

І.Є. Чугуєва

hamisek@ukr.net

С.В. Кузнецова

svk211182@ya.ru

Психологічні особливості професійної діяльності в системі підготовки майбутніх фахівців

Chuhuieva I.Y. Psychological particular qualities of the professional activities in the system of future specialists training / I.Y. Chuhuieva, S.V. Kuznetsova // Problems of Modern Psychology : Collection of research papers of Kamianets-Podilskiy Ivan Ohienko National University, G.S. Kostyuk Institute of Psychology at the National Academy of Pedagogical Science of Ukraine / scientific editing by S.D. Maksymenko, L.A. Onufriieva. – Issue 36. – Kamianets-Podilskiy : Aksioma, 2017. – P. 360–371.

I.Y. Chuhuieva, S.V. Kuznetsova. Psychological particular qualities of the professional activities in the system of future specialists training.

In the article there are considered the actual socio-psychological aspects of the state in the sphere of modern professions, the particular qualities of professional activities, related to the tasks, conditions and specificity of labor and their impact on the employee, his abilities, individual qualities and personal traits.

It is shown that it is necessary to solve the following tasks in the process of the training of a specialist for a successful self-realization of a person in the world of modern professions: to define more clearly the sphere of activities which corresponds to the professional orientation of the individual, to his or her interests, abilities and makings; to identify the presence and the level of development of the professionally significant characteristics of a specialist; to find the most optimal ways and methods for the development of the professionally important qualities; to find the real ways of compensating of the qualities which are not enough for the successful professional activity.

It is determined that the systemic unity of the activity and the personal approaches in the study of the professional qualities considers the activity as the most adequate way of manifesting, developing and realizing of the abilities, mental properties and personal traits, and the professional activity as the most influential on a set of personal qualities.

It has been established that the professional trainings could focus on the following points: the determination of the requirements that are im-

I.Y. Chuhuieva – the scientific contribution of the co-author is 50% ,
S.V. Kuznetsova – the scientific contribution of the co-author is 50% .

posed on the professional, a list of his basic functions that constitute the content of the professional activities, the system of qualities that enter into the model of a specialist, as well as a set of professional situations that a specialist may encounter in his or her activity.

However, it does not mean that the requirements are definitively determined and rigidly fixed. The functional composition of the activity is considered as a flexible system of circumstances, taking into account with the characteristics of participants in the professional activities.

Key words: professional activities, professionally important qualities, professional functions, professional self-determination, professional situations, style of activities, professional success, subject of activity.

І.Є. Чугуєва, С.В. Кузнецова. Психологічні особливості професійної діяльності в системі підготовки майбутніх фахівців. Розглянуто актуальні соціально-психологічні аспекти стану в галузі сучасних професій, особливості професійної діяльності, пов'язані з задачами, умовами і специфікою та їх вплив на працівника, його здібності, індивідуальні якості, особистісні риси.

Показано, що для успішної самореалізації людини в світі сучасних професій як ніколи раніше стає необхідним в процесі підготовки спеціаліста вирішувати наступні задачі: більш чітко визначати сферу діяльності, відповідної до професійної спрямованості особи, особистим інтересам, здібностям і задаткам; виявляти наявність і рівень розвитку професійно значущих характеристик фахівця; знаходити найбільш оптимальні шляхи і методи для розвитку професійно важливих якостей; знаходити реальні засоби компенсації якостей, яких бракує для успішної професійної діяльності.

Визначено, що системна єдність діяльнісного і особистісного підходів до вивчення професійних якостей розглядає діяльність як найбільш адекватний спосіб прояву, розвитку і реалізації здібностей і психічних властивостей, особистісних і характерологічних рис, а професійну діяльність як найбільш впливову на комплекс особистісних якостей.

