

НАЦІОНАЛЬНА АКАДЕМІЯ ПЕДАГОГІЧНИХ НАУК УКРАЇНИ
ІНСТИТУТ ПСИХОЛОГІЇ імені Г. С. КОСТЮКА

Шаумян Олена Геворківна

УДК 159.923.33:316.6:37-051(043.3)

**СОЦІАЛЬНІ НОРМИ МЕНЕДЖЕРІВ ОСВІТИ В ПРОЦЕСІ
ПРИЙНЯТТЯ УПРАВЛІНСЬКИХ РІШЕНЬ**

19.00.05 – соціальна психологія; психологія соціальної роботи

Автореферат дисертації на здобуття наукового ступеня
кандидата психологічних наук

Київ-2016

Дисертацією є рукопис

Робота виконана в Інституті психології імені Г.С. Костюка НАПН України, лабораторія психології навчання імені І. О. Синиці, м. Київ

Науковий керівник

кандидат психологічних наук, доцент **Гейко Євгенія Вікторівна**, Кіровоградський державний педагогічний університет імені Володимира Винниченка МОН України, кафедра практичної психології, доцент

Офіційні опоненти:

доктор психологічних наук, професор **Ващенко Ірина Володимирівна**, Київський національний університет імені Тараса Шевченка МОН України, кафедра загальної психології, професор;

кандидат психологічних наук, доцент **Попович Ігор Степанович**, Херсонський державний університет МОН України, кафедра педагогіки, психології і освітнього менеджменту, доцент

Захист відбудеться 29 червня 2016 року об 11.00 годині на засіданні спеціалізованої вченої ради Д 26.453.01 в Інституті психології імені Г.С. Костюка НАПН України за адресою: 01033, м. Київ – 33, вул. Паньківська, 2

З дисертацією можна ознайомитись у бібліотеці Інституту психології імені Г.С. Костюка НАПН України за адресою: 01033, м. Київ – 33, вул. Паньківська, 2

Автореферат розісланий 28 травня 2016 року

В.о. вченого секретаря
спеціалізованої вченої ради

А. М. Грись

ЗАГАЛЬНА ХАРАКТЕРИСТИКА РОБОТИ

Актуальність теми дослідження. Проблема позитивного прояву соціальних норм у менеджерів освіти в процесі прийняття управлінських рішень як особистісної властивості у загальній сукупності проявів індивідуального та професійного розвитку є актуальною та своєчасною. Підвищений інтерес сучасної науки до проблем прояву соціальних норм у менеджерів освіти в процесі прийняття рішень зумовлений їх негативним впливом на розвиток освітньої сфери України.

Успіх супроводжує діяльність тих організацій, керівництво яких не тільки вчасно та вміло реагує на ті зміни, що відбуваються у зовнішньому та внутрішньому середовищі, а й вміє заздалегідь передбачати їх. Крім інтуїції, набутого практичного досвіду при формуванні та реалізації управлінських рішень, менеджери мають опиратися на всебічно обґрунтовану методологічну базу управління, а саме - на соціальні норми, власні зусилля, вміння аналізувати ситуацію та передбачати довгострокові наслідки рішень, які приймаються сьогодні. Розвиток цивілізації, науково-технічний прогрес приводять сучасного менеджера до потреби у розвитку духовної культури і навіть до того, щоб у трудовій діяльності вимоги високої культури, етики були пріоритетними щодо вимог чистої ринкової економіки. У професійній діяльності це пов'язано передусім з усвідомленням власного внеску в діяльність як потрібної і корисної для суспільства в цілому. Сучасний світ вимагає від суспільства змін щодо прийняття соціально важливих рішень, від управлінця - креативного мислення, формування нових підходів до виконання безпосередніх обов'язків, спрямування на виживання в складних умовах освітніх організацій, більш відповідального ставлення до результатів діяльності тощо. Негативний прояв соціальних норм у менеджерів освіти впливає на їх професійну та повсякденну активність, знижує можливості гармонійного розвитку й психологічний потенціал особистості.

Світ сучасного управлінця сповнений різноманітних переживань, інформаційних перенавантажень та емоцій, які він не завжди може ефективно регулювати. Соціальним нормам як одному з найважливіших напрямів розвитку особистості приділялась увага вітчизняними вченими, зокрема такими, як О. Леонтьєв, Б. Ломов, С. Максименко, Г. Балл, А. Брушлинський, М. Бобнева, Л. Орбан-Лембрик, Л. Карамушка, Ю. Клейберг, Р. Немов, К. Сарінгулян та інші. Їх дослідження спрямовані на осмислення нормативно-ціннісного потенціалу духовних взаємин людини, висвітлення ставлення до соціальних норм та цінностей керівника, який прагне до створення власної, автономної нормативно-ціннісної системи, котра буде для нього оптимальною.

Подібні наукові положення відстежуються в роботах зарубіжних учених (Я. Щепанський, Д. Майерс, Г. Мінцберг, Е. Фромм, В. Франкл, Г. Олпорт, М. Рокіч, Ш. Шварц, Ч. Кулі, Н. Смелзер, Е. Шейн та ін.).

Сучасний стан розвитку вітчизняної та зарубіжної науки свідчить про недостатність вивчення діяльності менеджерів освіти і застосування ними соціальних норм у процесі прийняття управлінських рішень. В умовах загострення економічної кризи особливого значення набуває глибоке вивчення особистості

менеджера в освітній діяльності, впливу ідеології суспільства на психологію керівника, взаємовпливу організації та особистості в процесі прийняття управлінських рішень.

Слід зазначити, що відображені психологічні тенденції розвитку нормативно-ціннісного ставлення менеджерів були констатовані вченими як постфактум, але не вивчалися ані зарубіжною, ані вітчизняною психологією. Хоча ряд психологів у своїх роботах використовували поняття «соціальні норми», але вони зупинялися лише на деяких аспектах їх розвитку. Аналіз психологічної, соціологічної та управлінської літератури з означеної проблеми засвідчив відсутність спеціальних досліджень соціальних норм менеджерів освіти в процесі прийняття рішень. Таким чином, психологічна та соціальна значущість визначеної проблеми та її недостатня розробленість зумовили вибір теми нашого дисертаційного дослідження: *«Соціальні норми менеджерів освіти в процесі прийняття управлінських рішень»*.

Зв'язок роботи з науковими програмами, планами, темами. Тема є частиною фундаментальних науково-дослідних робіт лабораторії психології навчання імені І. О. Синиці Інституту психології імені Г. С. Костюка НАПН України «Психологічні чинники самодетермінації особистості в освітньому просторі» (номер державної реєстрації 0109U000558), «Діяльнісна самореалізація особистості в освітньому просторі» (номер державної реєстрації 0114U000602). Тему затверджено на засіданні вченої ради Інституту психології імені Г. С. Костюка НАПН України (протокол № 12 від 26 грудня 2013 року) та узгоджено у бюро міжвідомчої Ради з координації наукових досліджень у галузі педагогіки і психології в Україні (протокол № 7 від 27 жовтня 2015 року).

Об'єкт дослідження - соціальні норми особистості в управлінській діяльності.

Предмет дослідження – психологічні особливості проявів соціальних норм особистості в процесі прийняття управлінських рішень менеджерами освіти.

Мета дослідження полягає у теоретичному обґрунтуванні та експериментальному вивченні психологічних особливостей проявів соціальних норм менеджерів освіти та їх впливу на процес прийняття управлінських рішень для забезпечення ефективної управлінської діяльності.

Гіпотези дослідження полягають у тому, що:

- соціальні норми визначаються комплексом біопсихосоціальних детермінант у контексті довготривалого переживання позитивного й негативного психічного стану. Зміна полярності детермінант сприятиме перетворенню останніх на детермінанти подолання соціальної ізоляваності у керівників;

- у процесі функціонування соціального психологічного механізму нормативно-ціннісного ставлення особистості проявляється тенденція взаємозалежності між рівнем прояву соціальних норм особистості управлінця в процесі прийняття рішень та рівнем активного прагнення до самореалізації, що пов'язаний з етичністю особистості, її схильністю до соціальної ізоляваності та самоконтролю.

