

Ігор ШПЕКТОРЕНКО

Національна академія державного управління
при Президентіві України

Дніпропетровський регіональний інститут державного управління

ПІДХОДИ ДО ПРОФЕСІЙНОЇ МОБІЛЬНОСТІ ДЕРЖАВНОГО СЛУЖБОВЦЯ В СУЧАСНИХ КОНЦЕПЦІЯХ ПРОФЕСІОНАЛІЗАЦІЇ

Досліджуються підходи до інтерпретації змісту (сфер) професіоналізму, у тому числі й професіоналізму державного службовця, ведеться дискусія стосовно структури професіоналізму. Розглядається діяльнісне вираження професіоналізму та професійної мобільності персоналу, у тому числі персоналу державних органів. Діяльнісний аспект у розумінні професійної мобільності передбачає її розуміння в певних діяльнісних аспектах, а саме: у показниках, характеристиках, атрибутах професійної діяльності. Функціональна структура професійної мобільності може бути представлена таким чином: професійна мобільність стосовно застосування вихідних матеріалів, засобів, способів застосування вказаних засобів, остаточних результатів, шляхів переходу вихідних матеріалів у кінцевий продукт, професійна мобільність працівника (діяльнісний, процесний, рольовий аспекти професійної мобільності з орієнтацією на результат діяльності). Виокремлюються смислова, проектувальна, забезпечувальна (ресурсна), корегувальна, комунікативна сфери професіоналізму, у яких відображено функції управління.

Ключові слова: державний службовець, професіоналізм, професійна діяльність, сфери професіоналізму, професійна мобільність.

Ihor Shpektorenko. Approaches to professional mobility of public servant in modern concepts of professionalisation

The objective of the article is to study approaches to interpreting the contents (areas) of professionalism, including professionalism of a public servant. Also we have the aim to participate in discussions on the structure of professionalism, to research activity-expression of professionalism and staff professional mobility, including the public servants staff. Activity-aspect in the sense of professional mobility involves understanding certain activity aspects, such as - in terms, characteristics, attributes of the profession. Functional structure of professional mobility can be represented as follows: professional mobility in reference to the application of rising materials, tools, ways to use these tools, the final results, referral path of rising material in the final product, professional mobility (and activity, process, role aspect of professional mobility with a focus on the result). The author proposes to allocate semantic, design, interim (resource), corrective, communicative spheres of professionalism, which can reflect (determine) different functions of management.

Key words: civil servant, professionalism, professional activity, spheres of professionalism, professional mobility.

На сьогодні вченими створено досить потужний науковий фундамент, що дозволяє досліджувати різні аспекти та особливості особистісного аспекту професіоналізації працівників специфічної професійної групи – державних службовців. Значно менша частина наукових праць вміщує вимоги до остаточного результату професійної діяльності професійно мобільного працівника.

Актуальні наукові розробки з проблеми професіоналізації особистості належать А. К. Марковій, Е. Ф. Зеєру, А. О. Деркачу, Є. О. Клімову, С. А. Дружилову, Є. Б. Моргунову, Т. Ю. Базарову, М. Ю. Казарян; з проблем професіоналізації персоналу державних та публічних органів влади – С. В. Газарян, Н. Т. Гончарук, О. Л. Ємельянову, С. М. Серьогіну, О. І. Турчинову, Н. А. Липовській, О. Ю. Оболенському. Учені створили досить потужний науковий фундамент, що дозволяє досліджувати різні аспекти та особливості особистісного аспекту професіоналізації працівників специфічної професійної групи – державних службовців. До цього часу використовується переважно змістовне (сутнісне)

розуміння професійної мобільності: Л. Сушенцева, І. Вотякова, О. Гусак, Г. Макарова, С. Нужнова, О. Посухова, Р. Пріма, Є. Іванченко, В. Подляшаник, С. Хаджирадева, І. Шпакіна, а також західні дослідники: Ч. Бекстром, М. Бессиз, П. Бергер, Б. Бергер, С. Блек, В. Блюмберг, Дж. Вандер Зенден, Ф. Девіс, Д. Дресслер, Н. Ейберкромбі, які вказують на інтегрований характер цієї якості. Значно менша частина наукових праць вміщує вимоги до остаточного результату професійної діяльності професійно мобільного працівника.

