

## ПСИХОЛОГІЧНІ ОСОБЛИВОСТІ РОЗВИТКУ ПРОФЕСІЙНОЇ КАР'ЄРИ ДЕРЖАВНИХ СЛУЖБОВЦІВ

Мудрик Алла

Східноєвропейський національний університет імені Лесі Українки  
м. Луцьк, Україна  
adam-77@ukr.net

У статті представлено результати розробки проблематики, що стосуються психологічних особливостей розвитку професійної кар'єри державних службовців. Викладено уявлення зарубіжних та вітчизняних учених про це явище. Особливості кар'єрного становлення особистості розглянуто у двох напрямках – структурному та процесуальному. Виокремлено й описано стадії кар'єрного становлення фахівця: адаптаційну, інтервальну та стагнаційну. Презентовано модель стадій професійного становлення державних службовців центрів зайнятості. Виявлено, що на державній службі темпи кар'єрного розвитку спеціалістів відрізняються від темпів професійного становлення працівників у підприємницьких структурах. До того ж аналіз посадового підвищення свідчить про стихійність кар'єрного зростання державних службовців, нерівномірність стажу перебування на посаді, утворення так званих кар'єрних тупиків або швидкісних десантних кар'єр. Ці кар'єрні аномалії негативно впливають на стимулювання трудової й фахової віддачі від державних службовців, підтримку сприятливого соціально-психологічного мікроклімату в їх середовищі. Негативним явищем, хоча й типовим для вітчизняної державної служби, є швидкісна кар'єра. Її зміст полягає в стрімкому підвищенні по службі або прийнятті на державні посади (часто дуже високого рівня) осіб без відповідної практики й професійного досвіду. На практиці ж державний службовець перед призначенням на високу посаду повинен пройти всі щаблі, що їй передують. Ця вимога диктується інтересами суспільства, ураховуючи підтримку високого авторитету держави й повагу до її законів.

**Ключові слова:** професійна кар'єра, професійне становлення особистості, стадії професійного становлення фахівця.

**Mudryk Alla. Psychological Peculiarities of Professional Career Development of State Officials.** The article represents the problem working out results related to the psychological peculiarities of professional career development of state officials. The conceptions of foreign and domestic scientists about this phenomenon have been highlighted. The peculiarities of career formation of a personality have been considered in two directions: structural and processual. The stages of career becoming of a specialist have been outlined and described: adaptive, internal and stagnant. The

model of professional stages formation of state officials of employment centers has been presented. It has been revealed, that public service pace of career development of specialists differs from the pace of professional becoming of employees in business structures. In addition, the analysis of job promotion testifies the spontaneity of career growth of state officials, the irregularity of working experience in position, the formation of so-called career deadlocks or high-speed landing careers. These career anomalies adversely affect the promotion of labor and professional feedback from state officials, support of favorable social psychological climate of their environment. Negative phenomenon, although typical for domestic public service, is a high-speed career. Its content lies in a rapid job promotion or in admission to public office (often of very high level) of persons without appropriate practice and professional experience. In practice, a state official, before appointment to high position, must pass all the steps that precede it. This requirement is dictated by the interests of society, based on the support of high authority of the state and respect for its laws.

**Key words:** professional career, professional becoming of a personality, stages of professional becoming of a specialist.

**Мудрик Алла. Психологические особенности развития профессиональной карьеры государственных служащих.** В статье наводятся результаты разработки проблематики, которые касаются психологических особенностей развития профессиональной карьеры государственных служащих. Излагается представление зарубежных и отечественных ученых об этом явлении. Особенности карьерного становления личности рассматриваются в двух направлениях – структурном и процессуальном. Выделяются и описываются такие стадии карьерного становления специалиста, как адаптационная, интернальная и стагнационная. Представляется модель стадий профессионального становления государственных служащих центров занятости. Установлено, что на государственной службе темпы карьерного развития специалистов отличаются от темпов профессионального становления работников в предпринимательских структурах. К тому же анализ должностного повышения свидетельствует о стихийности карьерного роста государственных служащих, неравномерности стажа пребывания в должности, образования так называемых карьерных тупиков или скоростных десантных карьер. Эти карьерные аномалии негативно влияют на стимулирование трудовой и профессиональной отдачи от государственных служащих, поддержание благоприятного социально-психологического микроклимата в их среде. Негативным явлением, хотя и типичным для отечественной государственной службы является скоростная карьера. Ее смысл заключается в стремительном повышении по службе или приеме на государственные должности (часто очень высокого уровня) лиц без соответствующей практики и профессионального опыта. На практике же государственный служащий перед назначением на высокую должность должен пройти все ступени, которые ей предшествуют. Это требование диктуется интересами общества, исходя из поддержания высокого авторитета государства и уважения к ее законам.

