

тательного процесса в средних общеобразовательных школах : автореф. дисс. ... докт. пед. наук / И.И. Алиев. – Баку, 2003. – 63 с. – на азерб. языке.

7. Ализаде Х.А. Социальная педагогика / Х.А. Ализаде, Р.М. Махмудова. – Баку : Бакинский университет, 2013. – 368 с. – на азерб. языке.

8. Гаралов З.И. Педагогика / З.И. Гаралов. – Баку, 2003. – 268 с. – на азерб. языке.

9. Ализаде А.А. Психологические проблемы современной азербайджанской школы / А.А. Ализаде. – Баку : Озан, 1998. – 364 с. – на азерб. языке.

10. Ализаде А.А. Этика и психология семейной жизни / А.А. Ализаде, А.Н. Аббасов. – Баку : Маариф, 1988. – 192 с. – на азерб. языке.

11. Ализаде А.А. Половое воспитание детей и подростков / А.А. Ализаде. – Баку : Маариф, 1998. – 236 с. – на азерб. языке.

12. Насруллаева З.Н. Роль семьи в психическом воспитании детей / З.Н. Насруллаева // Психологический журнал. – 2013. – № 2. – С. 47–55. – на азерб. языке.

13. Некоторые проблемы подготовки учащихся общеобразовательных школ к семейной жизни. – Баку : ХТН, 1989. – 41 с. – на азерб. языке.

14. Курбанова Л.М. Психологические проблемы семьи и пути их решения / Л.М. Курбанова. – Баку : Билик, 2012. – 240 с. – на азерб. языке.

15. Алиев Р.И. Психология воспитания / Р.И. Алиев. – Баку : Нурлан, 2006. – 206 с. – на азерб. языке.

УДК 159.923

ПСИХОЛОГИЧЕСКИЕ ОСОБЕННОСТИ ВОЗДЕЙСТВИЯ СТИЛЯ УПРАВЛЕНИЯ НА УПРАВЛЕНЧЕСКИЕ РЕШЕНИЯ

Байрамова Ф.А. докторант
кафедры психологии

Бакинский государственный университет

В статье подчеркивается важность принятия решений в нашей повседневной жизни и деятельности. Отмечается, что каждый из нас должен принимать верное решение и соответствовать этому решению в исполнении. Однако процесс принятия эффективных управленческих решений подвергается влиянию разнородных факторов. И поэтому мы часто не можем добиться желаемых результатов за короткое время. Определяющее влияние руководства связано со стилем управления. Основная цель исследования заключается в выявлении психологических особенностей воздействия стиля руководства на эффективность принятия управленческих решений. Гипотеза исследования построена на функциональной зависимости, взаимовлиянии и взаимосвязанности стиля руководителя и его индивидуально-психологических особенностей в процессе воздействия на повышение эффективности управления.

Ключевые слова: управление, стиль руководства, индивидуальные психологические особенности, типы темперамента, принятие решений.

У статті підкреслюється важливість прийняття рішень у нашому повсякденному житті та діяльності. Зазначається, що кожен із нас має приймати правильне рішення та відповідати цим рішенням у виконанні. Однак процес прийняття ефективних управлінських рішень підпадає під вплив різноманітних факторів. І тому ми часто не можемо домогтись бажаних результатів за короткий час. Визначальний вплив керівництва пов'язаний зі стилем управління. Основна мета дослідження полягає у виявленні психологічних особливостей впливу стилю керівництва на ефективність прийняття управлінських рішень. Гіпотеза дослідження побудована на функціональній залежності, взаємовпливі та взаємозв'язку стилю керівника і його індивідуально-психологічних особливостей на підвищення ефективності управління.

Ключові слова: управління, стиль керівництва, індивідуальні психологічні особливості, типи темпераменту, прийняття рішень.

