

УДК 159.9:35.08

ОСОБЛИВОСТІ ОСОБИСТІСНО-ПРОФЕСІЙНОГО САМОРОЗВИТКУ ЯК АСПЕКТУ КУЛЬТУРИ ПРОФЕСІЙНОГО СПІЛКУВАННЯ ДЕРЖАВНИХ СЛУЖБОВЦІВ

Улунова Г.Є., к. психол. н.,
доцент кафедри психології

Сумський державний педагогічний університет імені А.С.Макаренка

Стаття присвячена аналізу результатів емпіричного дослідження особливостей структурних компонентів особистісно-професійного саморозвитку як аспекту культури професійного спілкування державних службовців: психологічної готовності, психологічної підготовленості та акмеологічних інваріантів професіоналізму особистості. Порівнюються показники діагностики цих структурних компонентів особистісно-професійного саморозвитку як аспекту культури професійного спілкування у державних службовців з різним досвідом професійної діяльності.

Ключові слова: культура професійного спілкування, державні службовці, особистісно-професійний саморозвиток, психологічна готовність, психологічна підготовленість, акмеологічні інваріанти професіоналізму особистості.

Улунова А.Е. ОСОБЕННОСТИ ЛИЧНОСТНО-ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО САМОРАЗВИТИЯ КАК АСПЕКТА КУЛЬТУРЫ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБЩЕНИЯ ГОСУДАРСТВЕННЫХ СЛУЖАЩИХ

Статья посвящена анализу результатов эмпирического исследования особенностей структурных компонентов личностно-профессионального саморазвития как аспекта культуры профессионального общения государственных служащих: психологической готовности, психологической подготовленности и акмеологических инвариантов профессионализма личности. Сопоставляются показатели диагностики данных структурных компонентов личностно-профессионального саморазвития как аспекта культуры профессионального общения у государственных служащих с разным опытом профессиональной деятельности.

Ключевые слова: культура профессионального общения, государственные служащие, личностно-профессиональное саморазвитие, психологическая готовность, психологическая подготовленность, акмеологические инварианты профессионализма личности.

Ulunova H.Ye. PECULIARITIES OF PERSONAL AND PROFESSIONAL SELF-DEVELOPMENT AS AN ASPECT OF PROFESSIONAL COMMUNICATION CULTURE OF CIVIL SERVANTS

The article presents the analysis of the empirical research results of peculiarities of structural components of personal and professional self-development as an aspect of professional communication culture of civil servants: psychological readiness, psychological preparation, and acmeological invariants of the personality's professionalism. The author compares the indicators of the data diagnostics of structural components of personal and professional self-development as an aspect of professional communication culture of civil servants with different professional experience.

Key words: professional communication culture, civil servants, personal and professional self-development, psychological readiness, psychological preparation, acmeological invariants of the personality's professionalism.

Постановка проблеми. Належність професії державних службовців до соціономічних висуває особливі вимоги до культури професійного спілкування чиновників. Водночас поняття «культура професійного спілкування державних службовців» відрізняється дифузністю змістовних, функціональних, структурних тощо характеристик, що, своєю чергою, не дає змогу операціоналізувати культуру професійного спілкування чиновників у ситуаціях профвідбору, підвищення кваліфікації, профатестації тощо.

Аналіз актуальних досліджень. Усі роботи, присвячені цій проблематиці, можна умовно поділити на дві групи. Перша гру-

па представлена дослідженнями культури спілкування, здійсненими І.Л. Береговою, О.М. Корніякою, Л.М. Мітіною, Н.О. Мітровою, А.В. Мудриком, М.М. Обозовим, Т.В. Самоходкіною, Ю.В. Суховершиною, Т.К. Чмут, Є.В. Шевцовою, Є.О. Шишовою та ін. На основі аналізу робіт зазначених дослідників ми виокремлюємо культуру спілкування як інваріант базової психологічної культури особистості та культуру професійного спілкування як інваріант професійної психологічної культури. Культуру професійного спілкування як інваріант професійної психологічної культури у широкому розумінні поняття ми визначаємо таким чином: це якісні характеристики комунікативної діяль-



ності певної професійної групи, що формуються в процесі професіогенезу і відповідають визначеним компетенціям у спілкуванні та взаємодії. А культуру професійного спілкування як інваріант професійної психологічної культури у вузькому розумінні поняття ми визначаємо таким чином: це сутнісна інтегральна характеристика фахівця, що являє собою комплекс психологічних характеристик особистості, які забезпечують ефективність його самореалізації у професійному спілкуванні за збереження внутрішнього психологічного комфорту.

