

Дмитро ОСИПОВ

Національна академія державного управління  
при Президентіві України

Дніпропетровський регіональний інститут державного управління

## ПРОФЕСІЙНІ ІНТЕРЕСИ ПУБЛІЧНИХ СЛУЖБОВЦІВ З ПОЗИЦІЇ АКМЕОЛОГІЧНОГО ПІДХОДУ

Розглядаються теоретичні аспекти дослідження професійних інтересів публічних службовців з позиції акмеологічного підходу. Особливий інтерес з позиції цього дослідження має управлінська акмеологія, оскільки мова йде про професійну діяльність у сфері публічної служби. Зазначається, що поняття «професійний інтерес» не входить до базових понять акмеології, а лише до периферійних понять цього наукового напрямку, що створює актуальну наукову проблему. Доводиться, що професійне самовизначення, професійна компетентність, інші професійно важливі якості як якості професіонала перебувають під впливом у тому числі й професійних інтересів. Наводяться загальні напрями формування та оцінювання професійних інтересів у публічних службовців на основі акмеологічного підходу.

Ключові слова: публічний службовець, акмеологія, професійні інтереси, професійна компетентність, професіоналізм, формування та оцінювання професійних інтересів.

### ***Dmytro Osypov. Public servants' professional interests from the point of view of acmeological approach***

The theoretical aspects of the research of public servants' professional interests from the point of view of acmeological approach are considered. Acmeology management is considered to be the aspect of special interest from the point of view of this research, because it concerns the professional activity in the sphere of public service. The author of the article gives foundations to the idea that the «professional interest» notion does not belong to core notions of acmeology. It is used in acmeology only as an accessory notion that is why the problem acquires a vital scientific sense. The author gives theoretical grounds to the idea that professional self-determination, professional competence, and other professionally important qualities have the distinctive professional character and are influenced by many factors as well as the professional interests. General directions of the formation and evaluation of public servants' professional interests from the point of view of the acmeological approach have been worked out.

Key words: public servant, acmeology, professional interests, professional competence, professionalism, formation and evaluation of professional interests.

Вітчизняні й зарубіжні вчені, аналітики і фахівці називають різні причини кризових явищ в українському суспільстві: недостатня сформованість громадянського суспільства, слабка інформованість населення про дійсний стан реформ і кризи, недостатня відповідальність влади, корупція (конфлікт інтересів), бюрократизм, загальне падіння економіки, слабкі конкурентні засади в економіці, недостатній розвиток середнього та малого бізнесу та інші причини. При цьому нерідко отримує неадекватну оцінку і спотворену інтерпретацію, а часто просто ігнорується одна з найважливіших причин критичної ситуації, що утворилася в країні, – недостатній професіоналізм різних соціально-професійних груп, і передусім кадрів, що управляють суспільством, – публічних службовців. Це положення вказує на необхідність досягнення ними високого рівня сформованості професійних інтересів, професійної компетентності, професіоналізму, адекватної самоідентифікації і відповідальності перед суспільством як публічних службовців.

Проблемі професійних інтересів присвячено наукові праці Л. С. Виготського; акмеологів К. О. Абульханової-Славської, О. О. Бодальова, А. С. Гусева,

А. О. Деркача, В. М. Д'ячкова, Н. В. Козлової, Н. В. Кузьміної, Л. Г. Лаптева, А. К. Маркової, В. Р. Орестової, І. М. Семенова, А. П. Федоркіної; професіологів Е. Ф. Зеєра, Є. О. Клімова, Є. Б. Моргунова, В. О. Толочка. У той же час з'ясовано, що дослідженню професійних інтересів в акмеологічних дослідженнях інтереси досліджені не комплексно, а побіжно.

Метою статті є дослідження професійних інтересів публічних службовців з позиції акмеологічного підходу.

Акме (від грец. – вершина, квітуча пора) – вища точка, період розквіту особи, найвищих її досягнень, коли особа виявляє свою зрілість в усіх сферах життєдіяльності і передусім у професійній діяльності. Під акме мають на увазі максимальний розвиток здібностей і дарувань; вважають, що акме припадає на період вікової дорослості, соціальної й особистісної зрілості людини. Акмеологічний підхід – базисна узагальнювальна категорія, що описує сукупність принципів, прийомів і методів наукового дослідження, які дозволяють вивчати і вирішувати наукові та практичні проблеми й завдання в обсязі їх реального онтологічного буття [8].

