

**МІНІСТЕРСТВО ВНУТРІШНІХ СПРАВ УКРАЇНИ
НАЦІОНАЛЬНА АКАДЕМІЯ ВНУТРІШНІХ СПРАВ**

Кафедра юридичної психології

ЗАТВЕРДЖУЮ

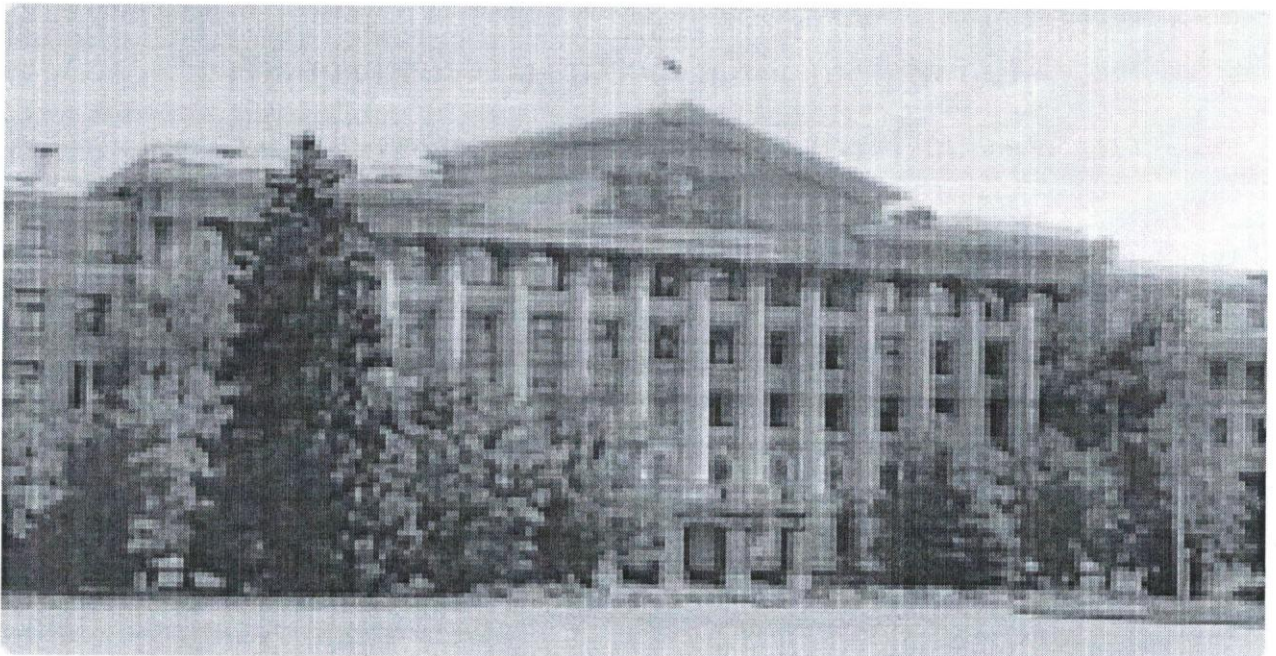
Перший проректор НАВС
полковник поліції

Станіслав ГУСАРЄВ



**РОБОЧА ПРОГРАМА НАВЧАЛЬНОЇ ДИСЦИПЛІНИ
СУЧАСНІ ТЕХНОЛОГІЇ ПРОФЕСІЙНОГО РОЗВИТКУ**

Статус дисципліни – вибіркова
Рівень вищої освіти – другий (магістерський)
Ступінь вищої освіти – магістр
Галузь знань – публічне управління та адміністрування (28)
Спеціальність – публічне управління та адміністрування (281)
Освітня програма – публічне управління та адміністрування
Форми здобуття вищої освіти – заочна
Мова навчання – українська
Форма підсумкового контролю – залік



Київ – 2024

Розробник:

Олена КУДЕРМІНА, доктор юридичних наук, професор, завідувач кафедри юридичної психології

Ольга ВОРОБІЙОВА, доктор філософії, старший викладач кафедри юридичної психології

Робочу програму схвалено на засіданні кафедри юридичної психології Національної академії внутрішніх справ
протокол від 05 вересня 2024 року, № 1

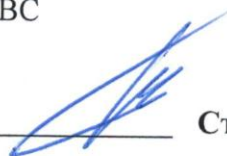
Завідувач кафедри
юридичної психології



Олена КУДЕРМІНА

Схвалено науково-методичною радою НАВС
протокол від 20 вересня 2024 року, № 8

Голова науково-методичної ради



Станіслав ГУСАРЄВ

Результати перегляду робочої програми навчальної дисципліни

Робоча програма переглянута на 202 /202 н.р. без змін; зі змінами (Додаток _).