Встановлено, що професійна підготовка має бути зорієнтована на визначення вимог, які пред'являються до професіонала, перелік його базових функцій, які складають зміст професійної діяльності, систему якостей, що входять в модель фахівця, а також набір професійних ситуацій, з якими може стикатися у своїй діяльності фахівець. Проте це не означає, що ці вимоги є остаточно визначеними, жорстко зафіксованими. Функціональний склад діяльності розглядається як гнучка система обставин, з урахуванням особливостей учасників професійної діяльності.

Ключові слова: професійна діяльність, професійно значущі якості, професійні функції, професійне самовизначення, професійні ситуації, стиль діяльності, професійна успішність, суб'єкт діяльності.

И.Е. Чугуева, С.В. Кузнецова. Психологические особенности профессиональной деятельности в системе подготовки будущих специа-

листов. Рассмотрены актуальные социально-психологические аспекты состояния в сфере современных профессий, особенности профессиональной деятельности, связанные с задачами, условиями и спецификой труда и их влияние на работника, его способности, индивидуальные качества, личностные черты.

Показано, что для успешной самореализации человека в мире современных профессий в процессе подготовки специалиста необходимо решить следующие задачи: более четко определить сферу деятельности, соответствующей профессиональной направленности личности, ее интересам, способностям и задаткам; выявлять наличие и уровень развития профессионально значимых характеристик специалиста; находить наиболее оптимальные пути и методы для развития профессионально важных качеств; находить реальные способы компенсации качеств, которых недостаточно для успешной профессиональной деятельности.

Определено, что системное единство деятельностного и личностного подходов в изучении профессиональных качеств рассматривает деятельность как наиболее адекватный способ проявления, развития и реализации способностей, психических свойств и личностных черт, а профессиональную деятельность – как наиболее влияющую на комплекс личностных качеств.

Установлено, что профессиональная подготовка должна быть сориентирована на следующие моменты: определение требований, которые предъявляются к профессионалу, перечень его базовых функций, которые составляют содержание профессиональной деятельности, систему качеств, которые входят в модель специалиста, а также набор профессиональных ситуаций, с которыми может сталкиваться в своей деятельности специалист.

Однако это не означает, что данные требования являются окончательно определенными, жестко зафиксированными. Функциональный состав деятельности рассматривается как гибкая система обстоятельств, с учетом особенностей участников профессиональной деятельности.

Ключевые слова: профессиональная деятельность, профессионально важные качества, профессиональные функции, профессиональное самоопределение, профессиональные ситуации, стиль деятельности, профессиональная успешность, субъект деятельности.

Постановка проблеми. «Професія» від латинського «profession» – «відкрито, публічно об’являти», «визнавати себе», «подавати надію». Отже, зміст поняття «професія» тісно пов’язаний з психологічними новоутвореннями молоді людини: самовизначенням, самоідентифікацією, розвитком суб’єктності [10]. Зрозуміло, якою є ступінь важливості для молоді людини реалізація у професійній сфері. «Діяльність» у загальному визначенні – це специфічна форма активності людини по відношенню до навколишнього світу, яка включає в себе ціль, засоби, результати

тат і процес. В світлі обох цих понять підготовка майбутніх фахівців до професійної діяльності розглядається як процес, у якому молода людина опановує засоби праці, визначає і визнає себе як суб'єкта активності у певних соціальних практиках.

Сьогодні, коли соціально-економічна ситуація стає все більш динамічною, виникає проблема стрімкої зміни і неузгодженості між умовами праці та вимогами, які пред'являє специфіка професійної діяльності до людини, а також індивідуальними властивостями, особистісними характеристиками працівника. Оцінюючи сучасний стан проблеми, можна відзначити, що ця неузгодженість зайшла так далеко, що підготовка сучасного спеціаліста стає неможливою без урахування адаптивного потенціалу майбутнього працівника. А це, у свою чергу, висуває цілу низку питань, що стосуються науково-методичного, психологічного та інструментального забезпечення процесу підготовки сучасних фахівців у вищих навчальних закладах і забезпечення відповідними кадрами ринку праці.