До другої групи відносяться роботи Л.П. Абрамової, О.Ю. Акимової, Г.М. Бірюкової, О.А. Давидової, О.А. Запорожець, М.М. Калашникова, Л.В. Комарової, І.П. Лотової, Л.М. Михайлець, Є.В. Охотського, М.М. Панової, О.Л. Приходько та ін., якими досліджено певні сутнісні характеристики культури професійного спілкування державних службовців. У роботах вищезазначених авторів за різними підставами визначено певні функціональні та структурні аспекти культури спілкування загалом та культури професійного спілкування державних службовців зокрема. На основі аналізу та узагальнення функцій культури професійного спілкування державних службовців ми виділили такі функціональні аспекти культури професійного спілкування державних службовців: 1) перцептивно-аналітичний; 2) трансляційно-публічний; 3) управлінсько-координаційний; 4) особистісно-професійний саморозвиток. На основі аналізу та узагальнення структурних компонентів культури професійного спілкування державних службовців нами виділено такі структурні компоненти культури професійного спілкування державних службовців: 1) психологічну готовність державних службовців до професійного спілкування

(як сукупність мотивів, установок, цінностей державних службовців щодо професійного спілкування, інтегрованих у їхній професійній самосвідомості); 2) психологічну підготовленість державних службовців до професійного спілкування, що утворюється психологічною грамотністю («ази» культури професійного спілкування, оволодіння психологічними знаннями, уміннями, навичками тощо) та компетентністю (ефективне застосування знань, умінь, навичок у практичній діяльності); 3) акмеологічні інваріанти професіоналізму особистості державного службовця у професійному спілкуванні (як комунікативні здібності, що стали особистісно-професійними якостями).

Виділені функціонально-структурні аспекти культури професійного спілкування державних службовців були покладені нами в основу емпіричного вивчення цього утворення. Розв'язанню зазначеної наукової проблеми присвячена ця стаття, **метою** якої є визначення особливостей структурних компонентів особистісно-професійного саморозвитку як функціонального аспекту культури професійного спілкування державних службовців.

Виклад основного матеріалу. Змістом особистісно-професійного саморозвитку як аспекту культури професійного спілкування державних службовців є безперервний процес розкриття державним службовцем свого особистісно-професійного потенціалу, що впливає на професійну діяльність загалом. З метою діагностики особливостей особистісно-професійного саморозвитку як функціонального аспекту культури професійного спілкування державних службовців нами було використано комплекс методик, представлений у таблиці 1.

Зазначені методики проводилися з державними службовцями, які були розподіле-

Таблиця 1

Методики з вивчення структурних компонентів особистісно-професійного саморозвитку як функціонального аспекту культури професійного спілкування державних службовців

| Структурні компоненти особистісно-професійного саморозвитку як функціонального аспекту культури професійного спілкування державних службовців | | |
|---|--|---|
| психологічна готовність | психологічна підготовленість | акмеологічні інваріанти професіоналізму особистості у професійному спілкуванні |
| Методика «Готовність до саморозвитку» (В.Л. Павлов) [2, с. 84–85]. | Методика «Оцінка реалізації потреби у саморозвитку» (В.І. Зверева, Н.В. Немова) [3]. Методика «Діагностика рівня парціальної готовності до професійного саморозвитку» (М.П. Фетискин): шкали «когнітивна», «гностична», «організаційна», «комунікативна» [4, с. 421–424]. | «Методика визначення організаторських та комунікативних якостей» (Л.П. Калінінський): шкали «діловитість» та «впевненість у собі» [1, с. 97–109]. Методика «Діагностика рівня парціальної готовності до професійного саморозвитку» (М.П. Фетискин): шкали «мотиваційна», «морально-вольова», «здібності до самоуправління» [4, с. 421–424]. |

ні на 3 групи залежно від їхнього професійного досвіду: вперше прийняті на державну службу (1 група), з досвідом професійної діяльності до 10 років (2 група), з досвідом професійної діяльності понад 10 років (3 група).

Проаналізуємо структурні особливості особистісно-професійного саморозвитку як функціонального аспекту культури професійного спілкування державних службовців з різним досвідом професійної діяльності.

У таблиці 2 представлено результати діагностики психологічної готовності як структурного компонента особистісно-професійного саморозвитку як аспекту культури професійного спілкування державних службовців.

Аналіз результатів, представлених у таблиці 2, засвідчує таке. У державних службовців, які щойно заступили на державну службу, за χ^2 -критерієм на 0,05 рівні значущості домінує готовність пізнавати свої сильні і слабкі сторони та на основі цієї інформації змінюватися. На другому місці знаходиться такий вид готовності, як «не хочу знати себе, але можу змінюватися». Таким чином, для цієї групи державних службовців безсумнівною характеристикою є готовність вдосконалюватися, професійно розвиватися.

