

**СОЦІАЛЬНО-ПСИХОЛОГІЧНИЙ АСПЕКТ УПРАВЛІНСЬКОЇ ВЗАЄМОДІЇ КЕРІВНИКІВ
(НА ПРИКЛАДІ ДЕРЖАНИХ УСТАНОВ І ГРОМАДСЬКИХ ОРГАНІЗАЦІЙ)**

У статті проаналізовано соціально-психологічні аспекти управлінської взаємодії керівника освітнього закладу. Виокремлені тенденції виражають рельєфно намічений поворот від технократичної, об'єкт-суб'єктної парадигми в розумінні управлінської взаємодії керівника закладу середньої освіти до гуманітарної, суб'єкт-суб'єктної соціально-психологічної, комунікативно-особистісної парадигми, що робить постановку питання про соціально-психологічне середовище управлінської діяльності керівника закладу освіти не лише актуальною, але й перспективною.

Ключові слова: взаємодія, управлінська діяльність, соціально-психологічні чинники, задоволеність взаємодією, соціально-психологічний простір.

Постановка проблеми. Нові соціально-економічні та політичні реалії сучасного соціуму висувають підвищені вимоги до особистості управлінця будь-якого рівня. Соціально-психологічні аспекти управлінської взаємодії, базованої на дотриманні конституційних та правових норм, професіоналізмі є особливо цінними та значущими. Керівник будь-якого рівня найперше мусить бути талановитим менеджером, здатним організувати команду, оцінити перспективу, масштабність ситуації і наявність ресурсного потенціалу. Проте, як засвідчує практика, роль соціально-психологічних аспектів управлінської взаємодії часто недооцінена.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Проведений аналіз наукових джерел показує, що сучасна наукова думка в галузі психології управління характеризується посиленням уваги до особистісної ідентифікації, вивченням рушійних сил розвитку особистості керівника, акцентуацією уваги на власній внутрішній активності суб'єкта, урахуванням психологічних умов розвитку в системі управлінських кадрів (О. І. Бондарчук, В. Г. Зазикін, Л. М. Карамушка, Н. Л. Коломінський, О. Г. Молл, Л. Е. Орбан-Лембрик, Ю. М. Швалб, Я. І. Шкурко та ін.). Разом з тим, соціально-психологічні аспекти управлінської взаємодії керівника освітнього закладу залишаються актуальними.

Мета статті – проаналізувати соціально-психологічний аспект управлінської взаємодії керівника освітнього закладу.

Виклад основного матеріалу і результатів дослідження. Наше розуміння управлінської взаємодії керівника закладу середньої освіти з погляду соціальної психології – це, по-перше, розв'язання навчально-виховних завдань засобами спілкування; по-друге, передача своїх знань і досвіду учасникам взаємодії; по-третє, спосіб організації певної системи стосунків на різних рівнях «керівник – педагог», «керівник – учень», «педагог – учень», «керівник – батьки» тощо; по-четверте, система соціально-психологічного забезпечення розвитку особистості (своїх і учасників взаємодії); по-п'яте, система соціально-психологічного відображення управлінської реальності всіма учасниками управлінського процесу. Отже, соціально-психологічний аспект управлінської діяльності повинен бути спрямований на пошук відповіді на запитання про внутрішню психологічну особливість цього виду управління, в якій мають інтегруватися наукові дані, що характеризують: 1) психологію особистості керівника, вчителя, психологію їх праці, 2) психологічну структуру учня, 3) типи, способи і стилі управління, 4) взаємини між учасниками взаємодії, 5) місце соціально-психологічних чинників у цілісному управлінському процесі. Така постановка питання виводить на психологічну і соціальну основи управлінської діяльності керівника загальноосвітньої школи, на співвідношення внутрішнього і зовнішнього, об'єктивного і суб'єктивного, індивідуального і групового тощо.

Спілкування при цьому відіграє важливу роль, адже воно розуміється як діяльність соціальна і діалогічна, як така, що здійснюється всіма учасниками навчально-виховного процесу.

