

6. Лукьянова М. И. Психолого-педагогическая компетентность учителя [Текст] / М. И. Лукьянова // Педагогика. - 2001. - № 10. - С. 58-61.
7. Маркова А. К. Педагогическая акмеология [Текст] / А. К. Маркова // Акмеология : учебник / под общ. ред. А. А. Деркача. – М. : Изд-во РАГС, 2004. – С. 442-452.
8. Маркова А. К. Психология труда учителя [Текст] / А. К. Маркова. – М. : Просвещение, 1993. – 193 с.
9. Панасюк В. П. Системное управление качеством образования в школе [Текст] / В. П. Панасюк. – СПб – М. : Изд-во РГПУ им. А. И. Герцена, 2000. - 240 с.
10. Реан А. А. Педагогические особенности взаимодействия педагога и студента [Текст] / А. А. Реан // Вопросы психологии. - 1983. - № 5. - С. 58-60.
11. Слостенин В. А. Целостный педагогический процесс как объект профессиональной деятельности учителя [Текст] / В. А. Слостенин, А. И. Мищенко. - М. : Прометей, 1997. - 201 с.
12. Якунин В. А. Педагогическая психология [Текст] : учеб. пособие / В. А. Якунин. - [2-е изд.] – СПб. : Изд-во Михайлова В. А., 2000. – 349 с.

В статье анализируется когнитивный компонент системы суггестивного влияния. Когнитивный компонент суггестивно-педагогического влияния представляет собой развитие до определенного уровня суггестивно-педагогические знания суггестора. В статье описана структура и содержательные особенности следующих суггестивно-педагогических знаний: 1) знаний о суггестивно-педагогических ценностях, которые включают в себя, во-первых, знания об общих педагогических ценностях, во-вторых, знания о конкретных суггестивно-педагогических ценностях; 2) теоретических суггестивно-педагогических знаний, которые включают в себя, во-первых, общие суггестологические знания, во-вторых, конкретные суггестивно-педагогические знания; 3) технологических суггестивно-педагогических знаний, которые включают в себя, во-первых, знания об общих технологиях решения суггестивных задач, во-вторых, знания о конкретных технологиях решения суггестивно-педагогических задач.

The paper analyzes the cognitive component of the suggestive influence. Cognitive component, suggestive of pedagogical influence is developed to a certain level of knowledge and pedagogical suggestive suggestor. The paper describes the structure and content features of these suggestive and pedagogical knowledge: 1) knowledge of the suggestive and educational values, which will include, first, knowledge of general pedagogical value, and secondly, knowledge of specific suggestive and educational values, 2) suggestive theoretical and pedagogical knowledge, which include, first, the general suggestologicheskie knowledge, secondly, specific suggestive and pedagogical knowledge, and 3) suggestive of technological and pedagogical knowledge, which include, first, the knowledge of the general technology solutions suggestive problems, and secondly, knowledge of specific technology solutions suggestive and educational problems.

Статтю подано до друку 02.10.2012.

© 2012 р.

Г. Є. Улунова (м. Суми)

ПРОФЕСІЙНА ПСИХОЛОГІЧНА КУЛЬТУРА ДЕРЖАВНИХ СЛУЖБОВЦІВ ЯК КУЛЬТУРА МІКРОСИСТЕМИ

Постановка проблеми. Професія «державний службовець» належить до професій соціономічного типу, які передбачають постійну роботу з людьми. Це, у свою чергу, зумовлює висунення до фахівців даного типу професій наступних вимог: домінуючого гарного самопочуття

в ході роботи з людьми, розвиненої потреби в спілкуванні, здатності подумки ставити себе на місце іншої людини, швидкого й точного розуміння намірів, думок і настроїв інших людей, орієнтації у взаєминах людей, гарної пам'яті про особистісні якості співрозмовників тощо. Дане положення зумовлює значущість для професійної діяльності державних службовців розвиненості в них професійної психологічної культури.

Визначення та розробка конкретних методів та методик розвитку професійної психологічної культури державних службовців у процесі їх професіогенезу потребує змістовного аналізу поняття «професійна психологічна культура державних службовців». У науковій літературі з філософії, культурології, педагогіки, психології тощо виокремлюються десятки підходів до вивчення культури та її інваріантів. При цьому у межах кожного підходу існують свої концептуальні позиції та погляди щодо дефініції 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 тематиці, 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 компетентістним 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 вузькому сенсі професійна культура, за В.І. Бажуковим, являє собою комплекс стійких установок свідомості та моделей поведінки людини, що історично склалися на індивідуальному, груповому і масовому рівні, у професійній сфері, тобто є культурою особистості. Крім того, в роботах вищезазначених дослідників здійснено неодноразові спроби визначити компоненти професійної культури державних службовців. Одним із інваріантних компонентів професійної культури державних службовців є професійна психологічна культура.

