



УДК 35.08-027.21:316.3/6

[https://doi.org/10.52058/2708-7530-2022-6\(24\)-137-151](https://doi.org/10.52058/2708-7530-2022-6(24)-137-151)

Олійник Наталія Вікторівна аспірантка, Навчально-науковий інститут публічного управління та державної служби Київського національного університету імені Тараса Шевченка, 20, вул. Ежена Потьє, Київ, 02000, <https://orcid.org/0000-0002-3447-5122>

КАДРОВИЙ ПОТЕНЦІАЛ ДЕРЖАВНИХ СЛУЖБОВЦІВ: АРХЕТИПНА ПАРАДИГМА

Анотація. Останні події в Україні, пов'язані з воєнною агресією та вторгненням росії, активний опір українського народу показують, що Україна отримала унікальний історичний шанс щодо змін. Але вже сьогодні суттєвих змін зазнає свідомість українців, і передусім радикально змінюються в людини структури, що відповідають за соціальний час. Ми стаємо свідками того, як акцент суспільної уваги в Україні переноситься сьогодні зі «світлого майбутнього» на «історичне минуле». Відповідно найбільший досвід набувається у навчанні жити «тут і тепер».

В цьому контексті, одним з найважливіших завдань, що стоїть перед країною, – є розвиток освітнього потенціалу державних службовців з урахуванням впливу на суспільне життя архетипів колективного несвідомого.

В статті використано архетипний підхід як базовий в дослідженні кадрового потенціалу та його розвитку. З'ясовано механізми впливу архетипів колективного несвідомого на розвиток професіоналізму у сфері державного управління, зокрема останній розглянуто через призму механізмів інтуїції, яка живить професійну творчість, долає консерватизм радянських стереотипів. Розкрито теоретичні поняття «потенціал», «кадровий потенціал державного службовця». Проаналізовано досвід моніторингових досліджень ідентичності, здійснених українськими науковцями. З'ясовано, що розвиток кадрового потенціалу публічної служби – це комплексна проблема, яка потребує організації системної роботи щодо підвищення її ефективності з урахуванням впливу на сучасне суспільне життя архетипів колективного несвідомого. Акцентовано увагу на сучасних архетипах державних службовців та виокремлено їх основні характеристики як важелі конструювання іміджу державних службовців. Зазначено, що поняття «кадровий потенціал» вимагає постійного вивчення в контексті архетипної парадигми, а його розвиток – це комплексна проблема, яка потребує організації системи роботи щодо



підвищення її ефективності з урахуванням впливу архетипів колективного несвідомого. Визначено необхідність продовження дослідження організаційних інструментів, завдяки яким можна розвинути кадровий потенціал державних службовців.

Ключові слова: архетип, архетипний підхід, державний службовець, ідентичність, кадровий потенціал, психосоціальна культура, пріоритет

Oliynyk Natalia Viktorivna Graduate student of the Educational and Scientific Institute of Public Administration and Civil Service of the Taras Shevchenko National University of Kyiv, 20, str. Eugene Potier, Kyiv, 02000, <https://orcid.org/0000-0002-3447-5122>

PERSONNEL POTENTIAL OF CIVIL SERVANTS: ARCHETYPIC PARADIGM

Abstract. Recent events in Ukraine, related to military aggression and the Russian invasion, and the active resistance of the Ukrainian people show that Ukraine has received a unique historical chance for change. But even today the consciousness of Ukrainians is undergoing significant changes, and above all, the structures responsible for social time are radically changing in people. We are witnessing how the emphasis of public attention in Ukraine today is shifting from the “bright future” to the “historical past”. Accordingly, the greatest experience is gained in learning to live “here and now”.

In this context, one of the most important tasks facing the country is to develop the educational potential of civil servants, taking into account the impact on public life of the archetypes of the collective unconscious.

The article uses the archetypal approach as a basis in the study of human resources and its development. The mechanisms of influence of the archetypes of the collective unconscious on the development of professionalism in the field of public administration are clarified, in particular the latter is considered through the prism of mechanisms of intuition, which nourishes professional creativity, overcomes the conservatism of Soviet stereotypes. Theoretical concepts of “potential”, “personnel potential of public servants” are revealed. The experience of monitoring studies of identity conducted by Ukrainian scientists is analyzed. It was found that the development of human resources of the public service is a complex problem that requires the organization of systematic work to improve its effectiveness, taking into account the impact on modern social life of the archetypes of the collective unconscious. Emphasis is placed on modern archetypes of public servants and their



main characteristics are highlighted as levers for constructing the image of public servants. It is noted that the concept of “human resources” requires constant study in the context of the archetypal paradigm, and its development is a complex problem that requires the organization of a system of work to improve its effectiveness, taking into account the archetypes of the collective unconscious. The need to continue the study of organizational tools that can develop the human resources of public servants.

Keywords: archetype, archetypal approach, civil servant, identity, human resources, psychosocial culture, priority.