В даному контексті важливо розглянути проблему ефективності управлінської взаємодії керівника загальноосвітньої школи. Що стосується теорії і практики управління, то тут розроблена значна кількість підходів, моделей і процесів менеджменту, застосування яких спрямоване на підвищення його ефективності. Водночас дослідники зазначають, що ефективність як інтегральний показник управління детально не інтерпретується. В економіці ефективність діяльності сприймається як досягнення керівником певного результату з мінімальними затратами ресурсів (природних, виробничих, трудових). З економічної точки зору такий підхід є обґрунтованим і зрозумілим. Але в управлінській діяльності окрім названих видів ресурсів задіяні нервово-психічні, психофізіологічні, соціально-психологічні ресурси учасників управлінського процесу. Тому інтегральний показник «знеособленої» ефективності не дозволяє відобразити затрати вказаних ресурсів. Отже, очевидним є виокремлення таких показників ефективності управління, які б представляли його як систему [1; 5; 6; 7; 11]:

- управлінська система повинна володіти здатністю переходити в різні стани, змінювати свої властивості, мати певний простір, який би також змінювався в результаті управління;

- система управління повинна мати реальну можливість змінювати управлінськими впливами стани учасників управлінського процесу за допомогою відповідних органів, структур управління;

- управління повинно мати можливість вибору варіанту вирішення проблеми із деякої сукупності варіантів і чим меншою є ця сукупність, тим менш ефективним є управління;

- системі управління необхідні зворотні зв'язки;

- щоб керувати як найкраще, треба вміти оцінювати якість управління за допомогою надійних критеріїв і показників.

Виходячи з цього, в якості критеріїв ефективності управлінської взаємодії керівника загальноосвітньої школи можна виокремити наступні показники:

- соціально-психологічні чинники, що впливають на задоволеність управлінською взаємодією;

- сприятливе соціально-психологічне середовище колективу;

- установка на результат діяльності;

- реалізація комунікативної програми поведінки.

Що може слугувати передумовою появи задоволеності управлінською взаємодією в діяльності керівника школи? На підставі вивчення цього питання в науковій літературі, аналізу практики управлінської діяльності тут можна виокремити чинники як об'єктивного, так і психологічного характеру: швидке проходження фаз становлення в групі (адаптації, індивідуалізації, інтеграції); мотивація взаємодії; установка на результат взаємодії; високий рівень міжособистісних ділових стосунків; реалізація статусу керівника в певній рольовій позиції. Щодо передумов появи сприятливого соціально-психологічного середовища в школі, то гіпотетично можна запропонувати наступні показники ефективності: діалогічна, партнерська взаємодія; демократичний стиль керівництва; задоволення потребово-мотиваційної сфери учасників взаємодії. Стосовно установки на результат діяльності, то важливим чинником тут може слугувати вміння ставити конкретні цілі перед підлеглими з урахуванням їх індивідуальних особливостей. Реалізація комунікативної програми поведінки в організації (загальноосвітній школі) може ефективно здійснюватися за умов: урахування особистісних властивостей керівника, стилю взаємодії; використання комунікативного потенціалу керівника як спрямовувача і регулятора управлінської взаємодії.

У підході до управлінської взаємодії виокремлюємо два рівні: мікрорівень та макрорівень. Мікрорівень – це внутрішньо-особистісний процес відношення людини до взаємодії (прояв особистісного профілю керівника закладу середньої освіти, його комунікативного потенціалу, потребово-мотиваційна сфера інших учасників управлінського процесу), а макрорівень – це соціокультурні та етнопсихологічні чинники, соціальне середовище, які впливають на ефективність управлінської взаємодії, особливості соціально-психологічного відображення управлінської реальності учасниками управлінського процесу.

Розглянемо детальніше змістовні компоненти у зазначеній структурі. Щодо соціально-психологічної специфіки управління, то головним його завданням є забезпечення найбільш раціонального функціонування всієї організованої системи, оптимальне з точки зору соціальних та психологічних потреб включення учасників управлінського процесу в керувану діяльність шляхом актуалізації внутрішньої мотивації підлеглих (за власною ініціативою, бажанням, волею і вмінням вирішувати завдання, що стоять перед школою), підвищення їх відповідальності за результат виконуваної роботи, регулювання їхніх дій, експертно-консультативної та комунікативної роботи. До особистості керівника в структурі управлінської взаємодії також висуваються певні вимоги: більш висока внутрішня мотивація, велика міра відповідальності, організація зворотного зв'язку, вміння прорекламувати себе і свою організацію, прогностичний характер мислення тощо.

