

ТРАНСЛІТЕРАЦІЙНИЙ ПЕРЕКЛАД СПИСКУ ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Isaeva E. R. Koping-povedenie i psihologicheskaya zaschita lichnosti v usloviyah zdorovya i bolezni. SPb.: SPbGMU, 2009. 136 c.
2. Martin R. Psihologiya yumora. SPb.: Piter, 2009. 480 s.
3. Maslou A. Motivatsiya i lichnost. SPb.: Evraziya, 1999. 290 s.
4. Nemov R. S. Psihologicheskii slovar. M.: VLADOS, 2007. 560 s.
5. Olport G. Stanovlenie lichnosti: Izbrannyye trudy. M.: Smyisl, 2002. 462 s.

УДК 159.2

*Ушакова І.М., канд. психол. наук, доцент, доцент кафедри психології діяльності в особливих умовах НУЦЗУ, e-mail: Ushakova@nuczu.edu.ua;
Шовкун О.О., магістрант соціально-психологічного факультету НУЦЗУ*

РОЗВИТОК ПРОФЕСІЙНОЇ МОТИВАЦІЇ МАЙБУТНІХ ПРАЦІВНИКІВ ДСНС ПІД ЧАС ЇХ НАВЧАННЯ У ВНЗ

Мотивація професійної діяльності працівників ДСНС є важливим елементом забезпечення успішного виконання ними службових обов'язків. Тому актуальність даного дослідження зумовлена необхідністю встановлення особливостей прояву мотиваційних тенденцій працівників ДСНС на етапі їх входження у професію та виявленням різних джерел активності майбутніх рятувальників, які адекватно відобразяться у відповідних індикаторах ефективності професійної діяльності та індивідуальних стратегіях професійного зростання. В ході емпіричного дослідження виявлено, що в процесі професійного становлення курсантів НУЦЗУ зменшується значення мотивів, пов'язаних з отриманням професійних знань та навичок, мотивів престижу та утилітарних, мотивів отримання морального задоволення від виконуваної праці а також бажання приносити користь суспільству своєю роботою. Але суттєво підвищується спонукальна сила матеріальних мотивів.

Ключові слова: мотивація, професійна мотивація, мотиви, потреби, професійна діяльність..

Мотивация профессиональной деятельности работников ГСЧС является важным элементом обеспечения успешного выполнения ими служебных обязанностей. Поэтому актуальность данного исследования обусловлена необходимостью установления особенностей проявления мотивационных тенденций работников ГСЧС на этапе их вхождения в профессию и выявлением различных источников активности будущих спасателей, которые адекватно отразятся в соответствующих индикаторах эффективности профессиональной деятельности и индивидуальных стратегиях профессионального роста. В ходе эмпирического исследования выявлено, что в процессе профессионального становления курсантов НУЦЗУ уменьшается значение мотивов, связанных с получением профессиональных знаний и навыков, мотивов престижа и утилитарных, мотивов получения морального удовлетворения от выполняемой работы, а также желание приносить пользу обществу своей работой. Но существенно повышается побудительная сила материальных мотивов.

Ключевые слова: мотивація, професійна мотивація, мотиви, потреби, професійна діяльність.

Постановка наукової проблеми. В останні роки вчені все голосніше заявляють про необхідність дослідження психологічних аспектів професій, пов'язаних з ризиком. Цього вимагає розвиток суспільства, яке прийшло до якісних змін в способі життя і професійній діяльності. До професійного ризику відносять можливі втрати, пов'язані з загрозою життю, а також фактори ризику, обумовлені виробництвом, шкідливими умовами праці. Відомо, що будь-яка робота людини пов'язана з певним шкідливим впливом, результатом якого може бути захворювання і навіть смерть. Найбільш схильні до цього представники небезпечних професій (військові, поліціанти, рятувальники тощо).

Сучасна ситуація в країні відбивається на ефективності професійної діяльності працівників ДСНС не кращим чином. Значне зниження престижу професії, економічні чинники (невисока заробітна плата), майже повна відсутність соціального захисту, тиск з боку керівництва - ось далеко не повний перелік негативних факторів, які заважають сучасним рятувальникам ефективно виконувати свої професійні обов'язки. Тому з необхідністю виникає проблема психологічної роботи з персоналом з метою підвищення рівня професіоналізму працівників ДСНС, ступеня їх творчого ставлення до своєї професії і самих себе як суб'єктів праці, а також формування стійкої мотивації професійної діяльності.

