

УДК 317

Структурно-компонентний аналіз готовності державних службовців до управління соціальними проектами

Ю.В. ПОГРЕБНЯК

Дніпропетровський регіональний інститут державного управління
Національної академії державного управління при Президентові України,
м. Дніпропетровськ, Україна

Авторське резюме

У статті визначено та науково обґрунтовано структуру готовності державних службовців до управління соціальними проектами. Проаналізовано структуру професійної діяльності і структуру особистості фахівця. За результатами аналізу автор відзначає, що, по-перше, готовність до діяльності є цілісним утворенням, яке характеризує емотивно-когнітивну, волюву мобілізаційність суб'єкта в момент його залучення до діяльності певного спрямування; по-друге, готовність не є вродженою, а виникає в результаті певного досвіду людини, який ґрунтується на її позитивному ставленні до цієї діяльності, усвідомленні мотивів і потреб у ній, об'єктивації її предмета та способів взаємодії з ними. При цьому емоційні, інтелектуальні та волюві характеристики виступають конкретним вираженням готовності на рівні явищ. Таким чином, готовність фахівця до діяльності є складним структурним утворенням, необхідною передумовою готовності до професійної діяльності, а також вирішальним фактором її успішної результативності.

Ключові слова: професійна діяльність, структура особистості фахівця, структура професійної діяльності, державне управління, наукова організація праці.

Structural and component analysis of readiness of civil servants in the management of social projects

YU.V. POHREBNIAK

Dnipropetrovsk regional institute of public administration of National
academy for public administration under the President of Ukraine,
Dnipropetrovsk, Ukraine

Abstract

In the article it is designated and scientifically proved the structure of readiness of civil servants to management of social projects. It is analysed the structure of professional activity and the structure of the identity of the expert. According to the analysis the author points out that, firstly, the willingness to business is a holistic education that characterizes the emotive-cognitive, mobilization volitional subject at the time of his engagement for a given purpose; secondly, the willingness is not innate, but is the result of a particular human experience, based on its positive attitude towards this activity, awareness and needs it, objectification of its subject matter and how to interact with them. This emotional, intellectual and volitional characteristics are the concrete expression of readiness level phenomena. Thus, the willingness to professional activity is a complex structural entity, a prerequisite readiness for professional activity as well as the decisive factor for successful performance.

Keywords: professional activity, professional personality structure, structure of professional activities, public administration, scientific organization of labor.

Постановка проблеми. Сучасні державні службовці діють в умовах державного управління. Недостатня кардинальних змін у суспільстві, що вимагає від них нових підходів до розробленість проблем професійної

© Ю.В. Погребняк, 2014

підготовки державних службовців, низький рівень наукової організації праці детермінують цілу низку труднощів і відхилень в їхній професійно-управлінській діяльності.

Аналіз досліджень і публікацій. В останні десятиріччя як у зарубіжній, так і вітчизняній науковій практиці значна увага приділяється таким напрямкам наукових досліджень, як: управління проектами (Е. Верзук, М. Гаршина, К. Грей, В. Дункан, Е. Ларсон, І. Мазур, А. Товб, Б. Тянь, В. Шапіро та ін.); проектний підхід (Т. Брижованій, Л. Дума та ін.); компетентність менеджера проекту, керівника, управлінця (С. Бушуєв, Н. Бушуєва, Л. Васильченко, І. Грабська, А. Єгоршин, І. Коваленко, С. Філімонова та ін.) тощо. Заслужують на увагу дослідження присвячені визначенню специфіки професійно-управлінської діяльності державних службовців (В. Бакуменко, С. Серьогін, Є. Курасова, Н. Липовська, О. Оболенський, В. Олуйко, С. Хаджирадева та ін.) і т. ін. Однак більшість проблем, що стосуються готовності державних службовців до управління соціальними проектами, так і не вирішені.

Мета дослідження – визначити і науково обґрунтувати структуру готовності державних службовців до управління соціальними проектами.

Виклад основного матеріалу. При визначенні структури готовності державних службовців до управління соціальними проектами ми ґрунтувалися на теоретико-методологічних положеннях таких проблемних феноменів як структура професійної діяльності та структура особистості фахівця.

