

Відомості про автора

Клочко Алла Олексіївна, кандидат педагогічних наук, доцент, доцент кафедри педагогіки, психології та менеджменту Білоцерківського інституту неперервної професійної освіти Державного закладу вищої освіти «Університет менеджменту освіти», м. Біла Церква, Україна.

Klochko, Alla Oleksiyivna, PhD, associate professor, associate professor of the department of pedagogy, psychology and management Bilotserkivskiy Institute of continuous professional education State Higher Educational Institution «University of Educational Management», Bila Tserkva, Ukraine.

E-mail: klochko_alla@ukr.net

ORCID ID: <https://orcid.org/0000-0001-6631-2638>

Отримано 26 грудня 2019 р.

Рецензовано 20 січня 2020 р.

Прийнято 28 січня 2020 р.

DOI (Article): <https://doi.org/10.31108/2.2020.1.19.9>

УДК 159.9

Кудринська Галина

ОСОБЛИВОСТІ СПРИЙМАННЯ ВЛАСНОЇ ПРОФЕСІЙНОЇ ДІЯЛЬНОСТІ ПРАЦІВНИКАМИ СЛУЖБ УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ ДЕРЖАВНИХ ОРГАНІВ

Кудринська Галина. Особливості сприймання власної професійної діяльності працівниками служб управління персоналом державних органів.

Вступ. Трансформаційні процеси формують у професійній свідомості працівників зміну уявлень та ставлення до своєї професійної діяльності.

Мета дослідження: аналіз особливостей сприйняття власної професійної діяльності працівниками служб управління персоналом центральних органів виконавчої влади.

Методи. Для досягнення мети використано метод семантичного диференціалу, анкетування та психодіагностичні методики.

Результати дослідження. Розкрито психосемантичні особливості сприймання професійної діяльності, зокрема, здійснено опис семантичного простору та шляхом кластерного аналізу виокремлено два полярні типи сприймання професійної діяльності.

Висновки. Виділено два типи сприйняття працівниками служб управління персоналом власної професійної діяльності: позитивний та негативний.

Ключові слова: сприйняття професійної діяльності, образ професії, психосемантика професії, служба управління персоналом, державний орган, державна служба, семантичний диференціал, ставлення до професійної діяльності, управління персоналом.

Кудринская Галина. Особенности восприятия собственной профессиональной деятельности работниками служб управления персоналом государственных органов.

Введение. Трансформационные процессы формируют в профессиональном сознании работников смену представлений и отношения к своей профессиональной деятельности.

Цель исследования: анализ особенностей восприятия собственной профессиональной деятельности работниками служб управления персоналом центральных органов исполнительной власти.

Методы. Для достижения цели использован метод семантического дифференциала, анкетирование и психодиагностические методики.

Результаты исследования. Раскрыты психосемантические особенности восприятия профессиональной деятельности, в частности, осуществлено описание семантического пространства и путем кластерного анализа выделены два полярных типа восприятия профессиональной деятельности.

Выводы. Выделены два типа восприятия работниками служб управления персоналом собственной профессиональной деятельности: положительный и отрицательный.

Ключевые слова: восприятие профессиональной деятельности, образ профессии, психосемантика профессии, служба управления персоналом, государственный орган, государственная служба, семантический дифференциал, отношение к профессиональной деятельности, управление персоналом.

Вступ. Служба управління персоналом, володіючи комплексом знань щодо завдань і функцій структурних підрозділів, посадових обов'язків працівників, є одним із ключових підрозділів, який акумулює та транслює зміст професійної діяльності у відповідному державному органі. На сучасному етапі важливо розуміти, який образ професійної діяльності працівника служби управління персоналом державного органу формується у самих працівників та як вони її оцінюють.

Образ професії (професійної діяльності) у свідомості фахівця є одним з ключових чинників, який визначає успішність та ефективність професійної діяльності. Н. Канаєва (2011) визначає образ професії як уявлення людини про вибрану професію та ставлення до неї (Канаєва, 2011). Наше уявлення про будь-який об'єкт формується під час сприйняття, завдяки якому всі відчуття синтезуються та створюються цілісні образи предметів та явищ.

Наукові дослідження доводять, що образ професії (професійної діяльності) впливає на сформованість професійної ідентичності працівника, яка в свою чергу впливає на рівень професіоналізму, мотивацію, ціннісні орієнтації, рівень реалізації власного потенціалу тощо.

Особливості та методи дослідження сприйняття професій, професійної самосвідомості, професійної ідентичності висвітлено у працях таких науковців, як: М. Абдуллаєва (2017), О. Артем'єва (1999), Т. Бородулькіна (2011), О. Дробот (2015), Н. Канаєва (2011), В. Петренко (1983), В. Пономаренко (2013), О. Шолох (2017) та інші.

Робота служб управління персоналом, насамперед, спрямована на забезпечення державного органу кваліфікованим персоналом, формування умов для професійного розвитку, створення привабливості роботи для персоналу та потенційних кандидатів тощо.

У процесі трансформації функцій з'являються розбіжності у єдності підходів до управління персоналом на державній службі. Сьогодні перед службами управління персоналом ставляться завдання, в яких часто відсутній єдиний алгоритм дій, єдині механізми та інструменти реагування на них. Нові виклики потребують реалізації творчих підходів до роботи, організації свого часу та високого рівня власної мотивації.