Проблема мотивації розглядається у тріаді «мотивація – особистість – діяльність» та відіграє значущу роль у процесі формування особистості професіонала, тому виявлення й аналіз особистісних детермінант поведінки, її мотиваційних ресурсів має суттєве значення для особистісно- професійного зростання працівників ДСНС. Сенс трудової діяльності (в тому числі і в особливих і навіть екстремальних умовах) полягає не тільки в задоволенні власних потреб та досягненні певних результатів, а ще й у самій діяльності, активності, успішності, розкритті своїх можливостей, самореалізації своїх здібностей. В умовах реформування ДСНС гостро постає питання професійної активності рятувальників на етапі їх первинної професіоналізації. Це зумовлено великою плінністю кадрів, необхідністю підвищення якісних показників праці.

Професійна діяльність працівників ДСНС України нерідко відбувається в екстремальних умовах, які в певних випадках характеризуються небезпекою для життя та здоров'я, і потребує від особистості високого рівня розвитку індивідуально - психологічних якостей, сформованості професійно важливих якостей, готовності до виконання завдань за призначенням тощо. Мотивація успішної професійної діяльності за таких умов є важливим елементом забезпечення виконання службових обов'язків.

Отже, актуальність обраної теми зумовлена необхідністю встановлення особливостей прояву мотиваційних тенденцій працівників ДСНС на етапі їх входження у професію та виявленням різних джерел активності майбутніх рятувальників, які адекватно відобразяться у відповідних індикаторах ефективності професійної діяльності та індивідуальних стратегіях професійного зростання.

Аналіз останніх досліджень та публікацій. Предметна сфера мотивації відображена в різноспрямованих дослідженнях природи мотивів (О.М. Леонтєв, С.Д. Максименко, А. Маслоу, С.Л. Рубінштейн) та їх зв'язку з діяльністю (С.С. Занюк, Є.П. Ільїн, К.К. Платонов Х. Хекхаузен), психічними процесами, емоціями, індивідуальними особливостями особистості у процесі діяльності (Г.О. Балл, В.К. Вілюнас, В.О. Лефтеров, М.Ш. Магомед-Емінов, О.В. Тімченко), установкою особистості (Д.М. Узнадзе); закономірностями формування мотиваційної сфери особистості (В.Г. Асєєв, Н.В. Чепелева та ін.) [цит. за 2].

Важливе місце у визначенні психологічних особливостей професійної мотивації посіли роботи, що відображають основні домінанти психології праці (В.О. Бодров, Е.Ф. Зеєр, Л.М. Карамушка, Є.О. Клімов, Г.В. Ложкін, Б.Ф. Ломов та ін.). Суттєво вплинули на осмислення професійної мотивації положення, що розкривають процеси професійного становлення особистості в особливих умовах діяльності (М.С. Корольчук, С.М. Миронець, В.І. Осьодло, Л.А. Перелигіна, Є.М. Потапчук, О.Д. Сафін, В.Є. Христенко та ін.) [3].

Проблеми мотивації професійної діяльності представників ризико-небезпечних професій розкрито у таких дослідженнях: мотиваційної готовності курсантів і слухачів вищого військового навчального закладу до професійної діяльності (Г.С. Грибенюк); психологічних умов формування професійної мотивації слухачів вищого військового навчального закладу (Л.М. Дунець); складових, структури, типології та динаміки мотивації професійної діяльності різних груп військовослужбовців-жінок Державної прикордонної служби України (О.С. Кальчук); мотиваційного комплексу слідчих на ранніх етапах професіоналізації (Н.І. Ковальчишина); психологічних особливостей професійної мотивації офіцерів Повітряних Сил Збройних Сил України (О.П. Ковальчук); мотивації військово-професійної діяльності військовослужбовців за контрактом (А.В. Сірий); мотиваційно-особистісних детермінант успішності професійної діяльності рятувальників (С.О. Склярів); професійної мотивації молодих фахівців органів внутрішніх справ (Н.І. Чабанюк) та ін. Огляд публікацій показує, що хоча проблематика професійної мотивації і належить до традиційних психологічних досліджень, разом з тим питання розвитку професійної мотивації працівників ДСНС на ранніх етапах їх професійного становлення глибоко та послідовно не вивчалися [2].

Проведений аналіз літератури дозволив визначити, що мотивація є однією з фундаментальних проблем психології та одним з основних понять, яке використовується для пояснення рушійних сил поведінки особистості (в тому числі і професійної діяльності). З'ясовано, що складність і багатоаспектність проблеми мотивації обумовлюється множинністю розуміння її суті, природи, структури, а також методів її вивчення.