Постановка проблеми. Одним із головних аспектів функціонування сучасної держави та органів публічного управління є довіра з боку суспільства до державних інститутів, однак існуючі державно-управлінські структури і механізми, кадровий склад державних службовців та їх освітньо-професійний потенціал, в цілому не забезпечують належний рівень довіри до влади з боку громадськості. На стан справ в галузі суспільно-державної довіри суттєво впливає змінна природа людей та їх очікування від державних службовців реалізації демократичних стандартів державно-управлінської діяльності. Адже сучасність висуває до державно-управлінських кадрів нові вимоги в їх діяльності, проте, як засвідчують спеціальні дослідження фахової компетентності державних службовців [1, с. 94-119], вони здебільшого все ще не набули такого досвіду, який би відповідав вимогам надання державних послуг на рівні європейських стандартів.

Проведене компанією «Edelman» в грудні 2021 року дослідження довіри показало, що у світі багато недовіри (6 з 10 респондентів не довіряють, поки не отримують достатньо підтверджень для довіри). З поміж різних інституцій бізнесу довіряють найбільше (61%), далі йдуть NGO (59%) і Уряди (52%), найменше довіряють медіа (50%). З недовірою до суспільних інститутів зростають соціальні страхи (85% бояться втратити роботу, 75% хвилюються з приводу кліматичних проблем тощо). Останнім часом в цілому спостерігається колапс довіри в демократичному світі та суспільствах (менше половини громадян довіряють державним інституціям). Хоча бізнес і вважається респондентами більш компетентним та етичним ніж державні інституції та уряди, але майже половина респондентів вважають, що бізнес робить недостатньо для висвітлення та вирішення соціальних проблем (клімат, економіка, перекваліфікація та довіра в суспільстві). Близько 70% респондентів вважають, що лідерство зараз має бути максимально соціально орієнтованим (не лише на рівні держави, уряду, а й CEO компаній). На думку респондентів, бізнес, а не державна служба має стати драйвером розірвання «кола недовіри» у світі [2].



Створення ефективної системи державної служби вимагає сьогодні осучаснення підходів до формування нового типу державного службовця, який керується такими гуманістичними цінностями, як самореалізація, моральність, творчість, відстоювання власної думки, професійний розвиток, самоповага тощо.

Сучасне – постмодерне раціональне суспільство, ключовим механізмом розвитку якого стають інновації та інноваційний процес, актуалізує проблематику, пов'язану з розвитком кадрового потенціалу. Останній можна розглядати в різних аспектах, але ключовим з них стає психологічний, який французький психолог Серж Московічі схильний віднести до системоутворюючого начала [3, с. 7]. Водночас заглиблення у сучасну психосоціальну природу розвитку людського потенціалу вимагає адекватного осмислення як історичного минулого, так і новітніх тенденцій науково-теоретичних синтезів та прикладних досліджень. Передусім це осмислення стосується психосоціальних аспектів становлення постмодерного суспільства знань, в якому здобуття, поширення, засвоєння та продукування нового знання є не лише результатом пізнавальної діяльності окремого дослідника-індивіда, а й виявом специфічного класу архетипів – логосу, як культурно-історичного результату розвитку соціального інституту науки [4]. Спираючись на ідеї французького філософа Жільбера Дюрана про існування двох класів архетипів (логос і міфос), акцентовано увагу на двох психосоціальних різновидах вченого («раціонала» й «ірраціонала») і результатів їхньої участі в інноваційному процесі. Перші виявляють схильність до артикуляції інноваційних ідей, «джерелом-натхненником» яких виступає архетип-логос у той час, як інші природно налаштовані на продукування нових міфів, джерелом яких виступає архетип-міфос.

Усе це актуалізує потребу наукового осмислення архетипів колективного несвідомого і психотипів державного службовця, ролі і місця побудованих на них міфів у сучасних процесах державного управління, формування кадрового потенціалу державних службовців.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Питання кадрового потенціалу та його структура, основні складові елементи розглядалися в роботах Г. Атаманчука, С. Вовканича, В. Гріньова, В. Дубицького, В. Іванова, В. Ігнатова, Л. Калаченка, В. Карпова, Є. Клімова, Х. Копистянської, А. Коренної, Є. Короткова, А. Кузьміна, Є. Кузьміна, А. Ліпенцева, Є. Марчука, М. Нинюк, Г. Опанасюк, А. Погорадзе, Ю. Саєнка, В. Семенова, А. Турчинова.

Автори цих робіт розглядають кадровий потенціал, виділяючи в його структурі певну складову, яку визначають як пріоритетну і обумовлюють взаємозв'язок з нею потенціалу як частину цілого. Водночас у цих роботах не з'ясовано зміст поняття «кадровий потенціал» як передусім специфічне



утворення зі складною структурою і різноманітними взаємозв'язками кожного з елементів.

Також кадровий потенціал розглядається з різних функціональних ознак, однак не прослідковуються взаємозв'язки між цими ознаками. При цьому науковці не намагаються розглянути кадровий потенціал з точки зору цілісної системи, яка об'єднує всі перелічені елементи з урахуванням архетипної парадигми.

Тож, перед сучасними науковцями епохи постмодерну (через зміну психосоціальної природи людини, що висуває на місце системоутворюючого чинника її психологічну природу) постало завдання не лише дослідити генезис розвитку нового психосоціального типу людини, але й показати, як зміна самосвідомості людини та її ідентифікаційних практик впливає на особливості сучасних соціальних і політичних змін. Свій власний підхід до зазначених психосоціальних феноменів розкривають у своїх дослідженнях представники української школи архетипіки: Е. Афонін, Т. Бутирська, О. Донченко, А. Мартинов, Т. Новаченко, О. Суший та ін.) [5; 6; 7; 8; 9; 10; 11; 12].

