

Baranova, V.A. Relationship between the levels of development of educational collectives and types of organizational culture of extracurricular educational institutions. On the basis of empirical research, the author analyzes the levels of extracurricular educational institution teaching staff's integral characteristics (value-organizational maturity, organization, cohesion) and overall performance. The author analyzes the types of organizational culture found in extracurricular educational institutions (power culture, role culture, task culture and person culture) both in the real and ideal dimensions, with task culture being the leading type of organizational culture.

Almost all extracurricular educational institution teaching staff's integral characteristics and overall performance have been shown to have statistically significant positive correlations with task culture (at the real and ideal levels), person culture (at the real level) and role culture (at the real level): as teaching staff's integral characteristics and overall performance increase, the levels of these types of organizational culture in extracurricular educational institutions increase, too.

All the extracurricular educational institution teaching staff's integral characteristics and overall performance have been found to statistically negatively correlate with power culture: as teaching staff's integral characteristics and overall performance increase, this type of organizational culture in extracurricular educational institutions decreases.

Keywords: extracurricular educational institutions; a general indicator of the teaching staff; integral characteristics of the teaching staff; value-organizational maturity, organization, unity; organizational culture; types of organizational cultures.

Відомості про автора

Баранова Вікторія Анатоліївна, науковий кореспондент лабораторії організаційної та соціальної психології Інституту психології імені Г.С. Костюка НАПН України, м. Київ, Україна.

Baranova, Victoria Anatoliivna, PhD student, Laboratory of Organizational And Social Psychology, G.S.Kostiuk Institute of psychology of NAES of Ukraine, Kyiv, Ukraine.

E-mail: vic_baranova@ukr.net

УДК 005.32:373

Брюховецька О.В.

ОРГАНІЗАЦІЙНО-ПСИХОЛОГІЧНІ ЧИННИКИ СФОРМОВАНOSTІ ПРОФЕСІЙНОЇ ТОЛЕРАНТНОСТІ КЕРІВНИКІВ ЗАГАЛЬНООСВІТНІХ НАВЧАЛЬНИХ ЗАКЛАДІВ: СУТНІСТЬ ТА РІВНІ АНАЛІЗУ

Брюховецька О.В. Організаційно-психологічні чинники сформованості професійної толерантності керівників загальноосвітніх навчальних закладів: сутність та рівні аналізу. У публікації систематизовано організаційно-психологічні чинники, які впливають на сформованість професійної толерантності керівників загальноосвітніх навчальних закладів на макрорівні (рівень суспільства), мезорівні (рівень організації) та мікрорівні (рівень особистості).

До чинників макрорівня віднесено регіон, в якому розташовані загальноосвітні навчальні заклади, до чинників мезорівня віднесено тип загальноосвітніх навчальних закладів, якими керують респонденти, до чинників мікрорівня віднесені кілька підгруп: стаж управлінської діяльності керівників загальноосвітніх навчальних закладів, стать керівників загальноосвітніх навчальних закладів, вік керівників загальноосвітніх навчальних закладів.

Підкреслено необхідність врахування в процесі формування професійної толерантності керівників загальноосвітніх навчальних закладів впливу всіх вище зазначених факторів.

Ключові слова: керівники загальноосвітніх навчальних закладів, професійна толерантність, організаційно-психологічні чинники, чинники макрорівня, чинники мезорівня, чинники мікрорівня.

Брюховецкая А.В. Организационно-психологические факторы сформированности профессиональной толерантности руководителей общеобразовательных учебных заведений: сущность и уровни анализа. В публикации систематизированы организационно-психологические факторы, которые влияют на сформированность профессиональной толерантности руководителей общеобразовательных учебных заведений на макроуровне (уровень общества), мезоуровне (уровень организации) и микроуровне (уровень личности).

К факторам макроуровня отнесен регион, в котором расположены общеобразовательные учебные заведения, к факторам мезоуровня отнесен тип общеобразовательных учебных заведений, которыми руководят респонденты, к факторам микроуровня отнесены несколько подгрупп: стаж управленческой деятельности руководителей общеобразовательных учебных заведений, пол руководителей общеобразовательных учебных заведений, возраст руководителей общеобразовательных учебных заведений.

Подчеркнута необходимость учета в процессе формирования профессиональной толерантности руководителей общеобразовательных учебных заведений влияния всех выше отмеченных факторов.

Ключевые слова: руководители общеобразовательных учебных заведений, профессиональная толерантность, организационно-психологические факторы, факторы макроуровня, факторы мезоуровня, факторы микроуровня.

