашу думку, професійна ідентичність, це...» переважна більшість респондентів (75%) обрали відповідь «результат професійного самовизначення, персоналізації та самоорганізації» (рис. 3.3). Цей результат свідчить про високий рівень рефлексії та усвідомленості державних службовців щодо природи професійної ідентичності.

Респонденти розуміють, що ідентичність не є чимось даним, а формується через активний процес самовизначення. Це відповідає теоретичним положенням про професійну ідентичність як динамічне утворення, що розвивається протягом усієї професійної кар'єри.

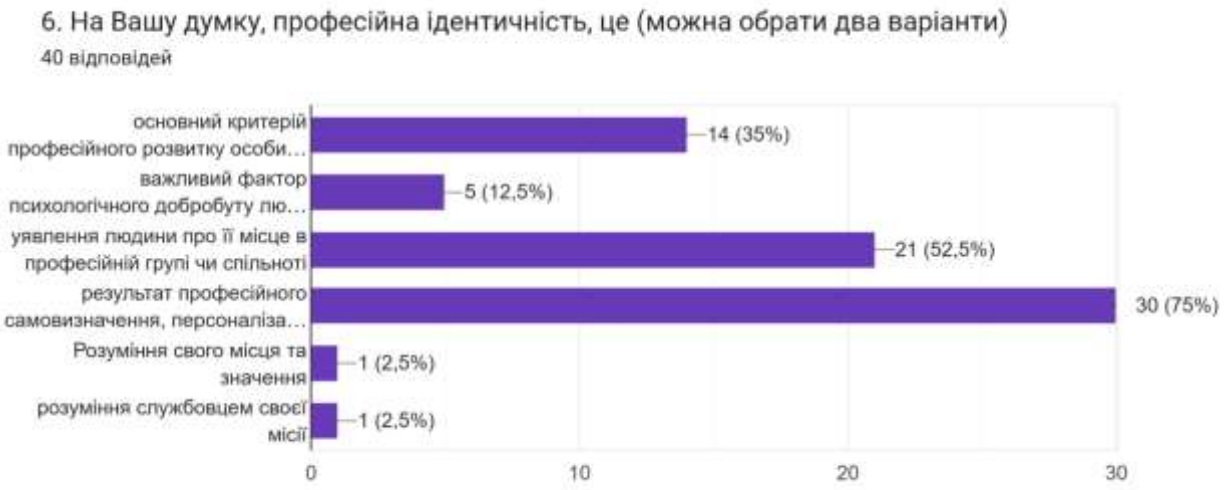


Рисунок 3.3 – Професійна ідентичність: думка респондентів

На питання: «Які фактори найбільше вплинули на формування Вашої професійної ідентичності?» респонденти розподілили свої відповіді наступним чином:

- досвід роботи – 67,5%;
- освіта – 42,5%;
- мотивація, корпоративна культура, система винагород – менше 20%.

Як ми бачимо, досвід роботи значно впливає на професійну ідентичність, формуючи її через накопичення знань, умінь, навичок та цінностей. Це дозволяє особистості усвідомити себе частиною професійної спільноти та побудувати професійне зростання.

Через досягнення високого рівня знань, практичних навичок та досвіду проявляється професіоналізм, що є фундаментом професійної ідентичності. Професіоналізм підвищує самооцінку, формує чітке бачення своєї ролі в професії та соціальному середовищі, стимулює готовність до постійного професійного розвитку.

Водночас, відносно низькі показники впливу мотивації та корпоративної культури можуть свідчити про недостатню роботу організації у напрямку формування корпоративних цінностей та культури професійної спільноти.

На питання «Які основні цінності державної служби Ви вважаєте пріоритетними?» 77,5% респондентів на перше місце поставили професіоналізм. Серед найбільш важливих аспектів становлення професійної ідентичності професійна компетентність була обрана 87,5% респондентів. Ці результати чітко окреслюють ціннісне ядро професійної ідентичності державних службовців.

Вони вказують на пріоритет ефективності та якості роботи. Фахівці ідентифікують себе насамперед через свою функціональність та ефективність. Відчувати себе частиною професійної спільноти для них означає бути кваліфікованим та здатним вирішувати складні завдання.

Наголос на компетентності є ознакою зрілої, діяльнісно орієнтованої ідентичності. Державні службовці прагнуть відчувати себе не просто чиновниками, а експертами у своїй галузі. Керівництво має підтримувати це прагнення через постійне навчання, професійний розвиток та визнання високої кваліфікації.

Водночас, такі фундаментальні аспекти, як дотримання законодавства та допомога громадянам, виявились другорядними за кількістю голосів, хоча

саме вони представляють етичні та правові основи професійної ідентичності державного службовця.

На питання «Чи сприяють тренінги, навчання та підвищення кваліфікації формуванню Вашої професійної ідентичності?» респонденти відповіли:

- Так, значною мірою – 37,5%
- Частково – 47,5%
- Майже не впливають – 10%
- Не впливають взагалі – 5%

Абсолютна більшість респондентів (85%) визнає, що навчання певною мірою сприяє формуванню їхньої професійної ідентичності. Це підтверджує, що державні службовці розглядають професійний розвиток не лише як джерело нових знань, але й як механізм соціалізації, що допомагає засвоїти професійні стандарти та цінності.

Для групи, що відповіла «Так, значною мірою» (37,5%), навчальні програми є високорелевантними та якісними, інтегруючи не лише знання, а й корпоративні цінності. Ці фахівці мають високу внутрішню мотивацію до навчання.

Найбільша частка (47,5%) відповіла «частково», що означає, що навчання сприяє когнітивному або технічному аспекту ідентичності, але недостатньо впливає на її ціннісно-мотиваційний чи емоційний компоненти. Можливо, навчання є слабко прив’язаним до конкретної професійної ролі, використовується лише для формального підтвердження кваліфікації та не інтегроване з реальними викликами державної служби.

Ця група становить найбільший резерв для підвищення ефективності. Навчальні програми потребують персоналізації та переходу від простого передавання інформації до формування професійної свідомості.

Група, що вважає, що навчання майже не впливає (10%) або взагалі не впливає (5%), можливо, має певне відчуження від професії, або стикається з низькою якістю запропонованих навчальних програм.

На питання «Як ви сприймаєте свою роль у системі державного управління?» 65% опитуваних відповіли, що є частиною важливого механізму, що забезпечує функціонування держави та служить суспільству». Варіант «Я виконую конкретні службові обов'язки, визначені посадовою інструкцією» та «Це лише робота, яка дає мені стабільний дохід» обрали відповідно – 32,5% та 2,5%.

Більшість респондентів (65%) демонструють високий рівень усвідомлення соціальної значущості своєї роботі. Вони сприймають себе не як виконавців інструкцій, а як частину системи, що служить суспільству. Це свідчить про сформовану ціннісно-смислову складову професійної ідентичності.

