

Постановка проблеми у загальному вигляді. Актуальність реформи державного управління, тенденції і перспективи її провадження та досягнення цілей вимагають уточнення і поглибленого вивчення стандартів професійної діяльності персоналу державно-служби для формування вимог до компетентності кадрів державної служби, оцінки рівня їх кваліфікації і відповідності певній посаді.

Усебічне вивчення професійної діяльності державних службовців різних рангів і категорій є необхідною умовою ефективного вирішення практичних завдань, визначених Стратегією реформування державного управління України на 2016-2020 роки [7] та Стратегією реформування державної служби та служби в органах місцевого самоврядування в Україні на період до 2017 року [16] щодо покращання рівня управління персоналом, визначення вимог до посад державної служби. Адже успіх реформ у значній мірі залежить від ефективного використання кадрового потенціалу, підвищення надійності праці керівників та виконавців, оптимізації процесів добору, оцінювання й відбору кадрів для органів виконавчої влади, їх навчання, раціоналізації режиму й умов їх праці, рівня заробітної платні.

Головною метою аналізу різних категорій посад державної служби є соціально-економічна й санітарно-гігієнічна характеристика цього виду професійної діяльності, визначення вимог, які вона ставить до психофізіологічних й особистісних характеристик людини. Результати вивчення дають можливість окреслити сукупність професійних стандартів, компетентностей та рівні кваліфікації, необхідні для роботи на певних посадах. Відзначене складає предметно-емпіричне поле професіографії як опису професій і їх вимог до працівників [9, С. 171].

Реформаторські імперативи націлюють професіографічне дослідження праці державного службовця в умовах змін на розкриття складності державно-управлінської діяльності, виявленні її змістовних і структурних особливостей, висвітленні демократичних взаємовідносин керівника й підлеглого, описові й виокремленні предметів, засобів і продуктів діяльності. Також професіографічний інструментарій необхідно спрямувати на з'ясування суті й природи взаємодії державного службовця із низкою специфічних і неспе-

цифічних суспільних явищ і категорій, що супроводжують процес реформування державного управління – громадянське суспільство, стейкхолдери, лідери політичних партій, неурядові організації, громадські діячі та активісти, опір змінам, політична конкуренція та протистояння, визначення рівня напруження різних психічних функцій і, на основі цього, відображення спектру вимог до державного службовця як суб'єкта професійної діяльності.

Аналіз останніх досліджень і публікацій свідчить про наявність посиленого наукового інтересу дослідників до професіографії як методу різностороннього вивчення й опису професій і, зокрема, професійної діяльності державного службовця.

Так на пошуковому інтернет-ресурсі Google за запитом «професіографія» отримано приблизно 24 400 посилань [18], за запитом «професіографія державної служби» – 16 900 посилань [19], за запитом «професіографія підходи та методи» – 19 400 посилань [20] на різноманітні джерела – Вікіпедія, наукові праці, галузеві дисертаційні дослідження, нормативно-правові акти органів державної влади тощо.

Комплексно, усебічно й глибоко питання методології професіографії опрацьовується у психології праці. Дослідник – психолог О. Р. Малхазов, узагальнюючи теоретико-практичні нароби Б. Г. Ананьева, Н. А. Бернштейна, А. К. Гастєва, К. М. Гуревича, Н. Д. Левітова, які проводили психофізіологічний аналіз професій та А. Ф. Лазурського, С. Г. Геллерштейна, К. К. Платонова, І. Н. Шпільнера, які займалися розробкою класифікацій професій для подальшого їх проектування, зазначає, що саме такі підходи дали змогу оформитися спеціальному підходу – професіографії. Науковець показує головні етапи, окремі фази й послідовність професіографічного процесу [12].

Професіографічний підхід як метод пропонують застосовувати:

- для професіографічного аналізу з метою визначення професіограми та психограми фахівців різноманітних професій – психологів [15], слідчих [11; 1; 3], вчителів [8; 21] тощо;
- у підготовці й становленні майбутніх працівників освіти [5; 23; 2], юристів [22];

– у формуванні компетентностей фахівців в системі державного управління [13], педагогічного персоналу освітніх закладах [4];

– для опису технічного, технологічного, санітарно-гігієнічного, психологічного характеру та інших особливостей професій працівників МНС України [14], науково-педагогічних працівників [6].