Стосовно управлінської взаємодії, то її потреба та необхідність зумовлена певними причинами: *по-перше*, якщо включення у взаємодію може відбуватися стихійно, нецілеспрямовано або у небажаному вигляді, формі, то управлінська взаємодія – це цілеспрямований процес включення людини в різні види ділового спілкування відповідно до потреб загальноосвітньої школи; *по-друге*, якщо включення людини у взаємодію може здійснюватися на підставі генетичних програм, то управлінська взаємодія – це процес, що зумовлений включенням в суспільні процеси на підставі соціокультурних програм. Названі процеси є сполучною ланкою між учасниками управлінського процесу, але цей зв'язок опосередкований засобами управління й реалізується за певних умов. Саме за таких обставин виникає результат як форма виконання програми, яка задається керівником й наперед визначає всі його дії та дії підлеглих в управлінській взаємодії. І саме в такому контексті завданням управління є найбільш оптимальне з точки зору соціальних і психологічних потреб включення індивідів у процес навчання та виховання. При цьому керівник має чітко передбачувати поведінку і реакції своїх підлеглих, вміло оцінюючи їх поведінку, а не особистість та емоційне ставлення до них.

Активізує ефективність управлінської взаємодії та актуалізує значення психологічного компоненту в ній зворотний зв'язок. Не менш важливим чинником, який впливає на ефективність управлінської взаємодії, є факт чіткого і ясного формулювання цілі такої взаємодії для себе та підлеглих. Водночас це не означає, що підлеглі позбавлені ініціативи у виконанні накреслених цілей: за ними може залишатися право у виборі необхідних дій в процесі реалізації цілей та завдань управлінської взаємодії. Вивчення зарубіжного та вітчизняного управлінського досвіду свідчить про можливість формування цілей з точки зору одержання результатів, які в перспективі плануються, а не тільки з точки зору здійснення діяльності, в яку залучений персонал.

Актуальною є постановка питання про конкретне соціокультурне, етнопсихологічне та соціально-психологічне середовище управлінської взаємодії. Йдеться загалом про соціальне середовище, яке впливає на керівника закладу середньої освіти та його управлінську діяльність не тільки безпосередньо, прикладами, поведінкою, а й через засоби масової комунікації, через встановлені в суспільстві закони, правила, моральні норми, звичаї. Специфічні особливості його взаємодії із соціальним середовищем виражаються в безпосередньому зв'язку і постійній залежності між ними, що відбивається на змістовному

боці потреб індивіда; у цілеспрямованому впливі особи на соціальне середовище і останнього на людину, що спричиняє до змін і розвитку кожного з них; у виникненні суперечностей і антагонізмів між середовищем і особою у випадку відсутності в соціальному середовищі умов для задоволення потреб особи.

Соціально-психологічні чинники є важливими складовими середовища, які взаємодіють із особою в процесі її діяльності й спілкування. Сутність особистості при цьому найповніше розкривається через її ставлення до інших, а також до предметів праці, культури, науки, які є неодмінним боком життя людини. Соціально-психологічне середовище загальноосвітньої школи є тим параметром, який здійснює свій безпосередній вплив на управлінську діяльність керівника закладу освіти. Розкриваючи природу соціального впливу у всьому розмаїтті його проявів, вчені виокремлюють три сфери взаємодії, де можна спостерігати цей вплив: міжособистісна сфера, спеціально створене середовище переконання, сфера засобів масової комунікації. На думку вчених, відмінності між подібними сферами прояву впливу полягають, по-перше, у тому, наскільки особистісними, чи індивідуалізованими вони є, по-друге, у ступені чи широті охоплення цільової аудиторії, на котру спрямований вплив [6; 7; 9; 10]. Аналізуючи систему зв'язків, у яку включені учасники соціальної взаємодії, Дж. Морено показав, що психологічне благополуччя особистості визначається її місцем у системі міжособистісних відносин. Вченим був розроблений метод соціометрії для виявлення прихованої від зовнішнього спостерігача структури цих відносин, що визначається емоційними зв'язками, взаємними симпатіями і антипатіями, притяганнями і відштовхуваннями. В тій частині його спостереження безпосередньо виходять на досліджувану проблему, адже отримання у результаті використання методу соціометрії формалізованої структури міжособистісних відносин має не лише діагностичне значення щодо впливу керівника закладу середньої освіти на підлеглих і на хід навчально-виховного процесу, але й слугує основою для корекції цих взаємостосунків (розв'язання конфліктів, суперечностей тощо) шляхом цілеспрямованої зміни становища особистості у структурі внутрішньогрупових відносин [11].