Виклад основного матеріалу. Сучасні впливи науково-технічного прогресу і розвитку ринкової економіки є факторами системостворювального впливу на українське суспільство в цілому і співпали з новим етапом розвитку вищої освіти. Участь в цьому процесі вимагає розвитку і реформування системи вищої освіти, яка базується на наступних стратегічних принципах. По-перше – це обов'язкове врахування законів ринкової економіки, тобто законів розподілу праці і закону конкуренції, оскільки економічна сфера є виключно важливою у формуванні суспільного розвитку. По-друге – це визначення соціальних, політичних, культурних і психологічних чинників суспільної свідомості як комплексу соціальних перетворень. По-третє – це визнання світових тенденцій розвитку вищої освіти, таких як інформатизація навчального процесу, наповнення змісту освіти новітніми матеріалами, впровадження сучасних технологій навчання, побудова конструктивних ділових відносин із замовниками роботодавцями майбутнього фахівця. Крім того, реформування передбачає перехід до динамічної системи підготовки спеціалістів, яка заснована на особистісній орієнтації вищої освіти, задовольняє можливості людини в досягненні певного освітнього і кваліфікаційного рівня за бажаним напрямком відповідно до здібностей і забезпечує мобільність на ринку праці [5]. При цьому національна ідея сучасної вищої освіти повинна не відмовлятися від збереження і примноження традицій, які звернені до гармонійного розвитку особистості, де фундаментальні знання й

загальноосвітній рівень поєднуються з формуванням компетентності фахівця і асоціюється з неперервним підвищенням професійного рівня [7].

Отже, в наш час для успішної самореалізації людини в світі сучасних професій як ніколи раніше необхідно в процесі підготовки спеціаліста вирішувати наступні задачі: більш чітко визначати сферу діяльності, відповідну професійній спрямованості особи, особистим інтересам, здібностям і задаткам [2]; виявляти наявність і рівень розвитку професійно значущих характеристик працівника; знаходити найбільш оптимальні можливості, найбільш реальні шляхи і засоби для розвитку професійно важливих якостей; знаходити методи можливої компенсації якостей, яких бракує для успішної професійної підготовки і діяльності.

За таких умов традиційний підхід до навчання, що базується виключно на професійних знаннях, не відповідає вимогам сучасності. Тільки знання як сума навчальної інформації вже не визначають і не вирішують проблему успішної професійної самореалізації. Сьогодні для майбутнього фахівця як ніколи стають важливими індивідуально-особистісні характеристики, які виступають умовами й засадами успішної професійної діяльності. Однак професійна значущість особистісних якостей, таких як терпіння, наполегливість, уважність, відповідальність, креативність, цілеспрямованість та ін. підкреслювалась і раніше [6]. Але в сучасних професіях не менш важливими є якості, пов'язані з психофізіологічними особливостями прояву властивостей нервової системи, особливості сприйняття, пам'яті, мислення, які є необхідними для успішного здійснення професійної діяльності. Це такі специфічні характеристики, як гнучкість когнітивного контролю, швидкість та широкий об'єм запам'ятовування, критичність та аналітичність мислення, неоднорідний стиль управління довільної увагою, висока адаптивність до мінливих умов професійної задачі, стресовитривалість і стресотійкість, емпатія, комунікативні якості, саморегуляція психічних станів, надійність і самоконтроль та ін. [2], [3].

Тому професійна підготовка має бути зорієнтована на визначення вимог, які пред'являються до професіонала, перелік його базових функцій, які складають зміст професіограми і формулювання якостей, які входять в модель фахівця. Проте це не означає, що ці вимоги є остаточно визначеними, жорстко зафіксованими. Функціональний склад діяльності розглядається як гнучка система умов і обставин, з урахуванням особливостей учасників професійної діяльності. Ключовим моментом в цьому

комплексі є професійна діяльність, її зміст, структурні елементи, специфіка, психологічні особливості.

