

4. Павлюченко В.И. Управление эффективностью экономических процессов / В.И. Павлюченко. – М.: Мысль, 2006. – 239 с.

Internalss of leader are the generalized, most steady descriptions which are rendered by decision influence on administrative activity. It is very difficult in a psychological plan educations, depending on the great number of factors: character features, structure of personality, its orientation, experience, ability, terms of activity. Most brightly psychological features show up in interpersonality intercourse, that has influence at choice by the leader of one or another style of management by organization.

Keywords: management, psychological features, leader, management style.

Отримано: 15.03.2012 р.

УДК 316.628:35.08-057.34

Т.М.Павлюк

Структурні характеристики мотивації професійної діяльності працівників органів виконавчої влади

У статті розглядається міра вираженості змістових та адаптивних мотивів у структурі професійної мотивації працівників державної служби. Показано, що провідними мотивами професійної діяльності державних службовців є мотиви творчої активності та соціальної корисності. Виявлено дефіцитарність мотивів підтримки життєзабезпечення і творчої активності, перенасичення мотиву спілкування.

Ключові слова: державний службовець, професійна мотивація, структура мотивації професійної діяльності, змістові та адаптивні мотиви професійної діяльності.

В статье рассматривается степень выраженности содержательных и адаптивных мотивов в структуре профессиональной мотивации государственных служащих. Показано, что ведущими мотивами профессиональной деятельности государственных служащих является мотивы творческой активности и социальной полезности. Обнаружено дефицитарность мотивов поддержки жизнедеятельности и творческой активности, перенасыщение мотива общения.

Ключевые слова: государственный служащий, профессиональная мотивация, структура мотивации профессиональной деятельности, содержательные и адаптивные мотивы профессиональной деятельности.

Постановка наукової проблеми та її значення. У зв'язку з активізацією діяльності всіх ланок органів державної влади, формуванням нових принципів роботи держслужби, переглядом ставлення державних службовців до виконання своїх обов'язків постає питання про створення необхідних умов для ефективної професійної діяльності в системі державної служби. Для вирішення цієї проблеми важливо вивчити мотиваційні аспекти професійної діяльності працівників державної служби, оскільки саме професійна мотивація є ключовим фактором змін, які відбуваються в системі організації державної влади.

Однак практика державного управління засвідчує, що питання професійної мотивації працівників державної служби лишається поза увагою як під час вступу особистості на державну службу, так і під час виконання нею своїх професійних обов'язків. З огляду на це, у системі державної служби має здійснюватись якісна мотиваційна політика, яка б ґрунтувалася на вивченні мотивації, потреб кожного працівника й через упровадження організаційних, виховних і соціально-психологічних технологій сприяла б всебічному розвитку особистості спеціаліста та його успішній самореалізації в соціальному та професійному середовищі, а отже, й ефективній діяльності державної служби.

Мета статті – аналіз теоретичних аспектів мотивації професійної діяльності працівників органів виконавчої влади та виявлення й обґрунтування міри вираженості змістових та адаптивних мотивів у структурі професійної мотивації держслужбовців.

Аналіз досліджень показав, що вивчення мотивації у психології пов'язано з іменами В. Г. Асєєва, В. К. Вилюнаса, Є. П. Ільїна, О. Н. Леонтєєва, Д. М. Узнадзе, П. М. Якобсона та ін. У західній психології дослідженням мотивації присвячено роботи Дж. Аткинсона, А. Маслоу, Г. Холла, Х. Хекхаузена та ін. Основи мотиваційної детермінації професійної діяльності розкриваються в концепціях Л. С. Рубінштейна, О. М. Леонтєєва, Д. О. Леонтєєва, Б. Ф. Ломова, В. М. Мясичева, Д. М. Узнадзе. Вивченню методологічних проблем мотивації трудової діяльності присвячені дослідження А. К. Гастєва, В. І. Герчикова, О. А. Єрманського, О. Г. Здравомислова, П. Н. Керженцова, А. В. Попова та ін. Проблему структури мотивів праці та їх впливу на міру задоволеності працівників роботою висвітлюють у своїх дослідженнях Т. Є. Василевська, М. М. Логунова, М. В. Мельник, Н. Р. Нижник, Л. А. Пашко та ін.