Розглядаючи соціально-психологічний простір організації, його складові та властивості, вітчизняний соціальний психолог В. П. Казміренко підкреслює, що вони (ці характеристики) опосередковані або фізичним середовищем (наприклад, величина, форма чи відносне розташування частин), або системними властивостями організації (цілісність, структурність, автономія частин чи їх функціональна однорідність). Автор виокремлює також особливу групу власне психологічних властивостей. Загалом, на думку вченого, поза соціальної діяльності організації, поза взаємовідносин і взаємодій людей соціально-психологічний простір не існує, він завжди має об'єктивні форми, що дані партнерам у системі певних оцінок, уявлень та образів. Соціально-психологічний простір, за В. П. Казміренком, сприймається, переживається, оцінюється і розуміється кожним суб'єктом, що в нього включений [5]. Щодо властивостей соціально-психологічного простору організації, то вчений виокремлює наступні, які мають важливе значення для розуміння сутнісної характеристики соціально-психологічного середовища та його впливу на управлінську діяльність керівника закладу освіти: 1) соціально-психологічний простір організації завжди ієрархічно і багатозначно структурований (соціально-психологічний простір – це: простір намірів і цілей, простір відносин і позицій, простір взаємозв'язків і взаємозалежностей); 2) соціально-психологічні параметри простору відносно статичні, задаються ззовні і пов'язані з функціональними та соціотехнічними характеристиками організації; 3) величина, форма і місце в соціально-психологічному просторі завжди суб'єктивно переживаються і мають різний ступінь суб'єктивної актуальності (кожний член організації на основі своїх статусних і рольових позицій включений в систему взаємодії; насиченість функцій і професійний досвід створюють певний комплекс установок, умов, що опосередковують відмінності у

суб'єктивному сприйнятті соціально-психологічного простору) [5]. Зазначені автором міркування мають важливе значення у зв'язку, по-перше, з проблемою соціально-психологічного впливу керівника загальноосвітньої школи на інших учасників взаємодії, по-друге, із ситуацією залежності підлеглого, по-третє, із реалізацією тих соціально-психологічних функцій, котрі повинен виконувати керівник стосовно кожного члена керованої ним організації.

Отже, розгляд нами способів і механізмів впливу соціально-психологічного середовища на управлінську взаємодію керівника закладу середньої освіти лежить в площині дослідження проблем спільної діяльності в системі «людина – людина». Поза взаємодією компонентів системи управління не проявляється нова якість, що може у кінцевому підсумку призвести до руйнації системи. Тут варто наголосити на такій особливості взаємодії, як причинна обумовленість: кожна із взаємодіючих сторін виступає як причина іншої і як наслідок одночасного зворотного впливу протилежної сторони. Отже, ще раз підкреслимо, що в процесі взаємодії реалізується не тільки соціальний, але й психологічний контакт, пов'язаний з психічним станом взаємодіючих. Він (цей контакт) виражається у взаємосприйманні, взаєморозумінні, або ж нерозумінні, не сприйманні.

