



Elena Lysenko

Dnipro University of Technology (Dnipro, Ukraine)

Professional Activation in the Structure of Management Activities of Public Officials

The analysis of the concept of "activity" from the standpoint of interdisciplinary research basic meanings: "labor", "work", "reaction system", "action system", "behavior", and very rarely - "activity". From the standpoint of an integrated approach, the general construction of individual professional activity of a public servant is considered in order to determine the importance of activation and activators in it. The author does this by using the basic concepts of "action", "goal", "management operation", "habit (" skill) ", " needs ", " motives ". Other components of professionalism and professional suitability are necessary for the development of public administration - the author proposes a set of components of the activation structure as part of the professional suitability of staff (subjective factors of professional activation of staff).

For the first time, the vector "activator-target" was proposed as one of the highest regulators of professional activity of public servants. Professional activation, as a separate unit (component) in the structure of activity, is closely related to all others, forming a certain system. The structure of management, from the point of view of the author of the article, will include: motive, problem definition, purpose (goal, perspective and operational image), activation, activity process, means (procedures, management tools, etc.), control, result, reflection. In this system, activation applies to all components of the structure of management.

Keywords: *action, activity, professional activity of public servants, structure of activity, activation, management functions.*

Олена Лисенко

Національний технічний університет «Дніпровська політехніка» (Дніпро, Україна)

Професійна активізація у структурі управлінської діяльності публічних службовців

Здійснено аналіз поняття «діяльність» з позиції міждисциплінарного дослідження. основних значення: «праця», «робота», «система реакцій», «система вчинків», «поведінка», і дуже рідко – «активність». З позиції комплексного підходу розглянуто загальну побудову індивідуальної професійної діяльності публічного службовця з метою з'ясувати значення в ній активізації та активізаторів. Автором це зроблено шляхом використання опорних понять «дія», «ціль», «управлінська операція», «звичка («навичка»)), «потреби», «мотиви». Для розгортання діяльності у сфері публічного управління необхідні інші складові професіоналізму та професійної придатності – автором запропоновано комплекс компонентів активізаційної структури у складі професійної придатності персоналу (суб'єктивні чинники професійної активізації персоналу).

Вперше запропоновано вектор «активізатор-ціль» як одного з вищих регуляторів професійної діяльності публічних службовців. Професійна активізація, як окремий блок (компонент) у структурі діяльності, тісно пов'язана з усіма іншими, складаючи певну систему. Структура управлінської діяльності, з позиції автора статті, включатиме: мотив, визначення проблеми, мету (ціль, перспективний та оперативний образ), активізацію, процес діяльності, засіб (процедури, інструменти управління тощо) діяльності, контроль, результат, рефлексію. У цій системі активізація стосується всіх компонентів структури управлінської діяльності.

Ключові слова: *дія, діяльність, професійна діяльність публічних службовців, структура діяльності, активізація, функції управління.*



Вступ.

По-перше, активізація може бути обґрунтована як окрема функція в системі загальних функцій управління разом з функціями: цілепокладання, організації, мотивації, комунікації, прийняття рішень, контролю, управління персоналом.

По-друге, професійну активізацію нами класифіковано згідно з «функціональною системою» професійного середовища (згідно з функціями управління та чинниками (умовами) професійного середовища), здійснення яких відбувається завдяки здійсненню функцій управління керівниками органу публічного управління. Тому активізація у професії виступає своєрідним необхідним фоном діяльності, її важливою умовою та характеристикою, компонентом у її структурі.

І по-третє, професійну активізацію у даній статті ми обґрунтуємо та визначимо згідно зі структурою професійної управлінської діяльності або стосовно блоків у структурі діяльності (ціль, мета, засоби, контроль, рефлексія) тобто напрямів професійної активності, що здійснюється під час діяльності.

Ціль статті – обґрунтувати удосконалення структури професійної управлінської діяльності публічного службовця шляхом внесення до неї компонента «активізація».

Основна частина.

Управління завжди здійснюється в межах конкретної професійної діяльності. Поняття «діяльність» отримало в наш час широке поширення у вітчизняній науці публічного управління та адміністрування. Діяльність людини стала предметом дослідження вже не тільки внутрішньодисциплінарного, а переважно міждисциплінарного дослідження.

Діяльність – це те, що характеризує буття людини, вона є найважливішим проявом зазначеного буття.

У науці існують принципові розбіжності в трактуванні поняття людської та професійної діяльності; у виборі теоретико-методологічних основ для класифікації її видів; одиниць, призначених для її аналізу; структури та характеристик її складових, в інших аспектах дослідження зазначеної проблеми (Бандурка, Бочарова, & Землянская, 1998, с. 43).