Більшість дослідників вивчає мотивацію у межах двох психологічних підходів: моністичного, відповідно до якого мотивацію вважають одним конкретним психологічним феноменом, і другого, згідно з яким тлумачать мотивацію як складне психічне утворення [1].

Систематизація психологічних знань про професійну діяльність людини показує, що її специфіка відображається у зміні мотивації та цілей професійної діяльності. У зв'язку з цим професійна мотивація містить як змістовні (А. Маслоу, Ф. Герцберг, Д. Мак Клееланд), так і динамічні аспекти, які розкривають її процесуальні характеристики (В. Врум, Л. Портера і Е. Лоулер). Мотивація до професійної діяльності - це дія конкретних мотивів, які обумовлюють вибір професії і тривале виконання обов'язків, пов'язаних з цією професією [5].

Більшість психологів, зокрема Е.Л. Десі і Р.М. Райан, А. Фурнам, В.І. Чірков, Ю.І. Ребрін, Ф. Уайтлі виділяють два типи мотивації і відповідні їм типи поведінки:

1) зовнішня мотивація (extrinsic motivation) і, відповідно, ззовні мотивована поведінка (extrinsic motivated behavior);

2) внутрішня мотивація (intrinsic motivation) і внутрішньо мотивована поведінка (intrinsic motivated behavior) [4].

Зовнішня мотивація - це засіб досягнення мети, наприклад, заробити гроші, отримати визнання, зайняти вищу посаду. При цьому вона може використовуватися в двох напрямках: як стимул при очікуванні переваг (так званий принцип надії) і як засіб тиску при очікуванні недоліків (принцип страху). Зовнішня мотивація безпосередньо впливає на поведінку, але ефективність її дії обмежена – вона діє лише доти, доки вона сприймається як стимул або тиск.

Внутрішня мотивація – це розуміння сенсу, переконаність. Вона виникає в тому випадку, якщо ідея, цілі і завдання, сама діяльність сприймаються як гідні і доцільні. При цьому створюється конкретний стан, що визначає спрямованість дій, а поведінка стає результатом відповідної внутрішньої установки. За такої мотивації людина відчуває себе відповідальною за власну поведінку і може спрогнозувати її результати.

Значення зовнішньої мотивації для професійної роботи дуже велике. Але внутрішня професійна мотивація є важливою через її довготривалий вплив на ставлення до роботи та на результати праці. Її вплив є тим сильнішим, чим вищими і різноманітнішими є вимоги до змісту роботи, чим більше йому відповідає внутрішній стан людини [4].

Зовнішня мотивація повинна виконувати на початковому етапі роль опори для створення системи ефективної праці. Її можна також розглядати як додатковий стимул, що підтримує в період консолідації. Проте, довготривала мотивація і ефективні зміни в поведінці працівників досягаються лише за умови створення внутрішньої мотивації.

Важливим в руслі нашого дослідження є також положення про полімотивованість професійної діяльності, тобто її відповідність одночасно не одному, а кільком мотивам. На це вказують В.К. Вілюнас, Є.П. Ільїн, С.Д. Максименко та інші вчені [1].

Отже, до діяльності людини спонукують, як правило, кілька мотивів, що утворюють мотиваційний комплекс. Одні мотиви в цій системі мають більшу спонукальну силу. Вони здійснюють більший вплив на діяльність і частіше актуалізуються. Інші мотиви мають слабку спонукальну силу, і перебувають в низу ієрархії мотивів.

Отже, професійну мотивацію слід розглядати як динамічний процес розгортання активності особистості фахівця у професійній діяльності на підґрунті структурованого впорядкування спонукальних сил, які визначають його здатність до організації й регуляції об'єктивно існуючих обставин та ситуацій у професійній діяльності.

Мотив проявляється з різною силою залежно від конкретних обставин життя, впливу інших людей, часових факторів та таке інше. Тому й ієрархія мотивів, незважаючи на відносну стабільність, не є абсолютно стійким психічним утворенням. Спонукальна сила окремих мотивів час від часу може змінюватися під впливом різних соціальних і психологічних факторів. Мотивація організує цілісну поведінку, підвищує професійну активність, суттєво впливає на формування цілі та вибір шляхів її досягнення і істотно впливає на весь процес генезису психологічної системи діяльності.

Метою дослідження є аналіз розвитку професійної мотивації курсантів НУЦЗУ за час їх навчання у ВНЗ.

