

8. Прохоров А. О. Связь черт характера и психических состояний педагогов / А. О. Прохоров, Т. Н. Васильева // Вопросы психологии. – 2001. – №3. – С. 57-69.

9. Психические состояния / [сост. и общая редакция Л. В. Куликова]. – СПб. : Питер, 2000. – 512 с. (Серия "Хрестоматия по психологии").

10. Психология мотивации и эмоций / под ред. Ю. Б. Гиппенрейтер и М. В. Франклин. – М. : ЧеРо, МПСИ, Омега-Л, 2006. – 752 с.

11. Росоха В. О. Емоційність у взаємостунках викладача вищого навчального закладу з курсантами: автореф. дис. канд. психол. наук: 19.00.07 / В. О. Росоха ; Харківський держ. педагогічний ун-т ім. Г.С. Сковороди. – Харків, 1997. – 23 с.

12. Селигман Мартин Э. П. Новая позитивная психология: Научный взгляд на счастье и смысл жизни ; перев. с англ. / Э. П. Селигман Мартин. – М. : София, 2006. – 368 с.

13. Скворцова Ю. В. Метакогнитивные компоненты педагогического мышления преподавателя высшей школы : дисс. канд. психол. наук: 19.00.07 / Ю. В. Скворцова. – Ярославль : РГБ, 2006. – 193 с.

14. Тихомиров О. К. Эмоциональная регуляция мыслительной деятельности / О. К. Тихомиров, В. Е. Ключко // Вопросы психологии. – 1980. – №5. – С. 23-31.

15. Фетискин Н. П. Социально-психологическая диагностика развития личности и малых групп / Н. П. Фетискин, В. В. Козлов, Г. М. Мануйлов. – М. : Изд-во Института психотерапии, 2005. – 490 с.

16. Чебыкин А. Я. Учитель и эмоциональная регуляция учебно-познавательной деятельности школьников / А. Я. Чебыкин // Вопросы психологии. – 1989. -№ 6. – С. 42-49.

17. Fredrickson, B. L. Positive emotions broaden the scope of attention and thought-action repertoires / B. L. Fredrickson, C. Branigan / Cognition and emotion, 2005, 19 (3). – P. 313-332.

**УДК 159.9:35.08**

## **ПРОФЕСІЙНА КУЛЬТУРА ДЕРЖАВНИХ СЛУЖБОВЦІВ ЯК КУЛЬТУРА МІКРОСИСТЕМИ**

**Улунова Г.Є.**

*У статті аналізується професійна культура державних службовців як професійної групи з точки зору діяльнісного, дидактичного та компетентнісного підходів до її вивчення. З позицій діяльнісного підходу при оцінці та розвитку професійної культури державних службовців*

повинні враховуватися мотиваційний та інструментальний аспекти, що забезпечують реалізацію мети їх професійної діяльності. З позицій дидактичного підходу показником розвитку професійної культури державного службовця є здатність самостійно вчитися, володіння прийомами та способами набуття професійних знань, умінь, навичок, оволодіння новими технологіями, підвищення кваліфікації. З позицій компетентнісного підходу на основі переліку компетенцій державних службовців визначаються інваріанти професійної культури державних службовців.

**Ключові слова:** професійна культура державних службовців, діяльнісний, дидактичний, компетентнісний підходи до вивчення професійної культури.

*В статье анализируется профессиональная культура государственных служащих как профессиональной группы с точки зрения деятельностного, дидактического и компетентностного подходов к ее изучению. С позиций деятельностного подхода при оценке и развитии профессиональной культуры государственных служащих должны учитываться мотивационный и инструментальный аспекты, обеспечивающие реализацию цели их профессиональной деятельности. С позиций дидактического подхода показателем развития профессиональной культуры государственного служащего является способность самостоятельно учиться, владение приемами и способами приобретения профессиональных знаний, умений, навыков, овладение новыми технологиями, повышение квалификации. С позиций компетентностного подхода на основе перечня компетенций государственных служащих определяются инварианты профессиональной культуры государственных служащих.*

**Ключевые слова:** профессиональная культура государственных служащих, деятельностный, дидактический, компетентностный подходы к изучению профессиональной культуры.