Третина респондентів (32,5%) має більш прагматичне сприйняття, орієнтоване на виконання конкретних функцій. Це не обов’язково негативний показник – він може свідчити про чіткість розуміння своїх професійних обов'язків.

Мінімальна кількість (2,5%) має інструментальне ставлення до роботи як лише джерела доходу.

На питання «Чи узгоджуються ваші особисті цінності з професійними вимогами?» відповіді розподілилися наступним чином:

- Мої особисті цінності повністю збігаються з вимогами державної служби – 45%
- Є певні розбіжності, але я намагаюся знайти компроміс – 25%
- Я чітко розділяю особисте життя та професійну діяльність – 30%

На нашу думку, Перша група респондентів (45%) демонструє статус досягнутої професійної ідентичності, за якого праця сприймається як засіб самореалізації особистості. Це стає базою для стійкої внутрішньої мотивації та відданості обраному кар’єрному шляху.

Група компромісу (25%) перебуває у стані мораторію або внутрішнього конфлікту. Вони усвідомлюють, що система іноді суперечить їхнім особистим переконанням. Прагнення до компромісу вказує на адаптивність,

але й на потенційне емоційне вигорання через постійну необхідність «примиряти» дві сторони.

Група сепарації (30%) демонструє інструментальне ставлення до роботи. Вони створюють захисний механізм для збереження свого внутрішнього світу від зовнішніх професійних вимог. Це може захищати від вигорання, але також може свідчити про формалізм і відсутність глибокої залученості до місії державної служби.

Більше половини опитаних (55%) не мають повної інтеграції цінностей, що підтверджує актуальність проблеми формування зрілої професійної ідентичності.

Той факт, що третина респондентів (32,5%) вважає комунікації ключовим фактором, обґрунтовує необхідність психологічної роботи з корпоративною культурою як інструментом зміцнення професійної ідентичності.

На питання «Які чинники найбільше впливають на вашу мотивацію та професійний розвиток?»:

- відчуття, що моя робота приносить користь суспільству – 45%;
- стабільність та соціальні гарантії – 37,5%;
- можливість кар’єрного зростання та підвищення зарплати – 17,5%.

Таким чином, серед державних службовців домінує внутрішня мотивація (45%), що відображає високий рівень соціальної значущості та альтруїстичної спрямованості. Службовці мотивовані місією, а не лише особистою вигодою. Це свідчить про наявність смисложиттєвих орієнтацій у професійній сфері. Зовнішня захисна мотивація (37,5%) вказує на високу потребу у безпеці та стабільності.

Це базовий мотив, без задоволення якого внутрішня мотивація може згаснути. Низький показник фінансової мотивації (17,5%) може свідчити про те, що система оплати праці залишає бажати кращого.

Серед інших показників, відзначимо, що сумарна частка тих, хто цінує стабільність (37,5%), значно вища за тих, хто цінує кар'єру та зарплату (17,5%). Це говорить про те, що держслужбовці більше орієнтовані на збереження (захисну мотивацію) та передбачуваність, а не на ризик та швидке досягнення.

Опитування показало наявні проблемні питання у системі стимулювання: низький показник фінансової мотивації (17,5%) є сигналом для системи управління персоналом. Це вказує, що зовнішні стимули (гроші та кар'єра) неефективно використовуються або не відповідають очікуванням і тому не впливають на професійний розвиток так, як могли б.

Підсумовуючи вищевикладене, зазначимо, що аналіз професійної ідентичності працівників Пенсійного фонду Запорізької області свідчить про неоднорідність професійного самовизначення державних службовців. Поряд із групою фахівців, які мають сформовану ідентичність, значна частина працівників перебуває у стані рольової дифузії.

Це проявляється у відсутності стійких професійних цінностей та формальному ставленні до обов'язків, що створює ризик дестабілізації кадрового потенціалу установи.

На стадії професійної зрілості державний службовець або трансформується у суб'єкта інституційного розвитку, який забезпечує спадковість професійних знань та вдосконалення системи, або переходить у стан стагнації. У першому випадку сформована ідентичність спонукає фахівця до наставництва та орієнтації на суспільне благо.

У другому – внаслідок рольової дифузії – домінує стратегія самозбереження, що виявляється через надмірний бюрократичний формалізм та пріоритет власних інтересів над державними. Таким чином, саме тип професійної ідентичності визначає, чи стане працівник ресурсом для модернізації установи, чи чинником її інституційної деградації.

Щоб мінімізувати ризик інституційної деградації та подолати рольову дифузію, необхідно діяти на трьох рівнях: індивідуальному, управлінському та системному.

1. На рівні управління персоналом (HR-стратегія):

– Впровадження інституту менторства (наставництва) та коучингу: замість сухого формального контролю, досвідчені працівники з високою ідентичністю мають ставати наставниками. Це дає їм відчуття «генеративності» (передачі досвіду), а новачкам допомагає уникнути дифузії.

– Психологічна підтримка та профілактика вигорання: створення простору для обговорення етичних дилем і складних випадків у роботі (супервізія), щоб задекларовані цінності не розходилися з реальною практикою.

2. На рівні організаційної культури:

– Перехід від «культури контролю» до «культури сервісу»: якщо система оцінює лише кількість папірців, працівник неминуче стане формалістом. Потрібно впроваджувати KPI, що базуються на якості обслуговування та задоволеності громадян.

– Спільне формування візії: залучення працівників усіх рівнів до обговорення стратегії розвитку Пенсійного фонду. Це перетворює їх з «гвинтиків» на співучасників модернізації.

– Легітимація інновацій: публічне заохочення тих, хто пропонує зміни, а не тих, хто просто «не порушує інструкцію» та «слухняно» виконує свої посадові обов’язки.

3. На рівні професійної соціалізації:

– Трансформація навчання:навчання має фокусуватися не лише на знанні законів та нормативів (hard skills), а й на soft skills (емпатія, комунікація, стресостійкість). Це допомагає інтегрувати особистісні якості в професійну роль.

– Робота з цінностями: регулярні тренінги з професійної етики, де цінності (чесність, прозорість, допомога) розбираються на реальних кейсах, а не залишаються гаслами на стінах.

Ризик дифузії долається лише тоді, коли робота дає людині можливість реалізувати власні цінності та відчути себе важливою частиною великої та корисної справи.

3.3. Психологічний супровід як чинник покращення ефективності становлення професійної ідентичності державного службовця Пенсійного фонду

Як було показано нами раніше, сучасні трансформації державного управління в Україні, пов’язані з викликами воєнного стану, цифровізацією, євроінтеграцією та підвищеними вимогами до професіоналізму, роблять питання формування професійної ідентичності державних службовців надзвичайно актуальним. Ефективність, стабільність та довіра до державних інституцій багато в чому залежать від того, наскільки працівники усвідомлюють свою місію, професійні цінності та функції в професії.