**Ключевые слова:** профессиональная карьера, профессиональное становление личности, стадии профессионального становления специалиста.

## **Постановка наукової проблеми та її значення**

Передумови визначення проблеми становлення особистості професіонала пояснюються роллю та значенням діяльності в житті людини. Діяльність створює умови для самореалізації й самоствердження особистості, для пізнання навколишньої дійсності, забезпечення матеріального благополуччя, створення матеріальних і духовних цінностей.

Проблеми формування особистості у зв'язку з професійною діяльністю, розробка її теоретичних і методологічних підходів ґрунтуються на досягненнях психології особистості. Однак більшість досліджень розкривають розвиток особистості в дитячому, підлітковому, юнацькому періодах життя, а феномени та закономірності еволюції дорослої людини, зрілої особистості, формування особистості в період професіоналізації, тобто становлення професіонала, залишаються недостатньо дослідженими (Абульханова, 1999; Балл, 2003; Климов, 1996; Поваренков, 1991; Саннікова, 2003) та ін.

## **Аналіз останніх досліджень із цієї проблеми**

У радянській та вітчизняній психології теорії професійного (кар'єрного) розвитку особистості представлено в працях К. Абульханової-Славської (Абульханова, 1999), В. Бодрова (Бодров, 2001), Є. Клімова (Климов, 1996), Є. Зеєра (Зеєр, 2003), С. Максименка (Максименко, 2006), А. Маркової (Маркова, 1996), Ю. Поваренкова (Поваренков, 1991), О. Саннікової (Саннікова, 2003), Ж. Вірної (Вірна, 2003) й ін.

## **Формулювання мети та завдань статті**

Мета дослідження – теоретичний аналіз особливостей розвитку професійної кар'єри державних службовців. Мета зумовлена такими завданнями – здійснити теоретичний аналіз означеної проблеми; уточнити поняття «професійна кар'єра», представити модель стадій професійного становлення державних службовців центрів зайнятості.

**Методи та методики.** Для реалізації поставлених завдань дослідження використано теоретичні методи (аналіз проблеми на підставі вивчення наукової літератури: порівняння, абстрагування, систематизація й узагальнення одержаної наукової інформації).

## **Виклад основного матеріалу й обґрунтування отриманих результатів дослідження**

Вивчення процесу кар'єрного становлення особистості потрібно здійснювати за допомогою дослідження у двох напрямках – структурному та процесуальному.

Структурний напрям вивчення професійного становлення особистості об'єднує дослідження, спрямовані як на вивчення окремих професійно-важливих якостей (ПВЯ) (елементно-аналітична позиція), так і на їх симптомокомплекси (системно-синтетична позиція). Із погляду елементно-аналітичної позиції, основна увага приділяється вивченню окремих психологічних особливостей особистості чи комплексів якостей у конкретних видах діяльності. ПВЯ виділяються залежно від їх значущості, універсальності для тих чи інших видів діяльності. Системно-синтетична позиція передбачає вивчення особистості професіонала як цілісної структури, що об'єднує значну кількість особистісних характеристик.