Завданням статті є дослідження підходів до інтерпретації змісту (сфер) професіоналізму, у тому числі й професіоналізму державного службовця, продовження дискусії стосовно структури професіоналізму, розгляд діяльнісного вираження професіоналізму та професійної мобільності персоналу, у тому числі персоналу державних органів.

Професійну діяльність ми розглядаємо в аспекті соціальної діяльності індивіда, коли в межах власне професійної діяльності виділяються її мета, предмет, засоби, прийоми, процедури, складники процесу професійної управлінської або виконавської діяльності та її результати. Професійна діяльність найчастіше має напрям особистісного розвитку, тому, на наш погляд, поділ професіоналізму на особистісний та діяльнісний аспекти (А. О. Деркач, Н. В. Кузьміна) є досить умовним. Особистісний аспект досліджується в межах процесу професійної соціалізації індивіда, тобто процесу розвитку особистості в професії. Діяльнісним вираженням процесу професіоналізації є, власне, процес та результат професійної діяльності, що має педагогічні, психологічні, акмеологічні, соціологічні, діяльнісні, соціально-економічні та інші визначення.

Посадова діяльність, що має мету, функції, завдання (види робіт та ін.), напрями, є аспектом професійної діяльності працівника. У межах професійної та посадової діяльності державного службовця розглядається управлінська діяльність, що має зміст, види, напрями; форми (прояви): правові, організаційні, неправові, поведінкові та ін.; методи: загальні, спеціальні, прямого і непрямого впливу (адміністративні та економічні), правові, соціально-психологічні. На нашу думку, подальшого дослідження варта специфіка управлінської та виконавської діяльності, адже дослідження науковців (А. О. Деркач, О. Л. Ємельянов, С. І. Самігін, Л. Д. Столяренко) вказують на значні відмінності у змісті цих діяльностей.

На професійний розвиток (включаючи професійно-кваліфікаційний та професійно-посадовий види) як процес професійного вдосконалення та самовдосконалення впливає професійна діяльність, професійне, організаційне середовище органу влади, особистісний розвиток та вимоги до посадової діяльності працівника. Професійний розвиток є частиною професійного життя індивіда. Він має такі цикли: професійного самовизначення, професійної самоідентифікації, формування та застосування професійної компетентності, професійної культури, професійної научуваності, професійно важливих якостей, професійного досвіду. Акмеологічна концепція Е. Ф. Зеєра вміщує основні етапи «життєвого шляху» професіонала від його початку і до вершини, включаючи сім стадій професіоналізації, розроблених з урахуванням соціальної ситуації та рівня реалізації провідної діяльності: аморфна оптація (0 – 12 років), оптація (12 – 16 років), професійна підготовка (16 – 23 роки), професійна адаптація (18 – 25 років); первинна професіоналізація, вторинна професіоналізація, професійна майстерність [5, с. 21 – 22]. Інші підходи до періодизації професійного життя надано в дослідженнях Є. О. Клімова [7, с. 248 – 251], Т. Ю. Базарова та Б. Л. Єрьоміна [10], А. К. Маркової [8, с. 56 – 57].

Професіоналізм працівника розглядається під впливом на нього професійного розвитку, процесу професіоналізації, професійної соціалізації, професійного становлення особистості. У професіоналізмі виділяються фактори його формування: об'єктивні та суб'єктивні; внутрішні та зовнішні; умови: організаційні, правові,

економічні, соціальні, ментальні, духовні, психічні, управлінські, ділові, моральні, естетичні, культурні та ін. Професійний досвід також є умовою, складником та наслідком формування професіоналізму, оскільки вони взаємопов'язані. Професіоналізм має різні прояви, а також певні риси: відданість професії, професійна спрямованість особистості, професійна компетентність, збагачення засобів професійної діяльності, успішне виконання службових обов'язків, професійна культура, вироблення власного стилю діяльності, прагнення до безперервного професійного вдосконалення та самовдосконалення, освіченість, професійна научуваність, професійна відкритість, готовність передавати знання та досвід, інші якості. Стадії (рівні) розвитку професіоналізму: допрофесіоналізм, власне професіоналізм, суперпрофесіоналізм, постпрофесіоналізм.