протокол засідання кафедри від ____.

202_ № ____

Завідувач кафедри

Олена КУДЕРМІНА

протокол науково-методичної ради від

____.202_ № ____

Голова НМР

Станіслав ГУСАРЄВ

Робоча програма переглянута на 202 /202 н.р. без змін; зі змінами (Додаток _).

протокол засідання кафедри від ____.

202_ № ____

Завідувач кафедри

Олена КУДЕРМІНА

протокол науково-методичної ради від

____.202_ № ____

Голова НМР

Станіслав ГУСАРЄВ

1. Програма навчальної дисципліни

Предметом вивчення навчальної дисципліни «Сучасні технології професійного розвитку» є психологічні засади самовизначення, становлення та розвитку особистості професіонала.

Програма навчальної дисципліни складається з таких тем:

1. Сучасні наукові уявлення про професійне становлення фахівця.
2. Утруднення професійного становлення фахівця та їх подолання.
3. Комплексна програма розвитку особистісного і професійного становлення фахівця.

2. Мета та завдання навчальної дисципліни

2.1. Метою викладання навчальної дисципліни «Сучасні технології професійного розвитку» є формування системи знань про професійні компетентності та особливості діяльності управлінця щодо професійного і кар'єрного розвитку персоналу; сприяння професійному самовизначенню та набуттю професійної ідентичності. Вивчення цього курсу надає здобувачам вищої освіти можливість опанувати методологічні основи супроводу професійного розвитку персоналу, а також сприяє формуванню навичок застосування здобутих знань у практичній діяльності.

2.2. Основним завданням вивчення дисципліни «Сучасні технології професійного розвитку» є створення умов для формування у здобувачів вищої освіти цілісного уявлення про психологічні особливості професійного життя людини, закономірності професійного становлення та особистісного зростання фахівців, опанування діагностичного інструментарію для дослідження особливостей професійного навчання і професійного становлення майбутніх фахівців, оволодіння технологією надання психологічної допомоги майбутнім фахівцям у процесі професійної підготовки й майбутньої діяльності, а також формування особистісних якостей у студентів, необхідних для успішного виконання професійних обов'язків у майбутній професійній діяльності.

2.3. Згідно з вимогами освітньо-професійної програми здобувачі вищої освіти повинні:

знати:

- мету та основні завдання психологічного супроводу професійного розвитку персоналу в сфері публічного управління та адміністрування;
- основні психологічні підходи, на яких ґрунтується вивчення навчальної дисципліни;
- особливості змісту, чинників та психологічних проблем кожного з етапів професійного становлення особистості;
- психологічні особливості професійного самовизначення майбутнього фахівця;
- психологічні технології професійного і особистісного розвитку фахівців.

вміти:

- розробляти та впроваджувати психологічно обґрунтовані програми професійного розвитку майбутніх фахівців у сфері публічного управління;
- використовувати діагностичні методики для вивчення особливостей професійного становлення і розвитку особистості;
- володіти технологіями подолання утруднень професійного становлення фахівця;
- здійснювати психологічний супровід при організації підвищення кваліфікації персоналу;
- використовувати набуті знання для самоаналізу власної професійної діяльності, зокрема і професійного шляху.

Пререквізити: Філософія управління, Психологія управління, Концептуальні підходи теорії управління, Управління кадровими процесами.

Постреквізити: Кадровий менеджмент та сучасні технології роботи з персоналом, Комунікативна діяльність в публічному управлінні, Технології прийняття управлінських рішень.

2.4. Програмні компетентності відповідно до освітньо-професійної програми підготовки здобувачів вищої освіти.

Інтегральна компетентність. Здатність розв'язувати складні задачі і проблеми у сфері публічного управління та адміністрування та/або у процесі навчання, що передбачає проведення досліджень та/або здійснення інновацій та характеризується невизначеністю умов і вимог.

