

УДК 159.9:35.08

Ганна УЛУНОВА

ФУНКЦІОНАЛЬНО-СТРУКТУРНИЙ АНАЛІЗ КУЛЬТУРИ ПРОФЕСІЙНОГО СПІЛКУВАННЯ ДЕРЖАВНИХ СЛУЖБОВЦІВ

Стаття присвячена функціонально-структурному аналізу культури професійного спілкування державних службовців як інваріанту професійної психологічної культури. До функціональних аспектів культури професійного спілкування державних службовців належать: 1) перцептивно-аналітичний; 2) трансляційно-публічний; 3) управлінсько-координаційний; 4) особистісно-професійного саморозвитку. До структурних аспектів культури професійного спілкування державних службовців належать: 1) психологічна готовність державних службовців до професійного спілкування; 2) психологічна підготовленість державних службовців до професійного спілкування, що утворюється психологічною грамотністю та компетентністю; 3) акмеологічні інваріанти професіоналізму особистості державного службовця у професійному спілкуванні.

Ключові слова: *культура професійного спілкування державних службовців, функціональні аспекти культури професійного спілкування державних службовців, структурні аспекти культури професійного спілкування державних службовців.*

Постановка проблеми. Емпіричне дослідження проблеми культури професійного спілкування державних службовців вимагає побудови моделі даного соціально-психологічного явища, що, у свою чергу, зумовлює актуальність визначення аспектів культури професійного спілкування державних службовців. У сучасній науковій літературі виділено та описано різнопланові моделі, що можуть застосовуватися при вивченні соціально-психологічних явищ. Найбільш поширеним і експериментально виправданим є застосування функціонально-структурного підходу, що передбачає виділення функціональних та структурних аспектів системи.

Аналіз актуальних досліджень. Усі роботи, присвячені даній проблематиці, можна умовно поділити на три групи. До першої групи відносяться роботи С. В. Алієвої, Н. Г. Багдасар'ян, Г. А. Балла, В. Г. Ігнатова, А. І. Кравченка, О. Г. Павицької, Н. С. Сидоренко, О. Ю. Скуднової, Б. С. Хохрякова та інших, предметом яких є професійна культура, взагалі, та професійна культура державних службовців, зокрема. У якості одного з інваріантів професійної культури державних службовців виокремлюється професійна психологічна культура.

До другої групи належать роботи, присвячені психологічній культурі фахівця, взагалі, та професійній психологічній культурі державних службовців, зокрема. Це дослідження Л. Д. Деміної, А. О. Деркача,

С. П. Іванової, Л. С. Колмогорової, В. М. Кузнецова, Г. І. Марасанова, Ф. Ш. Мухаметзянової, Л. О. Нестеренко, М. Є. Павлової, Н. Т. Селезневої, О. Є. Смирнової та інших. Серед різних інваріантів професійної психологічної культури державних службовців дослідниками виокремлюється культура професійного спілкування.

До третьої 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 інших, якими досліджено певні сутнісні характеристики культури професійного спілкування, взагалі, та культури професійного спілкування державних службовців, зокрема.

В роботах вищезазначених авторів за різними підставами визначено певні аспекти професійної культури, професійної психологічної культури та культури професійного спілкування державних службовців. Така варіативність аспектів культури професійного спілкування державних службовців часто не розв'язує, а, навпаки, ускладнює вивчення проблеми. Отже, актуальною є потреба узгодження існуючих варіантів аспектів культури професійного спілкування державних службовців за рахунок застосування єдиних критеріїв для їх виділення. Розв'язанню означених наукових проблем присвячена дана стаття, **метою** якої є виділення аспектів культури професійного спілкування державних службовців на основі функціонально-структурного аналізу.

Виклад основного матеріалу. В межах функціонального підходу система розглядається виключно з позиції її зовнішнього аспекту – відносини системи як цілого з іншими об'єктами, які лежать поза нею. Виходячи з цього, функцією, або поведінкою, системи можна назвати все те, що можна дізнатися про систему, не торкаючись її внутрішнього змісту, абстрагуючись від нього [6].

Враховуючи, що культура професійного спілкування державних службовців є інваріантом професійної психологічної культури державних службовців, а остання, в свою чергу, – інваріантом професійної культури чиновників, визначення функцій та структурних компонентів культури професійного спілкування державних службовців повинно відбуватися з врахуванням функцій та структури як професійної культури, так і професійної психологічної культури державних службовців.

