

ОСНОВНІ НАПРЯМИ ВДОСКОНАЛЕННЯ СОЦІАЛЬНО-ПСИХОЛОГІЧНИХ ВЛАСТИВОСТЕЙ КЕРІВНИКА ЛІЦЕЮ ДЛЯ ОПТИМІЗАЦІЇ ЙОГО УПРАВЛІНСЬКОЇ ДІЯЛЬНОСТІ

Наукові праці МАУП, 2013, вип. 3(38), с. 168—172

Розглянуто основні напрями оптимізації управлінської діяльності керівника ліцею засобами теоретико-методологічного аналізу у поєднанні з прикладними соціально-психологічними дослідженнями. На основі врахування особливостей соціально-психологічних властивостей та структурних компонентів особистісного профілю керівника запропоновано форми та методи діяльності психолога з оптимізації управлінської діяльності керівника ліцею.

Експериментальне дослідження специфіки прояву соціально-психологічних особливостей управлінської діяльності керівника ліцею дає підстави констатувати:

- хоч комунікативні знання і перебувають у полі зору керівників ліцеїв, проте на практиці вони застосовуються неефективно, про що свідчать труднощі, які виникають в управлінні (більшість з них соціально-психологічного характеру);
- керівники ліцеїв занижують свої комунікативні вміння, водночас реальна управлінська практика показує наявні резерви у використанні й актуалізації складових свого комунікативного потенціалу;
- аналіз результатів прояву домінуючих мотивів в управлінні ліцеями свідчить про падіння управлінської мотивації та кризи мотивації соціально-психологічного характеру;
- аналіз оцінювання властивих керівникам якостей, свідчить про зниження значущості серед них комунікативних, про недооцінку керівниками ліцеїв своїх особистісних комунікативних можливостей в управлінській діяльності; це актуалізує проблему розвитку зазна-

чених якостей зокрема та ефективного використання складових комунікативного потенціалу керівника загалом;

- більш конкретного та ґрунтового вивчення потребують ті соціально-психологічні особливості, що пов'язані із стильовими особливостями керівництва, з ціннісною детермінацією управлінської діяльності керівника, впливом потребово-мотиваційної сфери на задоволеність управлінською взаємодією.

Проведення дослідно-експериментальної роботи дало можливість накреслити основні напрями врахування соціально-психологічних особливостей управління в оптимізації управлінської діяльності керівника ліцею.

На підставі аналізу наукової літератури з проблеми діяльності менеджерів закладів освіти [4; 5; 6; 7] можна узагальнити загальні принципи, які мають реалізуватися у цій допомозі: психологічне обґрунтування системи соціально-психологічного навчання та формування кадрів управління, що розглядаються у взаємозв'язку з економічними, технологічними, інформаційними, соціокультурними та іншими напрямами; орієнтування допомоги на загальні закономір-

ності розвитку системи освіти та на індивідуальні особливості спеціаліста; методична та соціально-психологічна допомога в проектуванні та моделюванні управлінського шляху в системі управління; окреслення загальних принципів та індивідуальних програм подальшої освіти для особистості конкретного керівника; наявність зворотного зв'язку; навчання в діяльності, розвивальне навчання; урахування у навчанні елементів професійної деформації, регресивного управлінського розвитку.

Зазначені принципи є основними в оптимізації процесу психологічного навчання керівників ліцеїв і можуть реалізовуватися за рахунок використання таких психологічних засобів:

- створення системи новітніх навчальних курсів;
- написання програм, посібників для соціально-психологічної підготовки керівників;
- використання активних форм і методів навчання для формування особистісного профілю керівника, його комунікативного потенціалу [2; 3];
- конкретизація змісту, вибір та обґрунтування найдоцільніших організаційних форм та соціально-психологічних умов підготовки [1].

Реальна практика роботи в групах з керівниками ліцеїв показала, що директори засвоюють не всі знання, а лише ті, які не суперечать ціннісним орієнтаціям їх особистісної структури, стають надбанням їх потребово-мотиваційної сфери.

Показником успішного оволодіння керівниками знань і вмінь, детермінантом комунікативного розвитку є перехід зовнішніх впливів у внутрішні регулятори поведінки. Ознаками цього виступають психологічна установка на досягнення успіху в управлінській діяльності, орієнтація на результат діяльності, високий рівень потреби в спілкуванні, задоволеність управлінською взаємодією на різних ієрархічних рівнях, корекція та вироблення індивідуального стилю керівництва тощо.

Важливими показниками ефективності управлінської діяльності керівника ліцею є не кількісний показник певних комунікативних знань, умінь, якостей, а сформовані на їх основі переконання, значущі властивості та здібності. Проте власне емпіричне дослідження виявило ряд прогалин у роботі керівників ліцеїв (низькі показники ефективності управлінської діяльності в контрольній та експериментальній групах до початку експерименту і в контрольній після експерименту) та підтвердило, що використання традиційного підходу подавання знань і засвоєння керівниками умінь на сучасному етапі розвитку системи освіти є малорезультативним.