Постановка проблеми. Сучасний керівник добре розуміє, що успіх у професійній діяльності визначається як високими, так і людськими відносинами. Особливу актуальність придбаває *проблема вивчення толерантності у сфері освіти.*

Керівникові загальноосвітнього навчального закладу потрібно уміти бути посередником між різними людьми. Для цього потрібне терпіння, розуміння, прийняття того, що відбувається, мотивації поведінки протилежних сторін, уміти конструктивно і толерантно взаємодіяти. Толерантний керівник чітко

формулює завдання, ясно розуміє свою роль в їхньому рішенні, здатний задіяти внутрішні стимули підлеглих для примушування їх до самостійних дій, передбачати можливі труднощі, попереджати невдачі і знаходити найкраще рішення в кожній конкретній ситуації [2]. Ми вважаємо пріоритетним *формування професійної толерантності керівників загальноосвітніх навчальних закладів*.

Професійна толерантність керівника передбачає готовність прийняти інших такими, якими вони є, і взаємодіяти з ними на основі згоди, поваги і визнанні рівності, але не повинна зводитися до індиферентності, конформізму, обмеження власних інтересів. У першу чергу вона передбачає взаємність та активну позицію всіх зацікавлених сторін.

Як зазначає О. Клепцова [6] професійна толерантність керівника, толерантність сфери освіти – не така вже далека реальність, і починати проектування толерантності в освіті слід, на наш погляд, саме з ланки, що управляє, оскільки керівник створює команду однодумців, формує дух організації, задає мотивацію на набуття нової форми управлінської і психологічної роботи зі співробітниками в установі.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Аналіз наукових робіт, присвячених проблемі *професійної толерантності*, свідчить про багатогранність та складність такого феномену, відсутність єдності у визначенні цього поняття, різноманітність авторських підходів до його розуміння. Науковці Ю. Ірхіна [5], Н. Жердева [4], А. Полікарпова [4], Р. Торосян [15], О. Шаюк [16] розглядають *професійну толерантність* як інтегральну або інтеграційну характеристику фахівця; Л. Коржакова [8], О. Мороз [10], Ю. Поварьонков [11], З. Стукаленко [12], Ю. Годорцева [14] як особистісно-професійну якість; А. Демчук [3] як готовність і здатність; Ю. Макаров [9] як стосунки і установку; А. Темницький [13] як тип ставлення тощо. Дуже часто дослідники ототожнюють професійну толерантність з педагогічною або комунікативною і розглядають переважно комунікативну складову толерантності. У цілому ми приходимо до висновку про те, що єдине розуміння поняття *професійної толерантності* нині відсутнє, а окремі визначення відрізняються великою строкатістю, неузгодженістю і достатньою суперечністю.

У контексті проблеми нашого дослідження під *професійною толерантністю керівника загальноосвітнього навчального закладу* ми розуміємо інтегральну професійно важливу якість особистості, яка припускає установку на толерантність як активну життєву позицію, визначає здатність регулювати свою поведінку відповідно до законів і норм професійної діяльності, спрямованість і принципи взаємодії з усіма суб'єктами освітнього процесу, вимагає постійного особистісного зростання і вдосконалення.

Здійснення загального аналізу особливостей професійної толерантності керівників загальноосвітніх навчальних закладів дає можливість перейти до висвітлення *чинників сформованості професійної толерантності керівників загальноосвітніх навчальних закладів*.

Мета статті – систематизація організаційно-психологічних чинників, які впливають на рівень сформованості професійної толерантності керівників загальноосвітніх навчальних закладів.

Виклад основного матеріалу і результатів дослідження. Виходячи з узагальнення поглядів сучасних науковців та аналізу практики діяльності управлінців, нами виділена система *організаційно-психологічних чинників*, які впливають на рівень сформованості професійної толерантності керівників загальноосвітніх навчальних закладів. Основу класифікації складає використання трьох основних рівнів, відповідно до запропонованої Л. Карамушкою [7] класифікації у рамках соціально-психологічного підходу: *макрорівень* (рівень суспільства), *мезорівень* (рівень організації) та *мікрорівень* (рівень особистості). Звісно, такий розподіл є досить умовним, оскільки дія зазначених чинників тісно взаємопов'язана.

У ході опису *чинників макрорівня* ми проводимо дослідження на рівні того соціуму, в якому функціонують освітні заклади, а саме – *регіону, в якому розташовані загальноосвітні навчальні заклади*. Цей чинник відтворює вплив на керівників загальноосвітніх навчальних закладів суспільного середовища в цілому, з урахуванням його політико-територіальних особливостей.