Завдання дослідження:

- 1) здійснити теоретичний аналіз досліджень соціальних норм у менеджерів освіти та обґрунтувати змістовно-смысловий контекст формування нормативно-ціннісного ставлення до управлінської діяльності як основної психологічної

тенденції розвитку особистості;

2) виявити показники соціальних норм при прийнятті рішень та здійснити порівняльний аналіз прояву нормативно-ціннісного ставлення у студентів - майбутніх менеджерів, менеджерів освіти із стажем роботи до 5 років та менеджерів освіти із стажем роботи більше 5 років;

3) вивчити особливості впливу соціальних норм у рамках крос-культурного дослідження (на прикладі української й польської вибірок) як механізмів розвитку процесу нормативно-ціннісного ставлення особистості в процесі прийняття управлінських рішень на менеджерів освіти слов'янської ментальності;

4) розробити та апробувати соціально-психологічний тренінг, спрямований на гармонізацію нормативно-ціннісного ставлення у студентів - майбутніх менеджерів, менеджерів освіти із стажем роботи до 5 років та менеджерів освіти із стажем роботи більше 5 років.

Методологічною основою дослідження є: психосоціальний аналіз розвитку особистості у діяльності (Г. Костюк, О. Леонтьєв, Б. Ломов, С. Максименко, Г. Балл, С. Рубінштейн, А. Брушлинський та ін.); вивчення соціально-психологічної культури управління (А. Крюбер, К. Клакхон, М. Михайловський, Т. Парсонс, Дж. Хоманс, П. Сорокін, Л. Карамушка, Л. Орбан-Лембрик, Ч. Кулі, К. Камільєрі, Дж. Мід, Г. Теджфел та ін.); дослідження соціально-психологічного розвитку особистості в умовах управлінської діяльності (Г. Гекгаузен, Г. Мінцберг, Е. Фромм, М. Рокіч, Ш. Шварц, Е. Шейн, А. Реан, А. Журавльов та ін.); управлінський досвід сучасними організаціями щодо оптимізації прийняття управлінських рішень та вивчення соціальних якостей успішного керівника (М. Armstrong, D. Jemielniak, W. Kieżun, A. Koźmiński, L. Zbiegień-Maciąg, A. Poczowski, M. Kostera, M. Śliwa, S. Robbins, H. Steinmann, G. Schreyögg та ін.).

Методи дослідження: У процесі дослідження для розв'язання поставлених завдань та перевірки висунутих припущень були застосовані *теоретичні методи*: аналіз наукової, філософської, соціологічної, культурологічної, етичної, психологічної, педагогічної та управлінської літератури з проблеми дослідження; узагальнення наукової літератури з проблематики дослідження, систематизація наукових літературних джерел, порівняння та узагальнення даних; *емпіричні методи*: тестування, у тому числі опитувальники та спостереження, індивідуальні та групові бесіди; конструювання психологічних завдань, проблемних ситуацій; констатувальний та формувальний експерименти; активні соціально-психологічні методи навчання; методи статистичної обробки даних.

Обробка даних здійснювалась за допомогою застосування комп'ютерних програм з використанням пакетів «EXCEL», «Statistika for Windows 98».

Організація дослідження. Для досягнення цілей дослідження застосовувався комплекс психодіагностичних методик, який складався із блоків: I блок – вивчення мотивації досягнення успіху управлінцями освітньої організації: діагностика мотивації Г. Гекгаузена; II блок – вивчення впливу соціальних норм менеджерів освіти в процесі прийняття управлінських рішень на цінності особистості: методика для вивчення цінностей особистості Ш. Шварца; III блок – вивчення дії соціальних норм менеджерів у процесі прийняття управлінських рішень на аспекти самоактуалізації особистості: «Діагностика самоактуалізації особистості»

А. Лазукіна в адаптації Н. Каліної; IV блок - з'ясування інших напрямків впливу на особистість менеджера: методика «Діагностика схильності до подолання соціальних норм і правил» Ю. Клейберга, тест на етику організації (L. Rein), експрес-діагностика рівня соціальної ізолюваності особистості Д. Рассела і М. Фергюссона, тест «Яка у Вас репутація?», опитувальник афіліації А. Мехрабіана, методика «Стиль керівництва колективом» В. Захарова та А. Журавльова; V блок – крос-культурне дослідження: діагностика мотивації Г. Гекгаузена, методика для вивчення цінностей особистості Ш. Шварца, діагностика самоактуалізації особистості А. Лазукіна в адаптації Н. Каліної, методика Ю. Клейберга «Діагностика схильності до подолання соціальних норм і правил», тест на етику організації L. Rein, експрес-діагностика рівня соціальної ізолюваності особистості Д. Рассела і М. Фергюссона, тест «Яка у Вас репутація?», опитувальник афіліації А. Мехрабіана, методика «Стиль керівництва колективом» В. Захарова та А. Журавльова.

Експериментальна база дослідження: Дослідно-експериментальна робота проводилася на базі Кіровоградського педагогічного університету імені Володимира Винниченка, Кіровоградського національного технічного університету, Кіровоградського кібернетико-технічного коледжу, шкіл Кіровоградської області, міського департаменту управління освіти з гуманітарних питань м. Кіровограда. Дослідженням було охоплена вибірка: 102 особи (віком від 18 до 70 років) мешканці м. Кіровограда і Кіровоградської області, з них керівники різних рівнів управління - 62 особи. Формування вибірки відбувалось за трьома емпіричними групами: студенти; управлінці, стаж роботи яких до 5 років; управлінці, стаж роботи яких більше 5 років. В емпіричну групу 1 входили студенти за ознакою схильність до управління (n=40 чол.), емпіричну групу 2 складали молоді управлінці зі стажем роботи до 5 років, здебільшого нижчого і середнього рівня управління (n=30 чол.), емпірична група 3 – управлінці зі стажем управління більше 5 років, представники різних рівнів управління (n=32 чол.).

Надійність та вірогідність результатів дослідження забезпечувались теоретичним аналізом проблеми, відповідністю використаних методів меті й завданням дослідження, кількісним аналізом з якісною інтерпретацією та змістовним узагальненням, репрезентативністю вибірки.

Наукова новизна отриманих результатів полягає у тому, що:

- *вперше* систематизовано теоретико-методологічні положення досліджень соціальних норм менеджерів освіти в процесі прийняття управлінських рішень; виявлено функціональний зв'язок соціальних норм, цінностей та аспектів самоактуалізації особистості, що у цілісному взаємозв'язку слугують основою більш високого рівня гармонійного розвитку менеджера, обґрунтовано їх як механізми активізації процесу позитивного прояву соціальних норм; комплексно розглянуто та досліджено показники соціальних норм при прийнятті рішень, їх прояви та сфери впливу; встановлено експериментальним шляхом схильність щодо подолання негативних проявів соціальних норм та формування позитивного нормативно-ціннісного ставлення у менеджерів освіти; окреслено специфіку особистісних проявів соціальних норм менеджерів у контексті гармонізації особистості;

- *поглиблено та уточнено* зміст розвитку соціальних норм у студентів - майбутніх менеджерів, менеджерів освіти із стажем роботи до 5 років та менеджерів

освіти із стажем роботи більше 5 років; методику діагностики соціальних норм у менеджерів освіти; змістовно-смісловий контекст понять «соціальні норми», «соціальні норми менеджера» та «прийняття управлінських рішень» у освітній діяльності, «культура управління» та «соціальні норми поведінки», «об'єктивна поведінка» та «суб'єктивна поведінка» менеджера;

- *подальшого розвитку набули* уявлення щодо використання методів вивчення специфіки, змісту нормативно-ціннісного ставлення менеджера освіти, трансформації об'єктивної моралі у суб'єктивну, самовдосконалення, самозміни через самопізнання і рефлексію шляхом застосування соціально-психологічного тренінгу.

Теоретичне значення роботи полягає у:

- 1) подальшому розвитку методичних підходів до дослідження соціальних норм менеджерів освіти в процесі прийняття управлінських рішень;
- 2) розкритті психологічних особливостей соціальних норм та цінностей на прийняття та реалізацію рішень управлінцями;
- 3) встановленні специфіки впливу соціальних норм особистості керівника на прийняття й результативність управлінських рішень;
- 4) формуванні позитивного нормативно-ціннісного ставлення у керівників освітніх організацій, що зумовлює ефективну управлінську діяльність, особливо у менеджерів різних рівнів управління.

