Особенности социально-психологической детерминации социально-нормативного поведения ученической молодежи

В статье рассматриваются теоретические аспекты социализации личности и социально-психологические факторы, которые детерминируют социально-нормативное поведение школьников в современных условиях развития украинского общества. Определяются источники социально-нормативной активности ученической молодежи и условия, которые обеспечивают данный процесс. Делается акцент на роле кофигуративных и префигуративных элементов культуры, которые определяют содержание современных социально-психологических влияний, на основе которых формируется нормосознание ученической молодежи. Источников – 19.

Ключевые слова: *активность, социализация, социально-нормативное поведение, ученическая молодежь.*

Volchenko L. P.

FEATURES OF SOCIAL AND PSYCHOLOGICAL DETERMINATION OF STUDENTS' SOCIO-NORMATIVE BEHAVIOR

The article deals with theoretical aspects of socialization and socio-psychological factors that determine the socio-normative behavior of students in present-day development of Ukrainian society. It has been identified sources of social and regulatory activities for students and conditions for this process. The emphasis has been made on the role of co-figurative and pre-figurative cultural elements that define the content of the current socio-psychological impacts which are the basis of normative consciousness of students. Sources – 19.

Key words: *activity, socialization, socio-normative behavior, students.*

Волченко Лариса Петрівна - магістр управління навчальними закладами, директор СЗШ № 6 м. Сєвєродонецька Луганської області

УДК 159.9

Гамага О.О.

МОЛОДИЙ КЕРІВНИК В ОРГАНІЗАЦІЇ: ПЕРЕВАГИ ТА НЕДОЛІКИ

Статтю присвячено питанням формування професіоналізму молодих керівників як однією з сучасних проблем ефективного управління колективом.

У статті розглянуто переваги і недоліки управління організацією недосвідченим керівником, його основні функції, описано критерії та показники підвищення професіональних здібностей молодого спеціаліста.

Визначено соціально - психологічні умови та чинники вдосконалення професіоналізму, формування соціально - психологічної компетентності молодих керівників, та надані рекомендації, які дозволяють підвищити продуктивність професійного становлення управлінського персоналу та сприяють розвитку ефективного керівництва. Джерел – 17.

Ключові слова: *керівник, керівництво, організація, соціально-психологічна компетентність, професіоналізм, управлінська діяльність, функції.*

Постановка проблеми. Сучасна соціальна ситуація розвитку нашої держави характеризується змінами в різних сферах життя суспільства в цілому і функціонуванні різних організацій, зокрема. Діяльність же будь-якої організації визначена професіоналізмом його персоналу і, в першу чергу, її керівника. Не випадково, вивчення психологічних і соціально - психологічних основ професіоналізму сучасних керівників різного рівня викликає підвищений інтерес як зарубіжних, так і вітчизняних дослідників.

Ефективність виконання управлінських функцій, прийняття та реалізації управлінських рішень визначається рівнем професіоналізму керівників різних організацій: підвищення вимог до особистісно-професійних якостей молодих керівників, їх досвіду, вмінням, здатності здійснювати особистісний та професійний розвиток, до всього що пов'язане з їх професіоналізмом, обумовлено в першу чергу складністю управлінської діяльності, динамічністю ситуації, багатоплановими перетвореннями, наявністю владних повноважень, жорсткими і нерідко суперечливими вимогами, що пред'являються до суб'єкта управління. Цими обставинами пояснюється зростаючий інтерес до особистості управлінця і його професіоналізації.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. У зв'язку з особливою значущістю, проблема професіоналізації управлінських кадрів давно стала об'єктом аналізу та наукових досліджень (В.С.Агапов, О.С. Анісімов, В.Г. Асєєв, А.А Бодальов, А.С Гусєва, А.А Деркач, В.Г. Зазикін, Р.Л. Кричевський, Г.С. Міхайлов, А.С. Огнев, М.Ф. Сікач, О.В. Селезньова, Ю.В. Синягин та ін.).

В наш час дослідженням професіоналізму управлінців приділяється увага з боку багатьох наук, в тому числі і соціальної психології. У центрі уваги дослідників перебувають різні сторони професіоналізму суб'єктів управління. Вони аналізуються як в рамках вітчизняної так і зарубіжної психології та педагогіки, а так само й в теорії управління (К.А. Абульханова-Славська, Л.І. Анциферова, А.А Деркач, А.Л. Журавльов, В.Г. Зазикін, Т.С. Кабаченко, Б.Ф. Ломов, А.К. Маркова, Дж. Равен, Г. Саймон, Д. Смітбург, В.В. Сисоєв, В. Томпсон та ін.).