Діяльнісний підхід є не тільки одним із провідних чинників професійного буття людини, але також і концептуальною стратегією системи професійної підготовки фахівців. Цей підхід дозволяє сконцентрувати увагу на нормативних вимогах, завданнях, об'ємі знань, умінь і навичок, системі професійно важливих якостей працівника, якими повинен оволодіти, сформувавши й розвинути майбутній фахівець. Базою такого підходу до навчання у ВНЗ може служити концептуальна модель мережі O*NET, яка розроблена і запропонована Американською психологічною асоціацією [11].

Концептуальна модель мережі O*NET Американської психологічної асоціації

Вимоги до працівника	Характеристики працівника	Характеристики професії	Вимоги до досвіду	Професійні вимоги	Професійні специфічні вимоги
Базові уміння і навички,	Здібності, індивідуальні властивості	Інформація про ринок праці	Професійна підготовка	Типова трудова діяльність	Професійні знання, уміння Технічне оснащення
Крос-функціональні навички, компетенції	Професійні цінності, інтереси, якості	Професійні перспективи	Досвід роботи	Умови праці	Професійні навички
Знання Освіта Професійна обізнаність Компетентність	Професійний стиль	Оплата праці	Ліцензія	Організаційний контекст	Професійні задачі, ситуації, обов'язки Професійна культура

Ця модель розкриває в єдиному комплексі практично усі компоненти професії, показує як внутрішні, так і зовнішні чинники впливу на працівника.

Використання такої моделі у професійній підготовці майбутніх фахівців дозволить зробити уявлення студентів про свою майбутню професію більш конкретними, змістовними. Це дасть змогу можливість більш достовірний аналіз власного потенціалу та прогнозу до успішності у майбутній професійній діяльності. Індивідуальність людини, її інтереси і здібності в даному підході стають способом підвищення ефективності діяльності. Низка

авторів виказують думку про доцільність отримання відомостей про характер і специфіку діяльності й умови праці вже на початкових етапах професійної підготовки [5], [7].

У сучасній психології все більше уваги надається питанню про розвиток кар'єри як чинника успішності, котрий включає в себе цілий комплекс процедур, таких як професійне тестування, професійне консультування, професіографування, акмеологічне моделювання, а також інформаційні та методичні ресурси, що використовуються для професійної підготовки. Однією з нещодавно виниклих тенденцій в даній області є моделювання комплексу професійної компетентності, що тісно пов'язано з проблемою підготовки фахівця [4].

«Компетентність» походить від латинського «competence» – належати або займати місце по праву. В контексті професійної сфери це поняття визначається як система чинників, що дозволяють людині бути визнаною як така, що володіє професійними знаннями, вміннями, навичками в певній сфері праці [9]. Проте в умовах реальної професійної реалізації моделювання комплексу професійної компетентності часто передбачає також виявлення такої сукупності характеристик фахівця, які організація бажає бачити у своїх співробітників. А в цьому випадку моделювання компетентності здійснює спробу зв'язати особисті якості працівника не тільки зі специфікою професійних задач, але й з місією організації. При цьому виникають дві різні задачі: одна полягає в тому, щоб ідентифікувати характеристики, які відображатимуть готовність працівника здійснювати певну діяльність, а інша – характеристики, які відповідатимуть корпоративній культурі організації. Розглядаючи моделювання комплексу компетентності в контексті професійної підготовки фахівця у вищому навчальному закладі, головним чинником виступає аспект діяльності. Отже, формування комплексу компетентності спирається, в першу чергу, на визначення специфічних професійних функцій і пов'язаних з ними професійно значущих характеристик, необхідних для здійснення професійної діяльності, а в особливих випадках визначаються характеристики, необхідні для роботи в тій або іншій організації [4]. Історично склалося, що поняття «професійна діяльність» включає обов'язки і функції, тобто розглядає працівника як особу, яка повинна відповідати критеріям успішного виконання трудової діяльності. Проте існують обставини й умови, які показують, що працівника більш доцільно розглядати як особу, що грає в організації певну роль (іноді декілька ролей), а не просто виконує певну роботу. На думку аме-