Проведений аналіз зарубіжних та вітчизняних наукових фондів дозволяє констатувати відсутність єдиного підходу щодо визначення структури професійної діяльності. Більшість

учених (Л. Божович, В. Мерліна, К. Платонов та ін.) констатують наявність однакових компонентів (операційних функцій), які утворюють функціональну структуру будь-якої діяльності, а саме: проектувальний, технологічний, організаційний, управлінський, дослідний. Інші (Н. Кузьміна, В. Сластьонін, А. Щербаков та ін.) переконливо доводять, що у процесі професійної діяльності виявляють себе такі взаємопов'язані функції, як: діагностична; орієнтаційно-прогностична; конструктивно-проектувальна; організаторська; інформаційно-пояснювальна; комунікативно-стимуляційна; аналітико-оцінна; дослідницько-творча. У зазначеному контексті важливо зрозуміти саму структуру готовності до професійної діяльності.

Так, три інваріантні компоненти у структурі готовності до професійної діяльності рекомендують визначати: В. Шалаєв – інформаційний, операційний і мотиваційний [14], М. Логачов – психічний (загальний і спеціальний), технічний і фізичний [9], О. Назаров – образ структури дії, загальний психофізіологічний стан, психологічну спрямованість особистості [10], О. Іванова – функціональну, емоційну й особистісну [6]. Важливим для нашого дослідження є запропоноване Г. Баллом розуміння структури готовності як комплексної здатності, де, як і в будь-якій цілісній якості особистості, можна виділити сторони: мотиваційну, що відіграє стрижневу роль, інструментальну (яка визначає зміст і стильові особливості) та вольову, що забезпечує її реалізацію в реальних умовах [1].

Чотири компоненти визначає С. Кубицький – ціннісно-мотиваційний, гностичний, практичний і оцінний [7]. Поширюють структуру

готовності до професійної діяльності до п'яти головних компонентів Ж. Половнікова – мотиваційний, операційний, вольовий, оцінний, функціональний [11], О. Бикова – морально-психологічний, управлінсько-командирський, авторитарний, креативний і комунікативний [2]. М. Дьяченко і Л. Кандилович до шести: мотиваційний; орієнтаційний; пізнавально-оперативний; емоційно-вольовий; психофізіологічний; оцінюючий [4, с. 81] та ін. Компонентами професійно-психологічної готовності, на думку М. Ануфрієва і Я. Кондратєва, є: мотиваційний (установка не тільки на найбільш доцільні, активні та рішучі дії, а й на власну безпеку); орієнтаційний (вивчення та усвідомлення умов і особливостей діяльності, способів можливих дій в різних варіантах розвитку подій тощо); операційний (навички та вміння реалізувати професійні дії); вольовий (самоконтроль, саморегуляція, самообілізація); оцінюючий (об'єктивна оцінка ступеня небезпеки ситуації і власної підготовленості для її вирішення, прогнозування можливих результатів, внесення відповідних поправок).

Вищезазначене дозволяє дійти висновку, що на сучасному етапі розвитку науки домінує підхід щодо визначення складових готовності до професійної діяльності як стану та якостей особистості, що забезпечує її успішний перехід від навчання у вищому освітньому закладі до професійної діяльності. Ми погоджуємося з думкою Н. Романенко, яка вважає, що готовність до професійної діяльності «це активно-дієвий стан особистості, настанова на певну поведінку, змобілізованість сил на виконання завдання» [12, с. 14].

У контексті нашого дослідження важливим також є розуміння структури особистості фахівця. Розумію-

чи особистість як суб'єкт соціальних стосунків та активної діяльності, а також ґрунтуючись на уявленні К. Платонова про структуру особистості, Є. Зеєр розробив чотирьохкомпонентну структуру особистості фахівця [5]. Узагальнено ця структура подана нами у табл. 1.

Ґрунтуючись на даній професійно-обумовленій структурі особистості фахівця (за Є. Зеєром), можна сформувати модель особистості фахівця конкретного фаху, зокрема і державного службовця. Це буде той ідеальний образ особистості, еталон, згідно з яким повинна формуватись особистість майбутніх державних службовців і якому вона повинна якомога більше відповідати наприкінці терміну професійної підготовки. Рівень готовності державних службовців до виконання своїх професійних функцій визначається ступенем відповідності його особистості еталонів – моделі фахівця з державного управління.

