

Ke ywords: interpersonal relationships, psychological comfort, moral and psychological climate, the educational process, psychological characteristics.

Отримано: 7.12.2013 р.

УДК 159.9:371.1

А.В. Вознюк

ВЗАЄМОЗВ'ЯЗОК МІЖ СКЛАДОВИМИ ОСОБИСТІСНОГО КОМПОНЕНТА ПСИХОЛОГІЧНОЇ ГОТОВНОСТІ КЕРІВНИКІВ ДО УПРАВЛІННЯ ПЕДАГОГІЧНИМИ ПРАЦІВНИКАМИ ТА ХАРАКТЕРИСТИКАМИ КЕРІВНИКІВ

А.В.Вознюк. **Взаємозв'язок між складовими особистісного компонента психологічної готовності керівників до управління педагогічними працівниками та характеристиками керівників.** У статті представлено результати дослідження взаємозв'язку між особливостями розвитку складових особистісного компонента психологічної готовності керівників до управління педагогічними працівниками та низкою їх соціально-демографічних й організаційно-професійних характеристик. Представлені дані статистично доводять, що індивідуально-особистісні характеристики керівників залежать від їх посади, рівня освіти, загального й управлінського стажу діяльності, а також від статі й віку керівників. Встановлено, що більша частина керівників освітніх організацій наголошує на важливості індивідуально-особистісних характеристик, які пов'язані зі ставленням керівників до процесу управління педагогічними працівниками в цілому.

Ключові слова: управління педагогічними працівниками, керівники освітніх організацій, особистісний компонент психологічної готовності керівників освітніх організацій до управління педагогічними працівниками.

А.В.Вознюк. **Взаимосвязь между составляющими личностного компонента психологической готовности руководителей к управлению педагогическими работниками и характеристиками руководителей.** В статье представлены результаты исследования взаимосвязи между особенностями развития составляющих личностного компонента психологической готовности руководителей к управлению

педагогическими работниками и рядом их социально-демографических и организационно-профессиональных характеристик. Представленные данные статистически доказывают, что индивидуально-личностные характеристики руководителей зависят от их должности, уровня образования, общего и управленческого стажа деятельности, а также от пола и возраста руководителей. Установлено, что большая часть руководителей образовательных организаций отмечает важность индивидуально-личностных характеристик, которые связаны с отношением руководителей к процессу управления педагогическими работниками в целом.

Ключевые слова: управление педагогическими работниками, руководители образовательных организаций, личностный компонент психологической готовности руководителей образовательных организаций к управлению педагогическими работниками.

Постановка проблеми. Прогресивні зміни в суспільстві впливають не лише на загальні перспективи розвитку освіти, а й висувають принципово нові вимоги до всіх її структур, зокрема до керівника освітньої організації. Саме від керівника та його вдалого управління педагогічними працівниками залежить конкурентоспроможність освітньої організації на ринку освітніх послуг і забезпечення якості освіти. Отже, постає питання формування психологічної готовності керівників освітніх організацій до ефективного управління педагогічними працівниками, зокрема особистісного компонента психологічної готовності.

На основі аналізу наукової літератури [2, с. 76] особистісний компонент психологічної готовності керівників освітніх організацій до управління педагогічними працівниками визначено нами як сукупність важливих індивідуально-особистісних характеристик керівників освітніх організацій, що спрямовані на ефективне здійснення процесу управління педагогічними працівниками в цілому та роботу з педагогічними працівниками.

У наших попередніх дослідженнях розкрито сутність та основні складові особистісного компоненту психологічної готовності керівників освітніх організацій до управління педагогічними працівниками [2, с. 71-79], визначено рівень розвитку складових особистісного компоненту психологічної готовності керівників освітніх організацій до управління педагогічними працівниками [3, с. 185-193] та ін.

Разом із тим, залишаються не розглянутими питання, які стосуються встановлення взаємозв'язку між соціально-демографічними й організаційно-професійними характеристиками керівників освітніх організацій та складовими особистісного компоненту психологічної готовності керівників до управління педагогічними працівниками.

Мета статті – визначити взаємозв'язок між особливостями розвитку складових особистісного компонента психологічної готовності керівників освітніх організацій до управління педагогічними працівниками та низкою їх соціально-демографічних й організаційно-професійних характеристик.