Трансформаційні процеси формують у професійній свідомості працівників зміну уявлень та ставлення до своєї професійної діяльності, надається інше емоційне та оціночне забарвлення робочим процесам. Тому на сучасному етапі важливо дослідити і зрозуміти, як відображається зміст власної професійної діяльності у свідомості працівників служб управління персоналом державних органів.

Метою дослідження є опис особливостей сприйняття власної професійної діяльності працівниками служб управління персоналом центральних органів виконавчої влади на сучасному етапі.

Виходячи із актуальності проблематики та мети дослідження, нами визначено такі **завдання дослідження:**

- 1) дослідити особливості сприйняття власної професійної діяльності працівниками служб управління персоналом центральних органів виконавчої влади;
- 2) виокремити типи сприйняття працівниками служб управління персоналом власної професійної діяльності;
- 3) дослідити роль робочого середовища у сприйнятті професійної діяльності.

Методи та організація дослідження. У липні 2019 року нами було проведено дослідження особливостей сприйняття власної професійної діяльності працівниками служб управління персоналом державних органів.

Для дослідження особливостей сприйняття нами використано:

- адаптовану модифіковану анкету А. Борисюк (модифікація К. Ушакової) (Ушакова, 2018);
- метод семантичного диференціалу (Серкин, 2008);
- методику «Аналіз та оцінка соціально-психологічного клімату в колективі» (Карамушка, 2003);
- тест «Задоволеність роботою» (Верещагіна, 2017).

Відповідно дослідження дало змогу здійснити аналіз сприйняття власної професійної діяльності на рівні свідомих особистих суджень, підсвідомих сенсів та робочого середовища.

Статистичну обробку даних здійснено шляхом застосування факторного, кластерного та кореляційного аналізів, а також непараметричного U-критерію Манна-Уїтні.

Для опрацювання одержаних емпіричних даних використано прикладне комп'ютерне програмне забезпечення «SPSS» (версія 21).

Вибірка дослідження. У дослідженні взяло участь 228 працівників служб управління персоналом 68 центральних органів виконавчої влади.

Серед них 44,7% представники категорії «Б» та 55,3% – категорії «В», 76,3% представники жіночої статі та 23,7% – чоловічої статі.

Щодо вікової структури, то 50,9% належать до вікової категорії 20–40 років, 47,3% – 41–60 років та 1,8% – понад 60 років.

На *рис. 1* зображено розподіл вибірки досліджуваних за стажем.

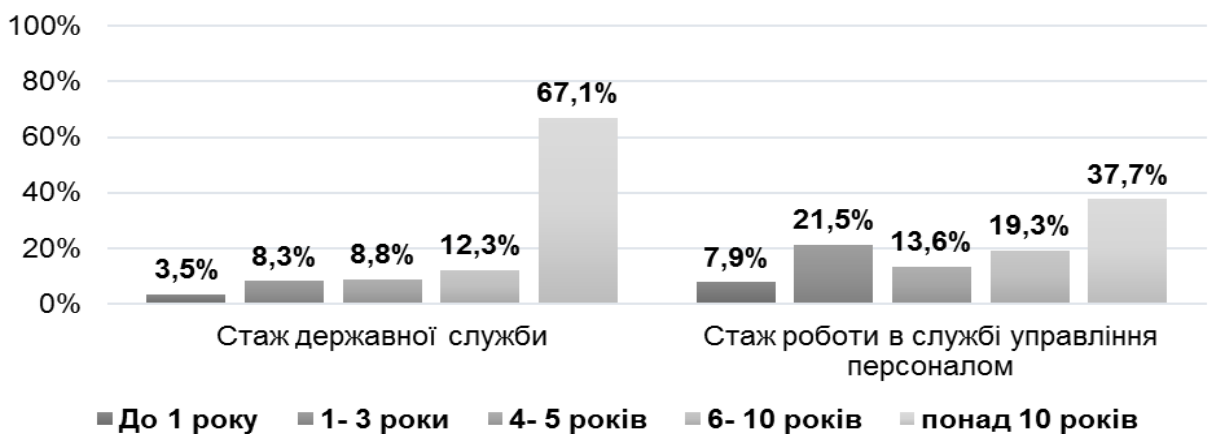


Рис. 1. Розподіл вибірки досліджуваних за стажем

Результати дослідження та їх обговорення. За результатами анкетування досліджено, що більшість працівників (68,4%) пишаються своєю професійною діяльністю на посаді працівника служби управління персоналом, 30,3% – зазначили, що їм байдуже, адже це просто робота, та 1,3% – соромляться її. Встановлено позитивний кореляційний зв'язок між стажем роботи в службі управління персоналом та тим, наскільки працівник пишається своєю роботою. Тобто чим більший стаж роботи в службі управління персоналом, тим більше працівники пишаються своєю роботою ($r = 0,131$; $p \leq 0,05$).

Щодо того, наскільки робота працівника служби управління персоналу є престижною, 19,3 % зазначили, що дуже престижною, 75,4% – на одному рівні з іншими професіями, що потребують вищої освіти, та 5,3% – непрестижною. Досліджено, що чим більший стаж державної служби, тим більш престижною людиною вважає свою роботу ($r = 0,138$, $p \leq 0,05$).