Аналізуючи професійні стандарти і кваліфікації у країнах з високорозвинутою економікою, Л. П. Пуховська, А. О. Ворначев, С. В. Мельник, Ю. І. Кравець підкреслюють актуальність використання методів вирішення проблем і досліджень на базі діяльності тощо. У європейських дослідженнях задіяна екстерналізація, що забезпечує відкриття системи зовнішньому досвіду та адекватність підходу до опису культурної своєрідності, реальну оцінку різних варіантів політичних рішень і використання практичних моделей для ситуації у своїй країні. Один з пріоритетних напрямів наукових досліджень у Європі зосереджений на вивченні природи «профілів професій» як основи для розробки сценаріїв політикам [17, С. 43].

Розкриваючи основні теоретичні засади професіографії, С. Я. Карпіловська, Р. Й. Мітельман, В. В. Синявський, О. М. Ткаченко Б. О. Федоришин, О. О. Ящишин описують її методи й спеціальні методики, що дозволяють визначити професійно значущі якості спеціалістів у різних системах професійної діяльності – «людина - людина», «людина - техніка», «людина - природа», - «людина - знакова система», «людина - художній образ» тощо [10].

Одразу зазначимо, що це лише окремі напрацювання дослідників щодо вивчення професій у системі «людина - людина». Результати дослідницької роботи у площині професіографічного підходу представляють системні узагальнення науково-теоретичних добробків. Останні відображають еволюцію професіографії як методу вивчення діяльності фахівця, містять виокремлення напрямів професіографічних досліджень, описи за галузями та сферами використання професіографічного інструментарію тощо. Однак питання методологічного забезпечення професіографічних досліджень у системі державної служби залишається відкритим, а тому потребує комплексного розв'язання.

Формулювання цілей статті (постановка завдання).

У зв'язку з цим мета статті передбачає:

- обґрунтування актуальності дослідження професіографічної роботи в органах державної влади;
- розкриття сучасних наукових підходів до вивчення професійної діяльності персоналу державної служби;
- виокремлення напрямів професіографічної роботи у системах діяльності «людина – людина»;
- інтерпретацію принципів і методів професіографії та їх адаптацію до вивчення діяльності кадрів органів державної влади.
- розкриття сутності професіографічного дослідження службово-посадової діяльності державних службовців.

Вирішення поставлених завдань здійснювалось за допомогою низки взаємопов'язаних теоретичних методів дослідження: порівняння, аналіз та узагальнення наукових джерел, нормативно-правової бази, інтерпретативного дослідження з метою обґрунтування практичної необхідності підходів, принципів і методів вивчення професійної діяльності персоналу державної служби.

Основним методом дослідження став системний аналіз, який дозволив проаналізувати використання професіографічного підходу у визначенні стандартів професійної діяльності кадрів органів державної влади. Він дозволив встановити структурні зв'язки між елементами досліджуваної системи й висвітлити основні принципи й методи збору інформації про цілі, завдання й особливості професійного середовища системи державної служби.

Виклад основного матеріалу дослідження доцільно розпочати з огляду сучасного досвіду професіографічної роботи.

Одним з актуальних методів вивчення професійної діяльності міжнародними практиками визнається функціональний аналіз, який роз'єднує діяльнісний процес на структурні елементи – трудові функції. Згідно з цими функціями встановлюються вимоги до вмінь і знань працівників тощо.

Для вивчення людської діяльності у ході виконання ними певної роботи використовують аналіз завдань. Останній передбачає ієрархічний аналіз завдань, список завдань, опитувальник щодо

позиційного аналізу, метод критичного інциденту, карта головних і загальних умінь і навичок тощо. Однак, з погляду Л. Пуховської, А. Ворначева, С. Мельника, Ю. Кравець аналіз завдань може використовуватися лише для опису ручної праці у стабільних професіях, а в професіях, що змінюються, цей метод швидко застаріває, вимагаючи постійного й дорого перегляду. Дослідники аргументують тим, що «аналіз завдань базується на спостереженні за тим, що нині робить працівник без врахування того, що він має робити у світлі міжнародного досвіду; специфікації на базі аналізу завдань ведуть до сильної деталізації, що тягне за собою бюрократію, додаткові адміністративні процедури, а також високу вартість робіт тощо; метод аналізу завдань розроблявся у ті часи, коли трудова діяльність розбивалась на ручні операції в межах малотривалих циклів; метод аналізу – це породження систем виробництва, розроблених на базі принципів наукового управління, які не розглядають загальні вимоги, пов'язані з нетехнічними аспектами праці» [17].