Практичне значення отриманих результатів полягає у тому, що структурований та апробований у дисертаційному дослідженні комплекс психодіагностичних опитувальників і методик, соціально-психологічний тренінг з оптимізації процесів гармонійного розвитку особистості менеджера освіти може бути використаний практичними психологами для формування психологічної компетентності й ефективності діяльності менеджерів освіти та у навчально-виховному процесі освітніх організацій різного рівня акредитації і підвищення кваліфікації. Отримані результати сприятимуть оптимізації та вдосконаленню особистості управлінця, самовихованню, саморозвитку та самореалізації. Матеріали дисертаційного дослідження можуть бути також використані менеджерами освіти різних рівнів управління, викладачами у процесі практичної підготовки студентів - майбутніх менеджерів освіти.

Результати дисертації впроваджено автором у навчально-виховний процес підготовки майбутніх фахівців освітянської галузі у Кіровоградському державному педагогічному університеті імені Володимира Винниченка, Кіровоградському кібернетико-технічному коледжі, Бузникуватській загальноосвітній школі I-II ступенів Вільшанської районної ради Кіровоградської області, Свердловській загальноосвітній школі I-II ступенів Бобринецької районної ради Кіровоградської області.

Апробація результатів дисертації. Основні теоретичні положення та висновки дисертації доповідалися, обговорювалися та отримали схвалення на засіданнях лабораторії психології навчання імені І. О. Синиці Інституту психології імені Г.С. Костюка НАПН України (2013-2015 рр.), на засіданнях кафедри практичної психології Кіровоградського державного педагогічного університету імені Володимира Винниченка (2010-2015 рр.). Також результати дисертаційного

дослідження були обговорені на I Міжнародній науково-практичній конференції із циклу «Інноваційність в освіті, бізнесі та техніці» (Лодзь, 2011); III Міжнародній науково-практичній конференції «Проблеми переживання життєвої кризи» (Ніжин, 2011); I Міжнародній науково-практичній конференції «Суспільство - бізнес - освіта: можливості і небезпеки XXI століття» (Лодзь, 2012). Результати дослідження впроваджено в освітній процес таких вищих навчальних закладів: Хмельницький національний університет МОН України (довідка № 345 від 07.10.2015р.); Уманський державний педагогічний університет імені Павла Тичини МОН України (довідка № 29/01 від 11.01.2016р.).

Публікації. Зміст та результати теоретичного й експериментального дослідження відображено у 12 одноосібних публікаціях автора, із них: 4 статті у наукових виданнях, включених до переліку фахових видань, затвердженого МОН України, 4 статті у закордонних періодичних наукових виданнях, 1 стаття апробаційного характеру й 3 тез науково-практичних конференцій.

Структура й обсяг роботи. Дисертація складається зі вступу, трьох розділів, висновків до розділів, висновків, списку використаних джерел (307 найменувань, із яких 47 – іноземними мовами) та 18 додатків на 55 сторінках. Основний обсяг дисертації – 197 сторінок, повний обсяг дисертації – 242 сторінки. Робота містить 31 таблицю, 15 рисунків на 39 сторінках.

ОСНОВНИЙ ЗМІСТ

У **вступі** обґрунтовано актуальність теми дослідження, визначено рівень розробленості проблеми, сформульовано об'єкт і предмет дослідження, його мету, гіпотезу, завдання, теоретико-методологічну основу, розкрито наукову новизну, теоретичне і практичне значення роботи, наведено відомості про апробацію результатів роботи, її структуру та обсяг.

У **першому розділі** - *«Теоретико-методологічний аналіз проблеми впливу соціальних норм менеджера освіти на ефективність прийняття управлінських рішень»* здійснено аналіз проблеми у науковій літературі, визначено поняття «соціальна норма» та її прояви у менеджерів освітніх організацій в процесі прийняття управлінських рішень.

«Культура управління», згідно з визначенням Л. Орбан-Лембрик, - це сукупність теоретичних та практичних положень, принципів, норм і цінностей, що мають загальний характер і стосуються певною мірою різних аспектів управлінської діяльності.

Соціологічні дослідження англійських, сербських, американських, хорватських вчених з даної проблеми, зокрема Б. Бернадеса, Е. Воугела, М. Босанаца, Е. Гідденса та ін., звернули увагу на процес інституціалізації поведінських актів індивідів, увели в науковий оборот такі поняття, як «соціальні норми й цінності», «ролеві статуси», «соціалізація».

Поняття «соціальні норми» містить у собі таке загальне розуміння: 1) необхідний елемент загальної системи дії; 2) те, що стримує поведінку індивідів, сприяючи їх конформності; 3) будь-яке суспільство можна описати і зрозуміти крізь призму притаманної йому системи «значення, норми, цінності». Ця система є одночасно культурною якістю; 4) універсальний вияв зовнішніх соціальних

регуляторів поведінки (Т. Парсонс, Дж. Хоманс, Д. Майерс, О. Якуба, П. Сорокін, Н. Смелзер, Є. Сірий, М. Бобньова).

Я. Щепанський пропонує вважати нормальною середню (у статистичному сенсі) особистість, адаптовану, яка поводить себе в рамках встановлених соціальних критеріїв, а також цілісну особистість, тобто таку, всі основні елементи якої функціонують у координації з іншими. Норма, в його розумінні, - це «встановлення душевних контактів з оточуючими, підпорядкування суспільним цілям, вибір законних засобів для досягнення особистих цілей і ряд інших ознак».

О. Скібіцький вважає, що самозміна є частиною життєвого плану (програми). Вона може перетворитися на саморозвиток за умови примусового переходу з одного типу діяльності та рівня здібностей до інших. Саморозвиток і самозміна в планах особистого самовизначення створюють феномен вільної людини.

З точки зору Л. Орбан-Лембрик, неетична поведінка керівника є деструктивним, деморалізуючим чинником, що може зруйнувати психологічну цілісність організації.

Таким чином, на основі аналізу вищесказаного, можна виділити основні блоки дії соціальних норм особистості менеджера під впливом внутрішнього й зовнішнього середовищ, навчального процесу, трансформаційних процесів суспільства, організації, персоналу й технологій, які охоплюють ринок освітніх послуг та соціальне й екологічне оточення організації.

Аналіз наукової літератури дозволяє виділити фактори, що впливають на моральність керівника. Зокрема, це: соціальний розвиток управлінця – специфіка формування його особистості в родині, особливості родини; індивідуально-психологічні характеристики особистості керівника – вік, стать, якості особистості (Ф. Тейлор, А. Файоль), стан особистісного, психологічного та професійного здоров'я, управлінська комунікація; соціально-економічна ситуація, в якій здійснюється управлінська діяльність, та її динамічні характеристики – менталітет, норми і цінності суспільства; специфіка управлінської діяльності; корпоративна культура організації. Доцільним є дотримання вимог до прийняття управлінських рішень менеджерами освітніх організацій для цього слід звернути увагу на наукову обґрунтованість, своєчасність, чітке формулювання, реальність до виконання, передбачати механізм контролю виконання (Л. Карамушка). Моральність керівника впливає на ефективність рішень, що приймаються, а саме на: підтримку корпоративної субкультури, гуманізацію ділових відносин, надійність у виконанні доручень, активну допомогу оточуючим, наполегливе подолання труднощів у роботі, безконфліктні міжособові взаємодії.

Наявний природний процес розвитку культури організації ініціюється зміною таких системних факторів, як: цілі, періоди часу, внутрішнє і зовнішнє середовище. Впливати на особистість людини, на її ціннісні орієнтації, на стереотипи поведінки, дотримуючись соціальних норм, є найскладнішим у процесі прийняття управлінських рішень. Гуманістична спрямованість трудової діяльності передбачає турботу керівника про благо підлеглих, визнання самоцінності людини, створення сприятливих умов для самореалізації у праці.

Ефективність управління сучасними освітніми організаціями значною мірою залежить не тільки від урахування їхніми керівниками психологічних особливостей

індивідуальних об'єктів управління, а й від уміння управлінського персоналу діагностувати психологічні характеристики групових об'єктів управління, зокрема враховувати особливості психологічного клімату колективу та прогнозувати його розвиток (Л. Карамушка).