риканських дослідників, наприклад Ч. Сішора, О. Крешера, Дж. М. Тьюсона, саме зв'язок між роллю і роботою виявляє комплекс професійно важливих якостей [4]. Крім того, в сучасній психології все частіше надається увага такому критерію успішності, як здібність до навчання, готовність до навчання і професійного зростання. У зв'язку з цим цікавим є досвід США, де ще у 1990 році міністерством праці був ініційований і запущений в дію національний проект, спрямований на поліпшення професійного навчання у ВНЗ. «Комісія, яка розглядала питання досягнення необхідних навичок (Secretary's Commission on Achieving Necessary Skills – SCANS) стверджує, що більше 50% випускників вузів США не володіють знаннями або базисом, необхідним для того, щоб успішно працевлаштуватися і утриматися на роботі» [4]. Ця комісія визначила такі сфери компетенції, типові для цілого ряду професій, і дійшла висновку про те, що студенти повинні одержувати не тільки базові академічні і професійні практичні навички, але й психологічні навички готовності виконувати професійну діяльність. У доповіді комісії визначається ряд компетенцій (ресурси особистості, спеціальні професійні навички, навички міжособистісного спілкування, навички роботи з інформацією, навички системного мислення, навички використання технологій) і особові якості – відповідальність, самоповага, самоконтроль, чесність), які вкрай необхідні для успішної роботи. Взаємозв'язок професійного навчання з задачами діяльності та комплексом знань, навичок, здібностей зображена на схемі психологічної точності відтворення професійного навчання (рис.1).

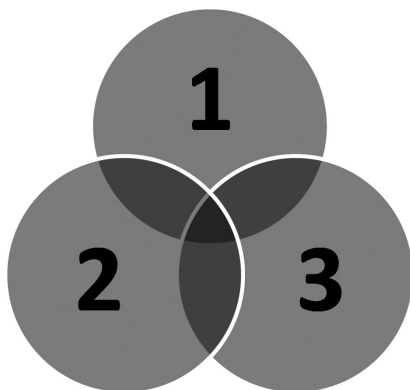


Рис. 1. Схема психологічної точності відтворення професійного навчання (1 – навчання, 2 – задачі діяльності, 3 – знання, навички, здібності) [10].

Така схема показує, що найбільша психологічна точність відтворення одержаних під час навчання знань, освоєних навичок і реалізованих здібностей досягається в зоні їх перетину з професійними задачами, в процесі відтворення професійних операцій і дій. Проте слід відмітити, що зв'язок між професійним навчанням і успішністю виконання професійних задач складніший, ніж може здаватися на даній схемі. У нещодавніх дослідженнях було продемонстровано велике значення чинників, що впливають на ефективність перенесення професійних навичок з ситуації навчання у рамки реальної роботи. Це, в першу чергу, мотиваційні чинники, умови навчання, організаційні або ситуативні чинники, чинники задоволеності діяльністю і багато інших.

Але найбільша важливість, як підкреслює Дж. К. Форд, належить індивідуальним якостям людини, специфічним для виконання задачі, а також індивідуальним особливостям, пов'язаним із певними професійними ситуаціями [10]. Сьогодні працівники, на думку Дж. Грейса і До О'Делла, повинні не стільки «заробляти на життя», скільки «навчатися для життя» [4], тобто бути готовим виконувати не тільки основні, а також і знову виникаючі функції або задачі.

Теоретична постановка проблеми індивідуально-особистісної підстави самореалізації людини в професійній діяльності здійснювалася не тільки в психології. Ще в XVI столітті англійський філософ і громадський діяч Ф. Бекон говорив, що щасливі ті, чия природа знаходиться у згоді з їх заняттями [1]. А український філософ Г. Сковорода у XVIII столітті розділяв працю на «споріднену» і «неспоріднену». Першу він пов'язував з суспільною користю і особистим щастям, а другу, як джерело деградації людини і суспільства [8]. Тому в теорії і практиці професійної підготовки здійснюється пошук можливостей знайти найкоротші та найефективніші для конкретної людини в конкретній професії шляхи формування професійної майстерності і запобігти можливим помилкам у виборі професійного заняття. Отже, надзвичайно важливим стає врахування стійких індивідуальних характеристик, які підвищують надійність прогнозу про ефективність та успішність професійної діяльності.