Загальні компетентності:

ЗК02. Здатність працювати в команді, мотивувати людей та рухатися до спільної мети, бути лідером, діяти соціально відповідально та свідомо.

ЗК08. Формування «soft skills»: *індивідуальних*: тайм-менеджмент; гнучкість/здібність адаптуватися; організація простору; властивість приймати рішення та вирішувати проблеми; вміння чітко ставити завдання і формулювати цілі; позитивне мислення та оптимізм; *комунікативних*: креативність; логіка; менеджмент знань та інформації; навички міжособистісних відносин; зрозуміло формувати думки; взаємодія з різними типами людей; відповідати аргументовано, зрозуміло, вчасно і ввічливо; готувати та робити якісні презентації; вміння працювати в команді; *управлінських*: письменийські навички; уміння вирішувати проблемні ситуації.

Фахові компетентності:

ФК01. Здатність налагоджувати соціальну взаємодію, співробітництво, попереджати та розв'язувати конфлікти.

ДФК12. Здатність розробляти та впроваджувати інноваційні методи управління та адміністрування.

Програмні результати навчання

ПРН01. Знати теоретичні та прикладні засади вироблення й аналізу публічної політики, основ та технологій прийняття управлінських рішень.

ПРН06. Здійснювати ефективне управління інноваціями, ресурсами, ризиками, проектами, змінами, якістю, застосовувати сучасні моделі, підходи та технології, міжнародний досвід при проектуванні та реорганізації управлінських та загальноорганізаційних структур.

ДПРН14. Здійснювати адаптацію та модифікацію існуючих наукових підходів і методів до конкретних ситуацій професійної діяльності.

Мова навчання: українська мова.

Консультативну допомогу здобувачі вищої освіти можуть отримати у науково-педагогічних працівників кафедри юридичної психології, які безпосередньо проводять заняття k015@naiau.kiev.ua.

3. СТРУКТУРА НАВЧАЛЬНОЇ ДИСЦИПЛІНИ

Тема 1. Сучасні наукові уявлення про професійне становлення фахівця.

Теоретичні знання. Терміни “професія”, “професіоналізація”, “кар’єра”, “професіонал” та термінологічні словосполучення “професійний відбір”, “професійна підготовка”, “професійна орієнтація”, “службово-професійне просування”. Загальне термінологічне словосполучення “розвиток персоналу” як таке, що включає в себе в якості дещо вузких, більш аспектичних складових “професійне вдосконалення”, “фаховий розвиток”, “кар’єрний розвиток”.

Сутність та завдання професійного розвитку особистості. Розвиток персоналу як важлива умова успіху діяльності будь-якої організації. Роль професійного й кар’єрного розвитку працівника, знання його мотиваційних установок, уміння їх формувати й спрямовувати відповідно до завдань, що стоять перед організацією як основа концепції управління персоналом організації. Типи, етапи і цілі кар’єри. Інвестиції в людський капітал. Професійний розвиток працівників як основа професіоналізації. Відповідність системи управління розвитком персоналу місії та цілям організації.

Тема 2. Утруднення професійного становлення фахівця та їх подолання.

Теоретичні знання. Кризи професійного становлення як різновид нормативних криз розвитку особистості. Чинники криз професійного становлення. Фази криз професійного становлення. Технології подолання криз на різних етапах професійного розвитку: тренінги особистісного і професійного зростання, семінари із вироблення альтернативних сценаріїв професійного становлення, складання психобіографії і траєкторії професійного становлення особистості. Можливі результати кризових періодів. Поняття та механізм виникнення професійних деструкцій. Тенденції розвитку професійних деструкцій. Різновиди деструкцій (за Е.Е. Симанюк): професійно зумовлені акцентуації, вивчена безпорадність, професійна відчуженість та стагнацію. Поняття, рівні та сфери прояву професійних деформацій. Технології професійної реабілітації.

Професійне вигорання як негативний наслідок міжособистісних професійних комунікацій. Детермінанти професійного вигорання. Основні характеристики та моделі психічного вигорання. Напруження, резистенція та виснаження як компоненти синдрому "професійного вигорання" та їх симптоми (за В.В. Бойком). Технології профілактики та корекції професійного вигорання.

