

DOI: 10.15276/EJ.01.2020.14  
DOI: 10.5281/zenodo.4621269  
UDC: 35.081  
JEL: J24, J81

## ПРОФЕСІЙНІ ОЧІКУВАННЯ ДЕРЖАВНОГО СЛУЖБОВЦЯ ЯК ФАКТОР ЙОГО АДАПТАЦІЇ В КОЛЕКТИВІ

### PROFESSIONAL EXPECTATIONS OF A CIVIL SERVANT AS A FACTOR OF HIS ADAPTATION IN THE TEAM

Olena V. Zaika, PhD in Public Administration, Associate Professor  
Zaporizhzhia National University, Zaporizhzhia, Ukraine,  
ORCID: 0000-0002-1931-5091  
Email: helenzaika77@gmail.com

Tetiana F. Biriukova, PhD in Philosophy, Associate Professor  
Zaporizhzhia National University, Zaporizhzhia, Ukraine,  
ORCID: 0000-0001-6631-1731  
Email: Tatyana.bir2062@gmail.com

Received 15.01.2020

*Заїка О.В., Бірюкова Т.Ф. Професійні очікування державного службовця як фактор його адаптації в колективі. Науково-методична стаття.*

У статті уточнено сутність понять «професійні очікування» та «адаптація в колективі». У результаті інтерв'ювання державних службовців, стаж роботи яких не перевищує одного року, виділено такі типи особистостей та їх професійних очікувань: I тип – мають сформовані професійні очікування, швидко адаптуються до умов професії та колективу; II тип – до колективу адаптуються успішно за умови, що колектив близький за віком і типом особистості; III тип – у основі професійних очікувань мають стабільність матеріального положення, рівень адаптивності високий, але повільний. З метою прискорення процесу адаптації запропоновано створити систему правил і заходів, які повинні вирішувати ключові питання управління персоналом на етапах добору кадрів, прийому на роботу, адаптації, підвищення кваліфікації і кар'єрного просування.

*Ключові слова:* державні службовці, публічне управління, професійні очікування, професійні обов'язки, адаптація в колективі, типи особистостей

*Zaika O.V., Biriukova T.F. Professional expectations of a civil servant as a factor of his adaptation in the team. Scientific and methodical article.*

The article clarifies the essence of the concepts of "professional expectations" and "adaptation in a team". As a result of interviewing civil servants whose work experience does not exceed one year, the following types of individuals and their professional expectations were identified: type 1 professional expectations are formed, they quickly adapt to the conditions of the profession and the team; type 2 adapt to the team successfully, provided that the team is close in age and personality type; type 3 professional expectations are based on the stability of the financial situation, the level of adaptability is high, but slow. In order to accelerate the adaptation process, it was proposed to create a system of rules and measures that should address key issues of personnel management at the stages of personnel selection, recruitment, adaptation, advanced training and career advancement.

*Keywords:* civil servants, public administration, professional expectations, professional responsibilities, team adaptation, personality types

Сьогодні в українській державі одним з найважливіших напрямків усіх реформ є реформування державної служби. Будь-яка інституція – це перш за все люди, що її утворюють. Тому, одним з напрямків реалізації реформування державної служби є застосування нових соціальних технологій в управлінні, які будуть сприяти розвитку особистісного і професійного потенціалу державних службовців. Дані технології повинні бути зорієнтовані саме на розвиток особистісного потенціалу державного службовця, його мотивацію, цінності, професійні очікування.

Застосування цих технологій дасть змогу прискорити адаптацію державного службовця в колективі, що дозволить йому швидко приступити до виконання своїх безпосередніх функцій. Тому зростає потреба у дослідженні феномену професійних очікувань як фактору адаптації в колективі, потреба у створенні методологічної бази розвитку управління кадрами в системі державної служби, професійного розвитку державних цивільних службовців як стратегічного ресурсу організаційного розвитку системи державної служби.

Створення цілісної системи вивчення й управління особистісним розвитком державного службовця дозволить з нової точки зору підійти до аналізу концептуальних засад, завдань і функцій організаційного управління в системі державної служби, визначити об'єктивні проблеми і джерела її розвитку.

**Аналіз останніх досліджень і публікацій**

Професійне самовизначення, професійні очікування, кар'єра, професійно-посадовий розвиток в організації, професійна адаптація є предметом досліджень майже усіх соціальних наук: соціальної філософії, психології, соціальної психології, соціології, теорії управління, публічного управління як за кордоном, так і у вітчизняній науковій традиції. Найбільш повно професійні очікування висвітлено у теорії очікувань канадського психолога В. Врума [3]. Автор пропонує розглядати очікування як оцінку особистістю вірогідності здійснення певної події.