Процесуальний напрям вивчення становлення особистості передбачає умовний поділ досліджень на два протилежні полюси – статистичний і динамічний. До статистичного можна віднести дослідження констатувального характеру (на рівні фіксації фактів), а також ті, що розглядають особистість фахівця як деяку стабільну, нединамічну систему, яка характеризується набором якостей, психічних функцій, психофізіологічних властивостей, котрі забезпечують можливість оволодіння професією. Динамічний полюс процесуального напрямку об'єднує дослідження, спрямовані на вивчення розвитку особистості, формування ПВЯ, динаміку професійного становлення на різних його етапах, а також професійні кризи й деформації.

Узагальнену модель професійного становлення особистості розробив Ю. Поваренков (Поваренков, 1991), який характеризує його як процес розв'язання комплексу суперечностей між соціально-професійними до вимог до особистості та її бажаннями, можливостями щодо їх реалізації. Професійне становлення – це «формування» особистості, що має бути адекватним вимогам професійної діяльності. Відзначимо, що важливим фактором професійного розвитку особистості науковець вважає задоволеність діяльністю.

На думку О. Саннікової, процес становлення особистості професіонала є індивідуальним, різноплановим та полягає в розв'язанні протиріч, котрі виникають на різних структурних рівнях при порушенні рівноваги між вимогами до діяльності, представленими у вигляді конкретних знань, програм, методів, ідеальних уявлень про особистість професіонала, і реальними можливостями індивіда. Індивідуальність професіонала характеризується специфічним поєднанням особистісних якостей. Взаємодіючи між собою, вони

змінюються і в межах всієї системи особистості, і в межах її окремих підсистем, відбуваються зміни їх якісно-кількісного поєднання, домінування кожної з них. Отже, індивідуальність професіонала, є не лише найвищим рівнем розвитку особистості, але й характеризується унікальною комбінацією її різнорівневих якостей, їх взаємозалежністю та особливістю динаміки (Саннікова, 2003 : 134).

Як стверджує більшість науковців, процес професійного становлення особистості – це довготривалий, різноплановий, досить динамічний процес; інтеграція процесів розвитку людини в онтогенезі й професіоналізації індивіда протягом життя.

Значний інтерес у плані вивчення проблеми викликають дослідження професійного становлення Н. Глуханюк (Глуханюк, 1996), Е. Зеєра (Зеєр, 2003), Ю. Поварьонкова (Поваренков, 1991), Н. Пов'якель (Пов'якель, 2003). Науковці зазначають, що динаміка професійного становлення фахівця проходить три стадії (професійної адаптації, професійного становлення (інтеграції, інтернальності) та професійної стагнації).

Перша стадія професійного становлення особистості характеризується ознайомленням із професією, входженням у професійну діяльність, звиканням до неї, активним її засвоєнням і визначенням себе в професійній групі або колективі. На цій стадії домінує тенденція до підпорядкування професійної діяльності зовнішнім обставинам у вигляді виконання запропонованих вимог, правил, норм. Фахівець керується постулатом економії сил і користується переважно напрацьованими алгоритмами рішення професійних завдань, проблем, ситуацій. На цьому етапі професійного становлення починає реалізуватися самостійна трудова діяльність. Етап адаптивного розвитку майбутнього фахівця завжди зумовлює накопичення знань, адаптацію в професії, набуття базових умінь і навичок, становлення психологічної готовності до виконання професійної діяльності. Цілями стадії є психологічна адаптація до вимог й обмежень професійної діяльності, саморегуляції пізнавальних процесів та організації мислення в контексті наявних стереотипів; особистісна, мотиваційна, емоційно-вольова, інтелектуальна й операціональна адаптація фахівця до професійної діяльності, професійного середовища, наявних професійних вимог.

Після завершення адаптаційної стадії, тривалість якої залежить від типу професії, провідну роль у виконанні професійної діяльності

починають відігравати внутрішні, психологічні фактори. Друга стадія професійного становлення фахівця – інтернальна – характеризується здатністю особистості вийти за межі безперервного потоку повсякденної практики, подивитися на свою діяльність загалом. Цей прорив дає змогу фахівцю стати господарем становища. Це допомагає внутрішньо приймати, усвідомлювати й оцінювати труднощі та суперечностей різних сторін професійної діяльності й самостійно, конструктивно розв'язувати їх відповідно до ціннісних орієнтацій; розглядати труднощі як стимули подальшого розвитку, відчувати свободу вибору та відповідальність за все, що відбувається. Характеристиками етапу є усвідомлення вимог нової соціально-професійної ролі, власних здібностей і можливостей, надбання професійного досвіду, кваліфіковане виконання професійних функцій, отримання задоволення від власних досягнень, від сприйняття себе суб'єктом професії.