Зрозуміло, що функціональний аналіз та аналіз завдань доцільно використати під час вивчення професійної діяльності персоналу державної служби. Проте, зважаючи на вимоги реформи державного управління до змісту й характеру діяльності державних службовців – політичне лідерство, конкурентність, робота в умовах змін і психологічного тиску, антикризове управління, стратегічне планування, комунікації з громадянським суспільством і стейкхолдерами, слід звернутися до комплексної методології вивчення професій.

Керуючись необхідністю системного дослідження праці державного службовця, доцільно здійснити інтерпретацію принципів професіографії (К. Платонов) та їх адаптації до вивчення діяльності персоналу органів державної влади.

Принцип комплексності під час аналізу особливостей професії державного службовця передбачає: професійно-кваліфікаційну характеристику професії та її спеціальностей, включаючи економічне значення, соціологічну й соціально-психологічну, освітню (перелік обсягу знань, вмінь і навичок, необхідних для успішної професійної діяльності, термін професійної підготовки тощо) характеристики професії, а також санітарно-гігієнічну характеристику умов праці

з особливим наголосом на критичних умовах, ситуаціях і процесах діяльності; перелік медичних протипоказань для роботи у даній професії; психограму (перелік психологічних вимог професії до спеціаліста). Аспекти вивчення професії державного службовця залежать від поставленої мети дослідження.

Принцип цілепокладання визначає зміст і обсяг професіограми залежно від практичних завдань, заради яких здійснюється вивчення професії. У даному випадку, метою вивчення можуть виступати профконсультація, профвідбір, підготовка, перепідготовка, спеціалізація, підвищення кваліфікації, навчання, щорічна оцінка, атестація, оптимізація умов праці державних службовців.

Принцип особистісного підходу передбачає відображення у психограмі психологічних вимог, розрахованих на керівників та виконавців певних категорій посад, враховує рівень особистісного розвитку та професійних здібностей, потребує знання елементів особистісної структури державних службовців та їх взаємозв'язки між собою. Ключова ідея даного підходу полягає в тому, що державно-управлінську діяльність здійснює не просто середньостатистичний «чиновник» чи «бюрократ» із формальним набором професійно важливих якостей, а особистість управлінця з усіма притаманними людині цінностями, досвідом, почуттями й переживаннями. Іншими словами, професіограма має розроблятися з урахуванням правила допусків.

Принцип надійності передбачає врахування ускладнених умов професійної діяльності державного службовця, тобто вимог посади до емоційної стійкості працівника в стресових ситуаціях, в умовах підвищеної нервової напруги і конфліктності чи психологічного тиску. Тому, емоційна стійкість є однією з найважливіших умов надійності службовця в процесі виконання своїх обов'язків.

Принцип диференціації вимагає при розробці професіограм враховувати специфіку категорій посад державних службовців, вид державної служби.

Принцип типізації передбачає об'єднання різних категорій посад за подібністю вимог до психологічної структури керівника чи підлеглого.

Принцип перспективності і реальності вказує на необхідність врахування у вивченні професійної діяльності державного службовця тенденцій розвитку і трансформацій у психологічній структурі під впливом соціально-економічних змін та науково-технічного прогресу.

У процесі психологічного вивчення професійної діяльності державного службовця, його компетентностей використовуються методи, за допомогою яких можна зібрати інформацію про особливості професійного середовища, зміст управлінських завдань і психологічних вимог до керівників та спеціалістів, про властивості суб'єкта праці і його вимоги до умов праці. Основними методами у професіографії є опитування, бесіда, спостереження, самоспостереження, експеримент, які доповнюються аналізом документації, розбором критичних ситуацій, розглядом результатів праці тощо.

1. Метод вивчення професійної документації. Використовується для збору об'єктивної інформації про процес управлінської діяльності (наприклад, проходження державних нормативно-правових документів, аналіз, розробка та реалізація державної політики), про стан здоров'я службовців, їх кваліфікацію, досвід роботи, режим праці, основні професійні завдання тощо. Ознайомлення з вказаними особливостями професійної діяльності, а також з професійною термінологією є необхідною умовою розробки програми спостереження, плану бесіди з управлінцями під час проведення атестації. Аналіз службових анкет, характеристик, звітів використовується, наприклад, для виявлення більш кваліфікованих і компетентних працівників.