Теоретичні основи дослідження професіоналізму розглядались в працях Б.Г. Ананьєва, К.К. Платонова, С.Л. Рубінштейна, Б.М. Теплова, В.Д. Шадрикова та ін.. Найбільше значення проблема професіоналізму та професійної компетентності придбала в соціальній психології (О.С. Анісімов, А.А Бодальов, А.А Деркач, В.М. Дьячков, В.Г. Зазикін, О.В. Селезньова та ін.), психології праці та професійного розвитку (Е.А. Клімов, Б.Ф. Ломов, Л.М. Мітіна, Є.І. Рогов та ін.), психології професіоналізму і професійного становлення (Л.М. Корольов, Р.Л. Кричевський, Н.В. Кузьміна, А.К. Маркова, АС Огнєв та ін.). У працях Е.А. Бодрова, Є.М. Борисової, А.К. Маркової, І.М. Носса, Ю.Е. Писаренко та інших дослідників намічені підходи до структури професійних здібностей, в тому числі і до побудови їх профілів, визначених характером професійної та управлінської діяльності.

Виклад основного матеріалу і результатів дослідження. У результаті стрімких і радикальних змін у політичному та економічному житті нашої країни виник дефіцит професійних кадрів. На керівні посади в державних і підприємницьких структурах стали приходити недавні випускники вищих навчальних закладів. Молоді фахівці часто стають керівниками, не маючи достатньої теоретичної підготовки в галузі управління та практичних навичок у керівництві колективами.

Соціологічні дослідження в трудових колективах нерідко показують незадоволення станом взаємовідносин всіх категорій співробітників, а в ряді випадків і нездатність молодих керівників ефективно виконувати свої обов'язки і кардинально впливати на соціально - психологічний клімат колективів і на взаємини підлеглих у ході спільної діяльності. Однією з причин цього є низька соціально - психологічна компетентність молодих керівників .

Насамперед , розглянемо поняття «керівник » у соціальній психології.

Керівник - особа, на яку офіційно покладено функції управління колективом і організації його діяльності.

Функція - це спеціалізований вид діяльності, що вимагає певних знань, умінь, навичок (досвіду). Це система заходів впливу керівника на підлеглих.

Управлінські функції визначаються характером діяльності керівників, обумовлених особливостями завдань і сформованими умовами (обстановкою), які стоять перед колективами. А оскільки варіантність завдань практично безмежна та умови досить різноманітні, то перелік управлінських функцій (дій), по суті, не має межі.

Однак є функції, зміст яких є загальним і неодмінним у діяльності будь-якого керівника.

Функції керівника - це діяльність особи, на яку покладено управління колективом, по відношенню до самого колективу в рамках організації. Діяльність повинна бути спрямована на виконання колективом своєї роботи найкращим чином.

1. Планування («прогнозування та планування») - це функція керівника № 1. Керівник повинен знати цілі своєї організації, свого підрозділу.

2. Організація - розробка організаційної структури, створення необхідних регламентів, прописування бізнес-процесів, постановка завдань, забезпечення підприємства необхідними ресурсами (людьми, матеріалами, сировиною).

3. Керівництво (у різних джерелах використовуються також терміни «супровід» , «розподіл», «мотивація») - це функція керівника включає в себе розподіл та постановку завдань, закріплення зон відповідальності, спонукання співробітників до роботи.

4. Координація - це функція забезпечує досягнення узгодженості в роботі всіх ланок організації шляхом встановлення оптимальних комунікацій між ними (це можуть бути звіти, інтерв'ю, збори , комп'ютерний зв'язок, передача документації).

5. Контроль - це перевірка людей та їх роботи для забезпечення виконання плану.

Професіоналізм керівника - це не тільки високий рівень спеціальних знань, а й знання принципів, на яких будуються виробничі, посадові, людські стосунки. Під професіоналізмом управлінських кадрів слід розуміти цілісний комплекс їх знань, умінь і навичок, пов'язаних з організацією життєдіяльності людей на виробництві і поза виробництва.