*According to the didactic, activity and competence-based approaches professional culture of civil servants as a professional group is analysed in the article. As for activity-based approach motivational and instrumental aspects that enable the realization of the purpose of their professional activities while assessing and developing professional culture of civil servants should be taken into account. As for didactic approach the achievement of professional culture of a civil servant development is the ability to learn and master the methods and ways of acquiring professional knowledge, abilities, skills, mastering of new technologies, improvement of qualification. As for competence-based approach the invariants of professional culture of civil servants are defined according to the list of competences appropriate to this profession.*

**Key words:** professional culture of civil servants, activity-based, didactic, competence-based approaches to the professional culture investigation.

Постановка проблеми. Визначення та розробка конкретних методів та методик розвитку професійної культури державних службовців у процесі їх професіогенезу потребує змістовного аналізу поняття "про-

фесійна культура державних службовців". У науковій літературі з філософії, культурології, педагогіки, психології тощо виокремлюються десятки підходів до вивчення культури та її інваріантів. При цьому в межах кожного підходу існують свої концептуальні позиції та погляди щодо дефініцій культури та її інваріантів, ролі у професійній діяльності, критеріїв та показників розвитку тощо.

Аналіз останніх досліджень і публікацій, в яких започатковано розв'язання даної проблеми. Усі дослідження, присвячені даній тематичі, можна умовно поділити на три групи.

До першої групи можна віднести праці вітчизняних та зарубіжних вчених з проблем культури: Д. Беррі, В.С. Біблера, В.П. Большакова, П.С. Гуревича, П. Дасена, М.С. Кагана, А.С. Карміна, К. Клакхольна, А. Кребера, Р. Лінтона, Е.С. Маркаряна, В.М. Межуєва, А. Пуртинга, Ю.М. Резника, М. Сегалла, П.О. Сорокіна та ін. Даними дослідниками виокремлено та (або) розроблено підходи до вивчення культури, які в наших попередніх публікаціях співвіднесено з певними видами культури: культурою мегасистем, культурою макросистем, культурою мікросистем та культурою особистості [6]. Зокрема, культура професійної групи як мікросистеми співвідноситься з діяльнісним, дидактичним та компетентнісним підходами до її вивчення.

До другої групи відносяться роботи С.В. Алієвої, Н.Г. Багдасар'ян, Г.А. Балла, В.Е. Бойкова, В.Г. Ігнатова, А.І. Кравченка, О.Г. Павицької, Н.С. Сидоренко, О.Ю. Скуднової, Б.С. Хохрякова та ін., предметом яких є професійна культура взагалі та професійна культура державних службовців, зокрема. На основі аналізу робіт зазначених авторів нами визначено, що поняття "професійна культура" використовується як у широкому, так і у вузькому значенні. У широкому сенсі професійна культура, за В.І. Бажуковим, – це все, створене людиною в певній професійній сфері, тобто є культурою (як мінімум) соціальної мікросистеми. У якості прикладу подібного тлумачення поняття "професійна культура" може бути наведене визначення А.І. Кравченка, який професійну культуру відносить до галузей культури, під якими розуміє такі сукупності норм, правил і моделей поведінки людей, що складають відносно замкнену область у складі цілого. У вузькому сенсі професійна культура, за В.І. Бажуковим, являє собою комплекс стійких установок свідомості і моделей поведінки людини, що історично склалися на індивідуальному, груповому і масовому рівні, у професійній сфері, тобто є культурою особистості. С.В. Алієва, погоджуючись з наявністю у сучасній науці відмінностей у розумінні поняття "професійна культура", говорить про дві форми існування професійної культури: об'єктивну, що характеризує умови діяльності професійної групи, і

суб'єктивну, яка реалізується в самій діяльності конкретної людини, в її особистому ставленні до цієї діяльності.

