

УДК 351

АКИМОВ Олександр Олександрович,
канд. наук з держ. упр., доц., заслужений економіст України,
нач. відділу правового забезпечення Нац. служби посередництва
і примирення, м. Київ

СОЦІАЛЬНО-ПСИХОЛОГІЧНИЙ СКЛАДНИК У СИСТЕМОГЕНЕЗІ ПРОФЕСІЙНОЇ ДІЯЛЬНОСТІ ДЕРЖАВНИХ СЛУЖБОВЦІВ

Актуалізується питання формування системи професійної діяльності державних службовців та визначається роль соціально-психологічного складника в системогенезі професійної діяльності державних службовців. Адже проблема визначення та реалізації психологічного складника в діяльності державних службовців має міждисциплінарний характер і є передумовою до вивчення більш широкого поняття – психологічної системи діяльності державних службовців. Крім того, надається характеристика компетентностей державних службовців у соціально-психологічній системі діяльності державних службовців та наводяться їх основні групи: соціально-психологічні, культурно-поведінкові та особистісні компетентності.

Ключові слова: державний службовець, професійна діяльність державних службовців, системогенез, соціально-психологічний складник.

Akimov O. O. Social and psychological component in the systemogenesis of professional activity of public servants

The article addresses the issue of the formation of the system of professional activity of public servants and defines the role of the socio-psychological component in the systemogenesis of the professional activity of public servants. After all, the problem of determining and implementing the psychological component in the activities of public servants has an interdisciplinary character and a prerequisite for the study of a broader

concept – the psychological system of public servants. In addition, the article describes the characteristics of the competences of public servants in the socio-psychological system of their activity and names their main groups: socio-psychological competences, cultural and behavioral competences, personal competences.

Key words: public servant, professional activity of public servants, system genesis, socio-psychological component.

Постановка проблеми. Формування концепту системогенезу професійної діяльності державних службовців дозволяє систематизувати складники системи професійної діяльності державних службовців, вивчити їх особливості, встановити взаємозв'язки, сформувані розвиток, підвищити ефективність як самої системи, так і конкретно професійної діяльності державних службовців. Соціально-психологічний складник у зазначених сферах має важливе значення у контексті формування професійних компетентностей державних службовців, вивчення їх психологічної готовності до здійснення професійної діяльності, визначення змістового навантаження усієї системи професійної діяльності державних службовців.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Проблема визначення та реалізації психологічного складника у діяльності державних службовців має міждисциплінарний характер і є передумовою до вивчення більш широкого поняття – психологічної системи діяльності державних службовців. Міждисциплінарність прослідковується під час вивчення різних складових частин цієї системи. Так, у контексті державного управління Ю. Шаров розглядає готовність до виконання вимог муніципального менеджменту [17], М. Рудакевич досліджує готовність української державної служби до інтеграції в європейський етичний простір [13], Ю. Молчанова вивчає психологічну готовність керівника до управління [9], С. Хаджирадєва розкриває готовність державних службовців до професійно-мовленнєвої комунікації [16]. Окрім того, С. Сковчиляс відносить формування й розвиток у військовослужбовців психологічної готовності до виконання службових обов'язків до психологічного забезпечення їх адаптації [15]. Проблематика системогенезу в публічній службі розкрита у працях К. Ващенко, С. Серьогіна, Н. Липовської [11]. У статті З. Айларової, М. Дзагоєвої «Системогенез основних видів виробничих систем» розглянуто особливості системогенезу основних видів виробничих систем, що

відображають підходи до їх формування, удосконалення й розвитку. Автори розкрили понятійний апарат і загальну схему системогенезу виробничих систем, основні етапи їх динаміки в XIX – XXI ст., визначили принципи управління процесом їх розвитку [1]. У сфері навчальної та професійної діяльності вчені розглядають системогенез у контекстах розвитку та становлення особистості, психологічних аспектів, розвитку професійної компетентності, з позиції забезпечення методологічними розробками у сфері професіоналізації трудового потенціалу тощо [14].