Соціальний статус працівника служби управління персоналом на державній службі більшість працівників (81,6%) визначають середнім, 12,7% – дуже високим та 5,7% – низьким. Також більшість працівників (72,4%) вважає, що користуються середнім рівнем поваги в суспільстві, 19,7% – високим, 1,3% – низьким та 6,6% – важко відповісти на зазначене питання.

Встановлено, що чим більший стаж управління персоналом, тим більше працівники вважають, що користуються високим рівнем поваги ($r = 0,138$; $p \leq 0,05$). Можна припустити, що думка про те, наскільки інші ставляться з повагою до професійної діяльності працівника, залежить від особистого професійного самоствавлення. Адже коли працівник набуває досвіду, реалізовується як професіонал, то відчуває більший рівень самоповаги до себе та своїх здобутків і, транслюючи це назовні, відповідно, відчуває більший рівень поваги із зовнішнього середовища.

Щодо того, як робота на посаді працівника служби управління персоналом впливає на життя загалом, респонденти зазначили: 56,1% – ніяк не впливає; 38,2% – мої життєві плани пов'язані з роботою, а організація життя підпорядкована їй; 5,7% – заважає жити так, як хотілося б. Визначено, що працівникам жіночої статі більше притаманна відповідь «заважає жити так, як хотілося б» ($r = -0,134$; $p \leq 0,05$).

Щодо рівня важливості професійної діяльності, то респонденти зазначили: 78,1% – важлива, але це лише спосіб заробити на життя; 18,9% – дуже важлива, це сенс мого життя; 3,1% – зовсім не важлива, займатись можна будь-чим, що приносить заробіток.

Встановлено, що чим більший вік працівника ($r = 0,180$; $p \leq 0,01$), стаж державної служби ($r = 0,189$; $p \leq 0,01$), стаж роботи в службі управління персоналом ($r = 0,226$; $p \leq 0,01$), тим більше робота визначається досліджуваним як сенс життя.

Для дослідження психосемантичних особливостей сприйняття професійної діяльності працівниками служб управління персоналу та виявлення підсвідомих сенсів щодо такої діяльності нами використано метод семантичного диференціалу, зокрема спеціалізований бланк семантичного диференціалу для оцінки роботи (Серкин, 2008).

Семантичний диференціал є найбільш оптимальним методом, який фіксує особистісні сенси оцінюваних об'єктів. В. Петренко зазначає, що психосемантичні методи дають змогу здійснити аналіз категоріальних структур свідомості, реконструкцію системи значень, що опосередковують усвідомлення світу суб'єктом (Петренко, 1983).

В якості об'єкта оцінки в ході дослідження було запропоновано професійну діяльність працівника служби управління персоналом державного органу. Досліджуваним пропонувалося оцінити свою професійну діяльність по 45 біполярних ознаках (семантичних шкалах), які проектують ознаки сили, оцінки та активності (табл. 1). О. Артем'єва (1999) зазначає, що шкали семантичного диференціалу не описують реальність, а є метафоричним вираженням станів і відносин об'єкта (Артемьева, 1999).

Шляхом застосування методу головних факторів з подальшим обертанням факторів за методом «Варімакс» нами здійснено побудову семантичного простору. При побудові семантичного простору відбулося «стиснення» даних під час переходу «від базису великої розмірності до базису меншої розмірності» – тобто від ознак, заданих біполярними шкалами-дескрипторами, до факторів, що і визначили їх зміст.

Семантичний простір являє собою сукупність певним чином організованих ознак, що описують і розділяють об'єкти певної змістовної області. Фактори виступають осями цього багатомірнього простору, в якому конативні значення об'єктів є векторами. На рис. 2 ми бачимо характеристики, які потрапили в одну семантичну область.

Враховуючи характер розосередження, можна інтерпретувати дану діаграму наступним чином. Очевидно вісь Y являє собою розподіл об'єктів на шкали, де верхній полюс утворюють позитивні якості оцінки професійної діяльності: людяна, високооплачувана, особистісно значуща, інструментальна, вигідна; і ті, де нижній полюс утворюють негативні якості оцінки професійної діяльності: шкідлива для здоров'я, важка, нетехнічна, поширена, високовідповідальна тощо.

Вісь X репрезентує наступні негативні характеристики: малозначуща, неперетворююча, неемоційна, погана, ненормальна, шкідлива для здоров'я, така, що не задовольняє, важка, неprestижна, нетворча, несхвалювана, складна, нетехнічна. До позитивних характеристик

увійшли: вигідна, сучасна, складна, інструментальна, допомагаюча, активна, важка, високовідповідальна, комунікабельна, особистісно значуща, комфортна, широка, розвиваюча, осмислена.