Вимоги до професіоналізму, розроблені з позиції системного підходу, як правило, не просто включають у себе комплекси якостей професіонала, а мають структуру. А. О. Деркач і Н. В. Кузьміна виділяють професіоналізм особистості та професіоналізм діяльності [2]. Сферами професіоналізму є: мотиваційна та операційна (А. К. Маркова) [8; 9]; ціннісно-орієнтаційна та компетентнісна (І. В. Шпекторенко); регулятивна (С. О. Дружиллов) [3]. Отже, найчастіше мова йде про сутнісні, змістовні концепції професіоналізму. Різні вчені виділяють мотиваційну, ціннісно-орієнтаційну, функціональну, операційну, діяльнісну, технологічну, регулятивну сфери професіоналізму.

А. О. Деркач та Н. В. Кузьміна згідно із системним підходом запропонували розглядати категорію «професіоналізм» у сукупності двох підструктур, що перебувають в єдності підструктур: «професіоналізм діяльності» та «професіоналізм особи» [2]. А. К. Маркова до мотиваційної сфери зараховує спрямованість на працю, трудові та професійні інтереси, професійні наміри, готовність до праці й до вибору професії; до операційної сфери – знання про працю і про професію, знання про якості особистості, необхідні для професійної діяльності, та наявність цих якостей; трудові вміння, уміння апробувати свої сили на етапах вибору професії, а також подолання помилок у трудовій діяльності (таких, наприклад, як втрата мети в трудовій діяльності, відволікання на інші види діяльності, панування репродуктивної діяльності, зловживання прийомом проб і помилок замість усвідомленого вибору стратегії поведінки і т. ін.) [9]. Отже, головними компонентами мотиваційної сфери професіоналізму людини А. К. Маркова визначила професійну спрямованість, внутрішні мотиви, цілі, завдання людини; наміри, готовність, професійні зазіхання; емоції, психічні стани; задоволеність працею. В іншій публікації до операційної сфери А. К. Маркова віднесла: психологічні знання про працю; психологічні дії, способи (засоби), прийоми, уміння; професійні здатності, професійну научуваність; професійне мислення; професійний саморозвиток [8]. Коментуючи цей комплекс якостей, зауважимо, що в даному випадку краще говорити про орієнтацію людини на професійний саморозвиток, оскільки розвиток, як і саморозвиток – це процеси, що вказують на включеність людини в діяльність, професійне середовище, вони вказують на спрямованість та результати взаємодії мотиваційної сфери професіоналізму з операційною та іншими сферами.

Характеризуючи стан мотиваційної сфери професійної діяльності людини, А. К. Маркова зазначає, що від того, які мотиви спонукають людину, який сенс в її житті має професійна діяльність, які цілі вона особисто прагне досягти, залежить ступінь задоволення людини працею тощо. Мотиваційна сфера тотожна іншому поняттю – «мотиваційно-смісловому полю». Стан операційної сфери професійної діяльності людини вказує, як, якими прийомами вона досягає поставлених цілей, які технології використовує, які засоби – знання, розумові операції, спроможності застосовує [8].

А. О. Деркач, коментуючи А. К. Маркову, зазначає, що вона, розробивши

концепцію професіоналізму, спеціально виділила операційну сферу професіоналізму. Таким чином, до «технологій» належать не тільки власне акмеологічні технології, акмеологічні підтримки, але й весь спектр особистісних та професійних ресурсів професії, які перетворюються або не перетворюються особистістю на засіб оптимізації своєї діяльності, праці. Фактично до цього часу операційними засобами в психології діяльності вважались здатності (здібності), навички, уміння, професійно важливі якості. А. К. Маркова розглядає як компонент операційної сфери і професійну свідомість, і самосвідомість, і професійне мислення (тип мислення), а не тільки навички та вміння [2, с. 43]. По-перше, так само можна обґрунтувати належність професійного мислення до мотиваційної сфери професіоналізму. По-друге, чому засобами діяльності не вважати ті інструменти, що використовує людина в діяльності? Здатності (здібності), навички, уміння, професійно важливі якості є основою (компетентнісною), на якій вибудовується діяльнісний (операційний, функціональний) інструментарій професійної діяльності. Отже, А. К. Маркова в різних публікаціях наводить досить різний комплекс якостей операційної сфери професіоналізму.

М. Ю. Казарян у своїх дослідженнях виділяє когнітивну, мотиваційну, діяльнісну, креативну та емоційну сфери професіоналізму [6].