Загальною проблемою є формування концепту системогенезу професійної діяльності державних службовців, що передбачає вивчення передумов до створення та практики існування системи професійної діяльності державних службовців. Невирішеною раніше частиною залишаються процеси синтезу та взаємодії багатьох її складових частин, зокрема це: процеси, стани, передумови до їх виникнення, механізми, методи, ресурси та способи забезпечення професійної діяльності державних службовців, у тому числі соціально-психологічного спрямування.

Мета статті – визначити місце та роль соціально-психологічного складника у процесах професійної діяльності державних службовців у контексті формування концепту системогенезу професійної діяльності державних службовців. Об'єктом даного дослідження є професійна діяльність державних службовців як системне утворення. Предметом дослідження є соціально-психологічний складник системи професійної діяльності державних службовців.

Для цього поставлені такі завдання:

- визначити роль соціально-психологічного складника в системогенезі професійної діяльності державних службовців;
- визначити та охарактеризувати основні складові частини компетентностей у соціально-психологічній системі діяльності державних службовців.

Виклад основного матеріалу. У багатьох концептуальних теоріях головним чинником професійного становлення визначається особистість, а особистісний і професійний розвиток вбачається як єдиний цілісний процес. Це зумовлено індивідуальними характерними рисами особистості, її активністю та якісними змінами у процесі розвитку. Для характеристики самоактивності фахівця Л. Колісніченко вживає поняття «саморегуляція» як переважно усвідомлене планування, побудова та перетворення суб'єктом власних дій і вчинків стратегії

життєдіяльності загалом відповідно до життєвих потреб, мотивів, особистісно значущих цілей, спрямованості [7]. О. Оболенський акцентує увагу на основних складових частинах системи професійної діяльності державних службовців, зокрема зазначаючи, що структура професійної діяльності на посадах у державних органах та їх апараті охоплює мету, предмет, засоби і процедури діяльності. Мета виконання службово-посадових обов'язків державним службовцем передбачає створення умов для забезпечення прав, свобод і законних інтересів людини як найвищої соціальної цінності. Предмет його діяльності полягає в забезпеченні реалізації завдань і функцій держави. До засобів діяльності вчений відносить правовий інструментарій, організаційні інститути органів державної влади й місцевого самоврядування у різних сферах суспільно-політичної діяльності, організаційно-розпорядчі й консультативно-дорадчі функції, процедури, що включають підготовку нормативно-правових актів органів державної влади й місцевого самоврядування, забезпечення їх реалізації, контролю виконання на основі аналізу та прогнозування політичного та соціально-економічного стану держави [10]. Значну увагу науковці приділяють професійній діяльності в системах «людина – людина», які функціонують у силових структурах. Природно, що особливість завдань й умов роботи останніх зумовлює інтерпретацію цього явища в такому сенсі, як «оптимальна бойова готовність». Вона поділяється на психічну – загальну і спеціальну, технічну і фізичну [8]. Так, Б. Щербатюк розглядає феномен самовизначення та його психологічні особливості у жінок, орієнтованих на управлінську діяльність [18]. Основною складовою частиною цього явища слугує готовність особистості до визначення свого місця в суспільстві, що охоплює урахування і співвіднесення суспільних вимог та здібностей особистості, комплекс внутрішніх умов, що визначають здатність до вирішення важливих питань життєдіяльності. М. Карпа вказує на відмінності між компетентнісним та компетенційним підходом у розвитку загалом публічної служби та аналізує у своїх працях основні складові частини компетенції, а саме: повноваження, сферу діяльності, відповідальність, обмеження та ін. Тобто компетенційний підхід за суттю та змістом тяжіє до здійснення функцій, визначених у правовому полі та забезпечених відповідними механізмами та статусними характеристиками суб'єктів для їх здійснення [5].