Таблиця 1

Шкали семантичного диференціалу

1	кваліфікована – некваліфікована	24	теоретична – практична
2	складна – проста	25	осмислена – беззмістовна
3	широка – вузька	26	шкідлива для здоров'я – корисна
4	одностороння – багатостороння	27	спокійна – нервова
5	активна – пасивна	28	колективна – індивідуальна
6	напружена – ненапружена	29	виконуюча – керуюча
7	високовідповідальна – низьковідповідальна	30	інструментальна – неінструментальна
8	нетворча – творча	31	особистісно значуща – особистісно незначуща
9	затребувана – незатребувана	32	вигідна – не вигідна
10	не задовольняє – задовольняє	33	нетехнічна – технічна
11	допомагає – не допомагає	34	комунікабельна – некомунікабельна
12	важка – легка	35	не пов'язана з людьми – пов'язана з людьми
13	неперетворююча – перетворююча	36	екологічна – неекологічна
14	високооплачувана – низькооплачувана	37	небезпечна – безпечна
15	непрестижна – престижна	38	сучасна – несучасна
16	цікава – нецікава	39	ненормальна – нормальна
17	несхвалювана – схвалювана	40	людяна – бюрократична
18	одноманітна – багатогранна	41	брудна – чиста
19	розвиваюча – нерозвиваюча	42	поширена – рідкісна
20	неемоційна – емоційна	43	погана – хороша
21	перспективна – безперспективна	44	освоєна – неосвоєна
22	малозначуща – значуща	45	буденна – романтична
23	комфортна – некомфортна		

Позитивного навантаження семантичне поле на перетині осей X та Y має за такими характеристиками: екологічна, особистісно значуща, допомагаюча, людяна, інструментальна, розвиваюча, широка, осмислена, кваліфікована, комфортна, затребувана, цікава, перспективна.

Негативно навантаженим є поле, що характеризує професійну діяльність як: малозначуща, шкідлива для здоров'я, неперетворююча, не задовольняє, одностороння, несхвалювана, нетехнічна, непрестижна, нетворча, одноманітна.

З метою групування та об'єднання визначених характеристик нами застосовано процедуру кластеризації для методу семантичного диференціалу.

Упорядкування отриманих кластерів, їх наближеність один до одного дозволило наочно представити послідовність внутрішніх зв'язків між досліджуваними компонентами оцінювання працівниками професійної діяльності, їх віддаленість або близькість до бажаного результату, визначити ті компоненти або їх угруповання, які на даному рівні є вирішальними щодо перспектив розвитку досліджуваного особистісного феномену.

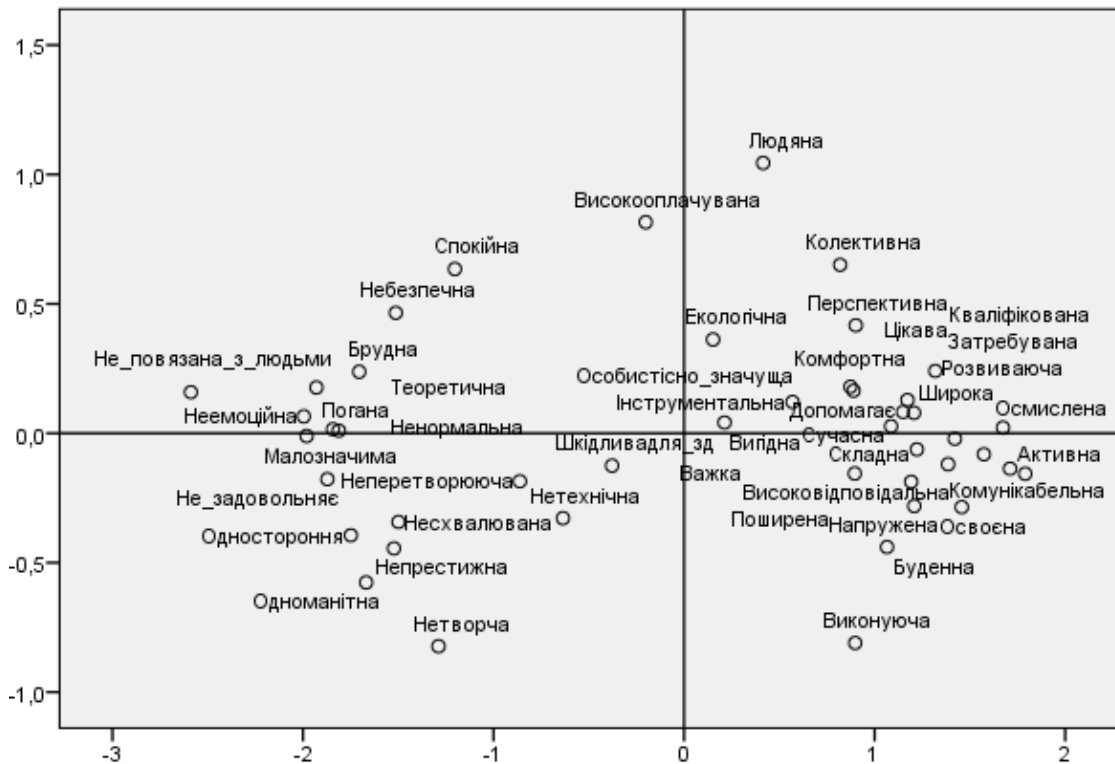


Рис. 2. Діаграма об'єктів за результатами багатомірного шкалювання

Завдяки кластерному аналізу ми отримали вертикальну дендрограму, на якій можна виділити два базових кластери (рис. 3).