Грамотне використання соціальних норм керівниками під час прийняття управлінських рішень впливає на задоволеність працею як управлінців, так і персоналу. Психологи Л. Карамушка, Л. Орбан-Лембрик, Н. Ануфрієва і соціологи С. Вакуленко, Н. Сєроштан, Г. Дворецька виділяють аспекти: 1) незадоволеність чи низька задоволеність свідчить про наявність невирішених проблем, їх дослідження дає можливість виявити шляхи підвищення продуктивності праці, підвищення ефективності діяльності; 2) досягнення задоволеності працею можна тлумачити як самоцінність, як елемент сприятливих умов праці, морально-психологічного клімату трудового колективу.

Вагомим правилом для керівника є вміння цілеспрямовано регулювати свою поведінку, оскільки керівник повинен забезпечувати результативність не лише власної діяльності, а й діяльності всього колективу (Л. Карамушка).

Л. Орбан-Лембрик наголошує щодо важливості самодостатності, свободи особистості керівника, про які свідчать такі риси: 1) здатність визначатись у своїй діяльності незалежно від зовнішніх чинників (довільно віддавати перевагу окремим із потреб, породжених цими чинниками); 2) спроможність творити принципово новий, невідомий для попереднього досвіду, продукт.

Е. Фромм стверджував, що поведінку людини можна зрозуміти лише в контексті впливу культури, яка існує в конкретний момент історії. На думку вченого, особистість є продуктом динамічної взаємодії між вродженими потребами і тиском соціальних норм та приписів.

З огляду на вищевикладене, постає необхідність у проведенні спеціальних заходів задля формування позитивного нормативно-ціннісного ставлення у менеджерів освіти.

У другому розділі - «Оптимізація впливу соціальних норм та цінностей менеджера освіти на ефективність управлінських рішень» подане обґрунтування організації емпіричної частини дослідження, вибору методів, їх характеристика, сформульовано етапи проведення експериментальної роботи, здійснено психологічний аналіз результатів констатувального експерименту.

Встановлено, що менеджери освітніх організацій можуть активно впливати на культуру організації, на соціальні норми підлеглих. Тому нами було проведено кореляційне дослідження за напрямками з метою детальнішого вивчення структури особистості управлінця в освітній сфері, а саме:

1) виявити зумовленість впливу соціальних норм менеджерів освіти за методикою Ю. Клейберга «Діагностика схильності до подолання соціальних норм і правил» в процесі прийняття управлінських рішень на цінності особистості та за методикою Ш. Шварца щодо вивчення цінностей особистості в цілому та за рівнями управління;

2) визначення взаємодії соціальних норм управлінця в процесі прийняття управлінських рішень за методикою Ю. Клейберга «Діагностика схильності до подолання соціальних норм і правил» та із аспектами самоактуалізації особистості

за діагностикою самоактуалізації особистості А. Лазукіна в адаптації Н. Каліної, з одного боку, як особистісних особливостей керівників, а з іншого, як специфічних особливостей їх організаційної діяльності в цілому та за рівнями управління;

3) визначення взаємодії соціальних норм управління в процесі прийняття управлінських рішень за методикою Ю. Клейберга «Діагностика схильності до подолання соціальних норм і правил» та з самоконтролем особистості керівника за тестом «Яка у Вас репутація?» в цілому та за рівнями управління.

Таблиця 1.

Вплив соціальних норм на значущість нормативних ідеалів за рівнями управління

№ з/п	Типи цінностей	Рівні управління		
		Нижчий	Середній	Вищий
1	Конформність	-0,09	+0,16	-0,48
2	Традиції	-0,13	+0,15	-0,27
3	Доброта	-0,07	+0,19	-0,67
4	Універсалізм	-0,09	-0,13	-0,33
5	Самостійність	+0,17	+0,16	-0,37
6	Стимуляція	+0,38	+0,28	+0,63
7	Гедонізм	+0,36	+0,15	+0,11
8	Досягнення	+0,06	+0,33	-0,16
9	Влада	+0,21	+0,16	-0,15
10	Безпека	+0,14	-0,02	-0,28

Згідно з отриманими коефіцієнтами, керівники нижчого рівня управління намагаються, з одного боку, утриматися на своєму місці, оскільки ще пам'ятають як були виконавцями, а з іншого, активізуються через мотиви щодо подальшого просування по службі. Спостерігається прояв позитивної дії соціальних норм на нормативні цінності (на рівні переконань), серед них «стимуляція» як підтримання оптимального рівня активності; «гедонізм» як задоволення від успіхів у роботі; «влада» як підкреслення власного статусу; «самостійність» як потреба в незалежності; «безпека» як стабільність; «особисті досягнення» як соціальне схвалення. Інші типи цінностей – «конформність», «традиції», «доброта» та «універсалізм» незначно впливають на соціальні норми і є менш вирішальними для виявлення особистості керівника нижчого рівня в процесі прийняття рішень щодо дотримання соціальних норм.

Особливої уваги заслуговують результати в управлінців середнього рівня, у яких більш сформований прояв соціальних норм на цінності особистості, ніж в управлінців нижчого та вищого рівнів управління. Позитивна дія соціальних норм свідчить про розумне балансування керівників середнього рівня між вищим та нижчим рівнями, а також з оточуючими. Вони добре знають роботу, мають достатні вміння та навички, але можливість й бажаність подальшої самореалізації поступово нагадує, що позаду них менеджери нижчої ланки управління, а попереду верхівка айсберга - менеджери вищої ланки управління. Так, більш актуалізованими під

впливом дії соціальних норм є такі типи цінностей, як «особисті досягнення» та «стимуляція», що констатує їх відкритість до змін. Проте навіть зафіксований слабкий прояв показника «доброта» говорить про корисність в особистих контактах, лояльності, поблажливості з оточуючими, а дуже слабо виражені «влада», «конформність», «самостійність», «гедонізм», «традиції» свідчить і про активний прояв компетентності із збереженням домінуючої позиції за соціальними взаємодіями, і про зовнішню погодженість з персоналом, і про задоволення від праці, і про власну автономність, і про помірну участь у корпоративній культурі організації при прийнятті колективних, колегіальних й особових рішень. Від’ємний вплив соціальних норм на цінності керівників середнього рівня виявлено серед таких цінностей, як «універсалізм» та «безпека», що обґрунтовують відповідно виживання в соціальному середовищі та значущість соціального порядку.

На вищому рівні найвагомим є вплив соціальних норм на таку цінність особистості, як «стимуляція», що є середньо вираженою ($r=0,63$) і свідчить про надзвичайну активність керівників вищої ланки та їх відкритість до змін. Крім того, цей коефіцієнт Спірмена має найбільшу значущість за вибіркою. Ще позитивним впливом соціальних норм на цінності особистості відмічений «гедонізм» ($r=0,11$), значення коефіцієнта пояснює важливість отримання задоволення від роботи та задоволення життям, оскільки менеджер вищого рівня знаходиться постійно в рамках інформаційного та фізичного перенавантажень, надмірної соціальної активності. Щодо від’ємного значення дії соціальних норм на цінності слід підкреслити виявлений середньо виражений коефіцієнт «доброта» ($r=-0,67$), котра вказує на потребу в афіліації, потребу в позитивних взаємодіях та спрямованості на продуктивну діяльність організації. За вибіркою цей показник є вираженим серед отриманих коефіцієнтів Спірмена, що мають від’ємне значення. Переважання такого від’ємного прояву у керівників вищої ланки за більшістю типів цінностей свідчить про зміну ставлення до дотримання соціальних норм, що спричинено тривалою складною взаємодією соціальних та біологічних факторів, а також дією факторів середовища.

Таблиця 2.