М. М. Кузьмінов у професійній культурі державного службовця виокремлює *гносеологічну* (забезпечення цілісності уявлень про професійну діяльність державного службовця, про реальні шляхи її пізнання та засвоєння), *адаптивну* (формування відданості цінностям і нормам існуючої культури серед вперше прийнятих державних службовців та

нейтралізація несумісних з професійною культурою державних службовців зразків поведінки, які сформувалися на попередньому місці роботи) та *нормативну* (підтримання рівноваги в системі діяльності державного службовця, зменшення впливу дестабілізуючих чинників у професійному середовищі) функції [5].

О. В. Селезневою виділені *когнітивний* (акмеологічна самосвідомість – комплекс уявлень про себе як суб'єкта саморозвитку, цілісний образ себе як індивіда, особистості, суб'єкта й індивідуальності, система відносин і установок до себе як до суб'єкта життєдіяльності), *мотиваційно-цільової* (інтегровані змістовні і динамічні процеси акмемотивації, а також цілеутворення і цілепокладання в напрямку саморозвитку), *емоційний* (загальне емоційне ставлення до себе і власне оціночне ставлення) і *операційний* (система психотехнологій, спрямованих на реалізацію цілей акме-орієнтованого саморозвитку: психотехнології самопізнання, самоаналізу, самоконтролю, самокорекції) функціональні компоненти акмеологічної культури державного службовця, які реалізуються через систему вміль-компетенцій [8].

За Л. О. Нестеренко, основними функціональними компонентами психологічної культури державного службовця є *регулятивний* (визнання відповідальності за власні дії, свій вибір, контроль за подіями власного життя, локалізація внутрішнього контролю, підтримання хорошої фізичної та психічної форми, розвиток моральних якостей та цінностей); *когнітивний* (розвиток власного бачення способів вирішення проблем без копіювання чужого досвіду, пошук нових способів та форм поведінки, пізнання себе, власних індивідуально-психологічних особливостей, можливостей та якостей, усвідомлення ролі психологічної науки у професійній діяльності державного службовця); *інтегративний* (готовність до самоосвіти, самовдосконалення, увага до власного досвіду самореалізації, наявність самозавдань для розвитку позитивних психологічних якостей, що покращують якість життя загалом та управлінську діяльність зокрема, відсутність фрустрації стосовно життєвих перспектив), *комунікативний* (володіння базисними комунікативними навичками, виявлення гнучкості при вирішенні складних професійних завдань та в процесі комунікації, критичність щодо суперечливої інформації) [7].

За А. О. Деркачем, психологічна культура кадрів державної служби – це інтегративна характеристика вищого рівня розвитку особистості державного службовця, яка представлена особистісним конструктом “Я – професіонал” і містить п'ять функціональних компонентів: *діагностичний* (отримання інформації психологічного змісту щодо вирішення

професійних проблем і задач, що виникають в реальних ситуаціях професійної діяльності державного службовця); *цілепокладання* (формування або вибір цілей психологічного саморозвитку, спрямованого на оптимізацію реалізації психологічних аспектів професійної діяльності державних службовців); *моделюючий* (визначення процесу саморозвитку і професійного вдосконалення, починаючи від ціннісно-смиислової орієнтованості, мотивації і закінчуючи його реалізацією у відповідних професійних позиціях); *інтерпретуючий* (аналіз досвіду цілеспрямованого психологічного саморозвитку); *регулюючий* (способи контролю над психічними станами, процесами, функціями, способи психічного регулювання поведінки, діяльності, пізнання, спілкування, методи корекції особистості, окремих психічних якостей, профілактики та усунення психічних розладів, методи збереження психічного здоров'я тощо). Способи зв'язку і закономірності розвитку функціональних компонентів проявляються в якісних змінах професійної самосвідомості, ціннісних відносин, здібностей творчої реалізації у відповідальних професійних позиціях [1].

О. А. Давидова виокремлює наступні функції культури професійного спілкування державних службовців: *інструментальну* (характеризує культуру професійного спілкування як соціальний механізм управління, що дозволяє отримати і передати інформацію, необхідну для здійснення комунікативного наміру); *експресивну* (допомагає зрозуміти емоції, переживання партнера); *інтегративну* (використовується як засіб об'єднання партнерів для спільного вирішення завдань); *трансляційну* (служить для передачі конкретних способів діяльності, оцінок, думок, суджень); *контролю* (регламентує поведінку та спілкування); *соціалізації* (розвиває навички культури професійного спілкування, ділового етикету); *комунікаційну* (забезпечує взаєморозуміння працівників та їх взаємодію на основі дотримання загальних принципів етики та моральної поведінки) [3].