У державних службовців з досвідом професійної діяльності до 10 років за χ^2 -критерієм на 0,01 рівні значущості переважає цікавість до пізнання власної особистості, але без готовності змінюватися. Такий вид готовності, як «не хочу знати себе, але можу вдосконалюватися» пересувається на друге рангове місце. Таким чином, у державних службовців з досвідом професійної діяльності до 10 років готовність пізнавати себе є поширенішою за готовність змінюватися. Природно, що набуття комунікативних компетенцій можливе лише за умови відкритості новому досвіду, готовності професійно розвиватися.

У державних службовців з досвідом професійної діяльності понад 10 років за χ^2 -критерієм на 0,05 рівні значущості зафіксовано перевагу небажання пізнавати себе у сукупності з небажанням змінюватися (статистичні відмінності зафіксовано). Такий вид готовності, як «хочу знати себе, але не хочу змінюватися» знаходиться на другому ранговому місці. Таким чином, для державних службовців з досвідом професійної діяльності понад 10 років характерним залишається небажання змінюватися, але до цього додається ще й неоднозначне ставлення до самопізнання.

У таблиці 3 представлено результати діагностики психологічної підготовленості як структурного компонента особистісно-професійного саморозвитку як аспекту культури професійного спілкування державних службовців.

Проаналізуємо дані, представлені у таблиці 3. У вперше прийнятих на державну службу державних службовців за χ^2 -критерієм на 0,01 рівні значущості домінує середній рівень знань з психології професійного спілкування (54,4%). У державних службовців з досвідом професійної діяльності до 10 років за χ^2 -критерієм на 0,05 рівні значущості найбільш поширеним є вже високий рівень знань з психології професійного спілкування (43,4%). У державних службовців з досвідом професійної діяльності понад 10 років переважає високий рівень знань з психології професійного спілкування (43,9%), хоча за χ^2 -критерієм на 0,05 рівні статистично значущих відмінностей не зафіксовано. Таким чином, у державних службовців рівень знань з психології професійного спілкування зростає в процесі їх професіогенезу, хоча, слід відзначити, що у державних службовців з досвідом професійної діяльності до 10 років рівень цих знань є статистично вищим за рівень ідентичних знань у державних служ-

Таблиця 2

Особливості психологічної готовності як структурного компонента особистісно-професійного саморозвитку як функціонального аспекту культури професійного спілкування державних службовців з різним досвідом професійної діяльності

| Види готовності до саморозвитку | Респонденти | | | | | | | | |
|---|-------------|------|------|---------|------|------|---------|------|------|
| | 1 група | | | 2 група | | | 3 група | | |
| | к-ть | % | ранг | к-ть | % | ранг | к-ть | % | ранг |
| A – Не хочу знати себе, але можу вдосконалюватися | 84 | 29,3 | 2 | 41 | 12,8 | 4 | 36 | 11,6 | 4 |
| B – Хочу знати себе і можу вдосконалюватися | 108 | 37,6 | 1 | 95 | 29,7 | 2 | 63 | 20,3 | 3 |
| C – Не хочу знати себе і не хочу змінюватися | 30 | 10,5 | 4 | 47 | 14,7 | 3 | 126 | 40,7 | 1 |
| D – Хочу знати себе, але не хочу змінюватися | 65 | 22,6 | 3 | 137 | 42,8 | 1 | 85 | 27,4 | 2 |



бовців з досвідом професійної діяльності понад 10 років. Проте це єдина характеристика психологічної підготовленості як структурного компонента особистісно-професійного саморозвитку, яка має позитивну кореляцію з досвідом професійної діяльності державних службовців.

Так, вперше прийняті на державну службу чиновники мають переважно високий рівень аналізу власного комунікативного досвіду (36,2%), хоча за χ^2 -критерієм на 0,05 рівні статистично значущих відмінностей не зафіксовано. Державні службовці з досвідом державної служби до 10 років та державні службовці з досвідом професійної діяльності понад 10 років відзначаються домінуванням за χ^2 -критерієм на 0,01 рівні значущості середнього рівня аналізу влас-

ного комунікативного досвіду (50,6% та 47,1% відповідно).

