

відповідальність, а також відображення впевненості в собі, незалежності, діловитості, в крайньому прояві - егоїстичність і черствість.

У другій групі домінує дружелюбність (33% досліджуваних). Що говорить про схильності таких людей до співпраці, кооперації, гнучкості при вирішенні конкретних проблем. Це відіграє позитивну роль в існуванні сім'ї

Як результат - у 67% досліджуваних подружніх пар чоловік і жінка не можуть самостійно конструктивно вирішувати виникаючі суперечності, проблеми. Їхній шлюб знаходиться на межі розриву.

Тільки у 33% досліджуваних пар стосунки в родині складаються добре, незалежно від сторонніх чинників. Вони докладають максимум зусиль для збереження своєї родини, радяться та допомагають один одному.

Проблема подружніх відносин, інакше кажучи, сімейна проблематика, в останні роки займає у

вітчизняній психологічній науці досить помітне місце. В умовах економічної та соціальної кризи, в якій зараз знаходиться держава, проблема міжособистісних відносин у сім'ях стає все більш актуальною. Так як незадоволеність подружжя спільним життям призводить до розриву шлюбів. Тому такі родини потребують допомоги фахівців.

References

- [1]. Дружинин В. Н. Психология семьи, ПИТЕР, ИЗДАТЕЛЬСКИЙ ДОМ, 2005 г.
- [2]. Эйдемиллер Э. Г., Юстицкис. Психология и психотерапия семьи, СПб., 2000.
- [3]. Алешина Ю.Е. Цикл развития семьи: исследования и проблемы // Вестник МГУ. Сер.14. Психология. - 1987. - N2.
- [4]. Карелин А. Большая энциклопедия психологических тестов, Эксмо, 2007 г.

Комунікативні особливості жінки – керівника закладу освіти. Особливості стилю керівництва

Оксана Калінська

Кафедра загальнооекономічної і гуманітарної підготовки, Інститут підприємництва та перспективних технологій при Національному університеті «Львівська політехніка», Україна, м. Львів, вул. Горбачевського, 18

Abstract – Impact of educational establishment female leader communicative peculiarities on her managing activities efficiency.

Ключові слова – communicative qualities, a communicative nucleus, efficiency of the managing activities.

Практичне розв'язання завдань сучасної освіти, можливе за умови належної підготовленості керівників, здатних ефективно здійснювати управління навчальним закладом, організовувати діяльність особистості, групи, колективу в складних умовах сьогодення. Йдеться, насамперед, про розвиток тих психологічних якостей керівника, що можуть забезпечити ефективну реалізацію функцій його професійної діяльності як управлінця. Особливо важливі комунікативні якості директора освітнього закладу, оскільки він здійснює управлінську діяльність колективом працівників, батьками, через систему стосунків з дітьми, адміністративними та контролюючими інстанціями, різними громадськими організаціями тощо. Зрозуміло, що всі ці люди так чи інакше аналізують і оцінюють його роботу.

Здатність до управління - це рідкісна здібність, до реалізації якої залучається поки що в основному чоловіки. Тому питання про збільшення притоку здібних жінок в управління має велике практичне значення. Його зміст полягає в тому, що в управління жінка привносить свої унікальні здібності, вміння, навички, стиль ділової поведінки, свій почерк в прийнятті рішень. Їхня органічна відмінність надає

жіночому внеску інноваційний характер, розширює та збагачує науку управління.

Відсутність експериментальних досліджень, на підставі яких можна було б зробити науково обґрунтовані висновки про вплив статевих відмінностей на ефективність управлінської діяльності керівників освітніх закладів, призводить до формування статево-рольових стереотипів щодо особливостей реалізації управлінських функцій керівниками-жінками.

Визначення впливу психологічних, зокрема комунікативних, якостей жінки-керівника на ефективність її управлінської діяльності становить наукову проблему, розв'язання якої сприятиме поглибленню прикладних знань із соціальної психології.

Основою для розгляду комунікативних якостей особистості є комунікативне ядро, до складу якого можуть бути зараховані не тільки якості, безпосередньо пов'язані зі спілкуванням, тобто не лише комунікативні якості, а й якості, які належать до вольових, моральних і навіть інтелектуальних.

Існують статево-рольові стереотипи у розумінні особливостей реалізації управлінських функцій жінками (переконавання про схильність жінок до виконавчої, а не творчої роботи, відсутність необхідних для здійснення ефективної управлінської діяльності якостей, залежність від групи тощо). Це зумовлює потребу враховувати фактор статі під час аналізу управлінської діяльності керівників закладів

освіти та вивчення їх комунікативних характеристик [1].

На врахування поняття статі як необхідної змінної у вивченні психологічних характеристик індивіду одним із перших вказував Б.Г.Ананьєв. Сучасні дослідники, особливо зарубіжні, аналізуючи цю проблему, досить часто використовуючи поняття "гендер" - як соціально-біологічну характеристику, тимчасом як стать є власне біологічною категорією. Тому "мужність" і "жіночність" розглядають не як біолого-анатомічні, а як культурно-психологічні характеристики [2]. Отже, фактор статі визначається сукупністю біологічних, психологічних, психофізіологічних і соціокультурних передумов, у тому числі статевої ролі та культурно-історичних стереотипів, уявлень тощо.

