

26. Fahlberg V. Attachment and Separation. – Michigan Dpt. of Social Services, 1979. – 64 p.

Самойлов А.А.

Характеристика социально-психологического аспекта безопасности личности в студенческой группе.

Статья посвящена изучению обусловленности безопасности личности в студенческой группе с точки зрения социально-психологического аспекта. Автор исследует главные характеристики социально-психологического аспекта безопасности личности в студенческой группе на примере студентов Приазовского государственного технического университета. Источников – 26.

Ключевые слова: личность, студенческая группа, безопасность, социально-психологический аспект.

Samoylov A.A.

The characteristic of social and psychological aspects of human security in the student group.

The paper studies the conditionality of human security in the student group in terms of social and psychological aspects. The author examines the main characteristics of social and psychological aspects of human security in the student group at the example of students Azov State Technical University. Sources – 26.

Key words: individual, student group, security, social and psychological aspect.

Самойлов Олексій Анатолійович – кандидат психологічних наук, старший викладач кафедри соціології та соціальної роботи ДВНЗ «Приазовський державний технічний університет, м. Маріуполь

УДК 159.9

Святоха Н.А.

ВПЛИВ УПРАВЛІНСЬКОЇ КУЛЬТУРИ КЕРІВНИКА ВИЩОГО НАВЧАЛЬНОГО ЗАКЛАДУ НА ЕФЕКТИВНІСТЬ МЕНЕДЖМЕНТУ

У статті розглянуто чинники, що впливають на управлінську культуру керівників навчальних закладів, соціально-психологічні аспекти управлінської діяльності керівника навчального закладу, складові його управлінської компетентності. Джерел – 8.

Ключові слова: управлінська культура, управлінська компетентність, управлінська діяльність, соціокультурне, морально-психологічне та етнопсихологічне середовище, освітня діяльність, професіоналізм керівника, психологія управління.

Постановка проблеми. Модернізація управління освітою передбачає запровадження нової етики управлінської діяльності, що базується на принципах взаємоповаги, позитивної мотивації; упровадження новітніх інформаційних комп'ютерних технологій; підвищення компетентності управлінців усіх рівнів. Проте якість підготовки до управлінської діяльності переважної більшості керівників за багатьма параметрами ще недостатньо відповідає сучасним вимогам суспільства й держави.

У зв'язку з цим, актуальною залишається проблема забезпечення навчальних закладів професійно підготовленими керівниками з високим рівнем загальної культури та управлінської зокрема.

Серед цих вимог важливу роль відведено отриманню нових знань, формуванню умінь і навичок щодо оволодіння сучасними методами і формами управлінської діяльності, використанню різноманітних засобів впливу на педагогічний колектив та новітніх механізмів впровадження змін у педагогічній діяльності.

«Культурно працювати» — це значить уміти правильно розставити кадри на вирішальних ланках, працювати творчо, з перспективою, завжди бачити кінцеву мету й вибирати найбільш раціональні методи її досягнення.

Розв'язання завдань сучасної освіти, оптимізація навчально-виховного процесу в навчальних закладах передбачає врахування різних чинників – політичних, економічних, законодавчих, соціальних тощо. Вагоме місце серед них посідають соціально-психологічні чинники, що пов'язані із урахуванням індивідуально-психологічних особливостей людей та закономірностей спілкування в соціальних групах. Вивчення практичної роботи управлінських кадрів закладів освіти і підготовки їх до професійної діяльності дозволяє встановити наявність

суперечностей між: об'єктивною необхідністю вдосконалення праці керівників через підвищення ефективності їхньої соціально-психологічної підготовки та недостатньою розробкою її засобів і методів; важливою роллю соціально-психологічних властивостей керівника закладу освіти, його комунікативного потенціалу в реальній управлінській практиці та істотними прогалинами у вивченні цих питань у вітчизняній психології.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Аналіз психолого-управлінської літератури свідчить, що проблема управлінської культури знайшла досить широке відображення в роботах, присвячених: сутності управлінської культури (Г.Діл, А.Кеннеді, У.Оучі, Т.Пітерс, В.Сате, Р.Уотерман, Е.Шейн, К.Шольц та ін.); її ролі в діяльності організацій (А.Агеєв, Т.Базаров, Б.Гаєвський, М.Грачов, Дж.Грейсон, В.Кнорінг, М.Мескон, Я.Радченко, Р.Рютінгер, В.Томілов, Л.Фаткін та ін.); методам її діагностики та формування (Р.Ален, Р.Гласер, К.Камерон, Р.Кілман, Р.Куїнн, К.Лаферті, Г.Марасанов, М.Сакстон, П.Харіс, Дж.Хофштеде та ін).