Один із кластерів створений на основі об'єднання шкал, які характеризують професійну діяльність працівників як «напружена – ненапружена», «високовідповідальна – низьковідповідальна», «кваліфікована – некваліфікована», «активна – пасивна». Цей кластер, мабуть, найбільшою мірою відповідає шкалі активності.

Підкластерами першого кластера виступають наступні групи змінних:

- 1) «осмислена – беззмістовна», «комунікабельна – некомунікабельна», «затребувана – незатребувана», «складна – проста», «широка – вузька»;
- 2) «допомагає – не допомагає», «важка – легка», «сучасна – несучасна», «поширена – рідкісна», «освоєна – неосвоєна», «буденна – романтична»;
- 3) «інструментальна – неінструментальна», «особистісно-значуща – особистісно не значуща», «перспективна – безперспективна», «комфортна – некомфортна», «цікава – нецікава», «розвиваюча – не розвиваюча», «виконуюча – керуюча», «колективна – індивідуальна»;
- 4) «вигідна – невигідна», «екологічна – неекологічна», «високооплачувана – низькооплачувана», «людяна – бюрократична».

Величина евклідової відстані між першим кластером та наступними підкластерами значно збільшується. Це свідчить про зменшення спільних рис між означеними кластерами.

Другий кластер, у свою чергу, складається з кількох кластерів більш низького рівня. Утворений він трьома змінними, що характеризують ставлення працівників до професійної діяльності: «ненормальна – нормальна», «погана – хороша», «брудна – чиста», які щільністю розташування на дендограмі доводять істотність виборів. Цей кластер найбільшою мірою відповідає шкалі оцінки.

До нього доєднуються змінні «не задовольняє – задовольняє», «непрестижна – престижна», «несхвалювальна – схвалювана». У загальному, це дає нам змогу констатувати, що оціночні судження даного кластера визначають його негативний характер.

У другому кластері можна виділити три підкластери, що містять групи змінних:

- 1) «неемоційна – емоційна», «малозначуща – значуща», «не пов'язана з людьми – пов'язана з людьми», «теоретична – практична», «небезпечна – безпечна»;

- 2) «нетворча – творча», «неперетворююча – перетворююча», «одноманітна – багатогранна», «одностороння – багатостороння», «спокійна – нервова»;
 3) «шкідлива для здоров'я – корисна», «нетехнічна – технічна».