Функції регіону відносно управління загальноосвітніми навчальними закладами на національних засадах можна структурувати таким чином: 1) визначення стратегії розвитку загальноосвітніх навчальних закладів відповідно до специфіки регіону; 2) урахування соціального замовлення на освіту відповідно до потреб регіонів, забезпечення наявності адекватної кількості закладів, підручників, вчителів, інфраструктури тощо; 3) забезпечення реального фінансування загальноосвітніх навчальних закладів в тих обсягах, що об'єктивно необхідні; 3) зменшення ступеня централізації управління, широке делегування повноважень загальноосвітнім навчальним закладам; 4) реформування змісту освіти відповідно до специфіки регіону, регіональних особливостей. На наш погляд, існує нагальна потреба приведення системи регіонального управління освітньої галуззю у відповідність із оточуючим середовищем не тільки в контексті суспільного замовлення та відповідних державних стандартів, але й динамічними соціально-економічними, політичними, культурними змінами на місцях.

За *регіоном, де розташований загальноосвітній навчальний заклад*, досліджуваних керівників розподілили на дві групи, виокремивши лише Київ і Київську область і об'єднавши інші регіони: а) керівники навчальних закладів, розташованих у центрі; б) керівники з інших регіонів країни (табл. 1).

Як видно з табл. 1, 37,6% керівників представляють центр (Київ і Київську область), 62,4% респондентів – інші регіони України. Ми обрали такий розподіл виходячи з того, що дослідження не мало спеціального політико-ідеологічного характеру, а було спрямоване на виявлення загальних психологічних характеристик керівників залежно від специфіки регіону, в якому розташовані загальноосвітні навчальні заклади.

Таблиця 1

Розподіл досліджуваних керівників залежно від регіону, в якому розташовані загальноосвітні навчальні заклади

Регіон	Кількість досліджуваних (у%)
Центр	37,6
Регіони	62,4

Характеристики чинників *мезорівня* пов'язані з *типом освітньої організації*, в якій саме працюють досліджувані керівники. Проведене дослідження показало, що появу *загальноосвітніх навчальних закладів нового типу* як об'єктивного явища сучасного культурологічного процесу визначили такі передумови: новий етап розвитку суспільства, оновлене у зв'язку з цим соціальне замовлення – виховати громадянина України, здатного жити в ринкових умовах, бути конкурентоспроможним; реальний історико-культурний досвід розвитку різних типів загальноосвітніх шкіл в Україні; удосконалення та розвиток загальноосвітніх навчальних закладів нового покоління, різних типів, форм власності, забезпечення їх законодавчо-правового захисту; відпрацьована система спеціалізованих шкіл, широка мережа яких притаманна освіті в нашій країні; багатий досвід шкіл і класів з поглибленим вивченням окремих предметів; значна кількість різноманітних факультативів, гуртків, інших позакласних занять за інтересами учнівської молоді (малі академії наук, наукові товариства, будинки і палаци дитячої творчості, станції юних техніків, туристів, екологів тощо); досягнення в цій галузі зарубіжних країн. Однак, оскільки ці передумови у своїй більшості створені керівниками, то головне, що забезпечило виникнення і функціонування загальноосвітніх навчальних закладів нового типу, є керівні кадри, здатні до особистісно-професійної самореалізації, постійного вдосконалення і саморозвитку, до створення конкурентоспроможних освітніх організацій і висококваліфікованих, соціально-активних педагогічних колективів.

За *типом загальноосвітнього навчального закладу* досліджувані керівники були розподілені на дві групи: а) керівники традиційних загальноосвітніх навчальних закладів; б) керівники загальноосвітніх навчальних закладів нового типу (гімназії, ліцеї та ін.) (табл. 2).

Таблиця 2

Розподіл досліджуваних керівників залежно від типу загальноосвітніх навчальних закладів, якими керують респонденти

Тип навчального закладу	Кількість досліджуваних (у%)
ЗНЗ традиційного типу	40,7
ЗНЗ нового типу	59,6

Як видно з табл. 2, до групи керівників, які очолюють загальноосвітні навчальні заклади традиційного типу, увійшло 40,7% досліджуваних, до групи керівників, які очолюють загальноосвітні навчальні заклади нового типу, увійшло 59,6% респондентів.

Характеристика чинників *мікрорівня* безпосередньо пов'язана із особистістю керівника загальноосвітнього навчального закладу. Чинники цієї групи зумовлюють процес формування професійної толерантності та допомагають його підтримувати. Зазначена група включає кілька підгруп: *стаж управлінської діяльності* керівників загальноосвітніх навчальних закладів, *стать* керівників загальноосвітніх навчальних закладів, *вік* керівників загальноосвітніх навчальних закладів.