Питання управління навчальними закладами на різних етапах розвитку країни та освіти висвітлено у працях Є.С.Березняка, Ю.В.Васильєва, Г.І.Горської, Г.В.Єльнікової, М.Т.Захарова, Б.С.Кобзаря, Ю.А.Конаржевського, М.І.Кондакова, В.О.Сухомлинського, Ю.А.Табакова, С.С.Хозе, П.В.Худомінського та ін. Науково досліджували проблему розвитку управлінської компетентності керівника навчального закладу В.М.Бегей, В.І.Бондар, Л.І.Даниленко, Н.Л.Коломінський, Ю.А.Конаржевський, В.І.Маслов, Р.Х.Шакуров.

Проблема розвитку управлінської компетентності ґрунтовно розкрита у наукових працях вітчизняного вченого В.І.Маслова. Автором розкрито суть поняття «управлінська компетентність керівника» - це добра обізнаність, володіння знаннями, що слід розуміти як теоретичну, технологічну, а також моральну і психологічну готовність особистості виконувати функції, що входять до її обов'язків, прав відповідно до повноважень. Визначені, теоретично-обґрунтовані і систематизовані компетенції дають можливість формувати, розвивати компетентність особистості, а також оцінити ступінь готовності до виконання відповідних обов'язків.

Професійне зростання керівника вищого навчального закладу - перший крок до розвитку закладу освіти.

Мета статті полягає в дослідженні управлінських функцій керівників навчальних закладів, їх взаємозв'язків та складових, що формують управлінську культуру керівника навчального закладу та впливають на показники ефективності управління навчальним закладом.

Виклад основного матеріалу і результатів дослідження. Управлінська діяльність керівника відповідно до його інтелектуального, комунікативного та професійного потенціалу, природних задатків і таланту, здібностей і вмінь може бути ефективною в конкретному морально-психологічному, соціокультурному та етнопсихологічному середовищі. Мова про взаємодію управління і соціуму. Моральні, правові, культурні вимоги суспільства, в якому здійснюється управлінська діяльність і функціонують суб'єкти та об'єкти управління, виявляються в традиціях, правилах поведінки, культурних цінностях, які визначають розвиток спрямованості особистості керівника (колективних суб'єктів управління), рис його характеру, зміст знань, його звички й здібності.

Культура управління навчальним закладом – це здійснення керівником управлінської діяльності через систему взаємозв'язків із колективом, виконання своїх обов'язків, які проявляються в реалізації управлінських функцій, зокрема:

- політичної (політично-дипломатичної) – ведення інформаційно- політичної роботи;
- правової – охорона праці та здоров'я працівників (функції коригування й регулювання);
- адміністративної – розподіл обов'язків, оцінка діяльності;
- прийняття управлінських рішень, обліку й контролю, у тому числі й функцій моніторингу, діагностування;
- організаційної-раціональна організація праці (функція організації, планування і прогнозування);
- соціально-психологічної – створення належних умов праці (функція координації);
- інформаційної – функція планування та контролю щодо збирання, обробки та передачі інформації;
- комунікативної – організація ефективної взаємодії між учасниками навчально-виховного процесу;
- економічної – функція фінансового розподілу та контролю.

Зовнішні умови діють через внутрішні, тому реакція кожної людини на впливи зовнішнього середовища буде суто індивідуальною. Вона залежатиме від знань, сформованих відносин і психічних станів індивіда. Йдеться про багатоступіньність реалізації соціокультурних програм, оскільки соціальна інформація циркулює в суспільстві, проходить через свідомість людей, опосередковується різними соціальними відносинами (економічними, екологічними, національними, професійними тощо) й несе на собі відбиток конкретних потреб особистості, колективу, суспільства загалом.