2. Метод опитування. Опитування – прийом, застосований у вивченні професії, допомагає визначити перелік якостей, які можуть мати професійно важливе значення для державного службовця, наприклад, висока концентрація уваги протягом тривалого часу, швидка пристосовуваність до нових і незвичних умов тощо.

Для складання психограми керівника або спеціаліста різних посад категорій рекомендується використовувати опитувальник О. Ліпмана.

У сучасній професіографії метод опитування використовується переважно з допоміжною метою. Приміром, його можна рекоменду-

вати для з'ясування ставлення службовців до своєї професії, мотиви вибору спеціальності, довідатися про труднощі у роботі, ступінь усвідомлення особливості своїх професійних дій та якостей тощо.

Однак, опитування службовців вимагає значної підготовчої роботи для отримання об'єктивної і вичерпної інформації в ході анкетування. Метод опитування використовується також для одержання інформації про професійно важливі якості працівника від його колег. Адже останні за характером виконуваних службових обов'язків або управлінської взаємодії, можуть судити про те, яким потенціалом володіє службовець, що атестується. З цією метою також успішно може використовуватися «Модифікована карта особистості» К. Платонова. Кільком особам (5-7 осіб), які добре знають фахівця (колеги по роботі, керівник підрозділу), ставляться запитання в усній формі чи пропонується карта особистості, за якою оцінюються професійно важливі якості службовця. При цьому кожна якість службовця визначається на підставі знання «життєвих показників», тобто типових випадків з життя людини та її роботи. Узагальнення оцінок допомагає нейтралізувати випадкові судження. Стабільність оцінок характеризує стійкі форми поведінки. Застосування методу незалежних характеристик у професіографічному дослідженні сприяє підвищенню об'єктивності одержаних результатів, більш детальному й об'єктивному оцінюванню професійно важливих якостей державного службовця.

3. Метод спостереження. Спостереження у професіографічному дослідженні є способом збору первинної інформації про службовця шляхом безпосереднього сприйняття і прямої реєстрації різних фактів і сторін його діяльності. Щоб одержати необхідну інформацію про опантанта з допомогою спостереження, треба завчасно продумати і розробити його план і програму. Необхідно також виділити ряд етапів у підготовці й проведенні спостереження:

- визначення мети і завдань спостереження, тобто формулювання запитань, відповіді на які передбачається здобути шляхом спостереження за діяльністю керівника чи підлеглого;
- визначення об'єкта й предмета спостереження у загальній структурі діяльності, розчленування об'єкта спостереження на

складові логічно зв'язані елементи і виділення показників, за якими можна судити про їх зміни;

- вибір способу спостереження і способу реєстрації ознак об'єкта спостереження, підготовка необхідних технічних засобів і документації;

- проведення спостереження, фіксація його результатів і нагромадження даних про наявність професійних якостей;

- опрацювання й інтерпретація одержаної психологічної інформації.

У процесі спостереження психологічний аналіз професійної діяльності проводиться в тісному зв'язку з вивченням її професійно-кваліфікаційної структури. Спостереження не лише дає змогу виявити психологічні вимоги професії до державного службовця, а й встановити, які моменти професійної діяльності обумовлюють ті чи інші вимоги до психофізіологічних якостей працівника.

4. Самоспостереження і самозвіт. Самоспостереження в професіографії можна використовувати у двох формах: як самозвіт спеціаліста і як спостереження психолога. Спостереження як метод професіографії – активний процес відображення людиною ходу власної професійної діяльності. На основі внутрішньої фіксації елементів певної діяльності подається самозвіт про кожний з цих елементів та їх послідовність. Хоча цей метод використовувався для розробки професіограм багатьох спеціальностей середнього рівня кваліфікації, окремі рекомендації можна використовувати для опису професії державного службовця. Готується детальний план самозвіту, на основі якого психолог після кожного дня роботи складає протокол робочого дня, що включає п'ять основних пунктів:

- а) детальний опис робочого дня із зазначенням змісту робочого процесу, характерних випадків, які тим чи іншим чином впливають на успішність професійної діяльності;

- б) причини труднощів, які стали перешкодою для досягнення позитивних результатів у роботі (наприклад, розгубленість там, де потрібно швидко приймати рішення, недостатня увага при отриманні завдання від керівника, низький рівень концентрації у роботі з документами тощо);

в) причини відчуття полегшення у даний день роботи порівняно з попереднім, тобто самозвіт про значення набування навичок раціональної організації і планування робочого дня;

г) реєстрація появи професійної втоми, помітної протягом робочого дня (втома очей, рук, ніг, хребта), помилок у діяльності, зниження ефективності роботи;

д) загальні зауваження: підсумкові відомості, одержані протягом робочого дня про професійну діяльність, рекомендації, які стосуються внесення змін в управлінський процес з метою підвищення його ефективності.