Рефлексування власної професійної комунікативної діяльності у більшості вперше прийнятих на державну службу чиновників знаходиться на високому рівні (53,6%), статистично значущі відмінності зафіксовано за χ^2 -критерієм на 0,01 рівні значущості. У державних службовців з досвідом професійної діяльності до 10 років за χ^2 -критерієм на 0,01 рівні значущості зафіксовано домінування вже середнього рівня рефлексування власної професійної комунікативної діяльності (45,3%). А у державних службовців з досвідом професійної діяльності понад 10 років домінуючий рівень рефлексування власної професійної комунікативної діяльності знижується вже

Таблиця 3

Особливості психологічної підготовленості як структурного компонента особистісно-професійного саморозвитку як функціонального аспекту культури професійного спілкування державних службовців

| Знання та уміння | Рівні | Респонденти | | | | | |
|---|----------|-------------|------|---------|------|---------|------|
| | | 1 група | | 2 група | | 3 група | |
| | | к-ть | % | к-ть | % | к-ть | % |
| Рівень знань з психології професійного спілкування | високий | 83 | 28,9 | 139 | 43,4 | 136 | 43,9 |
| | середній | 156 | 54,4 | 107 | 33,4 | 82 | 26,4 |
| | низький | 48 | 16,7 | 74 | 23,2 | 92 | 29,7 |
| Аналіз власного комунікативного досвіду | високий | 104 | 36,2 | 78 | 24,4 | 54 | 17,4 |
| | середній | 95 | 33,1 | 162 | 50,6 | 146 | 47,1 |
| | низький | 88 | 30,7 | 80 | 25,0 | 110 | 35,5 |
| Рефлексування власної професійної комунікативної діяльності | високий | 154 | 53,6 | 112 | 35,0 | 78 | 25,2 |
| | середній | 84 | 29,3 | 145 | 45,3 | 103 | 33,2 |
| | низький | 49 | 17,1 | 63 | 19,7 | 129 | 41,6 |
| Пошук зворотного зв'язку з особливостей власної професійної комунікації | високий | 90 | 31,4 | 116 | 36,2 | 56 | 18,1 |
| | середній | 114 | 39,7 | 157 | 49,1 | 119 | 38,4 |
| | низький | 83 | 28,9 | 47 | 14,7 | 135 | 43,5 |
| Керування власним професійним комунікативним розвитком | високий | 84 | 29,3 | 89 | 27,8 | 15 | 4,8 |
| | середній | 139 | 48,4 | 97 | 30,3 | 106 | 34,2 |
| | низький | 64 | 22,3 | 134 | 41,9 | 189 | 61,0 |
| Виділення часу для комунікативного саморозвитку | високий | 85 | 29,6 | 72 | 22,5 | 37 | 11,9 |
| | середній | 119 | 41,5 | 112 | 35,0 | 104 | 33,6 |
| | низький | 83 | 28,9 | 136 | 42,5 | 169 | 54,5 |
| Читання літератури з проблем професійного спілкування | високий | 82 | 28,6 | 63 | 19,7 | 34 | 11,0 |
| | середній | 121 | 42,2 | 119 | 37,2 | 84 | 27,1 |
| | низький | 84 | 29,2 | 138 | 43,1 | 192 | 61,9 |
| Дискутування з питань професійної комунікації | високий | 87 | 30,3 | 76 | 23,8 | 68 | 21,9 |
| | середній | 136 | 47,4 | 145 | 45,3 | 129 | 41,6 |
| | низький | 64 | 22,3 | 99 | 30,9 | 113 | 36,5 |
| Акумуляування та використання досвіду самоосвітньої діяльності колег | високий | 71 | 24,7 | 126 | 39,4 | 92 | 29,7 |
| | середній | 171 | 59,6 | 132 | 41,2 | 115 | 37,1 |
| | низький | 45 | 15,7 | 62 | 19,4 | 103 | 33,2 |
| Перенесення знань та вмінь у нові ситуації професійної комунікації | високий | 144 | 50,2 | 138 | 43,1 | 85 | 27,4 |
| | середній | 79 | 27,5 | 107 | 33,4 | 126 | 40,7 |
| | низький | 64 | 22,3 | 75 | 23,4 | 99 | 31,9 |

до низького (41,6%), хоча за χ^2 -критерієм на 0,05 рівні значущості статистично значущих відмінностей не зафіксовано.

Пошук зворотного зв'язку з особливостей власної професійної комунікації у вперше прийнятих на державну службу державних службовців переважно перебуває на середньому рівні (39,7%), хоча за χ^2 -критерієм на 0,05 рівні значущості статистично значущих відмінностей не зафіксовано. У державних службовців з досвідом професійної діяльності до 10 років за χ^2 -критерієм на 0,01 рівні значущості зафіксовано домінування також середнього рівня пошуку зворотного зв'язку з особливостей власної професійної комунікації (49,1%). У державних службовців з досвідом професійної діяльності понад 10 років за χ^2 -критерієм на 0,01 рівні значущості зафіксовано перевагу низького рівня пошуку зворотного зв'язку з особливостей власної професійної комунікації (43,5%).