Своє соціально-психологічне осмислення в управлінській діяльності керівника закладу освіти категорія «взаємодія» знаходить у ситуації двох різних видів відносин: «керівництво – підкорення», «керівництво – партнерство (співробітництво)». У першому випадку керівник сам приймає рішення, намагається показати свою професійну перевагу. Підлеглі за таких умов будуть намагатися поступитися керівнику, не показати свою некомпетентність у розв'язанні проблем школи. Щодо співробітництва в управлінні загальноосвітньою школою, то також можна сформулювати певні загальні ознаки спільної діяльності: наявність єдиної цілі й загальної мотивації (спонукання працювати разом); розподіл діяльності на функціонально пов'язані складові і розподіл їх між учасниками; об'єднання індивідів та індивідуальних діяльностей, погоджене їх виконання; наявність загальних, кінцевих результатів, а також єдиного середовища та одночасність виконання індивідуальних діяльностей. Встановлення співробітництва як важливої форми взаємодії керівника з іншими учасниками навчально-виховного процесу у загальноосвітній школі вимагає формування у взаємодіючих широкого діапазону комунікативних навичок та вмінь, тобто здібності до спілкування, що є, як було зазначено вище, важливою умовою ефективної управлінської діяльності, її складовою частиною. Загалом, при всій варіативності взаємодії керівника школи з іншими співрозмовниками, головний результат мислиться однаково: цілеспрямоване формування підростаючої особистості як цілісності, як суб'єкта суспільного процесу, повноправного громадянина держави, який творить себе і свої обставини, а також включення особистості в систему ціннісних відносин і самостійне активне та творче відтворення цих відносин.

Важливо спеціально підкреслити, що управлінська взаємодія керівника загальноосвітньої школи протікає в «просторі і часі» і враховує культурний контекст. При цьому культура управління є одним з вирішальних чинників успішної управлінської взаємодії, адже включає в себе, окрім інших, і знання національно-психологічних особливостей учасників управлінського процесу, які складаються з декількох сфер: мотиваційної (працездатність, діловитість, обачність тощо); інтелектуально-пізнавальної (своєрідність сприймання і мислення, наявність специфічних пізнавальних та інтелектуальних якостей, широта та глибина абстрагування, оперативність уявлень, характер організації розумової діяльності тощо); емоційної (динаміка протікання почуттів, особливості вираження емоцій тощо); вольової (специфіка національної установки на вольову активність, тривалість вольових зусиль, стійкість вольових процесів); комунікативної (характер взаємодії, спілкування та взаємовідносин між людьми, згуртованість та відчуженість) [14; 15].

Сьогодні можна відмітити певні явні тенденції, що властиві для управлінської культури керівників, у тому числі і тих, що працюють в системі середньої освіти: триває упереджене ставлення кадрів управління до базової управлінської освіти, знань, навичок, вмінь в галузі людських взаємовідносин, результатом чого є труднощі включення їх у спільну управлінську діяльність; мотивацію просування керівника по ієрархічній драбині продовжують забезпечувати посадові переваги, пільги, матеріальні вигоди; абсолютизація авторитету влади, яка знижує можливість і значення оцінки управлінської діяльності; розв'язання професійних інтересів і проблем за допомогою певної позиції в управлінській ієрархії, що сприяє формуванню мотивів посадового росту, але не потреби в управлінському розвитку; загальне зниження престижу управлінської діяльності у суспільстві, що обумовлює зниження мотивації посадового просування.

Стосовно розвитку сучасної культури освіти управлінських кадрів закладів середньої освіти, то вона характеризується взаємодією різних шляхів. Перший напрямок (інтелектуально спрямований) складають освітні технології, що орієнтовані на дидактичне вдосконалення інформаційних блоків і призначені для засвоєння знань, формування вмінь та навичок. Інший напрямок (особистісно спрямований) складають освітні технології соціально-психологічного характеру, оскільки вони покликані забезпечити особистісний ріст керівника, розкриття його професійного, а отже і комунікативного у тому числі, потенціалу. Названі два підходи співзвучні головним вимогам сучасної освіти кадрів управління: якщо інтелектуальна орієнтація є наслідком диференціації наукового знання, то особистісна – виражає системну взаємодію наук і потребу в їх синтезі для цілісного розв'язання складних завдань соціальної практики, зокрема, у сфері управління загальноосвітньою школою.