Професійна діяльність керівників загальноосвітніх навчальних закладів належить до складних і відповідальних видів діяльності, жорстко регламентованих нормами, що залишає свій відбиток на особистості. Керівники наділені владними повноваженнями, що вимагає від них високого рівня персональної відповідальності за свої дії, їх діяльність є край конфліктною і відрізняється високими емоційними і психологічними навантаженнями. В цілому управлінська діяльність керівника є такою, що вимагає великої напруги, терпіння, сумлінності, знань і високої відповідальності.

Аналіз наукової літератури показав [1], що *стаж управлінської діяльності* впливає на керівника, викликаючи в нього певні зміни, які виражаються як у зовнішніх проявах, так і у внутрішніх змінах. У зовнішньому середовищі управлінської діяльності можна побачити наступні зміни: упевненість й іноді самовпевненість у власній непогрішності при вирішенні управлінських завдань, надмірна зарозумілість і завищена самооцінка; грубі помилки в сприйнятті і оцінці співробітників, їхніх дій і вчинків; надання своїй роботі уявної значності, тенденція до надконтролю; перенесення своєї професійної ролі, професійних навичок і установок у позаробочі стосунки; спрощення ділового спілкування, що виражається в зниженні культури і етики спілкування з підлеглими, звернення на «ти»; наявність установки на застосування тільки владних методів впливу на підлеглих, ігнорування методів психологічного впливу; педантичність, зайвий формалізм у роботі. Внутрішні зміни характеризуються втратою ініціативи в роботі, орієнтацією тільки на

виконання наказів і розпоряджень вищих ланок управління і забуття своїх особистих посадових обов'язків і відповідальності; установкою на пріоритетність поточного процесу діяльності, виконання поточних завдань поза зв'язком з досягненням кінцевих результатів діяльності, імітацією активної діяльності; переоцінкою старих, звичних методів роботи і недооцінкою необхідності впровадження нових методів діяльності, інновацій; установкою на здійснення формалізованих, документально оформлених управлінських дій при недостатній увазі до людини; професійним егоїзмом (егоцентризмом), часто блокуючим ефективну взаємодію керівників з підлеглими і знижуючим результати спільної діяльності.

Виходячи з вище зазначеного, можна підвести підсумок: чим більше *стаж управлінської діяльності*, тим більше вірогідності виникнення поведінкових і особистісних змін у керівників загальноосвітніх навчальних закладів.

За *стажем управлінської діяльності* досліджувані керівники загальноосвітніх навчальних закладів були розподілені на п'ять груп: 1) керівники зі стажем до 1 року; 2) керівники зі стажем від 1 до 5 років; 3) керівники зі стажем від 5 до 10 років; 4) керівники зі стажем від 10 до 20 років; 5) керівники зі стажем більше 20 років) (табл. 3).

Таблиця 3

Розподіл досліджуваних керівників загальноосвітніх навчальних закладів залежно від стажу управлінської діяльності

Стаж досліджуваних керівників	Кількість досліджуваних (у%)
до 1 року	27,2
від 1 до 5 років	21,1
від 5 до 10 років	23,2
від 10 до 20 років	18,0
понад 20 років	10,5

Як видно з табл. 3, до групи зі стажем управлінської діяльності до 1 року увійшло 27,2% досліджуваних, до групи зі стажем від 1 до 5 років – 21,1% досліджуваних керівників, до групи з управлінським стажем від 5 до 10 років – 23,2% досліджуваних, до групи зі стажем від 10 до 20 років – 18,0% респондентів, і до групи зі стажем управлінської діяльності понад 20 років увійшло 10,5% досліджуваних керівників ЗНЗ.

Наступні два чинники можна назвати *гендерно-віковими*, оскільки вони стосуються безпосередньо особистості самого керівника.

Слід зазначити, що, незважаючи досить велику кількість досліджень, проблеми, пов'язані із *статтю керівника*, вивчені недостатньо. Адже значущість цієї проблематики нині у зв'язку зі збільшенням кількості жінок в управлінських структурах зростає. Крім того, потрібно відмітити, що хоча зарубіжний досвід дослідження відмінностей між чоловіками і жінками в тих або інших видах професійної діяльності дуже продуктивний, його пряме перенесення на український ґрунт не уявляється можливим. Наші керівники формувалися в умовах іншого соціального середовища, іншої економіки, іншого шляху становлення суспільства, інших навичок і способів здійснення потенційних і реальних можливостей вибору видів професійної діяльності. У зв'язку з цим виникає необхідність дослідження впливу статі на рівень сформованості професійної толерантності керівників загальноосвітніх навчальних закладів з урахування соціокультурних, етнічних, національних особливостей і традицій.