Керування власним професійним комунікативним розвитком у вперше прийнятих на державну службу чиновників перебуває переважно на середньому рівні (48,4%): статистичні відмінності зафіксовано за χ^2 -критерієм на 0,01 рівні значущості. Державні службовці з досвідом державної служби до 10 років відзначаються домінуванням низького рівня керування власним професійним комунікативним досвідом (41,9%), хоча за χ^2 -критерієм на 0,05 рівні статистично значущих відмінностей не зафіксовано. У державних службовців з досвідом професійної діяльності понад 10 років перевагу низького рівня керування власним професійним комунікативним досвідом (61,0%) зафіксовано за χ^2 -критерієм на 0,01 рівні значущості.

У вперше прийнятих на державну службу державних службовців домінує середній рівень умінь виділяти час для комунікативного саморозвитку (41,5%), хоча за χ^2 -критерієм на 0,05 рівні статистично значущих відмінностей не зафіксовано. У державних службовців з досвідом професійної діяльності до 10 років за χ^2 -критерієм на 0,05 рівні значущості домінує низький рівень умінь виділяти час для комунікативного саморозвитку (42,5%). У державних службовців з досвідом професійної діяльності понад 10 років за χ^2 -критерієм на 0,01 рівні значущості також домінує низький рівень умінь виділяти час для комунікативного саморозвитку (54,5%).

У більшості вперше прийнятих на державну службу чиновників зафіксовано перевагу середнього рівня читання літератури з проблем професійного спілкування (43,1%), хоча за χ^2 -критерієм на 0,05 рівні статистично значущих відмінностей не

зафіксовано. У державних службовців, які мають досвід державної служби до 10 років, за χ^2 -критерієм на 0,05 рівні значущості зафіксовано статистично значущу перевагу низького рівня читання літератури з проблем професійного спілкування (42,5%). У державних службовців, які мають досвід державної служби понад 10 років, також домінує низький рівень читання літератури з проблем професійного спілкування (61,9%), статистично значущі переваги якого над високим та середнім рівнями зафіксовано за χ^2 -критерієм вже на 0,01 рівні значущості.

Відносно сталими є показники дискусії з питань професійної комунікації в усіх групах державних службовців з різним професійним досвідом, проте, якщо у державних службовців вперше прийнятих на державну службу статистичні відмінності домінування середнього рівня дискусії з питань професійної комунікації (47,4%) зафіксовано за χ^2 -критерієм на 0,01 рівні значущості, то у державних службовців з досвідом професійної діяльності до 10 років та державних службовців з досвідом професійної діяльності понад 10 років перевагу ідентичного рівня (45,3% та 41,6% відповідно) зафіксовано за χ^2 -критерієм на 0,05 рівні значущості.

Ідентичні тенденції стосуються й акумулювання та використання державними службовцями досвіду самоосвітньої діяльності колег: в усіх групах державних службовців з різним професійним досвідом переважає середній рівень цієї компетенції, проте, якщо у державних службовців вперше прийнятих на державну службу статистичні відмінності домінування середнього рівня акумулювання та використання досвіду самоосвітньої діяльності колег (59,6%) зафіксовано за χ^2 -критерієм на 0,01 рівні значущості, то у державних службовців з досвідом професійної діяльності до 10 років перевагу ідентичного рівня цієї характеристики (41,2%) зафіксовано за χ^2 -критерієм на 0,05 рівні значущості, а у державних службовців з досвідом професійної діяльності понад 10 років за χ^2 -критерієм на 0,05 рівні статистично значущих відмінностей середнього рівня акумулювання та використання досвіду самоосвітньої діяльності колег (37,1%) взагалі не зафіксовано.

Для більшості вперше прийнятих на державну службу чиновників характерним є високий рівень перенесення знань та вмінь у нові ситуації професійної комунікації (50,2%): статистичні відмінності зафіксовано за χ^2 -критерієм на 0,01 рівні значущості. У державних службовців з досвідом професійної діяльності до 10 років також переважає ви-



сокий рівень перенесення знань та вмінь у нові ситуації професійної комунікації (43,1%), проте статистичні відмінності зафіксовано за χ^2 -критерієм на 0,05 рівні значущості. У державних службовців з досвідом професійної діяльності понад 10 років показники перенесення знань та вмінь у нові ситуації професійної комунікації переважно перебувають на середньому рівні (40,7%), хоча статистичних відмінностей за χ^2 -критерієм на 0,05 рівні значущості не зафіксовано.