Становлення професійної ідентичності державного службовця відбувається на перетині нормативної системи (закони, етика, регламенти), особистісних цінностей та реального досвіду взаємодії з владою, суспільством і відповідальністю. Особливо вразливим є етап адаптації державних службовців, наприклад, у Пенсійному фонді, коли формальні вимоги вже визначені, але внутрішнє прийняття професійної ролі ще не завершене. У таких умовах виникає потреба в психології супроводу та коучингу, які забезпечують підтримку, адаптацію до професійних вимог і розвиток компетентностей, необхідних для стабільного формування професійного «Я».

Таким чином, виникає необхідність розробки методичних рекомендацій щодо психологічного супроводу та коучингу, що дозволяє підвищити ефективність і стійкість державних службовців Пенсійного фонду у складних умовах сучасної України.

Професійна ідентичність працівника ПФУ – це не лише знання нормативної бази, а внутрішнє прийняття ролі «представника держави», який діє на межі закону та людської долі.

Ключові виклики:

1) Емоційна напруга: робота в умовах соціальної вразливості та конфліктності.

2) Відповідальність: висока ціна помилки в юридичних та фінансових розрахунках.

3) Місія: перехід від формального виконання функцій до усвідомленого публічного служіння.

Психологічний супровід забезпечує формування стійкого «Професійного Я», де особисті цінності працівника інтегруються з місією установи. Це дозволяє фахівцю залишатися людяним, не втрачаючи при цьому емоційної стійкості.

Нами було розроблено Програму адаптаційних зустрічей «Перші кроки» (Додаток Б).

Процес входження в професію організується як поетапна система зустрічей, спрямованих на стабілізацію фахівця:

1. Етап залучення (1-й тиждень). Тема «Я та Організація». Орієнтація у корпоративній культурі ПФУ та знайомство з наставником.

2. Етап комунікативної підготовки (2-й тиждень). Тема «Комунікативні кордони». Тренінг навичок спілкування та опанування технік роботи з «важкими» запитами та клієнтами.

3. Етап ресурсотворення (1-й місяць). Тема «Мій професійний ресурс». Діагностика сильних сторін та засвоєння методів саморегуляції.

4. Етап супервізії (2-й місяць). Тема «Конфлікт як точка росту». Аналіз складних кейсів та психологічне опрацювання тривожних станів.

5. Етап ідентифікації (3-й місяць). Професійна стабілізація. Фінальна рефлексія та остаточне прийняття професійної ролі.

Психологія супроводу новопризначених працівників Пенсійного фонду має бути спрямована на: усвідомлення соціальної місії Пенсійного фонду як інституту держави, формування здатності працювати в умовах емоційного навантаження та конфліктних звернень громадян, розвиток професійної етики, емпатії та відповідальності за прийняті рішення. Коучинговий підхід дозволяє не лише передавати нормативні знання, а й підтримувати процес професійного самовизначення, допомагаючи

майбутньому працівнику відповісти на запитання: «Яким державним службовцем я є у щоденній взаємодії з людиною, яка потребує соціального захисту та супроводу?»

Посередник супроводу (наставник, тьютор, коуч, методист) у роботі з працівниками Пенсійного фонду виконує функцію інтеграції норм і цінностей. Він допомагає перекласти складні правові норми на мову професійних дій, створює безпечний простір для обговорення етичних дилем (відмова у виплаті, затримки, помилкові розрахунки, обмежені ресурси), формує здатність до рефлексії власних рішень і професійних меж.

Таким чином, він допомагає працівнику Пенсійного фонду пройти шлях від формального виконавця процедур до усвідомленого носія державної соціальної політики. Ми можемо говорити о необхідності створення як психології, так і педагогіки супроводу працівників Пенсійного фонду на етапі адаптації, що забезпечує становлення їхньої професійної ідентичності через поєднання нормативно-правових вимог, етичних принципів публічної служби та особистісного осмислення соціальної відповідальності. Коучинговий посередник у цьому процесі сприяє формуванню рефлексивної позиції, що є підґрунтям професійної стійкості та запобігання емоційному вигоранню.

ВИСНОВКИ

У своїй роботі ми проаналізували закордонні та вітчизняні дослідження поняття професійної ідентичності та дійшли до висновку, що вона є комплексним та динамічним поняттям.

Як вважають дослідники, на становлення професійної ідентичності держслужбовців впливають як внутрішні (ціннісні орієнтації, мотивація, професійна підготовленість, особистісні якості, емоційно-вольові фактори) так і зовнішні чинники (соціальне середовище, організаційна культура, умови праці, перспективи кар'єрного зростання, ставлення колег та керівництва).

Серед пріоритетних чинників в мирний час важливими соціально-психологічними чинниками виступають матеріальне стимулювання, психологічний клімат в колективі, натомість під час війни важливим аспектом є особиста безпека.

На нашу думку, професійна ідентичність державного службовця сьогодні – це динамічний стан самоусвідомлення особистості в системі державної служби, де власні якості та цінності поєднуються з професійними стандартами та очікуваннями суспільства в умовах кризи та невизначеності.

Дослідження механізмів формування професійної ідентичності в системі Пенсійного фонду України дозволило обґрунтувати ключову роль внутрішніх (психологічних) та зовнішніх (діяльнісних) факторів. Узагальнення отриманих даних підтвердило гіпотезу про те, що цілеспрямований психологічний супровід є критичною умовою підвищення ефективності професіоналізації кадрів, що дає підстави для наступних висновків.

Теоретичний аналіз засвідчив, що професійна ідентичність державного службовця розглядається як складне психологічне утворення, що відображає єдність самосвідомості особистості та специфічних вимог державної служби. Встановлено, що сучасні підходи зміщують акцент від суто функціональної відповідності посаді до ціннісного прийняття державної місії, де ідентичність

виступає як внутрішній регулятор етичної поведінки та професійної стійкості.

Визначено, що професійна ідентичність працівників Пенсійного фонду України має подвійну природу. Нормативний вимір зумовлений жорстким регламентом, соціальною відповідальністю та правовою рамкою надання послуг. Психологічний вимір характеризується високим рівнем емпатії, стресостійкості та готовності до роботи в системі «людина–людина». Виявлено, що конфлікт між нормативними обмеженнями та очікуваннями громадян є ключовим викликом для професійного самовизначення персоналу.

Встановлено, що безперервний професійний розвиток є фундаментом стабілізації ідентичності. Високий рівень компетентності мінімізує відчуття професійної невпевненості та запобігає рольовим конфліктам. Професіоналізм виступає не лише як набір навичок, а як засіб інтеграції особистості в професійне співтовариство, що забезпечує перехід від «зовнішнього примусу» до «внутрішньої потреби» виконувати обов’язки.