Компоненти саморозвитку, згідно з Т. О. Цергой, такі: мотиваційний, когнітивний, морально-вольовий, гностичний, організаційний, комунікативний, а також здатність до самоуправління [11]. Але водночас основними структурними компонентами, що визначають ступінь розвитку професіоналізму, згідно з Т. О. Цергой, є лише ціннісно-сміслові та мотиваційні, без включення до цього переліку компонентів саморозвитку. Тоді виникає запитання, на яких якостях має будуватися власне професійна активність, діяльність, якщо не на професійній компетентності, яка до переліку компонентів професіоналізму, виділених Т. О. Цергой, не потрапила, тим паче що професійний розвиток завжди передбачає професійний саморозвиток. Т. О. Цергой пояснює, що ціннісно-сміслові орієнтири визначають спрямованість і наповнюють змістом професійну діяльність людини. Мотивація професійної діяльності є стимулюючим фактором професійної діяльності. Поєднання цих структурних компонентів є необхідною умовою прийняття себе у професії її суб'єктом [6]. Наведена думка суперечить акмеологічному підходу, згідно з яким професіоналізм є діалектичною єдністю особистісного та діяльнісного компонентів, а його когнітивною основою є професійна компетентність (А. О. Деркач), яку неможливо віднести ані до ціннісно-сміслових, ані до мотиваційних структурних компонентів професіоналізму, виділених Т. О. Цергой.

Актуальною проблемою є діяльнісний опис професіоналізму, однак цією проблемою займається досить обмежене коло науковців (А. А. Деркач [1; 2] А. Л. Ємельянов [4]). Унаслідок активізації наукових пошуків у напрямі різних аспектів дослідження професійної мобільності значний інтерес викликає діялісне вираження професійної мобільності як якості персоналу, у тому числі й персоналу державної служби.

Вирішення науково-практичної проблеми діялісного визначення професійної мобільності з використанням різних методологічних підходів є актуальним й новаторським. Актуальною залишається методологічна обробка підстав професійної діяльності професійно мобільного працівника – її сенсу, предмета, змісту, методу та інструментів, засобів, технік та інших понять, пошук наукових основ управління професійною мобільністю, закріплених у зразках управлінської практики.

Здійснивши порівняльний, комплексний аналіз, застосувавши метод послідовного зіставлення різноманітних тлумачень поняття «професійна мобільність», ми обґрунтували основне значення поняття «професійна

мобільність»: якість, властива індивіду; процес індивідуальної та групової професіоналізації кадрів, процес реалізації ними власних якостей, які визначають професійну мобільність індивіда; визначений результат професійної діяльності (реалізований потенціал цього виду мобільності) працівника за певний період; критерій оцінювання діяльності, ефективності роботи персоналу.

Професійна мобільність як інтегративна якість персоналу розуміється нами в широкому та вузькому значеннях. У широкому значенні поняття «професійна мобільність» – це якість індивіда знаходити та змінювати соціальну (професійну) категорію, стан, статус, оволодівати новими формами професійної діяльності. У вузькому значенні поняття «професійна мобільність» – якість індивіда, яка виявляється в набутті ним достатнього власного ресурсу, професійної компетентності, професійного досвіду, що забезпечують результативність професійної діяльності, швидке виконання посадових завдань у межах однієї професії, органу влади, установи, організації.

З науково-практичної точки зору особливу актуальність має діяльнісне (операційне, рольове, процесне) вираження професійної мобільності працівника. Таке завдання виявлятиме деяку схожість з аналогічним вираженням іншої інтегрованої характеристики персоналу – професіоналізмом, що більше збігається з вузьким розумінням поняття «професійна мобільність». Широке розуміння поняття «професійна мобільність» включатиме в себе здатність, готовність та можливість людини здійснювати професійну діяльність у широкому контексті, набувати нових компетентностей (соціальних, індивідуальних, особистісних, професійних та ін.) не в одній професії, а в умовах міжпрофесійних переміщень людини (міжпрофесійного типу професійної мобільності). Умовно кажучи, це надпрофесіонал або суперпрофесіонал, здатний працювати в широкому спектрі професій. Отже, діяльнісне вираження професійної мобільності з теоретичної точки зору має виходити за межі діяльнісного вираження поняття «професіоналізм», що традиційно стосується інтегрованих характеристик, властивих працівникам як правило однієї професії.