У трудовій діяльності людини виділяються три її різновиди: професійна, позапрофесійна та непрофесійна, які не є повністю протилежними. Професійна діяльність відбувається в рамках професії як соціального та професійного інституту, тобто як різновид трудової діяльності людини, що володіє комплексом професійних (спеціальних) компетентностей як теоретичних знань, практичних умінь та навичок, у тому числі у сфері професійної культури та поведінки, здобутих у результаті спеціальної освіти (навчання), досвіду роботи.

Непрофесійна діяльність може бути визначена «від противного» як трудова діяльність, що не вимагає спеціальних компетентностей (знань, вмінь і навичок), а яка являє собою просту витрату людської робочої сили без зосередженні на професійно-кваліфікаційному, професійно-етичному аспектах діяльності. Практичним критерієм розходження між професійною і непрофесійною діяльністю може бути зміст, тривалість професійної підготовки, професіоналізм особистості та професіоналізм діяльності та ін. (Серьогін & Шпекторенко, 2019).

Для розуміння поняття «активізована діяльність» потрібно додати диференціацію діяльності згідно з її мотивами, цілями, структурою, предметним змістом, способами здійснення, кінцевим результатом.

Зміст енциклопедій, тлумачних і лінгвістичних словників, наукових джерел доводить, що поняття «діяльність», формуючись у філософії, фізіології, соціології, психології, управлінні (менеджменті) придбало чотири основних значення: «праця», «робота», «поведінка», і дуже рідко – «активність» (Бандурка, Бочарова, & Землянская, 1998; Хьелл, & Зиглер, 1997). Саме аспект активності в діяльності ще раз підкреслює наукову актуальність дослідження активізаційних аспектів, активізаторів професійної діяльності (праці, роботи, поведінки), що не є тотожним її мотиваційним аспектам, мотиваторам. Маючи мотиватори або мотиви діяти, наприклад, в управлінській діяльності, суб'єкт цієї діяльності буде позбавлений такої можливості, наприклад, через відсутність компетентності, досвіду,



практичною нездатністю обрати необхідні засоби, інструменти, технології діяльності. Отже, управління є взаємодією людей, тому в ньому важлива роль належить прийомам, способам, операціям стимулювання, активізації та спрямуванню діяльності людини з боку державних органів і посадових осіб (Квітка, 2019; Пивнев, 2005, с. 53).

Окрім поняття «поведінка», еквівалентами поняття «діяльність» є поняття «система реакцій», «система вчинків». Діяльність можна визначити як специфічно людську, регульовану свідомістю активність, що породжується потребами, інтересами, цілями тощо та спрямовану на різні сфері діяльності як сфери пізнання та перетворення зовнішнього світу і самої людини. У діяльності формується, розвивається, виявляється так чи інакше вся система процесів, станів і властивостей індивіда (Хьелл, & Зиглер, 1997). Тому діяльність можна поділяти на таку, що має в собі різні прояви активності: активна, посередня, пасивна (як відображення на неї різних за змістом та силою чинників впливу – внутрішніх та зовнішніх активізаторів).

Важливим предметом досліджень, окрім індивідуальної, є спільна професійна, групова, у тому числі колективна діяльність.

Проаналізуємо загальну побудову індивідуальної професійної діяльності публічного службовця з позиції значення в ній активізації та активізаторів. Уявлення про загальну побудову діяльності складають основу теорії діяльності та структури діяльності суб'єкта праці. Діяльність публічного має складну ієрархічну побудову.

Дія – це основний компонент змісту та аналізу діяльності. Дія – це прояв активізації, процес, спрямований на реалізацію мети діяльності. Дія, згідно з усталеним поглядом на структуру діяльності, це вже мотивоване ставлення до чогось. Ціль – це конкретизована мета діяльності, образ бажаного усвідомленого результату. Ціль повинна вже бути усвідомленою, ціль визначає характер, спрямованість, засоби і способи дій людини.

Ціль в умовах професійної діяльності є феноменом випереджального відображення, формується людиною самостійно та за допомогою середовищних чинників впливу (професійне середовище, керівники).

Ціль, що сформувалася, реалізується в актуальній професійній діяльності. При цьому складність діяльності залежить від того, наскільки загальна мета та ціль віддалені від суб'єкта діяльності, а також від тієї «лінійки засобів», які є доступними для людини. Діяльність реалізується у вигляді системи дій, що послідовно розгортаються, кожна з яких вирішує окреме завдання, як би робить «крок» у напрямку до мети (вирішення проблеми). Тому вченими розрізняються «задачний» та «проблемний» рівні професійної діяльності (Емельянов), а відтак – відповідні рівні професійної діяльності та мобільності діяльності (для непрофесійних діяльностей) (Куйбіда, & Шпекторенко, 2021, с. 35-41), що вказує на різні рівні сформованості управлінського потенціалу управлінців та різні рівні складності управлінської діяльності.