Тема 3. Комплексна програма розвитку особистісного і професійного становлення фахівця.

Основні складові компоненти системи професійного вдосконалення кадрів протягом їх службової кар'єри. Структура системної організації діяльності кадрових служб з професійного вдосконалення та кар'єрного розвитку персоналу. Взаємозв'язок місії, візії, цілепокладання організації.

Професійна орієнтація як система (професійна інформація, професійна консультація, професійна агітація, професійне самовизначення). Професійна адаптація. Службове просування, переміщення, ротація. Реалізація професійної компетентності.

Професійна освіта, навчання, стажування. Підготовка та підвищення кваліфікації. Наставництво і кураторство як засоби поширення кращої практики, обміну ідеями, інформацією, досвідом. Консультування з питань професійного вдосконалення, кар'єрного розвитку, особистісного самовдосконалення. Самоосвіта персоналу на систематичній основі. Мотиваційна стратегія як ефективний засіб управління професійним розвитком персоналу.

Показники професійного вдосконалення та кар'єрного розвитку. Оцінка компетентності працівників як інструмент забезпечення їх професійного та кар'єрного розвитку. Періодичність проведення оцінювання та критерії оцінювання. Мета атестації персоналу. Етапи атестації та аналіз результатів.

Побудова цілісної і послідовної політики професійного розвитку персоналу. Використання творчого потенціалу працівників. Види оцінювання професійних якостей. Змістовні блоки технології тренінгового супроводу розвитку особистісного і професійного становлення фахівця

Опис навчальної дисципліни

Найменування показників	Галузь знань, спеціальність, ступінь вищої освіти	Характеристика навчальної дисципліни		
		денна форма навчання	заочна форма навчання	
Кількість кредитів – 3	Галузь знань публічне управління та адміністрування 28	Вибіркова		
	Спеціальність публічне управління та адміністрування 281			
Кількість розділів – 1		Рік підготовки:		
Загальна кількість годин – 90			2-й	
		Семестр		
		3-й		
Тижневих годин для денної форми навчання: аудиторних – самостійної роботи студента –	Ступінь вищої освіти: Магістр	Лекції		
			4 год.	
		Семінарські		
			4 год.	
		Практичні		
			2	
		Самостійна робота		

			80 год.
		Вид контролю:	
			залік

Структура залікового кредиту (тематичний план)

Назви розділів і тем	Кількість годин									
	денна форма					заочна форма				
	Всього	у тому числі				Всього	у тому числі			
		л	п	сем	с.р.		л	сем	пз	с.р.
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
1. Сучасні наукові уявлення про професійне становлення фахівця						26	2		-	24
2. Утруднення професійного становлення фахівця та їх подолання						28		2	-	26
3. Комплексна програма розвитку особистісного і професійного становлення фахівця						36	2	2	2	30
Разом						90	4	4	2	80

4. Плани семінарських та практичних занять

Тема 2. Утруднення професійного становлення фахівця та їх подолання

Семінарське заняття – 2 год.

1. Кризи професійного становлення.
2. Технології подолання криз на різних етапах професійного розвитку.
3. Тенденції розвитку професійних деструкцій.
4. Синдром «професійного вигорання».

Тема 3. Комплексна програма розвитку особистісного і професійного становлення фахівця

Семінарське заняття – 2 год.

1. Структура системної організації діяльності психологічних служб з професійного вдосконалення та кар'єрного розвитку персоналу.
2. Професійна орієнтація як система (професійна інформація, професійна консультація, професійна агітація, професійне самовизначення).
3. Професійна адаптація. Службове просування, переміщення, ротація.
4. Реалізація професійної компетентності.
5. Професійне навчання персоналу.
6. Мотиваційна стратегія як ефективний засіб управління професійним розвитком персоналу.
7. Оцінка компетентності працівників як інструмент забезпечення їх професійного та кар'єрного розвитку.
8. Побудова цілісної і послідовної політики професійного розвитку персоналу.

Практичне заняття – 2 год.

1. Технології професійної освіти як компонент соціально-психологічного супроводження професійної діяльності.
2. Технології консультування з питань професійного вдосконалення, кар'єрного розвитку, особистісного самовдосконалення.
3. Змістовні блоки технології тренінгового супроводу розвитку особистісного і професійного становлення фахівця.