Процес розвитку особистості професіонала забезпечують внутрішні фактори у вигляді поєднання змістових (інтерес до

професії, потреба в самореалізації тощо) і адаптивних (престиж професії, заробітна плата тощо) мотивів діяльності, спрямованих на усвідомлення суб'єктом соціальної значущості своєї професії і свого місця в ній. Інтеграція цих мотивів на основі певного рівня розвитку психічних і предметних компонентів структури особистості дає змогу сформуванню суб'єктивних уявлень особи професіонала, які виступають регуляторами розвитку особистості. Розвиток суб'єкта праці – це насамперед розвиток його здатності самостійно осмислювати свою діяльність, самостійно знаходити смисли цієї діяльності та шукати способи удосконалення себе в цій діяльності. Активізація смислів професійної діяльності ґрунтується на мотиваційних механізмах професійної реалізації особистості.

Теоретико-методологічним фундаментом дослідження психологічних проблем професійної мотивації особистості є базові психологічні положення щодо регулювальної ролі свідомості в діяльності людини, за якими самосвідомість слугує інтегрувальною основою психічної активності людини. Діяльність виступає як головна умова самореалізації особистості [8; 12].

За Є. П. Ільїним, мотив – це інтегральне психічне утворення, яке є основою для дії, діяльності та вчинків людини [5; 6]. У мотиві відбувається свідоме відображення майбутнього з використанням досвіду минулого [7]. Мотив здійснює спонукальну, спрямовальну, смислоутворювальну і стимулювальну функції.

С. Л. Рубінштейн розглядав мотив як серцевину суб'єкта через його тісний зв'язок зі спрямованістю особистості, поведінкою і діяльністю загалом: “Включення свідомості в детермінацію людської діяльності породжує специфічний тип детермінації. Детермінація через мотив – це детермінація через значущість явища для людини” [12, с. 288]. На основі мотивів, якими керується людина, можна робити висновок про соціальну зрілість особистості, ступінь її самореалізації.

Узагальнюючи вітчизняні та зарубіжні концепції мотивації та результати конкретних досліджень, В. Г. Асєєв виокремлює змістовий і динамічний типи мотиваційної детермінації поведінки [1]. Автор бере за основу бажаність і потребу задоволення спонукання. У своїх дослідженнях психолог вводить поняття затрат.

Змістова мотиваційна детермінація поведінки передбачає порядок із тенденцією до досягнення бажаного стану дійсності (сприятливих умов життєдіяльності) уникнення негативного, небажаного стану (низької задоволеності). У результаті досягається бажаність і потреба задоволення спонукання на певному рівні реалізації ціннісно-цільової установки.

Д. О. Леонт'єв [9] розрізняє потреби та цінності, відмічаючи особисту значущість перших і загальнолюдський характер других. Він розглядає їх феноменологію і мотивоутворення, ілюструючи словами В. Франкла те, що потреби штовхають нас, а цінності притягують. При цьому регульованому впливу потреб відводиться характер бажаного індивідуального, якому надається перевага, а впливу цінностей – характер бажаного ідеального. Якщо спонукальна сила потреб ситуативно мінлива, залежить від зовнішніх обставин, то стабільні цінності не пов'язані лише з актуальним напруженням чи тимчасовою ситуацією [7].

Здійснюючи можливість розвитку Я через особисті зусилля, спільну діяльність, співтворчість з оточуючими, людина має потребу зіставляти свої ресурси з бажаним і небажаним, відстежувати динаміку потенціалу й затрат. Аспект, який розглядається, близький до динамічного типу мотиваційної детермінації поведінки [1]. Як загальні структурні компоненти мотивації, окрім згаданих вище модальностей значущості, таких, як бажаність і необхідність, виступають модальності потенціалу і затрат. Указані модальності відображають функціональні можливості й необхідні динамічні затрати. Передусім оцінюється ступінь бажаності й необхідності задоволення потреб в обраному виді діяльності на рівні функціонального навантаження. Переважно з'ясовується виправданість необхідних змістовних затрат на фоні наявності потрібних змістовно-смыслових ресурсів.

Мотиваційні утворення суттєво впливають на поведінку, діяльність, самореалізацію особистості: або стимулюють ірраціональні тенденції і неадекватні форми активності, заважаючи самореалізації в професійній та інших видах діяльності, або формують нові мотиваційні утворення пристосувального характеру, допомагаючи самоздійсненню.