На основі аналізу та узагальнення функцій професійної культури державних службовців, професійної психологічної культури державних службовців та культури професійного спілкування державних службовців ми виділили наступні функціональні аспекти культури професійного спілкування державних службовців: 1) *перцептивно-аналітичний*; 2) *трансляційно-публічний*; 3) *управлінсько-координаційний*; 4) *особистісно-професійного саморозвитку*.

Перцептивно-аналітичний компонент культури професійного спілкування державних службовців забезпечує розбудову концептуальної моделі професійної діяльності державного службовця, детерміновану

сприйняттям іншої людини як об'єкта професійно-психологічної діяльності та сприйняттям себе як суб'єкта професійно-психологічної діяльності та регулюючи на цій основі вибір поведінкових стратегій і професійних дій в процесі взаємодії. Трансляційно-публічний компонент культури професійного спілкування державних службовців забезпечує передачу професійного досвіду (інформації, соціальних цінностей, норм, переваг, потреб, мотивів тощо) як між співробітниками державної установи, так і між державними службовцями та громадянами. Управлінсько-координаційний компонент культури професійного спілкування державних службовців полягає у заповзятливості, організації і самоорганізації професійної діяльності, стимулюванні і розвитку самоврядування, відстоюванні правил внутрішнього розпорядку, мотивуванні співробітників до ефективної трудової діяльності тощо. Компонент особистісно-професійного саморозвитку культури професійного спілкування державних службовців передбачає безперервний процес розкриття державним службовцем свого особистісно-професійного потенціалу, що впливає на професійну діяльність в цілому.

Функції, яка б не була їхня природа, можна реалізувати лише в структурі. Функція реалізується структурою і пояснюється за допомогою структури [6]. Структури в науковому дослідженні з'являються там, де характер висунутих завдань вимагає розчленувати предмет дослідження на окремі частини або елементи, його складові. Системою О. Ланге [9] називає безліч пов'язаних діючих елементів, а сукупність зв'язків між цими елементами визначає як структуру. Отже, при аналізі структури, в першу чергу, важливо виявити взаємозв'язок між її елементами, способи впливу одного елемента на інший, характер відносин між елементами.

Так, С. В. Алієва у складі професійної культури державного і муніципального службовця виділяє наступні елементи: *когнітивний* блок (знання, необхідні для виконання професійної діяльності); *аксіологічний* блок (організаційні та управлінські відносини, в яких матеріалізуються знання, норми, зразки та цінності); *конативний* блок (стійкі риси особистості, норми поведінки, мотиви, а також готовність, схильність до діяльності у сфері державної і муніципальної служби) [2].

Більш розгалуженою є структура професійної культури держслужбовця митниці, розроблена М. М. Кузьміновим. Дослідник традиційно виокремлює *когнітивний* (знання про професійну етику, культурні норми і вимоги) та *діяльнісний* (нормативно-операційний) компоненти, проте, далі йде новаторським шляхом, включаючи до структури професійної культури наступні компоненти: *мотиваційний* (позитивне ставлення до професійної діяльності, професійні установки, інтереси);

гностичний (володіння способами і прийомами, необхідними для розуміння сенсу культурних норм і вимог), *емоційно-вольовий* (здібність до співпереживання, здатність відчувати задоволеність від роботи, ініціативність, довільність, відповідальність); *рефлексивно-оціночний* (самооцінка себе як здібного до саморозвитку), *змістовний* (наочно-пізнавальний) [5].

О. В. Селезневою доведено, що до структури акмеологічної культури державних службовців входять *ментальний* (акмеологічна ментальність і акмеологічний менталітет), *ціннісний* (вищі особистісні ідеали, цінності й ціннісні орієнтації, які виступають не як актуально переслідувана мета, а як підстава для саморозвитку і критерії оцінки його ефективності) і *креативний* (творчість як діяльність, яка зумовлює акме-орієнтованість життєздійснення, і креативність як особистісна властивість, що забезпечує ефективність творчості) компоненти [8].