Ціль може виступати вищим активізатором діяльності (з кожним усвідомленим «кроком» трансформується в конкретну задачу та конкретний результат діяльності). Ціль може трансформуватися в принцип управління, і навпаки – принцип трансформується в одну з цілей діяльності, в одне з обов'язкових її завдань (задач).

Спосіб виконання дії називається управлінською операцією. Характер використовуваних операцій залежить від умов, при яких відбувається дія та усвідомленості цілей. Управлінські операції розкривають методологічну сторону виконання дій, техніку, або більш складне утворення – управлінську технологію. Прагнення удосконалити свою професійну діяльність, удосконалення дій приводять до формування по суті автоматизованих дій – навичок і звичок. Зазначений рівень сформованості управлінської компетентності вказує на сформованість у публічного службовця креативних стратегій професіоналізації, проявами якої є самоактуалізація, активна професійна позиція, професійна інтуїція, професіоналізм діяльності, професійна мобільність в межах однієї професії.

Звичка (навичка), як один із суб'єктивних проявів професійної активності розглядається як потреба і реалізована можливість в якій-небудь дії, певна визначена залежність особистості від цієї



дії. Від дії навичок особистість не залежить, навички свідомо використовуються у складі професійної компетентності. На основі системи навичок, що відносяться до одного і того ж самого виду діяльності, формуються уміння. «Вміла» дія – це завжди компетентна дія зі знанням та самоусвідомленням своєї справи. Різний ступінь сформованості системи професійних та інших знань у поєднанні з системою навичок в межах посадової компетентності створюють основу професійної та психологічної готовності та професійної придатності публічного службовця до самостійного рішення поставлених перед нею управлінських задач або проблем. Для професійних навичок і звичок як автоматизованих дій характерна певна стереотипність, алгоритм дій, операцій як компонентів структури управлінської діяльності. Уміння ж виявляється в рішенні нових задач, проблем, містить у собі момент креативності, професіоналізму (професійної мобільності), індивідуального стилю діяльності та поведінки.

Підкреслимо, що рівнем розвитку компонентів професійної компетентності (знань, умінь і навичок), визначається також професійна культура (загальна культура праці публічного службовця), професіоналізм, професійна мобільність. З цим якостями напряду пов'язана і така якість як професійна придатність (відносна та абсолютна). Але цим професіоналізм та професійна мобільність не вичерпуються. Є. Є. Вахромов зазначає: «Тому сьогодні концепція самоактуалізації – це концепція розвитку людини і суспільства, що засновується на ідеї максимально можливої опори на саморозвиток і самоорганізацію, і що передбачає максимально ефективне використання людиною всієї сукупності своїх сил, спроможностей, навичок та інших ресурсів (самості) в своїй індивідуально неповторній ситуації з метою досягнення зовнішньої та внутрішньої синергії» (Вахромов, 2017).

Для розгортання діяльності у сфері публічного управління необхідні інші складові професіоналізму та професійної придатності – компоненти активізаційної структури у складі професійної придатності персоналу (суб'єктивні чинники професійної активізації персоналу): самоідентифікація;

самоактуалізація, творчий підхід, що виявляється в практичному мисленні (Бандурка, Бочарова, & Землянская, 1998; Управление по результатам, 1993; Хьелл, & Зиглер, 1997; Шпекторенко, 2008), професійній активності, індивідуальному інноваційному стилі управління.

Варто визначити окрім загальних, комплекс спонукальних активізаторів для публічних службовців (згідно з видами публічної служби), що спонукають ставити цілі і домагатися їх досягнення.

Для визначення комплексу спонукальних активізаторів звернемося до понять «потреби» і «мотиви» (Ильин, 2000; 2002; 2011). Потреба – це внутрішній стан об'єктивної нестачі чогось в людині, залежність від конкретних умов існування.