Обґрунтовано структуру ідентичності держслужбовця, що включає:

- Мотиваційний компонент: переважання внутрішніх мотивів служіння над суто зовнішніми прагматичними чинниками.
- Ціннісний компонент: прийняття етичних стандартів державної служби.
- Рефлексивний компонент: здатність до самоаналізу професійної діяльності.
- Емоційну регуляцію: контроль емоційного стану при взаємодії з клієнтами.

Емпіричне дослідження серед працівників Пенсійного фонду виявило переважання середнього рівня сформованості професійної ідентичності. Встановлено, що в умовах воєнного стану та прифронтового регіону спостерігається зростання значущості соціальної місії роботи, проте водночас виявлено ризики емоційного вигорання, що дестабілізують професійне «Я» працівників із малим стажем роботи.

Розроблено систему психологічного супроводу, яка повинна включати:

– Діагностику: регулярний моніторинг емоційного стану та лояльності.

– Тренінгову роботу: розвиток рефлексії та навичок копінг-поведінки.

Потребує подальших досліджень питання стабілізації професійної ідентичності державних службовців в умовах воєнного стану з метою підвищення рівня адаптації до сучасних викликів.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Конституція України : Закон України від 28.06.1996 № 254к/96-ВР. URL : zakon.rada.gov.ua

2. Про державну службу : Закон України від 10.12.2015 № 889-VIII. Дата оновлення : 14.12.2025. URL : https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/889-19#Text (дата звернення: 18.12.2025).

3. Аккая К., Олефір В. Психометричні властивості української версії опитувальника «Оцінка статусів професійної ідентичності» (VISA-19). *Вісник Київського національного університету імені Тараса Шевченка. Психологія*. 2023. № 2(18). С. 15–24. URL : https://bpsy.knu.ua/index.php/psychology/article/view/404/359 (дата звернення: 18.12.2026).

4. Александров Ю. В. Визначення понять «ідентичність» і «професійна ідентичність». *Підготовка охоронців правопорядку в Харкові (1917–2017 рр.)* : зб. наук. ст. і тез доп. на наук.-практ. конф. до 100-річчя підготовки охоронців правопорядку в Харкові (м. Хар ків, 25 листоп. 2017 р.). Харків, 2017. С. 45–49. URL : https://surli.cc/trsbbb (дата звернення: 25.12.2025).

5. Андрієвська-Семенюк О. П. «Формування професійної ідентичності майбутніх психологів». *Вісник ЛДУБЖД*, №21. 2020. С. 103-105. URL : https://surl.li/kshaih (дата звернення: 25.12.2025).

6. Андрушко Я. С. Психологічні особливості формування професійної ідентичності у процесі професіоналізації особистості. *Науковий вісник Львівського державного університету внутрішніх справ.* Серія психологічна. 2013. Вип. 1. С. 215–223. URL : http://dspace.lvduvs.edu.ua/handle/1234567890/1242 (дата звернення: 20.01.2025).

7. Балл Г. О. Інтегративно-особистісний підхід у психології: впорядкування головних понять. *Психологія і суспільство*. 2009. № 4 (38). С. 25–53. URL : https://pis.wunu.edu.ua/index.php/uapis/issue/view/41 (дата звернення: 20.01.2025).

8. Бигар Г. П., Піц І. І., Шевчук К. Д. Сформована професійна ідентичність – запорука високого рівня педагогічної культури майбутніх учителів початкової школи. *Науковий вісник Ужгородського університету.* Серія : Педагогіка. Соціальна робота. 2020. Вип. 1(46). С. 9–12. URL : http://dspace.tnpu.edu.ua/bitstream/123456789/16545/1/yankovych_v46.pdf (дата звернення: 20.01.2025).

9. Бих Д., Журавльова О. Психологічні особливості професійної ідентичності студентів. *Сучасні проблеми та перспективи розвитку системи освіти* : матеріали Міжнар. наук.-практ. інтернет-конф. (м. Київ, 25 трав. 2020 р.). Київ, 2020. С. 211–212. URL : https://surl.li/bxyeyh (дата звернення: 18.12.2025).

10. Борисюк А. С. Психологічні основи становлення професійної ідентичності майбутніх медичних психологів у процесі фахової підготовки : автореф. дис. на здобуття наук. ступеня д-ра психол. наук : спец. 19.00.07 «Педагогічна та вікова психологія»; Нац. пед. ун-т ім. М. П. Драгоманова. Київ, 2015. 42 с. URL : https://surl.lu/bkpatb (дата звернення: 21.01.2026).

11. Бородій Д. Професійна ідентичність як один із структурних компонентів кар’єрної компетентності майбутнього фахівця. *Наукові записки Центральноукраїнського державного педагогічного університету імені Володимира Винниченка*. Серія : Педагогічні науки. 2015. Вип. 135. С. 63–67. URL : http://nbuv.gov.ua/UJRN/Nz_p_2015_135_18 (дата звернення: 23.01.2026)

12. Вірна Ж. П., Мудрик А. Б. Особистісна вимогливість професіонала: теорія, практика, методи вивчення : монографія. Луцьк : Вежа-Друк, 2014. 255 с.

13. Гаврилюк Н. М. Генезис психолого-педагогічного поняття «професійна ідентичність». *Вісник Університету імені Альфреда Нобеля.* Серія : Педагогіка і психологія. Педагогічні науки. 2020. № 1 (19). С. 18–26. URL : https://pedpsy.duan.edu.ua/images/PDF/2020/1/3.pdf (дата звернення: 21.01.2026).

14. Головаха Є., Загороднюк Т. Соціологія Наталії Паніної: теорія, дослідження, професійна етика. *Соціологія: теорія, методи, маркетинг*. 2023. № 3. С. 5–19. DOI : https://doi.org/10.15407/sociology2023.03.005 (дата звернення: 25.12.2025).

15. Головаха Є. І., Паніна Н. В. Психологія людського взаєморозуміння. 2-ге вид., зі змінами та доп. Київ : Україна; Інститут соціології НАН України, 2002. 223 с.

16. Горощенко Л., Кушніренко К. Емпіричне дослідження професійної ідентичності в контексті аналізу психологічних детермінант вибору професії психолога сучасною молоддю. *Collection of scientific papers «ΛΟΓΟΣ»*. 2024. С. 391–401. URL : https://surl.lu/iqmpzb (дата звернення: 25.12.2025).

17. Дашборд щодо кількісного складу державних службовців в Україні : вебсайт. *НАДС*. URL : https://nads.gov.ua/test?v=66de8f59549ff (дата звернення: 24.01.2026)

18. Дєгтяр О. А., Непомнящий О. М. Специфіка соціологічного підходу до аналізу професійної ідентичності державних службовців. *Публічне урядування*. 2017. № 4 (9). С. 93–102. URL : https://surl.lt/gpldqb (дата звернення: 18.12.2025).