До третьої групи належать роботи, присвячені особливостям професійної діяльності державних службовців. Це дослідження В.М. Герасимова, А.О. Деркача, В.Г. Зазикіна, Л.І. Катаєвої, Є.О. Климова, Р.Л. Кричевського, Н.В. Кузьминої, Л.Г. Лаптева, А.К. Маркової, В.Г. Михайловського, О.Ю. Панасюка, І.Н. Семенова, С.І. С'єдіна, Ю.В. Синягіна, С.Ю. Степанова, Є.О. Суислової, А.П. Федоркіної, Є.А. Яблокової та ін. На основі робіт даних авторів нами проаналізовано особливості професійної діяльності державних службовців з метою змістового наповнення поняття "професійна культура державних службовців" у його широкому значенні з врахуванням різних підходів до її вивчення.

Метою даної статті є аналіз професійної культури державних службовців як культури професійної групи.

Виклад основного матеріалу дослідження. При вивченні професійної культури державних службовців у широкому розумінні поняття ми використовуємо ідеї діяльнісного, дидактичного та компетентнісного підходів (последовність підходів визначена за алфавітом, а не за їх значущістю).

Діяльнісний підхід до професійної культури акцентує увагу на засобах і способах, які формують суб'єктність людини за допомогою включення її в професійну діяльність (К.О. Абульханова-Славська, А.В. Анохін, М.М. Корінний, І.М. Модель та ін.). Тут професійна культура виражає якісну сторону всієї людської діяльності, реалізацію своєї суті. Як наголошує В.Г. Ігнатов, "дійсно, професійна культура народжується, живе і здійснюється в "живому вогні" діяльності та поза нею не може реалізуватися" [1, с. 63].

За С.В. Алієвою, професійна культура державних службовців з точки зору діяльнісного підходу являє собою спосіб професійної групової діяльності, результат якої має високу соціальну значущість. Проте, подібне визначення може бути використано щодо професійної культури будь-яких фахівців: педагогів, юристів, журналістів тощо. Конкретизація поняття "професійна культура державного службовця" повинна відбуватися з урахуванням специфіки професійної діяльності чиновників.

Діяльність державних службовців є особливим видом діяльності, що являє собою сукупність способів, засобів, прийомів, операцій цілеспрямованого забезпечення повноважень державних органів, що ґрунтуються на професійних знаннях, уміннях та навичках. Загальновизнаною у психології є структура активності взагалі та діяльності зокрема, що включає: 1) цільову основу; 2) мотиваційну основу; 3) інструментальну основу. Використовуючи наведену структуру діяльності, проаналізуємо специфіку діяльності державних службовців.

Мета є найважливішою складовою діяльності – визначенням її призначення. Власне задля певних досягнень і здійснюється діяльність. Мета діяльності державних службовців визначається на основі особливостей їх професійної діяльності і полягає у забезпеченні розвитку різних сторін життєдіяльності суспільства через реалізацію державних пріоритетів (цілей і завдань держави) шляхом виконання посадових обов'язків в органах державної влади. Як зазначає В.А. Мальцев, "... головна функція державної служби, і в цьому її суть – служити суспільству (заради цього вона і створюється)" [3, с. 14].

За Б.Ф. Ломовим, регулюючим компонентом діяльності є "вектор мотив-мета". І.П. Лотова підкреслює, що аналіз мотиваційного компонента професійної кар'єри є надзвичайно важливим, оскільки професійна кар'єра держслужбовців – особливий вид діяльності, при якому процес активності людини характеризується тим, що те, на що спрямований даний процес в цілому (її предмет), завжди збігається з тим об'єктивним, що спонукає суб'єкта до даної діяльності, тобто мотивом. Зупинимось докладніше на мотивах професійної діяльності державних службовців. Мотиваційна складова діяльності державних службовців передбачає розгляд як рівня їх мотивації, так і змісту мотивації і ціннісних орієнтацій, які є основною рушійною силою, що спонукає людину здійснювати свої професійні обов'язки на високому рівні. Теоретично перше місце серед мотивів діяльності державних службовців повинен посідати мотив "можливість зробити щось корисне для суспільства", друге – "можливість реалізувати себе". В той же час, серед факторів, які повинні спонукати державних службовців до ефективної професійної діяльності, повинна домінувати "особистісна самореалізація, професійна самореалізація". Узагальнення результатів власних досліджень реальних мотивів діяльності державних службовців дозволило нам скласти їх наступну ієрархічну структуру. Державних службовців мотивують до професійної діяльності: кар'єрний ріст, умови праці й заробітна плата, професійне становлення й визнання результатів роботи, прагнення реалізувати власні здібності та можливості, професійна стабільність, естетична насолода від праці.