Базовим положенням діяльнісного підходу в мотивації професійної діяльності є її вивчення у контексті спрямованості суб'єкта на досягнення конкретного результату діяльності. М.І. Магура, взявши за основу запропонований В. І. Ковальовим підхід до мотивації праці (мотиви діяльності визначаються як усвідомлені спонукання поведінки особистості, що виникають при вищій формі відображення потреб), запропонувала такі групи мотивів праці: соціальна мотивація як орієнтація на інтереси суспільства, розуміння значущості, важливості своєї праці; колективна мотивація як прагнення зробити внесок у досягнення загальноколективних цілей; мотивація афіліації як бажання належати до конкретної професійної групи; процесуальна мотивація

як інтерес до процесу праці за спеціальністю; мотивація самоактуалізації як прагнення максимально виразити свої можливості і здібності; грошова мотивація як потреба підвищення рівня свого статку, прагнення мати вищу заробітну плату [10].

Ж. П. Вірна підкреслює, що в процесі професійної діяльності відбувається розвиток і трансформація мотиваційної структури суб'єкта діяльності. Цей розвиток іде у двох напрямках: по-перше, відбувається трансформація загальних мотивів особистості в мотиви трудової діяльності, а по-друге, спостерігається динаміка мотивів професійної діяльності, яка виражається у появі нових та інволюції низки старих мотивів, у зміні абсолютної та відносної значущості окремих мотивів, у зміні структури мотивів [2].

У процесі професіоналізації відбувається формування структури професійних мотивів та їх усвідомлення. У результаті цього процесу встановлюється особистісний смисл діяльності (за О. М. Леонтьєвим) та окремих її аспектів.

Отже, ефективність будь-якої професійної діяльності та можливість самореалізації в ній визначається передусім особливостями структури мотиваційної сфери фахівця. Аналіз сучасних вітчизняних досліджень з проблеми мотивації професійної діяльності державних службовців дає змогу констатувати, що хоча окремі питання мотивації праці державних службовців й висвітлюються в публікаціях українських психологів Л. М. Карамушки, О. В. Креденцер, С. С. Занюка, О. Ю. Оболенського, В. Д. Бондаря, В. Я. Малиновського В. Я. Олуйко та ін. [3], проте в них більша увага приділена питанням стимулювання працівників, що не вичерпує всіх аспектів мотиваційної детермінації професійної діяльності у цій сфері. Саме тому структурні характеристики професійної мотивації працівників в системі державного управління потребують подальшого вивчення.

Виклад основного матеріалу та обґрунтування його результатів. Емпіричне вивчення особливостей професійної мотивації державних службовців здійснювалося для визначення міри вираження у структурі професійної мотивації працівників державної служби змістових та адаптивних мотивів. За для цього послуговувалися методиками *“Діагностика мотиваційної структури особистості” В. Е.Мільмана* та *“Визначення професійної мотивації”*, заснованої на теорії Ф. Герцберга.

Дослідження проводилося на базі Волинського обласного центру перепідготовки та підвищення кваліфікації працівників органів державної влади, органів місцевого самоврядування, державних підприємств, установ і організацій. Вибірка дослідження

складає 60 працівників державної служби Волинської області, з них – 20 % осіб чоловічої статі та 80 % – жіночої. Вік досліджуваних – від 23 до 54 років, із них 40 % віком до 30 років, 45 % віком від 30 до 50 років та 5 % – 50 років і більше. Стаж роботи на державній службі – від п'яти місяців до 33 років. Серед них 45 % – особи, що працюють до 3 років.

Визначення сили продуктивних та споживацьких мотиваційних прагнень і задоволеності їх реалізацією у структурі особистості працівника державної служби здійснювалось за допомогою методики “*Діагностика мотиваційної структури особистості*” В. Е. Мільмана [11]. Продуктивна мотивація (цінності), на думку автора, детермінує творчий розвиток особистості й сприяє залученню людини до соціуму. Цей вид цінностей орієнтує людину на майбутнє, у ньому передумови предметного, змістового розвитку й окремого індивіда, і суспільства загалом. Суттю продуктивної мотивації є утворення суспільно значущих матеріальних і духових цінностей. Споживацька мотивація спрямована на підтримку життєдіяльності суб'єкта й обумовлена його природними потребами. Відповідно, мотиви автор поділяє на “мотиви підтримки”, до яких відносить життєзабезпечення, комфорт, соціальний статус, спілкування, та “розвивальні мотиви” – загальна активність, творча активність, суспільна корисність. Мотиваційні профілі аналізуються з точки зору “ідеального” стану мотиву (рівня спонукання, прагнення) та “реального” його стану (рівень задоволеності мотиву на цей час та міри зусиль, які на це витрачаються).