19. Донченко О. А. Архетипи соціального життя і політики (глибинні регулятиви психополітичного повсякдення). Київ : Либідь, 2001. 334 с.

20. Дубінка М. М. Дослідження питання професійної ідентичності як детермінанти процесу професійного самовизначення у працях зарубіжних учених. *Наукові записки.* Серія : Педагогічні науки. 2022. Вип. 206. С. 113–121. DOI : https://doi.org/10.36550/2415-7988-2022-1-206-113-121 (дата звернення: 25.12.2025).

21. Єрмаш Н. М. Формування соціально-психологічних умов професіоналізації державних службовців. *Теоретичні і прикладні проблеми психології.* 2013. № 2. С. 109–115. URL : http://nbuv.gov.ua/UJRN/Tippp_2013_2_17 (дата звернення: 18.12.2025).

22. Єрьоміна М. Соціальна ідентичність державних службовців. *Наукові записки Національного університету «Острозька академія».* Серія : Культурологія. 2011. Вип. 7. С. 349–352. URL : http://nbuv.gov.ua/UJRN/Nznuoakl_2011_7_52 (дата звернення: 18.12.2025).

23. Зарічанський О. А., Сокуренко В. В., Євдокимова О. О. Професійна відповідальність та совісність державних службовців на різних етапах професійного становлення. *Інсайт : психологічні виміри суспільства*. 2023. № 9. С. 191–209. URL : https://surl.li/mccyrv (дата звернення: 22.01.2026)

24. Звіт про роботу та виконання бюджету Пенсійного фонду України у 2024 році. URL : https://surl.li/tdgtnf (дата звернення: 18.12.2025).

25. Історія фонду в Запорізькій області за 25 років. *Пенсійний фонд України : офіційний вебпортал*. URL : https://www.pfu.gov.ua/zp/365-istoriya-fondu-v-zaporizkij-oblasti-v-25-rokah/ (дата звернення: 01.01.2026).

26. Калинюк Н. М. Професійна ідентичність як наукова проблема. *Психологічні студії: збірник наукових праць*. 2019. Вип. 11. С. 31–38. URL : https://ps.journal.kspu.edu/index.php/ps/article/view/4293/3791(дата звернення: 25.12.2025).

27. Карамушка Л. М., Іщук О. В. Психологія організаційної культури вищого навчального закладу (у контексті становлення професійної ідентичності студентів) : монографія. Київ- Запоріжжя : Кругозір, 2015. 276 с.

28. Карамушка Л. М., Рутина Ю. В. Особистісна та професійна самоактуалізація державних службовців: рівень значущості, розуміння сутності та умов для її здійснення. *Актуальні проблеми психології :* збірник наукових праць Інституту психології імені Г. С. Костюка НАПН України. Том І. Серія : Організаційна психологія. Економічна психологія. Соціальна психологія. 2019. Вип. 53. С. 15–22. URL : https://surl.li/rpksjd (дата звернення: 18.12.2025).

29. Кім К. В. Обґрунтування професіоналізму як моральної якості державного службовця. *Вісник Харківського національного університету імені В. Н. Каразіна.* Серія : Право. 2016. Вип. 21. С. 72–75. URL : https://periodicals.karazin.ua/law/article/view/8398/7908 (дата звернення: 18.12.2025).

30. Клибанівська Т. М. Професійна ідентичність: теоретичний аспект. *Теорія і практика сучасної психології*. 2020. № 1–2. С. 52–55. DOI : https://doi.org/10.32840/2663-6026.2020.1-2.10. (дата звернення: 25.12.2025)

31. Кондратюк Ж. В. Проблема генези професійної ідентичності фахівців психолого-педагогічного профілю. *Габітус*. 2022. Вип. 38. С. 64–71. URL : http://habitus.od.ua/journals/2022/38-2022/38_2022.pdf (дата звернення: 18.12.2025).

32. Кочкурова О. В. Роль професійної ідентичності та ідентифікації у професійному становленні майбутніх педагогів. *Проблеми сучасної психології* : зб. наук. пр. Кам'янець-Подільського нац. ун-ту ім. Івана Огієнка, Ін-ту психології ім. Г. С. Костюка НАПН України. 2012. Вип. 16. С. 586–596. URL : https://journals.uran.ua/index.php/2227-6246/article/view/160451/159637 (дата звернення: 18.12.2025).

33. Кузнецова І. Когнітивні основи професійної ідентичності. *Європейські гуманітарні дослідження : Держава та суспільство*. 2022. № 3. С. 91–101. DOI : https://doi.org/10.38014/ehs-ss.2022.3.07. (дата звернення: 03.01.2026).

34. Липовська Н. А., Маланчій М. О. Професійна ідентичність державних службовців як наукова проблема. *Аспекти публічного управління*. 2013. № 2. С. 55–61. URL : http://nbuv.gov.ua/UJRN/aplup_2013_2_11 (дата звернення: 25.12.2025).

35. Листопад О. Соціально-психологічні чинники розвитку професійної ідентичності держслужбовців. *Молода наука-2025* : зб. наук. пр. студентів, аспірантів, докторантів і молодих вчених (Запоріжжя, 2025 р.). Запоріжжя, 2025. Т. 1 : Дошкільна та початкова освіта [та ін.]. С. 178–180. URL : https://sites.znu.edu.ua/stud-sci-soc//12345/tom_1.pdf (дата звернення: 25.12.2025).

36. Ложкін Г., Волянюк Н. Професійна ідентичність в контексті маргінальної поведінки суб'єкта. *Соціальна психологія*. 2008. № 3. С. 123–130.

37. Лукіянчук А. М. Модель розвитку професійної ідентичності майбутніх педагогів. *Проблеми сучасної психології* : зб. наук. пр. Кам'янець-Подільського нац. ун-ту ім. Івана Огієнка, Ін-ту психології ім. Г. С. Костюка НАПН України. 2010. Вип. 7. С. 370–380. URL : https://journals.uran.ua/index.php/2227-6246/article/view/162242/161206 (дата звернення: 25.12.2025).

38. Лукомська С. О., Чуйко О. В. Термінологічні аспекти професійної ідентичності. *Науковий вісник Миколаївського державного університету імені В.О. Сухомлинського.* Серія : Психологічні науки. 2013. 2, вип. 11. С. 184-186. URL : https://surl.li/kuwdwg (дата звернення: 25.12.2025).

39. Макарова О. П. Професійна ідентичність: структура та особливості. *Теорія і практика сучасної психології*. 2019. № 3, Т. 1. С. 77–82. URL : http://tpsp-journal.kpu.zp.ua/archive/3_2019/part_1/16.pdf (дата звернення: 18.12.2025).