Визнання відносної сталості та незмінності архетипів породжує питання щодо співвідношення архетипних уявлень, які важко піддаються змінам, та історичного суб'єкта, який змінюється та виступає носієм як культурного генотипу, так і духу часу. У свою чергу це актуалізує проблему причинно-наслідкових зв'язків процесів трансформації культури та поведінки, з одного боку, та закріпленням цих змін в нових формах – нових архетипах, моделях поведінки, інститутах, практиках тощо – з іншого. Відповідно, як нам видається, архетип можна розглядати як інформацію, яка має соціально-управлінську цінність.

Це чудово демонструють матеріали, напрацьовані представниками Української школи архетипіки та авторські моніторингові дослідження психосоціальних змін українського суспільства (1992-2022) Е. Афоніна. Вони доводять, що обґрунтована К. Юнгом і його послідовниками незмінність успадкованих образів колективного несвідомого може мати історично змінний (динамічний) характер, що в подальшому дало змогу створити науково-дослідницьку методологію аналізу історично змінюваної соціальної поведінки.

З цивілізаційним розвитком «тренди», «виклики», «модернові сентенції» змінюються занадто швидко... Вміння відчувати ці зміни, реагувати на виклики відповідає поточним динамічно-змінним реаліям. Застрягання ж політичної, управлінської чи експертної еліти на стереотипах минулого не дозволяє їй діяти адекватно умовам, що складаються, бачити в них змінний, прогностичний варіант розвитку подій.

Цілком унікальним за своїм оптимізмом є прогностичний результат, що його демонструють у своїй монографії автори книги «Українське диво: від



депресії до соціального оптимізму» (2019). У монографії вперше здійснено прогноз щодо моменту безпосереднього вияву «Українського дива» як нової якості українського суспільства, що фундується на новому психосоціальному типі «самодостатнього українця» з притаманними йому гуманістичним світоглядом, сенсорно-логічним типом мисленням, що спирається на самоконтроль. Важливим є наголос на важливості позитивного мислення в сучасну інформаційну епоху, розкриваються витoki та коріння соціального оптимізму та виокремлюються нові колективні смисли, що стають підґрунтям нової смислової творчості [7, с. 87-199].

Українські соціальні психологи О. Донченко та Ю. Романенко у книзі «Архетипи соціального життя і політика» зазначають, що центром соціальної якості є не індивід (як це прийнято в гуманістичній психології), а тип взаємодії одних характеристик соціальної структури з іншими. Саме тип взаємодії є головною причиною тих чи інших соціальних тенденцій і перетворень [10].

Проте, незважаючи на досить вагомий напрацювання науковців за вказаним напрямом, фундаментальні наукові розробки щодо проблематики формування та реалізації розвитку кадрового потенціалу державних службовців в умовах утвердження антропологічної спрямованості державного управління в Україні ще перебувають в епіцентрі серйозних наукових дискусій та залишаються далекими від завершення. Такий висновок підтверджується відсутністю як системних наукових досліджень окремих механізмів розвитку кадрового потенціалу державних службовців на засадах архетипної парадигми.

Мета статті – проаналізувати теоретичні положення розвитку кадрового потенціалу державних службовців на засадах архетипної парадигми, погляди на природу ідентичності з огляду на динамічну природу архетипу, з'ясувати особливості впливу архетипів колективного несвідомого на феномен кадрового потенціалу державних службовців, дослідити основні аспекти професійного і особистісного розвитку державних службовців України в контексті сталого суспільного розвитку.

Виклад основного матеріалу.

1. Перехід до постмодерного суспільства очевидно несе вищий рівень науково-технічного прогресу, оскільки воно стрімко розвивається на засадах інноваційної природи раціональності. Разом з тим, більшість сьогодні з сумом спостерігає за наростанням негативних тенденцій, пов'язаних з падінням суспільної моралі, поглибленням майнової, освітньої та владної нерівності, наростанням апатії та озлобленості широкого загалу. На згладжування цих тенденцій спрямовані механізми ліберальної демократії, серед яких провідне місце посідають інститут громадської думки, що вимірює загальний рівень суспільної довіри, і механізм консенсусу при прийнятті національних рішень.



На жаль, ствердженню цих механізмів сьогодні в Україні протистоїть агресія росії проти України. Остання відкрито чи приховано базується на аморфній масі, яка неспроможна до усвідомлення персональних інтересів та здійснення осмислених кроків по їх відстоюванню. Ми ж маємо відстоювати, а далі – відбудовувати справедливу і заможну європейську державу, яку шанують і цінують її власні громадяни, і до якої ставляться у світі з повагою.