Bajramova F.A. FEATURES OF INFLUENCE OF LEADERSHIP STYLE ON MANAGEMENT DECISIONS

The article emphasizes the importance of making decisions in our daily lives and activities. It is noted that each of us has to take the right decision and execution in accordance with the decision. However, in the formation and performance of our solutions is influenced by many factors, so we can not get results in a short time. One of the factors influencing it is in a social environment and the team to be the person running. Essential influential force management is related to the management style. To identify the psychological characteristics of the impact on the style of leadership and management effectiveness, including the impact of their individual psychological characteristics of management in the article have been conducted theoretical and practical researches.

Key words: management, style of leadership, individual psychological feature, types of temperament, making decisions.



Постановка проблемы. Как известно, стиль управления состоит из набора методов и приемов, которые свойственны тому или иному руководителю. При этом имеется в виду подготовка решения, его принятие и реализация контроля за его воплощением в жизнь. При помощи этих методов и приемов реализуются определенные функции управления. В конкретных условиях управления коллективный стиль управления состоит из ряда факторов. Одним из существенных факторов при этом является характер самого управления в организации, его организация и психологические особенности. Характер управления организацией носит не только однозначный, но и противоречивый характер. В то же время этот процесс идет по нескольким направлениям. С одной стороны, он усложняет организацию и управление, а с другой – стимулирует активность управленческого эшелона и в целом всего коллектива, контролирует его.

Отношения между руководящим составом и подчиненными можно группировать по-разному. Однако все виды группировки основаны на таких типах управления, как авторитарный, демократический и либеральный. Прежде чем вкратце изложить их суть, следует отметить, что они в основном различаются по правилам распределения обязанностей, подготовке решений, методам подготовки решений, их принятию и выполнению, а также способу контроля за их исполнением.

Анализ последних исследований и публикаций. Проблема социально-психологических взаимоотношений в коллективе в процессе управления им всегда была в центре внимания многих исследователей. Представители многих гуманитарных и социальных дисциплин в комплексе рассматривали вопросы взаимоотношения руководителей и подчиненных, поскольку это непосредственно отражалось на качестве работы организации, на настроении и мотивации сотрудников. Имеется многочисленная литература по психологическим проблемам управления, которая имеет выход на психологию личности, когнитивную психологию и так далее. В рамках психологии личности впервые стили управления были определены в трех видах К. Левиным. После его исследований эту работу продолжили такие специалисты, как Р. Липпит, А.В. Петровский, А.А. Урбанович, Н.П. Фетискин, В.В. Козлов, Г.М. Мануйлов и многие другие российские исследователи. В Азербайджане в данном направлении работал С.И. Сеидов. По мнению исследователей, коллектив работает под влиянием

не одного какого-либо вида исследования, а нескольких. В этом могут участвовать по крайней мере два стиля управления. В настоящее время подход К. Левина имеет признание со стороны многих авторов [3, с. 213].

Приведем краткую характеристику основных стилей управления и их сущности.

Авторитарный способ: руководитель, управляющий коллективом в авторитарном режиме, хоть и прислушивается к советам других, решения принимает в конечном счете единолично. Авторитарные руководители любят точность, но не терпят коллективное обсуждение, в ситуациях, когда возникает стихийное или спланированное обсуждение, они становятся на сторону собственных решений. В итоге взаимные интересы членов коллектива уменьшаются, они проявляют безответственность в отношении той работы, которую выполняют, также становится напряженным морально-психологический климат, поручения выполняются механически, креативность снижается до нуля.

Демократический стиль: в коллективе, который управляется этим способом, морально-психологический климат положительный, все возникшие проблемы решаются совместно. В отличие от авторитарного режима, здесь члены коллектива всегда стремятся к новому, в итоге повышается эффективность работы. Помимо того, при демократическом стиле управления личные качества руководителя играют в управлении существенную роль. В противном случае могут быть нарушены административные правила и порядки.

Либеральный стиль управления не основывается на твердых правилах. Не требуется соблюдать четкие правила и дисциплину. Обычно либеральный стиль управления применяется не в учреждениях, где требуется четкий порядок и дисциплина, а в сферах, где преобладает творческая доминанта.