Обсяг знань та світобачення керівника ліцею визначаються новою соціально-економічною політикою, соціально-психологічною та морально-психологічною ситуацією в країні. Це спонукає керівника ліцею формувати в особистості уявлення про сучасні процеси взаємодії, урахувати вплив масових інформаційних процесів на свідомість підростаючої особистості, використовувати резерви управлінського спілкування (подолання комунікативних бар'єрів, ефектів соціальної перцепції, стресових навантажень, вибір стратегій і тактик вирішення конфліктних ситуацій та ін.). Осмислення керівником важливості комунікативної та мотиваційної функцій управлінської діяльності, усвідомлення значущості ролі спілкування в цьому процесі як інтегральної якості актуалізують роль комунікативного потенціалу в його особистісному профілі.

Як показала експериментальна робота, структурні компоненти особистісного профілю керівника — явище не статичне, а динамічне. Якості і властивості особистості керівника піддаються корекції, трансформації під впливом різноманітних чинників, у цьому випадку під впливом використання формуючих зрушень цілеспрямованого і систематично організованого навчання. Отже, робота з керівниками ліцеїв містить потужні резерви професійного вдосконалення та підвищення ефективності кадрів управління в закладах ліцейного типу.

Експериментальна робота показала, що керівники не однаково засвоюють теоретичний матеріал, що зумовлене різним рівнем сформованості ціннісного ставлення до здобутих знань. Розглянемо такі категорії керівників за рівнями засвоєння знань: активно-дійовий, конформний, пасивно-споглядальний, що були визначені в процесі експериментальної роботи.

Активно-дійовий рівень передбачає свідоме розуміння інформації, її прийняття, узгодження з власною системою цінностей, установок, які виступають регуляторами комунікативної програми поведінки особистості в цілому, готовність до активних дій щодо реалізації отриманої інформації.

Конформний рівень виражається у пристосовницькій позиції до більшості в групі, інформація сприймається вибірково і не завжди переходить до розряду внутрішніх спонук і цінностей.

Пасивно-споглядальний рівень проявляється в індивідуальності, незгоді, пасивності, динамізмом чого є зміни особистості, що впливають із заперечення інформації.

Щодо засвоєння здобутих комунікативних знань у ході експерименту, то продуктивними виявилися використання в практиці роботи з керівниками активних методів і форм навчання, а також реалізація набутих навичок на практичних семінарах.

Керівники мали можливість побути в ролі експертів, під іншим кутом зору оцінити соціально-психологічну ситуацію, що склалася. У цілому ефективність запропонованих форм і методів підтверджена статистичними показниками і цифрами.

Одним із шляхів підвищення ефективності управлінської взаємодії керівників є співпраця з психологічною службою в системі освіти.

Бесіди з керівниками показали, що 56 % вважають малоефективною роботу психолога в ліцеї, 32,4 % взагалі ніколи не зверталися до них з якимись питаннями. На основі цих бесід і даних інших дослідників можна зробити висновок, що практичні психологи недостатньо працюють над психологічним

забезпеченням управлінського процесу в закладах освіти.

Психологічне консультування кадрів управління передбачає надання допомоги у засвоєнні інноваційних форм і методів управління, ефективних технологій прийняття управлінських рішень, у формуванні готовності до зміни змісту діяльності. Керівники найчастіше зверталися до психолога-консультанта з такими запитаннями:

- Як уникнути хвилювання при виступі на педраді?
- Як домогтися того, щоб підлеглі поважали тебе і слухались наказів?
- Як позбутися шкідливих звичок та слів-паразитів?
- Як стримувати свої емоції?
- Яким чином налагодити сприятливий соціально-психологічний клімат у колективі?
- Як зробити зауваження підлеглому, не образивши його при цьому? та ін.

Психологічне консультування поряд із просвітницьким виконує і такі важливі функції, як психопрофілактичну і психокорекційну. Зокрема, в дослідно-експериментальній роботі корекції піддавалися емоційно-вольова та мотиваційна сфери особистості. Керівники самостійно осмислювали свої дії і вчинки, виявляли зміни в структурі своїх цінностей і потреб, усвідомлювали психологічні феномени, які знижують ефективність управлінського спілкування. Це стосувалося комунікативних бар'єрів характеру і темпераменту, словникового запасу, невміння слухати співрозмовника, ефектів соціальної перцепції, ореолу, приписування поблажливості та ін.

Психологічне консультування керівників показало, що ефективними є напрями роботи із виявлення механізмів особистісної активності у спілкуванні, у розширенні і збагаченні соціальних зв'язків і відносин. Керівники, задоволені досягнутими стосунками, досягнутим рівнем у спілкуванні, уникають нових контактів, знаючи, що вони містять ризик у взаємостосунках. Для них властиві орієнтація на найближчі цілі, відсутність

суперечностей, протидій, захвалювання, деформація мотиваційної сфери (відсутність суспільних потреб).