Натомість підкреслимо, що сучасне постмодерне європейське суспільство це – простір плинних ідентичностей, зміна яких ще в недавньому радянському минулому тягнула за собою маргіналізацію людини, тоді як у сучасному світі ризикують стати маргіналами скоріше ті, хто зберігає ідентичність усупереч змінам об'єктивної соціальної ситуації та не в змозі прийняти її та змінитися [3, с. 9]. Сьогодні актуальним стає акцент на персоналії, на її творчості, на індивідуальному творчому підході, який тяжіє до мистецтва, мистецтва управління.

Українська політична та управлінська еліти, їх політико-управлінська діяльність мають бути сьогодні реалістичними і спиратися на суспільну довіру, яка стає стрижнем національної безпеки держави і суспільства. У свою чергу рівень суспільної довіри до сучасної держави, державних та інших соціальних інститутів сьогодні ключовим чином залежить від психологічного стану суспільства. Показники, що їх фіксує Е. Афонін у перебігу моніторингових досліджень соціетальних змін в Україні (1992-2022) [7, с. 267-173], свідчать про народження в країні під час «Помаранчевої революції» (2004) «самодостатніх українців» з властивим їм модусом «соціетальної ідентичності» [13, с. 267-268]. Від того часу їх частка в суспільстві збільшилася з 21% до 25% і найближчим часом має зрости до 38% [7, с. 271].

При чому якщо для самосвідомості радянської людини з відповідним їй модусом «соціальної ідентичності» [13, с. 265-267] її місце в суспільстві і світі розглядалося як частка цілого і тому вона цілковито жила інтересами суспільства (а точніше держави), то сьогодні світ для пострадянської людини розчинився в її індивідуальній суб'єктності, що дедалі посилюється до самодостатності. Тому потенціал для такої – раціональної людини слід розглядати радше через механізм інтуїції, який живить професійну творчість державного службовця-раціонала архетипами-логосами – надбаннями попередніх поколінь. Наявність саме такого механізму (інтуїції) надає змогу долати консерватизм традиційних радянських стереотипів. Водночас «самодостатні індивідуали» за участі іншого психотипу українців – «емоційно-чутливих українців» з властивим їм модусом соціальної ідентичності [13, с. 265-267] з'єднують управлінську спільноту і суспільний загаль в єдине ціле. Кількість останніх сьогодні в Україні складає 21% [7, с. 271] і саме вони утворюють механізм суспільної консолідації, який потребує подальшого вивчення.



Дедалі радянське суспільство налаштовується на природні засади постмодерна, відходить від властивого минулому радянського патерналізму, тим потужнішими стають трансформації механізмів індивідуального локус-контроля. Зокрема колишня налаштованість психіки радянських людей на зовнішні форми предметів і речей (на державу, партію, тощо) трансформується на психіку постмодерної людини, орієнтовану на внутрішній самоконтроль. Відповідно стверджуються цінності громадянина, готового вмирати і захищати індивідуально-ціннісні пріоритети, а в ієрархії цінностей, як і в Європі, базовий рівень посідають родинні цінності, набирають сили групові і суспільні цінності, в тому числі на плечах громадян постає захист країни, її національних інтересів, культури тощо.

Перебуваючи сьогодні у складному, нелінійному і здебільшого непередбачуваному суспільно-трансформаційному процесі Україна відстоює у війні з росією державний суверенітет і територіальну цілісність, а живить цей супротив персональний інтерес та інноваційна творчість, яка дозволяє реалізовувати будь-яку складну справу. Яскравим прикладом і демонстрацією ефективності військової творчості є «Чорнобаївка».

Слід також додати, що такі супутники суспільно-трансформаційного процесу, як повномасштабна російсько-українська війна, значне погіршення екологічної ситуації та масштабні інституційні реформи, що їх зазнала країна напередодні війни, спричиняють масовий психоневроз в країні, який, на думку Карла Юнга, є джерелом процесу індивідуації, наслідком якого, власне, й стане найближчим роком стрибкоподібне збільшення «самодостатніх» українців і, відповідно, відбудеться докорінна зміна на краще соціального середовища. Відновиться взаємозв'язок між частинами суспільного цілого, який розірвався 16 років тому, і українське суспільство вже опиниться в якісно іншому стані. Відповідно, зникне підґрунтя, що спричиняло останні роки конфліктогенність в суспільстві. Українське суспільство набуде соціально-психологічних ознак, що нині характеризують більшість країн Європи.

2. Історія України є джерелом наших сьогоднішніх реалій. Наше колективне несвідоме містить інформацію про ті етапи соціальної еволюції, які пройдені людством. Кожен з нас несе цеглинку фундаменту, на якому вибудовується та чи інша соціально-інституційна конструкція чи суспільний феномен.

Природа закріплення специфічних психосоціальних орієнтаційних механізмів у психіці окремого індивіда, їхнє походження криється в чотирьох типах життєустрою соціальних спільнот (тоталітарний, авторитарний, ліберальний і демократичний). Ці механізми - свого роду інформаційні генофонди, сукупність соціальних кодів, які класифікують досвід життя багатьох мільйонів поколінь.



Поняття «потенціал» застосовується у різних значеннях: трудовий, економічний, хімічний, фізичний потенціал. Визначення поняття «потенціал» в енциклопедіях та словниках характеризується як:

- сукупність усіх засобів, запасів, джерел, які можуть бути використані у разі потреби з певною метою (економічний, воєнний потенціал);
- похідна від латинського слова «*potentia*», що означає наявність можливості, сили.