40. Максименко С. Д. Психологія особистості: змістовні ознаки. *Наука і освіта*. 2014. № 5. С. 45–49.

41. Малофейкіна К. О. Діагностика статусів професійної ідентичності в Україні: порівняння результатів двох опитувальників. *Вісник Харківського національного університету імені В. Н. Каразіна.* Серія «Психологія». 2022. Вип. 73. С. 17–25. DOI : 10.26565/2225-7756-2022-73-02. (дата звернення: 02.01.2026).

42. Матеюк О. А. Психологічні особливості професійної ідентичності майбутніх суб'єктів праці. *Науковий вісник Львівського державного університету внутрішніх справ.* Серія психологічна. 2014. Вип. 1. С. 131–140. URL : http://journals.lvduvs.lviv.ua/index.php/psychology/article/view/294 (дата звернення: 02.01.2026).

43. Мачульська В. В., Сидоренко О. Б. Особливості формування професійної ідентичності у студентів психологів. *New Horizons in Academic Research* : Conference Proceedings of the 1st International Conference. February 17-19, 2021. Caracas, Venezuela, Primedia elaunch LLCC, 2021. С. 15–23. URL : https://ispic.ngo-seb.com/assets/files/1_conf_17_19.02.2021.pdf (дата звернення: 18.12.2025).

44. Місія, бачення та цінності Пенсійного фонду України : офіційний сайт Пенсійного фонду України. URL : https://www.pfu.gov.ua/2150987-misiya-bachennya-ta-tsinnosti/ (дата звернення: 18.12.2025).

45. Мороз А. В. Наративний підхід до дослідження ідентичності особистості. *Наука і освіта*. 2009. №4. С. 30-34.

46. Мудрик А. Б. Психологічні особливості професійної ідентичності державного службовця. *Психологічні перспективи*. 2015. Вип. 25. С. 175–187. URL : http://nbuv.gov.ua/UJRN/Ppst_2015_25_18 (дата звернення: 18.12.2025).

47. Орбан-Лембрик Л. Е. Соціальна психологія : навчальний посібник. Київ : Академвидав, 2005. 448 с.

48. Остапйовський О. І. Професійна ідентичність у становленні особистості. *Педагогічний пошук* : наук.-метод. вісн. 2020. № 3(107). С. 14–16. URL : https://surl.li/lzzhjf (дата звернення: 18.12.2025).

49. Пасічняк Р. Ф. Соціально-психологічні детермінанти професійної ідентичності. *Актуальні проблеми навчання та виховання людей з особливими потребами*. 2007. № 3(5). С. 299. URL : https://ap.uu.edu.ua/article/246 (дата звернення: 18.12.2025).

50. Питання Пенсійного фонду України : Постанова Кабінету Міністрів України від 01.06.1994 № 345. URL : zakon.rada.gov.ua (дата звернення: 19.01.2026).

51. Пов’якель Н. І. Психологія професійної діяльності : навч. посібник. Київ : Центр учбової літератури, 2010. 412 с.

52. Пов’якель Н. І. Психологія професійної самореалізації. Київ : Академвидав, 2015. 248 с.

53. Про затвердження Загальних правил етичної поведінки державних службовців та посадових осіб місцевого самоврядування : Наказ Національного агентства України з питань державної служби від 05.08.2016 № 158. URL : https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z1203-16#Text (дата звернення: 19.01.2026).

54. Семиченко В. А. Психологія особистості. Київ : Видавець Ешке О. М., 2001. 427 с.

55. Становлення ідентичності фахівця : монографія / за ред. В. Л. Зливкова. Київ ; Ніжин : Видавець ПП Лисенко М. М., 2014. 238 с. URL : https://files01.core.ac.uk/download/pdf/32309682.pdf (дата звернення: 18.12.2025).

56. Структура Головного управління Пенсійного фонду України в Запорізькій області : офіційний сайт Пенсійного фонду України. URL : https://surl.lu/ceopbe (дата звернення: 18.12.2025).

57. Теорія і практика професійної акмеології : монографія / Вознюк О. В. та ін. ; за ред. О. А. Дубасенюк. Житомир : Єврова-Волинь, 2020. 392 с.

58. Терновий В. А. Поняття професійної ідентичності як психологічного феномену. *Вчені записки Таврійського національного університету імені В. І. Вернадського.* Серія : Психологія. 2024. Т. 35(74), № 6. С. 165–170. URL : https://surl.li/gsogeo (дата звернення: 18.12.2025).

59. Титаренко Т. М. Життєві домагання особистості: феноменологічний та структурно-функціональний підходи. *Психологія і суспільство.* 2004. № 4 (18). С. 128–145. URL : https://surl.lt/xhjptm (дата звернення: 03.01.2026).

60. Філенко І. О. Розробка та психометрична оцінка опитувальника професійної ідентичності. *Science and Education a New Dimension. Pedagogy and Psychology*. 2015. Vol. III(19). С. 115–118. URL : https://surl.li/qldvxi (дата звернення: 03.01.2026).

61. Чепелєва Н. В. Ідентичність особистості: психологічні аспекти. Київ : Інститут психології ім. Г. С. Костюка АПН України, 2007. 215 с.

62. Шаповалова Н. П. Експеримент Е. Шейна з визначення «якорів кар'єри» як найпоширенішої теорії кар'єрних орієнтацій. *Педагогіка формування творчої особистості у вищій і загальноосвітній школах*. 2012. Вип. 26. С. 490–494. URL : https://surl.li/ketkfm (дата звернення: 03.01.2026).

63. Шаповал І., Кузіна Є. Рольова зрілість як чинник становлення професійної ідентичності психолога-практика. *Перспективи та інновації науки*. 2022. № 5(10). С. 170–187. DOI : https://doi.org/10.52058/2786-4952-2022-5(10)-170-187. (дата звернення: 03.01.2026).

64. Ющенко І. М., Панченко Т. С. Професійна ідентичність як чинник життєстійкості особистості. *Науковий вісник Ужгородського національного університету.* Серія : Психологія. 2024. Вип. 1. С. 17–20. URL : http://nbuv.gov.ua/UJRN/nvuups_2024_1_5 (дата звернення: 18.12.2025).

65. Ярмистий М. Професійна ідентифікація державних службовців в умовах адаптації державної служби до стандартів Європейського Союзу. *Економіка, управління та адміністрування*. 2024. № 1 (107). С. 193–198. DOI : https://doi.org/10.26642/ema-2024-1(107)-193-198 (дата звернення: 25.12.2025)

66. Abbott A. The System of Professions: An Essay on the Division of Expert Labor. Chicago : University of Chicago Press, 1988. 452 p. DOI : https://doi.org/10.7208/chicago/9780226189666.001.0001 (дата звернення: 25.12.2025)

67. Fitzgerald A. Professional identity: A concept analysis. Nurs Forum. 2020 Jul;55(3): 447-472. DOI: https://doi.org/10.1111/nuf.12450 (дата звернення: 22.01.2026).