Теорія очікувань тісно пов'язана з психологічними концепціями К. Левіна, Е. Толмена, Д. Аткинсона, котрі пояснювали поведінку індивіда. Автори цих концепцій припускали, що існують певні види результатів, які викликають неоднакові потреби й установки у різних людей, і навіть у однієї особи в різні періоди її життя. Дослідники Е. Дечі і Р. Райан пішли далі у використанні теорії очікувань при поясненні поведінки індивіда. Вони розробили концепцію, котра включала в себе не тільки те, що можна назвати потребами росту, але також і засвоєння норм, цінностей і стилів поведінки. А це вже напряму стосується питань адаптації працівника в певному колективі.

Серед вітчизняних науковців з означеної проблематики можна виокремити праці Є. Клімова [6], Ю. Машиної, Є. Кулік [8], А. Фрадинської [12], що присвячені висвітленню та дослідженню проблеми професійного самовизначення, професійних очікувань, професійної самореалізації.

Дослідження проблеми адаптації в колективі і професійної адаптації знайшло відображення в наукових працях зарубіжних вчених та вітчизняних науковців, серед яких можна назвати як класиків (Г. Сельє, Ж. Піаже, К. Абульханова-Славська, Г. Балл, А. Реан, В. Казначеев), так і сучасних авторів (О. Мороз, Ю. Машина, В. Панок, О. Прищепа та ін.). Значну увагу науковці приділяють індивідуально-особистісним якостям фахівця у процесі його адаптації в колективі. На цьому зокрема наголошує В. Панок, обґрунтовуючи необхідність створення соціально-психологічної служби на підприємствах і в організаціях [9].

В останні два десятиліття із розвитком наукових напрямків «публічне управління» і «публічна служба» з'явилася низка робіт, присвячених розгляду різноманітних аспектів праці державного службовця. В той же час аналіз стану наукової розробленості досліджуваної проблеми показав, що на теперішній час бракує робіт, в яких відображено співвідношення професійних очікувань державних службовців з їх адаптацією в колективі. Ці питання порушуються лише в окремих працях (Ю. Конотопцева, О. Баденіна та деякі ін.).

У практичній площині актуальність даної теми обумовлена тим, що зміни, які відбуваються у державній службі, в Україні взагалі, безпосередньо відображаються на особистості державного службовця, на формуванні його ціннісних орієнтацій, мотиваційній сфері, професійних очікуваннях. Це, у свою чергу, впливає на його адаптацію у колективі і, відповідно, на якість його діяльності взагалі.

*Метою статті є дослідження особливості професійних очікувань державного службовця та виявити їхній вплив на процес адаптації в колективі. Виходячи із поставленої мети, необхідно вирішити такі завдання:*

- уточнити зміст понять «професійні очікування» та «адаптація в колективі»;
- розглянути структуру професійних очікувань державного службовця;
- здійснити аналіз прикладного дослідження професійних очікувань державного службовця як фактору його адаптації в колективі;
- розробити рекомендації щодо оптимізації адаптації державного службовця в колективі.

Методами дослідження виступали філософські, загальнонаукові та специфічні методи, а саме: діалектика – для розгляду об'єкту і предмету з позицій розвитку, взаємозв'язку та взаємообумовленості; системний метод, методи класифікації, порівняння та узагальнення – для з'ясування стану розробленості зазначеної проблеми й уточнення сутності, структури, змісту та детермінації формування професійних очікувань майбутніх державних службовців та їх впливу на адаптаційні процеси; глибинне інтерв'ю з держслужбовцями, які переживають адаптаційний період – для аналізу очікувань, переконань, думок, суб'єктивних переживань, а також переосмисленої поведінкової інформації [5, с.167].

### **Виклад основного матеріалу дослідження**

Вперше термін «державний службовець» з'явився в широкому вжитку, а потім і був закріпленій на законодавчому рівні у 1993 році у Законі України «Про державну службу» [1]. Виходячи із статті Закону характерними ознаками держслужбовця є: займання посади у державних органах та їх апараті; професійна діяльність щодо практичного виконання задач і функцій держави; отримання заробітної плати за рахунок державного бюджету.

Наступне поняття, яке потребує уточнення – це поняття «професійні очікування», де очікування – родове поняття, професійні очікування – видове. В основному феномен очікування представлений у психологічних і соціологічних теоріях. Але він мало досліджений. До сьогодення щодо нього існують фрагментарні, невпорядковані і несистематизовані знання. У найбільш загальному сенсі «очікування – це психічний стан, який виражає здатність суб'єкта передчувати, передбачати майбутні події» [11, с.516]. Така трактовка частіше всього використовується у когнітивній психології. Отже, «очікування – це такий психічний стан індивіда, який відображає у свідомості людини бажаний

результат, образ майбутнього; результат власних домагань; це уявлення про власну перспективу у низці майбутніх подій» [4, с.423].