Конкретними умовами, що впливають на суб'єктів управління, на процеси становлення й розвитку особистості керівника, є ті елементи середовища, з якими людина активно взаємодіє, в яких існує й функціонує управління: політико-правове становище в суспільстві, багатоманітність комунікацій, матеріальні умови, науково-технічні розробки, готовність людини до управлінської діяльності, стан здоров'я, національні особливості регіону тощо. Багато умов та чинників мають вплив на управлінську діяльність тільки в комбінації з іншими.

Поняття «управлінська компетентність керівника навчального закладу» визначається як складне індивідуально-професійне утворення, яке інтегрує в собі професійні теоретичні знання, практичні уміння, навички, професійно - особистісні цінності і якості та забезпечує кваліфіковане здійснення управлінської діяльності та свідомий вибір моделей поведінки. Компетентність керівника закладу репрезентує прагнення і здатність реалізувати свій потенціал (знання, уміння, особистісні якості) під час творчої професійної діяльності, усвідомлюючи соціальну значущість та особисту відповідальність за результати цієї діяльності й необхідність її постійно удосконалювати.

Керівник сучасного освітнього закладу — центральна фігура всього освітнього процесу, має бути компетентним у всіх сферах управлінської діяльності.

Не менш значущими є завдання, пов'язані з аналізом стартових умов розвитку особистості керівника, адаптивних процесів в мікросоціумі, типів керівників, стилів керівництва. В даному контексті варто окремо виділити завдання, спрямовані на вивчення особистості як об'єкта управління. Йдеться про психологічну культуру управління підлеглими, про новий підхід до управління, який базується на визнанні пріоритету особистості.

Не втрачають гостроти проблеми дослідження соціально-психологічних особливостей управлінської діяльності. Мовиться, в першу чергу, про психологію ділового спілкування, психологічні механізми переконуючого впливу під час ділової взаємодії, міжособистісні конфлікти та шляхи їх розв'язання, психологічні бар'єри спілкування, етнопсихологічні особливості суб'єктів взаємодії. Останнє (етнопсихологічні особливості спілкування) у зв'язку з інтенсифікацією міжнародних контактів, зростанням кількості ділових відносин як в середині однієї етнічної групи, так і на міжнародному рівні, стає все більш актуальним і перспективним серед інших завдань психології управління.

Нові соціокультурні зміни в освіті зумовили важливість проблеми культури управлінської діяльності керівників навчальних закладів. Нова концепція управління, що характеризується системними змінами у змісті управлінської діяльності, технологіях управління, нове управлінське мислення ґрунтуються на засадах теорій соціального управління, що представляють собою важливу складову загальнолюдської культури. Тому культурологічний підхід до вивчення питань управління закладами освіти є сьогодні важливою науковою проблемою та умовою практичної реалізації освітянських реформ. В основу культурологічного підходу в теорії управлінні покладено нову освітню парадигму, що характеризується гуманістичними засадами, ціннісними орієнтаціями та визначенням культури як провідної стратегії у розвитку людини XXI століття. Поряд із цілісним, системним, діяльним, синергетичним та іншими культурологічний підхід складає основу нової концепції управління сучасними закладами освіти та визначає новий зміст управлінської діяльності керівника навчального закладу. Очевидним стає той факт, що саме культура управління виступає головним чинником модернізаційних процесів у навчальному закладі та постає важливою умовою ефективного менеджменту в системах управління закладами освіти всіх рівнів.

На відміну від звичайної ситуації управлінська ситуація — це система відносин. Її структурними складовими є не тільки предмети, а й люди. Тому управлінську діяльність та її відображення у свідомості керівників характеризують два типи відносин — відносини між людьми та предметні відносини. Цей висновок може бути методологічним підґрунтям аналізу управлінської діяльності. Кількість складових управлінської ситуації обмежується трьома головними елементами: виробничими процесами, організаційними структурами та конкретними людьми, які належать до організації.