Отже, ідея формування системи професійної діяльності державних службовців виникла в процесі синтезу та взаємодії багатьох її складових частин, зокрема це: процеси, стани, передумови до їх виникнення, механізми, методи, ресурси та способи забезпечення професійної діяльності державних службовців. Для розгляду питання вивчення структури системи професійної діяльності державних службовців виникає необхідність виокремити окремі її елементи, які доцільно згрупувати за функціональним критерієм у підсистемі професійної діяльності державних службовців. Основні з них, які беремо за складники системи професійної діяльності державних службовців у нашому дослідженні, такі:

- організаційно-правова система діяльності державних службовців;
- функціонально-компетентнісна система діяльності державних службовців;
- інституційна система діяльності державних службовців;
- соціально-психологічна система діяльності державних службовців.

Отже, застосування концепту системогенезу визначає, що діяльність системи, її компонентів для досягнення мети, дії із застосуванням певних засобів є не що інше, як взаємодія функцій системи та її складових елементів. Зазначені підсистеми є похідними від функцій системи, тобто вони формують суть функції системи професійної діяльності державних службовців, спрямованої на досягнення цілей основної системи. Таким чином, орієнтуючись на головну мету, зазначені підсистеми виконують свої специфічні функції і цим самим забезпечують досягнення специфічної мети кожної підсистеми. У сукупності цілі кожної підсистеми формують систематизовану мету системи професійної діяльності державних службовців. Наявність у загальносистемної мети підцілей, тобто власних цілей елементів системи, обумовлює формування окремих функцій елементів або декомпозицію загальносистемних функцій. Доцільно зазначити, що реалізація цих функцій спрямована на досягнення мети системи. Таким чином, функції системи та функції елементів системи обумовлюють системно-функціональний аспект формування концепту системогенезу.

Загалом систематизацію професійної діяльності державних службовців доцільно розглядати в контексті таких формуючих чинників: правових, функціональних, організаційних, інституційних, компетентнісних, мотиваційних, соціально-психологічних.

Соціально-психологічний складник професійної діяльності впливає на всі вищевказані чинники, а психологічний стан працюючого є не стільки її виразником, скільки показником рівня готовності здійснювати професійну діяльність. Однак цінність вищезгаданих трактувань полягає: у з'ясуванні понять, дотичних до психологічного складника у професійній діяльності – професійні обов'язки, знання, мотиви, настанова на роботу, гнучкий стиль діяльності; визначенні її системних характеристик і складників – інтерес до предмета діяльності, потреба в самоосвіті, розвинуте професійне мислення, базові (зокрема, характерологічні) і програмовані (мотиваційні та інтелектуальні) властивості особистості, операційні та особистісні підструктури.

У державній службі як підсистемі діяльності «людина – людина» яскраво виокремлена психологічна готовність має два складники, які, з одного боку, охоплюють професійні знання, уміння й навички, а з іншого – особистісно-психологічні утворення й риси державного службовця: настанови, переконання, мотиви, стимули, здібності, інтереси, професійну пам'ять, мислення, увагу, емоційно-вольові якості, морально-етичні норми й правила. Зазначені компоненти, взаємодіючи під час професійної діяльності державного управлінця, забезпечують успішне виконання функцій та завдань [2]. Водночас О. Глушко зазначає, що психічні процеси і властивості формують ядро психологічної готовності і слугують фундаментом якостей особистості [4]. А характеристиками психологічної готовності є психологічні якості й властивості, психічні особливості й моральні якості як підґрунтя настанови фахівця на усвідомлення його професійних функцій, ефективних способів організації роботи, співвіднесення особистісних здібностей з реальними можливостями.

Загалом соціально-психологічна система діяльності державних службовців включатиме: об'єктні складники (професійні компетентності державних службовців, соціально-психологічне середовище діяльності, особистісні якості тощо), суб'єктні складники (суб'єкти впливу на формування складників), зовнішні та внутрішні фактори впливу; правила і процедури, що регулюють соціально-психологічні відносини у професійній діяльності державних службовців; механізми координації складників системи.