Професійні очікування – це очікування результату від власного вибору професії, це уявлення про можливості кар'єрних досягнень, а також визнання в соціумі, якого людина прагне досягти у житті. Професійні очікування також виражають мисленні уявлення фахівця про можливі успіхи у відношеннях з колегами, тобто про позитивне, комфортне перебування у колективі.

Як стверджує А. Фрадинська «процес очікувань відображає свідомі чи несвідомі пріоритетні потреби у структурі особистості. Перед тим як задовольнити потребу, або під час її задоволення, особа уявно формує образ бажаного майбутнього кінцевого результату» [12, с.162]. Отже, у феномені професійного очікування відображається не лише сама потреба (наприклад, потреба вибору професії – професійного самовизначення), але й те, скільки б людина хотіла отримати від своїх зусиль?, на що вона здатна заради цього?, тощо.

Професійні очікування виступають особливим індикатором професійної свідомості майбутнього державного службовця. Вони активізують та спрямовують особистість на реалізацію та розвиток професійного потенціалу, або стають чинником, який ускладнює подальшу професійну діяльність. Потрапляючи в середовище трудового колективу, новопризначений державний службовець намагається реалізувати свої професійні очікування. Якщо професійні очікування були адекватними реальним характеристикам даної професії і носили позитивний характер – це дозволить молодому фахівцю швидше адаптуватися в трудовому колективі, спрямує його на реалізацію професійних цілей, спонукає до самовизначення особистості в професійній діяльності.

У структурі професійних очікувань можна виокремити наступні елементи:

- очікування результату від професійної діяльності у вигляді реалізації власних здібностей, вмінь, талантів і усвідомлення того, що «ти чогось вартуєш»;
- уявлення про перспективи кар'єрного просування (на цій роботі можна швидко піднятися по кар'єрних сходинках);
- соціальне визнання (престиж обраної професії у суспільстві);
- комфортні умови праці (світлий просторий офіс, певні соціальні гарантії, збільшена відпустка тощо);
- матеріальні чинники (стабільна заробітна плата, додаткові матеріальні бонуси у вигляді премій, винагород за складність і напруженість роботи);
- здатність впливати на прийняття рішень, тим самим змінювати соціально-економічне становище держави (або району, регіону, галузі) та якість життя громадян.

Крім того, професійні очікування також виражають мисленні уявлення працівника про можливі успіхи у відношеннях з колегами, тобто про позитивне, комфортне перебування у колективі.

Соціальний аспект професійних очікувань державного службовця базується на соціальних стереотипах про роль і значимість професії державного службовця. Сюди відносяться такі показники як престиж, впливовість, соціальний капітал. Нагадаємо, що під соціальним капіталом розуміється наявність «соціальних зв'язків і соціальних мереж, які розглядаються як ресурси для досягнення економічних, політичних, соціальних та інших цілей» [7, с.156]. П. Бурдье визначав соціальний капітал як «форму капіталу, яка існує всередині відношень індивідів і груп, що дозволяє їм мати доступ до ресурсів інших людей, а також кількість і якість цих ресурсів» [2, с.213].

Можна припустити, що вступаючи на державну службу майбутній посадовець очікує на володіння соціальним престижем, певною мірою впливовості і особливо на соціальний капітал, який може примножити доступ до користування різноманітними ресурсами (обслуговування у престижних магазинах, клініках, навчання дітей у престижних освітніх закладах тощо).

Особистісно-психологічний аспект виражається у задоволеності державного службовця обраною професією, її змістом та привабливістю, можливістю особистісної самореалізації і розкриття потенціалу, його здібностей, розвитку творчого ставлення до праці, ініціативності і самоорганізованості. Тут професійні очікування держслужбовця проявляються, перш за все, у розвитку професійного інтересу щодо безпосередньої діяльності, а також його визнання у колективі. На основі цих професійних очікувань формується очікування, пов'язане із професійною самореалізацією та кар'єрним просуванням.

Під соціальною адаптацією розуміють: постійний процес активного пристосування індивіда до умов соціального середовища; результат даного процесу. При цьому зазвичай виокремлюють два основних види соціальної адаптації «активний – пасивний». Пасивна адаптація характеризується пасивним прийняттям ціннісних орієнтацій середовища без активного самозмінення особистості. Активна адаптація передбачає самозміни і самокорекцію особистості у відповідності до вимог середовища. Активна адаптація також характеризується активним впливом особистості на соціальне середовище, його освоєння і пристосування до себе.