Показово, що означені різновиди мотивів є тісно пов'язаними з певними рівнями потреб за А. Маслоу. Так, кар'єрний ріст є показником прагнення задовольнити потребу в повазі, пошані. Умови праці й заробітна плата є реалізацією фізіологічної потреби. Професійне становлення виявляє пізнавальні потреби особистості. Визнання результатів роботи сигналізує про потребу в приналежності та любові. Реалізація власних здібностей та можливостей свідчить про усвідомлення потреби в самоактуалізації. Професійна стабільність є реалізацією по-

треби в безпеці. Естетична насолода від праці свідчить про естетичні потреби. Аналіз ієрархічних відносин між мотивами професійної діяльності державних службовців свідчить про низьку якість задоволення потреб нижчих рівнів. Відповідно, потреби вищого порядку також не можуть задовольнятися на належному рівні, адже їх реалізація залежить від задоволення базових потреб.

Описані результати збігаються з результатами дослідження мотивів професійної діяльності державних службовців, здійсненого І.П. Логовою. Зокрема, авторка стверджує, що домінуючими мотивами професійної діяльності державних службовців є наступні: гарантія постійної роботи, стабільність становища, прагнення реалізувати себе у професійній діяльності, забезпечення стійкої перспективи для подальшого зростання.

Інструментальна основа діяльності державних службовців включає: знання, уміння, навички. О.Ф. Мельников, у структурі знань державних службовців різних рівнів виділяє три частини, що характеризують професійні знання державних службовців з питань: 1) техніки та технології діяльності державного службовця; 2) соціального управління, уміння спілкуватися, взаємодіяти з людьми, стимулювати трудову активність; техніки та технології обробки інформації тощо; 3) економіки, організації діяльності, планування й управління, суспільних наук, психології, права тощо, тобто так званих "концептуальних" знань. Співвідношення між трьома частинами професійних знань державних службовців змінюється в процесі просування людини за ієрархією управління.

Визначення професійних умінь та навичок державних службовців потребує врахування специфіки їх діяльності. Водночас, загально необхідними державним службовцям різних ланок державного управління є наступні навички та вміння: 1) прислухатися до думки співробітників; 2) розмовляти з відвідувачами; 3) проводити наради; 4) вести службові переговори по телефону; 5) приймати та реалізовувати поточні управлінські рішення; 6) освоювати досвід інших структур; 7) організовувати особисту працю, планувати роботу; 8) працювати зі службовою документацією; 9) ставити та досягати конкретні цілі; 10) контролювати хід виконання рішень; 10) працювати у команді; 11) аналізувати інформацію.

Відповідно до специфіки професійної діяльності державних службовців їх професійна культура може бути визначена як міра і якість професійної діяльності фахівців з реалізації державних пріоритетів шляхом виконання посадових обов'язків в органах державної влади, що детермінується їх ціннісними орієнтаціями і професійними морально-

етичними установками. Виходячи з діяльнісного підходу, при оцінці та розвитку професійної культури державних службовців повинні враховуватися мотиваційний та інструментальний аспекти, що забезпечують реалізацію мети їх професійної діяльності, а саме: 1) система мотивів професійної діяльності державних службовців, 2) показники конкретних професійних знань, умінь, навичок державних службовців, відповідних основним та специфічним функціям державної служби. А показниками розвитку професійної культури державного службовця можуть виступати зміни компонентів психологічної структури діяльності.