Широке трактування терміну «потенціал» полягає в розгляді його в якості «джерела можливостей, засобів, запасу, які можуть бути приведені в дію, використані для вирішення завдання чи досягнення певної мети; можливості окремої особи, суспільства, держави в певній галузі».

Отже, поняття «потенціал» має подвійний зміст: з одного боку, він характеризує ступінь потужності в будь-якому відношенні, а з другого констатує, що ця потужність прихована. І у зв'язку з цим потенціал можна характеризувати як наявні риси, так і приховані, які можуть розвинути при цілеспрямованому впливі.

Потенціал являє собою узагальнену характеристику ресурсів, віднесену до місця і часу, тобто це свого роду кількісна та якісна визначеність ресурсів. Потенціал є динамічною системою, що об'єднує в собі три рівня зв'язків часу і простору, що функціонують в єдності. Ці зв'язки детермінують прояв потенціалу в різних формах. По-перше, потенціал характеризує минуле. У цьому випадку він виступає як «ресурс», оскільки втілює у собі накопичені системою характеристики, що дозволяють їй функціонувати. По-друге, він відображає сьогодення, тобто реально використовувані, або невживані наявні здібності. У даному випадку «потенціал» близький за значенням терміну «резерв». По-третє, він спрямований на майбутнє, тобто постійно змінюється, розвивається, накопичує нові здібності, характеристики, включаючи елементи майбутнього розвитку.

Поняття «кадровий потенціал» (лат. *potentia* – наявність можливості, сили) етимологічно означає «приховані можливості, потужність, силу» тобто те, що може бути або є в наявності чи, можливо, ще не розкрило себе.

Теоретична база щодо визначення «кадрового потенціалу» різноманітна, зустрічаємо різні тлумачення. Одні вчені розглядають лише проблеми кадрового потенціалу суспільства, використовуючи поняття «трудовий потенціал» (С. І. Бандур, Т. А. Заяць, В. В. Онікієнко, Ю. П. Туранський та ін.) [14]; інші – розглядають кадровий потенціал на рівні організації чи окремих працівників (І. В. Вотякова, Н. В. Краснокутська, Є. В. Лапін та ін.) [15;16]. Деякі дослідники у своїх роботах розкривають багаторівневу структуру кадрового потенціалу від кадрового потенціалу працівника до кадрового



потенціалу галузі (О. Онищенко, В. В. Юрчишин, Г. В. Щокін, О. А. Носенко, та ін.) [17].

В енциклопедичному словнику з державного управління знаходимо визначення «кадрового потенціалу» як сукупність усіх засобів, запасів, джерел, які можуть бути використані в разі потреби з певною метою (економічний, воєнний потенціал); кадровий потенціал включає сукупність здатностей, прихованих можливостей фахівця, розкриття яких надає йому можливість реалізуватися у професійній сфері; кадровий потенціал – поліфункціональне поняття, яке характеризує закладені та набуті (у минулому) здібності особистості (психологічні, фізіологічні, професійні, соціальні, управлінські тощо), можливості виконання тих чи інших функцій за сприятливого розвитку здібностей, задатків, доведених до вмінь, навичок. Кадровий потенціал державного службовця розглядається як здатність (приховані якості) кадрів, яка зумовлена певними функціями державного управління щодо формування і реалізації державної політики та характеризує специфічні риси, які притаманні державному управлінцю, специфічні задатки, навички, вміння, досвід, що потрібні при виконанні завдань державного управління і які можуть бути розкриті за певних обставин [18, с. 309].

Досліджуючи сутність кадрового потенціалу, ми дійшли висновку, що поняття «кадровий потенціал» є відкритим для подальшого вивчення, в тому числі з застосуванням архетипної парадигми. Розвиток кадрового потенціалу потребує організації системної роботи щодо підвищення її ефективності з урахуванням впливу на сучасне суспільне життя архетипів колективного несвідомого.

3. Поняття «архетип» міцно увійшло в парадигму сучасного наукового знання. Досліджуючи сні пацієнтів, швейцарський психолог і психіатр Карл Густав Юнг виявив у них образи та ідеї, які ніяк не зв'язувалися з досвідом людини в рамках одного життя. Так були відкриті архетипи – потужні психічні первообрази, приховані в глибинах несвідомого, вроджені універсальні ідеї, початкові моделі сприйняття, мислення та переживання. Це свого роду первинні уявлення про світ і життя, які не залежать від рівня отриманих знань. Вони передаються з покоління в покоління і складають генетично наслідувану структуру загальнолюдського досвіду [19].

У науковій літературі зустрічаємо різноманітну типологію, класифікації та групування архетипів, притаманні всьому суспільству. Їхні основні відмінності ґрунтуються на основі двох складових: орієнтація на власні інтереси (особистісний розвиток) та орієнтація на суспільні інтереси та кар'єру (професійний розвиток).