5. ЗАВДАННЯ ДЛЯ САМОСТІЙНОЇ ПІДГОТОВКИ

Вимоги до організації самостійної роботи здобувачів та структура навчальних завдань визначаються навчальними програмами дисципліни.

Основними завданнями самостійної роботи здобувачів є підготовка і виконання поточних навчальних завдань, а також самостійне вивчення окремих питань дисципліни. Самостійна робота передбачає підготовку навчально-наукової доповіді (обсягом 5-7 сторінок друкованого тексту) за однією з запропонованих нижче тем.

1. Психологічні умови успішного професійного самовизначення майбутнього фахівця.
2. Взаємозв'язок професійного і особистісного розвитку.
3. Професійна кар'єра фахівця.
4. Технології активізації особистісного і професійного розвитку майбутніх фахівців.
5. Гендерний підхід на робочому місці.
6. Кар'єрні орієнтації майбутніх фахівців як чинник їх професійного самовизначення.
7. Сутність концепції розвитку людини, персоналу організації, організаційних систем.
8. Професійна самосвідомість як детермінанта професійного розвитку особистості.
9. Психологічна готовність до професійної діяльності.
10. Особливості управління розвитком персоналу організації.
11. Суб'єктивно-акмеологічний підхід до дослідження проблем розвитку персоналу організації.
12. Професіоналізм і рівні розвитку діяльності.
13. Соціальний і особистісний вимір кар'єри персоналу.
14. Зв'язок між розвитком людських ресурсів і потребами суспільства, бізнесу.
15. Стратегічне самовизначення персоналу на розвиток.
16. Глобальні політичні, економічні, соціальні трансформації і стратегія управління розвитком людських ресурсів.
17. Оцінка внеску розвитку людських ресурсів у підвищення ефективності діяльності організації.
18. Моделювання розвитку культури мислення в управлінні.

19. Професійно-кваліфікаційний розвиток персоналу як основа посадового просування фахівця.

20. Мотиваційні механізми стратегічного управління людськими ресурсами.

6. Індивідуальні завдання

Змоделювати ситуації використання одержаних знань у практичній діяльності фахівця в питаннях надання консультацій з психології управління.

7. Методи навчання

Основні методи навчання реалізуються упродовж семінарських занять, самостійної роботи, виконання поточних контрольних завдань, виконання тестових завдань, підготовки реферативних повідомлень. Оцінка якості засвоєння знань з дисципліни «Сучасні технології професійного розвитку» охоплює поточний контроль успішності, виконання самостійної роботи та складання підсумкового контролю у вигляді заліку.

8. Форми та методи контролю, критерії оцінювання результатів навчання

Аудиторна робота (поточне накопичення балів)	Підсумковий контроль	Підсумкова кількість балів
	Залік	
Max 60%	Max 40%	Max 100%

Шкала оцінювання: національна та ECTS

Оцінка в балах	Оцінка за національною шкалою	Оцінка за шкалою ECTS	
		Оцінка	Пояснення
90-100	відмінно	A	відмінне виконання
85-89	добре	B	вище середнього рівня
75-84		C	загалом хороша робота
66-74		D	непогано
60-65	задовільно	E	виконання відповідає мінімальним критеріям
35-59	незадовільно	FX	необхідне перескладання
1-34		F	необхідне повторне вивчення курсу

9. Інструменти, обладнання, програмне забезпечення, використання яких передбачає дисципліна Ноутбук, проектор.

9. Орієнтовний перелік питань для підсумкового контролю з навчальної дисципліни:

1. Особистісне та професійне становлення: психологічні закономірності, професіогенез.

2. Особливості взаємодії особистісного та професійного становлення на різних етапах онтогенезу.