Професійна адаптація – це, перш за все, пристосування, звикання особистості до вимог професії, засвоєння нею виробничо-технічних і соціальних норм поведінки, необхідних для виконання трудових функцій [10, с.23]. Професійна адаптація передбачає оволодіння особистістю ціннісними орієнтаціями у межах даної професії, усвідомлення мотивів і цілей у ній, зближення орієнтирів працівника і колективу, входження у рольову структуру професійної групи. Професійна адаптація також передбачає прийняття

особистістю усіх компонентів професійної діяльності: її задач, способів, засобів, результатів і умов, котрі діють у межах даної професії.

Соціальна складова професійної адаптації пов'язана з адаптацією працівника до умов організації праці, системи управління, методам керівництва, усьому складному комплексу соціальної взаємодії в колективі організації. Вона полягає у процесі включення особистості у трудовий колектив, засвоєння ним відношень і норм поведінки у колективі.

У науковій літературі з психології управління, теорії управління, менеджменту персоналу професійна адаптація частіше за все розглядається як процес залучення людини до праці в межах певної професії (сфери діяльності), включення її у трудову діяльність в конкретній організації, засвоєння працівником умов і специфіки цієї діяльності [13, с.310]. Вважається що все це є необхідною умовою досягнення високих нормативів та ефективності праці.

Однак, не слід розуміти під професійною адаптацією лише процес, в ході якого відбувається оволодіння певною діяльністю. Вона також передбачає пристосування новоприбулого працівника до норм соціальної взаємодії, яка склалася у даному колективі, його традицій і цінностей. Засвоєння комплексу соціокультурних норм колективу, встановлення довірливих відношень між членами колективу і молодим працівником, відношень співробітництва і взаємодопомоги також забезпечують ефективну працю, формують почуття задоволення потреб обох сторін.

Отже, адаптація – це двосторонній процес сприйняття, оцінки і пристосування як нового співробітника до колективу (організації), так і колективу до працівника. Успішна трудова і професійна адаптація сприяє тому, що: 1) працівник швидко включається у професійну діяльність, що скорочує непродуктивні дії і затрати; 2) знижується рівень невизначеності і невпевненості працівника, що також позитивно впливає на продуктивність праці; 3) з'являється і розвивається позитивне ставлення до праці, почуття задоволеності роботою, підвищується мотивація праці.

У процесі трудової адаптації новоприйнятий працівник корегує (або руйнує) свої попередні поведінкові норми, якщо вони не відповідають нормам, прийнятим у даній організації (колективі). Натомість формує норми, що відповідають нормам організації.

Адаптуватися до професії в умовах державної служби не просто. Справа в тому, що на відміну від будь-якого іншого колективу комерційного чи навіть державного підприємства, взаємовідношення в органах державної влади строго регламентовані законодавством. Це призводить до надмірної нормативності не лише професійних дій працівника, але й міжособистісних. Поведінка працівника апарату державних органів знаходиться під постійною увагою з боку колег і керівництва начебто «під мікроскопом».

Молодому співробітнику слід бездоганно відповідати етичному, моральному кодексу державного службовця, постійно слідкувати за висловами, манерою поведінки, зовнішнім виглядом, профілем у соціальних мережах. Все це додає зайвої напруги і не сприяє швидкій адаптації. В цих умовах особливого значення набуває роль професійних очікувань, тобто заради чого молодий співробітник прийшов на державну службу, і наскільки чітко усвідомлював з чим йому прийдеться зіштовхнутися в нових умовах праці і в новому колективі.

Специфіка адаптації держслужбовця викликана, в першу чергу, складністю, напруженістю і багатоаспектністю функціонування органів державної влади, що відбивається на її сутнісних характеристиках, а саме: 1) адаптація державних посадовців триваліша за часом; 2) потребує більше уваги і зусиль з боку керівників державного органу і безпосередніх керівників новопризначеного посадовця; 3) потребує більше зусиль самого новопризначеного держслужбовця; 4) має більше специфічних вимог (знання законодавчої бази, що регламентує безпосередню діяльність органу влади, знання законодавства в галузі антикорупційної діяльності тощо).

Аналіз світового і вітчизняного теоретичного і практичного досвіду з проблем адаптації дозволив встановити, що професійні очікування відіграють значну роль в процесі адаптації держслужбовця в колективі. Якщо професійні очікування на етапі входження в колектив починають справджуватися, з'являється задоволеність професією, зацікавленість її змістом і в цілому позитивне налаштування на працю як соціально-значущу діяльність. Багато закордонних фірм, наприклад, використовують показник задоволеності працею поряд з економічними показниками як один з критеріїв стійкості фірми на ринку і успішності її функціонування в майбутньому.