Вірною є теза французького психолога С. Московичи, який справедливо наголошував на нерозривності психічного і соціального [3, с. 6–7]. Очевидно,



що історичних змін зазнає і людська ідентичність, яка є ключовим елементом суб'єктивної реальності і перебуває в діалектичному взаємозв'язку із суспільством та його інституціями. Якщо за часів доби модерного суспільства у фокусі його соціальної системи перебувала «людина всезагальна» (колективна), з властивим їй психосоціальним типом культури, то з приходом постмодерного суспільства перебуває людина «неповторна», «одинична» (індивід) з притаманними їй рисами психосоціальної культури. На зміну ідентичності людини доби модерну з її матеріалістичною картиною світу та «прив'язаністю» до певних соціальних груп і класів приходять нова ідентичність доби постмодерну, яка характеризує індивіда з точки зору його ототожнення із самим собою в контексті його особистої цілісності й неперервності власного розвитку.

Афонін Е. А. у своїх дослідженнях використовує ряд методів аналізу соціальних систем на основі архетипів – бінарних шкал-опозицій для спостереження і аналізу змін психосоціальної культури України, що спроможні відобразити як стійку, історично незмінну складову психології українського соціуму, так і складову мінливу, динамічну. Зокрема йдеться про такі шість бінарних шкал-опозицій, як: «Екстраверсія / Інтроверсія», «Емоційність / Прагматичність», «Ірраціональність / Раціональність», «Інтуїтивність / Сенсорність», «Екстернальність / Інтернальність», «Екзекутивність / Іntenціональність» [13, с. 275-278].

Кожна з цих психологічних характеристик є наслідком, своєрідним історичним результатом того, що не раз повторювалося в поведінці окремих людей та цілого народу, а отже, цілком може слугувати інструментом вимірювання самотності України або відхилень від неї. Інакше кажучи, йдеться про соціетальну ідентичність як багатовимірну психосоціальну реальність, що визначається як надійний засіб гармонізації внутрішнього життя соціуму, запорука його само прийняття й подальшого розвитку. Автор стверджує, що успіх сучасних суспільних реформ лежить у площині відносин, які складаються між матеріальним та ідеальним, зовнішнім і внутрішнім, психічним і соціальним у людській природі, а конфлікти, що супроводжують суспільні перетворення та реалізацію державно-політичних рішень, зосереджені переважно в психокulturі політико-управлінської еліти та українського загалу [20, с. 80].

Розуміючи, що всі архетипи в сукупності складають певну цілісну структуру, яка формує матрицю несвідомого, виділимо серед них три взаємопов'язані групи для створення архетипної моделі несвідомого соціетальної психіки соціальних систем: особистісні архетипи, світоглядно-ціннісні архетипи та культурні архетипи [9].

В сьогоденнішніх реаліях захисту України яскраво виділяється культурний архетип – немов би носій інформації соціально-управлінської значущості.



Відповідно, затвердження динамічного характеру культурного архетипу доповнює інструментарій аналізу особливостей сучасних соціально-інституційних змін, взаємовпливу національної (етнічної) культури та соціально-політичних перетворень.

Зазвичай державні службовці, які приходять у органи виконавчої влади, є носіями фонових або активованих архетипів. Вплив глобалізаційних чинників, а з іншого — існування архетипів та архетипіки зумовлює виникнення нових рис у державному управлінні, зокрема тих, що стосуються розвитку особистості.

Архетипічні образи державних службовців сучасності з огляду на їх особисті та професійні інтереси можна побудувати на основі ідей американського економіста і політолога Е. Даунса, котрий запропонував свою типологію державних службовців [21, с. 138].

Щоб активізувати кадровий потенціал державних службовців, їх професійний і особистісний розвиток необхідно розробити чітку кар'єрну стратегію для кожного архетипу: приведення у відповідність особистих інтересів державного службовця і інтересів установи; складання чіткої програми для професійного розвитку з урахуванням особливостей і потреб державного службовця; розробка оптимальних та зрозумілих критеріїв професійного росту; відстеження потенціалу державного службовця, оцінювання; формування кадрового резерву.

Таким чином, маємо продовжувати досліджувати організаційні інструменти, завдяки яким можемо розвинути кадровий потенціал, здійснити архетипне управління соціальною системою – як політичною організацією, так і цілим українським суспільством з метою зміни його якісних параметрів у кращу сторону.

Висновки. Використання архетипного підходу як базового в нашому дослідженні дозволяє стверджувати, що спроможність постійно підвищувати та розвивати кадровий потенціал є одним із найважливіших факторів ефективного функціонування державних установ. Поняття «кадровий потенціал» вимагає детальнішого вивчення в світлі архетипної парадигми, а його розвиток - це комплексна проблема, яка потребує організації системи роботи щодо підвищення її ефективності з урахуванням архетипної парадигми. Погляд у глибини національної (етнічної) культури (менталітету) дає можливість виявити потенціал особистості та висвітлити характерні особливості перебігу суспільно-історичних процесів. Архетипний підхід є дієвим інструментом, який дозволяє розкрити глибинний досвід психосоціальної вкоріненості феномену ідентичності. З метою позитивних змін слід продовжувати дослідження організаційних інструментів, завдяки яким можна розвинути кадровий потенціал державних службовців.