Чоловікам притаманна насамперед рішучість, упевненість у собі, прямотинність відносин, об'єктивність, розважливість та критичність, зорієнтованість на індивідуальні досягнення. Жінки, на відміну від чоловіків, надають більшого значення стосункам між людьми. Це виявляється у високій контактності, товариськості, життєрадісності, відкритості, довірливості, сприйнятливості, чутливості, здатності до емпатії та інтуїції, комфортності поведінки, втілюється у власне жіночому стилі спілкування, що характеризується тактовністю, ввічливістю, динамічністю і соціальною активністю. Можна зробити висновок про те, що існують зумовлені статтю відмінності в психологічних, і, зокрема, комунікативних якостях директорів освітніх закладів, але їх не слід оцінювати категоріями "краще-гірше". Необхідно наголосити на своєрідності комунікативних характеристик жінки-керівника закладу освіти, зумовлених психологічними особливостями статі, які впливають на комунікативні особливості її управлінської діяльності, і дослідити їх.

Жінки-директори найважливішою комунікативною якістю вважають "гнучкість у стосунках", тимчасом як чоловіки – "об'єктивність". Найменш значимою для чоловіків-директорів є "самокритичність", а для жінок – "комунікативна врівноваженість", чоловіки ж завищують оцінку своїх комунікативних якостей. Це зумовлено тим, що жінки, насамперед, оцінюють себе з погляду стосунків між людьми, а також через те, що вони краще розуміють тонкощі людських взаємин і тому краще, ніж чоловіки, інтерпретують емоції оточуючих.

Жінки-керівники більш товариські, уважніші до людей, готові до співпраці. Вони відрізняються більшою експансивністю і динамічністю у спілкуванні. Так, жінки більш поступливі та доброзичливі, вони відзначаються вищим, ніж чоловіки, рівнем чутливості, водночас, директори освітніх закладів жіночої статі залежніші від групи, їм притаманна більша, ніж у колег-чоловіків, тривожність. Вони відзначаються більшою стійкістю в умовах стресових ситуацій, вищими значеннями показників, що характеризують ефективність застосування індивідуального підходу до підлеглих, а також максимальною експресивністю тощо.

Схожість і відмінність структури комунікативного ядра особистості керівників з урахуванням фактора статі полягає в тому, що для жінок центральними якостями, які визначають успішність управлінської діяльності, є "порядність", "гнучкість у стосунках", "повага до людей", "товариськість", "відповідальність", "колегіальність", "заохочення та надання ініціативи підлеглим", "вимогливість до себе", "врахування індивідуальних особливостей підлеглих", "доброзичливість", "толерантність". Ці якості, утворюючи комплекс, зосереджуються навколо таких показників особливостей управлінської взаємодії, як "уміння відмовитися від стереотипів", "уміння бути самим собою", "здатність до соціальної взаємодії", а також "пошук індивідуального підходу". Усі ці особливості можна вважати стрижневими складниками комплексів, що репрезентують комунікативне ядро особистості жінки-керівника. Щодо комунікативного ядра особистості чоловіків - керівників закладів освіти, то тут центральними якостями, крім спільних із якостями жінок-управлінців, а саме: "порядності", "гнучкості у стосунках", "поваги до людей" та "товариськості", є і відмінні – "об'єктивність", "довіра до колег", "упевненість у собі", "відсутність дріб'язковості, причепливості", "комунікативна врівноваженість", "вимогливість до підлеглих".

У чоловіків, як і в жінок, стрижневими складниками є "здатність до соціальної взаємодії", "уміння відмовитися від стереотипів", "уміння бути самим собою".

У наукових джерелах виділяються два класи критеріїв ефективності управлінської діяльності: психологічні і непсихологічні. До психологічних критеріїв належать: задоволеність від приналежності до трудового колективу та від самого процесу роботи, авторитет керівника, самооцінка керівництва тощо, які визначають рівень сформованості соціально-психологічного клімату в педагогічних колективах. До непсихологічних критеріїв ефективності зараховують результативність роботи колективу. Але не всі рівні вияву комунікативних якостей супроводжуються високою ефективністю управління. Відмінність стилів керівництва полягає в тому, що серед управлінців-чоловіків найпоширеніший демократичний стиль, тим часом як серед жінок – комбінований. Важливо також відзначити, що комбінований стиль керівництва у жінок-директорів шкіл зустрічається в 1,5 рази частіше, ніж у чоловіків-директорів. Цей факт свідчить про те, що визначальною особливістю стилю керівництва жінок-директорів насамперед є інтуїтивність, відчуття ситуації, яка склалася в колективі, а також динамічність і гнучкість у застосуванні методів та прийомів здійснення впливу на учасників навчально-виховного процесу [3].