Доцільним у процесі аналізу системи професійної діяльності державних службовців є здійснення характеристики професійних компетентностей державних

службовців як об'єктних складників соціально-психологічної системи діяльності державних службовців, оскільки саме вони будуть формотворчими складниками професійної діяльності державних службовців. Компетентності у соціально-психологічній системі діяльності державних службовців можна поділити на такі групи: соціально-психологічні, культурно-поведінкові, особистісні.

Соціально-психологічні компетентності включають індивідуальні, міжособистісні й міжкультурні елементи й охоплюють усі форми поведінки, які дозволяють державному службовцю ефективно й конструктивно діяти. Конструктивна участь передбачає громадську діяльність, підтримку соціального різноманіття, згуртованості і стійкого розвитку, готовність поважати цінності й приватне життя інших людей. Особиста успішність міжособистісної та громадської участі визначається розумінням норм поведінки, а також загальноприйнятих у різних соціальних прошарках і сферах манер та правил. Необхідним є усвідомлення базових понять, які стосуються суспільства, індивіда, груп, трудових колективів, культури, гендерної рівності, недопущення дискримінації у всіх її проявах. Ключові навички включають здатність конструктивно будувати відносини у різноманітних сферах, демонструвати толерантність, висловлювати й розуміти різноманітні погляди, вести переговори, уміння створювати атмосферу довіри. Важливими є емпатія і налаштованість на відносини співпраці.

Культурно-поведінкові компетентності виявляються здебільшого у невизначених заздалегідь спонтанних ситуаціях та потребують швидкого реагування. Поведінкові показники необхідні для розуміння особливої моделі поведінки державного службовця, яку він демонструє в процесі професійної діяльності. Іншим чинником формування культурно-поведінкових компетентностей є лідерство, яке передбачає видачу розпоряджень, вказівок і мотивацію підлеглих до виконання ними своїх службово-посадових обов'язків і державноуправлінських завдань. Лідерство потрібне для керівника не лише як інструмент організації ефективної командної роботи, а як основа налагодження конструктивної взаємодії із зацікавленими сторонами й партнерами. Особливо важливим є добір стилю лідерства, адекватного змісту й «вазі» виконуваних завдань. Він має враховувати певні моделі поведінки, технології спілкування, способи вирішення конфліктів і ставлення до критики, засоби контролю діяльності команди, методи розробки й прийняття рішень, обсяги і види

делегування повноважень. Наступний елемент – розрядка – здатність зняти напруження у складній або кризовій ситуації, яка може виникати в процесі взаємодії з європейськими партнерами, представниками неурядового і бізнес-секторів, зацікавленими сторонами. Для зменшення напруженої ситуації важливим є уміння її упереджувати, використовуючи різноманітні профілактичні заходи: моніторинг морально-психологічного клімату шляхом співбесід та інтерв'ю з підлеглими, колегами, організація неформальних корпоративних заходів. Відкритість виявляється в умінні дати можливість іншим відчувати, що їх думка цікава й потрібна, а їх пропозиції і рекомендації можуть бути корисними. Цей елемент власне слугує засобом отримання користі від знань і досвіду персоналу державної служби, експертів, консультантів й аналітиків. Завдяки відкритості створюються передумови для досягнення синергетичного ефекту від їх роботи. Будучи фахівцями у своїй сфері, вони можуть значно поліпшити загальний результат роботи за рахунок організації їх роботи у форматі «відкритих дверей». Орієнтація на результат потребує зосередженості команди на ключових завданнях з метою досягнення оптимального й взаємовигідного результату для всіх зацікавлених сторін. Окрім того, результати мають бути визначені для різних системних рівнів: секторальний – державноуправлінський, суспільний та міжнародний; результати за окремими проектами; результати для зацікавлених сторін. Керівникам органів державної виконавчої влади необхідно управляти цими результатами шляхом прийняття відповідних управлінських рішень. Узгодження забезпечується умінням обговорювати, наводити вагомні аргументи, вислуховувати думки інших сторін, вести переговори й знаходити рішення.