За А. О. Деркачем, психологічна культура кадрів державної служби – це інтегративна характеристика вищого рівня розвитку особистості державного службовця, представлена особистісним конструктом “Я – професіонал”, яка об’єднує п’ять структурних компонентів: *аксіологічний* (професійні цінності і норми, які є продуктом суспільної свідомості та культури), *соціальний* (установки та стереотипи культурної поведінки, розвинені вміння та навички соціальної взаємодії, соціальна активність, терплячість до людей, ввічливість, дипломатичність, сумлінність, внутрішня гідність тощо), *психологічний* (готовність і здатність до цілеспрямованої психічної роботи зі зміни особистісних рис і поведінкових характеристик, уміння особистості розвивати і використовувати власні психічні ресурси, створювати сприятливу для діяльності ситуацію шляхом зміни свого внутрішнього стану, здатність орієнтуватися в інтрапсихічному просторі), *когнітивний* (система наукових психологічних знань про людину і соціальну взаємодію людей, система адекватних уявлень про свій внутрішній психічний світ і особистісно-індивідуальні якості), *професійний* (система професійних умінь і навичок) [1].

Культура ділового спілкування, на думку М. М. Калашникова, включає елементи, характерні для усіх різновидів культури, а саме: *когнітивну* (професійні знання, переконання), *емоційно-оцінну* (етичні норми і правила) та *діяльнісну* (комунікативна компетентність) складові [4].

О. А. Давидова розглядає структуру культури ділового спілкування державного службовця у єдності наступних компонентів: *мотиваційного* (спонукання до вивчення культури ділового спілкування, пов’язане із задоволенням потреб в отриманні знань та опануванні ефективних способів ділового спілкування), *когнітивного* (сукупність науково-теоретичних знань про ділове спілкування, про роль культури ділового

спілкування в професійній діяльності державного службовця), *комунікативного* (провідний, адже співвідноситься з усіма функціями культури ділового спілкування та відображає складну структуру взаємодії людей), *психологічного* (психологічні елементи процесу спілкування: потреби, мотиви, сприйняття, розуміння, взаємодія і психологічні якості суб'єктів спілкування: здібності, інтелект, емоції, почуття, темперамент тощо), *етичного* (пов'язаний з функцією контролю і функцією соціалізації і включає зовнішню форму поведінки, яка тільки тоді стає елементом і показником істинної культури, коли вона наповнюється моральним змістом, служить зовнішнім оформленням щирої поваги до іншої людини, до її особистої гідності, готовності допомогти, надати послугу, підтримати), *рефлексії* (уміння свідомо контролювати результати своєї діяльності і рівень власного розвитку, особисті досягнення; сформованість таких важливих для державного службовця якостей і властивостей, як креативність, ініціативність, націленість на співпрацю, впевненість у собі, схильність до самоаналізу, здатність до імпровізації, передбачення, ініціативному, критичному та інноваційному рефлексуванню; прогнозування результатів діяльності і стосунків; творча уява, а також професійно значущі знання і вміння) [3].

Аналіз вищерозглянутих структурних елементів професійної культури, професійної психологічної культури та культури професійного спілкування державних службовців доводить, що в переважній більшості класифікацій некоректно змішані функціональний та структурний підходи до визначення аспектів інваріантів культури.

На основі аналізу та узагальнення структурних компонентів професійної культури державних службовців, професійної психологічної культури державних службовців та культури професійного спілкування державних службовців нами виділено наступні структурні аспекти культури професійного спілкування державних службовців:

- *психологічну готовність державних службовців до професійного спілкування* (як сукупність мотивів, установок, цінностей державних службовців щодо професійного спілкування, інтегрованих у їх професійній самосвідомості);
- *психологічну підготовленість державних службовців до професійного спілкування*, що утворюється психологічною грамотністю ("ази" культури професійного спілкування, оволодіння психологічними знаннями, вміннями, навичками тощо) та компетентністю (ефективне застосування знань, умінь, навичок для рішення практичної діяльності);
- *акмеологічні інваріанти професіоналізму особистості державного службовця у професійному спілкуванні* (як комунікативні здібності, що стали особистісно-професійними якостями).

При цьому психологічна готовність державних службовців до професійного спілкування співвідноситься з мотиваційно-ціннісним аспектом культури професійного спілкування, що в тих чи інших варіантах виокремлюється практично усіма дослідниками в структурі професійної культури, професійної психологічної культури та культури професійного спілкування державних службовців, психологічна грамотність та компетентність – з когнітивним та інструментальним аспектами (відповідно), а акмеологічні інваріанти професіоналізму особистості у професійному спілкуванні – з креативним, рефлексивним і т.п. аспектами.

