

10. Торндайк Э. Принципы обучения, основанные на психологии / Э. Торндайк. – М., 1999. – 138 с.

11. Причины и сущность конфликтов подростков с родителями. Социальная профилактика правонарушений в молодежной среде. – Белгород, 1996. – С. 23-30.

12. Психология как наука о поведении / Дж. Уотсон. – М. : АСТ-ЛТД, 1998. – 704 с.

13. Психология семьи. Хрестоматия : [учеб. пособие для факультетов психологии, социологии, экономики и журналистики] / [ред. Д.Ф. Райгородский]. – Самара : БАХРАХ. – М., 2002. – 752 с.

УДК 159.9:316.45

ПСИХОЛОГІЧНА КУЛЬТУРА КЕРІВНИКІВ ЯК ЧИННИК УСПІШНОСТІ УХВАЛЕННЯ УПРАВЛІНСЬКИХ РІШЕНЬ

Черкаський А.В.

У статті проаналізовано теоретичні основи психологічної культури керівників, розглянуто основні етапи дослідження проблеми у вітчизняній та зарубіжній психологічній науці, надано загальну характеристику психологічним особливостям управлінської діяльності.

Ключові слова: психологічна культура, управлінське рішення, організаційна культура, управлінська діяльність, саморозвиток, соціальне мислення.

В статье проанализированы теоретические основы психологической культуры руководителей, рассмотрены основные этапы исследования проблемы в отечественной и зарубежной психологической науке, представлена общая характеристика психологических особенностей управленческой деятельности.

Ключевые слова: психологическая культура, управленческое решение, организационная культура, управленческая деятельность, саморазвитие, социальное мышление.

Theoretical bases of psychological culture of leaders are analysed in the article, the basic stages of research of problem are considered in home and foreign psychological science, general description is given to the psychological features of administrative activity.

Keywords: psychological culture, administrative decision, organizational culture, administrative activity, саморозвиток, social thinking.

Актуальність дослідження. Сучасна ситуація характеризується динамічними перетвореннями, що ініціює аналіз місця людини у мінли-

вому світі. Зміни, що відбуваються, роблять помітний вплив на управлінську діяльність, яка розвивається і удосконалюється в контексті громадської еволюції. Керівник як суб'єкт управління приймає соціально значущі рішення і забезпечує їх виконання, впливаючи, таким чином, на процес і результат соціально-економічних перетворень, розвиток і самореалізацію конкретної людини, організації і суспільства в цілому. Підвищення якості управлінської діяльності багато в чому визначається потенціалом особи керівника і його психологічною культурою. Сьогодні одним із показників придатності до роботи керівника є вміння приймати управлінські рішення. "В умовах ринку, що інтенсивно розвивається, різко зростає відповідальність за ухвалення рішень на усіх сходах управління – від вищих і до найнижчих" [1, с.352]. Вивчення психологічної культури актуальне, оскільки у своєму зрізі відбиває культурологічну складову, обумовлену соціальною, духовно-моральною ситуацією розвитку сучасного суспільства; психічну складову, що дозволяє самовизначатися, саморозвиватися і самореалізуватися особі в професійній діяльності і повсякденних стосунках, проявляючи внутрішню культуру.

Мета дослідження полягає у вивченні теоретичних основ психологічної культури керівників як чинника успішності управлінських рішень.

В останнє десятиліття дослідження психологічної культури з описової логіки переходить до теоретико-емпіричної. Тенденції, що спостерігаються в дослідженні психологічної культури, відповідають потребам суспільства в підвищенні якості особистісно-професійної діяльності і вдосконаленні різних форм взаємодії людей. Досвід теоретико-емпіричного дослідження психологічної культури в психології розглядається в контексті психологічного консультування (Г.І. Марасанов), культури стосунків людини (А.С. Полякова), внутрішньої взаємодії (А.В. Гумницька), духовно-морального розвитку людини (Т.Е. Єгорова), психологічного здоров'я (О.В. Пузикова). Об'єктами дослідження психологічної культури є керівники муніципальних структур, державні службовці, керівники сфери освіти, педагоги, психологи, що вчать, і студенти, що не дозволяє однозначно екстраполювати отримані дані на керівників сучасних комерційних організацій, і тому ще й досі недостатньо вивчені питання психологічної культури сучасних керівників організацій бізнесу. В цілому можна відмітити, що ця тема забезпечена джерелами достатньою мірою повно і дозволяє освітити поставлену проблему психологічної культури керівників як чинника успішності ухвалення управлінських рішень.