Особистісні компетентності охоплюють індивідуально-психологічні характеристики і персональні конструкти державного службовця, які визначають його поведінку в процесі життєдіяльності. Як важливий компонент цих компетентностей виокремлюється готовність до постійного підвищення кваліфікації як потреби до самопізнання, саморозвитку й самоактуалізації. Вивчаючи детермінанти професійного становлення особистості як суб'єкта діяльності, В. Васильков детально аналізує процес розвитку особистості [3]. При цьому важливим і необхідним є розгляд особистісного становлення в контексті соціальної ситуації розвитку людини. До того ж її входження до різних формальних та неформальних груп визначає

відношення особистості до їх норм і цінностей, дає можливість засвоїти нові соціальні ролі. Таким чином, фактором розвитку особистості слугує розвиток групи.

Розкриваючи умови та критерії професійного становлення фахівців, Г. Ржевський теж акцентує увагу на чинниках, що детермінують процес професійного розвитку [12]. При цьому науковець оперує конструктом «соціальна ситуація професійного розвитку», яка є підставою для поділу процесу професіоналізації на окремі стадії та етапи. Унаслідок виконання загальних завдань на кожному з етапів відбувається формування нових утворень, що визначають рівень професійної зрілості фахівця і, таким чином, створюють передумови для переходу на наступні етапи і стадії.

Особистісний складник виявляється в готовності до самостійної роботи, умінні управляти власним часом, планувати й організовувати професійну діяльність, вибудовувати стратегії особистісного і професійного розвитку й навчання, самооцінці компетентностей самовдосконалення, саморегулюванні, здатності до особистісної і професійної рефлексії. Внутрішня позиція охоплює систему дійсно діючих мотивів державного службовця, самоусвідомлення та ставлення до себе як до фахівця. Самоконтроль або самоуправління виявляються в систематичному й дисциплінованому підході до виконання щоденних завдань, до подолання швидкоплинних вимог і стресових ситуацій. Інакше кажучи, мова йде про контролінг керівником морально-психологічного клімату в команді загалом та психологічного стану всіх членів команди зокрема. За результатами спостереження вживаються необхідні профілактичні заходи для попередження виходу ситуації з-під контролю. Стратегічність включає здатність сприймати і розглядати поточні ситуації в контексті майбутнього і своєю реакцією спрямовувати події в потрібне нове русло, надаючи їм нової якості. Тобто замість функції планування актуальним стає стратегічне реагування як модель поведінки на вимоги, ризики й виклики. В основі стратегічного реагування міститься професійна рефлексія, адекватне сприйняття навколишніх подій і процесів та розуміння їх суті й змісту, причин і наслідків [6].

Поділ компетентностей державних службовців та вивчення їх особливостей підтверджує можливість застосування системно-функціонального підходу до формування концепту системогенезу. У своїй діяльності державні службовці виконують певні функції в межах своїх компетенцій, використовуючи певні

професійні, особистісні та інші компетентності, які одночасно є як інструментом у здійсненні функцій, так і об'єктом формування (у тому числі саморегуляції, саморозвитку тощо) та впливів.

Висновки. На підставі здійсненого дослідження відповідно до поставлених мети та завдань можна зробити такі висновки:

1. У статті актуалізовано питання соціально-психологічних аспектів у здійсненні професійної діяльності державних службовців. Зокрема, визначено соціально-психологічну систему діяльності державних службовців як складову частину системи професійної діяльності державних службовців. Визначено, що ідея формування системи професійної діяльності державних службовців виникла в процесі синтезу та взаємодії багатьох її складників, зокрема це: процеси, стани, передумови до їх виникнення, механізми, методи, ресурси та способи забезпечення професійної діяльності державних службовців. Загалом змістове навантаження соціально-психологічної системи діяльності державних службовців включатиме: об'єктні складники (професійні компетентності державних службовців, соціально-психологічне середовище діяльності, особистісні якості тощо), суб'єктні складники (суб'єкти впливу на формування складників), зовнішні та внутрішні фактори впливу; правила і процедури, що регулюють соціально-психологічні відносини у професійній діяльності державних службовців; механізми координації складових частин системи.