5. Експериментальний метод. Експеримент у процесі психологічного вивчення професійної діяльності використовується переважно для виявлення тих її аспектів, які неможливо встановити лише на основі аналітичного спостереження природного протікання робочого процесу. Залежно від мети дослідження застосовують природний чи лабораторний експеримент.

За допомогою експерименту в ряді випадків уточнюється попередньо складена психограма. З цією метою виділяються групи спеціалістів з різною професійною успішністю. В кожній групі за допомогою психодіагностичних методик перевіряються рівень розвитку якостей, визначених у психограмі як професійно значущі. Результати дослідження порівнюють з показниками професійної успішності за допомогою кореляційного методу. Якщо успішні спеціалісти мають вищий рівень, а менш успішні – значно нижчий рівень розвитку певних якостей, то це свідчить про важливість тієї чи іншої досліджуваної якості для даної професії.

Особистісні тести в експериментальному дослідженні спрямовані виключно на вивчення психологічних особливостей суб'єкта праці. Професійно необхідні особистісні властивості спеціаліста мають багато різних проявів. Такими властивостями можуть бути нейротизм, екстраверсія-інтроверсія, емоційна стійкість, організаторські і комунікативні здібності, самоконтроль, схильність до фрустрації, креативність тощо. В багатьох випадках ті чи інші особистісні якості службовців є важливим критерієм розподілу їх на успішних і неуспішних.

Наприклад, у діяльності керівника – завідуючого відділом – професійно значущими є організаторські здібності. Для виявлення рівня розвитку психологічних якостей у професіографічному дослідженні використовуються переважно адаптовані і стандартизовані особистісні методики. Серед них варто виділити опитувальник Г. Айзенка, 16-факторний опитувальник Р. Кеттелла, Міннесотський багатофакторний опитувальник ММРІ.

6. Метод аналізу критичних ситуацій. Ґрунтується на зборі інформації про поведінку людей у складних і кризових ситуаціях. Наприклад, вивчаються причини виникнення соціальної напруги в конкретних колективах, невідповідності наради або засідання державної адміністрації, зриву проведення сесії міськ-, рай- або об-ради з метою встановлення ролі особистісно-психологічного фактора службовця в критичних або екстремальних управлінській або соціально-політичній ситуації. Для виявлення помилок і причин їх виникнення можуть використовуватися практично всі вище названі методичні прийоми: аналіз документації, опитування, спостереження, експеримент тощо.

У процесі професіографічного дослідження аналіз недопрацювань державного службовця має низку етапів:

- виявлення помилок та їх систематизація;
- виявлення причин помилок;
- визначення психологічного контексту й суті помилок.

Кінцевою метою аналізу помилок і поведінки керівника чи підлеглого у критичних ситуаціях є виявлення вимог посади до психологічної структури особистості і встановлення психологічних протипоказань до даної професійної діяльності.

7. Алгоритмічний метод у професіографічному дослідженні. Алгоритм – це суворо визначена послідовність трудових дій, яка неминуче веде до розв’язання задачі певного класу. Існують різні форми алгоритмічного опису робочих процесів: словесний опис, складання логічних схем, кінематичних графіків, опис символами тощо. У будь-якому випадку описова форма алгоритму – це виклад усіх операцій, які виконує спеціаліст у процесі професійної діяльності у визначеній послідовності.