Література:

1. Модернізація економічної політики розвитку сфер діяльності та ринків: у 4-х частинах / НАН України, ДУ «Ін-т екон. та прогноз. НАН України». [Електрон. ресурс]. К., 2020. Частина 4: Оцінювання функціональної та компетентнісної спроможності державних службовців: досвід і перспективи: монографія / за ред. канд. соціол. наук О. М. Балакіревої; НАН України; ДУ «Ін-т екон. та прогноз. НАН України». [Електрон. ресурс]. К., 2020. 226 с. URL: <http://ief.org.ua/docs/mg/334.pdf>.
2. Edelman Trust Barometer (2022): URL: <https://www.edelman.com/trust/2022-trust-barometer>
3. Московичи С. Машина, творящая богов / С. Московичи. М.: Центр психологии и психотерапии, 1998. 556 с.
4. Голованова Н. Про самодостаточних українців, психотип «гениальности» и медиапространство метамодерна [Электронный ресурс] / Н. Голованова. URL : <https://www.krugozormagazine.com/show/afonin.3815.html>
5. Афонін Е. А. Закономірності та особливості української суспільної трансформації / Е. А. Афонін, О. В. Суший // Стратегічна панорама. 2015. № 1. С. 94–108. URL: http://nbuv.gov.ua/UJRN/Strp_2015_1_14.
6. Афонін Е. А., А. Ю. Мартинов Соціетально-психологічний чинник трансформації і соціетальна структура кризового суспільства. Соціальна психологія. 2007. № 1. С. 3–11.
7. Афонін Е. А., Мартинов А. Ю. «Українське диво: від депресії до соціального оптимізму». К: Видавничий дім «Києво-Могилянська академія», 2019. 296 с.
8. Бутирська Т. О. Державне будівництво: стан, суперечності, перспективи розвитку в Україні / Т. О. Бутирська. К.: Вид-во НАДУ, 2007. 484 с.
9. Донченко Е. А. Социетальная психика. К.: Наукова думка, 1994. 309 с.
10. Донченко О. А., Романенко Ю. В. Архетипи соціального життя і політика (Глибинні регулятиви психополітичного повсякдення). К.: Либідь, 2001. 334 с.
11. Мартинов А. Ю. Історична соціологія (циклічна парадигма). К.: УАІД «Рада», 2004. 288 с.
12. Новаченко Т. В. Архетипова парадигма авторитету керівника в державному управлінні: монографія / За наук. ред. Е. А. Афоніна; Національна академія державного управління при Президентіві України; Українське товариство сприяння соціальним інноваціям. Ніжин-Київ: Видавець Лисенко М. М., 2013. 320 с. (Відкрита дослідницька концепція; вип. 13).
13. Афонін Е. А. Людська ідентичність та особливості її впливу на політику й державне управління // Концептуальні засади взаємодії політики й управління: навч. посіб. / Авт. кол. : Е. А. Афонін, Я. В. Бережний, О. Л. Валевський та ін. ; за заг. ред. В. А. Ребкала, В. А. Шахова, В. В. Голубь, В. М. Козакова; Нац. академія державного управління при Президентіві України. Київ : НАДУ, 2010. С. 265-289.
14. Соціальні пріоритети ринку праці: методологія, практика, шляхи забезпечення / [Бандур С. І., Заяць Т. А., Онікієнко В. В., Туранський Ю. П. та ін.]; за редакцією С. І. Бандура. К.: РВПС України НАН України, 2001. 261 с.
15. Вотякова И. В. Кадровый потенциал организации: современный аспект инновационного развития: монография. М.: ГОУ ДПО ГАСИС, 2007. 104 с.
16. Лапін Є. В. Економічний потенціал підприємств промисловості: формування, оцінка, управління : автореф. дис. ... докт. екон. наук : 08.07.01 – економіка промисловості. Х.: СумДУ, 2006. 36 с.
17. Щекин Г. В. Теория кадровой политики: монография. К.: МАУП, 2007. 176 с.



18. Енциклопедичний словник з державного управління / уклад.: Ю. П. Сурмін, В. Д. Бакуменко, А. М. Михненко та ін.; за ред. Ю. В. Ковбасюка, Ю. П. Сурміна. К.: НАДУ, 2010. 820 с.
19. Аверинцев С. С. Аналитическая психология К. Г. Юнга и закономерности творческой фантазии // О современной буржуазной эстетике. Вып. 3. М.: Искусство. 1972. С. 110 – 155.
20. Афонін Е. А. , Донченко О. А., Антоненко В. О. Психокультура України: «помаранчевий перехід» // Соціальна психологія. 2006. № 4. С. 77–93.
21. Downs A. An Economic Theory of political action in a democracy // The Journal of Political Economy. Chicago: The University of Chicago Press, 1957. Vol. 1. P. 135–150.