Отже, готовність як результат підготовленості, – такий ракурс проблеми простежується у більшості робіт учених (М. Дьяченко, Л. Кандилович, О. Киричука, Є. Козлова, С. Максименка, А. Пуні, С. Терещука, Т. Щербан та ін.) і розглядається в безпосередньому зв'язку з формуванням, розвитком і вдосконаленням психічних процесів, станів, якостей особистості, необхідних для успішного виконання діяльності. Все це свідчить про те, що при визначенні структури готовності державних службовців до управління соціальними проектами слід акцентувати на таких її компонентах, як: психологічний і функціональний. Узагальнено структуру готовності державних службовців до управління соціальними проектами подано у табл. 2.

У рамках особистісного підходу готовність до професійної діяль-

Таблиця 1

Структура особистості фахівця за Є. Зеєром

Назва підструктури суб'єкта діяльності	Її базові ознаки	Примітки
<p>I. Спрямованість особистості як зазначено у працях Л.Божовича, В.Мерліна, К.Платонова та ін., є системоутворюючим фактором особистості</p>	<p>- мотиви (наміри, інтереси, нахили, ідеали), - ціннісні орієнтації (сенса праці, заробітна плата, добробут, кваліфікація, кар'єра, соціальний статус та ін.), - професійну позицію (ставлення до професії, настанови, сподівання, готовність до професійного розвитку), - соціально-професійний статус.</p>	<p>Характеризується постійним прагненням до вдосконалення, надбання все нових знань та умінь. Психологічним підґрунтям є готовність до постійного підвищення своєї кваліфікації, до професійного розвитку. На різних стадіях становлення особистості ці компоненти мають різний психологічний зміст, обумовлений характером провідної діяльності та рівнем професійного розвитку особистості.</p>
<p>II. Професійна компетентність</p>	<p>- сукупність професійних знань, умінь, а також способи виконання професійної діяльності</p>	<p>Основними компонентами професійної компетентності будь-якого фахівця, згідно з Е.Ф.Зеєром, є:</p> <ul style="list-style-type: none"> • соціально-правова компетентність – знання та вміння у галузі взаємодії з суспільними інститутами та людьми, а також володіння прийомами професійного спілкування та поведінки; • спеціальна компетентність – готовність до самостійного виконання конкретних видів діяльності, уміння вирішувати типові професійні завдання та оцінювати результати своєї праці, спроможність самостійно набувати нові знання та вміння зі спеціальності; • персональна компетентність – здатність до постійного професійного зростання та підвищення кваліфікації, а також реалізації себе у професійній праці; • аутокомпетентність – адекватне уявлення про свої соціально-професійні характеристики та володіння технологіями подолання професійних деструкцій.
<p>III. Професійно важливі якості особистості</p>	<p>багатофункціональні і, разом з тим, кожна професія має свій ансамбль цих якостей.</p>	<p>Взагалі можна виділити такі професійно важливі якості, як: спостережливість, пам'ять, технічне мислення, просторове уявлення, уважність, емоційна стійкість, рішучість, дисциплінованість, самоконтроль та ін.</p>
<p>Ці три підструктури, згідно з теорією В.С.Леднева, являють собою досвід особистості і, зокрема, професійний досвід.</p>		



IV. Професійно значущі психофізіологічні властивості	До цієї підструктури належать такі якості, як зорово-рухова координація, нейротизм, екстраверсія та ін.	Розвиток цих властивостей відбувається вже у ході освоєння діяльності. У процесі професіоналізації одні психофізіологічні властивості визначають розвиток професійно важливих якостей, інші, професіоналізуючись, набувають самостійного значення.
--	---	--

Таблиця 2

Структура готовності державних службовців до управління соціальними проектами

Структурні компоненти	Критерії	Показники
Психологічний	Аксіологічно-мотиваційний	<ul style="list-style-type: none"> - професійна спрямованість державних службовців на гуманізацію і демократизацію суспільних відносин; - морально-ціннісні орієнтації державних службовців в умовах сучасних суспільних змін; - вмотивованість державних службовців на ефективну реалізацію соціальних програм і проектів на різних рівнях державного управління (міжнародному, національному, регіональному, місцевому); - потреба служіння народу України та наданні якісних державно-управлінських послуг у межах посадової компетенції;
	Професійно важливі якості, що необхідні для ефективного управління соціальними проектами	<ul style="list-style-type: none"> - толерантність; - комунікабельність; - емпатія, - ініціативність, - саморегуляція/самовираження, самоменеджмент
	Когнітивний потенціал державних службовців з управління соціальними проектами	<ul style="list-style-type: none"> - обізнаність із базовими положеннями державних соціальних проектів, що реалізуються в Україні; - знання нормативно-правових документів, що регламентують професійну діяльність державних службовців у процесі управління соціальними проектами; - розуміння функцій і специфіки соціальних проектів та їх фундаментальної ролі в розвитку соціальної інфраструктури держави; - знання принципів, форм та методів управління проектами, їх класифікації та специфіки застосування в галузі державного управління; - знання видів, моделей, організаційних структур проектної команди і специфіки їх функціонування під час реалізації соціальних проектів; - знання інструментарію і процедур розробки соціального проекту;
	Проектувально-технологічний	<ul style="list-style-type: none"> - уміння визначати обмеження, стратегії і цілі соціальних проектів; - здатність розробляти структурний план проекту, складати організаційну схему, визначати й описувати ролі у проекті,