У загальному плані психологічну специфіку управлінської діяльності засвідчують такі її характерні ознаки:

1. Управлінська діяльність, як соціальний різновид управління, є складною і багатоманітною системою. Ефективне її функціонування залежить від діяльності не одного керівника, а всього апарату управління. Управлінська діяльність реалізується у предметних відносинах і відносинах між людьми. При цьому предметні відносини визначаються конкретними умовами, виробничими процесами, тобто об'єктом управління. В діяльності організацій та колективів, які керують складними об'єктами, що охоплюють багато самостійних виробничих процесів, переважає управління відносинами між людьми та групами людей внаслідок поділу праці між особами управлінського колективу.

2. Управлінська діяльність ґрунтується на таких вимогах до органу управління: своєчасне й чітке виконання покладених на його апарат функцій; економічність апарату управління (покладені на нього функції слід виконувати з мінімальними витратами та якомога меншою кількістю працівників); планомірність, ритмічність і надійність роботи, недопущення помилок і порушень ритму в роботі структурних підрозділів апарату управління;

створення умов для ініціативної й творчої праці, відповідальність за виконання дорученої роботи;

обґрунтування значення розвитку людських ресурсів; оптимізація організаційних відносин з навколишнім середовищем; підвищення ефективності діяльності завдяки залученню до неї здібних та обдарованих працівників;

розвиток здібностей працівників та ефективне їх використання на всіх рівнях управління;

інтегрування інтересів працівників організації навколо завдань і цілей установи.

Оскільки предметом управлінської діяльності є колективна праця конкретної організації (за умовами і змістом праці організації суттєво різняться), то її вимоги і психологічні особливості набувають у кожному випадку специфічного характеру і потребують спеціального додаткового вивчення.

3. У процесі управлінської діяльності навчальним закладом відбувається перетворення зовнішніх регулюючих впливів на внутрішні регулятори поведінки, зовнішніх цілей та завдань — на внутрішню мотивацію. Отже, сутність управлінської діяльності полягає у перетворенні зовнішнього завдання організації на внутрішню мету, відтак перетворення цієї мети на зовнішні завдання для інших (підлеглих). Людський чинник при цьому є засобом досягнення цілей і розв'язання завдань. З психологічного погляду будь-яка діяльність, зокрема й управлінська, постає як реалізація суб'єктивного ставлення до різних сфер об'єктивного світу. В ній реалізується певна потреба суб'єкта й досягається поставлена мета (результат). Управлінська діяльність як один з різновидів соціальної діяльності за своєю суттю має бути спрямована на підвищення ролі суб'єктивного чинника. Інакше кажучи, ефективність управління дедалі більше залежить від спрямованості та професіоналізму управлінського персоналу.

4. Професіоналізм управлінської діяльності — одна з головних умов її ефективності. Суть професіоналізації управління з точки зору психології полягає в опануванні керівниками управлінської майстерності, формуванні у них психологічної готовності до ефективної і результативної управлінської діяльності, баченні ними способів досягнення професіоналізму. Уявлення про майстерність працівника мають історичний характер. Якщо раніше її пов'язували з рівнем тренуваності сенсорно-перцептивних (чуттєво-пізнавальних), мнемонічних (пов'язаних із запам'ятовуванням) та сенсомоторних функцій, з розвитком точності координації рухів тощо, то зараз більше уваги звертають на властивості особистості, пов'язані із мисленням, спостереженням, умінням швидко й точно орієнтуватися в обстановці, прогнозувати розвиток подій, планувати свою діяльність, з емоційною врівноваженістю та здатністю довільно регулювати свої стани. Тобто в системі психологічних якостей, які визначають рівень майстерності, дедалі значущішими стають інтелектуальні та соціально-психологічні якості людини. Це актуалізує вивчення проблем, пов'язаних з виявленням залежностей між особливостями професіоналізму зрілої людини та іншими її виявами поза сферою професійної діяльності, із самовихованням і самовдосконаленням особистості, розвитком у неї комунікативних умінь і навичок, формуванням здатності оцінювати

власну діяльність, визначати перспективи росту. Психологічна компетентність як ознака професіоналізму стає важливою рисою сучасного управління.