Професійна культура державного службовця з точки зору дидактичного підходу являє собою систему прийомів і способів передачі професійного досвіду державної служби від фахівців з вищим рівнем розвитку професійної культури, взагалі, чи її окремих аспектів, зокрема, фахівцям з її нижчими показниками.

І.М. Модель визначає професійну культуру муніципального депутата як категорію, "що характеризує ступінь оволодіння професійною групою, її представниками специфічним видом трудової діяльності в будь-якій сфері суспільного виробництва. У цій своїй якості професійна культура служить мірою і способом формування і реалізації соціальних сил суб'єкта діяльності" [5, с. 31]. На думку В.Г. Ігнатова, при подібному "груповому" розумінні професійної культури як би усувається початкова ланка її придбання тлумачення, що не повною мірою відповідає особистісному, персоналістичному характеру набуття людиною і культури і професії. Проте, нагадаємо, що в межах дидактичного підходу професійна культура розуміється саме у широкому значенні поняття, тобто як культура професійної групи, що і знайшло відображення у наведених визначеннях.

У статті 10 Закону України "Про державну службу" у якості одного з основних обов'язків державних службовців розглядається постійне вдосконалення організації своєї роботи і підвищення професійної кваліфікації. Це набуває особливого значення в сучасних умовах модернізації державної служби, що, за В.Р. Міляєвою, "вимагає від працівників державної служби уміння бути авторитетним, витримувати тиск додаткової відповідальності, а також постійно вдосконалюватися відповідно динамічного суспільного розвитку" [4, с. 273].

Державні службовці підвищують свою кваліфікацію постійно, у тому числі через навчання у відповідних навчальних закладах, як правило, не рідше одного разу на п'ять років. В.М. Сороко вважає, що завданням системи професійного навчання державних службовців є створення умов безперервного навчання. Безперервна освіта державних службовців являє собою процес навчання з метою вдосконалення

знань та розвитку умінь, необхідних для ефективного вирішення завдань професійної діяльності на державній службі. Модель безперервної освіти державних службовців містить наступні етапи: 1) підготовка державних службовців – здобуття освітньо-кваліфікаційного рівня спеціаліста або магістра, а також навчання в аспірантурі, докторантурі, інших навчальних закладах або наукових установах за спеціальностями, спрямованими на провадження професійної діяльності на державній службі; 2) перепідготовка державних – отримання спеціальності за напрямом підготовки "Державне управління" і за спеціальностями, спрямованими на провадження професійної діяльності на державній службі, на основі здобутого раніше освітньо-кваліфікаційного рівня та набутого практичного досвіду; 3) підвищення кваліфікації державних службовців – навчання з метою оновлення та набуття умінь, знань, навичок і здатності виконувати завдання та обов'язки, необхідні для провадження професійної діяльності на державній службі. Розвиток професійної культури державних службовців є метою абсолютно усіх вищезазначених етапів. Проте, визначення конкретних завдань розвитку професійної культури на різних етапах безперервної освіти залежатиме від наявності в державних службовців досвіду державної служби та пов'язаних з ним особливостей професійної культури.

Отже, з позицій дидактичного підходу показником розвитку професійної культури державного службовця є володіння прийомами та способами набуття професійних знань, умінь, навичок, оволодіння новими технологіями, підвищення кваліфікації, здатність самостійно вчитися.

Аналіз професійної культури державних службовців з точки зору компетентнісного підходу потребує деяких концептуальних уточнень. У структурі професійної культури спеціалістів будь-якого фаху традиційно виокремлюються три основні аспекти: ціннісно-смісловий, когнітивний та інструментальний. Саме з когнітивним та інструментальним аспектами професійної культури ми співвідносимо професійну компетентність як сукупність знань, умінь, навичок, які є значущими для компетентного виконання роботи. Отже, з точки зору практичного результату професіогенезу державних службовців показаною є інтеграція професійної компетентності та професійної культури.