За *статтю керівники загальноосвітніх навчальних закладів* були розподілені на групи: а) керівники-жінки; б) керівники-чоловіки (табл. 4).

Таблиця 4

Розподіл досліджуваних керівників загальноосвітніх навчальних закладів залежно від статі

Стать досліджуваних	Кількість досліджуваних (у%)
чоловіки	22,1
жінки	77,9

Як видно з табл. 4, керівники-чоловіки складають лише п'яту частину досліджуваних (22,1%), керівники-жінки – 77,9% респондентів. Виокремлення таких груп відповідає представленості у генеральній сукупності відповідно до реалій сьогодення.

З *віком керівника* пов'язані немало конкретних питань: який віковий оптимум для керівників, в якому віці керівникові слід залишити своє крісло і таке інше. З одного боку, існує немало аргументів на користь того, що вік (тобто досвід) позитивно впливає на якість управління. З іншого боку, було б помилково думати, що тільки зрілий вік і досвід дають підстави розраховувати на високий пост і

управлінський успіх. Р. Стогділл [17] провів спеціальне дослідження про вплив віку і дійшов висновку, що вік все ж робить прямий вплив на якість управління і особистість управління.

За віком керівники загальноосвітніх навчальних закладів були розподілені на п'ять груп: а) керівники до 30 років; б) керівники від 30 до 35 років; в) керівники від 35 до 40 років; г) керівники від 40 до 45 років; д) керівники понад 45 років) (табл. 5).

Таблиця 5

Вік досліджуваних керівників	Кількість досліджуваних (у%)
до 30 років	20,7
від 30 до 35 років	22,8
від 35 до 40 років	20,9
від 40 до 45 років	19,0
понад 45 років	16,7

Як видно з табл. 5, до першої вікової групи увійшли керівники віком до 30 років (20,7% досліджуваних), до другої вікової групи – керівники віком 30-35 років (22,8% респондентів), до третьої – керівники віком від 35 до 40 років (20,9% досліджуваних), до четвертої – керівники ЗНЗ віком від 40 до 45 років (19,0% респондентів), а до п'ятої – керівники ЗНЗ віком понад 45 років (16,7%).

Гіпотетично виділені вікові групи керівників у контексті здійснення управлінської діяльності в загальноосвітніх навчальних закладах були означені таким чином. Перша вікова група (до 30 років) пов'язана з етапом «входження» в професійну діяльність (адаптації, визначення та вибір пріоритетів у педагогічній діяльності, визначення місця серед них управлінської діяльності, первинне оволодіння нею). Друга вікова група (30–35 років) характеризується періодом активного входження в управлінську діяльність, прагнення досягти «вершини життя» і встановити для самозакріплення на ній міцні соціальні зв'язки. Третю вікову групу (35–40 років) можна розглядати як групу, яка характеризується процесом росту кваліфікації, зростанням потреби в самоствердженні, досягненні вищого статусу та більшої незалежності. У період 40–45 років настає час переоцінки цілей і домагань, закріплення здобутих результатів, досягнення найвищого рівня кваліфікації, знань, умінь, досвіду, майстерності, четвертій віковій групі притаманні стабільність та продуктивність у виконанні управлінської діяльності, найповніше творче самовираження. П'ята вікова група (45 і більше років) характеризується початком закінчення трудової діяльності, зупинки духовного розвитку, концентрацією інтересів на собі. В цей час погляди керівника починають зміцнюватися, його висловлювання стають все більш жорсткими, а ставлення до думок інших дедалі більш нетерпимим, виникає загроза розриву соціальних зав'язків, розвитку конфліктності. Проте, якщо у середині життя була проведена нормальна ревізія життєвих планів і досягнень, то в період 55–65 років може настати другий пік творчої активності. Основною рисою особистості стає незаспокоєність, яка пов'язана з бажанням залишити після себе щось таке, в чому продовжувалося її життя. Виокремлення таких вікових груп загалом узгоджується зі стажем професійної діяльності.

Висновки. Таким чином, система організаційно-психологічних чинників, які впливають на рівень сформованості професійної толерантності керівників загальноосвітніх навчальних закладів, включає фактори трьох рівнів: макро- (рівень суспільства), мезо- (рівень організації), мікрорівня (рівень особистості). У процесі формування професійної толерантності керівників загальноосвітніх навчальних закладів потрібно враховувати вплив усіх вище зазначених факторів.

Перспективи подальших досліджень полягають в аналізі впливу організаційно-психологічних чинників на рівень розвитку складових професійної толерантності керівників ЗНЗ.