На стадії професійної стагнації, коли фахівець пристосував свої індивідуальні здібності й можливості до вимог професійного середовища та існує завдяки досягненням минулого, експлуатації стереотипів, канонізації й універсалізації власного досвіду, виникають передумови для зниження професійної активності, професійного зростання фахівця, несприйнятливості до нового. Фаза супроводжується різними негативними реакціями (агресія, депресія тощо) й поступовим погіршенням психічного та фізичного здоров'я, хворобами нервового й психосоматичного характеру.

У різних професійних групах стадія стагнації настає в різний час. Згідно з О. Мамічевою (Мамічева, 2009), у представників масових професій (лікарі, викладачі) вона виникає через 10–15 років роботи за професією, а в менеджерів – через 5–7 років роботи.

На державній службі темпи кар'єрного розвитку спеціалістів відрізняються від темпів професійного становлення працівників у підприємницьких структурах. До того ж аналіз посадового підвищення свідчить про стихійність кар'єрного зростання державних службовців, нерівномірність стажу перебування на посаді, утворення так званих кар'єрних тупиків або швидкісних десантних кар'єр. Ці кар'єрні аномалії негативно впливають на стимулювання трудової й фахової віддачі від державних службовців, підтримку сприятливого соціально-психологічного мікроклімату в їхньому середовищі. Дуже негативним явищем, хоча й типовим для вітчизняної державної служби, є

швидкісна кар'єра. Її зміст полягає в стрімкому підвищенні по службі або прийнятті на державні посади (часто дуже високого рівня) осіб без відповідної практики й професійного досвіду. На практиці ж державний службовець перед призначенням на високу посаду повинен пройти всі щаблі, що їй передують. Ця вимога диктується інтересами суспільства, виходячи з підтримки високого авторитету держави й поваги до її законів.

Практика країн із розвинутою демократією та ринковою економікою свідчить, що для успішної кар'єри працівника його термін перебування на одній посаді в середньому має не перевищувати 4–5 років. Згідно з Н. Артеменко, процес професійного становлення державного службовця є значно коротшим і стадія стагнації настає після п'ятирічного стажу роботи за спеціальністю (Артеменко, 2008).

Теоретичний аналіз означеної проблематики дає підставу вважати, що процес професійного становлення державних службовців відрізняється від темпів професійного становлення представників інших професій. З огляду на проаналізовані наукові доробки з вивчення специфіки фахового становлення та особливостей професійної діяльності державного службовця, можна зазначити, що в державних службовців центрів зайнятості стадія професійної адаптації триває до 2-х років діяльності за професією, інтернальна стадія настає в період професійного стажу 2–6 років, а стагнаційна – відповідно, після 6-ти (рис. 1).

Запропонована схема ілюструє дві моделі професійної поведінки особистості: 1) *модель розвитку* характеризується здатністю особистості виходити за межі практики, що склалася, перетворювати власну професійну поведінку й тим самим долати обмеженість власних професійних можливостей; 2) *адаптивна модель* характеризується переважно постійним відтворенням особистістю засвоєних професійних дій із її прагненням відповідати зовнішнім вимогам, що може привести до реалізації розвитку особистості в інших видах діяльності за межами професійних інтересів або до стагнації, актуалізації захисних механізмів, різноманітних видів психосоматичних і невротичних розладів. Адаптивна модель професійної поведінки особистості містить такі змістовні рівні: пристосувальний (характеризується запозиченням технік і технологій мислення й поведінки, стереотипів професійного середовища та професійних ідеалів, прагненням відповідати вимогам значущого