Особливості “ідеального” та “реального” профілів робочої мотивації державних службовців показано на рисунку 1.

Особливості “ідеального” профілю досліджуваних свідчать, що найвищі показники мають мотиви творча активність (8,95) та суспільна корисність (7,95). Трохи нижчі показники мотивів підтримки життєзабезпечення, соціального статусу (7,3) та комфорту (7,2). Найнижчі показники мотивів спілкування (6,3) та загальної активності (6,55). Загалом в “ідеальному” профілі “розвивальні мотиви” є дещо вищими за “мотиви підтримки” (7,82 – 7,02).

У “реальному” профілі досліджуваних найвищий показник мотиву спілкування (7,55). Високими є показники мотивів творчої активності (6,85), соціального статусу (6,65) та суспільної корисності (6,5). Дещо нижчі показники мотивів комфорту (5,8) та загальної активності (5,3). Найнижчий показник реалізованості мотиву підтримки життєзабезпечення (4,1). У цілому “реальний”

профіль відображає відсутність різниці задоволення від реалізації продуктивних та споживацьких мотивів.

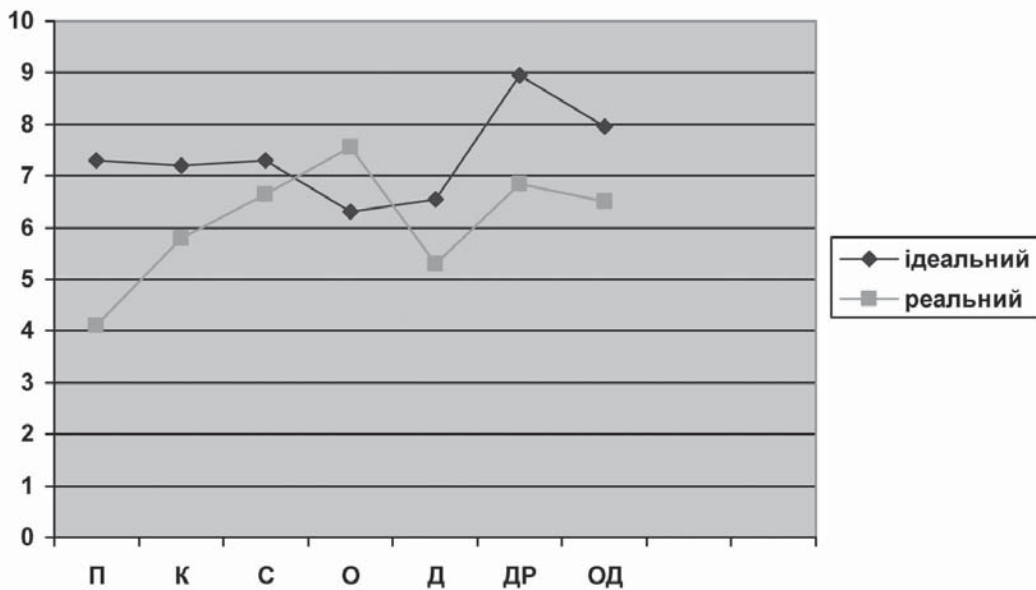


Рис. 1. Порівняння “ідеального” та “реального” профілів робочої мотивації державних службовців.

Примітка: П – підтримка життєзабезпечення; К – комфорт; С – соціальний статус; О – спілкування; Д – загальна активність; ДР – творча активність; ОД – суспільна корисність.

Порівняння “ідеального” та “реального” профілів мотивації професійної діяльності засвідчує, що у працівників державної служби найвищі показники розбіжності між “ідеальним” та “реальним” мотивами підтримки життєзабезпечення (3,06). Такий показник розбіжності свідчить про дефіцитарність цього мотиву. Потрібно звернути увагу на вагому розбіжність за мотивом творчої активності (2,1). Виявлено також помірну розбіжність “ідеального” та “реального” стану мотивів суспільної корисності (1,45), комфорту (1,4), загальної активності (1,25). За цим параметром найнижчий показник мотиву соціального статусу (0,65). Показник розбіжності мотиву (-1,25) свідчить про його надлишкову задоволеність, перенасиченість спілкуванням працівниками держслужб.