Вплив соціальних норм на значущість індивідуальних пріоритетів за рівнями управління

№ з/п	Типи цінностей	Рівні управління		
		Нижчий	Середній	Вищий
1	Конформність	-0,50	-0,32	-0,29
2	Традиції	-0,12	-0,12	-0,01
3	Доброта	-0,02	-0,26	-0,19
4	Універсалізм	-0,10	-0,50	-0,37
5	Самостійність	+0,10	-0,02	-0,27
6	Стимуляція	+0,41	+0,21	+0,33
7	Гедонізм	+0,41	+0,52	-0,23

8	Досягнення	+0,12	+0,28	+0,11
9	Влада	+0,06	+0,51	+0,04
10	Безпека	-0,10	-0,37	-0,26

Відповідно до отриманих коефіцієнтів, на нижчому рівні управління спостерігається прояв позитивної дії соціальних норм на індивідуальні пріоритети (тобто в конкретних діях), серед них: «стимуляція» як підтримання оптимального рівня активності; «гедонізм» як задоволення від успіхів у роботі; «особисті досягнення» як соціальне схвалення; «самостійність» як потреба в незалежності; «влада» як підкреслення власного статусу. За кореляційним дослідженням встановлено від'ємне середньо виражене значення консервативного типу цінностей «конформність» ($r=-0,50$), її прояв у практичній діяльності управлінця свідчить про явну схильність стримувати те, що не відповідає соціальним очікуванням. Інші типи цінностей – «традиції», «безпека», «універсалізм» та «доброта» незначно впливають на соціальні норми і є менш вирішальними для виявлення особистості керівника нижчого рівня в процесі прийняття рішень щодо дотримання соціальних норм.

Результати дослідження управлінців середньої ланки виявили вплив соціальних норм на типи цінностей на рівні індивідуальних пріоритетів, зокрема, домінуючими є «гедонізм» ($r=0,52$) та «влада» ($r=0,51$), що свідчить про інтегральну мотивацію особистості керівника - самозвеличування, задоволення працею та життям. Щодо типу цінностей «влада» як впливу на душу й серця, то «кожен керівник несе великий хрест, тому лише управлінець з чистим серцем може істотно впливати на цілі епохи життя організації. «Особисті досягнення» та «стимуляцію» зафіксовано на позитивному прояві соціальних норм у менеджерів, що констатує їх відкритість до змін. Від'ємний вплив соціальних норм на цінності керівників середнього рівня виявлено найбільш значущим на позиції «універсалізм», що зумовлюється розширенням контактів та намаганням до добробуту організації. Також значущими за від'ємністю є «безпека» ($r=-0,37$) та «конформність» ($r=-0,32$), ці типи цінностей свідчать про домінування консерватизму в процесі прийняття рішень у керівників середньої ланки. Окремо зазначимо тип цінностей «доброта» ($r=-0,26$), тому що потреба в афіліації, позитивній взаємодії, ефективна діяльність організації є важливими для будь-якої освітньої організації. Співчуття до людей як прояв афіліації має бути нормою для керівників – «щоб бути гідними благ на землі й не потрапити під осуд людей, слід мати співчуття до них». Найменш суттєвими, за результатами по від'ємності значень коефіцієнтів, є «традиції» та «самостійність», які характеризують відповідно - традиційний спосіб поведінки менеджера та зменшення значущості творчості в роботі, вибір способів дій, дослідницької активності, що має узгоджуватися з думками та способом дій вищого керівництва.

Більш значущою за впливом соціальних норм на вищому рівні управління є «стимуляція» ($r=0,33$), як на рівні індивідуальних пріоритетів, так і на рівні нормативних ідеалів ($r=0,63$), що підтверджує надзвичайну активність керівників вищої ланки та їх відкритість до змін. Крім типу цінностей «стимуляція», позитивним впливом соціальних норм на цінності особистості відзначаються дуже слабо виражені «досягнення» та «влада», що свідчить про подальше

самозвеличування керівника у порівнянні із середнім рівнем, домінування культурних стандартів особистості з обов'язковим соціальним схваленням. Щодо від'ємного значення дії соціальних норм на цінності слід відмітити виявлений помірно виражений «універсалізм» ($r=-0,37$), який характеризує прагнення щодо розуміння оточуючими внутрішнього й зовнішнього середовища, спрямованість на продуктивність діяльності організації в цілому. Переважання слабкої кореляції, за винятком дуже слабо вираженої цінності «традиції» ($r=-0,01$), від'ємного прояву у керівників вищої ланки за більшістю типів цінностей як у конкретних діях, так і на рівні переконань, свідчить про зміну ставлення до дотримання соціальних норм, що спричинено тривалою складною взаємодією соціальних та біологічних факторів, а також дією факторів середовища.

Таблиця 3.

**Вплив соціальних норм на складові самоактуалізації особистості
за рівнями управління**

№ з/п	Складові самоактуалізації особистості	Рівні управління		
		Нижчий	Середній	Вищий
1.1	Потреба в пізнанні	+0,30	+0,46	-0,20
1.2	Креативність	+0,36	+0,24	-0,43
1.3	Автономність	+0,17	+0,39	+0,07
1.4	Саморозуміння	+0,03	+0,01	-0,05
2.1	Самоконтроль	-0,28	-0,19	-0,53

На нижчому рівні управління спостерігається прояв позитивної дії соціальних норм на складові самоактуалізації особистості, а у порівнянні із середнім рівнем управління, ті ж самі складові достатньо посилюються, зокрема «потреба в пізнанні» - від ($r=0,30$) до ($r=0,46$) як значущість пізнання буття для особистості на шляху самореалізації та «автономність» - від ($r=0,17$) до ($r=0,39$) як намагання бути вільним і незалежним, що зростає із переходом від нижчого рівня управління до середнього. За винятком значень коефіцієнта Спірмена за складовою «креативність» від ($r=0,36$) до ($r=0,24$), що пов'язано із кар'єрним зростанням та збільшенням стажу роботи, понижується творчий підхід до роботи, а підвищується чітке дотримання соціальних норм при прийнятті рішень, прояв творчих криз; незначних змін у «саморозумінні», де на нижчому рівні ($r=0,03$), а на середньому ($r=0,01$), що характеризується схильністю не змінювати власних потреб і бажань щодо зовнішніх соціальних стандартів. Достатньо розповсюдженим є явище психологічної некомпетентності управлінця. На вищому рівні управління позитивною є лише «автономність» ($r=0,07$), але дуже слабо виражена, тому що із збільшенням стажу роботи управлінці все менш спрямовані до самоактуалізації в діяльності, окрім того у них відбуваються зміни у критерії психічного здоров'я особистості через надмірні навантаження. Така складова, як «креативність» є від'ємною ($r=-0,43$), що свідчить про здатність керівників вищої ланки інколи нехтувати чітким дотриманням соціальних норм, надаючи перевагу творчому компоненту в операційній діяльності. Проте саме керівники вищого рівня управління у дослідженні схильності до

подолання соціальних норм показали середній рівень. «Потреба в пізнанні» та «саморозуміння» мають низьку значимість, оскільки керівники вищого рівня набули високої професійної майстерності, достатнього рівня вмінь, знань та навичок в процесі прийняття різного роду рішень, сформованих потреб та бажань. «Самоконтроль» на нижчому та середньому рівнях є від'ємним та слабо вираженим. Це свідчить про орієнтування менеджерів на достатню мобільність, надійність та гнучкість в операційній діяльності; на досягнення конкретних результатів та подальше просування по службі. На вищому рівні «самоконтроль» середньо виражений ($r=-0,53$), що вказує на високий рівень контролю в управлінців, завдяки якому відбувається чітке дотримання соціальних норм у процесі прийняття рішень.

У крос-культурному дослідженні були задіяні представники слов'янської ментальності – поляки та українці віком 18 – 49 років, різних рівнів управління, загальною кількістю в групі 20 осіб, з них 10 жінки та 10 чоловіки. За результатами крос-культурного дослідження виявлено незначні відмінності серед менеджерів освіти слов'янської ментальності.

Доведено, що безпосередньо в освітній діяльності управлінці ще не мають обов'язкових соціальних норм як таких, що за поняттям відповідають прийнятим стандартам діяльності, оскільки часто соціальні норми індивіда чи окремої групи ще не можуть виступати в ролі норм для організації в цілому. Сучасні управлінці працюють в екстремальних умовах виживання освітньої сфери, тому діяльність частини менеджерів можна сприймати як понаднормову і, звичайно, це відбилось й на результатах кореляції. Крім того, управлінці намагаються ігнорувати соціальні норми, ставлячи перед собою й досягаючи більш високі цілі задля підвищення ефективності діяльності організації. Часто ці соціальні норми вирішують приватні інтереси керівників, зокрема кар'єрне зростання, матеріальну зацікавленість, домінування над підлеглими та інше. Не можна не відмітити, що соціальні норми управлінців серед численної низки факторів мають призводити до становлення особистості керівника, вольової й незалежної від безпосередніх ситуаційних взаємодій, із можливою здатністю змінювати на краще власну деструктивну неупереджену поведінку, перетворювати негативні обставини для організації на позитивне вирішення проблем.