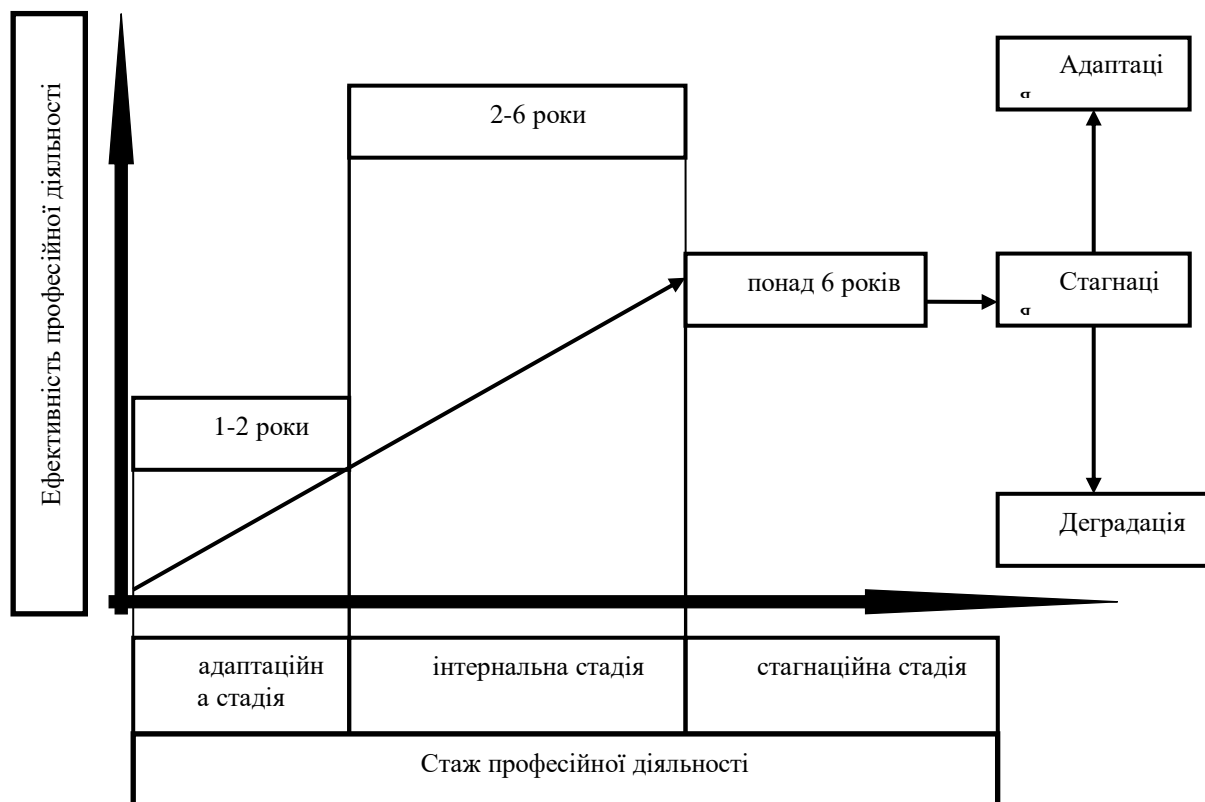


Рис. 1. Стадії професійного становлення державних службовців центрів зайнятості

середовища); стереотипізаційний (є рівнем універсалізації й адаптаційно-професійного становлення, який містить власні засвоєні та «привласнені» фахівцем прийоми й засоби професійної діяльності, «прийняття» стереотипів діяльності, саморегуляції, мислення, використання стандартних, шаблонних стратегій поведінки в процесі виконання професійних завдань як «власних» тощо) і стагнаційний (рівень професійної стагнації та стабілізації стереотипів, коли особистість же пристосувала свої індивідуальні можливості та свій потенціал до вимог професійного середовища, існує за рахунок експлуатації готових стереотипів, канонізації й універсалізації власного досвіду або імітації досвіду інших).