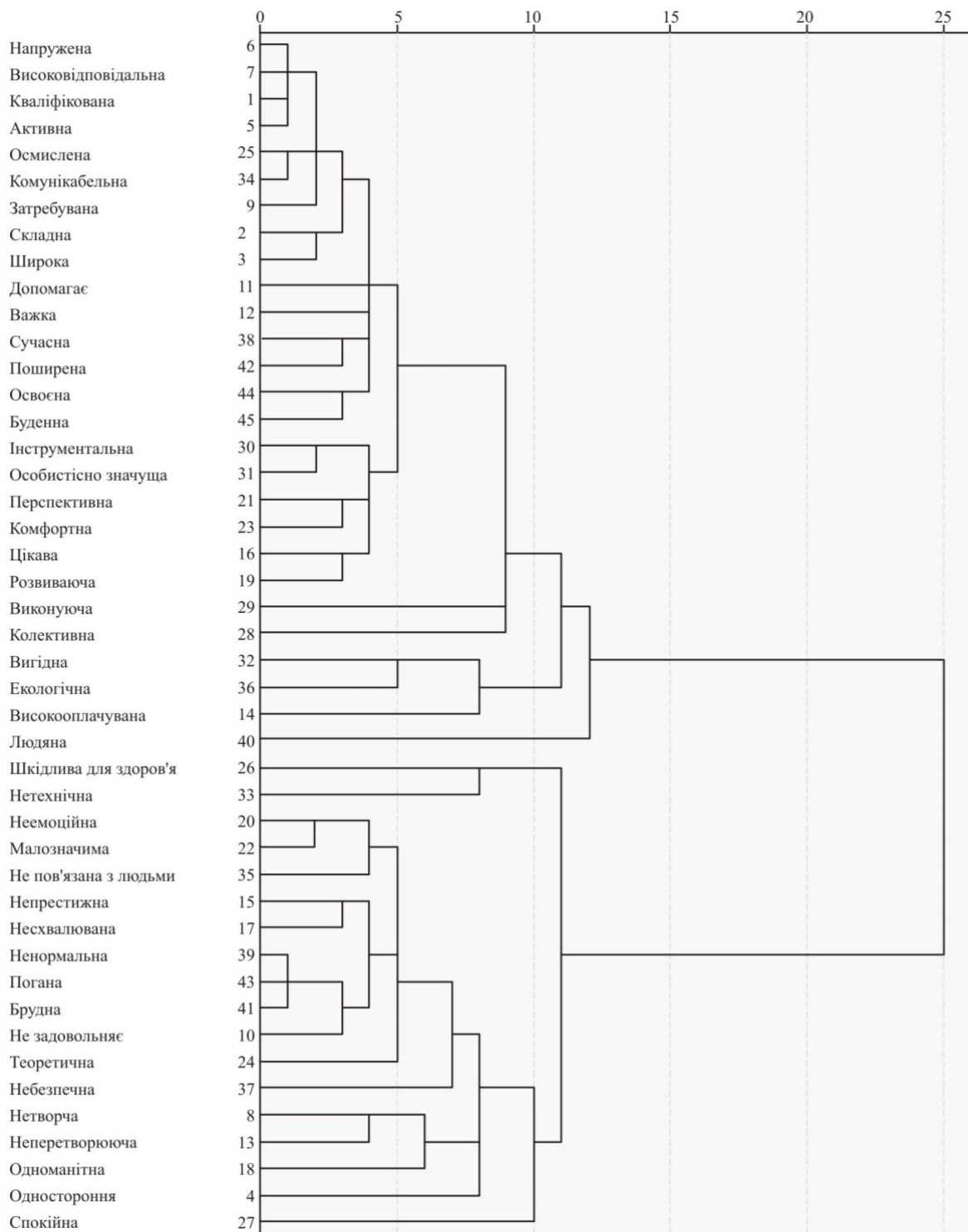


Рис. 3. Дендрограма кластеризації компонентів оцінки професійної діяльності

Таким чином, представлена на рис. 3 дендрограма наочно демонструє, що для управлінського персоналу найбільший вплив на характер професії здійснюють шкали активності та оцінки.

Це дозволяє нам виділити два типи змістового наповнення особистого змісту професійної діяльності працівників служб управління персоналом, а відповідно, два типи сприйняття професійної діяльності:

- 1 тип – діяльність сприймається як «напружена», «високовідповідальна», «кваліфікована», «активна»;

- 2 тип – діяльність сприймається як «ненормальна», «погана», «брудна».

Шляхом застосування непараметричного U-критерія Манна-Уїтні нами здійснено порівняння особливостей сприймання професійної діяльності працівниками за такими соціально-демографічними характеристиками, як категорія посади, стать, вік, сімейний стан. Відмінностей у сприйнятті за віком та сімейним станом не встановлено.

Встановлено статистично значущі відмінності ($p \leq 0,05$) у розрізі категорії посади та статі щодо надання переваги окремим показникам у запропонованих біполярних шкалах.

Отримані результати свідчать, що працівники категорії «Б» переважно визначають свою професійну діяльність, як творчу, керівну, неосвоєну, романтичну.

Працівники категорії «В», навпаки, надають перевагу таким характеристикам, як: нетворча, виконуюча, освоєна, буденна.

Можливо, це пов'язано з характером завдань, які доручаються категорії «Б» та «В». Адже для того, щоб якісно керувати професійною діяльністю, необхідно задіювати творче мислення, шукати нові ефективні підходи до виконання завдань, приймати рішення та шукати шляхи розв'язання проблем.

Щодо гендерних відмінностей у сприйнятті, то чоловіки визначають професійну діяльність працівника служби управління персоналом як ненапружену, неемоційну, спокійну, некомунікабельну, не пов'язану з людьми та рідкісну.

Жінки визначають професійну діяльність працівника служби управління персоналом як напружену, емоційну, нервову, комунікабельну, пов'язану з людьми, поширену.

Це свідчить, що жінки при виконанні однакових з чоловіками посадових обов'язків відчують більшу напругу. Можливо, це пов'язано зі способом виконання завдань та особливостями побудови стосунків у колективі та при виконанні завдань, на що вказують відмінності у сприйнятті професійної діяльності за такими шкалами, як «комунікабельна – некомунікабельна», «пов'язана з людьми – не пов'язана з людьми».

Визначено, що більшість працівників служб управління персоналом (60,6%) задоволені своєю роботою.

Щодо оцінки соціально-психологічного клімату в колективах працівників служб управління персоналом встановлено: 58,4% – сприятливий, 38,3% – мінливий (невизначений), 3,3% – несприятливий. Жінки більше схильні визначати соціально-психологічний клімат у колективі, як несприятливий ($r = -0,294$; $p \leq 0,01$).

Встановлено, що соціально-психологічний клімат у колективі впливає на те, яким ознакам на біполярних шкалах досліджувані надають перевагу.

Чим більш сприятливий соціально-психологічний психологічний клімат, тим більше працівники обирають такі характеристики, як «некваліфікована» ($r = 0,142$; $p \leq 0,05$), «напружена» ($r = 0,330$; $p \leq 0,01$), «низьковідповідальна» ($r = 0,199$; $p \leq 0,01$), «високооплачувана» ($r = -0,327$; $p \leq 0,01$), «неемоційна» ($r = -0,259$; $p \leq 0,01$), «комфортна» ($r = -0,168$; $p \leq 0,05$), «корисна» ($r = 0,170$; $p \leq 0,05$), «спокійна» ($r = -0,402$; $p \leq 0,01$), «некомунікабельна» ($r = 0,220$; $p \leq 0,01$), «не пов'язана з людьми» ($r = -0,157$; $p \leq 0,05$), «нормальна» ($r = 0,155$; $p \leq 0,05$), «людяна» ($r = -0,158$; $p \leq 0,05$), «поширена» ($r = 0,158$; $p \leq 0,05$), «романтична» ($r = 0,157$; $p \leq 0,05$).