Методика та організація дослідження. Для дослідження взаємозв'язку між особливостями розвитку складових особистісного компонента психологічної готовності керівників освітніх організацій до управління педагогічними працівниками та низкою їх соціально-демографічних й організаційно-професійних характеристик була використана діагностична методика «Експрес-оцінка ефективності діяльності керівником» [4, с. 344-345], яка містила 30 складових. Дані складові нами було згруповано у дві групи, які пов'язані із ставленням керівників до процесу управління педагогічними працівниками в цілому та роботи з педагогічними працівниками.

Також необхідно відмітити, що кожна група складових індивідуально-особистісних характеристик керівників освітніх організацій розкривається через певні рівні розвитку психологічної готовності даних керівників до управління педагогічними працівниками, а саме:

«Базовий» рівень – керівники освітніх організацій, які здійснюють управління педагогічними працівниками переважно керуючись нормативно-правовими документами та чітким виконанням функціональних обов'язків.

«Ситуативно-стратегічний» рівень – керівники освітніх організацій, які під час управління педагогічними працівниками, в першу чергу, узгоджують різні форми взаємодії з педагогічними працівниками для успішної реалізації стратегічних завдань освітньої організації.

«Персоналізований» рівень – керівники освітніх організацій, які під час управління педагогічними працівниками віддають перевагу врахуванню професійних можливостей та інтересів педагогічного працівника з метою розвитку освітньої організації.

До індивідуально-особистісних характеристик, які пов'язані зі ставленням керівників освітніх організацій до процесу управління педагогічними працівниками в цілому, можна, на нашу думку, віднести такі:

– ставлення керівників освітніх організацій до процесу управління педагогічними працівниками в цілому на «базовому» рівні відображені складовими: «чітке розуміння і прийнят-

тя організаційних цілей», «послідовність у досягненні цілей», «високий рівень професіоналізму», «високий рівень соціальної відповідальності за задачі, що вирішуються», «наявність управлінських здібностей», «наявність самоконтролю»;

– ставлення керівників освітніх організацій до процесу управління педагогічними працівниками в цілому на «ситуативно-стратегічному» рівні представлені складовими: «вміння приймати управлінські рішення», «застосування ефективних стратегій у вирішенні управлінських задач», «наявність навичок ділового спілкування», «прагнення до отримання нової інформації», «наявність стратегічного мислення»;

– ставлення керівників освітніх організацій до процесу управління педагогічними працівниками в цілому на «персоналізованому» рівні розкриваються через складові: «прагнення до інновацій», «наявність креативності як творчого імпульсу», «здатність йти на ризик», «наявність позитивних соціальних установок», «прагнення до особистого зростання».

Індивідуально-особистісні характеристики, які відображають ставлення керівників освітніх організацій до роботи з педагогічними працівниками, представлена такими складовими:

– ставлення керівників освітніх організацій до роботи з педагогічними працівниками на «базовому» рівні відображені складовими: «вміння правильно організувати діяльність підлеглих», «вміння правильно здійснювати контроль за діями персоналу», «вміння керувати групою», «застосування ефективних стилів керівництва людьми»;

– ставлення керівників освітніх організацій до роботи з педагогічними працівниками на «ситуативно-стратегічному» рівні представлені складовими: «вміння користуватися авторитетом і владою», «прояв уваги до виконавців», «вміння створити психологічний клімат», «врахування думок виконавців», «вміння впливати на інших людей»;

– ставлення керівників освітніх організацій до роботи з педагогічними працівниками на «персоналізованому» рівні розкриваються через складові: «вміння позитивно мотивувати працівників», «гуманне ставлення до працівників», «вміння культурно себе поводити», «правильне ставлення до критики на свою адресу», «наявність емпатії».

Враховуючи особливості діяльності керівників освітніх організацій, нами було виділено основні характеристики: а) соціально-демографічні (стать, вік); організаційно-професійні (посада, рівень освіти, загальний стаж і стаж управлінської діяльності).

У цілому, для обрахунку отриманих показників, було використано якісні та кількісні методи: контент-аналіз для якісного аналізу відповідей опитуваних, методи описової статистики (програма SPSS (версія 13.0.) [1].