3. Психолого-педагогічні аспекти системи професійної орієнтації.
4. Професійна інформація як складова системи профорієнтації.
5. Професійна консультація як елемент системи професійної орієнтації.
6. Професійний добір та професійний відбір як складові системи професійної орієнтації.
7. Поняття професійного самовизначення особистості.
8. Вимоги на ринку праці до особистості сучасного фахівця.
9. Професіоналізація особистості.
10. Методи, які застосовуються в системі професійної орієнтації.
11. Психологічні проблеми професійної переорієнтації особи: адаптація та реабілітація.
12. Психологічні особливості професійного навчання: неперервна професійна освіта.
13. Психологічні проблеми стимулювання трудової діяльності.
14. Мотивація праці та задоволеність роботою.
15. Ефективність трудової діяльності.
16. Фактори впливу на продуктивність праці. Суб'єктивні та об'єктивні фактори. Методи дослідження мотивів діяльності працівника.
17. Мотивація праці фахівця в процесі неперервного професійного розвитку.
18. Засоби і шляхи врахування особливостей мотивації трудової діяльності в процесі професійної орієнтації особи.
19. Поняття продуктивності і працездатності особи в професійній діяльності.
20. Детермінанти продуктивності праці.
21. Прямі та непрямі показники продуктивності праці.
22. Динаміка працездатності в процесі трудової діяльності, тривалість робочого часу та продуктивність праці.
23. Психологічні проблеми прогнозування успішності діяльності.
24. Професіограма та психограма праці. Види професіограм.
25. Суб'єкт праці та професійно значущі якості особистості.
26. Професіогенез особистості.
27. Особистість фахівця як суб'єкт творчої діяльності та професійного становлення.
28. Психологічні проблеми стимулювання трудової діяльності та мотивація праці.
29. Психологія професіоналізму та вершин майстерності.
30. Особливості змісту кожного з етапів психологічного супроводу професійної діяльності.
31. Концептуальні положення психологічного супроводу професійного становлення особистості.
32. Структура психологічної готовності оптанта.
33. Здібності особистості та її професійна придатність.
34. Професійна придатність: її зміст та характеристики.
35. Суть психологічних методик дослідження професійно важливих якостей особистості.

36. Професійні деструкції особистості: їх суть, наслідки. Психологічні детермінанти професійних деструкцій особистості.
37. Конфлікти професійного самовизначення.
38. Психологічні особливості криз професійного становлення особистості.
39. Фактори, що детермінують кризи професійного становлення особистості.
40. Особистісно-орієнтовані технології професійного супроводу.
41. Психологічне супроводження особистості на стадії оптації.
42. Психологічне супроводження особистості на стадії професійного навчання.
43. Психологічне супроводження особистості на стадії професійної адаптації.
44. Психологічне супроводження особистості на стадії професіоналізації.
45. Психологічне супроводження особистості на стадії припинення професійної діяльності.
46. Методи психодіагностики в професійному консультуванні та професійному відборі.
47. Психологічне професійне консультування: поняття та основні завдання.
48. Проблеми особистості при взаємодії зі світом професій.
49. Принципи побудови психологічного професійного консультування.
50. Основні напрями професійного консультування.
51. Проект методологічної підготовки керівників.
52. Розвиток техніки мислення і управління.
53. Модель розвитку кадрів. Кадрово-економічна інформація для планування розвитку.
54. Оцінка рівня навченості і професіоналізму. Оцінка компетенцій фахівця.
55. Кадрова політика і планування роботи з кадрами.
56. Програми перепідготовки і підвищення кваліфікації.
57. Кар'єра як шлях до "акме".
58. Самоуправління кар'єрою: стратегія і тактика.
59. Види професійного навчання і форми навчання.
60. Бачення перспективи організації, філософія управління персоналом, стратегія управління людськими ресурсами.

11. РЕКОМЕНДОВАНІ ДЖЕРЕЛА ІНФОРМАЦІЇ

1. Бакаленко О. А. Психологія управління: навч. посіб. Харків: ХНУРЕ, 2020. 120с.
2. Балановська Т. І., Михайліченко М. В., Троян А. В. Сучасні технології управління персоналом: навчальний посібник. Київ: ФОП Ямчинський О. В., 2020. 466 с.
3. Брич В. Я., Корман М. М. Психологія управління: навчальний посібник. Київ: Кондор-Видавництво, 2013. 384 с.
4. Брич В., Борисяк О., Білоус Л., Галиш Н. Трансформація системи управління персоналом підприємств : монографія. Тернопіль : ВПЦ «Економічна думка ТНЕУ», 2020. 212 с.
5. Грищенко В. О., Архипов О. В., Журовська Л. М. Самоменеджмент: навчальний посібник. Київ, 2016. 192 с.