Мотив і ціль складають «вектор діяльності», що визначає її напрямком, а також умови, що розвиваються суб'єктом діяльності при її виконанні. Але мати й розуміти мету діяльності, мати на це бажання, потяг її задовольнити, ще не означає готовність та можливість для людини діяти. Інколи людина просто не здатна чогось досягти. Наприклад, відсутність знань, умінь, компетентності, досвіду, інших можливостей у людини залишають ціль на рівні відтермінованих намірів або необґрунтованих зазіхань. Мотиви і цілі є початками активізації людини на досягнення чогось. Мотив визначається як предмет потреби, а інтерес – усвідомлена потреба. До мотиву як складного утворення відносяться: внутрішня мотивація, потреби, інтереси, цінності, ідеали, настанови, орієнтації, наміри, нахили (Осипов, 2021). Коли потреба опредмечена і сформувався мотив, змінюється тип поведінки, вона набуває спрямованості та активізується на досягнення цілі, задоволення потреби. Мотив – це те, заради чого відбувається дія. Предмет потреби (мотив як складне психічне утворення) може бути ідеальним, наприклад, невирішена професійна, управлінська задача (проблема). Той самий мотив може спонукати на різні дії, а також та сама дія може спонукатися різними мотивами. Вектор «мотив – ціль» є вищим регулятором професійної діяльності і психічних процесів, що включені до неї, визначає спрямованість сприйняття, особливостей уваги і пам'яті, способи перетворення інформації, знань у



професійному мисленні. Не менш важливим є вектор «активізатор-ціль».

Те, якою саме буде професійна діяльність, яка виходить з якого-небудь конкретного мотиву, визначається метою. Мотив відноситься до потреби, що спонукає до діяльності, ціль – до об'єкта, на який спрямована діяльність і який повинний бути в ході її виконання перетворений у результат. Мотив і ціль можуть цілком відповідати одне одному, значно розходиться і навіть суперечити один одному.

У даній статті ми вперше пропонуємо вектор «активізатор-ціль» як один з вищих регуляторів професійної діяльності публічних службовців в умовах імперативності діяльності. Ціль професійної діяльності виступає в двох аспектах: ідеальне або уявне представлення майбутнього результату і рівень вирішення задачі, проблеми (рівень досягнень), на який претендує особистість публічного службовця.

Усвідомленість процесу діяльності організує її в часі й у просторі, забезпечує зв'язок між її структурними компонентами, управлінськими операціями, процесами та внутрішньою здатністю їх здійснити. У плані дій на основі її структури відображається стратегія і тактика реалізації діяльності з урахуванням об'єктивних і суб'єктивних умов та чинників її виконання.

Для того щоб перетворити об'єкт діяльності, публічний службовець (суб'єкт діяльності) повинний усвідомлювати не тільки «перспективний образ – мету» і план дій, а ще й мати валідну інформацію та знання про поточний стан об'єкта управління. Ідеальне спеціалізоване відображення об'єкта управління, який перетворено у процесі діяльності, виступає як оперативний образ. Ухвалення рішення, включене до будь-якої діяльності, може відноситися як до всієї діяльності в цілому, так і до окремих дій або компонентів структури діяльності. Отже, необхідною умовою активізації є її усвідомленість в частині перспективного та оперативного образів у складі структури управлінської діяльності.

Закладка основних блоків діяльності відбувається одночасно, а основними принципами формування цієї системи є стадіальність, гетерохронність (нерівномірність, хвильовий характер

розвитку окремих процесів діяльності), нерівномірність та достатність їх розвитку (Шадриков, 1979; 1980; 1981, с. 43-58; 1982; 1986, с. 5-9; 2007). Зробимо висновок, що професійна активізація, як окремий блок (компонент) у структурі діяльності, тісно пов'язана з усіма іншими, складаючи певну систему. Тому основними принципами формування цієї системи у публічних службовців виступають, з нашої позиції: детермінізм, гетерохронність, єдність свідомості та діяльності, стадіальність, динамічність.

Загальна побудова діяльності, наведена та проаналізована нами вище, конкретизується у вигляді структури діяльності. З огляду на тему дослідження це є структура управлінської професійної діяльності публічних службовців.

Управлінська діяльність – сукупність усвідомлених, скоординованих дій та заходів, спрямованих на досягнення певної мети в межах органу влади або організації (Шпекторенко, & Бородін, 2018, с. 48). Проблемі структури діяльності, професійної діяльності та управлінської професійної діяльності присвячено наукові роботи Є. І. Бородіна, М. Вересова, Л. А. Мацко, М. Д. Прищак, Т. В. Сидорчук, В. Д. Шадрикова, І. В. Шпекторенка, Е. Г. Юдіна.