У третьому розділі – *«Психологічний супровід діяльності менеджера освіти щодо прийняття управлінських рішень»* представлено загальні рекомендації, котрі спрямовані на оптимізацію протікання процесу лібералізації нормативно-ціннісного ставлення менеджерів освіти в процесі прийняття рішень, що були розроблені на підставі результатів теоретичного аналізу проблеми, констатувального та формувального експериментів. Окрім того, для формування позитивного ставлення у менеджерів освіти до соціальних норм запропонована програма соціально-психологічного тренінгу, її опис, апробація результатів дослідження та схема функціонування соціальних норм щодо розвитку особистості менеджера освіти в процесі прийняття рішень.

У процесі дослідження ми дійшли висновку: професія менеджера освітньої організації повинна тлумачитися як така, що склалася історично, і є організованою, суспільно корисною формою активності, цінністю, котра складає основу життя людини, слугує показником участі індивіда в культурі, а отже, й співвідноситься з

моральними засадами особистості – соціальними нормами. Критерієм успішності оцінки діяльності успішного менеджера освіти є його оцінкова діяльність, що піддається соціальному впливу, маніпуляціям з боку оточуючих і прояву соціальної ізолюваності. Проте соціальна оцінка особистості в більшій мірі являється результатом засвоєння соціальних норм, що може призводити до стереотипного мислення й формування міфологічної свідомості, тому доречним є розвиток аспектів самоактуалізації особистості, зокрема креативності.

У ході проведення соціально-психологічного тренінгу було встановлено, що два критерії впливають на потенційну ефективність рішень – об'єктивна якість рішення та прийняття його стосовно тих, хто буде виконувати.

За результатами реалізації емпіричного дослідження у формі соціально-психологічного тренінгу було визначено (за методиками Ю. Клейберга, L. Rein, Д. Рассела і М. Фергюссона), що формувальні засоби здійснюють вплив на розвиток особистості менеджера у напрямі самовідповідальності, проявів автономності, креативності та спонтанності, відстоювання лідерських позицій, намагання виконувати соціальні вимоги, продумувати програму своїх дій, формувати позитивну оцінку у підлеглих. У досліджуваних контрольної групи після задіяння програми соціально-психологічного тренінгу відстежується позитивна динаміка в самоконтролі, соціальній ізолюваності, схильності до подолання соціальних норм.

Представлені результати свідчать про доцільність застосування та ефективність соціально-психологічного тренінгу для формування позитивного нормативно-ціннісного ставлення у майбутніх та працюючих менеджерів освіти до професійної діяльності. Також можна відмітити, що одним із головних його завдань було не стільки розвиток позитивних соціальних норм самоактуалізованої поведінки управлінців, скільки сприяння та активізація у побудові ними власної системи нормативно-ціннісного ставлення, розширення спектру власних навичок та умінь.

Таблиця 4.

Мода_{0,95} за різними напрямками діагностик (порівняльні результати констатувального та контрольного етапів)

Мода _{0,95}	Експериментальна група			Контрольна група		
	жінки	чоловіки	разом	жінки	чоловіки	разом
1. Схильність до подолання соціальних норм	5÷8	6÷10	6÷9	6÷9	7÷11	7÷9
2. Етичний рівень	12÷25	24÷26	16÷25	14÷27	24÷29	18÷27
3. Рівень соціальної ізолюваності	9÷17	7÷15	7÷15	10÷19	7÷17	7÷17
4. Самоконтроль	11÷15	11÷18	12÷15	11÷14	11÷17	12÷14

Отже, зважаючи на розвивальний та психологічно-соціальний вплив тренінгу на ознаки самоактуалізованої особистості майбутніх менеджерів та діючих менеджерів, якісно змінюється динаміка суб'єктивної оцінки власного професійного функціонального стану.

Результати емпіричного дослідження підтвердили гіпотези, а саме, що соціальні норми визначаються комплексом біопсихосоціальних детермінант у контексті довготривалого переживання позитивного й негативного психічного стану. До того ж формування позитивного психічного стану призводить до подолання соціальної ізоляваності у керівників. Також виявлена тенденція взаємозалежності між рівнем прояву соціальних норм особистості управлінця в процесі прийняття рішень та рівнем активного прагнення до самореалізації, що пов'язана з етичністю особистості, її схильністю до соціальної ізоляваності та самоконтролем.

ВИСНОВКИ

У дисертації представлено теоретичне узагальнення та експериментальне вивчення проблеми розвитку соціальних норм менеджерів освіти в процесі прийняття управлінських рішень, зокрема обґрунтовано та висвітлено процес формування нормативно-ціннісного ставлення у майбутніх та працюючих управлінців освітньої галузі до професійної діяльності. Також сформульовано поняття «соціальна норма» і подано його структуру, розроблено психологічну модель соціальні норми менеджера та схему функціонування соціальних норм щодо розвитку особистості менеджера освіти в процесі прийняття рішень, вивчено особливості прояву соціальних норм. У ході виконання експериментальної частини дисертаційного дослідження здійснено апробацію комплексної програми становлення позитивного нормативно-ціннісного ставлення до управлінської діяльності як чинника ефективності прийняття управлінських рішень.

1. Визначено поняття «соціальна норма», під яким ми розуміємо офіційні й неофіційні стандарти, правила поведінки, вимоги, побажання, очікування в рамках соціальної дії для досягнення особистих цілей, що підпорядковані суспільним цілям відповідно до цінностей певної культури і забезпечують формування єдності суспільства (організації). Соціальні норми як елементи культури організації включають в себе цінності, норми, звичаї, етикет, традиції, мову, обряди, ритуали, церемонії, уподобання, табу, закони.

Практична реалізація позитивних цінностей та соціальних норм менеджерами освітньої діяльності сприяє збагаченню загальнолюдської й професійної ділової поведінки, а також виступає значущим чинником ефективності рішень, що приймаються під час виконання безпосередніх обов'язків. Дотримання загальних професійних етичних вимог взаємин у трудовому колективі є суттєвим для прийняття продуктивного управлінського рішення. Також невід'ємною умовою щодо якісного прийняття рішення керівником являється професіоналізм, що обумовлює визнання прав людини, здатність до проявів гуманізму, поваги, психологічну цілісність особистості та ін.

2. Вивчення особистості керівника освітньої організації в напрямку мотивації досягнення успіху виявило переважання впливу мотиваційної тенденції «надія на успіх» серед студентів, менеджерів зі стажем роботи до 5 років та менеджерів зі стажем роботи більше 5 років, зокрема за категоріями: «потреба в досягненні успіху», «інструментальна діяльність, спрямована на досягнення успіху», «очікування успіху», «позитивний емоційний стан, пов'язаний з роботою». Яскраво виражена «надія на успіх» показує важливість дотримання тривалого успіху,

ефективне виконання роботи як жінками, так і чоловіками, спрямованість до успішного подолання перешкод, позитивний емоційний стан виконуючого роботу. Мотиваційна тенденція «боязнь невдачі» мала високий рівень за категоріями: «інструментальна діяльність, спрямована на запобігання невдачі», «осуд і критика внаслідок недосягнення успіху» серед усіх досліджуваних. Дана тенденція вказує на недооцінювання власних здібностей під час прийняття управлінських рішень, невміння підтримувати стан внутрішнього спокою при виконанні обов'язків. Показник позитивної чистої надії є домінуючим за вибіркою, показник від'ємної чистої надії збільшується у менеджерів зі стажем роботи до 5 років та у менеджерів зі стажем роботи більше 5 років, показник нульової чистої надії зменшується у менеджерів зі стажем роботи до 5 років та у менеджерів зі стажем роботи більше 5 років. Переважання чистої надії свідчить про прагнення самовираження, самореалізації, досягнення значних успіхів у діяльності у всіх респондентів, але боязнь помилитися, критики у поєднанні із чітким дотриманням соціальних норм зі збільшенням стажу роботи призводить до появи від'ємної та нульової чистої надії.