У світлі змін в громадському і економічному житті сучасного українського суспільства питання психологічної культури керівника, його соціальної відповідальності, культури бізнесу і ділового спілку-

вання набувають особливу актуальність. Областю, де закладаються основи поняття "Психологічна культура керівника", досліджуються її різні аспекти і компоненти, виступає організаційна психологія. Велику увагу поняттю "Організаційна культура" приділяє засновник наукового напрямку організаційної психології американський професор Е. Шейн. У книзі "Організаційна культура і лідерство" він пропонує наступне визначення: "Організаційна культура – це явище, що заслуговує на самостійне вивчення, форма існування організації і прояву її поведінки у внутрішньому середовищі і стосовно суб'єктів зовнішнього середовища"[10, с. 56-72]. Виникає питання про причину такої пильної уваги в сучасному суспільстві, діловому світі і науці до організаційної психології. Е. Шейн формулює відповідь на це питання таким чином: "...тому що в ній стали бачити не просто ідею, що дозволяє пояснити багато організаційних явищ, але і щось таке, за допомогою чого керівники можуть створити ефективнішу організацію"[9, с. 10-12]. Автори іншої роботи з організаційної культури К. Камерон і Р. Куїнн відмічають, що більшість учених і фахівців, що займаються організаційними проблемами, сьогодні усвідомлюють, що культура робить потужний вплив на поліпшення показників діяльності і довгострокову ефективність підприємств[5, с. 51]. Вражаючу картину впливу культури на поліпшення показників діяльності підприємств демонструють результати зарубіжних емпіричних досліджень (К. Камерон, Д. Еттінгтон, Д. Денісон, Г. Трайс, Ю. Бейер). Добре вивчена і вплив організаційної культури на окремих людей, у тому числі на їх моральні якості, ставлення до роботи, продуктивність праці, стан фізичного і емоційного здоров'я.

Культура організації є результатом взаємодії складових її членів, індивідуальних внесків окремих осіб, у тому числі й лідера. В той же час культура організації як особливе надособистісне системне утворення живе своїм життям, за своїми специфічними законами, здійснює певний вплив на психічний стан, свідомість і життєдіяльність усіх членів організації. На думку А. Н. Занковського, "...носіями організаційної культури є люди, проте в організаціях зі сталою організаційною культурою вона нібито відділяється від людей і стає атрибутом організації, її частиною, що чинить активну дію на працівників, модифікує їх поведінку відповідно до тих норм і цінностей, які складають її основу"[4].

Психологічна культура керівника виступає каркасом організаційної культури, формуючи філософію і ідеологію організації. Філософія організації формується власниками бізнесу, керівниками організацій, і за рівнем розвитку їх психологічної культури можна визначити рівень сформованості організаційної культури. Отже, керівник ціннісно-смисловими утвореннями своєї особи робить засадничий внесок у найгли-

бинніші підвалини культури своєї організації – в її базові цінності, тим самим опосередковано впливаючи на ефективність діяльності підприємства, підлеглих і суспільство в цілому.

Психологічна культура керівника як деяке динамічне і системне ціле має свою структуру. Існують різні підходи до розуміння її компонентів. Але можна виділити наступні компоненти, які є інваріантними в цих підходах.

1. Аксиологічний компонент(ціннісно-смілова єдність). На думку Н.Т. Селезньової, аксіологічний компонент виступає ядром психологічної культури, його критерієм є "відповідальне ставлення керівника до себе, партнерів, діяльності, самоврядування, саморозвитку" [8]. Цесукупність особистісно значущих і особистісно цінних прагнень, ідеалів, переконань, поглядів, позицій, стосунків, вірувань в області психіки людини, її діяльності, взаємовідносин з оточенням і т. д. Цінність, на відміну від норми(нормативу), припускає вибір, і тому саме в ситуаціях вибору найяскравіше проявляються характеристики, що належать до ціннісно-смісового компонента культури людини.

2. Соціальний компонент. Критерієм цього компонента психологічної культури виступає соціально-комунікативна компетентність керівника. Проблеми комунікації, комунікативній компетентності завжди знаходилися і знаходяться в центрі уваги багатьох наук, що вивчають людину. Соціально-комунікативна компетентність -це сукупність знань, умінь, необхідних для соціальної діяльності, яка забезпечує адаптацію особи в суспільстві і сприяє її самореалізації, самоактуалізації і самовизначенню.

3. Регулятивний компонент. Його критерієм є особистісний конструкт "Я – суб'єкт – партнер", що проявляється в способах саморегуляції і управління спілкуванням на основі партнерських стосунків. Існують стилі особливості саморегуляції, які пов'язані з розвитком у людини суб'єктивної активності, кристалізованої в суб'єктивних якостях. Розвиток цих якостей дозволяє формувати ефективні стилі для досягнення важливих цілей. Це дає людині як суб'єктові свого життя можливість долати обмеження свого темпераменту і розвивати свій характер.