Професіоналізм керівника характеризується певним рівнем психологічної готовності до управлінської діяльності. Основи професіоналізму припускають наявність у керівника здатності до самооцінки, самоаналізу, саморозвитку, самоорганізації, самоконтролю.

Аналітичні здібності допомагають вирішувати проблеми і приймати рішення.

Комунікаційні здібності необхідні для обміну інформацією, проведення нарад і відстоювання своєї точки зору.

Здатність впливати потрібна для керівництва, мотивації, делегування повноважень та ведення переговорів.

Соціально - психологічна компетентність являє собою складне утворення, що характеризується своєрідністю структури, змістовного і практично дієвого фондів, якісних характеристик. Цілеспрямовано формувати її у молодих керівників, які нещодавно закінчили вузи і стали управлінцями середньої ланки, але можна також в ході управлінської підготовки безпосередньо на місці роботи. Причому, в цьому процесі доцільно враховувати особливості психологічних станів керівників, їх службові обов'язки та умови діяльності, щоб можна було розвивати у них соціально - психологічні знання, вміння та навички, адекватні цим умовам, в рамках додаткового навчального процесу.

Керівник, як правило, слугує еталоном поведінки для підлеглих, для всіх тих, хто постійно контактує з ним, для менеджерів команди. Чи зможе молодий управлінець відповідати усім вимогам, обов'язкам і функціям управлінської діяльності?

Найчастіше у дуже молодих менеджерів є хороша освіта і маса енергії, але їх головний недолік - відсутність професійного досвіду.

Але найбільшу увагу буде приділено першим словам і вчинкам молодого керівника .

Перші дії керівника можуть мати далекосяжні наслідки для компанії, яку він очолює. Молоді управлінці в першу чергу стикаються з проблемою відсутності авторитету у підлеглих. Їх більш дорослі співробітники сумніваються, що новачки можуть приймати правильні рішення. Тому молодим керівникам доводиться вирішувати не тільки робочі завдання, а й доводити свою спроможність і компетентність. Вони часто потрапляють під вплив поширеної помилки - що влада будь-якого рангу автоматично додає потрібну вагу і авторитет особі, що займає певний пост, а також наділяє його необхідними навичками та здібностями до управління .

Часто молоді керівники, позначаючи свій статус, надто дистанціюються від підлеглих, вибудовуючи різні бар'єри доступу до своєї персони. Це знижує ступінь довіри до керівника, в результаті чого він виявляється в інформаційному вакуумі.

Люди старшого віку, стикаючись з новими підходами молодого керівника до роботи, часто ставлять йому в докір молодість і відсутність життєвого досвіду, необхідного для прийняття рішень. Якщо справа доходить до закидів з боку підлеглих, це означає, що молодий керівник сам спочатку неправильно себе повів. Для того щоб люди поважали думку керівника, необхідно виявити повагу до їхнього досвіду та точці зору. Часто буває досить просто вислухати людину, і конфлікт владнається сам собою.

Один з важливих моментів в адаптації молодого начальника - підтримка вищого керівництва .

Існують професійні області, в яких саме багатий, розгорнутий досвід є провідною характеристикою, що безпосередньо впливає на успішність працівника. До таких сфер належать виробництво, консалтинг, управління. Досвідчений юрист, бухгалтер, керівник, психолог або підприємець завжди затребувані. Але при цьому не можна проводити пряму і однозначну залежність між такими факторами, як вік і досвід.

Але можна помилитися, якщо в умовах прийому на роботу зрілий фахівець буде оцінюватися обов'язково як досвідчений . Слід враховувати, що професійним та управлінським досвідом керівник починає володіти тільки тоді, коли він аналізує результати своєї діяльності та робить правильні висновки. Досвідом стають тільки ті життєві та професійні змісти, які осмислені, опрацьовані людиною і стали частиною його внутрішнього світу. Успіх в управлінській роботі по керівництву командою чисельністю 5-12 і більше осіб, пов'язаний з накопиченням організаційного і політичного досвіду керівника, починаючи з п'яти років його практичної роботи в якості начальника.

Висновки. Адаптація молодих спеціалістів є елементом системи управління персоналом і впливає на підвищення конкурентоспроможності організації. Враховуючи сучасну ситуацію, необхідно в короткий термін допомогти молодим людям сформувати готовність вирішувати

завдання в тяжких ситуаціях, іноді в умовах невизначеності. Вимоги, що пред'являються до молодого фахівця, високі , тому тільки знань з обраної спеціальності буває недостатньо.