Елементарні складові алгоритму називаються оперативними одиницями. Такими одиницями (елементарними діями) є сприйняття чи відтворення у пам'яті необхідних образів, понять, суджень, а також дій (простих і складних), які мають певну завершеність у роботі спеціаліста. У державній службі до них можна віднести наприклад, збір, обробку й систематизацію інформації, вивчення нормативно-правових документів, підготовку й прийняття рішення тощо. В межах конкретної професійної діяльності склад і обсяг оперативних одиниць залишається відносно сталим. Алгоритмічний аналіз професії державного службовця дає змогу поступово простежити характер управлінських дій, що їх виконує керівник або спеціаліст і встановити етапи процесу, під час яких найчастіше допускаються помилки і які необхідно удосконалити насамперед [17].

Дослідження різних категорій посад за допомогою даних методів дає можливість визначити вимоги, які ставляться перед державним службовцем професійно-посадовою діяльністю. На їх основі визначається перелік професійно важливих та індивідуальних психофізіологічних якостей необхідних для її виконання. Відповідно до них підбираються психодіагностичні методи оцінки професійно важливих та особистісних якостей державних службовців для удосконалення кадрових технологій і змісту професійного навчання. Таким чином, використання методів оцінки професійних та особистісних якостей державного службовця значною мірою може підвищити ефективність діяльності персоналу державної служби.

Висновки. Дослідження професійної діяльності держслужбовців потребує висвітлення низки важливих психологічних аспектів, які впливають на якість і результативність їх роботи. Це передбачає встановлення психологічної структури вимог й особливостей посад різних категорій, проектування психологічної структури державного органу. Останнє має тісний зв'язок з професійною поведінкою державного службовця, його відношенням до службово-посадових обов'язків, формуванням і розвитком професійно важливих якостей. Реалізація цих завдань можлива за допомогою ґрунтовних професіографічних та психографічних досліджень професійної діяльності персоналу державної служби у різноманітних управлінських

ситуаціях – від типових і штатних до кризових та екстремальних. Результати вивчення мають стати емпіричною основою та орієнтирами під час розробки стандартів професійної діяльності державних службовців, подальших науково-методичних розробок, спрямованих на удосконалення управління кадрами державних органів, складання освітньо-професійних програм підготовки, спеціалізації, перепідготовки та підвищення кваліфікації державних службовців.