Розвиток обох підходів відповідає основним тенденціям сучасної системи управління закладами середньої освіти: 1) перехід від традиційних форм управління (вони зазначені вище) до сучасних управлінських технологій, орієнтованих на соціально-психологічне забезпечення системи розвитку особистості керівника закладу освіти, на рефлексію як внутрішній механізм розвитку професійного мислення, на мотивацію як рушійну силу розвитку особистості керівника; 2) гуманізація управлінської взаємодії керівника; 3) зменшення ролі авторитарного стилю у діловому спілкуванні (надання переваги принципам всезагальної участі, співробітництва, залучення всіх членів навчально-виховного процесу до управління школою); 4) актуалізація людського чинника в управлінні, його комунікативного потенціалу (психологічних і соціально-психологічних особливостей управлінської діяльності керівника закладу освіти: ефективне використання власного потенціалу та можливостей підлеглих, що передбачає: вивчення психологічних чинників, пов'язаних безпосередньо з керівником; аналіз психологічних чинників, зумовлених психологічними характеристиками членів того колективу, яким він керує – соціально-психологічне середовище колективу, психологічна сумісність учасників взаємодії тощо; дослідження психологічних чинників, пов'язаних з діловим спілкуванням та взаємодією керівника та підлеглих – особливості відображення, сприймання та розуміння, встановлення психологічного контакту тощо); 5) активізація уваги до взаємодії керівника закладу освіти з шкільною психологічною службою (визначення функціонального змісту керівника щодо управління психологічною службою, визначення функцій шкільних психологів та психологічних служб тощо).

Висновки. Виокремлені тенденції виражають рельєфно намічений поворот від технократичної, об'єкт-суб'єктної парадигми в розумінні управлінської взаємодії керівника закладу середньої освіти до гуманітарної, суб'єкт-суб'єктної соціально-психологічної, комунікативно-особистісної парадигми, що робить постановку питання про соціально-психологічне середовище управлінської діяльності керівника закладу освіти не лише актуальною, але й перспективною.

Перспективи подальшого дослідження полягають у необхідності звернути увагу на особливості управлінської ситуації, як такою, що є формою соціально-психологічного відображення та сприйняття управлінської діяльності, способом розподілу цієї діяльності на смислові утворення, які визначають поведінку керівника й характеризуються відносинами складових елементів.

Література

1. Агеев В. С. Межгрупповое взаимодействие: социально-психологические проблемы / В. С. Агеев. – М.: Изд-во МГУ, 1990. – 240 с.
2. Вендров Е. Е. Психологические основы управления / Е. Е. Вендров – М.: Экономика, 1969. – 159 с. // Теоретико-методологические проблемы совершенствования психологической подготовки менеджеров. Приложение № 3(8) к научному журналу «Персонал», №1 (55), К.: МАУП, 2000, - С. 134-137
3. Зимбардо Ф., Ляйппе М. Социальное влияние / Ф. Зимбардо. – СПб: Питер, 2000. – 448с.
4. Кабрин В. И. Коммуникативный мир и транскоммуникативный потенциал личности / В. И. Кабрин // Коммуникативный мир личности и проблемы её социально-психологической культуры. – Томск, 1991. - С. 3-92.
5. Казмиренко В. П. Социальная психология организаций / В. П. Казмиренко - К.: МЗУУП, 1993. - 384 с.
6. Карамушка Л. М. Психология управления заведениями середньої освіти: Л. М. Карамушка, Монографія. – К.: Ніка-Центр, 2000. – 332 с.
7. Карамушка Л. М. Психологічні основи управління в системі середньої освіти / Л. М. Карамушка : Навч. посібник. – К.: ІЗМН, 1997. – 180 с.
8. Киричук О. В. Діалог у контексті педагогічної взаємодії // Діалогічна взаємодія у навчально-виховному процесі загальноосвітньої школи: Книга для вчителя / За ред. Г. О. Балла, О. В. Киричука, Р. М. Шамелашвілі, - К.: ІЗМН, 1997. – 136 с.
9. Коломінський Н. Л. Психологія менеджменту в освіті (соціально-психологічний аспект) / Н. Л. Коломінський : Монографія. – К.: МАУП, 2000. – 286 с.
10. Коломінський Н. Л. Психология взаимоотношений в малых группах / Н. Л. Коломінський - Минск, 1976.- 350 с.
11. Морено Дж. Социометрия: экспериментальный метод и наука об обществе / Дж. Морено - М.: Иностран. л-ра. 1958.- 289 с.
12. Обозов Н. Н. Межличностные отношения / Н. Н. Обозов - Л.: ЛГУ, 1979. -150 с.
13. Панасюк А. Ю. Управленческое общение / А. Ю. Панасюк – М.: Экономика, 1990.– 112 с.
14. Третяченко В. В. Колективні суб'єкти управління: формування, розвиток та психологічна підготовка / В. В. Третяченко - К.: Стило, 1997. - 585 с.
15. Шакуров Р. Х. Социально-психологические основы управления: руководитель и педагогический коллектив / Р. Х. Шакуров – М.: Просвещение, 1990. – 208 с.
16. Яковенко Ю., Скидин О. Соціальні технології в управлінні: діяльнісний аспект / Ю. Яковенко // Психологія і суспільство, №2, 2000. – С. 91-107.