Але це зовсім не свідчать про те, що молодий керівник - завжди неефективний , а зрілий начальник - завжди професіонал. Молодий керівник може компенсувати відсутність у себе розгорнутого досвіду, наприклад, високою креативністю, сучасними знаннями, інтуїцією та умінням правильно ризикувати. Однак, очевидно, що для набору професійного та управлінського досвіду необхідно час.

Література

1. Абалакина М. А., Агеев В. С. Анатомия взаимопонимания. М. : Знание, 1990. -64 с.
2. Агеев В. С. Психология межгрупповых отношений. - М. : МГУ, 1984. -144 с.
3. Андреева Г. М. Психология социального познания / Галина Михайловна Андреева. − М. : Аспект – пресс, 1998. –520 с.
4. Волобуєва Т. Б. Самоосвітня діяльність керівника / Т.Б. Волобуєва. – Х.: Вид. група „Основа”, 2005. – 96 с.
5. Гічан І. С. Психотехнологія ділового спілкування. / І. С. Гічан, Д.В. Назаренко – К. : НАУ, 2003. – 78 с.
6. Деркач А. А. Профессиональное самосознание руководителей образовательных учреждений: теория, методология, практика / А. А. Деркач О. В. Москаленко. – М. : РАГС, 1999. – 578 с.
7. Деркач А. А. Мониторинг личностно-профессионального развития в системе подготовки и переподготовки государственных служащих / Деркач А. А., Зазыкин В. Г. и др.. -М. : РАГС, 1999. 142 с.
8. Деркач А. А. Психологическое изучение профессионального опыта управленца / А. А. Деркач, А. К. Маркова // Гос. Служба. 2001. - № 3. - С. 39-41.
9. Деркач А. А. Акмеология: личностное и профессиональное развитие человека: Акмеологические основы управленческой деятельности / А. А. Деркач. -М. : Изд-во РАГС, 2000. 534 с.
10. Егоршин А. П. Управление персоналом : учеб. 3-е изд. - Н. Новгород : Нижегор. ин-т менеджмента и бизнеса, 2001. - 713 с. - ISBN 5-901335-02-3.
11. Журавлев А. Л. Социально-психологические проблемы управления / А. Л. Журавлев // Прикладные проблемы социальной психологии. – М., 1983. – С. 173–185.
12. Казмиренко В. П. Социальная психология организаций: [Монография.] / Казмиренко В. П. — К. : МЗУУП, 1993.— 384 с.
13. Карамушка Л. М. Психологія управління : [навчальний посібник] / Людмила Миколаївна Карамушка. – К. : Міленіум, 2003 – 344 с.
14. Общие основы психологии управления : [учеб. пособие] / Е. И. Еремина, Т. В. Сидорина, Н. В. Силкина, Л. А. Худорошко − Екатеринбург, 1997. - 116 с.
15. Орбан-Лембрик Л. Е. Психологія управління: [посібник]. / Лідія Ернестівна Орбан-Лембрик. – К. : Академвидав, 2003. – 568 с. − (Альма-матер).
16. Орбан-Лембрик Л. Е. Психологія професійної управлінської діяльності / Л. Орбан-Лембрик // Освіта і управління. –2005. – Т. 8. – №3 – 4. – С. 31-69.
17. Толочек В. А. Стили деятельности: модель стилей с изменчивыми условиями деятельности / В. А. Толочек. М., 1992. - 76 с.

References

1. Abalakina M.A., Ageev B.C. Anatomija vzaimoponimanija. M. : Znanie, 1990. -64 s.
2. Ageev B.C. Psihologija mezhgruppovyh otnoshenij. -M. : MGU, 1984. -144 s.
3. Andreeva G. M. Psihologija social'nogo poznanija / Galina Mihajlovna Andreeva. − M. : Aspekt – press, 1998. –520 s.
4. Volobuєva T. B. Samoosvitnja dijal'nist' kerivnika / T.B. Volobuєva. – H. : Vid. grupa «Osnova», 2005. – 96 s.
5. Gichan I. S. Psihotehnologija dilovogo spilkuvannja. / I.S. Gichan, D. V. Nazarenko – K. : NAU, 2003. – 78 s.
6. Derkach A. A. Professional'noe samosoznanie rukovoditelej obrazovatel'nyh uchrezhdenij: teorija, metodologija, praktika / A. A. Derkach, O. V. Moskalenko. – M. : RAGS, 1999. – 578 s.