4. Когнітивний компонент. Обумовлений соціальним мисленням керівника, його здібностями проблематизувати, рефлексувати, інтегрувати психологічну діяльність. Результатом і продуктом пізнання іншої людини є когнітивний образ, який відіграє важливу роль в регуляції міжособистісної взаємодії людей. Наші уявлення про когнітивну складову психологічної культури багато в чому відповідають досить широко відомому поняттю "Соціальний інтелект". Термін "соціальний інтелект" був введений у психологію ще в 1920 р. Е. Торндайком. Він визначав соціальний інтелект як здатність розуміти інших і мудро, адек-

ватно поводитися стосовно них. Формуванню соціального інтелекту сприяє наявність сензитивності – особливої, що має емоційну природу, чутливості до психічних станів інших, їх прагнень, цінностей, цілей. Сензитивність, у свою чергу, припускає емпатію – здатність відчуття, емоційного резонансу на переживання іншої людини. Онтогенетично емпатія лежить в основі соціального інтелекту.

Таким чином, теоретичний аналіз дозволив встановити, що психологічна культура керівника є інтеграційною, цілісною, багатоконпонентною структурою, кожен компонент якої взаємозв'язаний з іншими і виконує певні функції. Оскільки ця структура не зводиться до ієрархії компонентного складу, а є феноменом нового рівня, зі своїми закономірностями і властивостями, отже, оптимізація професійної діяльності керівників повинна визначатися цілісністю системи. Розвинена психологічна культура керівника, з точки зору дослідників, проявляється як в характеристиках діяльності (ефективна соціальна взаємодія, успішна адаптація, саморегуляція, самореалізація в професійній діяльності), так і в характеристиках особистості (зростання творчого потенціалу, особистісна і професійна самосвідомість, адекватна самооцінка, психологічне здоров'я). Цей психологічний феномен забезпечує компетентність у розв'язанні проблем організації, ефективність управління і оптимальність самореалізації керівника-професіонала.

Психологічна специфічність управлінської діяльності в цілому, незалежно від конкретних різновидів, полягає в тому, що вона є не тільки індивідуальною, не тільки спільною, а тією та іншою одночасно. Тим самим вона з'являється як якісно своєрідний вид діяльності, що синтезує в собі два інших основних типу діяльності (індивідуальну і спільну). Дійсно, управлінська діяльність, за визначенням, припускає наявність низки "керованих" суб'єктів, тобто є спільною. Проте вона не перестає бути при цьому індивідуальною, оскільки вимагає реалізації усіх тих компонентів і засобів, які характерні для структури індивідуальної діяльності. Більш того, індивідуальна діяльність керівника, спрямована на вирішення завдань управління, істотно змінюється; з'являється в максимально розгорнутому вигляді; різко підвищується її складність, відповідальність. Одночасно і спільна діяльність під дією на неї управління будується не як проста кооперація, а за типом ієрархічної організації. Тим самим вона також набуває найбільш складного і психологічно багатого вигляду. Тому в психологічному плані управлінська діяльність трактується як синтез індивідуальної і спільної діяльності.

Управлінська діяльність дуже специфічна за своїм предметом. Вона, за визначенням, припускає вплив на інших людей з метою організації їх спільної діяльності. Тому її предметом виступають специфічні

об'єкти, якими є люди, особистості. Специфічність управлінської діяльності в тому, що її предметом, об'єктом дії є суб'єкти. Вони, природно, характеризуються якісно іншим рівнем складності, ніж у багатьох інших видах діяльності, наприклад, виконавських, таких, що мають справу з "неживими" об'єктами. У зв'язку з цим необхідно відмітити цікаву особливість управлінської діяльності. У ній суб'єкт і об'єкт праці є не лише ідентичними за складністю своєї організації, але й тотожними за своїми основними, тобто психологічними, особливостям. Крім того, керівник має справу одночасно з багатьма суб'єктами, між якими складаються закономірні психологічні стосунки. Останні складають важливий чинник управління і також входять в предмет діяльності керівника, надаючи йому додаткову специфіку. У зв'язку із сказаним, управлінську діяльність відносять до суб'єкт-суб'єктного класу, складнішого, ніж клас суб'єкт-об'єктних діяльностей.