Відповідно і поняття «фахівець» фіксує цілісну, системну єдність багатоманітних ознак конкретного суб'єкта: сукупність індивіда (сукупність природних властивостей), особистості (сукупність суспільних та інших відносин) і суб'єкта діяльності (сукупність видів діяльності, стилю діяльності, продуктивності діяльності).

Системна єдність діяльнісного й особистісного підходів до вивчення індивідуальних якостей розглядає діяльність як найбільш адекватний спосіб прояву, розвитку та реалізації здібностей, особистісних і характерологічних якостей, а професійну діяльність як найбільш впливову на особистісний комплекс якостей. Тому в системі підготовки фахівців різного профілю найдоцільнішим є саме цей підхід. Відповідно і загальна схема вивчення проблеми професійної підготовки набуває вигляду триєдиного аналізу: 1) аналіз професійної діяльності; 2) аналіз індивідуально-типологічної основи професійних характеристик; 3) аналіз психофізіологічних і психологічних особливостей майбутнього працівника. Дана схема показує, що професійна діяльність задає комплекс професійно важливих якостей, які утворюють аналітичну модель фахівця, яка, у свою чергу, формує професійний комплекс компетентності. Професійно важливі якості мають у своїй основі певні індивідуально-типологічні характеристики, які часто пов'язані з психофізіологічними особливостями прояву психічних процесів [2]. Цей комплекс є ідеальною моделлю і може істотно відрізнятись від набору індивідуальних особливостей реального контингенту фахівців. Але дана модель дозволяє не тільки виявити невідповідності між вимогами до фахівця, заданими професією і реальними можливостями людини, але й визначити можливості подолання або компенсації цієї невідповідності шляхом розвитку індивідуального стилю діяльності.

На відміну від зарубіжних психологів, які переважно вважають, що здібності як генетично обумовлені утворення практично не змінюються протягом життя, вітчизняні фахівці відстоюють погляд на змінність здібностей, особливо у разі їх прояву в професійній діяльності, вибраній за ознаками психологічної спрямованості, схильності до певного роду діяльності. Багато даних дають підставу говорити про розвиток не тільки якостей, але й здібностей у процесі діяльності [2]. Обидві точки зору мають певні підтвердження, але не виявляються однозначними.

Висновок. Отже, ознайомлення студентів зі структурою, змістом, психологічними особливостями професійної діяльності, що представлена у вигляді цілісного комплексу, та відтворення її компонентів у процесі навчання, зумовлює не тільки можливість прояву і розвитку професійно значущих характеристик, створення індивідуального стилю діяльності, сприятиме входженню молодого фахівця до професійної сфери, але й більш успішній адаптації до реальних умов праці.