Провести аналіз співвідношення мотивувальних та гігієнічних факторів у структурі мотивації професійної діяльності держслужбовців допомогли дані, що їх отримали за методикою визначення професійної мотивації Ф. Герцберга. Усі шкали в цій методиці за двофакторною теорією мотивації Ф. Герцберга поділялися на дві групи: перша група – гігієнічні чинники, серед яких фінансові мотиви, взаємини з керівництвом, співробітництво; друга група – мотиваційні чинники, а саме визнання та винагорода, відпо-

відальність, кар'єра, досягнення, зміст роботи. Перша група факторів пов'язана з характером і умовами роботи, а друга – із самовираженням особистості, її внутрішніми потребами. Ф. Герцберг переконував, що основний акцент в управлінні потрібно робити на мотиваторах, а не на факторах гігієни, причому мотиватори слід використовувати після задоволення гігієнічних потреб працівників. Тобто найсильнішим стимулом для працівника є інтерес до виконуваних ним обов'язків та залученість його до трудового процесу. Сама ж діяльність стимулюватиме працівника краще працювати тоді, коли буде кидати йому виклик, даватиме можливість досягнути успіху, що, у свою чергу, дозволить працівнику професійно зростати. Ф. Герцберг наголошував, що мотиваційні фактори ефективно використовуватимуться за умов, якщо працівник нестиме відповідальність за виконання діяльності та матиме можливість самостійно приймати рішення щодо професійних завдань, які виконує [4].

Статистична обробка отриманих даних на підставі відповідей досліджуваних дала змогу виявити певну картину структури професійної мотивації державних службовців, яку показано на рисунку 2.

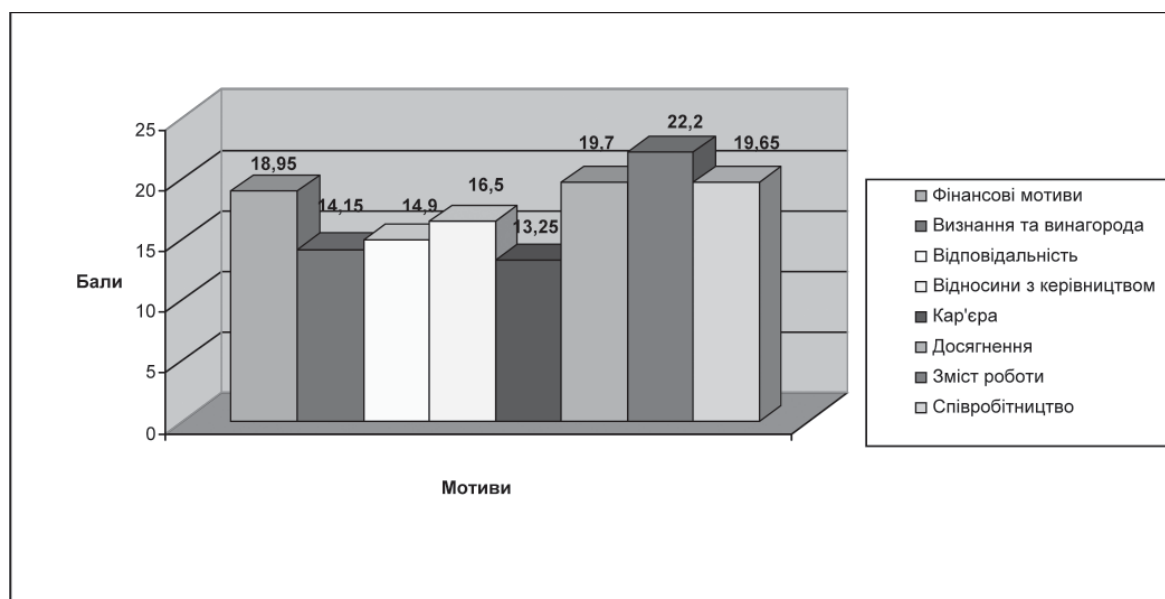


Рис. 2. Середньогрупові показники структури мотивації державних службовців за методикою визначення професійної мотивації Ф. Герцберга

За рівнем вираження виокремлюється група домінуючих мотивів професійної діяльності держслужбовців, серед яких провідним є мотив змісту роботи (22,2). Цей мотив передбачає потребу в зацікавленості працею, її змістовності та важливості.