До третьої 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. Мухаметзянкової, Л.О. Нестеренко, М.Є. Павлової, Н.Т. Селезневої, О.Є. Смирнової та ін. На основі робіт даних авторів нами проаналізовано особливості професійної психологічної культури державних службовців у широкому значенні поняття з врахуванням різних підходів до її вивчення.

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

Виклад основного матеріалу дослідження. Психологічна культура державних службовців, як і психологічна культура будь-якої професійної групи, може бути класифікована за

різними підставами. За критерієм суб'єкта культури виокремлюється психологічна культура державних службовців як професійної групи та психологічна культура державного службовця як особистості. Крім того, за критерієм особливостей об'єктів виділяється внутрішня психологічна культура державного службовця (як чинник психологічного здоров'я та саморозвитку державного службовця) та зовнішня психологічна культура державного службовця (як чинник ефективної соціальної взаємодії державного службовця з професійним оточенням). Розуміючи усю умовність даних класифікацій, зазначимо, що психологічна культура державних службовців як культура мікросистеми більше пов'язана із зовнішньою психологічною культурою, а психологічна культура державного службовця як культура особистості стосується, насамперед, його внутрішньої психологічної культури.

Психологічна культура державних службовців як професійної групи може бути охарактеризована на основі діяльнісного, дидактичного та компетентісного підходів. Психологічна культура державного службовця як особистості може бути охарактеризована на основі акмеологічного, психологічного та особистісного підходів. Проаналізуємо психологічну культуру державних службовців як професійної групи.

Психологічна культура державних службовців з точки зору *діяльнісного підходу* може бути визначена як міра і якість психологічної складової професійної діяльності державних службовців, спрямованої на реалізацію державотворчих функцій та функцій служіння суспільству. Як зазначає М.Є. Павлова, якщо професійна діяльність оцінюється за критерієм ефективності, то психологічна складова професійної діяльності та її вплив на професійну діяльність буде визначатися мірою реалізації психологічної складової державних службовців в їх професійній діяльності. Автори посібника «Людина в світі культури» стверджують, що саме уміння виділяти в професійній діяльності її «психологічну складову або, принаймні, віддавати собі звіт в її присутності, слід вважати найважливішим моментом психологічної культури людини» [7, с. 144]. Л.О. Нестеренко підкреслює, що психологічна культура державного службовця-керівника є вагомим фактором ефективності управлінської діяльності, що детермінується наявністю лідерських рис у структурі його особистості, психолого-комунікативної компетентності, навичок ефективного стимулювання та мотивування підлеглих, спрямованих на мінімізацію опору змінам.

Діяльнісний підхід до професійної психологічної культури державних службовців передбачає аналіз мотиваційного та інструментального аспектів їх професійної діяльності. Психологічна підготовка до професійної діяльності, за А.К. Марковою, складається з наступних напрямів: 1) психологічної готовності, яку авторка ототожнює з мотиваційною сферою; 2) психологічної підготовленості, змістом якої є знання та вміння операційної сфери. Розглянемо професійну готовність та професійну підготовленість державних службовців докладніше.

У науковій літературі представлені численні дослідження різних аспектів психологічної готовності державних службовців: психологічна готовність кадрів державної служби до діяльності в стресових ситуаціях (В.М. Кузнецов), психологічна готовність державних службовців до управлінської діяльності (А.В. Менумеров), психологічна готовність державного службовця до професійного самовизначення (А.О. Деркач) психологічна готовність державного службовця до врахування громадської думки при прийнятті управлінських рішень (М.Є. Павлова), психологічна готовність державних службовців до професійної діяльності в умовах євроінтеграції (О.О. Акімов) тощо.

Не зважаючи на те, що дослідниками виокремлюються різні структурні складові психологічної готовності державних службовців (мотиваційний, когнітивний, вольовий, емоційний тощо), її мотиваційний компонент визначається як провідний. М.Є. Павлова підкреслює: «Необхідною умовою для існування психологічної готовності є спрямованість на

задачу, яка передбачає, що головною мотивацією діяльності є «внутрішня»: інтерес до діяльності, до комунікацій з громадськістю тощо. Особистість з такою спрямованістю намагається найбільш ефективно і якісно вирішувати професійні завдання, конструктивно співпрацювати, але також відстоювати свою точку зору. Низькі значення цього параметра можна розглядати як негативні особливості психологічної готовності державних службовців» [3, с. 18].