Виклад основного матеріалу дослідження з обґрунтуванням отриманих результатів. Для виявлення особливостей мотиваційної сфери курсантів НУЦЗУ різних курсів (першого та п'ятого) ми використали методику «Діагностика мотиваційної структури особистості» (опитувальник В.Е. Мільмана), опитувальник «Визначення основних мотивів вибору професії» (методика Є.М. Павлютенкова) та тест «Мотиваційний профіль» (методика Ш. Річі та П. Мартіна).

Динаміка професійної мотивації майбутніх працівників ДСНС представлена завдяки порівнянню (з використанням t-критерія Стюдента) показників курсантів першого та п'ятого курсів, які отримали за всіма методиками. Почнемо з результатів реального стану мотивів за методикою В.Е. Мільмана.

Таблиця 1

Порівняння показників реального стану мотивів професійної діяльності у курсантів першого та п'ятого курсів (бали)

Мотиви	1 курс	5 курс	t	p
П	7,16	6,84	0,6	-
К	4,78	5,34	1,0	-
С	6,97	6,47	1,0	-
О	5,68	5,92	0,5	-
Д	5,7	5,58	0,2	-
ДР	6,35	6,11	0,4	-
ОД	4,46	4,5	0,1	-

Примітка: *мотиви П - підтримання життєзабезпечення, К - комфорт, С - соціальний статус, О - спілкування, Д - загальна активність, ДР - творча активність, ОД- суспільна корисність.*

Ці дані свідчать, що курсантів першого курсу найбільше мотивує бажання займати високий соціальний статус серед свого оточення, можливість задовольнити свої базові потреби та реалізувати свій творчий потенціал. В той же час, вони не прагнуть бути суспільно корисними, а умови, в яких вони проживають (комфорт) навіть виконує пригнічуючу функцію в їх діяльності. У курсантів п'ятого курсу також домінуючим виявився мотив підтримання життєзабезпечення та трохи менш вираженими мотиви соціального статусу та творчої активності. Найнижчі бали і у цьому випадку набрано за мотивом суспільної корисності. Це означає, що мотиви здобуття професійних знань під час навчання та несення служби істотно не змінюються.

Ще менше змінюються показники ідеального стану мотивів.

Таблиця 2

Порівняння показників ідеального стану мотивів професійної діяльності у курсантів першого та п'ятого курсів (бали)

Мотиви	1 курс	5 курс	t	p
П	4,22	4,63	1,0	-
К	5,41	5,29	0,3	-
С	7,78	7,92	0,3	-
О	6,49	6,39	0,2	-
Д	5,05	4,92	0,2	-
ДР	7,11	6,47	1,2	-
ОД	4,14	4,63	0,9	-

Примітка: *мотиви П - підтримання життєзабезпечення, К - комфорт, С - соціальний статус, О - спілкування, Д - загальна активність, ДР - творча активність, ОД- суспільна корисність.*

Як бачимо, у курсантів і першого, і п'ятого курсів найбільші середні бали спостерігаються за мотивами соціального статусу, творчої активності та спілкування. Це вказує на спрямованість більшості респон-

дентів до кар'єрного розвитку, здобуття поваги та визнання з боку оточуючих, розширення своїх соціальних зв'язків, здобуття більшої кількості знайомих та друзів, а також розвитку і прояву своїх творчих здібностей і можливостей застосування їх у професійній діяльності. Суттєвих відмінностей у показниках курсантів різних курсів не виявлено, що свідчить про те, що ідеальний стан мотивів є стійким індивідуальним утворенням, що мало змінюється у часі.

А от мотиви вибору професії, виявлені за допомогою методики Є.М. Павлютенкова значно відрізняються в виділених групах.

Таблиця 3

Порівняння показників мотивів вибору професії у курсантів першого та п'ятого курсів (бали)

Мотиви	1 курс	5 курс	t	p
С	6,64	6,77	0,2	-
МР	7,21	6,44	2,2	≤0,05
Е	5,79	5,27	1,0	-
П	8,83	7,63	3,1	≤0,001
Т	6,03	5,47	1	-
СТ	8,36	7,6	2,1	≤0,05
М	5,72	5,36	0,7	-
ПР	7,31	5,83	3,3	≤0,001
У	6,47	5,21	2,4	≤0,01

Примітка: Мотиви: С – соціальні, Мр – моральні, Е – естетичні, П – пізнавальні, Т-творчі, СТ- пов'язані зі змістом праці, М – матеріальні, Пр – престиж, У – утилітарні.