Що стосується задоволеності працею у контексті даного дослідження, слід зазначити, що вона, на нашу думку, виступає інтегральною характеристикою професійних очікувань державного службовця. Задоволеність працею залежить від відповідності вимог, котрі висуваються працівником до професії та її об'єктивними характеристиками, а також ступеню виправданості професійних очікувань.

У ході виконання емпіричного дослідження нами було проведено інтерв'ю з державними службовцями, стаж роботи яких не перевищує одного року. Проаналізувавши результати інтерв'ю, ми виділили декілька типів особистостей новопризначених державних службовців та їх професійних очікувань:

І тип – розумні, стримані, впевнені у собі, чітко усвідомлюють чого хочуть, тобто професійні очікування сформовані. Матеріальний чинник важливий для них, але все ж таки другорядний. На першому місці отримання професійного досвіду, набуття компетентностей, які притаманні тільки даному

виду професії, накопичення соціального капіталу і «здоровий» кар'єризм. Чітко усвідомлені професійні очікування, які адекватні вимогам до державної служби, дають їм змогу швидко адаптуватися як до умов професії, так і до колективу. Хоча на першому місці стоїть професійна адаптація. Адаптація до колективу – вторинна (принаймні для інформантів чоловічої). Якщо б скористатися класифікацією М. Вебера, такий тип можна назвати ціле-раціональним;

II тип – розумні, творчі, активні, романтичні. Типові представники гуманітарних професій. Основними ознаками їхніх професійних очікувань, як ми вважаємо, «засвітитися», показати себе, блиснути своєю активністю і творчістю. Звичайно, не без того, щоб принести користь, позитивні зміни у сферу своєї діяльності. Професійна адаптація у такого типу особистості проходить складніше. Їм важче адаптуватися до нових умов праці, які пов'язані, в першу чергу, з чіткою регламентацією діяльності: жорсткий графік, нормативно-регламентуючі документи і таке ін. До колективу вони адаптуються успішно за умови, що колектив близький за віком і типом особистості. І навіть при цьому, як романтичні натурни, вони потребують додаткових заходів (бажано з елементами шоу). Цей тип, на нашу думку, схожий до Веберівського ціннісно-раціонального;

III тип – виважені, інертні, без особливих особистісних домагань. В основі професійних очікувань лежить стабільність матеріального положення, додаткові соціальні гарантії, зручність і комфортність умов роботи. Рівень адаптивності високий, можливо трохи довший у часі. При збереженні усіх матеріальних чинників, такий тип особистості може довго працювати у державній службі. Великої шкоди не зробить, але й двигуном суспільного розвитку не буде. Якщо вже до кінця слідувати Веберівським типам – це традиційний тип.

У ході дослідження ми мали змогу спостерігати, що професійні очікування державного службовця безпосередньо впливають на його адаптацію як до нових професійних вимог, так і до колективу. Чим більше особисто усвідомлені професійні очікування претендентом, і чим більше вони відповідають реальним вимогам і посадовим інструкціям, тим швидше проходить професійна адаптація. Що стосується адаптації в колективі, тут спрацьовує все в комплексі: професійні очікування, соціально-психологічний клімат в колективі і особистісні якості новопризначеного державного службовця.

З метою прискорення процесу адаптації рекомендуємо створити чіткий регламент і систему правил і заходів, які повинні вирішувати ключові питання управління персоналом, при чому на усіх етапах здійснення кадрової політики органу державної влади: на етапі добору кадрів, прийому на роботу, адаптації, підвищення кваліфікації і кар'єрного просування. У цій системі заходів необхідно обов'язково передбачити такий феномен як професійні очікування, адже ми показали наскільки вони впливають на адаптацію державного службовця в колективі.

Рекомендуємо на етапі добору кадрів:

- На етапі співбесіди з потенційним кандидатом на вакантну посаду в органи державної влади обов'язково провести інтерв'ю на предмет виявлення професійних очікувань кандидата від майбутньої професії державного службовця.
- При затребуванні конкурсних документів (окрім передбачених законом), попросити написати невеличке есе на тему «Що я знаю про мою майбутню посаду? Що я очікую від своєї майбутньої посади?».
- Після аналізу професійних очікувань потенційного кандидата, обов'язково здійснити зворотній зв'язок – провести відверту бесіду, в якій розкрити усі можливі протиріччя між очікуваннями кандидата і реальними професійними характеристиками вакантної посади. Тим самим протиріччя знімуться ще на етапі співбесіди. Кандидат або прийме рішення згодитися на посаду, при цьому буде значити чого вже не треба очікувати, або відмовиться і не буде мати розчарувань.
- Для осіб, які сподіваються на можливість реалізувати свій творчий потенціал, чітко показати, що діяльність державного службовця (як ніяка інша) строго регламентована рамками законодавства. Занадто творчий кандидат повинен знати і розуміти цю особливість державної служби.
- На етапі прийому на роботу:
- Провести широкий інструктаж по усім питанням, включаючи посадові інструкції, де чітко зазначені права і обов'язки, межі відповідальності, місце у службовій ієрархії, повноваження державного органу, нормативні акти тощо. Дати тиждень на вивчення усіх цих документів, не потребуючи від новопризначеного державного службовця виконання безпосередніх обов'язків. Але вивчати все це він повинен на робочому місці. Тим самим він адаптується до графіку роботи, робочого місця, знайомиться з колегами.
- Вважаємо слід відновити функціонування інституту наставництва, звичайно позбавити його занадто формалізованих елементів. Тим не менш, досвідчений співробітник і новачок повинні знати, що певний час (поки вони самі відчувають у цьому необхідність) вони пов'язані один з одним і несуть один за одного відповідальність. Досвідчений – відповідає за те, щоб новачок не наробив фатальних помилок, а молодий – відповідальний за те, щоб не підвести свого наставника. Звичайно, ніяких звітів, бюрократичних процедур тут не може бути.
- Символи і ритуали в процесі адаптації. Термін «ритуали» означає «переходи», тільки не ті, що здійснюються в буквальному сенсі ногами, а переходи із стану в стан. Це такі містичні «невидимі

двері» в іншу реальність, в інший світ. Було б добре, якщо колектив мав би свій ритуал прийняття новачка у новий соціальний статус, до речі, як вказують усі інформанти емпіричного дослідження – престижний. Звичайно, не слід перетворювати подібний ритуал у колективне «застілля». Він обов'язково повинен мати елементи професіоналізму (міні-квест), прояву особистісних рис і якостей, і гумору.

— На етапі адаптації і входження в колектив як сталого працівника (не новачка):

— Велике значення для адаптації і сформованого відчуття повноцінного члена колективу, державному службовцю важливо показати перспективи розвитку і професійного зростання. Це не обов'язково пов'язано з новою посадою. Але присвоєння категорії, рангу, можливість брати участь у семінарах, проектах тощо – все це повинно бути включено у план адаптації.

Впровадження і вдосконалення системи адаптації держслужбовця може призвести до таких позитивних зрушень в системі публічного управління:

— прискорення процесу входження новоприйнятого співробітника в сутність професійних обов'язків і вимог посадової інструкції, що позитивно впливає на підвищення продуктивності праці і кінцевий результат всього колективу, підвищує авторитет органу влади у суспільстві;

— мінімізація професійних втрат і помилок у виконанні функцій публічного управління;

— розвиток позитивного ставлення до виконання професійних обов'язків держслужбовця, укріплення віри у власні сили;

— скорочення плінності кадрів.

### Висновки

Визначено, що професійні очікування – це суб'єктивні очікування індивіда від результату обраної ним професії, уявлення людини про можливості застосування професійних знань, вмінь і навичок, реалізації свого потенціалу у вигляді професійних компетентностей. Професійна адаптація – це пристосування, звикання працівника до вимог професії, засвоєння ним виробничо-технічних і соціальних норм поведінки, необхідних для виконання трудових функцій у певному колективі. Крім пристосування до виконання посадових обов'язків, професійна адаптація також передбачає оволодіння особистістю ціннісними орієнтаціями колективу, зближення орієнтирів працівника і колективу, входження у рольову структуру професійної групи.

Виявлено, що специфіка адаптації держслужбовця викликана, в першу чергу, складністю, напруженістю і багатоаспектністю функціонування органів державної влади, в яких він працює, що відбивається на її сутнісних характеристиках.

У результаті інтерв'ювання державних службовців, стаж роботи яких не перевищує одного року, виділено такі типи особистостей та їх професійних очікувань: I тип – розумні, стримані, впевнені у собі, мають сформовані професійні очікування, швидко адаптуються як до умов професії, так і до колективу; II тип – розумні, творчі, активні, романтичні, до колективу вони адаптуються успішно за умови, що колектив близький за віком і типом особистості; III тип – виважені, інертні, без особливих особистісних домагань, у основі професійних очікувань лежить стабільність матеріального положення, додаткові соціальні гарантії, зручність і комфортність умов роботи, рівень адаптивності високий, можливо трохи довший у часі.

З метою прискорення процесу адаптації запропоновано створити чіткий регламент, систему правил і заходів, які повинні вирішувати ключові питання управління персоналом на усіх етапах здійснення кадрової політики органу державної влади: на етапі добору кадрів, прийому на роботу, адаптації, підвищення кваліфікації і кар'єрного просування.