Адаптивна модель відображає становлення фахівця, котрий є носієм професійних знань, умінь та досвіду. Найчастіше в разі задоволення фахівця результатами пристосування й професійної адаптації суто професійний розвиток замінюється пристосуванням, стабілізацією стереотипів й асиміляцією готових форм, прийомів та технологій. Модель розвитку відображає становлення фахівця, котрий усвідомлює власний досвід, володіє професійною діяльністю, здатний до самопроекування й самовдосконалення.



Напрямок розвитку особистості в професійній діяльності відбувається у формах регресу, прогресу й стагнації. Зокрема, у випадку регресу існує переважно індивідуальна форма становлення особистості професіонала з характерним для неї прагненням до підтримання відповідності між людиною та вимогами діяльності. Прогресивний розвиток особистості пов'язаний із її власною активністю, усвідомленням необхідності самозміни, перетворенням свого внутрішнього світу, індивідуальною формою становлення професіонала та виконанням діяльності за власним вибором і проектуванням, реалізацією певних життєвих відносин у професійній кар'єрі. До стагнації особистості в професійній діяльності, веде здебільшого адаптивна поведінка, спрямована на розв'язання суперечностей між вимогами професійної діяльності, професійної спільноти й можливостями та здібностями особистості. Спосіб, яким визначається те, як використовуються різноманітні індивідуальні особливості в реальній життєдіяльності й у професійній діяльності зокрема, залежить від модусу людського буття (Фонарев, 1997).

Найбільш типовими варіантами професійного розвитку є повільне й безконфліктне становлення в межах професії; прискорений розвиток на початкових стадіях розвитку з подальшою стагнацією (що відбувається також у межах професії); ступневий професійний розвиток, що призводить до верхів'я досягнень (не обов'язково в межах однієї професії) (Пов'якель, 2003).

Для державного службовця найбільш типовим варіантом фахового становлення є прискорений розвиток на початкових стадіях професіогенезу з подальшою стагнацією (Артеменко, 2008; Мамічева, 2009; Пов'якель, 2003) та ін.

На нашу думку, стадія професійної адаптації державного службовця триває протягом 1–2 років виконання діяльності. Це пов'язано, насамперед, з особливостями професії. Діяльність державного службовця є чітко регламентованою, визначається певними правилами й нормативами. Тому, реалізуючи професійну діяльність, державний службовець за цей період перебування на посаді усвідомлює морально-нормативні вимоги та адаптується до умов професійної діяльності.

Під час перебування на посаді наступні 2–6 років ефективність професійної діяльності державних службовців збільшується. Це пов'язано з тим, що в цей період трудової діяльності фахівець на

основі набутих знань, досвіду здатний самостійно приймати рішення, нести відповідальність за них, конструктивно розв'язувати професійні задачі, кваліфіковано виконувати професійні обов'язки та отримувати задоволення від власних досягнень. Отже, професійна діяльність державних службовців зі стажем роботи за фахом від 2-х до 6-ти років характеризується наявністю ознак, властивих інтернальній стадії професійного становлення фахівця. Однак на цій стадії в міру формування індивідуального стилю діяльності знижується рівень професійної активності й виникають умови для стагнації професійного розвитку. Особливо це властиво для представників соціономічних професій і державних службовців, оскільки їхня професійна діяльність є нормативною та чітко регламентованою.

На етапі фахового становлення, коли спеціаліст адаптував свої індивідуальні здібності й можливості до вимог професії та функціонує завдяки здобуткам минулого, власного досвіду, відбувається зниження ефективності діяльності, активності й професійного зростання фахівця. Ці ознаки характерні для стагнаційної стадії професійного становлення. У цей період можуть виникати різні негативні реакції: агресія, депресія, невротичність, погіршення психічного та фізичного здоров'я. Тому після терміну професійної діяльності понад 6 років потрібно створити для державного службовця нові умови для роботи, щоб повернути його на стадію якісно нової адаптації, яка полягатиме в зміні характеру трудової діяльності з урахуванням набутих ним знань, умінь, досвіду (наприклад від виконавчої діяльності до керівної), що дасть змогу фахівцю відчувати реальне підтвердження його професійних досягнень. Використання таких адаптаційних програм сприятиме підвищенню кваліфікації державних службовців, набуттю ними якісно нових знань і вмінь. Отже, планомірне, постійне переміщення (ротація) персоналу сприятиме підвищенню ефективності їхньої професійної діяльності. Якщо цього не відбувається, то з'являються емоційний дискомфорт, незадоволеність діяльністю, професійне перенапруження, втома і, як наслідок – зниження інтересу до професійного розвитку, незацікавленість процесом та результатом діяльності, виникнення професійних деградацій.