Профілі компетентності державних службовців, розроблені українськими дослідниками, мають наступну структуру: ключові компетенції (компетенції надіндивідуального рівня, необхідні всім працівникам для успішної роботи на будь-якій посаді), компетенції посади (характеристики, які є спільними для групи посад певного управлінського рівня і характеризують необхідні для працівника знання, уміння, навички) та ком-



петенції професійного завдання (характеристики, які стосуються специфіки роботи залежно від фахової спеціалізації і забезпечують спрямованість професійної діяльності на досягнення вимірюваних результатів).

У ряді досліджень з проблем державної служби описуються компетенції, які є необхідними державному службовцю будь-якого рівня чи посади. На думку В.Р. Міляєвої, поєднання певних компетенцій у профілі компетентності та використання їх як основи для кваліфікаційних вимог дає можливість забезпечити оптимальну відповідність індивідуальних характеристик кандидата при відборі на певну посаду.

На думку Н.С. Сидоренко, компетентнісний зміст професійної культури персоналу полягає у визначенні поняття "професійна компетентність" не через традиційні знання, уміння, навички, а з урахуванням вимог до професійної культури державного службовця, вказуючи на залежність рівня їх досягнення від професійного досвіду. Крім того, компетентнісний підхід до професійної культури дозволяє визначити інваріанти професійної культури державних службовців на основі переліку їх компетенцій.

Так, за Н.С. Сидоренко, соціальна, професійна, комунікативна, психолого-педагогічна, професійно-педагогічна, управлінсько-комунікативна, регулятивно-емоційна, міжособистісна компетентності відповідають комунікативній культурі, культурі мови (мовлення), культурі спілкування (у т. ч. у поєднанні з моральною та психологічною); моральній культурі спілкування, культурі творчого спілкування; етичній культурі спілкування, культурі стосунків. Зауважимо, що дослідниця зупиняється переважно на ключових компетенціях державних службовців. Професійна ж культура державних службовців співвідноситься також з компетенціями посади та компетенціями професійного завдання. За аналогією, загально-правові компетенції державних службовців корелюють з правовою культурою державних службовців, керівні компетенції – з культурою управління, компетенції професійного самовдосконалення – з культурою професійного саморозвитку і т.п.

Н.М. Колісніченко підкреслює, що "компетентнісний підхід до підготовки з державного управління передбачає, що є певні "ключові" компетенції, які повинен демонструвати ефективний посадовець, а програми підготовки повинні включати формування та розвиток цих компетенцій" [5, с. 5]. Розвиваючи думку Н.М. Колісніченко, на основі компетентнісного підходу до професійної культури вважаємо за необхідне говорити про розвиток у державних службовців у процесі професіогенезу інваріантів професійної культури, визначених на основі переліку компетенцій державних службовців.

Висновки з даного дослідження і перспективи подальших розробок у даному напрямку. Поняття "професійна культура" використо-

вується як у широкому (культура професійної групи), так і у вузькому значенні (культура особистості). Культура професійної групи як мікро-системи співвідноситься з діяльним, дидактичним та компетентнісним підходами до її вивчення. Відповідно до специфіки професійної діяльності державних службовців їх професійна культура може бути визначена як міра і якість професійної діяльності фахівців з реалізації державних пріоритетів шляхом виконання посадових обов'язків в органах державної влади, що детермінується їх ціннісними орієнтаціями і професійними морально-етичними установками. Виходячи з діяльного підходу, при оцінці та розвитку професійної культури державних службовців повинні враховуватися мотиваційний та інструментальний аспекти, що забезпечують реалізацію мети їх професійної діяльності. А показниками розвитку професійної культури державного службовця можуть виступати зміни компонентів психологічної структури діяльності.