7. Derkach A. A. Monitoring lichnostno-professional'nogo razvitija v sisteme podgotovki i perepodgotovki gosudarstvennyh sluzhashhih / Derkach A. A., Zazykin V. G. i dr.. -M. : RAGS, 1999. 142 s.
8. Derkach A. A. Psihologicheskoe izuchenie professional'nogo opytaupravlenca / A. Derkach, A. K. Markova // Gos. Sluzhba. 2001. - № 3. - S. 39-41.
9. Derkach A. A. Akmeologija: lichnostnoe i professional'noe razvitie cheloveka: Akmeologicheskie osnovy upravlencheskoj dejatel'nosti / A. A. Derkach. -M.: Izd-vo RAGS, 2000. 534 s.
10. Egorshin, A. P. Upravlenie personalom : ucheb. 3-e izd. - N. Novgorod : Nizhegor. in-t menedzhmenta i biznesa, 2001. - 713 s. - ISBN 5-901335-02-3.
11. Zhuravlev A.L. Social'no-psihologicheskie problemy upravlenija / A.L. Zhuravlev // Prikladnye problemy social'noj psihologii. – M., 1983. – S. 173–185.
12. Kazmirenko V. P. Social'naja psihologija organizacij: [Monografija.] / Kazmirenko V. P. — K. : MZUUP, 1993.— 384 s.
13. Karamushka L. M. Psihologija upravlinnja : [navchal'nij posibnik] / Ljudmila Mikolaïvna Karamushka. – K. : Milenium, 2003 – 344 s.
14. Obshhie osnovy psihologii upravlenija: [ucheb. posobie] / E. I. Eremina, T. V. Sidorina, N. V. Silkina, L.A. Hudoroshko − Ekaterinburg, 1997. - 116 s.
15. Orban-Lembrik L. E. Psihologija upravlinnja: [posibnik]. / Lidija Ernestivna Orban-Lembrik. – K.: Akademvidav, 2003. – 568 s. − (Al'ma-mater).
16. Orban-Lembrik L. E. Psihologija profesijnoï upravlins'koï dijal'nosti / L. Orban-Lembrik // Osvita i upravlinnja. –2005. – T. 8. – №3 – 4. – S. 31-69.
17. Tolochek V. A. Stili dejatel'nosti: model' stilej s izmenchivymi uslovijami dejatel'nosti / V. A. Tolochek. M., 1992. - 76 s.

Гамага О.А.
МОЛОДОЙ РУКОВОДИТЕЛЬ В ОРГАНИЗАЦИИ: ПРЕИМУЩЕСТВА И НЕДОСТАТКИ

Статья посвящена вопросам формирования профессионализма молодых руководителей как одной из современных проблем эффективного управления коллективом.

В статье рассмотрены преимущества и недостатки управления организацией неопытным руководителем, его основные функции, описаны критерии и показатели повышения профессиональных способностей молодого специалиста.

Определены социально - психологические условия и факторы совершенствования профессионализма, формирование социально - психологической компетентности молодых руководителей, и даны рекомендации, которые позволяют повысить производительность профессионального становления управленческого персонала и способствуют развитию эффективного руководства. Источников - 17.

Ключевые слова: *руководитель, руководство, организация, социально - психологическая компетентность, профессионализм, управленческая деятельность, функции.*

Gamaga O.A.
YONG LEADER IN ORGANIZATION: ADVANTAGES AND DISADVANTAGES

This article is devoted to the professional formation of young leaders as one of the current problems of effective management team.

The paper considers the advantages and disadvantages of inexperienced management team leader, its basic features described criteria and indicators professionalization young professionals.

Definitely socio - psychological conditions and factors improving professionalism, forming social - psychological competence of young leaders, and provided recommendations to improve performance management professional development and contribute to the development of effective leadership. Sources - 17.

Key words: *manager, management, organization, social and psychological competence, professionalism, management activities, functions.*

Гамага Оксана Олексіївна - ***кандидат*** психологічних наук, старший викладач кафедри соціальної та практичної психології Східноукраїнського національного університету ім. В. Даля, м. Луганськ