

МІЖРЕГІОНАЛЬНА АКАДЕМІЯ УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ



НАУКОВІ ПРАЦІ МАУП

Засновано у 2001 р.

Випуск 4

СОЦІАЛЬНО-ПСИХОЛОГІЧНІ ПРОБЛЕМИ ВДОСКОНАЛЕННЯ УПРАВЛІНСЬКОЇ ДІЯЛЬНОСТІ

Київ 2002

УДК 316.6(048);159.92
ББК 65.9(4УКР)29-2я43
М43

Редакційна колегія

Головатий М. Ф., д-р політ. наук, проф. — головний редактор
Дробноход М. І., д-р геол.-мінерал. наук, проф. — заступник головного редактора
Бовтрук А. П., канд. іст. наук, проф. — заступник головного редактора
Марусєва О. А. — відповідальний секретар

Економічні науки

Захожай В. Б., д-р екон. наук, проф., *Федоренко В. Г.*, д-р екон. наук, проф., *Титова Н. А.*, д-р екон. наук, проф., *Куценко В. І.*, д-р екон. наук, проф., *Осокіна В. В.*, канд. екон. наук, проф., *Онищенко В. П.*, д-р екон. наук, проф.

Психологічні науки

Максименко С. Д., д-р психол. наук, проф., акад. АПН, *Балл Г. А.*, д-р психол. наук, проф., *Ложкін Г. В.*, д-р психол. наук, проф., *Коломінський Н. Л.*, канд. психол. наук, проф., *Чуприков А. П.*, д-р мед. наук, проф., *Бурлачук Л. Ф.*, д-р психол. наук, проф., чл.-кор. АПН

Соціологічні науки

Судаков В. І., д-р соціол. наук, проф., *Ручка А. О.*, д-р філос. наук, проф., *Шкляр Л. Є.*, д-р політ. наук, проф., *Пилипенко В. Є.*, д-р соціол. наук, проф., *Танченко В. В.*, д-р філос. наук, проф.

Політичні науки

Бабкіна О. В., д-р політ. наук, проф., *Бебик В. М.*, д-р політ. наук, проф., *Горбатенко В. П.*, д-р політ. наук, проф., *Храмов В. О.*, д-р політ. наук, проф., *Шуба О. В.*, д-р політ. наук, проф.

Юридичні науки

Мироненко Н. М., д-р юрид. наук, проф., *Марчук В. М.*, д-р юрид. наук, проф., *Скрипнюк О. В.*, д-р юрид. наук, проф., *Калюжний Р. А.*, д-р юрид. наук, проф., *Бабкін В. Д.*, д-р юрид. наук, проф.

Менеджмент

Федулова Л. І., д-р екон. наук, проф., *Гаєвський Б. А.*, д-р філос. наук, проф., *Дахно І. І.*, д-р екон. наук, проф., *Дмитренко Г. А.*, д-р екон. наук, проф., *Воротіна Л. І.*, д-р екон. наук, проф.

Рекомендовано Вченою радою Міжрегіональної Академії управління персоналом (протокол № 2 від 26.02.02)

М43 **Наукові праці МАУП** / Редкол.: М. Ф. Головатий (голов. ред.) та ін. — К.: МАУП, 2002.
ISBN 966-608-120-2
Вип. 4: Соціально-психологічні проблеми вдосконалення управлінської діяльності. — 206 с.
ISBN 966-608-208-X

У збірнику містяться наукові праці психологів України і Росії, присвячені соціально-психологічним проблемам удосконалення управління у сфері освіти. У першому розділі подано статті, що відбивають загальні теоретичні проблеми пошуку соціально-психологічних резервів оптимізації управлінської діяльності керівників і менеджерів організацій.

Для спеціалістів, менеджерів управління персоналом, керівників організацій, психологів, соціологів.

Збірник "Наукові праці МАУП" зареєстровано Державним комітетом інформаційної політики, телебачення та радіомовлення України (свідоцтво від 11.04.02 за № 6048, серія КВ) як наукове видання, у якому висвітлюються результати новітніх наукових досліджень в галузях економіки, менеджменту, політології, соціології, психології, права, матеріалів наукових конференцій.