Друге місце посідає мотив досягнення (19,7). Цей мотив містить потребу в можливості успішного виконання професійної діяльності, досягнення успіху у виконанні її конкретних завдань, особистого розвитку та самореалізації у праці. Тому аналіз змісту професійної діяльності держслужбовців, спостереження за особливостями її виконання дає змогу рекомендувати керівникам індивідуальний підхід до кожного працівника, підбираючи професійні завдання з урахуванням інтересів кожного. Незалучення мотивів змісту праці та досягнення може призвести до незадоволеності держслужбовців своєю працею.

Не менш важливим виявився мотив співробітництва (19,65). Добрі взаємини з колегами, які передбачають співпрацю, взаємодопомогу, взаємовиручку, підтримку з боку колег також є важливою потребою працівників державної служби, оскільки їм дуже потрібно знати про те, що їх цінують і колеги і керівництво. Важливість цього мотиву свідчить про те, що працівники усвідомлюють: ефективність діяльності як кожного із них окремо, так і організації загалом залежить від налагодженої конструктивної співпраці між колегами та доброзичливих взаємин.

Завершують групу фінансові мотиви (18,95). Як бачимо, працівники державних служб уважають, що матеріальна винагорода, фінансове забезпечення є неодмінною умовою життєдіяльності людини. Саме тому фінансовий мотив є вагомим складником мотивації професійної діяльності державних службовців.

У групу із середнім рівнем вираження показників увійшов насамперед мотив хороших стосунків із керівництвом (16,5). Сюди також можна віднести мотив відповідальності та можливості приймати самостійні рішення (14,9).

Третю групу склали мотиви праці з низькими показниками, серед яких найменш значущим виявився мотив кар'єри (13,25). Неважливим є мотив визнання та винагороди (14,15). Можливість отримати підвищення на посаді та отримання винагороди за сумлінну працю державні службовці розглядають як найменш важливий стимул професійної діяльності.

Аналіз співвідношення мотивувальних та гігієнічних факторів у структурі мотивації професійної діяльності держслужбовців не виявив вагомих відмінностей. Проте варто звернути увагу на певну перевагу мотивів, пов'язаних з умовами праці. Насамперед це стосується доброзичливої та конструктивної міжособистісної взаємодії та фінансового забезпечення, без яких, на думку працівників органів державної влади, неможливі нормальне життя та ефективна професійна діяльність.

Отже, провідними мотивами професійній діяльності держслужбовців є мотиви творчої активності та соціальної корисності. Такі показники свідчать про силу прагнення до професійного росту та самовдосконалення, захоплення своєю працею, потребу в творчих досягненнях і задоволенні від роботи. Працівникам державної служби важливо відчувати, що вони приносять користь суспільству, реалізуючи одну з основних функцій держави – задоволення потреб громадян. Проте турбота про насущні умови існування, матеріальне забезпечення себе та своїх близьких, комфортні та зручні умови життя і праці, гідний відпочинок хоча й не визнаються першочерговими, та все ж лишаються важливими потребами працівників органів державної служби. Реалізація цих потреб пов'язана з потребою визнання високого рівня професіоналізму та досягнень серед колег і керівництва, авторитету та поваги оточення, а відтак – відповідної посади та просування по службі.

Водночас держслужбовці переживають незадоволення від реалізованості цих мотивів. Найбільшою мірою це стосується мотиву підтримки життєзабезпечення, в основі якого лежить уявлення про те, що робота має давати достатні матеріальні засоби для відновлення витрачених сил, утримування родин, захищеності від різного роду життєвих ризиків, гідного відпочинку. Варто зауважити, що зарплата – це ще й символ соціального визнання досягнень у праці фахівця. Тому незадоволення реалізованістю цього мотиву не може не викликати незадоволеність працівників своєю професійною діяльністю.

Спрямованість прагнень творчої самореалізації у праці, суспільної корисності професійної справи є неодмінною умовою професійного розвитку фахівця. Незадоволеність реалізованістю цих прагнень у професійній сфері унеможлиблює професійне зростання працівників органів державної служби, що, у свою чергу, викликає розчарування загальним станом справ у професійній сфері, спустошеність, а згодом – виникнення професійних деформацій, стагнацій, криз або й бажання компенсувати свої затрати асоціальними, а можливо, і протиправними діями. Така ситуація у сфері професійної мотивації працівника негативно позначається на самостваленні, самооцінці, душевному комфорті і може бути джерелом особистісного професійного конфлікту.