Список використаних джерел

1. Бэкон Ф. Новая Атлантида. Опыты и наставления нравственные и политические / Ф. Бэкон. – М. : Изд-во Моск. ун-та, 1954. – С. 118–119.
2. Ильин Е.П. Психология индивидуальных различий / Е.П. Ильин. – СПб. : Питер, 2004. – 701 с.
3. Ірхін Ю.Б. Психологічна підготовка працівників оперативних підрозділів. Навчальний посібник / Ю.Б. Ірхін. – К. : РВЦ КНУВС; ДП Друкарня МВС. – 2007. – 96 с.
4. Мучински П. Психология. Профессия. Карьера / П. Мучински. – СПб. : Питер, 2004. – 539 с.
5. Новиков А.М. Постиндустриальное образование / А.М. Новиков. – М. : ЭГВЕС, 2008. – 136 с.
6. Розумникова О.М. Пол и профессиональная направленность как факторы креативности / О.М. Розумникова // Вопросы психологии. – 2002. – № 4. – С. 111–125.
7. Семиченко В.А. Пріоритети професійної підготовки / В.А. Семиченко // Підвищення ефективності навчально-виховної роботи сучасної вищої школи : збірник наукових статей. – Миколаїв : ПСІ КСУ, 2003. – С. 38–48.
8. Сковорода Г.С. Пря беса со Варсавою [Вірші. Пісні. Байки. Діалоги. Притчі. Прозові переклади. Листи] / Г. С. Сковорода. – К. : Веселка, 1983. – С. 286–300.
9. Словарь иностранных слов : [18-е изд., стер.] – М. : Рус. яз., 1989. – 624 с.
10. Goldstein L, Ford J.K. Handbook of Industrial and Organizational Psychology, 2nd , V. 2., 1991 // Training in Organization, 4th ed. – P.24–65.
11. O*NET Concept Model: Structural Considerations in Describing Jobs. An occupation Information for the 21st Century: Understanding Work Using the Occupational Information Network Implication for Research and Practice // Personnel Psychology[by N.G. Peterson, M.D. Mumford, W.C. Borman, P.R. Jeanneret & E.A. Flieshman, M.A. Campion, M.S. Mayfield, F.P. Morgeson, K. Pearlman, M.K. Gowing, A.R. Lancaster, M.B. Silver, &D.M. Dye]. – 2001. – P. 451 – 492.

Spysok vykorystanyh dzherel

1. Bjekon F. NovajaAtlantida. Opyty i nastavlenija npravstvennye i politicheskie / F. Bjekon. – М. : Izd-voMosk. un-ta, 1954. – S. 118–119.

2. Il'in E.P. Psihologija individual'nyh razlichij / E.P. Il'in. – SPb. : Piter, 2004. – 701 s.
3. Irhin Ju.B. Psihologichna pidgotovka pracivnikiv operativnih pidrozdiliv. Navchal'nij posibnik / Ju.B. Irhin. – K. : RVC KNUVS; DP Drukarnja MVS. – 2007. – 96 s.
4. Muchinski P. Psihologija. Professija. Kar'era / P. Muchinski. – SPb. : Piter, 2004. – 539 s.
5. Novikov A.M. Postindustrial'noe obrazovanie / A.M. Novikov. – M. : JeGVES, 2008. – 136 s.
6. Rozumnikova O.M. Pol i professional'naja napravlennost' kak factory kreativnosti / O.M. Rozumnikova // Voprosypsiologii. – 2002. – № 4. – S. 111–125.
7. Semichenko V.A. Prioriteti profesijnoï pidgotovki / V.A. Semichenko // Pidvishhennja efektyvnosti navchal'no-vihovnoï roboti suchasnoï vishhoï shkoli : zbirnik naukovih statej. – Mikolaïv: PSI KSU, 2003. – S. 38–48.
8. Skovoroda G.S. Prjabesa so Varsavoju [Virshi. Pisni. Bajki. Dialogi. Pritchi. Prozovi perekladi. Listi] / G. S. Skovoroda . – K. : Veselka, 1983. – S. 286–300.
9. Slovar' inostrannyh slov : [18-e izd., ster.] – M. : Rus. jaz., 1989. – 624 s.
10. Goldstein L, Ford J.K. Handbook of Industrial and Organizational Psychology, 2nd , V. 2., 1991 // Training in Organization, 4th ed. – P.24–65.
11. O*NET Concept Model: Structural Considerations in Describing Jobs. An occupation Information for the 21st Century: Understanding Work Using the Occupational Information Network Implication for Research and Practice // Personnel Psychology[by N.G. Peterson, M.D. Mumford, W.C. Borman, P.R. Jeanneret & E.A. Flieshman, M.A. Champion, M.S. Mayfield, F.P. Morgeson, K. Pearlman, M.K. Gowing, A.R. Lancaster, M.B. Silver, &D.M. Dye]. – 2001. – P. 451–492.

Received January 15, 2016

Revised February 20, 2016

Accepted March 22, 2017