Стаття надійшла до редколегії: 25.12.2018

PROFESSIONAL APPROACH IN THE RESEARCH OF PROFESSIONAL ACTIVITIES OF CIVIL SERVICE PERSONNEL

Sergiy Zahorodniuk, National academy for public administration
under the President of Ukraine, Kyiv, Ukraine

~~~~~

The approaches, principles and methods of research of personal professional activity of the civil service are revealed. It is proved that during the research of various categories of positions with these methods it is possible to determine the requirements for civil servants in professional and official activities. On their basis the author determines the list of professionally important and individual psychophysiological qualities necessary for its realization. According to them, psychodiagnostic methods for assessing the professional and personal qualities of civil servants are selected in order to improve the staffing technology and the content of vocational training. The emphasis is on the fact that the main methods in the profession are interviews, interviews, observations, self-observation, an experiment complemented by documentation analysis, analysis of critical situations, consideration of the results of work, etc. It is noted that in this way the use of methods for assessing the professional and personal qualities of a public servant can be significantly to increase efficiency of activity of civil service personnel.

According to the results of the study, the author concluded that the study of professional activity of civil servants requires the coverage of

a number of important psychological aspects that affect the quality and effectiveness of their work. This involves establishing a psychological structure of the requirements and characteristics of positions of various categories, registration of the psychological structure of the state body. Realization of these tasks is possible with the help of fundamental professional-psychological researches of professional activity of civil service personnel in various managerial situations - from typical and personnel to crisis and extreme.

**Keywords:** public administration reform, professional competence of a public servant, professionography, qualification.

### References

1. Anufriev, M. I. (2003). Profesiohrafichna kharakterystyka osnovnykh vydiv diial'nosti v orhanakh vnutrishnikh sprav Ukrainy (kvalifikatsijni kharakterystyky profesij, profesiohramy osnovnykh spetsial'nostej) [Professional profile of the main types of activity in the internal affairs bodies of Ukraine (qualification characteristics of professions, professions of basic specialties)]. Kyiv [in Ukrainian].

2. Balaieva, K. S. (2013). Profesiohrafichnyj pidkhid do orhanizatsii profesijnoi pidhotovky pedahohiv doshkil'noho profilu [Professional approach to the organization of vocational training of teachers of preschool education]. Naukovyj chasopys NPU imeni M. P. Drahomanova. #21, pp. 8-11. Retrieved from [http://nbuv.gov.ua/UJRN/Nchnpu\\_016\\_2013\\_21\\_4](http://nbuv.gov.ua/UJRN/Nchnpu_016_2013_21_4).

3. Barko, V. I. (2007). Profesiohrafichnyj opys osnovnykh vydiv diial'nosti v orhanakh vnutrishnikh sprav Ukrainy [Professional description of the main types of activity in the internal affairs bodies of Ukraine]. Kyiv [in Ukrainian].

4. Biriuk, L. Ya. (2015). Profesiohrafichnyj pidkhid do formuvannia komunikatyvnoi kompetentnosti majbutn'oho vchytelia pochatkovykh klasiv [A professional approach to the formation of the communicative competence of the future teacher of elementary school]. Psykholoho-pedahohichni osnovy humanizatsii navchal'no-vykhovnoho protsesu v shkoli ta VNZ. Vol. 1, pp. 6-15. Retrieved from [http://nbuv.gov.ua/UJRN/Ppog\\_2015\\_1\\_3](http://nbuv.gov.ua/UJRN/Ppog_2015_1_3).

5. Vitvyts'ka, S. S. (2016). Profesiohrafichnyj pidkhid u pidhotovtsi majbutnikh mahistriv osvity v konteksti informatsijno-komunikatsijnykh tekhnolohij [Professional approach in preparing future masters of education in

the context of information and communication technologies]. Teoriia i praktyka profesijnoi majsternosti v umovakh tsilezhyttievroho navchannia (pp. 192-222). Zhytomyr: RUTA.

6. Vitchenko, A. O. (2016). Proektuvannia profesiohramy vykladacha vyschoi shkoly v umovakh neperervnoi pedahohichnoi osvity [Designing professionograms of a teacher of higher education in conditions of continuous pedagogical education]. Visnyk Natsional'noho aviators'noho universytetu. Seriya : Pedahohika, Psykholohiia # 1(8), pp. 27-33 [in Ukrainian].

7. Rozporiadzhennia Kabinetu Ministriv Ukrainy "Deiaki pytannia reformuvannia derzhavnogo upravlinnia Ukrainy" #474-r vid 24 chervnia 2016 roku. Order of the Cabinet of Ministers of Ukraine "Some issues of reforming the state administration of Ukraine" #474-r from 2016, July 24. Retrieved from <http://zakon.rada.gov.ua/laws/show/474-2016-%D1%80#n268>.