Список використаних джерел

1. Абрумова А. Г. Анализ состояний психологического кризиса и их динамика / А. Г. Абрумова // Психологический журнал. – М. : Наука, 1985. – Т. 6. – № 6. – С. 107–115.
2. Бондырева С. К. Толерантность (введение в проблему) / С. К. Бондырева, Д. В. Колесов. – М. : Изд-во МПСИ; Воронеж : Изд-во МОДЕК, 2003. – 240 с.
3. Демчук А. В. Формирование профессиональной толерантности будущих учителей к детям с ограниченными возможностями здоровья : монография / А. В. Демчук. – Ульяновск : Зебра, 2016. – 141 с.
4. Жердева Н. Н. Профессиональная толерантность сотрудников ОВД: понятие и содержательные характеристики / Наталья Николаевна Жердева, Антонина Ивановна Поликарпова // Вестник Адыгейского государственного университета. – Серия 3 : Педагогика и психология. – Вып. 1. – 2009. – С. 34–39.
5. Ірхіна Ю. В. Формування професійної толерантності майбутніх викладачів вищої школи / Ю. В. Ірхіна. – К., 2001. – 220 с.
6. Клепцова Е. Ю. Психология и педагогика толерантности / Е. Ю. Клепцова. – М. : Академический проект, 2004. – 176 с.
7. Карамушка Л. М. Психологія управління закладами середньої освіти : монографія / Л. М. Карамушка. – К. : Ніка-Центр, 2000. – 332 с. (Серія «Новітня психологія»).

8. Коржакова Л. Б. Педагогическая толерантность как профессионально важное качество педагога / Л. Б. Коржакова // Педагогические и психологические науки: актуальные вопросы [Текст] : м-лы Междунар. заоч. науч.-практ. конф. (31 окт. 2012 г.) / Сиб. ассоц. консультантов. – Новосибирск : СибАК, 2012. – С. 54–60.
9. Макаров Ю. Толерантність и професія педагога. Соціально-гуманітарні проблеми сучасності: людина, суспільство, культура : монографія / Ю. Макаров. – Кн. 6. – Красноярськ : Научно-інноваційний центр, 2011. – 254 с.
10. Мороз О. Г. Особистість майбутнього педагога / О. Г. Мороз // Вища освіта України. – 2002. – №3. – С. 54–62.
11. Поваренков Ю. П. Психологическое содержание профессионального становления человека / Ю. П. Поваренков. – М., 2002. – 230 с.
12. Стукаленко З. М. Формування професійної толерантності майбутнього вчителя музичного мистецтва в процесі фахової підготовки [Текст] : автореферат. ... канд. пед. наук, спец. : 13.00.04 – теорія і методика професійної освіти / З. М. Стукаленко. – Кіровоград : Кіровоградський держ. пед. ун-т ім. В. Винниченка, 2016. – 20 с.
13. Темницький А. Л. Динаміка проявлених професійної толерантності в процесі формування майбутніх спеціалістів-міжнародників / А. Л. Темницький // Вестник МГИМО-Университета. – 2014. – № 1. – С. 225–234.
14. Тодорцева Ю. В. Педагогіка толерантності : [методичні рекомендації] / Юлія Володимирівна Тодорцева. – Одеса : СВД Черкасов М.П., 2004. – 90 с.
15. Торосян Р. Повышение квалификации сотрудников правоохранительной сферы в условиях служебно-боевой подготовки [Текст] / Рафаел Ашотович Торосян // Вестник Самарского государственного университета. – 2010. – № 5. – С. 234–237.
16. Шаюк О. Я. Вітакультурний метапідхід в осмисленні толерантності як інтегральної особистісної риси людини / Ольга Шаюк // Вітакультурний млин / наук. консультант-редактор А. Фурман. – 2010. – Модуль 11. – С. 21–24.
17. Stogdill, R. Leadership, Membership and Organization / R. Stogdill // Psychological Bulletin. – 1950. – № 47.