5. Соціокультурне, морально-психологічне та етнопсихологічне середовище, формуючи управлінську діяльність, зумовлює тип і спрямованість особистості керівника. Соціальне середовище, економічні відносини можуть прискорювати чи затримувати вияв і розвиток особистісних особливостей, але не можуть нейтралізувати їх. Соціокультурні та етнопсихологічні детермінанти впливають на мотиваційну сферу учасників управлінського процесу, способи залучення умінь, знань та навичок до управлінської діяльності. Вони визначають ставлення керівника до себе, до людей, управлінської діяльності. Зміни у суспільстві вимагають від керівників вивчення і врахування їх у повсякденній управлінській діяльності. Не менш важливо реагувати на стан морально-психологічного клімату в організації, на міжособистісні відносини, мотивацію і комунікації, укомплектування посад здібними, кваліфікованими працівниками.

Управлінська культура керівника навчального закладу – це система інтегральних характеристик управлінських якостей керівника, що складається із ціннісних основ управлінської діяльності, гуманістично зорієнтованих моделей поведінки, відповідного стилю управління, інноваційних управлінських технологій.

До складових управлінської культури керівника навчального закладу ми відносимо управлінську етику як складову загальної етичної культури, що визначає професійну честь, гідність, обов'язок і характеризується самокритичністю, стриманістю у судженнях, відкритістю тощо; організаційну культуру, що характеризує рівень професійної діяльності; загальну культуру особистості керівника, яка визначає духовну зрілість особистості керівника; розумову культуру як визначальну характеристику професійної діяльності управління; комунікативну культуру або культуру спілкування – здатність налагоджувати стосунки, гармонізувати середовище, а також правову, естетичну, екологічну культури.

Загальновизнано, що рівень управлінської культури є важливим показником рівня професіоналізму. Визначальними характеристиками рівня управлінської культури, а значить і рівня управління всередині навчального закладу виступають ціннісні основи управління, моделі поведінки керівника, стилі управління. При цьому важливу роль мають відігравати управлінські здатності, які визначаються як міра реалізації управлінських компетентностей. Серед таких здатностей: здатність до постійного оновлення знань. Загальновизнано, що сьогодні—це одна з ключових компетентностей керівника. І це цілком закономірно, адже для того, щоб провести якісь певні зміни в навчальному закладі, необхідно самому добре уявити, що несуть із собою ці зміни, як вони будуть впливати на якість освітнього процесу.

Всеохоплююча освіта визнана однією із важливих стратегій нового менеджменту. Здатність перемагати труднощі представляє суттєву ознаку лідера та якість культури управління, здатність до самоактуалізації як естетичне, інтелектуальне, духовне та особистісне зростання набуває ознак нової управлінської філософії і представляє важливу сферу самовдосконалення менеджера освіти. Здатності до комунікацій, творчості, уміння працювати у командах, гармонізувати оточуюче середовище – становлять ядро нової управлінської культури керівника закладу освіти.

Висновки. Таким чином, можна зробити висновок, що розвиток культури управління сучасним навчальним закладом -- важлива умова ефективного менеджменту у сфері освіти, умова інноваційного розвитку навчального закладу, умова якісних змін у системі освіти. Однак особливості розвитку та становлення нової управлінської культури керівника навчального закладу потребують подальшого вивчення, адже, як стверджує сучасна практика самі управлінці у різній мірі готові сьогодні до глибокої рефлексії основ власної професійної діяльності, тому і засоби наукового відображення процесів становлення культури управління мають враховувати ці та інші особливості в управлінні загальноосвітнім навчальним закладом.