8. Zubrova, O. A. (2016). Profesiohrafichnyj pidkhid do formuvannia osobystosti suchasnoho vchyтеля inozemnoi movy [Professional approach to the formation of the personality of a modern foreign language teacher]. Problemy iakosti profesijnoi pidhotovky majbutnikh pedahohiv u vyschij shkoli (pp. 25-26). Odesa [in Ukrainian].

9. Ivashov, M. (1997). Suchasni osoblyvosti realizatsii proforiientatsii iak skladovoi sotsial'noi tekhnolohii u promyslovo rozvynutykh krainakh [Modern features of the implementation of vocational guidance as a component of social technology in industrialized countries]. Visnyk UADU pry Prezydentovi Ukrainy #3-4, pp. 163-174 [in Ukrainian].

10. Karpilovs'ka. S. Ya. (1997). Osnovy profesiohrafii [Fundamentals of Professio]. Kyiv: MAUP [in Ukrainian].

11. Korsun, S. I. (2010). Profesiohrafichnyj pidkhid do opysu diial'nosti pratsivnyka slidchoho pidrozdilu podatkovoi militsii [Professorial approach to the description of the activity of the employee of the investigative unit of the tax police]. Visnyk psykholohii i sotsial'noi pedahohiky. Vol. 2. Retrieved from <http://www.psyh.kiev.ua> [in Ukrainian].

12. Malkhazov, O. R. (2010). Psykholohiia pratsi [Psychology of labor]. Kyiv: Center for Educational Literature [in Ukrainian].

13. Martseniuk, O. O. (2008). Profesiohrafichnyj pidkhid do formuvannia sotsial'no-psykholohichnoi kompetentnosti kerivnyka v systemi derzhavnogo upravlinnia [Professional approach to the formation of socio-psychological competence of the head in the system of public administration]. Derzhavne budivnytstvo [State building] #2. Retrieved from [http://nbuv.gov.ua/UJRN/DeBu\\_2008\\_2\\_50](http://nbuv.gov.ua/UJRN/DeBu_2008_2_50).



14. Mordiusenko, S. M. (2012). Sotsial'no-psykholohichni determinanty, scho obumovliuiut' potrebu praktyky v rozrobtsti profesiohram osnovnykh spetsial'nostej MNS Ukrainy [Socio-psychological determinants, which determine the need for practice in the development of professionograms of the main specialties of the Ministry of Emergencies of Ukraine]. *Visnyk Natsional'noho universytetu oborony Ukrainy*. Vol. 4 (29), pp. 211-216 [in Ukrainian].

15. Potapchuk, E. M. & Oleksiienko, B. M. (2015). Teoretychni aspekty profesiohrafii diial'nosti psykholoha iak sub'iekta pratsi [Theoretical aspects of the profession of psychologist as a subject of labor]. *Visnyk Natsional'noi akademii Derzhavnoi prykordonnoi sluzhby Ukrainy*. Vol. 1. Retrieved from [http://www.irbis-nbuv.gov.ua/cgi-bin/irbis\\_nbuv/cgiirbis\\_64.exe?C21COM=2&I21DBN=UJRN&P21DBN=UJRN&IMAGE\\_FILE\\_DOWNLOAD=1&Image\\_file\\_name=PDF/Vnadpn\\_2015\\_1\\_10.pdf](http://www.irbis-nbuv.gov.ua/cgi-bin/irbis_nbuv/cgiirbis_64.exe?C21COM=2&I21DBN=UJRN&P21DBN=UJRN&IMAGE_FILE_DOWNLOAD=1&Image_file_name=PDF/Vnadpn_2015_1_10.pdf).

16. Rozporiadzhennia Kabinetu Ministriv Ukrainy "Pro skhvalennia Stratehii reformuvannia derzhavnoi sluzhby ta sluzhby v orhanakh mistsevoho samovriaduvannia v Ukraini na period do 2017 roku ta zatverdzhennia planu zakhodiv schodo ii realizatsii" # 227-r vid 18 bereznia 2015 roku [Order of the Cabinet of Ministers of Ukraine "On Approval of the Strategy of Reforming the Civil Service and Service in Local Self-Government Bodies in Ukraine for the Period until 2017 and Approval of the Plan of Measures for its Implementation" # 227-p dated March 18, 2015]. Retrieved from <http://zakon.rada.gov.ua/laws/show/227-2015-%D1%80>.

17. Pukhovs'ka, L. P. (Eds.). (2014). Profesijni standarty i kvalifikatsii u krainakh z vysokorozvynutoiu ekonomikoiu [Professional standards and qualifications in highly developed economies]. Kyiv: NVP Poligrafservice [in Ukrainian].

18. Google search result for "Professional" keywords. Retrieved from <https://www.google.com.ua>.

19. Google search result for "Professional + State + Service" keywords. Retrieved from <https://www.google.com.ua>.

20. Google search result for "Professional + approaches + and + methods" keywords. Retrieved from <https://www.google.com.ua>.

21. Syniavs'kyj, V. V. (2014). Profesiohramy i psykhoqramy profesij pedahohichnoho spriamuvannia [Professionograms and psychograms of professions of pedagogical direction]. Kirovograd: Imex-LTD [in Ukrainian].

22. Chaban, N. I. (2016). Profesiohrafichnyj pidkhid do formuvannia ukrains'koi fakhovoi terminolohii majbutnikh iurystiv [Professional approach to the formation of Ukrainian professional terminology of future lawyers].

Pedahohichnyj al'manakh – Pedagogical almanac. Vol. 30, pp. 229-236 LTD [in Ukrainian].

23. Matviienko, O. (2016). Theoretical bases of teacher's professional formation. Economics, management, law: socio-economical aspects of development: Collection of scientific articles. Vol. 2, pp. 237-239.

**Received: 25.12.2018**

**Відомості про автора / Information about the Author**

**Загороднюк Сергій Васильович:** Національна академія державного управління при Президентові України: вул. Антона Цедіка, 20, м. Київ, 03057, Україна

**Sergiy Zahorodniuk:** National academy for public administration under the President of Ukraine, Kyiv, 03057, Ukraine

**ORCID.ORG/0000-0002-9454-0758**

**E-mail: zagorodnyuk\_sv@ukr.net**