У таблиці 4 представлено результати діагностики акмеологічних інваріантів професіоналізму особистості у професійному спілкуванні як структурного компонента

особистісно-професійного саморозвитку як функціонального аспекту культури професійного спілкування державних службовців.

Аналіз результатів, представлених у таблиці 4, засвідчує таке. У більшості вперше прийнятих на державну службу чиновників за χ^2 -критерієм на 0,05 рівні зафіксовано статистично значущу перевагу високого рівня діловитості (47,0%) як прагнення до підвищення ділових та організаторських якостей. У державних службовців, які мають досвід державної служби до 10 років, також відзначається високий рівень діловитості (46,6%), проте статистичні відмінності зафіксовано за χ^2 -критерієм вже на

Таблиця 4

Особливості акмеологічних інваріантів професіоналізму особистості у професійному спілкуванні як структурного компонента особистісно-професійного саморозвитку як функціонального аспекту культури професійного спілкування державних службовців з різним досвідом професійної діяльності

| Акмеологічні інваріанти професіоналізму особистості у професійному спілкуванні | Рівні | Респонденти | | | | | |
|--|----------|-------------|------|---------|------|---------|------|
| | | 1 група | | 2 група | | 3 група | |
| | | к-ть | % | к-ть | % | к-ть | % |
| Діловитість | високий | 135 | 47,0 | 149 | 46,6 | 81 | 26,1 |
| | середній | 89 | 31,0 | 94 | 29,4 | 157 | 50,7 |
| | низький | 63 | 22,0 | 77 | 24,0 | 72 | 23,2 |
| Впевненість у собі | високий | 93 | 32,4 | 140 | 43,8 | 172 | 55,5 |
| | середній | 129 | 44,9 | 105 | 32,8 | 76 | 24,5 |
| | низький | 65 | 22,7 | 75 | 23,4 | 62 | 20,0 |
| Відповідальність | високий | 130 | 45,3 | 109 | 34,0 | 70 | 22,6 |
| | середній | 107 | 37,3 | 132 | 41,3 | 166 | 53,5 |
| | низький | 50 | 17,4 | 79 | 24,7 | 74 | 23,9 |
| Допитливість | високий | 87 | 30,3 | 83 | 25,9 | 64 | 20,7 |
| | середній | 118 | 41,1 | 173 | 54,1 | 108 | 34,8 |
| | низький | 82 | 28,6 | 64 | 20,0 | 138 | 44,5 |
| Критичність | високий | 68 | 23,7 | 145 | 45,3 | 175 | 56,4 |
| | середній | 122 | 42,5 | 90 | 28,1 | 87 | 28,1 |
| | низький | 97 | 33,8 | 85 | 26,6 | 48 | 15,5 |
| Самостійність | високий | 132 | 46,0 | 181 | 56,6 | 147 | 47,4 |
| | середній | 86 | 30,0 | 81 | 25,3 | 85 | 27,4 |
| | низький | 69 | 24,0 | 58 | 18,1 | 78 | 25,2 |
| Цілеспрямованість | високий | 92 | 32,0 | 96 | 30,0 | 91 | 29,4 |
| | середній | 142 | 49,5 | 154 | 48,1 | 88 | 28,4 |
| | низький | 53 | 18,5 | 70 | 21,9 | 131 | 42,3 |
| Працьовитість | високий | 125 | 43,5 | 98 | 30,6 | 84 | 27,1 |
| | середній | 115 | 40,1 | 157 | 49,1 | 103 | 33,2 |
| | низький | 47 | 16,4 | 65 | 20,3 | 123 | 39,7 |
| Самокритичність | високий | 107 | 37,3 | 101 | 31,6 | 69 | 22,2 |
| | середній | 119 | 41,5 | 143 | 44,7 | 105 | 33,9 |
| | низький | 61 | 21,3 | 76 | 23,7 | 136 | 43,9 |
| Рефлексивність та самоаналіз | високий | 161 | 56,1 | 124 | 38,8 | 68 | 21,9 |
| | середній | 78 | 27,2 | 139 | 43,4 | 109 | 35,2 |
| | низький | 48 | 16,7 | 57 | 17,8 | 133 | 42,9 |

0,05 рівні значущості. У державних службовців, які мають досвід державної служби понад 10 років, за χ^2 -критерієм на 0,01 рівні значущості домінує середній рівень діловитості (50,7%).