2. У роботі визначено професійні компетентності державних службовців як об'єктні складники соціально-психологічної системи діяльності державних службовців, визначена їх роль як формотворчих складників професійної діяльності державних службовців. Компетентності в соціально-психологічній системі діяльності державних службовців запропоновано проаналізувати з позиції їх систематизації та такі групи: соціально-психологічні, культурно-поведінкові, особистісні. Подана їх характеристика, визначено особливості, що дає змогу сформувати основні складники, на які спрямовуються подальші дії із застосуванням певних засобів, що загалом є не що інше, як взаємодія функцій системи та її складових елементів. Перспективним у подальших дослідженнях є вивчення механізмів формування професійних компетентностей державних службовців та впливу на них, що загалом дозволить підвищити ефективність функціонування системи професійної діяльності державних службовців.

Список використаних джерел

1. **Айларова З. К.** Системогенез основных видов производственных систем / Айларова З. К., Дзагоева М. Р. // Современные проблемы науки и образования. – 2014. – № 1. – Режим доступа : <https://www.science-education.ru/ru/article/view?id=12113>.
2. **Акімов О. О.** Професійна підготовка державних службовців в умовах євроінтеграції як науково-практична проблема: стан дослідження психологічної готовності в системах «людина-людина» / О. О. Акімов // Зб. наук. пр. ДонДУУ. – 2009. – № 2 (48). – С. 205 – 211. – (Сер. «Державне управління»).
3. **Васильков В. В.** Детерминация профессионального становления личности как субъекта деятельности // Психология : зб. наук. пр. НПУ ім. М. П. Драгоманова. – 2004. – Вип.12. – С. 254 – 259.
4. **Глушко О. О.** Розвиток у студентів психологічної готовності до професійної діяльності / О. О. Глушко. – Режим доступу : http://www.psyh.kiev.ua/Розвиток_у_студентів_психологічної_готовності_до_професійної_діяльності.
5. **Карпа М. І.** Компетенційний підхід до розвитку публічної служби: концептуальні аспекти / М. І. Карпа // Ефективність держ. упр. : зб. наук. пр. – 2017. – Вип.4 (53). – С.143 – 153.
6. **Клименко І. В.** Сучасні моделі компетенцій державних службовців : монографія / І. В. Клименко, О. О. Акімов, Е. А. Афонін. – Київ : Центр учб. літ., 2016. – 176с.
7. **Колісніченко Л. А.** Психологічні особливості саморегуляції у професійній діяльності менеджерів : автореф. дис. ... канд. психол. наук : 19.00.07 / Колісніченко Ліна Аліковна. – Київ, 2004. – 20 с.
8. **Логачов М. Г.** Психологічна підготовка особового складу спеціальних підрозділів ОВС до дій в екстремальних ситуаціях : дис. ... канд. психол. наук : 19.00.06 / Логачев Микола Георгійович. – Харків, 2001. – 184 с.
9. **Молчанова Ю.** Психологічна готовність керівника до управління як передумова здійснення управлінської діяльності / Ю. Молчанова // Зб. матеріалів наук. практ. конф. за міжнар. участю. – 2001. – Т. 2. – С. 343 – 346.
10. **Оболенський О. Ю.** Державна служба : підручник / О. Ю. Оболенський. – Київ : КНЕУ, 2006. – 472 с.

11. **Публічна** служба: системна парадигма : кол. моногр. / за заг. ред. С. М. Серьогіна. – Дніпро : ДРІДУ НАДУ, 2017. – 258 с.