ББК 65.9(4УКР)29-2я43+88.5я43

ISBN 966-608-120-2
ISBN 966-608-208-X

© Міжрегіональна Академія
управління персоналом (МАУП), 2002

ЗМІСТ

Розділ 1

ТЕОРЕТИЧНІ ОСНОВИ ВДОСКОНАЛЕННЯ УПРАВЛІНСЬКОЇ ДІЯЛЬНОСТІ

Н. Л. Коломінський Соціально-психологічні резерви вдосконалення управлінської діяльності.....	5
О. В. Винославська Етичні засади психологічного консультування з проблем управління.....	8
В. В. Москаленко Тендерний аспект лідерства.....	12
Л. Е. Орбан-Лембрик Морально-психологічні джерела управління.....	16
В. Т. Циба Особливості самореалізації управлінського персоналу.....	20
В. Т. Циба Соціалізація особистості: формування рис характеру.....	23
І. О. Ластовченко Зміни соціокультурного середовища в Україні як фактор формування системи цінностей молоді.....	34

Розділ 2

СОЦІАЛЬНО-ПСИХОЛОГІЧНІ ПРОБЛЕМИ ВДОСКОНАЛЕННЯ УПРАВЛІННЯ В ОСВІТІ

Л. М. Карамушка Психологічна готовність керівників закладів середньої освіти до управління: зміст, структура, тенденції розвитку.....	37
Л. М. Карамушка, Т. В. Зайчикова Вплив синдрому "професійного вигорання" на професійну діяльність вчителя.....	40
М. Ф. Бабій Контекстно-модульна суб'єкт-орієнтована організація професійної підготовки психологів: прогресивна форма організації навчання.....	43
О. І. Бондарчук Соціально-психологічні проблеми розвитку мотивації керівних кадрів освіти до професійного вдосконалення.....	46
И. С. Бахов Психологические механизмы развития мнемических способностей как объект управления процессом обучения в вузе.....	48
І. С. Булах Витоки моральної регуляції взаємодій зростаючої особистості підлітка.....	52
М. И. Байрамуков Специфика управленческого общения в школе с полиэтническим педагогическим коллективом.....	59

М. М. Марусинець

Соціально-психологічний клімат як фактор професійної ідентифікації студентів педагогічного коледжу.....	62
---	----

Т. П. Вівчарик

Розвиток самоактуалізованої особистості як умова оптимізації соціально-психологічного клімату в колективі.....	65
--	----

Т. Л. Вальчук

Исследование возможностей применения психологического теста С. Деллиндера в оптимизации управленческой деятельности.....	68
--	----

М. М. Заброцький

Експериментальне дослідження особливостей самосвідомості директорів шкіл зони радіоекологічного контролю.....	73
---	----

О. І. Зюзько

Соціально-психологічні принципи організації освітньої діяльності на регіональному рівні.....	75
---	----

О. І. Зюзько

Шляхи реалізації соціально-психологічних резервів в управлінні освітою на регіональному рівні.....	78
---	----

Г. В. Дьяконов

Диалог — парадигма психологии управления и менеджмента.....	81
--	----

Г. В. Дьяконов, Н. А. Свирень, В. М. Нырко

Диалогический подход к самопрезентации личности.....	84
---	----

М. О. Свирень, С. А. Болсун, М. М. Петренко,

В. Т. Солодков

Конфлікт і логіка людського розвитку.....	88
---	----

Г. В. Дьяконов

Диалогический практикум в подготовке психологов и менеджеров.....	91
--	----

Л. П. Дядечко

Роль кейс-методу навчання в менеджмент-освіті.....	93
--	----

А. С. Ковальчук

Роль психологического просвещения в совершенствовании управленческой деятельности.....	95
--	----

Н. М. Кононенко

Особистісні характеристики класного керівника і управління учнівським колективом.....	98
--	----

О. С. Ксензов, Н. І. Орлянська

Управління вищим закладом освіти другого рівня акредитації: досвід і проблеми.....	102
---	-----

Ю. А. Кустова

Провідні цінності підлітків та управління їх вибором у процесі психологічного консультування.....	104
--	-----

Т. В. Кузнецова

Культуро-психологічні аспекти підготовки керівних кадрів освіти.....	109
---	-----

РОЗВИТОК САМОАКТУАЛІЗОВАНОЇ ОСОБИСТОСТІ ЯК УМОВА ОПТИМІЗАЦІЇ СОЦІАЛЬНО- ПСИХОЛОГІЧНОГО КЛІМАТУ В КОЛЕКТИВІ

Наукові праці МАУП, 2002, вип. 4, с. 65–67

Оптимізація соціально-психологічного клімату (СПК) в колективі є важливим резервом підвищення ефективності групової динаміки. Соціально-психологічний клімат є найбільш цілісною психологічною характеристикою групи, що пов'язана з особливостями відображення групою окремих об'єктів (явищ і процесів), які мають безпосереднє відношення до сумісної групової діяльності. До таких об'єктів відображення належать взаємостосунки "за горизонталлю" і "за вертикаллю", зміст діяльності, деякі ситуативні елементи діяльності тощо.