На початку професійної діяльності у більшості державних службовців за χ^2 -критерієм на 0,05 рівні значущості зафіксовано домінування середнього рівня впевненості у собі (44,9%) як прагнення до самоповаги, до створення гарної думки про себе у оточуючих через підвищене почуття власної гідності. У державних службовців з досвідом професійної діяльності до 10 років за χ^2 -критерієм на 0,05 рівні значущості зафіксовано перевагу вже високого рівня впевненості у собі (43,8%). А у державних службовців з досвідом професійної діяльності понад 10 років також домінує високий рівень впевненості у собі (55,5%), але його перевагу зафіксовано за χ^2 -критерієм вже на 0,01 рівні значущості.

У вперше прийнятих на державну службу чиновників за χ^2 -критерієм на 0,01 рівні зафіксовано статистично значущу перевагу високого рівня відповідальності (45,3%) як здатності брати на себе зобов'язання за результативність власної професійної діяльності та власного професійного розвитку, зокрема і в комунікативній сфері. У державних службовців, які мають досвід державної служби до 10 років, відзначається середній рівень відповідальності (41,3%), хоча статистичних відмінностей за χ^2 -критерієм на 0,05 рівні значущості не зафіксовано. У державних службовців, які мають досвід державної служби понад 10 років, також домінує середній рівень відповідальності (53,5%), перевагу якого зафіксовано за χ^2 -критерієм вже на 0,01 рівні значущості.

На початку професіогенезу у більшості державних службовців переважає середній рівень допитливості (41,1%) як зацікавленості в отриманні нової інформації щодо професійної комунікації, відкритості новому досвіду, хоча за χ^2 -критерієм на 0,05 рівні статистично значущих відмінностей не зафіксовано. У державних службовців з досвідом професійної діяльності до 10 років за χ^2 -критерієм на 0,01 рівні значущості зафіксовано перевагу середнього рівня допитливості (54,1%). А у державних службовців з досвідом професійної діяльності понад 10 років за χ^2 -критерієм вже на 0,05 рівні значущості домінує вже низький рівень допитливості (44,5%).

У більшості вперше прийнятих на державну службу осіб переважає середній рівень критичності (42,5%) як здатності приймати рішення на основі перевірки от-

риманої інформації з різних джерел, співставлення з наявним досвідом, хоча за χ^2 -критерієм на 0,05 рівні статистично значущих відмінностей не зафіксовано. У державних службовців з досвідом професійної діяльності до 10 років за χ^2 -критерієм на 0,05 рівні значущості зафіксовано перевагу вже високого рівня критичності (45,3%). А у державних службовців з досвідом професійної діяльності понад 10 років також домінує високий рівень критичності (56,4%), але його перевагу зафіксовано за χ^2 -критерієм вже на 0,01 рівні значущості.

Відносно сталими в усіх групах державних службовців з різним професійним досвідом є показники самостійності як здатності досягати поставлених цілей без зовнішнього втручання, проте, якщо у державних службовців вперше прийнятих на державну службу та державних службовців з досвідом професійної діяльності понад 10 років статистичні відмінності домінування високого рівня самостійності (46,0% та 47,4% відповідно) зафіксовано за χ^2 -критерієм на 0,05 рівні значущості, то у державних службовців з досвідом професійної діяльності до 10 років перевагу ідентичного рівня самостійності (56,6%) зафіксовано за χ^2 -критерієм на 0,01 рівні значущості.

У більшості вперше прийнятих на державну службу чиновників та державних службовців, які мають досвід державної служби до 10 років, χ^2 -критерієм на 0,01 рівні значущості зафіксовано перевагу середнього рівня цілеспрямованості (49,5% та 48,1% відповідно) як здатності рухатися до встановленої мети (у цьому разі – вдосконалення професійного спілкування), незважаючи на об'єктивні та суб'єктивні перешкоди. Але вже у державних службовців, які мають досвід державної служби понад 10 років, домінує низький рівень цілеспрямованості (42,3%), хоча за χ^2 -критерієм на 0,05 рівні статистичні значущих відмінностей не зафіксовано.

У вперше прийнятих на державну службу чиновників за χ^2 -критерієм на 0,01 рівні зафіксовано статистично значущу перевагу високого рівня працьовитості (43,5%) як особистісної характеристики, що виявляється в регулярній наполегливій роботі з вдосконалення власної професійної комунікації. У державних службовців, які мають досвід державної служби до 10 років, за χ^2 -критерієм на 0,01 рівні відзначається середній рівень працьовитості (49,1%). У державних службовців, які мають досвід державної служби понад 10 років, домінує низький рівень працьовитості (39,7%), хоча статистичних відмінностей за χ^2 -критерієм на 0,05 рівні значущості не зафіксовано.