Важке випробування для людини – сама необхідність багаторічної трудової діяльності при достатньо обмеженому репертуарі трудових функцій, соціальних ролей у колективі, формальних і неформальних відносин із колегами й керівниками, нерідко – необхідність

«триматися» за це робоче місце. Отже, багаторічне виконання однієї й тієї самої професійної діяльності породжує загальнопрофесійні деформації, які розуміємо як схожі зміни особистості, що порушують її цілісність, знижують професійно-ефективне функціонування та виникають у більшості осіб, які займаються цією діяльністю.

### **Висновки й перспективи подальших досліджень**

Запропонований варіант уявлення про психологічні особливості розвитку професійної кар'єри державних службовців, бачення етапів професійного становлення державного службовця центрів зайнятості стає концептуальним підґрунтям дослідження та визначає логіку подальшого вивчення означеної проблеми.

### **Література**

1. Абульханова, К. А. (1999). *Психология и сознание личности (проблемы методологии, теории и исследования реальной личности)*: избр. психол. тр. Москва. 224 с.
2. Артеменко, Н. (2008). Планування кар'єри державного службовця. *Вісник державної служби України*, 3. 76–79.
3. Балл, Г. О. (2003). Категорія «культура особистості» в аналізі гуманізації загальної та професійної освіти. *Педагогіка і психологія професійної освіти: результати досліджень і перспективи*: зб. наук. праць, 51–61.
4. Бодров, В. А. (2001). *Психология профессиональной пригодности*: учеб. пособие для вузов. Москва: ПЕРСЭ, 511.
5. Вірна, Ж. П. (2003). *Мотиваційно-сміслова регуляція у професіоналізації психолога*: Монографія. Луцьк: РВВ «Вежа» Волин. держ. ун-ту імені Лесі Українки. 320 с.
6. Глуханюк, Н. С. (1996). Психологические особенности и закономерности становления профессионально-педагогической деятельности. *Психология становления педагога профессиональной школы*, Гл. 2.
7. Зеер, Э. Ф. (2003). *Психология профессий*: учеб. пособие для студ. вузов. Москва: Академ. проект; Екатеринбург: Деловая кн. 336 с.
8. Климов, Е. А. (1996). *Психология профессионала*: избр. психолог. тр. Москва. 400 с.
9. Максименко, С. Д. (2006). *Генезис существования личности*. Киев: КММ. 240 с.
10. Мамічева, О. В. (2009). Професійне становлення та динаміка розвитку предметно-педагогічних здібностей викладачів ВНЗ. *Вісник Одеського національного університету. Серія: психологія*, 14(18), 99–109.
11. Маркова, А. К. (1996). *Психология профессионализма*. Москва. 308 с.
12. Поваренков, Ю. П. (1991). *Психологические основы целостного подхода к процессу профессионализации личности. Психологические исследования проблемы формирования личности профессионала*. Москва: Ин-т психологии АН СССР. 320 с.

13. Пов'якель, Н. І. (2003). *Професіогенез саморегуляції мислення практичного психолога*: монографія. Київ: НПУ ім. М. П. Драгоманова. 295 с.

14. Саннікова, О. П. (2003). *Феноменологія особистості*: вибр. психол. праць. Одеса: СМІЛ, 256 с.

15. Фонарев, А. Р. (1997). Формы становления личности в процессе ее социализации. *Вопросы психологии*, 88–94.

### **References**

1. Abul'hanova, K. A. (1999). *Psihologiya i soznanie lichnosti (problemyi metodologii, teorii i issledovaniya realnoy lichnosti): izbr. psihol. tr.* [Psychology and consciousness of personality (problems of methodology, theory and research of a real personality): election of psychological work]. М. 224 [in Russian].