Спочатку як найвища цінність і ресурс організації розглядалися знання, згодом цілком обумовлено їх місце зайняла професійна компетентність, професіоналізм. У наш час найважливішою цінністю можна назвати професійну мобільність людини, що розглядається у складі її соціальної мобільності як індивідуальна якість. У педагогічній науці найчастіше акцентується на змістовній (сутнісній) та діяльнісній природі професійної компетентності. На наш погляд, діялісню природу мають, разом з професійною компетентністю, інші елементи структури професійної мобільності персоналу. Це так звані компетентнісні якості, які, взаємодіючи з ціннісно-орієнтаційними, впливають на сформованість професійної компетентності, професіоналізм та професійну мобільність персоналу. Це: здатності і здібності; професійно важливі якості; професійна культура (культурна мобільність); професійна научуваність (академічна мобільність); професійний досвід. Тобто ми можемо говорити про змістовне (сутнісне) та діялісне вираження зазначених вище якостей структури професійної мобільності персоналу. До ціннісно-орієнтаційних якостей, що мають ціннісно-орієнтаційний характер і належать внутрішній психоемоційній, потребомотиваційній, ціннісно-мотиваційній сферам (або ціннісно-орієнтаційній сфері професійної мобільності), на нашу думку, належать: професійні інтереси; професійні наміри; професійні очікування; професійна спрямованість особи; професійна працездатність; професійна придатність; професійна задоволеність. Професійний досвід є унікальним. Професійний досвід професійно мобільних працівників повинен мати помітну схожість у плані діялісної реалізації професійної компетентності, професійної культури (за аналогією з професійною компетентністю її варто було б називати професійною культурністю), сформованості та діялісного прояву інших професійно важливих якостей.

Проблема концептуалізації діяльнісного вираження професійної мобільності, з нашої позиції, вимагає не лише виділення «рівнів» розуміння поняття «професійна мобільність», а й рівнів її сформованості, що складається із системи вимог до процесу отримання цього результату. Тобто мова йде про сам процес професійної діяльності, основними завданнями якого є становлення особистості професіонала, професійно мобільного працівника та отримання високих результатів професійної діяльності. Вказана система вимог до процесу отримання результату не обмежується переліком певних якостей, що вказують на той або інший ступінь сформованості професійної мобільності як інтегративної якості, а й уміщує ознаки самого процесу професійної за змістом та результатом діяльності, розуміє професійну мобільність як результат професійної діяльності з певними характеристиками, який до того ж повинен бути отриманий за допомогою сукупності засобів, методів, певних технологій, у використанні яких і реалізується комплекс професійно мобільних якостей працівника державного органу.

Діяльнісний аспект у розумінні професійної мобільності передбачає її розуміння в певних аспектах, а саме: у показниках, характеристиках, атрибутах професійної діяльності. Мова йде, іншими словами, про рольове тлумачення професійної мобільності в її широкому та вузькому розумінні. У таких тлумаченнях професійної мобільності можна віднайти ті внутрішні та зовнішні фактори, різного характеру умови, видимі та латентні процеси, що зрештою повинні забезпечувати стійке формування професійної мобільності працівника в певних професійних, організаційних умовах, у певному професійному просторі або професійному середовищі конкретного органу влади (організації). По суті, досліджується розширений аспект «професійного стилю діяльності», який, з нашої позиції, не завжди піддаватиметься професійно корисній та управлінській алгоритмізації.

У той самий час професіонали високого рівня, незалежно від виду їхньої професійної діяльності, виявляють помітну схожість. Це особливості регуляції діяльності, психологічні механізми стимулювання творчої активності, ступінь розвиненості певних якостей, які є відносно незалежними від специфіки виконуваної професійної діяльності, мають властивість інваріантності [6]. Вироблення алгоритму індивідуального стилю діяльності або узагальненого стилю індивідуальної діяльності професійно мобільного працівника матиме навчальне значення, проте, зважаючи на неповторність людини, неповторність професійних завдань, процесів та ситуацій, необдумане застосування таких алгоритмів у професійній діяльності матиме чималу небезпеку. У зв'язку з цим постає проблема практичного втілення в професійне життя персоналу органів влади (організацій) стандартів їхньої професійної діяльності. Надлишкова формалізація критеріїв та процесів професійного оцінювання та професійної діяльності створюватиме передумови для відтворення не інноваційної, творчої, а репродуктивної професійної діяльності.