Список використаних джерел

1. Abramova A. G. Analiz sostojanij psihologicheskogo krizisa i ih dinamika / A. G. Abramova // Psihologicheskij zhurnal. – М. : Nauka, 1985. – Т. 6. – № 6. – С. 107–115.
2. Bondyeva S. K. Tolerantnost' (vvedenie v problemu) / S. K. Bondyeva, D. V. Kolesov. – М. : Izd-vo MPSI ; Voronezh : Izd-vo MODEK, 2003. – 240 s.
3. Demchuk A.V. Formirovanie professional'noj tolerantnosti budushhih uchitelej k detjam s ogranichennymi vozmozhnostjami zdorov'ja : monografija / A. V. Demchuk. – Ul'janovsk : Zebra, 2016. – 141 s.
4. Zherdeva N.N. Professional'naja tolerantnost' sotrudnikov OVD: ponjatie i sodержatel'nye harakteristiki / Natal'ja Nikolaevna Zherdeva, Antonina Ivanovna Polikarpova. – Vestnik Adygejskogo gosudarstvennogo universiteta. – Serija 3 : Pedagogika i psihologija. – Vyp. 1. – 2009. – S. 34–39.
5. Irkhina Yu. V. Formuvannya profesijnoyi tolerantnosti maybutnikh vykladachiv vshchoyi shkoly / Yu. V. Irkhina. – К., 2001. – 220 с.
6. Klepcova E. Ju. Psihologija i pedagogika tolerantnosti / E. Ju. Klepcova. – М. : Akademicheskij proekt, 2004. – 176 s.
7. Karamushka L. M. Psihologhiya upravlinnya zakladamy seredn'oyi osvity : monografiya / L. M. Karamushka. – К. : Nika-Tsent, 2000. – 332 s. (Seriya «Novitnyia psihologhiya»).
8. Korzhakova L. B. Pedagogicheskaja tolerantnost' kak professional'no vazhnoe kachestvo pedagoga / L. B. Korzhakova // Pedagogicheskie i psihologicheskie nauki: aktual'nye voprosy [Tekst] : materialy Mezhdunar. zaoch. nauch-prakt. konf. (31 okt. 2012 g.) / Sib. assoc. konsul'tantov. – Novosibirsk : SibAK, 2012. – S. 54–60.
9. Makarov Ju. Tolerantnost' i professija pedagoga. Social'no-gumanitarnye problemy sovremennosti: chelovek, obshhestvo, kul'tura: monografija / Ju. Makarov. – Kniga 6. – Krasnojarsk : Nauchno innovacionnyj centr, 2011. – 254 s.
10. Moroz O. H. Osobystist' maybutn'oho pedahoha / O. H. Moroz // Vyshcha osvita Ukrainy. – 2002. – №3. – S. 54–62.
11. Povarenkov Ju. P. Psihologicheskoe sodержanie professional'nogo stanovlenija cheloveka / Ju. P. Povarenkov. – М., 2002. – 230 s.
12. Stukalenko Z. M. Formuvannya profesijnoyi tolerantnosti maybutn'oho vchytelya muzychnoho mystetstva v protsesi fakhovoyi pidhotovky [Tekst] : avtoreferat. ... kand. ped. nauk, spets.: 13.00.04 – teoriya i metodyka profesijnoyi osvity / Z. M. Stukalenko. – Kirovohrad : Kirovohrads'kyy derzh. ped. un-t im. V. Vynnychenka, 2016. – 20 s.
13. Temnickij A. L. Dinamika projavlenij professional'noj tolerantnosti v processe formirovanija budushhih specialistov-mezhdunarodnikov / A. L. Temnickij // Vestnik MGIMO-Universiteta. – 2014. – № 1. – S. 225–234.
14. Todortseva Yu.V. Pedagogika tolerantnosti : [metodychni rekomendatsiyi] / Yuliya Volodymyrivna Todortseva. – Odessa : SVD Cherkasov M.P., 2004. – 90 s.
15. Torosjan R. Povyshenie kvalifikacii sotrudnikov pravoohranitel'noj sfery v uslovijah sluzhebno-boevoy podgotovki [Tekst] / Rafael Ashotovich Torosjan // Vestnik Samarskogo gosudarstvennogo universiteta. – 2010. – № 5. – S. 234–237.
16. Shayuk O. Ya. Vitakul'turnyy metapidkhd v osmyslenni tolerantnosti yak intehral'noyi osobystisnoyi rysy lyudyny / Ol'ha Shayuk // Vitakul'turnyy mlyn / nauk. konsul'tant-redaktor A. Furman. – 2010. – Modul' 11. – S. 21–24.
17. Stogdill, R. Leadership, Membership and Organization / R. Stogdill // Psychological Bulletin. – 1950. – № 47.

Bryukhovetska, O.V. Secondary school principals' tolerance organizational and psychological factors: the nature and analysis levels. The article systematizes the organizational and psychological factors that influence the formation of professional tolerance in secondary school principals at the macro, meso and micro levels.

The macro-level factors, which affect the work of secondary schools on a regular basis, cannot be controlled by school principals. These are the conditions to work in. The macro-level factors include the region the school is situated in. The meso-level factors are associated with the types of educational institutions where the respondents work. At the meso level the principals have more ways to minimize the impact of negative factors controlling them and to develop and implement school development strategies.

The micro-level factors are directly linked to the personality of the school principal and contribute to the formation of his / her professional tolerance and help support it. These factors include school principals' administrative experience, gender and age.