Керівники при реалізації новітніх технологій відчувають такі труднощі: наявність стереотипів життєвого досвіду та управлінської практики; небажання вчитися і завоювати нові моделі поведінки, оскільки це пов'язано з певними труднощами; недоліки у спілкуванні, невміння протидіяти психологічним бар'єрам, проявити свої комунікативні знання на практиці, будувати комунікативну програму поведінки; страх і невпевненість — так звані “вузьковласницькі інтереси”; відчуття того, що щось може втратитися, занизиться самооцінка; переживання емоційного дискомфорту в процесі навчання. У цьому ракурсі проблеми може бути окреслено такі напрями консультативної роботи: створення атмосфери довіри і відвертості; спільний аналіз типових помилок і можливостей їх виправлення у спілкуванні; підготовка індивідуальної скоректованої програми із усунення недоліків у спілкуванні, контроль за дієвістю і результативністю цієї програми. Програму складено з урахуванням структурних компонентів комунікативного потенціалу керівника.

Отже, її складовими були: формування перцептивно-рефлексивних особливостей та емпатійно-емоційних можливостей; створення управлінських ситуацій, в яких були задіяні комунікативні знання та вміння керівника; моделювання комунікативної програми поведінки. Основні результати такого індивідуального психологічного консультування передбачали цілеспрямовану зміну структури комунікативної програми поведінки, методів і способів взаємодії у групі, прийняття групових норм взаємодії.

Психологічна допомога керівникам ліцеїв і заходи, які здійснюються в її рамках, є надзвичайно результативними для підвищення ефективності управлінської діяльності. Проте є один істотний недолік — обмеженість у часі. Тому програма розрахована на високий рівень свідомості, потужний потенціал осо-

бистості керівника, його готовність продовжувати самостійно працювати над підвищенням ефективності своєї управлінської діяльності.

Отже, можна зазначити, що подальша робота з керівниками ліцеїв має реалізовуватися за такими напрямками:

- урахування соціально-психологічних особливостей управлінської діяльності;
- використання особливостей прояву комунікативного потенціалу особистісного профілю керівника в оптимізації управлінської діяльності;
- спрямування ціннісних орієнтацій, установок;
- спрямування потребово-мотиваційної сфери на задоволеність управлінською взаємодією;
- підвищення рівня потреби в спілкуванні та вироблення ефективного стилю керівництва.

Подальше дослідження проблеми управлінської діяльності керівника ліцею вбачається у використанні комунікативних можливостей управлінського резерву та активної соціально-психологічної підготовки в цьому напрямі.



Література

1. Коломінський Н. Л. Психологія менеджменту в освіті (соціально-психологічний аспект). — К.: МАУП, 2000. — 286 с.
2. Комінко С., Курант Л., Самборська О., Федотюк Т. Психологія в менеджменті: Навч. посіб. для студ. екон. спец. — Тернопіль, 2009. — 395 с.
3. Кошинець О. Ю. Вплив психологічних властивостей особистості на ефективність управлінської діяльності керівника // Зб. наук. праць: філософія, соціологія, психологія. — Івано-Франківськ: Плай, 2001. — Вип. 6. — Ч. 2. — С. 238—246.
4. Ложкин Г. В., Повякель Н. И. Практическая психология конфликта: Учеб. пособие. — К.: МАУП, 2000. — 256 с.
5. Лозниця В. С. Психологія менеджменту. Теорія і практика: Навч. посіб. — К.: ЕксОб, 2001. — 512 с.
6. Макеенков Ю. А. Психологія управління: Учеб. пособие. — Пенза: Издат. Пензенского гос. ун-та, 2001. — 74 с.
7. Мельник Л. П. Психологія управління: Курс лекцій. — К.: МАУП, 1999. — 172 с.

Визначено основні напрями роботи психолога з оптимізації управлінської діяльності керівника ліцею, серед яких: урахування соціально-психологічних особливостей управлінської діяльності; використання особливостей прояву комунікативного потенціалу особистісного профілю керівника в оптимізації управлінської діяльності; спрямування ціннісних орієнтацій, установок, потребово-мотиваційної сфери на задоволеність управлінською взаємодією; підвищення рівня потреби в спілкуванні та вироблення ефективного стилю керівництва. З'ясовано показники ефективності управлінської діяльності керівника ліцею та визначено типи керівників за рівнями засвоєння знань.

Определены основные направления работы психолога по оптимизации управленческой деятельности руководителя лицея, среди которых: учет социально-психологических особенностей управленческой деятельности, использование особенностей проявления коммуникативного потенциала личного профиля руководителя в оптимизации управленческой деятельности; направление ценностных ориентаций, установок, потребностно-мотивационной сферы на удовлетворенность управленческой взаимодейственности, повышение уровня потребности в общении и выработка эффективного стиля руководства. Выяснены показатели эффективности управленческой деятельности руководителя лицея и определены типы руководителей по уровням усвоения знаний.

The article outlines the main areas of psychology to optimize the management of the head of the Lyceum, including: taking into account the socio-psychological characteristics of management, the use of the communication features of manifestation potential personal account manager to optimize management activities, orientation values, attitudes, potrebovo-motivational sphere to the satisfaction managerial interaction, increasing the need for communication and develop effective leadership style. It is shown the performance of the management of the head of the Lyceum and types defined by level executives learning.

Надійшла 22 травня 2013 р.