3. Цінності майбутніх та працюючих управлінців були зафіксовані найбільш значимими за нормативними ідеалами та індивідуальними пріоритетами: «доброта», «конформність», «самостійність», «безпека», «досягнення»; найменш значимими: «традиції», «влада», «гедонізм» (за винятком студентів). Окрім того, найменш значимими були виявлені й інші цінності, що є відмінними у керівників-жінок та керівників-чоловіків, наприклад «універсалізм» (за винятком управлінців зі стажем роботи більше 5 років). Низькі ранги посіла цінність «стимуляція» в управлінців-чоловіків. Слід зауважити, що цінність «доброта» є важливою для всіх досліджуваних груп.

Для студентів, менеджерів зі стажем роботи до 5 років, менеджерів зі стажем роботи більше 5 років найбільш важливими аспектами самоактуалізації є «орієнтація в часі», «цінності», «потреба в пізнанні», а найменш важливими – «спонтанність», «погляд на природу людини», «автономність». У менеджерів-чоловіків зі стажем роботи до 5 років та у менеджерів-чоловіків зі стажем роботи більше 5 років переважають «гнучкість у спілкуванні» й «автономність», а у менеджерів-жінок зі стажем роботи до 5 років та у менеджерів-жінок зі стажем роботи більше 5 років – «орієнтація в часі», «креативність», «цінності». Кореляційне дослідження за окремими складовими самоактуалізації виявило позитивний вплив соціальних норм на ці складові в цілому і за рівнями управління (за винятком у керівників вищого рівня управління – «потреба в пізнанні», «креативність», «саморозуміння»), а саме «потреба в пізнанні», «креативність», «автономність» та «саморозуміння». Такий вплив сприяє розвитку управлінця, особливо у керівників нижчого і середнього рівнів, котрі чітко дотримуються соціальних норм під час прийняття рішень. Керівники ж вищої ланки управління інколи нехтують їх чітким дотриманням через надмірні перенавантаження, креативний підхід до прийняття рішень тощо.

4. У представників досліджуваних груп вираженими є достатній та високий рівні самоконтролю. Кореляція засвідчила в цілому за групами і за рівнями управління, що самоконтроль у майбутніх та працюючих менеджерів впливає на характер дотримання соціальних норм. Так, високий самоконтроль призводить до

чіткого дотримання соціальних норм, а достатній – до нехтування інколи соціальними нормами. Цьому є також підтвердження наявного середнього рівня до подолання соціальних норм, що є показником чіткого дотримання соціальних норм, зокрема можна відмітити менеджерів-жінок.

Мотиваційні тенденції «прагнення до людей» та «боязнь бути неприйнятим» в цілому виявлені на середньому рівні розвитку обох мотивів, крім того «боязнь бути неприйнятим» у жінок є вираженішою. У студентів, менеджерів зі стажем роботи до 5 років та менеджерів зі стажем роботи більше 5 років вираженим є колегіальний компонент управління, менш значимим – директивний, найменш значимим – попустительський. Колегіальний компонент управління є більш підходящим для освітньої діяльності, до того ж він сприяє позитивному нормативно-ціннісному ставленню як в управлінця, так і в підлеглого.

5. Крос-культурне дослідження серед менеджерів освіти слов'янської ментальності показало несуттєві відмінності результатів констатувального експерименту у поляків та в українців. Зокрема, вираженішою у поляків є «від'ємна чиста надія»; у поляків-чоловіків незначна «гнучкість у спілкуванні» у порівнянні з високою в українців-чоловіків і, навпаки, висока «потреба у пізнанні» у поляків-чоловіків і низька – в українців-чоловіків; у поляків рівень соціальної ізольованості коливається в межах від низького до середнього рівня соціальної ізольованості, а в українців – низька соціальна ізольованість.

6. Розроблена соціально-психологічна програма тренінгу дозволила майбутнім та працюючим менеджерам освіти поліпшити: виявлений середній етичний рівень та рівень, що потребує морального вдосконалення, у більшості респондентів зумовила особистісне духовне їх зростання й дала можливість в окремих випадках сформувати високий рівень етичності; зафіксовану низьку соціальну ізольованість, за винятком менеджерів-жінок нижчого і середнього рівнів управління та менеджерів-чоловіків вищого рівня управління, до більш низького рівня соціальної ізольованості, спрямування на відкритість з підлеглими та оточуючими, розвитку емпатії; визначений достатній та високий рівні самоконтролю до підвищення більш якісного внутрішнього контролю: намагання виконувати соціальні вимоги, продумувати програму своїх дій та ін.

Результати соціально-психологічного тренінгу показали вплив основних двох критеріїв на потенційну ефективність управлінських рішень: 1) об'єктивна якість рішення; 2) прийняття його стосовно тих, хто буде виконувати. Важливим є побудова власної системи нормативно-ціннісного ставлення, розкриття спектру навиків та вмінь. В освітній діяльності майбутнім та працюючим менеджерам слід формувати цілі, що ведуть до гармонізації особистості управлінця.

Проведене дослідження не вичерпує всіх аспектів аналізу соціальних норм у менеджерів освіти в процесі прийняття управлінських рішень. **Перспективи** подальших досліджень вбачаються нами у розробці методик і засобів оптимізації процесу нормативно-ціннісного становлення особистості освітнього менеджера у контексті суб'єктно орієнтованого підходу.

СПИСОК ОПУБЛІКОВАНИХ ПРАЦЬ ЗА ТЕМОЮ ДИСЕРТАЦІЇ

а) статті у наукових фахових виданнях, схвалених МОН України:

1. Шаумян О.Г. Духовність менеджерів освіти як чинник гуманізації управління / О.Г. Шаумян // Вісник Інституту розвитку дитини: збірник наукових праць. - (Серія: Філософія, педагогіка, психологія). - К.: Видавництво Національного педагогічного університету ім. М.П. Драгоманова, 2011. - Вип. 14. - С. 160-165.

2. Шаумян О.Г. Особливості конкурентоздатності особистості менеджера освітньої організації / О.Г. Шаумян // Актуальні проблеми психології: Психологія особистості. Психологічна допомога особистості / за ред. С.Д. Максименка, М.В. Папучі. - К.: Інститут психології імені Г.С. Костюка НАПН України, 2011. - Вип. 4. - Ч. 2. - С. 321-327.

3. Шаумян О.Г. Розуміння сутності соціальних норм, що впливають на менеджерів освіти в процесі прийняття управлінських рішень / О.Г. Шаумян // Актуальні проблеми психології: Етнічна психологія. Історична психологія. Психолінгвістика / за ред. С.Д. Максименка, М.-Л. А. Чепи. - Ніжин: видавництво НДУ ім. М. Гоголя, 2010. - Т. IX. - Ч. 5. - С.354 - 358.

4. Шаумян О.Г. Аналіз соціальних норм, що впливають на менеджерів освіти в процесі прийняття управлінських рішень // Актуальні проблеми психології: Збірник наукових праць Інституту психології імені Г.С. Костюка НАПН України / за ред. С.Д. Максименка. - Ніжин : видавництво НДУ ім. М. Гоголя, 2011. - Том X. - Психологія навчання. Генетична психологія. Медична психологія. - Вип. 20. - С. 494 - 501.

б) статті у закордонних періодичних наукових виданнях:

5. Szaumian O. Badanie norm socjalnych wpływających na menadżerów edukacji w procesie podejmowania decyzji // Innowacyjność. Studia-badania-egzemplifikacje - Leader-Great Publishers 2011 - Wydanie pierwsze. - ISBN: 978-83-61977-20-9. - Łódź: Leader-Great Publishers, Wydawnictwo Fundacji EMANUEL, 2011 - S. 56-67.

6. Shaumian O. A research of social norms that affect educational managers in the process of decision making // Innovativeness at the beginning of XXI century. Studies - Researches - Egzemplifications. - First Edition. - ISBN: 978-1-4276-5321-5. - USA: ECKO House Publishing, 2011. - P. 42 - 55.