Функціональні компоненти культури професійного спілкування державних службовців знаходяться у нерозривній єдності з її структурними аспектами. Єдність функціональних і структурних аспектів можна розглядати як єдність зовнішнього і внутрішнього аспектів при розгляді культури професійного спілкування державних службовців.

Отже, функціональні аспекти культури професійного спілкування державних службовців (перцептивно-аналітичний, трансляційно-публічний, управлінсько-координаційний, особистісно-професійного саморозвитку) мають ідентичні структурні особливості: психологічну готовність державних службовців до професійного спілкування, психологічну підготовленість державних службовців до професійного спілкування, акмеологічні інваріанти професіоналізму особистості державного службовця у професійному спілкуванні. Наприклад, усі вищезазначені функціональні компоненти визначаються сформованістю такого структурного аспекту, як компетентність державних службовців у професійному спілкуванні.

Так, перцептивно-аналітичний компонент культури професійного спілкування державних службовців виявляється у сформованості соціально-перцептивних і рефлексивно-емпатичних умінь, що забезпечують швидку орієнтацію у ситуаціях професійної взаємодії, адекватне, неупереджене і точне сприйняття особистісних властивостей і дій партнерів по спілкуванню, розуміння мотивів та емоційних станів співрозмовників, їх індивідуальних, вікових, соціальних та рольових особливостей.

Трансляційно-публічний компонент культури професійного спілкування державних службовців конкретизується у наступних показниках: сформованості вербальних (мовленневих, риторичних, полемічних) і невербальних умінь, що забезпечують успішний обмін інформацією у професійному управлінському спілкуванні з урахуванням комунікативних цілей, завдань, ситуацій та характеру взаємодії управлінців.

Управлінсько-координаційний компонент культури професійного спілкування державних службовців виражається у сформованості гностичних, прогностичних, стратегічних, візуально-презентативних

та етикетних умінь, які забезпечують прогнозування, моделювання, реалізацію, аналіз та оцінку ефективності професійного спілкування.

Компонент особистісно-професійного саморозвитку як функціональний аспект культури професійного спілкування державних службовців виявляється в уміннях корегувати свої особистісні та професійні характеристики як суб'єкта професійного спілкування на основі зворотного зв'язку та продуктів рефлексії.

Усі структурні компоненти культури професійного спілкування державних службовців характеризуються певним рівнем розвитку.

Переважною більшістю дослідників традиційно виокремлюються три рівні розвитку професійної культури державних службовців та її інваріантів. Так, О. В. Селезневою виділено три рівня розвитку акмеологічної культури державних службовців: низький (репродуктивний і адаптивний), середній (локально-моделюючий) і високий (системно-моделюючий і інноваційно-творчий) [3]. При цьому дослідниця наголошує, що будь-який рівень розвитку акмеологічної культури при певних цілях і потенціалі особистості має перспективну властивість, оскільки здатний виступати в якості основи для наступних рівнів, завдяки чому не відкидається, а включається у подальший процес, вдосконалюється і розвивається.

М. М. Калашниковим виокремлено низький, середній та високий рівні культури професійного спілкування державних службовців як інтегративні показники розвитку її окремих аспектів [9]. О. А. Давидовою визначено три рівня сформованості культури професійного спілкування державних службовців: початковий (мотиваційно-когнітивний), середній (рефлексивно-психологічний), високий (комунікативно-етичний) [6]. Назви рівнів визначено дослідницею за пріоритетом послідовності розвитку компонентів культури професійного спілкування державних службовців.

Ми пропонуємо визначати загальний рівень культури професійного спілкування державних службовців за інтегральними показниками розвитку кожного структурного компоненту функціонального аспекту культури професійного спілкування державних службовців. Так, високі показники розвитку усіх трьох структурних компонентів певного функціонального аспекту культури професійного спілкування державних службовців забезпечують його високий рівень розвитку, високі показники розвиненості лише двох структурних компонентів певного функціонального аспекту культури професійного спілкування державних службовців дозволяють констатувати середній рівень його розвитку, а вираженість тільки одного структурного компоненту певного функціонального аспекту культури професійного спілкування державних службовців визначають його низький рівень.

Таким чином, у державних службовців, які мають низький рівень розвитку функціональних аспектів культури професійного спілкування, практично не сформовані її структурні компоненти. У державних службовців, які мають середній рівень розвитку функціональних аспектів культури професійного спілкування, не сформована цілісна система її структурних компонентів, хоча окремі структурні можуть бути сформовані на досить високому рівні. У державних службовців, які мають високий рівень розвитку функціональних аспектів культури професійного спілкування, в цілому сформована система її структурних компонентів.