Управлінська діяльність дуже специфічна і за своїм перебігом. Її суть – організація діяльності інших людей, тобто "діяльність з організації діяльностей" (діяльність "другого порядку"). Ця властивість взагалі розглядається в теорії як основне атрибутивне для управлінської діяльності. Вона тому позначається поняттям метадіяльності. За своїм змістом управлінська діяльність є реалізацією певних універсальних управлінських функцій (планування, прогнозування, мотивування, ухвалення рішення, контролю та ін.). Система цих функцій властива будь-якій управлінській діяльності, незалежно від її конкретного виду, хоча міра їх вираженості може бути різною. Тому інваріантна система управлінських функцій є ще однією з основних її характеристик.

Метою управлінської діяльності є забезпечення ефективного функціонування певної організаційної системи. Остання належить до особливого типу систем – соціотехнічних. Вони якісно різноманітні за складом своїх компонентів і включають, як мінімум, два основні різновиди – "технологічну" і "людську", її складові. Тому праця керівника включає два основні аспекти: перший пов'язаний із забезпеченням технологічного процесу, другий – з організацією міжособистісних взаємодій. Перший аспект позначається поняттям інструментального контуру управління, а другий – поняттям експресивного контуру. Ці контури далеко не завжди гармонійно поєднуються між собою і до того ж вимагають від керівника реалізації якісно різних способів і форм поведінки. У зв'язку з цим зростає і загальний рівень складності діяльності.

Управлінська діяльність специфічна і за організаційним статусом її суб'єкта – керівника. Цей статус подвійний. Керівник, за визначенням, одночасно є членом організації (групи) і стоїть нібито поза нею – над нею – в силу свого ієрархічно вищого становища. Це породжує

безліч труднощів практичного характеру. Дослідження показують, що ефективність діяльності організації тим вище, чим більшою мірою керівник є не просто формальним "начальником", але й неформальним лідером (тобто реальним членом організації). Але одночасно і збереження ієрархічного початку ("дотримання дистанції") також є дієвим засобом забезпечення ефективності діяльності організацій. Отже, ще однією ознакою управлінської діяльності є поєднання двох основних принципів її організації – ієрархічного (субординаційного) і колегіального (координаційного), а також необхідність їх оптимального узгодження.

Нарешті, управлінська діяльність досить специфічна за її типовими умовами. Вони підрозділяються на зовнішні і внутрішні. До зовнішніх умов належать, в першу чергу, жорсткі тимчасові обмеження, хронічна інформаційна невизначеність, наявність високої відповідальності за кінцеві результати, нерегламентована праця, постійна нестача ресурсів, часте виникнення так званих екстремальних, стресових ситуацій.

Усі характеристики і ознаки управлінської діяльності утворюють у своїй сукупності і у взаємозв'язку один з одним певний симптомокомплекс психологічних особливостей, властивих їй як особливому типу професійної діяльності і що відрізняють її від інших типів. Цей симптомокомплекс особливостей може, проте, проявлятися з різною мірою вираженості. Ключовим параметром, що визначає ці відмінності, є рівень керівництва, ієрархічний статус керівника. Чим він вищий, тим виражено усі вказані ознаки, і навпаки. У зв'язку з цим існує поняття континууму управлінської діяльності, утвореного з одного "полюсу" нижчими рівнями управління невеликими групами, а з іншого – вищими рівнями керівництва великими (і найбільшими) організаціями, підприємствами, фірмами.

У ньому виділяються три основні категорії управлінських посад, зміст діяльності яких досить істотно розрізняється саме в міру вираженості основних ознак (особливостей) управлінській діяльності. Це – рівні керівників нижчої, середньої і вищої ланки.

Психологічна культура досліджується вітчизняними, зарубіжними психологами як інтеграційна якість особистості, професійно-особистісне самовизначення, що розкриває її психологічну компетентність, творчу активність самореалізації (К.А. Абульханова, Н.Г. Алексєєв, О.С. Анісімов, А.А. Деркач та ін.). До зарубіжних авторів, що осмислюють проблему психологічної культури, відносять Р. Ассаджіолі, А. Бандура, М. Бубер та ін.

У дослідженні Н.Т. Селезньової на основі акмеологічних концепцій оптимізації професійної майстерності розроблена цілісна концепція психологічної культури керівника, структурно-функціональна,

рівнева модель [8]. У дослідженні ключовими поняттями є: психологічна культура суб'єкта професійної діяльності саморозвитку, моделювання, соціальне мислення, ціннісно-смилова орієнтація, "Я-концепція".