На сьогодні, окрім загальної акмеології, у зв'язку із завданнями професійного формування і розвитку людини в конкретних сферах діяльності, що мають завжди багатоаспектний характер, стали оформлятися такі гілки акмеології, як управлінська, педагогічна, військова, спортивна та ін. Особливий інтерес з позиції нашого дослідження має управлінська акмеологія, оскільки йдеться про професійну діяльність у сфері публічної служби, а акмеологію цікавить особистість держслужбовця, управлінця, педагога, соціальний, професійний статус цієї особистості, її освіта, професійний стаж, вік тощо. Поняття «професійний інтерес», як буде доведено далі, не належить до базових понять акмеології, а лише до периферійних понять цього наукового напрямку, що створює актуальну наукову проблему.

Якщо ж розглядати спрямованість розвитку людини, яка багато в чому визначається її інтересами, то акмеологію цікавить тільки прогресивний розвиток зрілої особистості, націлений на досягнення вершин у цьому розвитку. Одним із центральних завдань акмеології є визначення загальних і особливих умов і факторів, що сприяють прогресивному розвитку особистості [4]. Акмеологія на відміну від інших наук займається виключно процесами особистісного та професійного розвитку зрілої особистості публічного службовця, хоча деякі автори справедливо досліджують професійний шлях у тому числі й публічних службовців ще з дитинства, молодості, коли починається становлення інтересів та професійних інтересів людини, відбувається її професійне самовизначення. Інтереси виявляються у виборі професії, у ставленні людини до самої себе, до роботи, що нею і колегами виконується, вказують на її самосвідомість [6, с. 10] і, як зазначалося вище, на її самоактуалізацію, самовизначення, самооцінку, відповідальність, а згодом – на сформованість професійної компетентності, професіоналізму. Власне вибір професії (лат. *profession* – професія) – це свідоме визначення людиною сфери діяльності, яку вона має намір опанувати і тривало займатися. Обираючи професію, людина враховує її соціальну значущість, престижність, зважає свої здібності, оцінює можливість домогтися успіху, оптимально самовиразитися [1], інші професійні переваги, власні можливості та перспективи.

Предметом акмеології одні автори називають закономірності умови, чинники і стимули самореалізації творчого потенціалу людини упродовж життєвого шляху, розвитку творчої готовності до майбутньої діяльності, досягнення вершин життя і професіоналізму діяльності [7], Н. В. Козлова предметом акмеології називає професіоналізм і чинники, що впливають на нього [6].

Одним із базових понять акмеології є професійне самовизначення як процес,

притаманний періоду професійного становлення людини. Професійне самовизначення – процес прийняття особистістю рішення про вибір майбутньої трудової діяльності: ким стати, до якої соціальної групи належати, де і з ким працювати. Це явище двостороннє: з одного боку – той, хто вибирає (суб'єкт вибору), з іншого – те, що вибирають (професія як об'єкт вибору). І суб'єкт, і об'єкт мають більшу кількість характеристик, що пояснює неоднозначність явища вибору професії. Професійне самовизначення – важлива подія на життєвому шляху людини. Воно пов'язано не тільки з минулим досвідом особистості, але і сягає далеко в майбутнє, беручи участь у формуванні образу «Я», зумовлюючи багато сторін життя. Найбільш вивченими і визнаними факторами професійного самовизначення є інтереси суб'єкта, здатності. Професійне самовизначення відображає певний рівень особистих домагань, заснований на оцінці своїх здібностей і можливостей [1]. На кожній стадії професійного самовизначення особистість усвідомлює і формулює певні цілі і завдання, які співвідносяться і реалізуються відповідно до суспільно вироблених вимог, нормативів і власних «ресурсів», інтересів, потреб і ціннісних орієнтацій. У результаті професійного самовизначення досягається професійна компетентність у певній сфері, зрілість і майстерність [1]. Таким чином, теоретично доведено, що професійне самовизначення як важлива якість професіонала перебуває під впливом у тому числі й професійних інтересів. З нашої позиції, професійне самовизначення – це процес, властивий не тільки періоду вибору професії, а й усьому періоду розвитку людини у професіях, одна з рушійних сил змін професій, тобто міжпрофесійної мобільності. Процес професійного самовизначення у людини є не тільки певним етапом у виборі професії, скільки безперервним процесом, оскільки наукові дослідження вказують на динамічність професійних інтересів як якості. Наприклад, встановлено, що міжпрофесійний тип професійної мобільності відбувається і завдяки змінам у професійних інтересах, зниженню професійної задоволеності, інтересу до роботи, негативним змінам у сформованості інших якостей персоналу (професійна культура, професійна компетентність та ін.) [9, с. 39 – 42]. Якби професійне самовизначення було процесом не динамічним, то всі люди працювали б постійно на одному місці роботи, не змінювали б професії, і міжпрофесійний тип професійної мобільності був би відсутній як такий.