		аналізувати оточення проекту, скласти календарні плани; - навички роботи з програмою MS Project і документацією проекту;
Функціональний	Економіко-правовий	- уміння проводити проектний аналіз відповідно до нормативно-правових норм, що діють у сучасному міжнародному та українському законодавстві; - уміння доцільно застосовувати різні методи аналізу ефективності соціального проекту;
	Організаційно-змістовий	- вміння управляти ресурсами і витратами соціальних проектів; - уміння приймати ефективні рішення з урахуванням цілей соціального проекту; - уміння управляти просторово-часовою організацією діяльності проектної команди.

ності розглядається як настанова (О. Імедадзе, О. Леонт'єв, Ю. Поваренков, О. Прангішвілі, Д. Узнадзе), наявність здібностей (Б. Анан'єв, С. Рубінштейн), якість особистості (К. Платонов), складне особистісне утворення (Ю. Гільбух, Л. Кондратова, Р. Пенькова), синтез властивостей особистості (С. Кубіцький, В. Крутенський), активність, що виникає з потреби довкілля (В. Бочелюк), інтегративна професійна якість (В. Ширинський).

Варто зазначити, що більшість науковців (В. Бочелюк, Ф. Генев, М. Дьяченко, Є. Ільїн, Л. Кандибович, Л. Карамушка, Р. Пенькова, Л. Разборова, В. Шадриков та ін.) психологічну готовність розглядають як підготовленість до певної діяльності, тобто як стійке ієрархічне утворення особистості, що включає в себе мотиваційний, когнітивний, операційний та інші компоненти. Наведемо лише декілька прикладів таких визначень.

Так, за М. Дьяченко і Л. Кандибовичем, готовність – це «цілеспрямований вияв особистості, що містить у собі її переконання, погляди, ставлення, мотиви, почуття, вольові й інтелектуальні якості, знання, навички, вміння, настанови, налаштованість на певну поведінку» [4]; за

С. Кубіцьким, – це «спрямованість особистості, яка передбачає потреби, переконання, погляди, ставлення, мотиви, почуття, вольові й інтелектуальні якості, знання, уміння й настанови на певну поведінку в незвичних умовах» [7]; за Л. Разборовою, – це дієвий стан особистості, що виражається в здатності до продуктивної реалізації знань, умінь і навичок і дозволяє особистості швидко орієнтуватись, продуктивно реалізовувати рішення, яке було прийнято, створювати творчу атмосферу [16].

У рамках функціонального підходу визначення сутності поняття «готовність до професійної діяльності» тлумачать як: емоційний стан, що характеризується оптимальним рівнем працездатності аферентних та еферентних систем (С. Кубіцький та ін.); передстартову активізацію психічних функцій (Г. Гагаєва, Л. Разборова та ін.); певний стан психічних функцій, на основі якого здобувається оптимальний рівень досягнень діяльності (Н. Левітов, Л. Нерсисян, А. Пуні, В. Пушкін, О. Ухтомський та ін.); аналізується специфіка готовності до різних видів діяльності, наприклад, до розумової та фізичної (А. Ковальов); до педагогічної (К. Дурай-Новакова, А. Линенко, О. Мороз, О. Проскура,

В. Слатьонін, В. Щербіна) та ін. За В. Шадриковим, Т. Шамовою та ін. слід враховувати такі закономірності процесу засвоєння професійної діяльності, як: формування мети діяльності, формування інформаційної основи діяльності, формування виконавчої частини діяльності, формування підсистеми професійно важливих якостей [15].