12. **Ржевський Г. М.** Психологічні умови та критерії професійного становлення спеціалістів / Г. М. Ржевський // Наук. зап. Ін-ту психології ім. Г. С. Костюка. – 2006. – Вип. 29. – С. 498 – 505.

13. **Рудакевич М.** Готовність української державної служби до інтеграції в європейський етичний простір / М. Рудакевич // Зб. матеріалів наук-практ. конф. за міжнар. участю. – 2002. – Т. 2. – С. 162 – 165.

14. **Системогенез** учебной и профессиональной деятельности. Ч. I. Методология системогенетического подхода. Конструктивные и деструктивные тенденции профессионального становления и реализации личности : материалы VII Междунар. науч.-практ. конф., 20 – 22 октября 2015 г., г. Ярославль / под ред. проф. Ю. П. Поваренкова. – Ярославль : Агентство Литера, 2015. – 328 с.

15. **Скочиляс С.** Психологічне забезпечення адаптаційного періоду військовослужбовців строкової служби / С. Скочиляс. – Львів : ЦПД, 2001. – Режим доступу : http://www.rambler.ru/ad_period.2.html.

16. **Хаджирадєва С.** Мовна і мовленнєва компетенція та компетентність державних службовців у контексті вивчення їх готовності до професійно-мовленнєвої комунікації / С. Хаджирадєва // Вісн. НАДУ при Президентіві України. – 2004. – № 4. – С. 450 – 454.

17. **Шаров Ю. П.** Інноваційні інструменти публічного адміністрування: європейський контекст / Ю. П. Шаров // Публічне управління: теорія та практика. – 2010. – № 1. – С. 5 – 9. – Режим доступу : http://archive.nbuv.gov.ua/portal/soc_gum/Pubupr/2010/2010-1/doc/1/01.pdf.

18. **Щербатюк Б. А.** Психологічні особливості самовизначення жінок, орієнтованих на управлінську діяльність : автореф. дис. ... канд. психол. наук / Щербатюк Б. А. – Київ, 2006. – 20 с.

List of references

1. **Aylarova Z. K.** Sistemogenez osnovnyih vidov proizvodstvennyih sistem / Aylarova Z. K., Dzagoeva M. R. // Sovremennyye problemy nauki i obrazovaniya. – 2014. – № 1. – Rezhim dostupa : <https://www.science-education.ru/ru/article/view?id=12113>.

2. **Akimov O. O.** Profesiina pidhotovka derzhavnykh sluzhbovtziv v umovakh yevrointehratsii yak naukovo-praktychna problema: stan doslidzhennia psykholohichnoi hotovnosti v systemakh «liudyna – liudyna» / O. O. Akimov // Zb. nauk. pr. DonDUU. – 2009. – № 2 (48). – S. 205 – 211. – (Ser. «Derzhavne upravlinnia»).

3. **Vasilkov V. V.** Determinatsiya professionalnogo stanovleniya lichnosti kak sub'ekta deyatelnosti // Psykholohiia : zb. nauk. pr. NPU im. M. P. Drahomanova. – 2004. – Vyp.12. – S. 254 – 259.

4. **Hlushko O. O.** Rozvytok u studentiv psykholohichnoi hotovnosti do profesiinoi diialnosti / O. O. Hlushko. – Rezhym dostupu : http://www.psyh.kiev.ua/Rozvytok_u_studentiv_psykholohichnoi_hotovnosti_do_profesiinoi_diialnosti.

5. **Karpa M. I.** Kompetentsiinyi pidkhid do rozvytku publichnoi sluzhby: kontseptualni aspekty / M. I. Karpa // Efektyvnist derzh. upr. : zb. nauk. pr. – 2017. – Vyp. 4(53). – S.143 – 153.

6. **Akimov O. O.** Suchasni modeli kompetentsii derzhavnykh sluzhbovtziv : monohrafiia / I. V. Klymenko, O. O. Akimov, E. A. Afonin. – Kyiv : Tsentр uchb. lit., 2016. – 176s.