Для розкриття теми статті особливий інтерес в акмеології становлять теоретичні її положення, які стосуються не тільки періоду вибору професії, скільки власне процесу професіоналізації, професійного становлення людини, її професійної соціалізації, коли, власне, і реалізуються початкові її інтереси до професії, формуються нові, пов'язані з діяльністю, наприклад, у сфері публічного управління. Розуміння загального процесу становлення та розвитку людини в акмеології базується на системі наукових принципів, засвоєння деяких з них має методологічне значення для наукового розуміння процесів формування та оцінювання професійних інтересів публічних службовців.

Розглянемо ті принципи акмеології, що ґрунтуються на визнанні актуальності професійних інтересів у процесі досягнення людиною акме. Одним із принципів акмеології є принцип гуманізму. У найбільш стислому вигляді, розкриваючи загальний філософсько-методологічний зміст цього основоположного в розвитку людини принципу (через його багатоаспектне, історичну мінливість і інші причини), можна вказати на те, що спочатку суспільство виробило саму категорію ідеалу або цінності як користі, інтересу, мети, а потім уже розробляється розуміння людини, яка прагне досягти цю мету [2, с. 31]. У 2003 р. А. О. Деркач і В. Г. Зазикін стверджували, що методологічний принцип гуманізму також є одним із найважливіших для акмеології. Його застосування в найзагальнішому вигляді дозволяє констатувати, що акмеологічне знання має бути спрямоване насамперед

на інтереси людини, її прогресивний особистісний та професійний розвиток. Завдання акмеології відповідно до цього принципу полягає в тому, щоб розвивати людину до рівня гуманістичних вимог суспільства або до рівня, який вона визначила для себе сама. Не боячись звинувачень у декларації індивідуалізму, акмеологія, згідно з цим принципом, орієнтує особистість саму на себе, але в той самий час така орієнтація не означає розвиток «за рахунок інших» [4]. Суспільно-гуманітарна орієнтація в акмеології має різні онтологічні визначеності, але основне пов'язано з прогресивним розвитком особистості за гармонійного поєднання особистісних і суспільних інтересів [4]. Таким чином, А. О. Деркач і В. Г. Зазакін роблять висновок, що «акмеологічним може стати будь-який психологічний вплив, здійснюваний в інтересах особистості, її розвитку – об'єкта впливу – і який має гуманістичну спрямованість» [4] (тут і далі переклад автора. – Д. О.). Означений принцип вказує на важливість гуманізму, людиноцентричного підходу, який розглядає, по-перше, саму людину як цінність, врахування цінностей та інтересів людей, гуманного ставлення до громадян, замовників та користувачів суспільними послугами в процесі формування та реалізації органами публічної влади їх цілей, завдань, владних повноважень, по-друге, цінність публічного службовця для держави та створюваної нею системи публічного управління та публічної служби, публічного сектору суспільства.