Для уніфікації означених підходів М. Дьяченко і Л. Кандибович запропонували розрізняти загальну й ситуативну готовність, розуміючи під загальною – стійку характеристику особистості (передумова успішного виконання діяльності), а під ситуативною – психофізіологічний стан, який відповідає умовам виконання діяльності в конкретній ситуації [4]. За результатами аналізу можна стверджувати, що, по-перше, готовність до діяльності є цілісним утворенням, що характеризує емотивно-когнітивну, вольову мобілізаційність суб'єкта в момент його залучення до діяльності певного спрямування; по-друге, готовність не є вродженою, а виникає в результаті певного досвіду людини, який ґрунтується на її позитивному ставленні до цієї діяльності, усвідомленні мотивів і потреб у ній, об'єктивації її предмета та способів взаємодії з ними. При цьому емоційні, інтелектуальні та вольові характеристики виступають конкретним вираженням готовності на рівні явищ. Таким чином, готовність фахівця до діяльності є складним структурним утворенням, необхідною передумовою готовності до професійної діяльності, а також вирішальним фактором її успішної результативності.

Висновки. Отже, у структурі готовності державних службовців до управління соціальними проектами доцільно визначати за двома компонентами: психологічним і функ-

ціональним. Готовність державних службовців до управління соціальними проектами за психологічним компонентом доцільно аналізується за такими критеріями:

- аксіологічно-мотиваційний (показники: професійна спрямованість державних службовців на гуманізацію і демократизацію суспільних відносин; морально-ціннісні орієнтації державних службовців в умовах сучасних суспільних змін; вмотивованість державних службовців на ефективну реалізацію соціальних програм і проектів на різних рівнях державного управління (міжнародному, національному, регіональному, місцевому); потреба служіння народу України та наданні якісних державно-управлінських послуг у межах посадової компетенції);

- професійно важливі якості, що необхідні для ефективного управління соціальними проектами (показники: толерантність; комунікабельність; емпатія, ініціативність, саморегуляція/самовираження, самоменеджмент);

- когнітивний потенціал державних службовців з управління соціальними проектами (показники: обізнаність із базовими положеннями державних соціальних проектів, що реалізуються в Україні; знання нормативно-правових документів, що регламентують професійну діяльність державних службовців у процесі управління соціальними проектами; розуміння функцій і специфіки соціальних проектів та їх фундаментальної ролі в розвитку соціальної інфраструктури держави; знання принципів, форм та методів управління проектами, їх класифікації та специфіки застосування в галузі державного управління; знання видів, моделей, організаційних структур проектної команди і специфіки їх функціонування під час ре-

лізації соціальних проектів; знання інструментарію і процедур розробки соціального проекту).

За функціональним компонентом:

- проектувально-технологічний (показники: вміння визначати обмеження, стратегії і цілі соціальних проектів; здатність розробляти структурний план проекту, скласти організаційну схему, визначити й описувати ролі у проекті, аналізувати оточення проекту, скласти календарні плани; навички роботи з програмою MS Project і документацією проекту);

- економіко-правовий (показники: вміння проводити проектний аналіз відповідно до нормативно-правових норм, що діють у сучасному міжнародному та українському законодавстві; вміння доцільно застосовувати різні методи аналізу

ефективності соціального проекту);

- організаційно-змістовий (показники: вміння управляти ресурсами і витратами соціальних проектів; вміння приймати ефективні рішення з урахуванням цілей соціального проекту; вміння управляти просторово-часовою організацією діяльності проектною командою).

Таким чином, перспективу подальших досліджень вбачаємо у наступному: а) визначенні необхідної функціональної структури професійної діяльності державного службовця у відповідності з рівнем його кваліфікації; б) визначенні структури узагальненого об'єкта діяльності державних службовців; в) виділенні елементів сукупної структури професійної підготовки державних службовців; а також поглибленому розкриттю кожного із вищезазначених нами елементів.