Для розробки заходів з оптимізації СПК необхідно діагностувати його рівень розвитку й особливості як емпіричні показники, а також виявляти такі фактори, що можуть бути використані для коригування і розвитку психологічного клімату.

Одним з найзначущих об'єктів відображення СПК є структура і якість робочих стосунків в організації.

Структура робочих стосунків в організації безпосередньо зумовлює можливості організації управляти або, як мінімум, упорядковувати інформаційні потоки, особливо в соціально-економічному просторі, що змінюється. Якість робочих взаємостосунків (задоволеність роботою) є критерієм організаційної ефективності і зводиться до особистої задоволеності результатами своєї праці.

Структура і якість робочих взаємостосунків — це системні якості організації. Вони відображають специфічні особливості архітектури (статику) і поведінки (динаміку) цієї організації як

соціально-економічної системи у зовнішньому і внутрішньому просторі.

В емпіричному дослідженні ми застосували підхід В. Шутса, який описує робочі взаємостосунки за такими критеріями: відкритість, приєднання, контроль, значущість, компетентність, привабливість [1]. Цей підхід не тільки ознайомлює з критеріями аналізу робочих взаємостосунків, а й надає можливість порівняти уявлення реальних та ідеальних взаємостосунків в організації.

Експеримент проводився серед працівників одного із навчальних закладів м. Чернівці, загальна вибірка якого склала 115 респондентів. Одержані результати свідчили, що розходження в оцінках між реальними та ідеальними робочими стосунками за кожним із критеріїв не перевищує 30 % (таблиця). Це свідчить про адаптивний варіант, тобто уявлення про ідеальні робочі взаємостосунки більшою мірою відповідають реальним (тим, що були взяті за основу).

**Розходження між ідеальними
і реальними оцінками**

Критерій	Оцінка, %
Я відкритий	0,094
Зі мною відкриті	12,345
Я приєдную	0,094
Мене приєднують	2,184
Я контролюю	7,692
Мене контролюють	-9,591
Я значущий	9,306
Мене вважають значущим	7,217
Я компетентний	6,077
Мене вважають компетентним	4,653
Я привабливий	4,558
Мене вважають привабливим	4,748

Аналіз результатів виявив найбільш проблемні місця в робочих стосунках і показав наявність у членів колективу прагнення до визнання більшої значущості з боку оточуючих, що не відповідає власному бажаному рівню значущості навіть в ідеалі: "Я значущий" — 50 % реальної оцінки, 60 % ідеальної; "Мене вважають значущим" — 62 % реальної оцінки, 68 % ідеальної.

Працівники цієї організації хочуть мати можливість більшого контролю і бути компетентнішими (хоча навіть в ідеалі бути компетентним хочеться меншою мірою, ніж вважали б інші: "Я компетентний" — 48 % реальної оцінки, 55 % ідеальної; "Мене вважають компетентним" — 57 % реальної оцінки, 61 % ідеальної).

Викладене свідчить про наявність у досліджуваному колективі тенденції до зовнішньої (наносної) компетентності й значущості. Бажання не "бути", а "видаватися" завжди пов'язане з наявністю компенсаторного механізму, який обов'язково призводить до негативних проявів поведінки в колективі і до закритості, нещирості у стосунках між колегами, зосередженості не на підвищенні ефективності власної праці, а на тому, що інший працює гірше за тебе і т. ін.

Ліквідувати компенсаторний механізм, почуття декотрої неповноцінності, внутрішні конфлікти можна шляхом розвитку і формування у членів колективу властивостей самоактуалізованої особистості, яка характеризується такими якостями [2, с. 13–14]:

- свідомо контролює своє життя (хоч і не завжди раціонально), управляє своєю поведінкою і розпоряджається власною долею;
- знає свої сильні й слабкі сторони, свої достоїнства й недоліки, не змішує соціальні ролі із своїм справжнім "Я";
- не є жертвою реальних або уявних конфліктів, що були у минулому;
- орієнтується на майбутні цілі, чітко усвідомлює сьогодення і живе у ньому;
- перед спокоєм і стабільністю надає перевагу зверненню до нових ідей і нового досвіду.