Функціональну структуру професійної мобільності можна подати так: професійна мобільність стосовно застосування вихідних матеріалів, засобів, способів застосування цих засобів, остаточних результатів, шляхів переходу вихідних матеріалів у кінцевий продукт; професійна мобільність працівника (діяльнісний, процесний, рольовий аспект професійної мобільності з орієнтацією на результат діяльності). Використовуючи деякі підходи О. Л. Ємельянова [4], зазначимо, що професійну мобільність працівника можна ще розділити на елементи: професійна мобільність відносно розуміння і прийняття змісту норм діяльності (цілей, планів, програм, технологій, методів, підходів, засобів і т. д.) та професійна мобільність відносно наявності здібностей та здатностей, що вимагаються (змістовий, сутнісний аспект професійної мобільності – структура професійної мобільності персоналу). О. Л. Ємельянов справедливо зазначає, що ще більш складним рівнем є система вимог до організації процесу отримання результату професійної діяльності.

Пояснюючи зміст цього рівня, науковець пише, що результат з такими характеристиками повинен отримуватися за допомогою сукупності методів за умов певного типу розподілу праці, вказані типи певним чином пов'язані один з іншим і под. Найвищий рівень, що зберігає всі попередні вимоги, акцентує увагу на системі вимог до критеріїв організації процесу отримання результату (результат з такими характеристиками повинен бути отриманий за допомогою певних методів за умов певного типу поділу праці, який обирається, відповідно до певних критеріїв).

Отже, професійний розвиток державних службовців спрямований на формування професіоналізму, а сам професіоналізм є системним складнокомпонентним явищем, результатом професійного розвитку та становлення індивіда з власною системою взаємодій. Професіоналізм, а не професійна компетентність є основним ресурсом органу публічної влади. Професіоналізм має свою структуру, а всі його компоненти (складники) перебувають у тісній взаємодії, мають прояв у діяльності. Професійний розвиток та професіоналізм як якість індивіда та працівника, як результат професійного розвитку, є явищами професійного життя людини. Крім визначених науковцями сфер професіоналізму, на нашу думку, можна виділити смислово, проектувальну, забезпечувальну (ресурсну), корегувальну, комунікативну сфери, в яких відображено функції управління, що є важливим під час конструювання сфер професіоналізму державних службовців, управлінського персоналу. Професіоналізм має чимало спільних рис з іншою якістю персоналу – професійною мобільністю.

Актуальним у подальших дослідженнях є аналіз використання змістовного (сутнісного) та діяльнісного (операційного, процесного, рольового) розуміння поняття «професійна мобільність». Оцінюванню підлягають умови праці, робоча обстановка, ресурси роботи з кадрами, загальна спроможність професійного середовища (професії, організації) забезпечити результативний професійний розвиток персоналу та його професійну віддачу, корисність, отримання нового результату. Перспективним є перехід або поєднання діяльнісного із суб'єктно-діяльнісним, безособистісним, безсуб'єктним діяльнісним підходами, суб'єкт-об'єктним, описувальним (дескриптивним), історичним, феноменологічним, констатуючим методами, способами й підходами до дослідження; описання професійної діяльності професійно мобільного працівника та пізнання феномену професійної мобільності, особливо в її широкому розумінні. Важливим є системне розуміння професійної мобільності працівника в контексті формування або сформованості його професійної придатності та професійної працездатності в результаті прагматичних та психологічних, акмеологічних досліджень.

Список використаних джерел / List of references

1. **Акмеология** : учебник / под общ. ред. А. А. Деркача. – Москва : Изд-во РАГС, 2004. – 299 с. [Akmeologiya : uchebnik / pod obsch. red. A. A. Derkacha. – Moskva : Izd-vo RAGS, 2004. – 299 s.].
2. **Деркач А. А.** Акмеология: пути достижения вершин профессионализма / А. А. Деркач, Н. В. Кузьмина. – Москва : Рос. акад. упр., 1993. – 124 с. [Derkach A. A. Akmeologiya: puti dostizheniya verшин professionalizma / A. A. Derkach, N. V. Kuzmina. – Moskva : Ros. akad. upr., 1993. – 124 s.].
3. **Дружилов С. А.** Профессиональная компетентность и профессионализм педагога: психологический подход / С. А. Дружилов // Сибирь. Философия. Образование : науч.-публицист. альм. – Новокузнецк : СО РАО : ИПК. – 2005. – Вып. 8. – С. 26 – 44 [Druzhilov S. A. Professionalnaya kompetentnost i professionalizm pedagoga: psihologicheskiy podhod / S. A. Druzhilov // Sibir. Filosofiya. Obrazovanie : nauch.-publitsist. alm. – Novokuznetsk : SO RAO : IPK. – 2005. – Vyip. 8. – S. 26 – 44].
4. **Емельянов А. Л.** Типология уровней профессионализма государственных служащих / Емельянов А. Л. – Режим доступа : <http://mmpk1.narod.ru/tugs.htm> [Emelyanov A. L. Tipologiya