Сукупність особистісних сенсів А.Н. Леонтьєв визначає як основу психологічної культури [7]. В.А. Пономаренко і Н.Д. Завалова вважають, що особистісні сенси є, передусім, сенси самовдосконалення професійно-особистісних якостей: почуттів участі, спільності, єдності, цілісності; довіри, толерантності, відповідальності; установки на творче розв'язання проблем; здібності до діагностики, атрибутивної проекції, сприйняття і узагальнення образу взаємодії.

Усе те, що дозволяє створити гуманістичні умови праці, отримати моральне задоволення від усвідомлення своєї необхідності і потреби для інших при зменшенні виділених у взаємодії обмежень, досягненні високих результатів в роботі і виділенні значущості кожного в цій спільній діяльності.

Психологічна культура виникає як новоутворення в особливому полідетермінованому процесі і дозволяє розкрити якості керівника, інтеграція яких обумовлює ефективну управлінську діяльність у системі партнерських стосунків.

Висновки. Теоретичний аналіз дозволив встановити, що психологічна культура керівника є інтеграційною, цілісною, багатокомпонентною структурою, кожен компонент якої взаємозв'язаний з іншими і виконує певні функції. Оскільки таке утворення не зводиться до ієрархії компонентного складу, а є феноменом нового рівня, зі своїми закономірностями і властивостями, отже, оптимізація професійної діяльності керівників повинна визначатися цілісністю системи. Розвинена психологічна культура керівника, з точки зору дослідників, проявляється як у характеристиках діяльності (ефективна соціальна взаємодія, успішна адаптація, саморегуляція, самореалізація в професійній діяльності), так і в характеристиках особи (зростання творчого потенціалу, особистісна та професійна самосвідомість, адекватна самооцінка, психологічне здоров'я). Цей психологічний феномен забезпечує компетентність у розв'язанні проблем організації, ефективність управління і оптимальність самореалізації керівника-професіонала.

ЛІТЕРАТУРА

1. Гулавский В.Т. Этический фактор в сфере труда и социально-го управления / под общ.ред. Г.В. Ангелова / Гулавский В.Т., Козак Е.Б., Неустроев Ю.Г., Паламарчук В.В., Петракова Е.Р., Черкасский А.В., Ангелов Г.В. – Одесса : КП ОМД, 2010. – 596с.

2. Деркач А.А. Акмеология: личностное и профессиональное развитие человека : кн. 1-5 / А.А.Деркач. -М.: РАГС, 2000. – 230с.
3. Егорова Т.Е. Психологическая культура руководителя / Т.Е.Егорова. -Н. Новгород: ВВАГС, 2003. – 164 с.
4. Занковский А.Н. Организационная психология / А.Н.Занковский. -М. : Флинта ; МПСИ, 2000. – 196 с.
5. Камерон К. Диагностика и изменение организационной культуры / К.Камерон, Р.Куин. – СПб.: Питер, 2006. – 256 с.
6. Келли Г. Принятие и осуществление решений ; пер. с англ. / Г.Келли, Р.Армстронг. -СПб.: Питер, 2001. – 224с.
7. Леонтьев А.Н. Избранные психологические произведения / А.Н.Леонтьев. -М., 1983. – 576 с.
8. Селезнева Н.Т. Закономерности и факторы развития психологической культуры руководителей системы образования : дисс. ... д-ра психол. наук / Н.Т.Селезнева. -М., 1997. – 336с.
9. Спивак В.А. Организационное поведение / В.А.Спивак. – М.: Эксмо, 2007. – 640с.
10. Шейн Э. Организационная культура и лидерство / Э.Шейн. - М.: Смысл, 2000. – 520 с.

УДК 159.922.6

ПСИХОЛОГІЧНІ ОСОБЛИВОСТІ ТА УМОВИ СТАНОВЛЕННЯ ТВОРЧОЇ ОСОБИСТОСТІ МОЛОДШОГО ШКОЛЯРА

Чудакова О.М.

У статті дається характеристика особливостей та умов становлення творчої особистості молодшого школяра. Проаналізовано властивості творчої особистості. Показано, що тільки у процесі продуктивної (на відміну від репродуктивної) діяльності відбувається розвиток і реалізація пов'язаних за творчістю таких якостей особистості, як винахідливість і кмітливість. Доведено сенситивність молодшого шкільного віку до нагромадження творчого досвіду, становлення школяра як суб'єкта перетворювальної діяльності.

Ключові слова: *творчість, становлення творчої особистості, молодший школяр, творчі завдання.*

В статтє дається характеристика особенностей и условий становления творческой личности младшего школьника. Проанализированы свойства творческой личности. Показано, что только в процессе продуктивной (в отличие от репродуктивной) деятельности происходят развитие и реализация связанных с творчеством таких качеств лич-