7. **Kolisnichenko L. A.** Psykholohichni osoblyvosti samorehuliatsii u profesiinii diialnosti menedzheriv : avtoref. dys. ... kand. psykhol. nauk : 19.00.07 / Kolisnichenko Lina Alikovna. – Kyiv, 2004. – 20 s.

8. **Lohachov M. H.** Psykholohichna pidhotovka osobovoho skladu spetsialnykh pidrozdiliv OVS do dii v ekstremalnykh sytuatsiiakh : dys. ... kand. psykhol. nauk : 19.00.06 / Lohachev Mykola Heorhiiovych. – Kharkiv, 2001. – 184 s.

9. **Molchanova Yu.** Psykholohichna hotovnist kerivnyka do upravlinnia yak peredumova zdiisnennia upravlinskoj diialnosti / Yu. Molchanova // Zb. materialiv nauk. prakt. konf. za mizhnar. uchastiu. – 2001. – T. 2. – S. 343 – 346.

10. **Obolenskyi O. Yu.** Derzhavna sluzhba : pidruchnyk / O. Yu. Obolenskyi. – Kyiv : KNEU, 2006. – 472 s.

11. **Publichna** sluzhba: systemna paradyhma : kol. monohr. / za zah. red. S. M. Serohina. – Dnipro : DRIDU NADU, 2017. – 258 s.

12. **Rzhevskiy H. M.** Psykholohichni umovy ta kryterii profesiinoho stanovlennia spetsialistiv / H. M. Rzhevskiy // Nauk. zap. In-tu psykholohii im. H. S. Kostiuka. – 2006. –

Вуп. 29. – S. 498 – 505.

13. **Rudakevych M.** Hotovnist ukrainскоi derzhavnoi sluzhby do intehratsii v yevropeiskyi etychnyi prostir / M. Rudakevych // Zb. materialiv nauk-prakt. konf. za mizhnar. uchastiu. – 2002. – T. 2. – S. 162 – 165.

14. **Sistemogenez** uchebnoy i professionalnoy deyatelnosti. Ch. I. Metodologiya sistemogeneticheskogo podhoda. Konstruktivnyie i destruktivnyie tendentsii professionalnogo stanovleniya i realizatsii lichnosti : materialyi VII Mezhdunar. nauch.-prakt. konf., 20 – 22 oktyabrya 2015 g., g. Yaroslavl / pod red. prof. Yu. P. Povarenkova. – Yaroslavl : Agentstvo Litera, 2015. – 328 s.

15. **Skochylias S.** Psykholohichne zabezpechennia adaptatsiinoho periodu viiskovosluzhbovtziv strokovoї sluzhby / S. Skochylias. – Lviv : TsPD, 2001. – Rezhym dostupu : http://www.rambler.ru/ad_period.2.html.

16. **Khadzhyradieva S.** Movna i movlennieva kompetentsiia ta kompetentnist derzhavnykh sluzhbovtziv u konteksti vyvchennia yikh hotovnosti do profesiinomovlennievoi komunikatsii / S. Khadzhyradieva // Visn. NADU pry Prezydentovi Ukrainy. – 2004. – № 4. – S. 450 – 454.

17. **Sharov Yu. P.** Innovatsiini instrumenty publichnogo administruvannia: yevropeiskyi kontekst / Yu. P. Sharov // Publichne upravlinnia: teoriia ta praktyka. – 2010. – № 1. – S. 5 – 9. – Rezhym dostupu : http://archive.nbuv.gov.ua/portal/soc_gum/Pubupr/2010/2010-1/doc/1/01.pdf.

18. **Shcherbatiuk B. A.** Psykholohichni osoblyvosti samovyznachennia zhinok, oriientovanykh na upravlinsku diialnist : avtoref. dys. ... kand. psykhol. nauk / Shcherbatiuk B. A. . – Kyiv, 2006. – 20 s.

Надійшла до редколегії 27.11.18