Прагнучи підкреслити саме мотиваційний компонент психологічної готовності, ми використовуватимемо поняття «психологічна готовність державних службовців до професійної діяльності» у його вузькому значенні, розуміючи під ним складне, комплексне психічне утворення, що являє собою сукупність мотивів, установок, цінностей державних службовців, інтегрованих у їх професійній самосвідомості.

Психологічна підготовленість, за А.К. Марковою, являє собою систему психологічно-спрямованих знань, умінь, навичок. Зміст знань державних службовців чітко описано Л.О. Нестеренко, яка сутність поняття «психологічна культура державного службовця» визначає як складову підсистему професійної та загальної культури управлінця, основою якої є готовність державного службовця постійно й ґрунтовно оволодівати знаннями з психології (загальної, вікової, професійної, соціальної, особистості, розвитку, управління, криз) та психологічного консультування, психодіагностики, що в подальшому реалізується в уміннях та навичках застосовувати психологічні знання й особистий досвід для вирішення конкретних професійних завдань у процесі управлінської діяльності.

До умінь та навичок державних службовців, що визначають їх професійну психологічну культуру, належать:

- вміння встановлювати основні психологічні характеристики колег та відвідувачів (тип та властивості темпераменту, риси та акцентуації характеру, установки, мотивацію, властивості пізнавальної сфери тощо) на основі об'єктивних та суб'єктивних методів їх діагностики;
- вміння зовнішньої регуляції та корекції психічних характеристик колег та відвідувачів;
- вміння організації та підтримання ефективних взаємодії та спілкування з колегами та відвідувачами;
- вміння діагностики та регуляції соціально-психологічних процесів у малих професійних групах («неформальної» соціально-психологічної структури групи, лідерства, згуртованості та групових цінностей, їх впливу на мотивацію, морально-психологічний клімат, конфліктність й т.п.);
- вміння стимулювання групової творчої діяльності, формування ефективних управлінських і аналітично-дослідницьких «команд»;
- вміння врахування психології натовпу, закономірностей формування і розвитку масових психологічних феноменів, психології масових акцій (страйків, мітингів, демонстрацій, заворушень, масових заворушень і т.п.);
- вміння саморегуляції та самокорекції психічних характеристик, що негативно впливають на професійну діяльність державного службовця.

І хоча, за В.М. Дружининим, до психологічної культури також входять буденні психологічні знання і психологічні практики, присутні в межах суспільно-політичної та ін. видів діяльності, професійну психологічну культуру державних службовців ми пов'язуємо з цілеспрямовано здобутим психологічним досвідом (знаннями, вміннями, навичками) та динамікою мотиваційно-ціннісної сфери державного службовця. Вивчення специфіки здобуття цього досвіду є прерогативою *дидактичного підходу* до професійної психологічної культури державних службовців.

Психологічна культура державних службовців з позиції останнього являє собою систему прийомів і способів здобуття професійного психологічного досвіду державними службовцями в процесі організованої освіти та самоосвіти з метою підвищення якості реалізації професійних обов'язків. За А.О. Деркач, процес розвитку психологічної культури кадрів державної служби – процес цілісного, цілеспрямованого, багаторівневого, довгострокового проектно-регулюючого та професійно-особистісного саморозвитку, який детермінує становлення професійно-позиційної ціннісної суті державного службовця як суб'єкта-партнера в системі управління.

Результати усіх досліджень професійної та професійної психологічної культури державних службовців, виконані з врахуванням даного підходу, доводять можливість, а, отже, і необхідність її розвитку лише в системі безперервної освіти.

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 психологічної культури державних службовців є метою абсолютно усіх вищезазначених етапів безперервної освіти. Проте, визначення конкретних завдань розвитку професійної психологічної культури на різних етапах безперервної освіти залежатиме від наявності в державних службовців досвіду державної служби та пов'язаних з ним особливостей професійної психологічної культури.

Лише в процесі безперервної освіти може бути забезпечена реалізація соціально-психологічних, педагогічних та дидактичних умов розвитку акмеологічної культури (складовою якої є і професійна психологічна культура), виділених О.В. Селезневою. Соціально-психологічними умовами ефективного розвитку акмеологічної культури є особистісна орієнтація комунікативної взаємодії, тобто діалогічне спілкування. Педагогічними умовами в процесі безперервної освіти є впровадження особистісно-орієнтованого підходу, розробка спеціальної програми розвитку акмеологічної культури кадрів державної служби. Дидактичними умовами оптимізації процесу розвитку акмеологічної культури державних службовців у системі безперервної освіти є організація цілеспрямованого, комплексного дидактичного процесу поетапного розвитку акмеологічної культури, здійснення суб'єкт-суб'єктної взаємодії в освітньому процесі як дидактичної взаємодії.