References

1. Ageev V.S. Mezhrupповое vzaimodejstvie: social'no-psihologicheskie problemy. – М.: Izd-vo MGU, 1990. – 240 s.
2. Vendrov E. E. Psihologicheskie osnovy upravlenija. – М.: Jekonomika, 1969. – 159 s. // Teoretiko-metodologicheskie problemy sovershenstvo-vanija psihologicheskoy podgotovki menedzherov. Prilozhenie № 3(8) k nauchnomu zhurnalu «Personal», №1 (55), К.: MAUP, 2000, - S. 134-137

3. Zimbardo F., Ljajpe M. Social'noe vlijanie. – SPb: Piter, 2000.–448s.
4. Kabrin V.I. Kommunikativnyj mir i transkommunikativnyj potencial lichnosti // Kommunikativnyj mir lichnosti i problemy ejo social'no-psihologicheskoi kul'tury. – Tomsk, 1991.- S. 3-92.
5. Kazmirenko V.P. Social'naja psihologija organizacij. - K.: MZUUP, 1993. - 384 s.
6. Karamushka L.M. Psihologija upravlinnja zakladami seredn'oi osviti: Monografija. – K.: Nika-Centr, 2000. – 332 s.
7. Karamushka L.M. Psihologichni osnovi upravlinnja v sistemi seredn'oi osviti: Navch. posibnik. – K.: IZMN, 1997. – 180 s.
8. Kirichuk O.V. Dialog u konteksti pedagogichnoi vzaemodii // Dialogichna vzaemodija u navchal'no-vihovnomu procesi zagal'noosviti'oi shkoli: Kniga dlja vchitelja / Za red. G.O.Balla, O.V.Kirichuka, R.M.Shamelashvili, - K.: IZMN, 1997. – 136 s.
9. Kolominskij N.L. Psihologija menedzhmentu v osviti (social'no-psihologichnij aspekt): Monografija. – K.: MAUP, 2000. – 286 s.
10. Kolominskij Ja.L. Psihologija vzaemootnoshenij v malyh gruppah.- Minsk, 1976.- 350 s.
11. Moreno Dzh. Sociometrija: jeksperimental'nyj metod i nauka ob obshhestve.- M.: Inostr. l-ra. 1958. - 289 s.
12. Obozov N. N. Mezhluchnostnye otnoshenija. - L.: LGU, 1979. -150s.
13. Panasjuk A.Ju. Upravlencheskoe obshhenie. – M.: Jekonomika, 1990.–112 s.
14. Tretjachenko V.V. Kolektivni sub'ekti upravlinnja: formuvannja, rozvitok ta psihologichna pidgotovka. - K.: Stilos, 1997. - 585 s.
15. Shakurov R.H. Social'no-psihologicheskie osnovy upravlennja: rukovo-ditel' i pedagogicheskij kolektiv. – M.: Prosveshhenie, 1990. – 208 s.
16. Jakovenko Ju., Skidin O. Social'ni tehnologii v upravlinni: dijaln'isnij aspekt. // Psihologija i suspil'stvo, №2, 2000. – S. 91-107.

Пилецкая Л. С.

Социально-психологический аспект управленческого взаимодействия руководителя образовательного учреждения

В статье проанализированы социально-психологические аспекты управленческого взаимодействия руководителя образовательного учреждения. Выделенные тенденции выражают рельефно намеченный поворот от технократической, объект - субъектной парадигмы в понимании управленческого взаимодействия руководителя среднего образования к гуманитарной, субъект - субъектной социально-психологической, коммуникативно-личностной парадигме, что делает постановку вопроса о социально-психологической среде управленческой деятельности руководителя учебного заведения не только актуальной, но и перспективной.