СПИСОК ЛІТЕРАТУРИ:

1. Балл Г.О. Психологічні аспекти гуманізації освіти / За ред. Г.О. Балла. – Рівне, 1996. – 168 с.
2. Бикова О. В. Формування готовності до професійної діяльності майбутніх офіцерів пожежної охорони: автореф. дис. на здобуття наук. ступеня канд. пед. наук 13.00.04 «Теорія і методика професійної освіти» / О. В. Бикова. – К., 2001. – 20 с.
3. Глушук Ю. О. Підготовка державних службовців до аналітичної діяльності в системі післядипломної освіти: автореф. дис. на здобуття наук. ступеня канд. пед. наук : 13.00.04 «Теорія і методика професійної освіти» / Ю. О. Глушук. – Одеса, 2010. – 19 с.
4. Дьяченко М.И., Кандибович Л.А. Психологическая проблема готовности к деятельности. – Минск: БГУ, 1976. – 236 с.
5. Зеер Э. Компетентностный подход к модернизации профессионального образования / Э. Зеер, Э. Сыманюк // Высшее образование в России. – 2005. – №4. – С. 23-30.
6. Иванова Е. В. Социально-психологическая адаптация курсантов в ВУЗе МВД как этап профессионального становления будущих сотрудников пенитенциарной системы: дис. ... кандидата психол. наук : 19.00.06 / Иванова Елена Вячеславовна. – К., 1999. – 189 с.
7. Кубицький С. О. Система оцінювання готовності майбутніх офіцерів до професійної діяльності : автореф. дис. на здобуття наук. ступеня канд. пед. наук : спец. 13.00.04 «Теорія і методика професійної освіти» / С. О. Кубицький. – К., 2001. – 20 с.
8. Клиффорд Ф. Грей. Управление проектами [практическое руководство] / Клиффорд Ф. Грей, Эрик У. Ларсон; пер. с англ. – М.: Издательство «Дело и сервис», 2003. – 528 с.
9. Логачов М. Г. Психологічна підготовка особового складу спеціальних підрозділів ОВС до дій в екстремальних ситуаціях : дис. ... канд. психол. наук : 19.00.06 / Логачов Микола Георгійович. – Харків, 2001. – 144 с.
10. Назаров О. А. Динамика первичной психологической адаптации к условиям учебы и службы в учебных заведениях МВД Украины: дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.01 / Назаров Олег Александрович. – Харьков, 2001. – 200 с.
11. Половникова Ж. Ю. Формирование психологической готовности сотрудников охраны к осуществлению профессиональной деятельности: дис. ... кандидата псих. наук : 19.00.01 / Половникова Жанетта Юрьевна. – Харьков, 1995. – 141 с.

12. Романенко Н. А. Підготовка майбутнього менеджера освітнього закладу: сучасні аспекти / Н. А. Романенко // Наука і освіта. – 2010. – № 1-2. – С. 196-201.
13. Скібіцька Л. І. Лідерство та стиль роботи менеджера: [навч. посібник] / Л. І. Скібіцька. – К.: Центр учбової літератури, 2009. – 192 с.
14. Шалаєв В. М. Теоретичні засади готовності курсантів до правоохоронної діяльності / В. М. Шалаєв // Науковий вісник ПДПУ ім. Ушинського. – 1998. – Вип. 4-5. – С. 49-53.
15. Шамова Т. И. Управление образовательными системами: [учебное пособие для студ. высш. учебн. заведений] / Шамова Т. И., Третьяков П. И., Капустин Н. П.; под ред. Т. И. Шамовой. – М.: Гуманит. изд. центр ВЛАДОС, 2002. – 320 с.
16. Шендеровський К. Менеджмент у соціальній роботі / Костянтин Шендеровський. – К.: Главник, 2007. – 117 с.

REFERENCES:

1. Ball H.O. Psikhologichni aspekty humanizatsii osvity (Psychological aspects of humanizing education). Rivne, 1996. 168 p.
2. Bykova O. V. Formuvannya hotovnosti do profesiinoi diialnosti maibutnikh ofitseriv pozhezhnoi okhorony: avtoref. dys. na zdobuttia nauk. stupenia kand. ped. nauk 13.00.04 «Teoriia i metodyka profesiinoi osvity» (Formation of readiness for future officers of professional fire protection: Author. Thesis. for obtaining sciences. degree candidate. ped. Sciences 13.00.04 “Theory and methodology of professional education.”). K., 2001. 20 p.
3. Hlushchuk Yu. O. Pidhotovka derzhavnykh sluzhbovtziv do analitychnoi diialnosti v systemi pisladyplomnoi osvity: avtoref. dys. na zdobuttia nauk. stupenia kand. ped. nauk : 13.00.04 «Teoriia i metodyka profesiinoi osvity» (Training of civil servants to the analytical work in post-graduate education: Author. Thesis. for obtaining sciences. degree candidate. ped. sciences: 13.00.04 “Theory and methodology of professional education.”). Odesa, 2010. 19 p.
4. Dyachenko M.I., Kandibovich L.A. Psihologicheskaya problema gotovnosti k deyatelnosti (The psychological problem preparedness activities). Minsk: BGU, 1976. 236 p.
5. Zeer E. Kompetentnostnyiy podhod k modernizatsii professionalnogo obrazovaniya (Competence approach to the modernization of vocational education). Vyisshiee obrazovanie v Rossii. 2005. №4. P. 23-30.
6. Ivanova E. V. Sotsialno-psihologicheskaya adaptatsiya kursantov v VUZe MVD kak etap professionalnogo stanovleniya buduschih sotrudnikov penitentsiarnoy sistemy: dis. ... kandidata psihol. nauk : 19.00.06 (Socio-psychological adaptation of students in higher education the Ministry of Interior as a stage of professional development of future employees of the penitentiary system: dis. ... The candidate of psychol. Sciences: 19.00.06). K., 1999. 189 p.
7. Kubitskiy S. O. Systema otsiniuvannya hotovnosti maibutnikh ofitseriv do profesiinoi diialnosti : avtoref. dys. na zdobuttia nauk. stupenia kand. ped. nauk : spets. 13.00.04 «Teoriia i metodyka profesiinoi osvity» (Assessment system of future officers to the profession: Author. Thesis. for obtaining sciences. degree candidate. ped. sciences specials. 13.00.04 “Theory and methodology of professional education.”). K., 2001. 20 p.
8. Klifford F. Grey. Upravlenie proektami (Project Management). M.: Izdatelstvo «Delo i servis», 2003. 528 p.
9. Lohachov M. H. Psikhologichna pidhotovka osobovoho skladu spetsialnykh pidrozdiliv OVS do dii v ekstremalnykh sytuatsiiakh : dys. ... kand. psihol. nauk : 19.00.06 (Psychological training of personnel of special police units to act in extreme situations: Thesis. ... Candidate. Psychology. sciences: 19.00.06). Kharkiv, 2001. 144 p.
10. Nazarov O. A. Dinamika pervichnoy psihologicheskoy adaptatsii k usloviyam uchebyi i sluzhbyi v uchebnykh zavedeniyah MVD Ukrainyi: dis. ... kand. yurid. nauk : 12.00.01 (Dynamics of primary psychological adaptation to the conditions of training and service in the educational institutions of Ukraine MIA: dis. ... Candidate. jurid. Sciences). Harkov, 2001. 200 p.
11. Polovnikova Zh. Yu. Formirovanie psihologicheskoy gotovnosti sotrudnikov ohranyi k osuschestvleniyu professionalnoy deyatelnosti: dis. ... kandidata psih. nauk : 19.00.01 (Formation of psychological readiness of security personnel in the implementation of professional activity: dis. Candidate ... crazy. Sciences: 19.00.01). Harkov, 1995. 141 p.
12. Romanenko N. A. Pidhotovka maibutnoho menedzhera osvitnoho zakladu: suchasni aspekty (Training future managers of educational institutions: modern aspects). Nauka i osvita. 2010. № 1-2. P. 196-201.
13. Skibitska L. I. Liderstvo ta styl roboty menedzhera (Leadership and style of the manager). K.: Tsentri uchbovoi literatury, 2009. 192 p.
14. Shalaiev V. M. Teoretychni zasady hotovnosti kursantiv do pravookhoronnoi diialnosti (The theoretical basis of readiness students to law enforcement). Naukovyi visnyk PDPU im. Ushyn-

skoho. 1998. Vyp. 4-5. P. 49-53.

15. *Shamova T. I.* Upravlenie obrazovatelnyimi sistemami (Management of educational systems). M.: *Gumanit. izd. tsentr VLADOS*, 2002. 320 p.

16. *Shenderovskiy K.* Menedzhment u sotsialnii roboti (Management in social work). K.: *Hlavnyk*, 2007. 117 p.

Погребняк Юлія Валеріївна – аспірант

Дніпропетровський регіональний інститут державного управління Національної академії державного управління при Президентові України

Адреса: 49044, м. Дніпропетровськ, вул. Гоголя, 29

Pohrebniak Yuliia Valeriivna – postgraduate

Dnepropetrovsk regional institute of public administration, the National academy of public administration, office of the President of Ukraine

Address: 29, Gogol Str., Dnipropetrovsk, 49044