Іншим важливим з позиції дослідження формування та оцінювання професійних інтересів публічних службовців є принцип суб'єкта діяльності. В акмеології особистість розглядається у своєму стані, що розвивається, функціонує: у цьому особливість особистісного принципу в акмеології. Невід'ємна особливість цього принципу полягає і в тому, що, функціонуючи, особистість перебуває в інших системах життєдіяльності в цілому – діяльності, спілкування, пізнання. Тому ця особливість особистісного принципу полягає в тому, що функціонування особистості має здійснюватися як і за критеріями кожної з позначених систем. Якщо це система професії, акмеологію цікавить особистість професіонала, більш конкретно – особистість управлінця, менеджера, державного або публічного службовця. Акмеологія розглядає особистість одночасно в психологічній якості і соціально-професійній, з точки зору оптимальності узгодження їх один з одним [2, с. 33]. Змістовно розвиток суб'єкта праці до рівня професіонала розглядається в контексті загального розширення суб'єктного простору особистості, її професійного і морального «збагачення», що включає підвищення відповідальності, почуття обов'язку, совісті і честі, відходу від неадекватних особистісних настанов і стандартів. У цьому розумінні за основу береться методологічний принцип суб'єктності, який зараз досить повно відображає акмеологічні «інтереси». Ознаками суб'єктності, згідно з даними акмеологічних досліджень, є такі «параметри активності» людини: активне орієнтування (у новій ситуації, матеріалі); усвідомлення структури своєї діяльності, якостей особистості, етапів життєвого шляху; ініціатива, самостійне цілепокладання, планування, передбачення; інтенсивна включеність у діяльність; прагнення до саморегуляції (самоконтролю, самокорекції, самокомпенсації), володіння прийомами саморегуляції; усвідомлення суперечностей свого розвитку, їх усунення, забезпечення балансу і гармонії; постійна налаштованість на саморозвиток і самовідновлення; прагнення до самореалізації і творчого творення; інтеграція свого професійного шляху, структурування і впорядкування свого професійного досвіду і досвіду інших [4].

З іншої, більш концептуальної позиції формування Я-концепції, з акцентом на власне інтересах підійшов до визначення суб'єктності відомий акмеолог О. О. Бодальов, який зазначав, що «про дійсну наявність саме такої суб'єктності обов'язково свідчитиме створення у людини якісно високої за своїм рівнем розвитку

Я-концепції, яка об'єднує об'єктивну оцінку нею свого наявного фізичного стану, переваг і недоліків свого розуму, волі, почуттів, особливостей інтересів, сформованих здібностей, своєрідності характеру, наявних домагань, планів і способів їх здійснення, а також ступеня їх відповідності суспільно і особистісно значущому сенсу життя» [3]. Головними сутнісними ознаками акме Н. В. Козлова називає прогресивну спрямованість (конструктивну інтенцію), інтенсивність (лавиноподібний динамізм) розвитку, принципову його незавершеність (відкритість до наступного витка розвитку) [6]. Отже, вивчення феномену професійних інтересів з акмеологічної позиції та предмета цього дослідження повинні здійснюватися, базуючись на наукових принципах, згідно з певними, науково обґрунтованими критеріями оцінювання професійних інтересів у загальній структурі його особистості, концентруватися на особистісному аспекті професіоналізму («професіоналізм особистості»), аспекті функціонування та діяльності публічного службовця («професіоналізм діяльності»). Мається на увазі дослідження формування та реалізації професійних інтересів у процесі діяльності публічних службовців та аспектах взаємодії (пізнанні, діяльності, комунікації, спілкуванні тощо) з іншими середовищами, насамперед із соціальним, політичним; цінностями, нормами, інтересами зазначених середовищ.

Наступним принципом акмеології, у якому враховано значущість інтересів, є принцип оптимальності. Під оптимізацією розуміють становлення і утвердження властивості або стану оптимальності внаслідок дії зовнішніх і внутрішніх причин і умов. Оптимізація – це часто процес переходу системи або її елементів до оптимуму з деякого неоптимального стану. Оптимум і оптимальність – це поняття оцінного, а отже, суб'єктивного характеру, що відображають крізь призму інтересів, потреб і цілей суб'єкта діяльності різноманітні явища матеріального і духовного буття, самої діяльності людей, її підсумки та перспективи [2, с. 39 – 40].

Коментуючи цей принцип, підсумовано, що професійний розвиток публічного службовця, формування та розвиток його професійних інтересів, оцінювання цих інтересів має здійснюватися з дотриманням принципу оптимальності і в практичній діяльності публічної служби має застосовуватися так, аби уникнути зайвих деталей. Розвиток особистісно-професійний – це процес формування особистості (у широкому розумінні) та її професіоналізму в результаті професійної діяльності і професійних взаємодій (А. О. Деркач, В. М. Дьячков). Узагальнення проведених досліджень дозволяє стверджувати, що в процесі особистісно-професійного розвитку відбуваються такі прогресивні структурні зміни особистості, що, серед іншого, стосуються спрямувань особистості. Це розширення кола інтересів і зміна системи потреб; актуалізація мотивів досягнення; зростання потреби в самореалізації і саморозвитку [1; 5]. Оптимальним має бути зовнішній (організаційний) вплив на суб'єкта діяльності з урахуванням його інтересів, поєднання можливостей з інтересами, цілями розвитку та можливостями органу публічної влади. Оптимально потрібно обґрунтувати та запропонувати сукупність організаційних впливів на публічного службовця, які б дозволили сформувати, розвинути й оцінити у нього його професійні інтереси, забезпечивши при цьому їх результативний вплив на його професійну компетентність, особистісний та діяльнісний професіоналізм як базові поняття акмеології.