Thus, the system of organizational and psychological factors that affect the levels of professional tolerance in secondary school principals is made up of the macro (level of society), meso (level of the organization) and micro (individual level) level actors. The author emphasizes the importance of the factors in question in developing secondary school principals' professional tolerance.

Keywords: heads of secondary schools, vocational tolerance, organizational and psychological factors, macro-level factors, meso-level factors, micro-level factors.

Відомості про автора

Брюховецька Олександра Вікторівна, кандидат психологічних наук, доцент, докторант кафедри загальної та практичної психології, Державний вищий навчальний заклад «Університет менеджменту освіти» НАПН України, м. Київ, Україна.

Brukhovetska, Olexandra Victorivna, PhD, associate professor, doctoral student, Department of general and applied psychology, University of educational management of NAES of Ukraine, Kyiv, Ukraine.

E-mail: ciparis011@mail.ru.

УДК 005.32

Гуменюк О.Г.

АНАЛІЗ ОСНОВНИХ ФОРМ ЛІДЕРСТВА ДЕРЖАВНИХ СЛУЖБОВЦІВ

Гуменюк О.Г. Аналіз основних форм лідерства державних службовців. У статті здійснено теоретичний аналіз основних форм лідерства. Визначено та охарактеризовано такі форми лідерства, як лідерство керівника, лідерство команди і самолідерство. Лідерство керівника розглянуто як здійснення індивідуально-психологічного, спрямованого, але не директивного впливу на членів колективу. Лідерство команди аналізується як ефективний прояв реалізації більш складних і важливих організаційних завдань. Відзначено, що самолідерство проявляється тоді, коли лідерські функції здійснює індивідуальний суб'єкт, тобто державний службовець, стосовно своєї власної професійної діяльності.

Ключові слова: державні службовці, лідерство, форми лідерства, лідерство керівника, лідерство команди, самолідерство.

Гуменюк О. Г. Анализ основных форм лидерства государственных служащих. В статье осуществлен теоретический анализ основных форм лидерства. Определены и охарактеризованы такие формы лидерства, как лидерство руководителя, лидерство команды и самолидерство. Лидерство руководителя рассмотрено как осуществление индивидуально-психологического, направленного, но не директивного воздействия на членов коллектива. Лидерство команды проказано как эффективное проявление реализации более сложных и важных организационных задач. Отмечено, что самолидерство проявляется, когда лидерские функции осуществляет индивидуальный субъект, то есть государственный служащий, по отношению к своей профессиональной деятельности.

Ключевые слова: государственные служащие, лидерство, формы лидерства, лидерство руководителя, лидерство команды, самолидерство.

Постановка проблеми. Упродовж періоду незалежності України державна служба безперервно зазнає суттєвих змін. Демократичні процеси нашої держави характеризуються зміною моделей розвитку державної служби, що сприятиме гармонізації інтересів та взаємостосунків людини, суспільства та держави, хоча ці процеси є досить складними та суперечливими. Вирішальна роль у впровадженні змін належить службовцям нової генерації: лідерам у системі державної служби. Роль лідерства в державній службі обумовлена також сучасним підходом до органу державної влади як до соціальної мікросистеми, саме такий підхід надає надзвичайної пріоритетності проблемі гуманізації міжособистісної взаємодії у форматі «суб'єкт управління – об'єкт управління».

Сучасним державним службовцям недостатньо бути професіоналами. У зв'язку з цим, актуальним та важливим завданням державного управління та державної служби постає наповнення лідерства новим, психологічним змістом сутнісних характеристик. Лідерство визнається як потужний чинник вдосконалення управлінської спроможності та результативності діяльності органів державної влади.

Отже, актуальність розгляду проблемних питань лідерства та аналіз його основних форм на сьогодні є очевидним. Адже лідерство використовується для опису широкого кола явищ, пов'язаних з процесами прояву влади і впливу в організаціях системи державної служби.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Проведений аналіз засвідчив, що в науковій літературі досліджується досить широкий комплекс проблем, що стосуються лідерства як в цілому, так і в системі державної служби зокрема.

Висвітлення сучасних теоретичних проблем, осмислення форм лідерства в державній службі України є досить актуальним, про що свідчать праці О.І. Альохіної [14], В.А. Гошовської [3; 11], І.М. Грищенко [4], А.К. Гук [3; 11], Л.М. Карамушки [9; 10; 14], В.В. Левковець [14], В.О. Михайленко [14], Л.А. Пашко [3; 11], Т.Г. Фелькель [16], О.А. Філь [14] та інших сучасних вітчизняних науковців.