Важливу роль у становленні нової управлінської культури відіграють ціннісні основи управління, до складу яких входить нове управлінське мислення (життєва позиція керівника, цінності освіти, цінності людини, духовні цінності), нова стратегія управління, нові управлінські технології. Ціннісні орієнтири в управлінні навчальним закладом виступають сьогодні важливим показником рівня організаційної культури, рівня мотивації до інноваційних змін у закладі освіти, рівня згуртованості організації, рівнем розвитку навчального закладу. При ціннісному управлінні посилюється рівень цілепокладання, що набуває переважно мотиваційного характеру, зростає функція підтримки, забезпечується розвиток творчого потенціалу педагогічного персоналу.

Показником рівня управлінської культури керівника виступає стиль управління. Нова культура управління закладами освіти зорієнтована на демократичний стиль управління, що ґрунтується на гуманістичних засадах теорії управління і визначається процесами демократизації життєдіяльності навчального закладу.

Проблема розвитку управлінської компетентності керівника навчального закладу не нова: вона існує з моменту появи посади керівника в цих закладах. Тому є велика кількість наукової та методичної літератури з питань вивчення, оцінювання та удосконалення управлінської компетентності.

Встановлено, що центральним для даного дослідження є поняття «управлінська компетентність» керівника ЗНЗ.

Управлінська компетентність характеризує ступінь готовності і здатності реалізувати цілі, завдання, функції та технології управління, професійний досвід в межах компетенції конкретної посади - керівника закладу.

Компетентна особистість є результатом функціонування системи освіти, **володіє не тільки знаннями**, професіоналізмом, високими моральними якостями, але й уміє адекватно діяти у відповідних ситуаціях, застосовуючи ці знання, і бере відповідальність за власну діяльність.

Розвиток управлінської компетентності керівників навчальних закладів - це безперервний рух до її підвищення і відновлення в процесі управлінської діяльності, який залежить від спеціальної управлінської підготовки, об'єктивної самооцінки професійних досягнень, результатів управлінської діяльності та власних управлінських здібностей і сформованих особистісних якостей.

З урахуванням сучасних наукових надбань управлінська компетентність керівника ЗНЗ розуміється як інтегральна здібність зрілої особистості керівника будувати свій поступальний професійний розвиток з постійним ускладненням завдань і зростанням рівнів досягнень.

Література

1. Національна доктрина розвитку освіти // Освіта України.—2002.—№33.
2. Концепція загальної середньої освіти (12-річна школа) // Освіта України.—2003.—№ 34.
3. Ващенко Л., Маслов В. Методологічні засади розробки стандартів для формування посадово-функціональної (професійної) компетентності керівних кадрів освіти // Післядипломна освіта в Україні. – К.:, 2011- №1.
4. Єльнікова Г.В. Атестація керівників: проблеми і шляхи їх розв'язання / Галина Єльнікова // Управління освітою. — 2003. — №21. — С. 12-13.
5. Лаврук В. Діагностика управлінської компетентності директора школи /-Василь Лаврук. —К.: Шкільний світ, 2008. —128 с. —(Б-ка «Шк. світу»).
6. Онищук Л.А. Гуманізація управлінської діяльності директора школи: Монографія //Л.А.Онищук.—Житомир: “Полісся”, 2002.—324 с.
7. Палеха Ю.І. Методологічні основи культури управління // Освіта і управління. –1997.—№2.—Т.2, с.82—85.
8. Сухомлинський В.О. Розмова з молодим директором //Вибрані твори: В 5 т.—К.: Рад.шк., 1976—1977.—Т.4.—С.393—626.

References

1. Nacional'na doktrina rozvitku osviti //Osvita Ukraïni.—2002.—№33.
2. Koncepciya zagal'noï seredn'oi osviti (12-richna shkola) //Osvita Ukraïni.—2003.—№ 34.
3. Vashchenko L., Maslov V. Metodologichni zasadi rozrobki standartiv dlya formuvannya posadovo-funkcional'noi (profesijnoi) kompetentnosti kerivnih kadriv osviti // Pislyadiplomna osvita v Ukraïni. – K.:, 2011- №1.
4. Єl'nikova G.V. Atestaciya kerivnikov: problemi i shlyahi ih rozv'yazannya / Galina Єl'nikova // Upravlinnya osvitoju. — 2003. — №21. — S. 12-13.
5. Lavruk V. Diagnostika upravlins'koï kompetentnosti direktora shkoli /-Vasil' Lavruk. —K.: SHkil'nii svit, 2008. —128 s. —(B-ka «SHk. svitu»).
6. Onishchuk L.A. Gumanizaciya upravlins'koï diyal'nosti direktora shkoli: Monografiya //L.A.Onishchuk.—Zhitomir: “Polissya”, 2002.—324 s.