Якщо розглянути в загальному вигляді проблему оцінювання професійних інтересів публічних службовців, то сучасна акмеологія, узагальнюючи різний розгляд діагностики в природних, соціальних і гуманітарних науках, виділяє такі специфічні підходи в діагностиці: предметний, проблемний, ситуаційний, системно-генетичний, які можуть бути застосовані у сфері публічної служби України, адже цілі та інтереси різних суб'єктів та об'єктів є джерелом

різноманітних перепон і проблем у процесі публічного управління. Ключовим положенням ситуаційного підходу в акмеологічному його розумінні є розгляд процесу управління як безперервного ланцюга унікальних ситуацій, що виникають у процесі вирішення завдань або досягнення нових цілей.

У ситуаційному підході акмеологія виділяє два напрями: практико-ситуаційний (діагностика в сенсі різноманітних конкретних кадрових завдань); проблемно-ситуаційний – виявлення переліку та ієрархії проблем становить суть діагностики: коли задана нова нетрадиційна мета управління, під час досягнення якої може виникнути ряд непередбачених перешкод і проблем. Як джерело їх виникнення зазвичай розглядаються суперечностей цілей, інтересів, позиційних орієнтацій різних учасників взаємодії в організації [2, с. 52 – 53]. Як бачимо, теоретично обґрунтовується можливість застосування в процесі оцінювання професійних інтересів публічних службовців таких підходів: предметний підхід вказує на актуальність теоретичного доведення актуальності такої якості, як професійні інтереси, коли вказана якість є предметом професійного оцінювання; проблемний підхід, коли в процесі здійснення органами публічної влади стають очевидними проблеми, викликані несформованістю професійних інтересів у їх працівників; ситуаційний підхід можна застосувати під час професійного оцінювання суб'єктів діяльності публічного органу (в індивідуальному та колективному вимірах), коли діагностуються проблеми сформованості у публічного службовця його професійних інтересів, що негативно позначається на його професійній діяльності. Системно-генетичний підхід, умовно кажучи, поєднує всі вищевказані методи і дозволяє застосовувати їх комплексно.

Таким чином, професійні інтереси беруть участь у конструюванні професійного образу світу публічної служби та публічних службовців. Інтереси обумовлюють напрями особистісно-професійного становлення як у виборі професійних середовищ, найбільш сприятливих для цього, так і в плані уявлень про власні можливості. Професійні інтереси є найбільш інформативною ознакою вираженості рівня сформованості професійного образу світу у публічних службовців, що виник у них у ході професійного становлення та розвитку.

Загальними напрямками формування та оцінювання професійних інтересів у публічних службовців на основі акмеологічного підходу виділено:

- нормативно-правовий вплив на публічну службу, що враховує соціальні норми, або соціально-законодавче нормування;
- формування світогляду та професійної поведінки;
- формування, що забезпечує професійну діяльність публічних службовців.

Актуальними завданнями подальших досліджень визначено обґрунтування методологічного інструментарію, практичних підходів до формування та оцінювання професійних інтересів публічних службовців.