І навпаки, чим менш сприятливий психологічний клімат у колективі, тим більше досліджувані обирають такі характеристики, як «кваліфікована» ($r = 0,142$; $p \leq 0,05$), «напружена» ($r = 0,330$; $p \leq 0,01$), «високовідповідальна» ($r = 0,199$; $p \leq 0,01$), «низькооплачувана» ($r = -0,327$; $p \leq 0,01$), «емоційна» ($r = -0,259$; $p \leq 0,01$), «некомфортна» ($r = -0,168$; $p \leq 0,05$), «шкідлива для здоров'я» ($r = 0,170$; $p \leq 0,05$), «нервова» ($r = -0,402$; $p \leq 0,01$), «комунікабельна» ($r = 0,220$; $p \leq 0,01$), «пов'язана з людьми» ($r = -0,157$; $p \leq 0,05$), «ненормальна» ($r = 0,155$; $p \leq 0,05$), «бюрократична» ($r = -0,158$; $p \leq 0,05$), «рідкісна» ($r = 0,158$; $p \leq 0,05$), «буденна» ($r = 0,157$; $p \leq 0,05$).

Таким чином, соціально-психологічний клімат виступає вагомим фактором у формуванні ставлення працівників до професійної діяльності. Особливо варто відзначити зв'язок між рівнем сприятливості соціально-психологічного клімату та особливостями сприймання рівня заробітної плати. Такий зв'язок доводить, що сприятливий соціально-психологічний клімат виступає нематеріальною мотивацією, яка компенсує недостатньо високий рівень оплати праці.

Висновки. Отже, можна виділити два типи сприйняття працівниками служб управління персоналом власної професійної діяльності. Позитивний тип сприйняття характеризується ставленням до професійної діяльності як до кваліфікованої, важливої, високовідповідальної, активної та напруженої, яка вимагає концентрації та пошуку шляхів вирішення робочих питань. Негативний тип сприйняття характеризується ставленням до професійної діяльності як до ненормальної, поганої та незрозумілої для досліджуваного.

Водночас більшість працівників задоволені своєю професійною діяльністю та визначають у своїх колективах сприятливий соціально-психологічний клімат, який значною мірою впливає на сприйняття діяльності та відчуття її як комфортної, корисної, ненапруженої, високооплачуваної, спокійної, людяної.

Перспективами подальших досліджень у даному напрямі вбачаємо розроблення програм та заходів, спрямованих на формування позитивного ставлення до професійної діяльності в умовах змін та трансформацій, формування сприятливого соціально-психологічного клімату у державних органах, зокрема, колективах служб управління персоналом центральних органів виконавчої влади.

Література

1. Абдуллаева, М. М. (2017). Психосемантический подход к анализу организационных взаимодействий уровня «человек – работа». *Организационная психология*, 7(1), 21–30.
2. Артемьева, Е. Ю. (1999). *Основы психологии субъективной семантики*. Москва: Смысл.
3. Бородулькіна, Т. О. (2011). Психолог та клієнт в психосемантичному просторі образу професії майбутніх психологів. *Психолінгвістика*, 7, 10–17. Режим доступу: http://nbuv.gov.ua/UJRN/psling_2011_7_3.
4. Верещагина, Л. А. (2017). *Психология персонала. Потребности, мотивация и ценности*. Харьков: Гуманитарный центр.
5. Дробот, О. В. (2015). Узагальнення теоретичних уявлень про професійну свідомість (на прикладі керівника). *Науковий вісник Херсонського державного університету*, 2(1), 28–32.
6. Канаева, Н. А. (2011). Образ профессии как фактор формирования профессиональной идентичности. *Вестник Череповецкого государственного университета*. 2 (3), 105–109.
7. Карамушка, Л. М. (2003). *Психология управления*. Київ: Міленіум.
8. Петренко, В. Ф. (1983). *Введение в экспериментальную психосемантику: исследование форм репрезентации в обыденном сознании*. Москва: Изд-во Моск. ун-та.
9. Пономаренко, В. В. (2013). Об'єктивні та суб'єктивні чинники розвитку професійної свідомості адвокатів. *Проблеми сучасної психології*, 22, 469–480. Режим доступу: http://nbuv.gov.ua/UJRN/Pspl_2013_22_41.
10. Серкин, В. П. (2008). *Методы психологии субъективной семантики и психосемантики*. Москва: ПЧЕЛА.
11. Ушакова, К. Ю. (2018). *Психологічні чинники становлення професійної «Я-концепції» у студентів медичних коледжів*. (Дис. канд. психол. наук). Київ.
12. Шолох, О. А. (2017). Ціннісне ставлення особистості до майбутньої професії як психолого-педагогічна проблема. *Вісник Чернігівського національного педагогічного університету. Серія: Педагогічні науки*, 142, 225–230. Режим доступу: http://nbuv.gov.ua/UJRN/VchdpuP_2017_142_51.