Ключевые слова: взаимодействие, управленческая деятельность, социально-психологические факторы, удовлетворенность взаимодействием, социально-психологическое пространство.

Piletska L. S.

Social and psychological aspects of interaction management manager educational institution

The article analyzes the social and psychological aspects of interaction management manager educational institution. Examined trends clearly express the scheduled rotation of technocratic, object-subject paradigm in the sense of administrative cooperation Head secondary education to humanitarian, subject-psycho-social, communicative and personal paradigm that does raise the

question of social -psychological environment management activities Head of Education is not only relevant, but also promising.

Key words: *interaction, management activity, psychosocial factors, satisfaction with interaction, social and psychological space.*

Пілецька Любомира Сидорівна – доктор психологічних наук, професор кафедри соціальної психології ДВНЗ «Прикарпатський національний університет імені Василя Стефаника», м. Івано-Франківськ.

УДК 159.923

Поцулко О.А.

ПРИЛУЧЕННЯ ОСОБИСТОСТІ ДО КОМУНІКАТИВНОЇ КУЛЬТУРИ ЯК ЗАСІБ ПСИХОЛОГІЧНОЇ КОРЕКЦІЇ ДЕВІАНТНОЇ ПОВЕДІНКИ

У статті розглядається феномен комунікативної культури як один із основних компонентів загальної культури особистості; проаналізовані складові елементи, види та функції комунікативної культури; досліджуються індивідуально-психологічні особливості неестетичної поведінки, основою якої є девіації стилю (рухи і манери, мова і погляд, патологічні звички). Представлені дані емпіричного дослідження вибірки студентів вузу, які підтверджують гіпотезу про те, що прилучення особистості до комунікативної культури є засобом психологічної корекції комунікативної девіантності особистості. Джерел – 9.

Ключові слова: *девіація, комунікативні девіації, девіантна поведінка, психологічна корекція, спілкування, особистість, соціалізація, комунікативна культура, цінності, неестетична поведінка, стиль поведінки, інкультурація.*

Постановка проблеми. Тільки через спілкування людина проходить інкультурацію і соціалізацію, стає представником свого народу і культури. Тільки через спілкування людина може співвідносити свою поведінку з діями інших людей, утворюючи разом з ними єдиний суспільний організм – соціум. У процесах соціальної взаємодії набувають свою стійку форму норми, цінності та інститути тієї чи іншої культури. Саме спілкування у всіх своїх формах (вербальне і невербальне), видах (формальне і неформальне), типах (міжособистісне, міжгрупове, міжкультурне) найбільш повно розкриває специфіку людського суспільства. Якби не було спілкування, вважає Є. І. Рогов, ми не стали б тими, хто ми є: «Без спілкування ми не змогли б почути бабусині казки, побудувати з татом літаючого змія, з'їздити з мамою у відпустку, сходити з друзями в похід, зрозуміти пояснення вчителя і багато іншого. Тільки у спілкуванні з іншими людьми відбувається розвиток особистості. Основні свої риси кожен з нас набуває через особистий досвід спілкування, через безпосередні контакти в сім'ї, школі, на вулиці» [7, с. 31].

В даний час – час прогресу та постійного потоку інформації, як позитивної, так і негативної – актуальною стає проблема комунікативних девіацій та їх наслідків. Часто буває так, що девіант потребує і психотерапії, і психокорекції, і психологічного консультування, і психофармакологічного супроводу. У своїй статті ми розглянемо тільки одну зі складових феноменологічного підходу – психокорекцію комунікативних девіацій особистості через прилучення особистості до комунікативної культури. Останнім часом цей вид психологічної корекції привертає все більше увагу в якості самостійного явища людської, насамперед, сучасної комунікативної культури, так як облік особистістю своїх власних індивідуальних особливостей, як показує досвід, необхідний для вибору тактики і стратегії спілкування. Він також необхідний при цілісному самопрограмуванні особистості як суб'єкта спілкування.