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

На основі *компетентісного підходу* визначимо інваріанти психологічної культури державних службовців. Визначення інваріантів професійної культури державних службовців потребувало б їх співвіднесення з усіма видами компетенцій державних службовців: ключовими компетенціями, компетенціями посади та компетенціями професійного завдання. Професійна

психологічна культура ж співвідноситься з ключовими компетенціями, які є психологічними складниками професійної компетентності.

Аналіз літератури, присвяченої компетенціям державних службовців різних країн світу, та врахування результатів експериментальних досліджень, проведених в Україні, дозволив нам скласти наступний перелік ключових професійних компетенцій державних службовців:

- компетенції у спілкуванні та соціальній взаємодії;
- інтелектуальні компетенції: аналітичне мислення, бачення майбутнього;
- компетенції інноваційної діяльності: креативне мислення;
- управлінські компетенції: стратегії діяльності.

Під компетенціями державних службовців у спілкуванні та соціальній взаємодії ми розуміємо компетенції, пов'язані з комунікацією (комунікативні навички, знання та дотримання традицій, етикету, володіння технікою ведення переговорів, ділове листування тощо) та з людськими взаєминами (здатність будувати зв'язки та відносини з людьми, включаючи міжособистісні стосунки тощо). Управлінські компетенції державних службовців виявляються у стратегіях діяльності (бачення вигоди в тих чи інших ідеях, формулювання стратегії, розуміння організації, здатність досягати цілей тощо). Інтелектуальні компетенції державних службовців представлені аналітичним мисленням (уміння аналізувати та інтегрувати великі обсяги інформації, логічно міркувати, знаходити докази, давати пояснення тощо) та баченням майбутнього (стратегічна перспектива та цілеспрямованість, здатність до прогнозування, бачення та схвалення перспектив розвитку тощо), адже аналітичність та прогностичні здібності є окремими складовими інтелекту. У компетенціях інноваційної діяльності державних службовців ми розглядаємо креативне мислення (використання творчих підходів та нових технологій в процесі прийняття управлінських рішень тощо).

У таблиці представлені інваріанти професійної психологічної культури державних службовців, визначені на основі переліку їх ключових професійних компетенцій.

Таблиця

Співвідношення інваріантів професійної культури державних службовців з відповідними компетенціями державних службовців

Професійна компетенція державних службовців	Професійна культура державних службовців	Зміст інваріанту професійної культури державних службовців
Компетенції у спілкуванні та соціальній взаємодії	Культура професійного спілкування державних службовців	Поліструктурна інтегральна динамічна якість, що визначає здатність до ефективного спілкування з колегами та громадянами [5].
Управлінські компетенції	Управлінська культура державних службовців	Сукупність цінностей, норм, точок зору та ідей державного службовця, що виражаються в стилі, методах мотивації співробітників, організації праці, а також в сукупності норм і правил виконавців [1].
Інтелектуальні компетенції	Інтелектуальна культура державних службовців	Сукупність властивостей особистості державного службовця, які набуваються в діяльності і забезпечують раціональні способи пізнання минулого, сьогодення та майбутнього [2].

Компетенції інноваційної діяльності	Інноваційна культура державних службовців	Це знання, уміння і досвід цілеспрямованої підготовки, комплексного впровадження і всебічного засвоєння нового в сфері державного управління при збереженні в системі динамічної єдності старого, сучасного і нового [4].
-------------------------------------	---	---

Підвищення у державних службовців професійної психологічної культури повинно відбуватися через розвиток усіх інваріантів професійної психологічної культури, визначених на основі переліку ключових компетенцій державних службовців.

Висновки з даного дослідження і перспективи подальших розробок у даному напрямку. Поняття «професійна психологічна культура» використовується як у широкому (культура професійної групи), так і у вузькому значенні (культура особистості). Культура професійної групи як мікросистеми співвідноситься з діяльнісним, дидактичним та компетентістним підходами до її вивчення. Діяльнісний підхід до професійної психологічної культури державних службовців передбачає аналіз їх психологічної готовності та психологічної підготовленості, кількісні та якісні характеристики яких є індикаторами розвитку в державних службовців професійної психологічної культури. Показником розвитку професійної психологічної культури державних службовців з позицій дидактичного підходу є володіння прийомами та способами набуття професійних знань, умінь, навичок, оволодіння новими технологіями, підвищення кваліфікації, здатність самостійно вчитися тощо. Компетентістний підхід до професійної психологічної культури є підставою для розвитку у державних службовців в процесі професіогенезу інваріантів професійної психологічної культури, визначених на основі переліку ключових компетенцій державних службовців.