References

1. Abdullaeva, M. M. (2017). Psihosemanticheskiy podhod k analizu organizatsionnykh vzaimodejstvij urovnja «chelovek – rabota» [Psychosemantic approach to the analysis of organizational interactions at the "man-work" level]. *Organizacionnaja psihologija*, 7(1), 21–30 [in Russian].
2. Artem'eva, E. Ju. (1999). *Osnovy psihologii subjektivnoj semantiki* [Fundamentals of the psychology of subjective semantics]. Moskva: Smysl [in Russian].
3. Borodul'kina, T. O. (2011). Psykholoh ta kliient v psykhosemantychnomu prostori obrazu profesii maibutnikh psykholohiv [Psychologist and client in the psychosemantic space of the future psychologists' profession perception]. *Psykholinhvistyka*, 7, 10–17. Retrieved from http://nbuv.gov.ua/UJRN/psling_2011_7_3 [in Ukrainian].
4. Vereshhagina, L. A. (2017). *Psihologija personala. Potrebnosti, motivacija i cennosti* [Psychology of staff. Needs, Motivation and Values]. Har'kov: Gumanitarnyj centr [in Russian].
5. Drobot, O. V. (2015). Uzahalnennia teoretychnykh uiavlenn' pro profesiinu svidomist (na prykladi kerivnyka) [Generalization of theoretical ideas about professional consciousness (a study on supervisors)]. *Naukovyi visnyk Khersonskoho derzhavnoho universytetu*, 2(1), 28–32 [in Ukrainian].

6. Kanaeva, N. A. (2011). *Obraz professii kak faktor formirovaniya professional'noj identichnosti* [Perception of the profession as a factor in the formation of professional identity]. *Vestnik Cherepoveckogo gosudarstvennogo universiteta*. 2 (3), 105–109 [in Russian].
7. Karamushka, L. M. (2003). *Psykhologiiia upravlinnia* [Management Psychology]. Kyiv: Milenium [in Ukrainian].
8. Petrenko, V. F. (1983). *Vvedenie v jeksperimental'nuju psihosemantiku: issledovanie form reprezentacii v obydennom soznanii* [Introduction to experimental psychosemantics: a study of representation forms in everyday consciousness]. Moskva: Izd-vo Mosk. un-ta [in Russian].
9. Ponomarenko, V. V. (2013). *Obiektivni ta subiektivni chynnyky rozvytku profesiinoi svidomosti advokativ* [Objective and subjective factors in the development of the professional consciousness of lawyers]. *Problemy suchasnoi psykhologii*, 22, 469–480. Retrieved from http://nbuv.gov.ua/UJRN/Pspl_2013_22_41 [in Ukrainian].
10. Serkin, V. P. (2008). *Metody psihologii subiektivnoj semantiki i psihosemantiki* [Methods of psychology of subjective semantics and psychosemantics]. Moskva: PChELA [in Russian].
11. Ushakova, K. Yu. (2018). *Psykhologichni chynnyky stanovlennia profesiinoi «Ia-kontseptsii» u studentiv medychnykh koledzhiv* [Psychological factors in professional self-concept formation in medical college students]. Candidate's thesis. Kyiv [in Ukrainian].
12. Sholokh, O. A. (2017). *Tsinnisne stavlennia osobystosti do maibutnoi profesii yak psykhologo-pedahohichna problema* [Individuals' attitudes to a future profession as a psychological and pedagogical problem]. *Visnyk Chernihivskoho natsionalnoho pedahohichnoho universytetu. Serii: Pedahohichni nauky*, 142, 225–230. Retrieved from http://nbuv.gov.ua/UJRN/VchdpuP_2017_142_51 [in Ukrainian].

Kudrynska, Halyna. Civil service HR management employees perception of their own professional activity.

Introduction. The civil service reform and function transformation in Ukraine faces the problem of integration of different approaches to human resource management in civil service. Transformational processes shape civil servant's new ideas and attitudes to their own professional activities.

The aim of the article. The article presents the results of an empirical study into self-perception of professional activity by employees of HR management services of central executive bodies.

Methods. The author used a semantic differential method, interviews, and psychological assessment instruments.

The results of the research. The author analyzes psychosemantic peculiarities of civil servants' perception of their professional activity. The author describes a vertical dendrogram and its two basic clusters obtained using a cluster analysis, as well as two polar types of professional activity perception. The author describes statistically significant differences in the perception of professional activity by B and C position categories employees and by men and women.

The article also discusses the results of the survey on the prestige of and social respect for civil service, its personal importance and social status which it brings.

The author also considers the effects of social and psychological climate on civil service HR management employees' evaluation of their professional activity using bipolar scales.

Conclusion. It has been found out that the positive perception is characterized by considering professional activity as skilled, important, highly responsible, active and intense, which requires concentration and resourcefulness in resolving work issues. The negative perception is characterized by the treating professional activity as abnormal, bad and unclear.

The socio-psychological climate has been shown to be a significant factor in civil servants' perception of their professional activity as comfortable, socially useful, easy, high-paid, and humane.

Keywords: perception of professional activity, image of profession, psychosemantics of profession, HR management service, public body, public service, semantic differential, attitude to professional activity, personnel management.

Відомості про автора

Кудринська Галина Віталіївна, аспірант кафедри психології Університету економіки та права «КРОК», м. Київ, Україна.

Kudrynska, Halyna Vitaliivna, post-graduate student of the Psychology Department, «KROK» University, Kyiv, Ukraine.

E-mail: halyna.kudrynska@gmail.com

ORCID ID: <https://orcid.org/0000-0003-4596-3305>

Отримано 18 грудня 2019 р.

Рецензовано 08 січня 2020 р.

Прийнято 10 січня 2020 р.