Відповідно, загальні показники культури професійного спілкування державних службовців визначатимуться за показниками розвитку її функціональних аспектів.

Висновки. На основі аналізу та узагальнення функцій професійної культури державних службовців, професійної психологічної культури державних службовців та культури професійного спілкування державних службовців ми виділили наступні функціональні аспекти культури професійного спілкування державних службовців: 1) перцептивно-аналітичний; 2) трансляційно-публічний; 3) управлінсько-координаційний; 4) особистісно-професійного саморозвитку.

На основі аналізу та узагальнення структурних компонентів професійної культури державних службовців, професійної психологічної культури державних службовців та культури професійного спілкування державних службовців нами виділено наступні структурні аспекти 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 їх професійній самосвідомості); 2) психологічну підготовленість державних службовців до професійного спілкування, що утворюється психологічною грамотністю (“ази” культури професійного спілкування, оволодіння психологічними знаннями, вміннями, навичками тощо) та компетентністю (ефективне застосування знань, умінь, навичок для рішення практичної діяльності); 3) акмеологічні інваріанти професіоналізму особистості державного службовця у професійному спілкуванні (як комунікативні здібності, що стали особистісно-професійними якостями).

Функціональні компоненти культури професійного спілкування державних службовців знаходяться у нерозривній єдності з її структурними аспектами. Функціональні аспекти культури професійного спілкування державних службовців мають ідентичні структурні особливості.

Література

1. Акмеологический словарь / под общ. ред. А. А. Деркача. – М. : Изд-во РАГС, 2004. – 161 с.
 2. Алиева С. В. Профессиональная культура государственных и муниципальных служащих : состояние и условия инновационной трансформации: на материалах Южного федерального округа : дис. ... д-ра соц. наук : 22.00.08 / Алиева Светлана Викторовна ; Юж. федер. ун-т. – Ростов-на-Дону, 2007. – 334 с.
 3. Давыдова О. А. Формирование культуры делового общения у будущих государственных служащих : дис. ... канд. пед. наук : 13.00.08 / Давыдова Ольга Анатольевна ; Волгоградский гос. пед. ун-т. – Волгоград, 2003. – 20 с.
 4. Калашников М. М. Формирование культуры делового общения государственных служащих в системе непрерывного образования : автореф. дис. ... канд. пед. наук : 13.00.08 / Калашников Михаил Михайлович; Брянский гос. ун-т им. И. Г. Петровского. – Орел, 2009. – 21 с.
 5. Кузьминов Н. Н. Психолого-акмеологические условия и факторы эффективного развития профессиональной культуры госслужащих : дис. ... канд. психол. наук: 19.00.13 / Кузьминов Николай Николаевич ; Рос. акад. гос. службы при Президенте РФ. – Москва, 1999. – 176 с.
 6. Марков Ю. Г. Функциональный подход в современном научном познании / Ю. Г. Марков. – Новосибирск : Наука, 1982. – 256 с.
 7. Нестеренко Л. О. Розвиток психологічної культури державних службовців України: автореф. дис. ... канд. наук з держ. упр.: 25.00.03 / Нестеренко Людмила Олексіївна; Національна академія держ. управління при Президентові України. – К., 2007. – 16 с.
 8. Селезнева Е. В. Развитие акмеологической культуры государственных служащих: дис. д-ра психол. наук: 19.00.13 / Селезнева Елена Владимировна ; Рос. акад. гос. службы при Президенте РФ. – Москва, 2005. – 670 с.
 9. Lange O. *Ekonomia polityczna*. – 2 wyd. – T. 1–2. – Warsz., 1961 – 68 s.
- Отримано 30.01.2013

Summary

Ulanova Anna. Functional-structural analysis of the civil servants' professional communication culture.

This article is about a functional-structural analysis of the civil servants' professional communication culture as the invariant of the professional psychological culture. The functional aspects of the civil servants' professional communication culture are the following: 1) perceptive-analytical; 2) broadcasting-public; 3) regulatory-coordinative; 4) personal and professional self-development. The structural aspects of the civil servants' professional communication culture are the following: 1) psychological readiness for the professional communication; 2) psychological preparedness of the civil servants for their professional communication, including their psychological literacy and competence; 3) acmeological invariants of the civil servants' personal professionalism in the professional communication.

Keywords: *civil servants' professional communication culture, functional aspects of the civil servants' professional communication culture, structural aspects of the civil servants' professional communication culture.*