При получении внешней информации и ее переработке мотивация обычно связывается с какими-либо источниками. Исследования показали, что одним из самых сильных источников влияния являются люди с высоким авторитетом. Авторитет обычно связывается с профессиональными качествами человека. Специалист, владеющий обширной информацией и умеющий ее применить, имеющий для этого специальную подготовку, может оказывать сильное влияние на людей. Вместе с тем бывает, что люди имеют искусственно раздутый авторитет, не имеющий под собой объективных оснований. При принятии решений

под влиянием подобного авторитета можно и ошибиться [5, с. 235]. Теоретические исследования показывают, что коллектив, находящийся под авторитарным руководством, не может дать в работе большую эффективность. А коллектив, управляемый демократическим стилем, обладает высокой эффективностью работы.

Помимо этого, большую роль играет учет индивидуальных психологических особенностей каждого сотрудника. Это имеет значение в управлении, в его совершенствовании. Имеет значение, в частности, темперамент человека, поскольку тип темперамента играет роль в налаживании взаимоотношений в коллективе. Однако темперамент лишь условно можно отнести к компонентам личности. Темперамент является наследственным проявлением индивида и определяется его биологическими особенностями.

Темперамент тесно связан с характером, у взрослых различить типы темперамента бывает сложно. В жизни встретить какой-либо тип темперамента в чистом виде непросто. Обычно у людей какой-то вид темперамента играет доминирующую роль, остальные проявляются незначительно. Ясно, что в деле воспитания и обучения в трудовой деятельности следует серьезно относиться к ведущему типу темперамента [2, с. 234].

При принятии управленческих решений роль руководителя в работе с коллективом играет существенную роль. На самого руководителя также оказывают влияние разного рода социально-психологические факторы. Однако факторы, влияющие на эффективность работы, достаточно разнообразны. Мы попытались рассмотреть связь между стилем руководства и его индивидуально-психологическими каче-

Таблица 1

Взаимосвязь демократического стиля управления и типов темперамента

Типы темперамента	Высший уровень управления	Средний уровень управления	Низший уровень управления
сангвиник	1 человек – 8,5%	1 человек – 2,8%	0
флегматик	8 человек – 22,8%	3 человека – 8,5%	2 человека – 5,7%
холерик	0	1 человек – 2,8%	0
меланхолик	1 человек – 2,8%	0	0
сангвиник-флегматик	1 человек – 2,8%	0	0
холерик-меланхолик	1 человек – 2,8%	0	0

Таблица 2

Взаимосвязь либерального типа управления и типа темперамента

Типы темперамента	Высший уровень управления	Средний уровень управления	Низший уровень управления
сангвиник	0	0	0
флегматик	0	1 человек – 2,8%	2 человека – 5,7%
холерик	0	1 человек – 2,8%	0
меланхолик	0	0	0
сангвиник-флегматик	0	1 человек – 2,8%	0
холерик-меланхолик	0	1 человек – 2,8%	0

Таблица 3

Соотношение авторитарного стиля управления и типа темперамента

Типы темперамента	Высший уровень управления	Средний уровень управления	Низший уровень управления
сангвиник	0	0	0
флегматик	0	1 человек – 2,8%	0
холерик	2 человека – 5,7%	3 человека – 8,5%	1 человек – 5,7%
меланхолик	0	0	0
сангвиник-флегматик	0	0	0
холерик-меланхолик	1 человек – 2,8%	0	0



ствами. Исследование проведено на базе Института экономики Национальной академии наук Азербайджана (участие приняли руководители 23 отделов: 8 женщин, 15 мужчин) и Агентства обязательного медицинского страхования (руководители отделов: 6 женщин, 2 мужчины).

Постановка задания. Предметом исследования стало рассмотрение психологических особенностей эффективности стилей руководства руководителей среднего звена. Основной гипотезой исследования стало следующее утверждение: эффективность управления находится в функциональной зависимости от стиля руководства и типа темперамента руководителя, их взаимосвязи. Целью исследования стало выявление взаимосвязи и взаимозависимости между типом темперамента руководителя и стилем его руководства.