7. Paleha YU.I. Metodologichni osnovi kul'turi upravlinnya // Osvita i upravlinnya. –1997.-- №2.—Т.2, s.82—85.

8. Suhomlins'kii V.O. Rozmova z molodim direktorom //Vibrani tvoriv: V 5 t.—К.: Rad.shk., 1976—1977.—Т.4.—S.393—626.

Святоха Н.А.

ВЛИЯНИЕ УПРАВЛЕНЧЕСКОЙ КУЛЬТУРЫ РУКОВОДИТЕЛЯ ВЫСШЕГО УЧЕБНОГО ЗАВЕДЕНИЯ НА ЭФФЕКТИВНОСТЬ МЕНЕДЖМЕНТА

В статье рассмотрены факторы, влияющие на управленческую культуру руководителей учебных заведений, социально-психологические аспекты управленческой деятельности руководителя учебного заведения, составляющие его управленческой компетентности. Источников – 8.

Ключевые слова: управленческая культура, управленческая компетентность, управленческая деятельность, социокультурная, морально-психологическая и этнопсихологическая среда, образовательная деятельность, профессионализм руководителя, психология управления.

Sviatokha N.A.

EFFECT OF MANAGEMENT OF CULTURE HIGHER EDUCATION LEADERS TO EFFECTIVE MANAGEMENT

The article studies the factors that influence the management culture of heads of educational institutions, social and psychological aspects of the management of the head of the education executive, his management competence elements. Sources-8.

Key words: management culture, management competence, management activities, socio-cultural, moral, psychological and ethno-psychological environment, educational activities, professional manager, management psychology.

Святоха Наталія Анатоліївна – здобувач кафедри соціальної та практичної психології Східноукраїнського національного університету імені Володимира Даля, м. Луганськ

УДК 316.614.5

Сидоренко А. В.

ЧИННИКИ, ЩО ОБУМОВЛЮЮТЬ ГОТОВНІСТЬ СТУДЕНТСЬКОЇ МОЛОДІ ДО СІМЕЙНОГО ЖИТТЯ

У статті висвітлено проблему психологічної готовності студентів до сімейного життя. З'ясовано, що психологічна готовність до створення сім'ї – це активний стан особистості, що характеризується наявністю певної системи установок, сімейних цінностей, орієнтованих на позитивні стосунки між подружжям, а також відповідних мотивів і здібностей.

Зроблено аналіз основних теоретичних підходів науковців до вивчення проблеми готовності молоді до створення сім'ї та факторів, що її обумовлюють.

*Розкрито провідні чинники, що впливають на психологічну готовність студентської молоді до сімейного життя. Виокремлено дві групи чинників готовності до шлюбу: **внутрішні та зовнішні чинники.** Джерел – 15.*

Ключові слова: сім'я, шлюб, психологічна готовність, студентська молодь, чинники готовності до сімейного життя, шлюбно-сімейні домагання, відповідальність.

Постановка проблеми. Дослідниками відзначаються деякі несприятливі явища, що відбуваються в сім'ї в даний час, такі факти, як зниження рівня народжуваності, збільшення кількості розлучень та неповних сімей, руйнування сімейних цінностей, ослаблення мотивів створення сім'ї, відкладання шлюбів, поширення асоціальних стосунків у сім'ях.

Пріоритет матеріальних інтересів над духовно-моральними цінностями, руйнування культури сім'ї, втрата нею важливих виховних функцій призводить до вступу в самостійне доросле життя морально і духовно невідготовлених молодих людей.

З метою усунення цих негативних явищ необхідний пошук шляхів зміцнення інституту сім'ї та формування у молодого покоління готовності до сімейного життя.