Комунікативні якості керівника закладу освіти – структурні компоненти особистості управлінця, які виявляються у процесі взаємодії керівника з учасниками навчально-виховного процесу, забезпечуючи при цьому єдність навчання і вихо-

вання. Адже існує сукупність тісно пов'язаних між собою характеристик, що визначають особливості управлінської взаємодії і є специфічними для чоловіків та жінок. Тому, неправомірними є вимоги до особистості керівника закладу освіти, пов'язані з наявністю або відсутністю у нього певних якостей.

Отже, процес підготовки та підвищення кваліфікації керівних педагогічних працівників освіти, забезпечення керівників знаннями з психології статевої відмінності (шляхом читання лекційних курсів, організації тематичних дискусій, здійснення психологічного консультування) - сприятиме високій ефективності управлінській діяльності керівників освітніх закладів, незалежно від статі.

References

- [1]. Бондарчук О.І., Шкурко Я.І. Зміст, форми і методи підвищення психологічної компетентності керівників шкіл // Педагогічний пошук. - 1997. - № 2. - С. 26 - 28.
- [2]. Шкурко Я.І. Дослідження комунікативних якостей жінки - керівника закладу освіти // Післядипломна освіта та управління навчальними закладами в умовах трансформації суспільства: Матеріали звітної наукової конференції 1-2 квітня 1999 р. - К.: ДАККО, 1999. - С. 270 - 274.
- [3]. Шкурко Я.І. Психологічні особливості управлінської діяльності жінок-керівників закладів освіти // Наука і освіта. - 1998. - № 4-5. - С. 86 - 88.

Вплив рівня примативності на професійну орієнтацію молодих фахівців

Олена Ковальова

Кафедра психології, педагогіки та права, Національний університет "Львівська політехніка", УКРАЇНА, м.Львів, вул.С.Бандери, 12, E-mail: zmiija_L@bigmir.net

Abstract - Is examined the problem of motivation of choosing profession by a young man. This problem is examined from the point of view the instinctive models of behavior, namely hierarchical instinct which is basis of construction of social intercommunications in society.

Ключові слова – hierarchical instinct, primativity, instinctive psychology, prevailing-submission, social intercommunications.

На сьогоднішній день, вищі навчальні заклади України поповнюють кадровий ринок держави значною кількістю молодих фахівців. Проте, далеко не всі професійні сфери забезпечені необхідною кількістю кадрових ресурсів. Багато професійних галузей стикаються з проблемою «старіння» кадрів через слабкий приплив молоді, вимивання «середнього покоління» працівників віком 30-40 років (як правило, в приватний бізнес) та триваючий процес невідшкодуваного «відпливу умів» за кордон. Поняття «престижності» і, відповідно, привабливості тієї чи іншої професії часто пов'язують з можливістю отримання матеріального статку, ставлячи його як провідну причину вибору молоддю майбутньої професії. Але, якщо розглядати молодого фахівця з точки зору психології, то стає очевидним, що при виборі професії, матеріальний статок відіграє значну, але не провідну роль. Лише уявлення про мотиви та потреби людини допоможе знайти з нею спільну мову, зацікавити її та організувати взаємодію з нею таким чином, щоб вона в найбільшій мірі відповідала актуальним інтересам та потребам даної людини [1], тоді як матеріальне зацікавлення відіграє лише допоміжну роль. Більш вагомим фактором є можливість кар'єрного розвитку та підвищення соціального статусу. Важливість цих факторів для людини пояснюють етологія та інстинктивна психологія, які вивчають інстинктивні моделі в

людській поведінці. Прагнення підвищення статусу у житті – провідний інстинкт кожної людини. Навіть у невеликих групах, коли незнайомі люди змушені працювати, вчитися в одному колективі, то у такому середовищі одразу народжується ієрархічний поділ, виникають неформальні лідери і диференційна поведінка [6].

До 1950-1960 років психологія була абсолютно відділеною від еволюційної біології наукою. Наприкінці ХХ століття з'явилась нова галузь психології, яка має дещо інший погляд на природу поведінки людини. Вона отримала назву еволюційна психологія. Важливі теоретичні концепції, такі як включний підхід та батьківський внесок, допомогли зрозуміти соціальну поведінку тварин та подібну до неї людську поведінку як таку. В 1980-1990 роках багато психологів почали запозичати концепції еволюції та використовувати їх як основу для дослідження людської поведінки [8].

Еволюційна психологія посилається на використання принципів дарвінізму для розуміння людської природи. Ключовою концепцією еволюційної психології є розвиток еволюційних пристосувань, які виникають через тиск природного відбору, що формує комплект наших психічних та поведінкових моделей. Еволюційна психологія оперує числом базових передумов чи припущень, включаючи пошук остаточних пояснень, специфіки сфери, первинність несвідомого та емоцій, важливість взаємодії «ген – середовище» та контраст між спадковим і поточним середовищем. Проте еволюційні психологи перевіряють свої гіпотези використовуючи всі стандартні методи, які є наявними в соціальних та поведінкових науках, включаючи експерименти, опитування та