За цими даними, переважають у першокурсників пізнавальні та пов'язані зі змістом праці мотиви. Доволі вираженими є також мотиви престижу та моральні мотиви. У курсантів - п'ятикурсників переважають також пізнавальні та пов'язані зі змістом праці, соціальні та моральні мотиви. При цьому значення всіх названих мотивів значно нижче у досліджуваних п'ятого курсу. Це вказує на те, що курсанти першого курсу більше прагнуть до оволодіння спеціальними знаннями та професією, звертають увагу на престижність праці, а також прагнуть розвитку своїх моральних якостей. Значно зменшується до випускного курсу, як це не дивно, також вираженість утилітарних мотивів.

Мотиваційні профілі досліджуваних різних курсів представлено в табл. 4.

Згідно з цими даними, у першокурсників домінуючими мотивами є задоволення потреб у відчутті затребуваності у цікавій суспільно корисній роботі, у високій заробітній платі і матеріальній винагороді та у чіткому структуруванні роботи. Для п'ятикурсників же домінуючими мотивами є потреба у високій заробітній платі та матеріальній винагороді і потреба у чіткому структуруванні роботи. Високо вираженими є

також показники потреби у визнанні та потреб у вдосконаленні, зростанні та розвитку як особистості.

Таблиця 4

Порівняння мотиваційних профілів досліджуваних (бали)

Мотиви	1 курс	5 курс	t	p
1	33,6	45,47	3,5	≤0,001
2	30,6	29,09	0,6	-
3	33,4	33,4	0	-
4	28,7	25,13	1,6	-
5	25,5	24,5	0,5	-
6	32,34	31,16	0,7	-
7	29,5	27,57	1,0	-
8	25,8	25,4	0,2	-
9	26,43	26,3	0,1	-
10	22,03	20,8	0,7	-
11	32,9	30,3	1,2	-
12	37,7	29,0	4,0	≤0,001

Примітка: 1. Потреба у високій заробітній платі та матеріальній винагороді; 2. Потреба в хороших умовах роботи і комфортній навколишній обстановці. 3. Потреба у чіткому структуруванні роботи. 4. Потреба в соціальних контактах. 5. Потреба формувати і підтримувати довгострокові стабільні взаємини. 6. Потреба у визнанні з боку інших людей. 7. Потреба ставити для себе складні цілі і досягати їх. 8. Потреба у впливовості і владі. 9. Потреба в різноманітності, перервах і стимуляції. 10. Потреба бути креативним працівником. 11. Потреба у вдосконаленні, зростанні і розвитку як особистості. 12. Потреба у відчутті затребуваності у цікавій суспільно корисній роботі.

Статистично значущі (на рівні $p \leq 0,001$) відмінності виявлено за показниками потреби у високій заробітній платі та матеріальній винагороді та у вираженості потреби у відчутті затребуваності у цікавій суспільно корисній роботі. Причому, перша потреба суттєво більше виражена у курсантів п'ятого курсу, а друга з названих – у першокурсників. Таким чином, у представників п'ятого курсу більше значення має потреба у отриманні матеріальної винагороди за свою працю, а для представників першого курсу важливим є виконувати працю, яка буде приносити користь людям. Це може бути пов'язано з тим, що для курсантів п'ятого курсу перспектива обіймання конкретної посади, та економічної незалежності є досить близькою, тому мотив матеріальної винагороди стає більш актуальним.

Висновки і перспективи подальшого дослідження. Отже, статистично значущі відмінності між показниками основних мотивів вибору професії у курсантів перших та п'ятих курсів спостерігаються за пізнавальними, моральними, утилітарними мотивами, мотивами престижу професії та мотивами, пов'язаними зі змістом праці. Вище перелічені мотиви, а також потреба відчуття затребуваності у цікавій суспільно ко-

рисній роботі більш виражені у представників перших курсів. Також статистично вищими, але вже у п'ятикурсників, є показники потреб у високій заробітній платі і матеріальній винагороді.

Таким чином, відповідно до вищеописаних результатів можемо зазначити, що в процесі професійного становлення курсантів НУЦЗУ зменшується значення мотивів, пов'язаних з отриманням професійних знань та навичок, мотивів престижу та утилітарних, мотивів отримання морального задоволення від виконуваної праці а також бажання приносити користь суспільству своєю роботою. Але суттєво підвищується спонукальна сила матеріальних мотивів (отримання заробітної плати та іншої матеріальної винагороди). На нашу думку, така тенденція пов'язана з недостатнім усвідомленням респондентами значущості їх професійної діяльності для функціонування та розвитку суспільства.