В качестве теоретической основы и метода исследования нами была взята теория групповой динамики К. Левина. Были использованы опросные методики Г. Айзенка «Тип темперамента» и «Самооценка стиля руководства». Сроки проведения исследования – сентябрь – декабрь 2016 года.

Изложение основного материала исследования. Как уже отмечалось, нас интересовало соотношение стиля руководства и личностно-психологические качества руководителей. Прежде всего, покажем реальное соотношение (полученное в результате исследования) этих показателей по стилям управления.

Как видно из показателей таблицы 1, руководители старшего управленческого эшелона по типу темперамента распределены следующим образом: 22,8% флегматики, 8,5% сангвиники, 2,8% меланхолики, 2,8% сангвиники-флегматики, 2,8% холерики-меланхолики. На среднем уровне управления из руководителей коллектива 8,5% – флегматики, 2,8% – сангвиники, 2,8% – холерики, а на низком уровне управления коллективами 2,8% руководителей обладают темпераментом флегматика.

Как видно из данных таблицы 2, коллектив при либеральном стиле управления достигает достаточно высоких результатов в работе. Здесь на среднем управленческом уровне 2,8% руководителей являются флегматиками, 2,8% – холериками, столько же – сангвиниками-флегматиками, столько же – холериками-меланхоликами, а на низшем уровне управления 5,7% руководителей являются по темпераменту флегматиками.

Следующая таблица посвящена показателям авторитарного типа управления.

Таким образом, данные таблицы 3 свидетельствуют о том, что этим коллективом управляют 8,5% холериков, 2,8% холериков-меланхоликов. Их деятельность была достаточно высоко оценена. Среди руководителей среднего уровня было 2,8% сангвиников и 8,5% флегматиков, а также 5,7% холериков. Их деятельность получила более низкую оценку.

Из проведенного исследования становится ясным, что коллективы под руководством лиц, обладающих авторитарным и либеральным стилями управления, работают бессистемно. Их работу трудно охарактеризовать однозначно. Однако начальники отделов, обладающие демократическим стилем управления, причем имеющие склонность к флегматическому характеру, могут организовать работу своих подчиненных более эффективно и производительно.

Выводы по проведенному исследованию. Вопросами психологии управления исследователи занимались как в практическом, так и в теоретическом направлениях. По итогам этих исследований становится очевидно, что работа коллектива, управляемая либеральным руководителем, не приносит особую пользу. Стиль управления, который стимулирует коллектив к исполнению полезной и эффективной работы, оказывает положительное влияние на режим работы, мотивирует к получению полезных результатов, – демократический. Он способствует принятию правильных решений, эффективному управлению коллективом. Итоги проведенного эксперимента показали, что в контексте производительности труда соотношение демократического стиля управления и флегматического (в основном) темперамента становится для коллектива особенно полезным. После эксперимента, как показал проведенный среди сотрудников опрос, большинство респондентов высоко оценили преимущества демократического стиля управления.

ЛИТЕРАТУРА:

1. Рзаев Р. Этико-психологические проблемы взаимоотношений между руководителем и подчиненными в процессе управления / Р. Рзаев, З. Рзаев. – Баку, 2014. – 200 с.
2. Алиев Р. Психология / Р. Алиев. – Баку, 2008. – 254 с.
3. Материалы XIX республиканской научной конференции докторантов и молодых исследователей. – Баку, 2015. – Т. 2. – 280 с.
4. Карданская Н.Л. Принятие управленческого решения / Н.Л. Карданская. – М., 1999. – 140 с.
5. Чалдини Р. Психологический атлас поведения человека / Р. Чалдини, Д. Кенрик, С. Нейберг. – СПб., 2008. – 300 с.



6. Harrison E.F. The Managerial Decision Making Process / E.F. Harrison. – 3rd ed. – Boston : Houghton Mifflin, 1987. – 246 p.

7. Экономика фирмы. Эффективность управленческих решений [Электронный ресурс]. – Режим доступа : <http://www.grandars.ru>.

8. Понятие управленческого решения [Электронный ресурс]. – Режим доступа : <http://management-study.ru>.