Впровадження розроблених рекомендацій дозволить: прискорити процес входження новоприйнятого співробітника в сутність професійних обов'язків і вимог посадової інструкції, що позитивно впливатиме на підвищення продуктивності праці і кінцевий результат всього колективу, підвищить авторитет органу влади у суспільстві; мінімізувати професійні втрати і помилки у виконанні функцій публічного управління; розвинути позитивне ставлення до виконання професійних обов'язків держслужбовця, закріпити віру у власні сили; скоротити плінність кадрів.

### Abstract

The analysis of the scientific elaboration of the problem under study showed that at present there is not enough work that reflects the ratio of the professional expectations of civil servants to their adaptation in the team.

The purpose of the article is to study the features of the professional expectations of a civil servant and to identify their impact on the adaptation process in the team. During the research, philosophical, general scientific and specific methods were used.

It is determined that professional expectations are the expectation of a result from their own choice of profession, this is an idea of the possibilities of career achievements, as well as recognition in society, which a person seeks to achieve in life. Professional expectations also express a specialist's thinking about possible

success in relationships with colleagues, that is, about a positive, comfortable stay in a team. Professional adaptation presupposes a person's mastery of value orientations within a given profession, awareness of motives and goals in it, convergence of the reference points of the employee and the team, entry into the role structure of a professional group.

The specificity of the adaptation of a civil servant is caused, first of all, by the complexity, tension and multidimensionality of the functioning of public authorities, which is reflected in its essential characteristics, namely: 1) the adaptation of government officials is long in time; 2) requires more attention and efforts on the part of the heads of the state body and the immediate leaders of the new official; 3) more efforts of the most newly appointed civil servant are required; 4) has more specific requirements (knowledge of the legal framework governing the direct activities of the authority, knowledge of legislation in the field of anti-corruption activities, etc.).

In the course of the empirical research, we conducted interviews with civil servants whose work experience does not exceed one year, and identified several types of personalities of civil servants and their professional expectations: type 1 professional expectations are formed, quickly adapt to the conditions of the profession and the team; type 2 adapt successfully to the team, provided that the team is close in age and personality type; type 3 based on professional expectations are financial stability, the level of adaptability is high, but slow.

In order to speed up the adaptation process, it was proposed to create a clear regulation, a system of rules and measures that should solve key issues of personnel management at all stages of the implementation of the personnel policy of a public authority: at the stage of personnel selection, recruitment, adaptation, advanced training and career advancement.

The implementation of the developed recommendations will allow: to accelerate the process of entering the newly hired employee into the essence of professional duties and job description requirements, which will positively affect the increase in labor productivity and the final result of the entire team, increase the authority of the authority in society; to minimize professional losses and mistakes in the performance of public administration functions; to develop a positive attitude towards the performance of professional duties of a civil servant, to consolidate self-confidence; reduce staff turnover.

#### Список літератури:

1. Про державну службу. Закон України від 16.12.1993 № 52 [Електроний ресурс] – Режим доступу: <http://zakon.rada.gov.ua/laws/show/3723-12>.
2. Бурдые П. Социология политики. Москва: Socio-Logos, 1993. – 396.
3. Врум В. Работа и мотивация. Санкт-Петербург: Изд-во «Петрополис», 2000. – 368 с.
4. Немов Р.С. Психология: Учебник. В 3 кн. 4-е изд. Москва: ВЛАДОС, 2003. Кн. 1: Общие основы психологии. – 688 с.
5. Ильин В.И. Драматургия качественного исследования: ситуации глубокого интервью. Журнал социологии и социальной антропологии. – 2005. – Т. 7. – № 4. – С.166-189.
6. Климов Е.А. Психология профессионального самоопределения: монография. Москва: Академия, 2004. – 304 с.
7. Кравченко А.И. Социологический энциклопедический русско-английский словарь. Москва: Изд-во «АСТ», 2004. – 511 с.
8. Машина Ю.П., Кулик Є.С. Проблеми професійної адаптації молодих фахівців. Економічні проблеми сталого розвитку: матеріали Міжнародної науково-практичної конференції, присвяченої пам'яті проф. О.Ф. Балацького. м. Суми, 24-26 квітня 2013 р. Суми: СумДУ, 2013. – Т.2. – С. 144-156.
9. Панок В. Г. Концепція національної соціально-психологічної служби. Педагогіка і психологія. 1994. – № 2. – С. 3-10.
10. Петровичев В.М. Процесс профессиональной адаптации как объект научного исследования. Известия Тульского государственного университета. Гуманитарные науки. 2012. – Вып. 9. – С. 22-36.
11. Психологическая энциклопедия. Под ред. Р. Корсини, А. Ауэрбаха. Санкт-Петербург: Питер, 2006. – 1096 с.
12. Фрадинська А.П. Професійні очікування як головна проблема майбутніх фахівців на етапі їх первинної професіоналізації. Вісник Національної академії Державної прикордонної служби України. Психологічні науки. 2010. – №5. – С. 158-171.
13. Ходаківський Є.І., Богоявленська Ю.В., Грабар Т.П. // Психологія управління: підручник. Київ: Центр учбової літератури, 2011. – 664 с.