2. Artemenko, N. (2008). Planuvannja kar'eri derzhavnogo sluzhbovcja [Planning a career civil servant]. *Visnik derzhavnoi sluzhbi Ukraïni – Bulletin of the Civil Service of Ukraine*, 3. 76–79 [in Ukrainian].

3. Ball, G. O. (2003). Kategorija «kul'tura osobistosti» v analizi gumanizacii zagal'noi ta profesijnoi osviti [The category «personality culture» in the analysis of the humanization of general and vocational education]. *Pedagogika i psihologija profesijnoi osviti : rezul'tati doslidzhen' i perspektivi: Zb. nauk. Pr. – Pedagogy and psychology of vocational education: results of research and prospects: Collection of scientific works*, 51–61 [in Ukrainian].

4. Bodrov, V. A. (2001). *Psihologija professional'noj prigodnosti : ucheb. posobie dlja vuzov* [Psychology of professional fitness]. М.: PERSJe, 511 [in Russian].

5. Virna, Zh. P. (2003). *Motivacijno-smislova reguljacija u profesionalizacii psihologa : monografija* [Motivational-semantic regulation in the professionalization of a psychologist]. Luc'k: RVV «Vezha» Volin. derzh. un-tu im. Lesi Ukraïnki, 320 [in Ukrainian].

6. Gluhanjuk, N. S. (1996). *Psihologicheskie osobennosti i zakonomernosti stanovlenija professional'no-pedagogičeskoj dejatel'nosti* [Psychological features and patterns of the formation of professional and educational activities]. *Psihologija stanovlenija pedagoga professional'noj shkoly – The psychology of the formation of a professional school teacher, Gl. 2* [in Russian].

7. Zeer, Je. F. (2003). *Psihologija professij: ucheb. posob. dlja stud. Vuzov* [Psychology of the professions]. М.: Akadem. proekt; Ekaterinburg: Delovaja kn., 336 [in Russian].

8. Klimov, E. A. (1996). *Psihologija professionala* [Psychology of a professional]. М. 400 [in Russian].

9. Maksimenko, S. D. (2006). *Genezis sushhestvovanija lichnosti* [Genesis of the existence of personality]. К.: KMM, 240 [in Ukrainian].

10. Mamicheva, O. V. (2009). *Profesijne stanovlennja ta dinamika rozvitku predmetno-pedagogičnih zdibnostej vikladachiv VNZ* [Professional formation and dynamics of development of subject-pedagogical abilities of teachers of higher educational institutions]. *Visnik Odes'kogo nacional'nogo universitetu. Serija: psihologija – Bulletin of the Odessa National University. Series: Psychology*. 14(18). 99–109 [in Ukrainian].

11. Markova, A. K. (1996). Psihologija profesionalizma [Psychology of professionalism]. M. 308 [in Russian].

12. Povarenkov, Ju. P. (1991). Psihologicheskie osnovy celostnogo pohoda k processu professionalizacii lichnosti [Psychological foundations of a holistic approach to the process of personal professionalization]. *Psihologicheskie issledovanija problemy formirovanija lichnosti professionala – Psychological studies of the formation of the personality of a professional*. M. : In-t psihologii AN SSSR, 320 [in Russian].

13. Pov'jakeľ, N. I. (2003). Profesiogenez samoreguljacii' myslennja praktychnogo psyhologa: monografija [Professorogenesis of self-regulation of thinking of a practical psychologist]. K.: NPU im. M. P. Dragomanova, 295 [in Ukrainian].

14. Sannikova, O. P. (2003). Fenomenologija osobystosti : vybr. psyhol. Pr. [Phenomenology of personality]. O.: SMYL, 256 [in Ukrainian].

15. Fonarev, A. R. (1997). Formy stanovleniya lichnosti v protsesse sotsializatsii [Forms of formation of the person in the process of its socialization]. *Voprosy psihologii – Questions of psychology*, 88–94 [in Russian].

Received: 23.04.2019

Accepted: 06.05.2019