Висновки. Отже, результати нашого дослідження показують, що провідними мотивами професійної діяльності державних службовців є мотиви змісту праці, досягнення та визнання успіху в її виконанні, особистого розвитку та професійної самореалізації, творчої активності та соціальної корисності, доброзичливої та

конструктивної взаємодії з колегами, фінансового забезпечення. Виявлено дефіцитарність мотивів підтримки життєзабезпечення й творчої активності, надлишкова задоволеність мотиву спілкування. Означені особливості мотивації професійної діяльності держслужбовців мають бути об'єктом уваги керівництва та психологічної служби задля створення ефективної системи розвитку професійної мотивації працівників органів державної служби.

Список використаних джерел

1. Асеев В. Г. Мотивация поведения и формирования личности / В. Г. Асеев. – М. : Мысль, 1975. – 158 с.
2. Вірна Ж. П. Мотиваційно-сміслова регуляція у професіоналізації психолога : [монографія] / Ж. П. Вірна. – Луцьк : РВВ “Вежа” Волин. держ. ун – ту ім. Лесі Українки, 2003. – 320 с.
3. Глова І. В. Мотиваційні особливості професійної діяльності в системі державної служби / І. В. Глова, Л. Я Малімон // Психологічні перспективи. – Луцьк, 2011. – Вип. 17. – С. 48 – 57.
4. Занковский А. Н. Организационная психология : [учеб. пособие для вузов по специальности “Организационная психология”]. – М. : Флинта: МПСИ, 2000. – 648 с.
5. Ильин Е. П. Мотивация и мотивы / Е. П. Ильин. – СПб. [и др.] : Питер, 2000. – 508 с. : ил. (Сер. “Мастера психологии”).
6. Ильин Е. П. Мотивы человека: теория и методы изучения / Е. П. Ильин. – К. : Вища шк., 1998. – 292 с.
7. Коростылева Л. А. Психология самореализации личности: затруднения в профессиональной сфере / Л. А. Коростылева. – СПб. : Речь, 2005. – 222 с.
8. Леонтьев А. Н. Деятельность. Сознание. Личность / А. Н. Леонтьев. – М. : Изд-во полит. лит, 1975. – 304 с.
9. Леонтьев Д. А. От социальных ценностей к личностным: социогенез и феноменология ценностей регуляции деятельности / Д. А. Леонтьев // Весник МГУ. Сер.14. Психология. – 1996. – № 4. – С. 625.
10. Магура М. И. Мотивация труда и эффективность профессиональной деятельности / М. И. Магура // Мотивация и поведение человека в сфере труда: [сб. науч. тр.]. – М. : НИИ труда, 1980. – С. 7784.
11. Мильман В. Э. Метод изучения мотивационной сферы личности: [практикум по психодиагностике] / В. Э. Мильман // Психодиагностика мотивации и саморегуляции. – М. : [Б. и.], 1990. – С. 23–43.

12. Рубинштейн С. Л. Проблемы общей психологии / С. Л. Рубинштейн – М. : Педагогика, 1973. – 424 с.

The measure of intensity of substantial and adaptive motives in a structure of employees' professional motivation is examined in the article. The leading motives of professional activity of government employees are shown to be the motives of creative activity and social utility. Deficiency of human activity support and social utility, satiety of communication motives are revealed.

Key words: government employee, professional motivation, structure of professional activity, substantial and adaptive motives.

Отримано: 12.03.2012 р.

УДК 159.928

Т.О.Пивоварчук

Структура комунікативних здібностей

У статті зроблено теоретичний аналіз питання структуризації комунікативних здібностей особистості та визначення їх ролі у здійсненні різних видів діяльності.

Ключові слова: комунікативні здібності, структура комунікативних здібностей.

В статье проведен теоретический анализ структуризации коммуникативных способностей личности, а также определена их роль в осуществлении разных видов деятельности.

Ключевые слова: коммуникативные способности, структура коммуникативных способностей.

Постановка проблеми. Проблема комунікативних здібностей, як і питання їх структуризації, не є новою для психологічної науки. Проте аналіз наукової літератури засвідчує, що існує досить багато класифікацій здібностей, які базуються на різних критеріях. Метою даної статті є аналіз теоретичних здобутків вітчизняних та зарубіжних науковців щодо питання структуризації комунікативних здібностей особистості. Визначення психологічної структури комунікативних здібностей як основи (передумови) комунікації пов'язане з визначенням можливих варіантів і напрямів удосконалення процесу спілкування і його корекції в різних галузях діяльності.