68. Freidson E. Professionalism, the Third Logic: On the Practice of Knowledge. Chicago : University of Chicago Press, 2001. 250 p. URL : https://www.researchgate.net/publication/37689531_Professionalism_the_third_logic_on_the_practice_of_knowledge (дата звернення: 22.01.2026).

69. Schein E. H., Schein P. A., Van Maanen J. Career Anchors: The Changing Nature of Careers. 5th ed. Hoboken : Wiley, 2023. 224 p. URL : https://surl.lt/hhxqrw (дата звернення: 25.12.2025)

70. Super D. E. A life-span, life-space approach to career development. Journal of Vocational Behavior. 1980. Vol. 16, iss. 3. P. 282–298. DOI : https://doi.org/10.1016/0001-8791(80)90056-1(дата звернення: 25.12.2025)

71. Welbourne, T. M., Johnson, D. E., & Erez, A. *The Role-Based Performance Scale: Validity analysis of a theory-based measure*. *Academy of Management Journal.* Vol. 41(5). 1998. P. 540–555. URL : https://surl.li/ivtxsy (дата звернення: 25.12.2025)

72. Wenger E. Communities of practice: Learning, meaning, and identity. Cambridge : Cambridge University Press, 1998. 318 p.

ДОДАТКИ

Додаток А

АНКЕТА «ПРОФІДЕНТИЧНІСТЬ ДЕРЖСЛУЖБОВЦЯ»

1. Стать:

— Чоловіча

— Жіноча

2. Вік:

— До 25

— 26-50

— 51-65

3. Скільки років Ви працюєте на державній службі?

— До 3

— 4-15

— 16-30

2. Займана посада (категорія):

— Категорія "Б"

— Категорія "В"

5. **Наскільки Ви відчуваєте себе частиною державної служби як професійної спільноти?**

— відчуваю

— відчуваю частково

— не відчуваю

6. **На Вашу думку, професійна ідентичність, це**

— основний критерій професійного розвитку особистості

— важливий фактор психологічного добробуту людини

— уявлення людини про її місце в професійній групі чи спільноті

— результат професійного самовизначення, персоналізації та самоорганізації

— інше

7. Які фактори найбільше вплинули на формування Вашої професійної ідентичності?

— освіта

— мотивація

— досвід роботи

— корпоративна культура

— система винагород і кар’єрного росту

8. Чи змінилась Ваша точка зору при визначенні цих факторів (п. 7) в умовах повномасштабної російської агресії?

— не змінилась

— частково змінилась

— кардинально змінилась

9. Які аспекти професійної ідентичності є для Вас найбільш важливими? (виберіть два варіанти)

— професійна компетентність

— дотримання законодавства

— допомога громадянам

— кар’єрний розвиток

— інше

10. Чи пишаєтесь ви, що працюєте державним службовцем?

— Так, я вважаю це почесно і важливо

— Ставлюсь нейтрально, це просто моя професія

— Ні, я б працював (ла) в приватній компанії, якщо б міг (могла)

11. Які основні цінності державної служби Ви вважаєте пріоритетними? (можна вибрати 2 варіанти)

— орієнтація на громадянина

— Відповідальність

— Прозорість

— Професіоналізм

— Лояльність

— Інше (вкажіть)

12. Чи змінилась Ваша точка зору при визначенні основних цінностей (п. 11) в умовах повномасштабної російської агресії?

— не змінилась

— частково змінилась

— кардинально змінилась

13. Чи сприяють тренінги, навчання та підвищення кваліфікації формуванню Вашої професійної ідентичності як державного службовця?

— Так, значною мірою

— Частково

— ні, не сприяють

14. Чи відчуваєте Ви, що суспільство позитивно сприймає професію державного службовця?

— Так

— Ні

— ставлення змінилось у кращу сторону після початку повномасштабної російської агресії

— ставлення змінилось у гіршу сторону після початку повномасштабної російської агресії

15. Якби Ви мали можливість знову обирати професію, чи обрали б Ви державну службу?

— Так

— Ні

— Важко відповісти

16. Чи плануєте Ви залишатися працювати на державній службі найближчі 5 років?

— Так

— Ні

— Ще не вирішив(ла)

17. Як ви сприймаєте свою роль у системі державного управління?

— Я виконую конкретні службові обов'язки, визначені посадовою інструкцією.

— Я є частиною важливого механізму, що забезпечує функціонування держави та служить суспільству.

— Це лише робота, яка дає мені стабільний дохід.

18. Як Ви вважаєте, ваші особисті цінності узгоджуються з професійними вимогами?

— Мої особисті цінності повністю збігаються з вимогами державної служби.

— Є певні розбіжності, але я намагаюся знайти компроміс.

— Я чітко розділяю особисте життя та професійну діяльність.

19. Як впливають внутрішні комунікації та корпоративна культура Вашої організації на відчуття приналежності до професійної спільноти?

— Це ключовий фактор. Дружнє та підтримуюче середовище зміцнює мою ідентичність.

— Вони мають деякий вплив, але не визначають моє ставлення до роботи.

— Не мають значення, я самостійно формую свою професійну ідентичність.

20. Які чинники, на вашу думку, найбільше впливають на вашу мотивацію та професійний розвиток?

— Можливість кар'єрного зростання та підвищення заробітної плати.

— Відчуття, що моя робота приносить користь суспільству.

— Стабільність та соціальні гарантії.

21. Як ви ставитеся до можливостей для професійного росту та розвитку на державній службі?

— я активно користуюсь цими можливостями

— якщо з'явиться можливість, розгляну її

— я не цікавлюсь такими можливостями

22. Чи впливають ваші колеги та співробітники на вашу професійну ідентичність на державній службі?

— так, я відчуваю підтримку та взаємоповагу в колективі

— нейтрально, мої відносини з колегами не впливають на мене

— ні, я працюю сам(а) за себе

23. Які чинники були основними для Вас при виборі професії державного службовця?

— стабільність роботи

— можливість впливати на державну політику

— рівень зарплати

— можливість професійного зростання

КЛЮЧ

до анкети професійної ідентичності державного службовця

(адаптовано до опитувальника професійної ідентичності А. Озеріної)

1. Теоретичні засади адаптації

Опитувальник А. Озеріної базується на уявленні про професійну ідентичність як інтегративне особистісне утворення, що включає:

— когнітивний компонент (усвідомлення професійної ролі);

— емоційно-ціннісний компонент (ставлення до професії);

— мотиваційно-поведінковий компонент (намір реалізовувати себе в професії);

— соціально-ідентифікаційний компонент (приналежність до професійної спільноти).

Відповідно, авторська анкета була структурована за цими компонентами з подальшим бальним оцінюванням, що дозволяє визначити рівень сформованості професійної ідентичності.