Державне управління та місцеве самоврядування, 2016, вип. 3(30)

urovney professionalizma gosudarstvennykh sluzhaschiy / Emelyanov A. L. – Rezhim dostupa : <http://mmpk1.narod.ru/tugs.htm>].

5. **Зеер Э. Ф.** Психология профессий : учеб. пособие для студентов вузов / Э. Ф. Зеер. – 2-е изд., перераб., доп. – Москва : Академ. Проект ; Екатеринбург : Деловая кн., 2003. – 336 с. – (Gaudeamus) [Zeer E. F. Psihologiya professiy : ucheb. posobie dlya studentov vuzov / E. F. Zeer. – 2-e izd., pererab., dop. – Moskva : Akadem. Proekt ; Ekaterinburg : Delovaya kn., 2003. – 336 s. – (Gaudeamus)].

6. **Казарян М. Ю.** Особенности социальных представлений о профессионализме / М. Ю. Казарян // Профессиональное самосознание и экономическое поведение личности : 2-я междунар. науч. интернет-конф. – Режим доступа : <http://konfer.narod.ru/kazar.htm> [Kazaryan M. Yu. Osobennosti sotsialnykh predstavleniy o professionalizme / M. Yu. Kazaryan // Professionalnoe samosoznanie i ekonomicheskoe povedenie lichnosti : 2-ya mezhdunar. nauch. internet-konf. – Rezhim dostupa : <http://konfer.narod.ru/kazar.htm>].

7. **Климов Е. А.** Психология профессионального самоопределения : учеб. пособие / Е. А. Климов. – Москва : Академия, 2004. – 304 с. [Klimov E. A. Psihologiya professionalnogo samoopredeleniya : ucheb. posobie / E. A. Klimov. – Moskva : Akademiya, 2004. – 304 s.].

8. **Маркова А. К.** Психология профессионализма / А. К. Маркова. – Москва : Знание, 1996. – 306 с. [Markova A. K. Psihologiya professionalizma / A. K. Markova. – Moskva : Znanie, 1996. – 306 s.].

9. **Маркова А. К.** Становление и развитие профессионала в ходе обучения. Профорентация. Профессиональное образование, профессиональное обучение / А. К. Маркова. – Режим доступа : <http://psychological.ucoz.ua/publ/56-1-0-123> [Markova A. K. Stanovlenie i razvitie professionala v hode obucheniya. Proforientatsiya. Professionalnoe obrazovanie, professionalnoe obuchenie / A. K. Markova. – Rezhim dostupa : <http://psychological.ucoz.ua/publ/56-1-0-123>].

10. **Управление персоналом** : учеб. для вузов / под ред. Т. Ю. Базарова, Б. Л. Еремина. – 2-е изд., перераб. и доп. – Москва : ЮНИТИ, 2002. – 560 с. [Upravlenie personalom : ucheb. dlya vuzov / pod red. T. Yu. Bazarova, B. L. Eremina. – 2-e izd., pererab. i dop. – Moskva : YUNITI, 2002. – 560 s.].

11. **Цергой Т. А.** Особенности становления личностных компонентов профессионализма в условиях ситуативной заданности выбора сферы профессиональной деятельности : автореф. дис. ... канд. психол. наук : 19.00.01 / Цергой Тереза Александровна ; ГОУ ВПО «Кубанский гос. ун-т». – Краснодар, 2008. – 20 с. [Tsergoy T. A. Osobennosti stanovleniya lichnostnykh komponentov professionalizma v usloviyakh situativnoy zadannosti vyibora sferyi professionalnoy deyatel'nosti : avtoref. dis. ... kand. psihol. nauk : 19.00.01 / Tsergoy Tereza Aleksandrovna ; GOU VPO «Kubanskiy gos. un-t». – Krasnodar, 2008. – 20 s.].

Надійшла до редколегії 15. 07.16