Інтеграція даних підходів дозволяє визначити професійну психологічну культуру державних службовців як якість та міру психологічної складової їх професійної діяльності, яка формується та розвивається через систему прийомів і способів здобуття професійного психологічного досвіду та містить наступні інваріанти: культуру професійного спілкування, управлінську культуру, інтелектуальну культуру, інноваційну культуру.

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

Література

1. Веденева А. Н., Чемерская Т. Г. Управленческая культура государственных и муниципальных служащих как условие эффективности муниципального управления. [Электронный ресурс] / А. Н. Веденева, Т. Г. Чемерская // Современные научные исследования и инновации. – Февраль, 2012. // <http://web.snauka.ru/issues/2012/02/7678>
2. Иванова В. П. Понимание научного текста как фактор формирования интеллектуальной культуры студентов [Текст] : автореф. дис... канд. психол. наук : 19.00.07 / Иванова Валентина Петровна; Кыргызско-Российский слав. ун-т. – Бишкек, 2004. – 24с.
3. Павлова М. Е. Психологическая готовность государственных служащих к учету общественного мнения [Текст] : автореф. дис. ... канд. психол. наук : 19.00.13 – Психология развития, акмеология / Павлова Марина Евгеньевна ; Рос. акад. гос. службы при Президенте Рос. Федерации. – М., 2002. – 21 с.

4. Поскрязков А. А. Инновационная культура [Текст] / А. А. Поскрязков // Вестник Библиотечной Ассамблеи Евразии. – 2011. – № 1. – С. 42-47.
5. Улунова Г. Є. Культура професійного спілкування державних службовців [Текст] / Г. Є. Улунова // Актуальні проблеми психології: психологія навчання. Генетична психологія. Медична психологія: збірник наукових праць / за ред. С.Д. Максименка. – К.: ДП «Інформаційно-аналітичне агентство», 2010. – Т.Х. – Вип.17. – С.466-476.
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.
7. Человек. Общество. Государство: учеб. пособие для 4-6, 11-го кл. общеобразоват. учреждений с рус. яз. обучения. В 4 кн. Кн. 4. Человек в мире культуры [Текст] / Т. М. Алпеева, Е. В. Беляева, Г. А. Василевич и др.; Под ред. Ю. А. Харина. – Мн.: Нар. асвета, 2002.– 191 с.

В статье анализируется профессиональная психологическая культура государственных служащих как профессиональной группы с точки зрения деятельностного, дидактического и компетентностного подходов к ее изучению. Интеграция данных подходов позволяет определить профессиональную психологическую культуру государственных служащих как качество и степень психологической составляющей их профессиональной деятельности, которая формируется и развивается через систему приемов и способов получения профессионального психологического опыта и содержит следующие инварианты: культуру профессионального общения, управленческую культуру, интеллектуальную культуру, инновационную культуру.

The professional psychological culture of civil servants as a professional group from the point of view of activity, didactic and competence-based approaches is analysed in the article. The integration of these approaches allows to define the professional psychological culture of civil servants as the quality and degree of psychological component of their professional activity, which is being formed and developed through the system of methods and ways of getting of professional psychological experience and contains the following invariants: the culture of professional communication, management culture, intellectual culture, innovation culture. The following researches should be developed in the perspective of the professional psychological culture of civil servants as a cultural identity analysis.

Статтю подано до друку 02.10.2012.

©2012 р.

Л. В. Помиткіна (м. Київ)

ПСИХОЛОГО-ПЕДАГОГІЧНІ УМОВИ ПІДГОТОВКИ СТУДЕНТІВ ДО ПРИЙНЯТТЯ СТРАТЕГІЧНИХ ЖИТТЄВИХ РІШЕНЬ

Постановка проблеми. Кожна молода сім'я плекає надію, що їх дитина буде неодмінно щасливою та робить усе можливе, на свій розсуд, для надання дитині повноцінного виховання, якісного навчання, намагається допомогти обранню престижного професійного напрямку, у побудові власного сімейного простору тощо. Однак доля підростаючого покоління не завжди складається так успішно як планується. Однією з причин є невміння приймати рішення молодію