У структурі діяльності вчені виділяють: мотиви, цілі, дії, засоби діяльності: вміння, навички (Мацко, & Прищак, 2009, с. 80-81); мету, мотив, спосіб, результат (Сидорчук, 2013); мотив, ціль, задачу, дії, контроль, результат, рефлексію (Вересов, 2001, с. 52); мету, засіб (засоби), процес і результат діяльності (Юдин, 1997, с. 247); мотивів діяльності, цілей діяльності, програми діяльності, інформаційної основи діяльності, прийняття рішень, підсистеми діяльності важливих якостей (Шадриков, 1996, с. 12); мотив, прийняття рішень, визначення проблеми, постановка мети діяльності, процес діяльності, засіб (засоби) діяльності, контроль, результат, рефлексію (Шпекторенко, & Бородін, с. 51).

Принципово важливим з позиції розуміння того, як структура діяльності діє на практиці, є думка В. Д. Шадрикова про те, це не просто її етапи або фази, а процесно та функціонально перманентно поєднані між собою елементи (блоки) (Шадриков, 1996, с. 13).

Отже, структура управлінської діяльності, з нашої позиції, включатиме: мотив, визначення проблеми, мету (ціль, перспективний та оперативний образ), активізацію, процес діяльності, засіб

(процедури, інструменти управління тощо) діяльності, контроль, результат, рефлексію. У цій системі активізація стосується всіх компонентів структури управлінської діяльності.

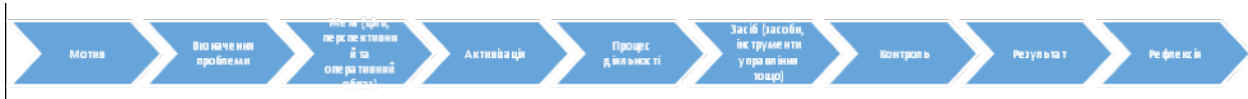


Рис. 1. Структура управлінської діяльності з компонентом «активізація»

Здійснення управлінської діяльності на професійному рівні можливе за умови сформованого вміння ідентифікувати, продуктивно засвоювати широке коло поточної інформації та нових знань (професійна научуваність) у контексті сформованості професійної придатності. Наприклад, суб'єктивно управлінська задача, що визначає вплив суб'єкта управління на об'єкт управління з метою зміни його стану, виступає як свого роду «неузгодженість» між оперативним образом і «перспективним образом-метою». Це визначає напрямок актуалізації пошуку рішення, у процесі якого відбувається формування бачень, їхня перевірка й оцінка за допомогою емпіричних та інтуїтивних методів як передумов ухвалення рішення.

Важливою рисою системогенетичного підходу до діяльності є те, що він спирається на принцип детермінізму, сформульований С. Л. Рубінштейном. Цей принцип вказує на те, що згідно з ним усякий зовнішній вплив опосередковується сукупністю внутрішніх умов. У спільній професійній діяльності загальна ціль управління є чинником, що поєднує активність людей. Ціль професійної діяльності зв'язана з інтересами як усвідомленими потребами, цінностями, принципами, посадовими компетенціями груп як цілісного утворення. Мотиви індивідів переплітаються і можуть у спільній діяльності інтегруватися, а між ними виникати мотиваційно-цільовий резонанс. Таким же чином інтегруються активізатори діяльності як частина згаданої сукупності внутрішніх умов. Загальний план роботи колективу (як результат здійснення керівниками функції планування) виконує не тільки координуючу (як традиційно розуміється), а й структуруючу, інформаційно-

психологічну (ціннісну), спрямовуюче-мотивуючу роль, інтегруючи функціональні взаємозв'язки та посадову компетенцію учасників процесу управління. Існує загальний «фонд інформації» у вигляді інституційної пам'яті органу публічного управління, яким повинен мати можливість користуватися кожний службовець. У складі цього «фонду» виступає колективний професійний досвід, як важливий ресурс та умова діяльності. У спільній професійній діяльності спостерігаються феномени наслідування (передача компетентності та досвіду), навчання, емоційного та енергетичного взаємозарядження і т. д.

Висновки.

У статті уточнено поняття мети діяльності, коли її ціль визначено як образ бажаного результату, що визначає усвідомленість, характер, спрямованість, засоби і способи дій людини як сукупності внутрішніх умов для зовнішнього активізаційного впливу. Усвідомленість є обов'язковою умовою професійної активізації персоналу. До компонента «ціль діяльності» додано «перспективний та оперативний образ» як важливу умову усвідомленості професійної за змістом діяльності.

Дія вперше визначена автором статті через діяльнісний прояв професійної активізації. Пропонується вектор «активізатор-ціль» в якості одного з вищих регуляторів професійної діяльності публічних службовців в умовах імперативності діяльності.

Основними принципами формування системи діяльності публічного службовця виступає, з нашої позиції: детермінізм, гетерохронність, єдність свідомості та діяльності, стадіальність, динамічність.