7. Szaumian O. Badanie osobowości menedżera w trakcie działalności oświatowej // Społeczeństwo - biznes - edukacja wobec szans i zagrożeń początku XXI wieku / Rec. prof. dr hab. S. Cudak. - Łódź: Leader-Great Publishers, Wydawnictwo Fundacji EMANUEL, 2012 - S. 247 -262.

8. Shaumian O. A research of social norms that affect educational managers // The chosen socio-economic phenomena in international and transdisciplinary discourse. - First Edition. - ISBN: 978-1-4276-5492-2. - South Jordan, Utah: ECKO House Publishing, 2013. - P. 125 - 133.

в) стаття апробаційного характеру у науковому нефарховому виданні:

9. Шаумян О.Г. Соціальні аспекти підготовки майбутніх управлінців / О.Г. Шаумян // Теорія і практика державного управління. Збірник науково-практичних статей за 2010 рік. - Кіровоград: Державний навчальний заклад «Центр перепідготовки та підвищення кваліфікації працівників органів виконавчої влади, органів місцевого самоврядування, державних підприємств, установ та організацій Кіровоградської обласної державної адміністрації, 2011. - С. 158 - 163.

г) тези доповідей на науково-практичних конференціях:

10. Шаумян О.Г. Соціальні норми менеджерів освіти в процесі прийняття управлінських рішень як невід'ємний чинник гуманізації управління / О.Г. Шаумян // Творча спадщина В.А. Роменця: сучасний погляд / Матеріали круглого столу (м. Київ, 18 травня 2011 р.). – Ніжин: ПП Лисенко М.М., 2011. – С. 57 – 58.

11. Шаумян О.Г. Соціальні норми менеджерів освіти в процесі прийняття управлінських рішень як невід'ємний чинник гуманізації управління // Провідні ідеї в українській психологічній думці: історія і перспективи: матеріали всеукраїнської науково-практичної конференції (м. Київ, 21 листопада 2012 р.). – Ніжин: ПП Лисенко, 2012. – С. 95 – 96.

12. Шаумян О.Г. Дослідження особистості менеджера в процесі діяльності освітньої організації // Особистість в кризових життєвих обставинах: історія та сучасність: матеріали науково-практичної конференції (м. Київ, 15 жовтня 2015 р.). – Київ: ДП «Інформаційно-аналітичне агентство», 2015. – С. 45.

АНОТАЦІЇ

Шаумян О.Г. Соціальні норми менеджерів освіти в процесі прийняття управлінських рішень. – Рукопис.

Дисертація на здобуття наукового ступеня кандидата психологічних наук за спеціальністю 19.00.05 – соціальна психологія; психологія соціальної роботи. – Інститут психології імені Г.С. Костюка НАПН України. – К., 2016.

Дисертацію присвячено висвітленню соціальних норм як вагомого чинника ефективності прийняття управлінських рішень менеджерів освіти, формування та прояву нормативно-ціннісного ставлення в управлінців до професійної діяльності.

Визначено особливості прояву соціальних норм менеджерів освіти в управлінській діяльності залежно від їхньої статі, віку та керівництва підрозділами за вертикальним поділом. Встановлено чинники, що впливають на негативне ставлення в управлінця до соціальних норм щодо організації прийняття рішень. Висвітлено специфіку впливу соціальних норм особистості керівника на прийняття й результативність управлінських рішень. Окреслено психологічні особливості впливу соціальних норм у рамках крос-культурного дослідження в процесі прийняття управлінських рішень на менеджерів освіти слов'янської ментальності.

За результатами емпіричного дослідження було розроблено й апробовано соціально-психологічний тренінг та запропоновано комплекс рекомендацій, який спрямований на оптимізацію протікання процесу лібералізації нормативно-ціннісного ставлення менеджерів освіти в процесі прийнятті рішень щодо ефективної і продуктивної діяльності.

Ключові слова: соціальні норми, цінності, менеджери освіти, прийняття управлінських рішень, культура управління, нормативно-ціннісне ставлення.

Шаумян Е.Г. Социальные нормы менеджеров образования в процессе принятия управленческих решений. – Рукопись.

Диссертация на соискание ученой степени кандидата психологических наук по специальности 19.00.05. – социальная психология; психология социальной работы. – Институт психологии имени Г.С. Костюка НАПН Украины. - Киев, 2016.

В диссертации говорится о проблеме влияния социальных норм как значимого фактора эффективности принятия управленческих решений менеджерами образования, формирования и проявления нормативно-ценностного отношения управленцев к профессиональной деятельности.

В работе отмечается, что «социальная норма» - официальные и неофициальные стандарты, правила поведения, требования, пожелания, ожидания в рамках социального действия для достижения личностных целей, которые подчинены общественным целям соответственно к ценностям определенной культуры и обеспечивают формирование сплоченности общества (организации). Практическая реализация позитивных ценностей и социальных норм менеджерами образования способствует обогащению общечеловеческого и профессионального делового поведения, а также выступает значимым фактором эффективности решений, которые принимаются во время исполнения непосредственных обязанностей. Кроме того, повышается уровень общей и трудовой культуры, ее следствием есть проявление социального контроля, осуществляемого преимущественно с помощью самоконтроля. Соблюдение общих профессиональных этических требований в трудовом коллективе является существенным для принятия продуктивного управленческого решения. Показано, что важным условием качественного принятия решения руководителем является профессионализм, обусловленный признанием прав человека, способности к проявлению гуманизма, уважением, принятием психологической целостности личности.

Установлено, что принимая управленческое решение, необходимо учитывать типичные ошибки, а именно: предопределение решений эмоциями, импульсивностью; рассмотрение только позитивных вариантов; оказывать преимущество при принятии решений желаниям, допущениям, а не достоверной информации; поспешность, обусловленная дефицитом времени; неправильное толкование фактов и др.

Результаты исследования уточнили, что ценности хоть и являются основой для формирования личности, все же социальные нормы, связанные с поведением менеджера в процессе принятия управленческих решений влияют разной мерой на типы ценностей будущего и работающего руководителя как на уровне нормативных идеалов, так и на уровне индивидуальных приоритетов.

На основе результатов эмпирического исследования был разработан и апробирован социально-психологический тренинг и предложен комплекс рекомендаций, направленных на оптимизацию протекания процесса либерализации нормативно-ценностного отношения менеджеров образования в процессе принятия решений с целью эффективной и продуктивной деятельности. Экспериментально доказано, что будущим и работающим менеджерам необходимо обращать внимание на собственное развитие личности в разрезе духовности, а именно принимать во внимание моральные обязательства, стремиться к дематериализации ценностей, к полезности для организации и общества в целом. Результаты социально-психологического тренинга показали влияние двух основных критериев на потенциальную эффективность управленческих решений: 1) объективность качества решения; 2) принятие его в отношении тех, кто будет исполнять. Важнейшим

фактором является построение собственной системы нормативно-ценностного отношения, раскрытие спектра навыков и умений.

Ключевые слова: социальные нормы, ценности, менеджеры образования, принятие управленческих решений, культура управления, нормативно-ценностное отношение.

Shaumyan O.G. Social norms of education managers in decision making process. - Manuscript.

Thesis work for the degree of Candidate of psychological sciences, specialty 19.00.05 - social psychology, psychology, psychology of social work. – G. S. Kostiuk Institute of Psychology of the National Academy of Education, Ukraine. - K., 2016.

This thesis is devoted to specifying social norms as an important factor influencing the effectiveness of managerial decision-making by education managers, and as defining development and manifestation of regulatory and normative values motivating managers in their professional occupation.

It defines characteristic features of manifestation of social norms of education managers in the managerial activity, depending on their gender, age and their experience in managing different units in vertical orientation. It specifies factors influencing negative attitude of managers to social norms in respect to decision making organization. The article deals with the specifics of impact of social norms inherent in managers personalities on taking managerial decisions and their effectiveness. It outlines psychological characteristics of the effect of social norms on education managers of Slavic mentality within the cross-cultural research of the decision-making process.

Based on the results of our empirical research there had been developed and tested a social-psychological training and there was made a set of recommendations aimed at optimizing the process of liberalization of regulatory and value systems defining managers' attitude to the process of decision making as to efficient and productive activities.

Keywords: social norms, values, education managers, managerial decision-making, management culture, regulatory and value systems.