Професійна культура державного службовця з точки зору дидактичного підходу являє собою систему прийомів і способів передачі професійного досвіду державної служби від фахівців з вищим рівнем розвитку професійної культури, взагалі, чи її окремих аспектів, зокрема, фахівцям з її нижчими показниками. А показником розвитку професійної культури державного службовця є володіння прийомами та способами набуття професійних знань, умінь, навичок, оволодіння новими технологіями, підвищення кваліфікації, здатність самостійно вчитися.

Компетентнісний підхід до професійної культури є підставою для розвитку у державних службовців у процесі професіогенезу інваріантів професійної культури, визначених на основі переліку компетенцій державних службовців.

Перспективи наших подальших досліджень ми вбачаємо в аналізі професійної культури державних службовців як культури особистості.

## ЛІТЕРАТУРА

1. Игнатов В.Г. Профессиональная культура и профессионализм государственной службы: контекст истории и современность [Текст] : учеб. пособие для вузов / В.Г. Игнатов, В.К. Белолипецкий. – Ростов н/Д : Март, 2000. – 252 с.

2. Колісніченко Н.М. Управлінські компетенції високопосадовців розвинених країн [Текст] / Н.М. Колісніченко // Бюрократ: інформаційний бюлетень. – № 15-16 (92-93) – 29.08.2009. – С. 4-5.

3. Мальцев В.А. Государственный служащий современного типа [Текст] : монография / В.А. Мальцев ; науч. ред. Н.С. Слепцов. – М. ; Н. Новгород : ВВАГС, 1995. – 184 с.

4. Міляєва В.Р. Психологічні аспекти професійної компетенції державних службовців та їх використання в процесі підвищення фахової кваліфікації [Текст] / В.Р. Міляєва // Науковий часопис НПУ ім. М.П. Драгоманова. – Серія № 12. Психологічні науки: Збірник наукових праць. – К.: НПУ ім. М.П. Драгоманова, 2009. – № 27 (51). – С. 272-278.

5. Модель И.М. Профессиональная культура муниципального депутата: Теоретико-социологический анализ [Текст] / И.М. Модель. – Екатеринбург : Изд-во Урал. ун-та, 1993. – 185 с.

6. Улунова Г.Є. Підходи до вивчення професійної культури у психології [Текст] / Г.Є. Улунова // Особистість у просторі культури : Матеріали III Севастопольського міжнародного науково-практичного симпозиуму 17 вересня 2011 р. / за ред. Г.О. Балла, О.Б. Бовть. – Севастополь : Рібест, 2011. – С. 167-169.

УДК 159.922.7+37.036

## ОСОБЛИВОСТІ ПРОЯВУ ІНТУЇТИВНОГО ТА АНАЛІТИЧНОГО КОМПОНЕНТІВ КОГНІТИВНОГО СТИЛЮ У НАВЧАЛЬНІЙ ДІЯЛЬНОСТІ СТУДЕНТІВ

*Устинова Н.В.*

*Стаття присвячена теоретичному й експериментальному дослідженню специфіки прояву інтуїтивного та аналітичного компонентів когнітивного стилю навчально-пізнавальної діяльності студентів. Проаналізовано підходи до проблеми інтуїтивного пізнання, визначено сукупність ознак домінування інтуїтивного або аналітичного компонентів когнітивного стилю в сприйнятті й переробці навчальної інформації. Виявлено розбіжності в особливостях розв'язання математичних навчальних завдань у студентів з домінуванням інтуїтивного або аналітичного компонента у структурі когнітивного стилю.*

**Ключові слова:** когнітивні стилі, інтуїтивний компонент, навчальна діяльність, особливості розв'язання математичних навчальних завдань.

*Статья посвящена теоретическому и экспериментальному исследованию специфики проявлений интуитивного и аналитического компонентов когнитивного стиля учебно-познавательной деятельности студентов. Проанализированы подходы в исследованиях интуиции в психологии, характеристики интуитивного и аналитического компонентов когнитивного стиля в восприятии и переработке учебной информации. Выявлены различия в особенностях решения математических учебных задач у студентов с доминированием интуитивного или аналитического компонентов когнитивного стиля.*