#### References:

1. Pro derzhavnu sluzhbu. (1993). [About public service]. Zakon Ukrainy vid 16.12.1993 № 52. Retrieved from <http://zakon.rada.gov.ua/laws/show/3723-12> [in Ukrainian].
2. Burd'e P. (1993). Sociologija politiki. [Sociology of politics]. Moskva: Socio-Logos [in Russian].

3. Vrum V. (2000). Rabota i motivacija. [Work and motivation]. Sankt-Peterburg: Izd-vo "Petropolis" [in Russian].
4. Nemov R.S. (2003). Psihologija: Uchebnik. [Psychology: Textbook]. V 3 kn. 4-e izd. Moskva: VLADOS. Kn. 1: Obshhie osnovy psihologii, 688 [in Russian].
5. Il'in V.I. (2005). Dramaturgija kachestvennogo issledovanija: situacii glubokogo interv'ju. [Qualitative research dramaturgy: in-depth interview situations]. Zhurnal sociologii i social'noj antropologii, 7, 4, 166-189 [in Russian].
6. Klimov E.A. (2004). Psihologija professional'nogo samoopredelenija: monografija. [Psychology of professional self-determination: monograph]. Moskva: Akademija [in Russian].
7. Kravchenko A.I. (2004). Sociologicheskij jenciklopedicheskij rusko-anglijskij slovar'. [Sociological Encyclopedic Russian-English Dictionary]. Moskva: Izd-vo "AST" [in Russian].
8. Mashyna Ju.P., Kulyk Je.S. (2013). Problemy profesijnoji adaptaciji molodykh fakhivciv. [Problems of professional adaptation of young specialists]. Ekonomichni problemy stalogo rozvytku: materialy Mizhnarodnoji naukovo-praktychnoji konferenciji, prysvjachenoji pam'jati prof. O.F. Balacjkogho. 24-26 kvitnja 2013 r. (pp.144-156). Sumy: SumDU [in Ukrainian].
9. Panok V.Gh. (1994). Koncepcija nacional'noji social'no-psykhologichnoji sluzhby. [The concept of the national socio-psychological service]. Pedagoghika i psykhologhija, 2, 3-10 [in Ukrainian].
10. Petrovichev V.M. (2012). Process professional'noj adaptaciji kak ob#ekt nauchnogo issledovanija. [The process of professional adaptation as an object of scientific research]. Izvestija Tul'skogo gosudarstvennogo universiteta. Gumanitarnye nauki, 9, 22-36 [in Russian].
11. Psihologicheskaja jenciklopedija. (2006). [Psychological encyclopedia]. R. Korsini, A. Aujebah (eds). Sankt-Peterburg: Piter. [in Russian].
12. Fradynsjka A.P. (2010). Profesijni ochikuvannja jak gholovna problema majbutnikh fakhivciv na etapi jikh pervynnoji profesionalizaciji. [Professional expectations as the main problem of future professionals at the stage of their initial professionalization]. Visnyk Nacional'noji akademiji Derzhavnoji prykordonnoji sluzhby Ukrajinny. Psykhologhichni nauky, 5, 158-171 [in Ukrainian].
13. Khodakivskij Je.I., Boghojavlensjka Ju.V., Ghrabar T.P. (2011). Psykhologhija upravlinnja: pidruchnyk. [Management psychology: a textbook]. Kyiv: Centr uchbovoji literatury [in Ukrainian].

**Посилання на статтю:**

Заїка О.В. Професійні очікування державного службовця як фактор його адаптації в колективі / О. В. Заїка, Т. Ф. Бірюкова // Економічний журнал Одеського політехнічного університету. – 2020. – № 1 (11). – С. 112-119. – Режим доступу до журн.: <https://economics.opu.ua/ejopu/2020/No1/112.pdf>.  
DOI: 10.15276/EJ.01.2020.14. DOI: 10.5281/zenodo.4621269.

**Reference a JournalArticle:**

Zaika O.V. Professional expectations of a civil servant as a factor of his adaptation in the team / O. V. Zaika, T. F. Biriukova // Economic journal Odessa polytechnic university. – 2020. – № 1 (11). – P. 112-119. – Retrieved from <https://economics.opu.ua/ejopu/2020/No1/112.pdf>.  
DOI: 10.15276/EJ.01.2020.14. DOI: 10.5281/zenodo.4621269.