References:

1. Balakireva, O. M. (2020). *Modernizacija ekonomichnoї politiki rozvitku sfer dijall'nosti ta rinkiv [Modernization of economic policy of development of spheres of activity and markets]* (vol. 1-4). Kiev: NAN Ukraїni; DU «In-t ekon. ta prognosuv. NAN Ukraїni» [in Ukrainian].
2. Edelman Trust Barometer (2022): URL: <https://www.edelman.com/trust/2022-trust-barometer>
3. Moskovichi, S. (1998). *Mashina, tvorjashhaja bogov [The machine that creates the gods]*. M.: Centr psihologii i psihoterapii [in Russian].
4. Golovanova, N. Pro samodostatochnyh ukraincev, psihotip «genial'nosti» i mediaprostranstvo metamoderna [About self-sufficient Ukrainians, the psychotype of "genius" and metamodern media space]. www.krugozormagazine.com Retrieved from <https://www.krugozormagazine.com/show/afonin.3815.html> [in Russian].
5. Afonin, E. A. (2015). Zakonomirnosti ta osoblivosti ukraїns'koї suspil'noї transformacii [Laws and features of Ukrainian social transformation]. *Strategichna panorama - Strategic Panorama*, 1, 94–108 [in Ukrainian].
6. Afonin, E. A., Martinov, A. Ju. (2007). Societal'no-psihologichnij chinnik transformacii i societal'na struktura krizovogo suspil'stva [Socio-psychological factor of transformation and societal structure of crisis society]. *Social'na psihologija - Social Psychology*, 1, 3–11 [in Ukrainian].
7. Afonin, E. A., Martinov, A. Ju. (2019). *Ukraїns'ke divo: vid depresii do social'nogo optimizmu [Ukrainian miracle: from depression to social optimism]*. K.: Vidavnicij dim «Kievo-Mogiljans'ka akademija» [in Ukrainian].
8. Butirs'ka, T. O. (2007). *Derzhavne budivnictvo: stan, superechnosti, perspektivi rozvitku v Ukraїni [State construction: state, contradictions, prospects of development in Ukraine]*. K.: Vid-vo NADU [in Ukrainian].
9. Donchenko, E. A. (1994). Societal'naja psihika [Social psych]. K.: Naukova dumka [in Russian].
10. Donchenko, O. A., Romanenko, Ju. V. (2001). *Arhetipi social'nogo zhittja i politika (Glibinni reguljativi psihopolitichnogo povsjakdennja) [Archetypes of social life and politics (Deep regulations of psychopolitical everyday life)]*. K.: Libid' [in Ukrainian].
11. Martinov, A. Ju. (2004). *Istorichna sociologija (ciklichna paradigma) [Historical sociology (cyclical paradigm)]*. K.: UAID «Rada» [in Ukrainian].
12. Novachenko, T. V. (2013). *Arhetipova paradigma avtoritetu kerivnika v derzhavnomu upravlinni: monografija [Archetypal paradigm of authority of the head in public administration]*. K.: Nacional'na akademija derzhavnogo upravlinnja pri Prezidentovi Ukraїni; Ukraїns'ke tovaristvo sprijannja social'–nim innovacijam [in Ukrainian].
13. Afonin, E. A. (2010). *Ljuds'ka identichnist' ta osoblivosti ii vplivu na politiku j derzhavne upravlinnja. Konceptual'ni zasadi vzaemodii politiki j upravlinnja [Human identity and features of its impact on politics and public administration. Conceptual principles of interaction between politics and government]*. Kiїv : Nac. akademija derzhavnogo upravlinnja pri Prezidentovi Ukraїni [in Ukrainian].



14. Bandur, S. I., Zajac', T. A., Onikienko, V. V., Turans'kij Ju. P. ta in (2001). *Social'ni prioriteti rinku praci: metodologija, praktika, shljahi zabezpechennja* [Social priorities of the labor market: methodology, practice, ways of providing]. K.: RVPS Ukraïni NAN Ukraïni [in Ukrainian].
15. Votjakova, I. V. (2007). *Kadrovij potencial organizacii: sovremennyj aspekt innovacionnogo razvitija* [Personnel potential of the organization: the modern aspect of innovation development]. M.: GOU DPO GASIS [in Russian].
16. Lapin, Є. V. (2006). *Ekonomichnij potencial pidpriemstv promislivosti: formuvannja, ocinka, upravlinnja* [Economic potential of industrial enterprises: formation, evaluation, management]. *Extended abstract of Doctor's thesis*. H.: SumDU [in Ukrainian].
17. Shhekin, G. V. (2007). *Teorija kadrovoj politiki* [Theory of personnel policy]. K.: MAUP [in Ukrainian].
18. Surmin, Ju. P. , Bakumenko, V. D. , Mihnenko, A. M. ta in (2010). *Enciklopedichnij slovník z derzhavnogo upravlinnja* [Encyclopedic Dictionary of Public Administration]. K.: NADU [in Ukrainian].
19. Averincev, S. S. (1972). *Analiticheskaja psihologija K. G. Junga i zakonmernosti tvorcheskoj fantazii* [Analytical psychology of KG Jung and the laws of creative imagination]. *O sovremennoj burzhuaznoj jestetike - On modern bourgeois aesthetics*, 3, 110 – 155 [in Russian].
20. Afonin, E. A. , Donchenko, O. A., Antonenko, V. O. (2006). *Psihokul'tura Ukraïni: «pomaranchevij perehid»* [Psychoculture of Ukraine: "Orange Transition"]. *Social'na psihologija - Social Psychology*, 4, 77–93 [in Ukrainian].
21. Downs A. *An Economic Theory of political action in a democracy* // *The Journal of Political Economy*. Chicago: The University of Chicago Press, 1957. Vol. 1. P. 135–150.