У вперше прийнятих на державну службу чиновників та їхніх колег з досвідом професійної діяльності до 10 років за χ^2 -критерієм на 0,05 рівні значущості домінує середній рівень самокритичності (41,5% та 44,7% відповідно) як здатність до самостійного пошуку помилок та оцінки своєї професійної комунікації. А у державних службовців з досвідом професійної діяльності понад 10 років самокритичність знаходиться за χ^2 -критерієм на 0,05 рівні значущості вже на домінуючому низькому рівні (43,9%).

У державних службовців на початку кар'єри за χ^2 -критерієм на 0,01 рівні значущості домінує високий рівень рефлексивності (56,1%) як особистісної характеристики, що виявляється в усвідомленому ставленні до власних особливостей як суб'єкта професійного спілкування. У державних службовців з досвідом професійної діяльності до 10 років за χ^2 -критерієм на 0,01 рівні значущості переважає середній рівень рефлексивності (43,4%). А у державних службовців, які мають стаж професійної служби понад 10 років, показники цієї характеристики знаходяться на низькому рівні (42,9%): статистичні відмінності зафіксовано за χ^2 -критерієм на 0,05 рівні значущості.

На основі емпіричного вивчення особливостей структурних компонентів особистісно-професійного саморозвитку як функціонального аспекту культури професійного спілкування державних службовців ми дійшли таких **ВИСНОВКІВ**.

Психологічна готовність як структурний компонент особистісно-професійного саморозвитку як аспекту культури професійного спілкування державних службовців має такі особливості: 1) у державних службовців домінуючі види готовності до саморозвитку змінюються залежно від часу перебування на державній службі від «хочу знати себе і можу вдосконалюватися» до «не хочу знати себе і не хочу змінюватися»; 2) динаміка показників готовності державних службовців до професійного вдосконалення має негативну кореляцію з досвідом державної служби; 3) динаміка показників готовності державних службовців до самопізнання себе як фахівця має позитивно-негативну кореляцію з досвідом державної служби.

Психологічна підготовленість як структурний компонент особистісно-професійного саморозвитку як аспекту культури професійного спілкування державних службовців має такі особливості: 1) рівень знань з психології професійного спілкування має

позитивну кореляцію з досвідом професійної діяльності державних службовців; 2) аналіз власного комунікативного досвіду, рефлексування власної професійної комунікативної діяльності, пошук зворотного зв'язку з особливостей власної професійної комунікації, керування власним професійним комунікативним розвитком, виділення часу для комунікативного саморозвитку, читання літератури з проблем професійного спілкування, перенесення знань та вмінь у нові ситуації професійної комунікації мають негативну кореляцію з досвідом професійної діяльності державних службовців; 3) показники дискусювання з питань професійної комунікації, акумулювання та використання досвіду самоосвітньої діяльності колег залишаються відносно незмінними впродовж професіогенезу державних службовців.

Акмеологічні інваріанти професіоналізму особистості у професійному спілкуванні як структурний компонент особистісно-професійного саморозвитку як аспекту культури професійного спілкування державних службовців характеризуються такими особливостями: 1) впевненість у собі, критичність мають позитивну кореляцію з досвідом професійної діяльності державних службовців; 2) діловитість, відповідальність, допитливість, цілеспрямованість, працьовитість, самокритичність, рефлексивність та самоаналіз мають негативну кореляцію з досвідом професійної діяльності державних службовців; 3) самостійність залишається відносно незмінною у державних службовців впродовж усієї професійної діяльності.

Перспективи наших подальших досліджень ми вбачаємо в розробленні програм з оптимізації структурних компонентів особистісно-професійного саморозвитку як функціонального аспекту культури професійного спілкування у державних службовців з різним досвідом державної служби.

ЛІТЕРАТУРА:

1. Батаршев А.В. Диагностика способности к общению. СПб.: Питер, 2006. 176 с.
2. Блинова В.Л., Блинова Ю.Л. Психологические основы самопознания и саморазвития: учебно-методическое пособие. Казань: ТГГПУ, 2009. 222 с.
3. Зверева В.И. Диагностика и экспертиза педагогической деятельности аттестуемых учителей. М.: УЦ «Перспектива», 1998. 112 с.
4. Фетискин Н.П., Козлов В.В., Мануйлов Г.М. Социально-психологическая диагностика развития личности и малых групп. М.: Изд-во Института Психотерапии, 2002. 490 с.