#### **Список використаних джерел / List of references**

1. **Акмеологический** словарь / под общ. ред. А. А. Деркача. – 2-е изд. – М. : Изд-во РАГС, 2005. – 161 с. [Akmeologicheskiy slovar / pod obsch. red. A. A. Derkacha. – 2-e izd. – M. : Izd-vo RAGS, 2005. – 161 s.].
2. **Акмеология** : учебник / под общ. ред. А. А. Деркача ; РАГС ; Междунар. акмеологический ин-т. – М. : Изд-во РАГС, 2004. – 299 с. [Akmeologiya : uchebnik / pod obsch. red. A. A. Derkacha ; RAGS ; Mezhdunar. akmeologicheskiy in-t. – M. : Izd-vo RAGS, 2004. – 299 s.].
3. **Бодалев А. А.** О некоторых важных задачах, решаемых акмеологией / А. А. Бодалев. – Режим доступа : <http://akme31.narod.ru/2.html> [Bodalev A. A. O nekotoryih vazhnyih zadachah, reshaemyih akmeologiyey / A. A. Bodalev. – Rezhim dostupa : <http://akme31.narod.ru/2.html>].
4. **Деркач А. А.** Акмеология : учеб. пособие / А. Деркач, В. Зазыкин. – СПб. : Питер, 2003. – 256 с. – (Сер. «Учебное пособие») [Derkach A. A. Akmeologiya : ucheb. posobie / A. Derkach, V. Zazyikin. – SPb. : Piter, 2003. – 256 s. – (Ser. «Uchebnoe posobie»)].

5. **Деркач А. А.** Психологические характеристики госслужащих регионального управления и их личностно-профессиональное развитие / А. А. Деркач, В. М. Дьячков // Психология профессиональной деятельности кадров государственной службы. – М. : МААН, 1997. – Режим доступа : <http://akmeolog.narod.ru/KN40.htm#3> [Derkach A. A. Psichologicheskie harakteristiki gossluzhaschih regionalnogo upravleniya i ih lichnostno-professionalnoe razvitie / A. A. Derkach, V. M. Dyachkov // Psihologiya professionalnoy deyatelnosti kadrov gosudarstvennoy sluzhbyi. – М. : МААН, 1997. – Rezhim dostupa : <http://akmeolog.narod.ru/KN40.htm#3>].

6. **Козлова Н. В.** Личностно-профессиональное становление в условиях вузовского образования: акмеориентированный подход : автореф. дис. ... д-ра психол. наук : 19.00.13 / Козлова Наталья Викторовна ; ГОУ ВПО «Томский гос. ун-т», ГОУ ВПО «Томский политехн. ун-т». – Томск, 2008. – 44 с. [Kozlova N. V. Lichnostno-professionalnoe stanovlenie v usloviyah vuzovskogo obrazovaniya: akmeorientirovannyiy podhod : avtoref. dis. ... d-ra psihol. nauk : 19.00.13 / Kozlova Natalya Viktorovna ; GOU VPO «Tomskiy gos. un-t», GOU VPO «Tomskiy politehn. un-t». – Tomsk, 2008. – 44 s.].

7. **Кузьмина Н. В.** Акмеология – новый этап развития петербургской научной школы психологов Б. Г. Ананьева / Н. В. Кузьмина // Акмеология: методология, методы и технологии : материалы науч. сессии, посвящен. 75-летию чл.-кор. РАО, Президента МААН Н. В. Кузьминой. – Режим доступа : <http://akmeolog.narod.ru/kus.html#3> [Kuzmina N. V. Akmeologiya – novyyu etap razvitiya peterburgskoy nauchnoy shkolyi psihologov B. G. Ananeva / N. V. Kuzmina // Akmeologiya: metodologiya, metody i tehnologii : materialyi nauch. sessii, posvyaschen. 75-letiyu chl.-kor. RAO, Prezidenta MAAN N. V. Kuzminoy. – Rezhim dostupa : <http://akmeolog.narod.ru/kus.html#3>].

8. **Толочек В. А.** «Акме», профессионализм и социальная адаптация человека: периодизация развития и типологии социальной активности человека / В. А. Толочек. – Режим доступа : <http://akme31.narod.ru/25.html> [Tolochek V. A. «Akme», professionalizm i sotsialnaya adaptatsiya cheloveka: periodizatsiya razvitiya i tipologii sotsialnoy aktivnosti cheloveka / V. A. Tolochek. – Rezhim dostupa : <http://akme31.narod.ru/25.html>].

9. **Шпекторенко І. В.** Професійна мобільність державного службовця : монографія / І. В. Шпекторенко. – Дніпропетровськ : Моноліт, 2009. – 242 с. [Shpektorenko I. V. Profesiina mobilnist derzhavnoho sluzhbovtsia : monohrafiia / I. V. Shpektorenko. – Dnipropetrovsk : Monolit, 2009. – 242 s.].

*Надійшла до редколегії 06.02.17*