2. Структура ключа (за компонентами Озеріної)

2.1. Когнітивний компонент професійної ідентичності

(усвідомлення професійної ролі, розуміння змісту діяльності)

Питання анкети: 5, 6, 17

Оцінювання:

— чітке усвідомлення себе як частини професійної спільноти, розуміння значущості ролі → 2 бали

— часткове або суперечливе усвідомлення → 1 бал

— формальне або відсторонене ставлення → 0 балів

Максимум: 6 балів

2.2. Емоційно-ціннісний компонент

(прийняття професії, гордість, професійні цінності)

Питання анкети: 9, 10, 11, 12, 18

Оцінювання:

— позитивне емоційне ставлення, прийняття цінностей державної служби → 2 бали

— нейтральне або частково узгоджене ставлення → 1 бал

— неприйняття або дистанціювання → 0 балів

У питаннях з кількома варіантами відповідей (9, 11): за кожен професійно значущий вибір нараховується 1 бал, але не більше 2 балів за питання.

Максимум: 10 балів

2.3. Мотиваційно-поведінковий компонент

(наміри залишатися в професії, професійні плани, розвиток)

Питання анкети: 7, 8, 13, 15, 16, 20, 21

Оцінювання:

— внутрішня мотивація, орієнтація на розвиток у професії → 2 бали

— ситуативна або зовнішня мотивація → 1 бал

— відсутність мотивації або намір змінити професію → 0 балів

Максимум: 14 балів

2.4. Соціально-ідентифікаційний компонент

(приналежність до професійної групи, вплив колективу)

Питання анкети: 14, 19, 22, 23

Оцінювання:

— позитивне сприйняття професійної спільноти та соціального контексту → 2 бали

— нейтральне сприйняття → 1 бал

— соціальне відчуження → 0 балів

Максимум: 8 балів

3. Загальна шкала професійної ідентичності

(за підходом А. Озеріної)

Максимальна кількість балів: 38

4. Інтерпретація результатів

Рівень професійної ідентичності	Бали	Характеристика
Високий рівень	29–38	Сформована професійна ідентичність, інтегрованість у професію
Середній рівень	18–28	Частково сформована професійна ідентичність
Низький рівень	0–17	Дифузна або несформована професійна ідентичність

Для оцінки рівня професійної ідентичності було використано авторську анкету, адаптовану до концепції опитувальника професійної ідентичності А. Озеріної. Ключ передбачає оцінювання когнітивного, емоційно-ціннісного, мотиваційно-поведінкового та соціально-ідентифікаційного компонентів професійної ідентичності.

Додаток Б

Методичний посібник для психологічного супроводу та самодопомоги працівника Пенсійного фонду України (ПФУ)

ЧАСТИНА 1. Теоретичне обґрунтування (Психологія супроводу)

Професійна ідентичність працівника ПФУ – це не лише знання нормативної бази, а внутрішнє прийняття ролі «представника держави», який діє на межі закону та людської долі.

Ключові виклики:

1. Емоційна напруга: робота в умовах соціальної вразливості та конфліктності.
2. Відповідальність: висока ціна помилки в юридичних та фінансових розрахунках.
3. Місія: перехід від формального виконання функцій до усвідомленого публічного служіння.

Психологічний супровід забезпечує формування стійкого «Професійного Я», де особисті цінності працівника інтегруються з місією установи. Це дозволяє фахівцю залишатися людяним, не втрачаючи при цьому емоційної стійкості.

ЧАСТИНА 2. Програма адаптаційних зустрічей «Перші кроки»

Табл. А.1

№ зп	Тиждень/ Місяць	Тема зустрічі	Мета
1.	1-й тиждень	«Я та Організація»	Знайомство з культурою ПФУ та наставником
2.	2-й тиждень	«Комунікативні кордони»	Тренінг навичок спілкування та робота з важкими запитами
3.	1-й місяць	«Мій професійний ресурс»	Визначення сильних сторін та технік саморегуляції
4.	2-й місяць	«Конфлікт як точка росту»	Розбір складних кейсів (супервізія) та робота з тривогою
5.	3-й місяць	«Професійна стабілізація»	Фінальна рефлексія та прийняття ролі фахівця

ЧАСТИНА 3. Практичний інструментарій (для щоденної роботи)

3.1. Спілкування в конфліктних ситуаціях.

— Правило 3-х секунд: витримайте паузу перед відповіддю на агресію.

— Техніка «Айсберг»: за криком клієнта бачте його приховану потребу (страх, безпорадність).

— Фраза-фільтр: «Я розумію вашу стурбованість, давайте діяти за алгоритмом...».

3.2. Робота з особливими категоріями.

— Люди похилого віку: повільний темп, повага до досвіду, візуальні підказки.

— ВПО: максимальна прозорість дій, валідація їхніх почуттів («Я розумію, це складно»), чіткість процедур.

ЧАСТИНА 4. Техніки самодопомоги та відновлення професійної працездатності.

4.1. Для профілактики синдрому професійного вигорання впроваджується алгоритм екстреної самодопомоги «SOS»:

— Дихання за квадратом: 4с вдих – 4с пауза – 4с видих – 4с пауза.

— Заземлення: відчуйте стопами підлогу, руками – край столу для повернення у стан «тут і зараз».

— Гідратація: повільні ковтки прохолодної води для перемикання нервової системи.

4.2. Ритуал завершення робочого дня:

— Техніка «поза кабінетом»: уявіть, що робочі конфлікти – це папери, які залишаються в сейфі. Ви виходите з будівлі як приватна особа.

— Метод «душ-детокс»: уявіть, що вода змиває весь накопичений негатив дня.

ЧАСТИНА 5.

Рекомендована література.

1. Ван дер Колк Б. Тіло веде лік: як лишити минуле в минулому / пер. з англ. О. Асташова. Харків : Віват, 2022. 512 с. (Серія «Саморозвиток»)

2. Карамушка Л. М. Психологія управління (основи супроводу). Психологія управління : навч. посібник для вузів. Київ : Міленіум, 2003. 421 с.

3. Максименко С. Д. Психологія особистості: змістовні ознаки. *Наука і освіта*. 2014. № 5. С. 45-52. URL : http://nbuv.gov.ua/UJRN/NiO_2014_5_10.

4. Розенберг М. Б. Ненасильницьке спілкування. Мова життя / пер. з англ. О. Ганцяк-Каськів, О. Ігнатуша. Харків : Ранок, 2020. 288 с.

5. Титаренко Т. М. Психологічна стійкість особистості в умовах війни. Київ : Інститут психології НАПН України, 2022. 120 с.

Узагальнююча теза: «Ефективний працівник ПФУ – це не той, хто ніколи не втомлюється, а той, хто вміє відновлюватися та бачить за документами людину».