9. Урбанович А.А. Психология управления : [учеб. пособие] / А.А. Урбанович. – Минск : Харвест, 2003. – 640 с.

10. Фетискин Н.П. Социально-психологическая диагностика развития личности и малых групп / Н.П. Фетискин, В.В. Козлов, Г.М. Мануйлов. – М. : Изд-во Ин-та психотерапии, 2002. – 490 с.

УДК 159.922.73

ПСИХІЧНЕ ЗДОРОВ'Я ОСОБИСТОСТІ ТА ЙОГО ПІДТРИМКА ЗАСОБАМИ КАЗКОТЕРАПІЇ

Василевська О.І., к. психол. н.,
старший викладач кафедри психології

Сумський державний педагогічний університет імені А.С. Макаренка

У статті проаналізовано сучасні тенденції вивчення проблеми. Розглянуто казку як психолого-педагогічний феномен. Визначено психологічні особливості казкотерапії, які впливають на підтримку психічного здоров'я.

Ключові слова: психічне здоров'я, казка, казкотерапія, метафора, розвиток, символи.

В статье проанализированы современные тенденции изучения проблемы. Рассмотрено сказку как психолого-педагогический феномен. Определены психологические особенности сказкотерапии, которые влияют на поддержку психического здоровья.

Ключевые слова: психическое здоровье, сказка, сказкотерапия, метафора, развитие, символы.

Vasylevska O.I. MENTAL HEALTH PERSONALITY AND ITS SUPPORT MEANS OF TALE-THERAPY
The article analyzes the current trends of studying this problem. Considered a fairy tale as psycho-pedagogical phenomenon. Determined psychological characteristics of tale-therapy that influence mental health.

Key words: mental health, fairy tale, tale-therapy, metaphor, development, symbols.

Постановка проблеми. Події сьогодення, пов'язані із суспільно-політичною ситуацією, які за часом збіглися з техногенною та інформаційною революцією, обумовили складності буття сучасної людини. Втрачається зв'язок з образами і символами, які слугували людині протягом століть, виникає загроза переведення реального життєвого простору в ілюзорну, віртуальну площину. Психічне здоров'я особистості, яке забезпечує повноцінну життєдіяльність, зазнає постійних руйнівних впливів. Проте на тлі суспільних проблем, нестабільності повсякденності підтримка психічного здоров'я людини є однією з найскладніших завдань сучасної психології.

Ступінь розробленості проблеми. Термін «психічне здоров'я» набув значущості у зв'язку з доповіддю Всесвітньої організації охорони здоров'я 1979 року на тему «Психічне здоров'я і психосоціальний розвиток дітей». Експерти ВООЗ звернули увагу на необхідність забезпечення умов збереження психічного здоров'я в сучасному світі. Згідно з даними експертної групи ВООЗ,

досліджень у галузі психічного здоров'я, в останні десятиліття суттєво погіршилося психічне здоров'я населення земної кулі. Україна, на жаль, перебуває серед країн, яких торкнулася ця тенденція. А тому теоретичні та практичні дослідження психічного здоров'я набувають неабиякої актуальності.

У сучасній психології психічне здоров'я взаємопов'язане з такими проблемами, як адаптація (М. Громбах, Ю. Олександровський); вікові та життєві кризи (С. Громбах, Г. Малейчук, Р. Сірко); військова служба (М. Корольчук, В. Крайнюк, Є. Потапчук); новітні інформаційні технології (Г. Балл, Г. Залевський, Л. Крижанівська, Л. Юр'єва); навчальна діяльність (Ю. Олександровський, М. Безруких, О. Гнатюк, С. Громбах, С. Єфімова, В. Калашин, Н. Коцур, І. Левина, С. Максименко); повноцінне функціонування особистості (М. Бачеріков, К. Домбровський, О. Калітеєвська, П. Лушин, А. Маслоу, В. Розін, Ю. Ящишина); соціальні проблеми (Г. Балл, Г. Залевський, Г. Ложкін, Е. Фромм, К. Хорні, Л. Юр'єва); над-