З огляду на нові підходи у розумінні



поняття «професійна активізація», структура управлінської діяльності, з нашої позиції, включає в себе: мотив, визначення проблеми, мету (ціль, перспективний та оперативний образ), активізацію, процес діяльності, засіб (процедури, інструменти управління тощо) діяльності, контроль, результат, рефлексію.

БІБЛІОГРАФІЧНІ ПОСИЛАННЯ

- Бандурка А. М., Бочарова С. П., Землянская Е. В. (1998). Психология управления. Харьков: Фортуна-пресс. 464 с.
- Вахромов Е. Е. (2017). Самоактуализация специалиста, менеджера в профессиональной деятельности: проблемы и возможности. URL: <http://hpsy.ru/public/x1509.htm>.
- Вересов Н. Н. (2001). Психология управления: учебн. пособ.; Рос. акад. образования, Моск. психолого-социальный ин-т. Москва-Воронеж: б/и. 174 с.
- Емельянов А. Л. Типология уровней профессионализма государственных служащих. URL: <http://mmpk1.narod.ru/tugs.htm>.
- Ильин Е. П. (2000). Мотивация и мотивы. СПб.: Питер. 512 с.
- Ильин Е. П. (2002). Мотивация и мотивы. СПб.: Питер. 512 с: ил. (Серия «Мастера психологии»).
- Ильин Е. П. (2011). Мотивация и мотивы. СПб.: Питер. 512 с.
- Квітка С. Інноваційні механізми в публічному управлінні: форсайт. Аспекти публічного управління. 2019. № 7(4). С. 5-16.
- Куйбіда В. С., Шпекторенко І. В. (2021). Мобільність діяльності у позапрофесійній праці (на прикладі діяльності депутатів місцевих рад України): теоретичні основи та функціональна структура. Теоретичні та практичні аспекти формування компетентності депутатів місцевих рад України: монографія; за наук. ред. І. В. Шпекторенка. Дніпро: ГРАНІ. С. 35-41.
- Мацко Л. А., Пришак М. Д. (2009). Основи психології та педагогіки: навч. посіб. Вінниця: ВНТУ. 158 с.
- Осипов Д. М. (2021). Акмеологічні основи формування та оцінювання професійних інтересів публічних службовців в Україні. Дис. ... докт. філос. : спец-сть 281 «Публічне управління та адміністрування»; ДРІДУ НАДУ. Дніпро. 266 с.
- Пивнев Е. С. (2005). Теория управления: учебное пособие. Томск: Томский межвузовский центр дистанционного образования. 246 с.
- Серьогін С. М., Шпекторенко І. В. Структура інтегральної компетентності депутатів місцевих рад України. Публічне адміністрування: теорія та практика: ел. зб. наук. пр. ДРІДУ. Вип. 1 (21). 2019. URL: http://nbuv.gov.ua/UJRN/Patp_2019_1_18; [http://192.168.11.2/zbirnik/2019-01\(21\)/18.pdf](http://192.168.11.2/zbirnik/2019-01(21)/18.pdf).
- Сидорчук Т. В. (2013). Теоретичні питання методології державного управління в Україні: дис. ... канд. держ. упр.: 25.00.01 – теорія та історія держ. упр.; Ін-т законодавства Верховної Ради України. Київ. 181 с.
- Управление по результатам (1993): Пер. с фин. / Общ. ред. и предисл. Я. А. Лейманна. Москва: Прогресс. 320 с.
- Хьелл Л., Зиглер Д. (1997). Теории личности (Основные положения, исследования и применение). СПб: Питер пресс. 608 с.
- Шадриков В. Д. (1979). Психологический анализ деятельности. Системогенетический подход. Ярославль. ЯГПИ. 91 с.
- Шадриков В. Д. (1980). Психологический анализ деятельности как системы. Психологический журнал. Т. 1. № 3. С. 33-46.
- Шадриков В. Д. (1981). Методологические проблемы психологии профессионального обучения. Методология инженерной психологии, психологии труда и управления. Москва: Наука. С. 43-58.
- Шадриков В. Д. (1982). Проблемы системогенеза профессиональной деятельности. [Отв. ред. К. А. Абульханова-Славская]. Москва: Наука. 185 с.
- Шадриков В. Д. (1986). О соотношении теоретических и прикладных исследований в психологии. Проблемы психологического анализа трудовой деятельности: сб. науч. трудов. Ярославль: ЯГУ. С. 5-9.
- Шадриков В. Д. (1996). Психология деятельности и способности человека: учебн. пособ. 2-е изд., перераб. и доп. Москва: Логос. 320 с.: ил.
- Шадриков В. Д. (2007). Проблемы системогенеза профессиональной деятельности. 2-е изд. [Отв. ред. К. А. Абульханова-Славская]. Москва: Логос. 192 с.
- Шпекторенко І. В. (2008). Професійна компетентність у структурі професійної мобільності державного службовця. Зб. наук. пр. НАДУ. Вип. 2. С. 40-49.
- Шпекторенко І. В. (2013). Особливості використання класифікації потреб Д. Мак-Клелланда в роботі з кадрами публічної служби. Державне управління та місцеве самоврядування: зб. наук. пр. ДРІДУ. Вип. 1 (16). Дніпропетровськ: ДРІДУ НАДУ, 2013. С. 160-169.
- Шпекторенко І. В. (2013). Теорія мотивації Ф. Герцберга у контексті структури професійної мобільності персоналу. Аспекти публічного управління. 2013. № 1 (1). Вересень. С. 79-83.
- Шпекторенко І. В., Бородин Є. І. (2018). Структура та методологія управлінської діяльності. Державне управління та місцеве самоврядування: зб. наук. пр. Вип. 3 (38). С. 46-52.
- Юдин Э. Г. (1997). Методология науки. Системность. Деятельность. Москва: Эдиториал УРСС. 444 с.