6. Дяків О. П., Островерхов В. М. Управління персоналом : навчально-методичний посібник 2-ге вид., переробл. і допов. Тернопіль :ТНЕУ, 2018. 288 с.
7. Живко З. Б. Сучасні методи забезпечення надійності персоналу: навчальний посібник у схемах і таблицях. Львів: Львівський державний університет внутрішніх справ, 2019. 127 с.
8. Калениченко Р., Коханець А., Берташ М. Особливості організації професійно-психологічного відбору спеціалістів до діяльності в складних та екстремальних умовах. *Вісник Національного університету оборони України*. 2022. №67(3). С. 63–70. Doi: <https://doi.org/10.33099/2617-6858-2022-67-3-63-70>
9. Карпенко Г. В. Психологія праці та вибір професії: навчально-методичний посібник. Суми: ВТД «Університетська книга», 2018. 168 с.
10. Кириченко В. В. Психологія праці та інженерна психологія: навчальний посібник. Житомир: Вид-во ЖДУ ім. І. Франка, 2022. 240 с.
11. Криворучко С. В. Оцінка результативності персоналу від звичайної до наукової. Вивчення та порівняльний аналіз детермінованих і стохастичних підходів. Київ: ЛАТ & К, 2020. 71 с.
12. Лазуренко О. О. Концептуальні засади дослідження психологічних особливостей професійного становлення особистості. *Науковий вісник Ужгородського національного університету. Серія: Психологія*. 2024. №2. С. 12-16. Doi: <https://doi.org/10.32782/psy-visnyk/2024.2.3>
13. Лукіяничук А. М. Психологічні основи професійного становлення та розвитку особистості майбутнього кваліфікованого робітника: навчально-методичний посібник. Вид 2-ге, поробл. доповн, Біла Церква : БІНПО, 2020.139 с.
14. Мамиченко С. А. Системний і компетентнісний підходи – методологічна основа формування культури конкурентних відносин у майбутніх фахівців із бізнес-адміністрування. *Педагогіка формування творчої особистості у вищій і загальноосвітній школах*. 2020. № 71. С. 156-161. Doi: <https://doi.org/10.32840/1992-5786.2020.71-2.29>
15. Мирончук Н. М. Основи самоорганізації у професійній діяльності: навчально-методичний посібник. Житомир: Житомирський державний університет ім. І. Франка, 2020. 133 с.
16. Олійник Л. В., Іллюшенко С. Ю., Гнесь Б. М., Луцько В. М. Технології професійного розвитку науково-педагогічних працівників вищих військових навчальних закладів у процесі підвищення кваліфікації. *Військова освіта*. 2024. Вип 72. С. 151 – 156 Doi: <https://doi.org/10.32782/26636085/2024/72.29>
17. Прикладна психодіагностика в Національній гвардії України : метод. посіб. / за заг. ред. І. І. Приходька. Харків : НАНГУ, 2020. 388 с.
18. Психологія праці та вибір професії: навчально-методичний посібник / Г. В. Карпенко. Суми: ВТД «Університетська книга», 2018. 168 с.
19. Рачова Н. Психологічний супровід управлінської діяльності. *Психолог. Шкільний світ*. 2010. № 3. С. 9–13.
20. Романець В. А., Маноха І. П. Історія психології ХХ століття: навчальний посібник. Київ: Либідь, 2018. 992 с.

21. Сивогракова З. А., Алексеєнко Н. В. Психологія розвитку та професійного становлення особистості: конспект лекцій. Харків: УкрДУЗТ, 2019. 60 с.

22. Столярчук О. А. Психологія становлення особистості фахівця в умовах різновекторності універсуму: монографія. Кременчук: ПП Щербатих О. В., 2018. 294 с.

23. Удовенко Л. Психологічна професіографія: комплекс способів і технічних засобів, за допомогою яких визначають усі творчі чинники, що мають вплив на фахівця, окрім психічних. *Персонал*. 2017. № 9. С. 67–72.

24. Чабань А. Основні компоненти професійного становлення майбутніх офіцерів ДСНС. *Наукові праці Міжрегіональної Академії управління персоналом. Психологія*. 2022. №3 (52). С. 174-179. Doi: <https://doi.org/10.32689/maup.psych.2021.3.25>

Підписи авторів РПНД:



Олена КУДЕРМІНА

Ольга ВОРОБІЙОВА