Такі результати показали нам проблемні місця у структурі професійної мотивації курсантів та спонукали до роботи над створенням мотиваційного тренінгу, який ми зможемо представити пізніше.

ЛІТЕРАТУРА

1. Ильин Е. П. Мотивация и мотивы. СПб: Питер, 2000. 502 с
2. Ковальчук О. П. Психологічні особливості професійної мотивації офіцерів Повітряних Сил Збройних Сил України: автореф. дис.....к. психол. н., 19.00.09. Х.: НУЦЗУ, 2013. 20 с.
3. Корольчук М. С., Крайнюк В. М. Соціально-психологічне забезпечення діяльності в звичайних та екстремальних умовах. К.: Ніка-центр, 2006. 580 с.
4. Уайтли Ф. Мотивация. М.: Вильямс, 2005. 160 с.
5. Ушакова І. М., Ковалевська О. А. Динаміка професійної мотивації майбутніх працівників органів внутрішніх справ. Проблеми екстремальної та кризової психології. Збірник наукових праць. Вип.13. Харків: НУЦЗУ, 2013. С. 241–250.

ТРАНСЛІТЕРАЦІЙНИЙ ПЕРЕКЛАД СПИСКУ ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Il'in E. P. Motivacija i motivy. SPb: Piter, 2000. 502 s
2. Koval'chuk O. P. Psihologichni osoblivosti profesijnoї motivacii oficeriv Povitrijanij Sil Zbrojnih Sil Ukraїni: avtoref. dis.....k. psihol. n., 19.00.09. H.: NUCZU, 2013. 20 s.
3. Korol'chuk M. S., Krajnjuk V. M. Social'no-psihologichne zabezpechennja dijaj'nosti v zvizhajnih ta ekstremal'nih umovah. K.: Nika-centr, 2006. 580 s.
4. Uajtli F. Motivacija. M.: Vil'jams, 2005. 160 s.
5. Ushakova I. M., Kovalevs'ka O. A. Dinamika profesijnoї motivacii majbutnih pracivnikiv organiv vnutrishnih sprav. Problemi ekstremal'noї ta

krizovoї psihologii. Zbirnik naukovih prac'. Vip.13. Harkiv: NUCZU, 2013. S. 241–250.

УДК 159.9

Чуйко О.Ю., магістрант соціально-психологічного факультету НУЦЗУ, e-mail: Chuuko@nuczu.edu.ua;

Сергієнко Н.П., канд. психол. наук, доцент, доцент кафедри психології діяльності в особливих умовах НУЦЗУ, e-mail: Sergienko@nuczu.edu.ua

ОСОБЛИВОСТІ КОМУНІКАТИВНОЇ КОМПЕТЕНТНОСТІ СТУДЕНТІВ–ПСИХОЛОГІВ

У статті представлений аналіз теоретичних підходів до проблеми комунікативної компетентності в сучасних наукових дослідженнях. Проведено дослідження по вивченню професійної компетентності, проведений аналіз ефективних методів розвитку комунікативної компетентності.

Ключові слова: компетентність, професійна компетентність, соціально-психологічний тренінг.

В статье представлен анализ теоретических подходов к проблеме коммуникативной компетентности в современных научных исследованиях. Проведено исследование по изучению профессиональной компетентности, проведен анализ эффективных методов развития коммуникативной компетентности.

Ключевые слова: компетентность, профессиональная компетентность, социально-психологический тренинг.

Постановка проблеми. Компетентність у сфері спілкування є однією з головних складових високого професійного рівня фахівця в будь-якій сфері людської діяльності. Професія практичного психолога відноситься до соціологічних видів праці, а тому серед вимог до професійних якостей особливе місце належить рівню його комунікативної компетентності.

Формування комунікативної компетентності у студентів - психологів є одним з необхідних чинників становлення їх як професіоналів. Завдання вузу – дати правильне уявлення про комунікативні властивості особистості, які необхідні висококваліфікованому фахівцеві, і за роки навчання сформувати, удосконалити ці якості.

Комунікативна компетентність психолога розглядається як складова портрета психолога в роботах Ю.Б. Алешіної, Р.С. Абрамової, Р. Кочюнас та інших. На думку дослідників комунікативна компетентність психолога є «серцевиною професіоналізму психолога», тому що спілкування з людьми становить сутність професії психолога [2; 4].

Джерелами комунікативної компетентності є природжені особливості особистості, виховання, життєвий досвід, загальна ерудиція і спе-