REFERENCES

- Bandurka A. M., Bocharova S. P., Zemlyanskaya E. V. (1998). *Psihologiya upravleniya* [Psychology of management]. Harkov: Fortuna-press. 464 s.
- Emelyanov, A. L. *Tipologiya urovney professionalizma gosudarstvennykh sluzhaschikh* [Typology of levels of professionalism of civil servants]. Retrieved from <http://mmpk1.narod.ru/tugs.htm>.
- Hell L., & Zigler D. (1997). *Teorii lichnosti (Osnovnyie polozheniya, issledovaniya i primeneniye)* [Personality Theories (Basics, Research and Applications)]. SPb: Piter press.
- Ilin, E. P. (2000). *Motivatsiya i motivyi* [Motivation and motives]. SPb.: Piter.
- Ilin, E. P. (2002). *Motivatsiya i motivyi* [Motivation and motives]. SPb.: Piter. il. (Seriya «Mastera psihologii»).
- Ilin, E. P. (2011). *Motivatsiya i motivyi* [Motivation and motives]. SPb.: Piter.
- Kujbida, V. S., & Shpektorenko, I. V. (2021). *Mobilnistj dijajnosti u pozaprofesijnij praci (na prykladi dijajnosti deputativ miscevykh rad Ukrainy): teoretychni osnovy ta funkcionalna struktura* [Mobility of activity in non-professional work (on the example of the activity of deputies of local councils of Ukraine): theoretical foundations and functional structure]. *Teoretychni ta praktychni aspekty formuvannja kompetentnosti deputativ miscevykh rad Ukrainy: monografija; za nauk. red. I. V. Shpektorenka*. Dnipro: GRANI. P. 35-41.
- Kvitka, S. (2019). *Innovatsiini mekhanizmy v publicnomu upravlinni: foresait* [Innovative mechanisms in public administration: foresight]. *Public administration aspects*, 2019, 7(4), 5-16.
- Macko L. A., & Pryshhak M. D. (2009). *Osnovy psikhologhiji ta pedagoghiky* [Fundamentals of psychology and pedagogy]: navch. posib. Vinnycja: VNTU. 158 s.
- Osyrov, D. M. (2021). *Akmeologhichni osnovy formuvannja ta ocinjvannja profesijnjkh interesiv publichnykh sluzhbovciv v Ukraini* [Acmeological bases of formation and assessment of professional interests of public servants in Ukraine]. *Dys. ... dokt. filos. : spec-stj 281 «Publichne upravlinnja ta administruvannja»*; DRIDU NADU. Dnipro.
- Pivnev, E. S. (2005). *Teoriya upravleniya* [Control theory]: uchebnoe posobie. Tomsk: Tomskiy mezhvuzovskiy tsentr distantsionnogo obrazovaniya.
- Serjoghin, S. M., & Shpektorenko I. V. *Struktura integralnoj kompetentnosti deputativ miscevykh rad Ukrainy* [Structure of integral competence of deputies of local councils of Ukraine]. *Publichne administruvannja: teoriya ta praktyka*: el. zb. nauk. pr. DRIDU. 1(21). 2019. Retrieved from http://nbuv.gov.ua/UJRN/Patp_2019_1_18.
- Shadrikov, V. D. (1979). *Psihologicheskij analiz deyatelnosti. Sistemogeneticheskij podhod* [Psychological analysis of activity. System Genetic Approach]. Yaroslavl. YaGPI.
- Shadrikov, V. D. (1980). *Psihologicheskij analiz deyatelnosti kak sistemy* [Psychological analysis of activity as a system]. *Psihologicheskij zhurnal*. 1(3), 33-46.
- Shadrikov, V. D. (1981). *Metodologicheskie problemy psihologii professionalnogo obucheniya* [Methodological problems of the psychology of vocational training]. *Metodologiya inzhenernoj psihologii, psihologii truda i upravleniya*. Moskva: Nauka. P. 43-58.