У принципі кожна людина може досягти самоактуалізації, але це не відбувається з кожним тільки тому, що процес самореалізації вимагає наявності певної долі мужності, щоб перебороти себе, пізнати себе, пересилити біль у пошуку своєї ідентичності [3, с. 242].

Процес самореалізації, що призводить до набуття внутрішньої єдності, тільки в особливо сприятливих випадках є результатом стихійного росту і визрівання, а зазвичай це заслужена на-

города, що отримана завдяки роботі над собою, вихованню, лікуванню тощо.

За А. Маслоу, здійсненню самоактуалізації перешкоджають в багатьох випадках наявні в кожній людини регресивні тенденції, в основі яких лежать страх, ворожнеча або лінь [4, с. 158].

Прямуювання шляхом розвитку автоматично тягне за собою необхідність прийняти на себе відповідальність, а це може викликати тривогу. Звідси впливає очевидний спосіб ухилитися від відповідальності і пов'язаної з нею тривоги, тобто уникати розвитку.

Тенденцію до самореалізації часто придушує соціальне і культурне оточення, нав'язуючи нам вибір певних норм. Культура, що панує в суспільстві, окрім очевидного впливу на процес формування потреб визначає і суспільну оцінку того чи іншого вибору.

Ще одна перешкода для самоактуалізації — це сильний негативний вплив, що здійснюється потребами безпеки. Процес зростання потребує постійної готовності ризикувати, помилятися, відмовлятися від старих звичок. Це вимагає мужності. Тому все, що посилює страх і тривогу людини, збільшує також і тенденцію повернення до пошуку безпеки і захисту. Значна ж більшість людей схильна до збереження старих звичок, старого стилю поведінки. Світ перебуває у неперервному русі, оскільки завжди новий, він постійно змінює свої форми і обриси. Реалізація ж потреби в самоактуалізації вимагає відкритості новим ідеям і досвіду.

Отже, умовою виникнення процесу розвитку людини є почуття безпеки і свободи. К. Роджерс стверджує, що потенційна можливість і тенденція людини рухатися вперед до зрілості у відповідному психологічному кліматі здійснюється і стає актуальною. Це проявляється у здатності людини розуміти ті боки свого життя і самої себе, що причиняють їй біль і незадоволення. Прямуювання тенденції до зрілості полягає у прагненні перебудувати свою особистість і своє ставлення до життя, зробивши його більш зрілим [5]. А. Маслоу також стверджує: "Саме сприятливе середовище є одним із перших факторів самоактуалізації і здоров'я. Надавши організму можливість самоактуалізації, воно подібно доброму наставникові відступає в тінь, щоб дозволити йому самому вершити вибір відповідно до власних бажань і вимог (залишаючи за собою право слідкувати за тим, щоб він враховував бажання і вимоги інших людей) [4, с. 364].

Таким чином, теоретичне узагальнення і аналіз емпіричного дослідження доводять, що покращи-

ти СПК в колективі можна шляхом психокорекційної роботи (консультування, тренінги, психотерапія тощо), спрямованої на розвиток і формування у членів організації властивостей самоактуалізованої особистості, з одного боку, і створення для цього зовнішніх умов (доброзичливих стосунків, взаємоповаги, безпеки, свободи) — з іншого.



Література

1. *Анализ структуры и качества рабочих отношений в организации* // Практикум по общей, экспериментальной и прикладной психологии: Учеб. пособие / В. Д. Ба-

лин, В. К. Гайда, В. К. Гербачевский и др.; Под общ. ред. А. А. Крылова, С. А. Маничева. — СПб.: Питер, 2000. — С. 455–459.

2. *Вівчарик Т. П.* Психологічні механізми самореалізації жінки (на прикладі жіночої молоді, включеної у творчу професійну діяльність): Автореф. дис. ... канд. психол. наук. — К., 2000. — 20 с.

3. *Маслоу А. Г.* Дальние пределы человеческой психики: Пер. с англ. / Науч. ред., вступ. ст. и коммент. Н. Н. Акулиной. — СПб.: Евразия, 1997. — 430 с.

4. *Маслоу А. Г.* Мотивация и личность: Пер. с англ., Вступ. ст. Н. Н. Акулиной. — СПб.: Евразия, 1999. — 478 с.

5. *Роджерс К.* Взгляд на психотерапию. Становление человека: Пер. с англ. / Общ. ред. и предисл. Е. И. Исениной. — М.: Прогресс, Универс, 1994. — 480 с.