- Shadrikov, V. D. (1982). *Problemy sistemogeneza professionalnoy deyatelnosti* [Problems of system genesis of professional activity]. [Ed. K. A. Abulhanova-Slavskaya]. Moskva: Nauka.
- Shadrikov, V. D. (1986). *O sootnoshenii teoreticheskikh i prikladnykh issledovaniy v psihologii* [On the relationship between theoretical and applied research in psychology]. *Problemy psihologicheskogo analiza trudovoy deyatelnosti: sb. nauch. trudov*. Yaroslavl: YaGU. P. 5-9.
- Shadrikov, V. D. (1996). *Psihologiya deyatelnosti i sposobnosti cheloveka* [Psychology of activity and human abilities]: uchebn. posob. 2-e izd., pererab. i dop. Moskva: Logos.
- Shadrikov, V. D. (2007). *Problemy sistemogeneza professionalnoy deyatelnosti* [Problems of system genesis of professional activity]. 2-e izd. [Otv. red. K. A. Abulhanova-Slavskaya]. Moskva: Logos.
- Shpektorenko I. V., & Borodin Je. I. (2018). *Struktura ta metodologhija upravljinskoj dijajnosti* [Structure and methodology of management]. *Derzhavne upravlinnja ta misceve samovrjaduvannja*: zb. nauk. pr. 3 (38), 46-52.
- Shpektorenko, I. V. (2008). *Profesijna kompetentnistj u strukturi profesijnj mobilnosti derzhavnogho sluzhbovca* [Professional competence in the structure of professional mobility of a civil servant]. *Zb. nauk. pr. NADU. Vyp. 2*. P. 40-49.
- Shpektorenko, I. V. (2013). *Osoblyvosti vykorystannja klasyfikaciji potreb D. Mak-Klellanda v roboti z kadramy publichnoji sluzhby* [Features of the use of the classification of the needs of D. McClelland in working with public service personnel]. *Derzhavne upravlinnja ta misceve samovrjaduvannja*: zb. nauk. pr. DRIDU. 1 (16). Dnipropetrovsjk: DRIDU NADU, 2013. P. 160-169.
- Shpektorenko, I. V. (2013). *Teoriya motyvaciji F. Gherbergha u konteksti struktury profesijnj mobilnosti personalu* [F. Herzberg's theory of motivation in the context of the structure of professional mobility of staff]. *Public administration aspects*, 1 (1), 79-83.
- Sydorchuk, T. V. (2013). *Teoretychni pytannja metodologhiji derzhavnogho upravlinnja v Ukraini* [Theoretical issues of public administration methodology in Ukraine]: dys. ... kand.. derzh. upr.: 25.00.01 – teoriya ta istoriya derzh. upr.; In-t zakonodavstva Verkhovnoji Rady Ukrainy. Kyiv.
- Upravlenie po rezultatam* [Results management] (1993): Per. s fin. / Obsch. red. i predisl. Ya. A. Leymanna. Moskva: Progress.



- Vahromov E. E. (2017). Samoaktualizatsiya spetsialista, menedzhera v professionalnoy deyatel'nosti: problemy i vozmozhnosti [Self-actualization of a specialist, manager in professional activity: problems and opportunities]. Retrieved from <http://hpsy.ru/public/x1509.htm>.
- Veresov N. N. (2001). Psihologiya upravleniya [Psychology of management]: uchebn. posob.; Ros. akad. obrazovaniya, Mosk. psihologo-sotsialnyy in-t. Moskva-Voronezh: b/i.
- Yudin, E. G. (1997). Metodologiya nauki. Sistemnost. Deyatel'nost [Methodology of science. Consistency. Activity]. Moskva: Editorial URSS.

Lysenko Elena

Ph.D. Student, <https://orcid.org/0000-0002-1563-7878>, lysenko.el.al@gmail.com

Стаття надійшла / Article arrived: 07.10.2021

Схвалено до друку / Accepted: 29.10.2021