Дослідження проводилося на базі обласних інститутів післядипломної педагогічної освіти на курсах підвищення кваліфікації серед керівників освітніх організацій протягом 2012–2013 навчального року. Вибірку склали приблизно 1100 керівників освітніх організацій.

Результати дослідження та їх обговорення. Розглянемо по-слідовно взаємозв'язок між особливостями розвитку складових особистісного компонента психологічної готовності керівників освітніх організацій до управління педагогічними працівниками та низкою соціально-демографічних й організаційно-професійних характеристик.

За результатами дослідження було встановлено статично значущі відмінності ($p < 0,01$; $p < 0,00$) за двома складовими особистісного компонента психологічної готовності керівників до управління педагогічними працівниками *та їх статтю*. Так, керівники-жінки випереджають керівників-чоловіків за складовою «організація діяльності підлеглих» (54,3% проти 41,2%). Це підтверджує нашу гіпотезу про те, що більшість керівників-жінок займають посаду заступника керівника освітньої організації, і тому у їх функціональні обов'язки входить робота за вищезазначеним напрямом. У свою чергу, керівники-чоловіки випереджають керівників-жінок за складовою «наявність самоконтролю» (31,0% проти 21,2%). Це дозволяє зробити припущення про те, що керівники-чоловіки, порівняно з керівниками-жінками, у більшій мірі дотримуються чіткого виконання поставлених завдань, не відволікаючись на різні непередбачені обставини.

У процесі дослідження взаємозв'язку *віку керівників освітніх організацій* та рівня розвитку складових особистісного компонента психологічної готовності до управління педагогічними працівниками були виділені чотири вікові групи керівників освітніх організацій: 1) до 30 років; 2) 31–40 років; 3) 41–50 років; 4) більше 50 років.

За результатами дослідження було встановлено статистично значущі відмінності ($p < 0,05$; $p < 0,01$; $p < 0,00$) між дванадцятьма складовими особистісного компонента психологічної готовності керівників освітніх організацій до управління педагогічними працівниками та їх віком.

Так, аналіз статистично значущих відмінностей показав, що керівники освітніх організацій четвертої вікової групи (більше 50 років) випереджають інші вікові групи за п'ятьма складовими такими, як «чітке розуміння і прийняття організаційних цілей» (91,2%), «послідовність у досягненні цілей» (77,6%), «високий рівень професіоналізму» (71,7%), «організація діяльності підлеглих» (53,7%), «вміння керувати групою» (49,8%). Це дозволяє зробити припущення про те, що, з одного боку, дані керівники мають великий досвід управлінської діяльності, а з другого – керівники налагоджують спільну роботу з педагогічними працівниками за рахунок розробленого стратегічного та тактичного планування, розподілу функціональних обов'язків підлеглих і встановлення чітких термінів виконання.

Керівники освітніх організацій другої вікової групи (31–40 років) випереджають за шістьма складовими, зокрема: «прагненням до отримання нової інформації» (55,3%), «прагненням до особистого зростання» (48,3%), «прагненням до інновацій» (57,8%), «застосування ефективних стратегій у вирішенні управлінських завдань» (39,6%), «здатністю до ризику» (47,0%), «вмінням позитивно мотивувати працівників» (27,0%). Такі дані, на нашу думку, можуть свідчити про те, що керівники освітніх організацій другої вікової групи найбільше усвідомлюють значущість запровадження інноваційних форм і методів управління педагогічними працівниками через власне особистісно-професійне вдосконалення та вміння аргументовано доносити власну позицію педагогічним працівникам, зацікавивши їх у реалізації визначених стратегічних завдань освітньої організації.

Також доречно відмітити той факт, що керівники освітніх організацій першої вікової групи (до 30 років) випереджають інші вікові групи лише за складовою «високий рівень соціальної відповідальності за завдання, що вирішуються» (92,2%). Це дозволяє зробити припущення про те, що, з одного боку, дані керівники розуміють ступінь відповідальності за прийняття управлінських рішень, а з другого – керівники хочуть встановити ступінь довіри у педагогічних працівників до їх рівня компетентності.

У процесі дослідження взаємозв'язку *посади керівників освітніх організацій* та рівня розвитку складових особистісного компоненту психологічної готовності до управління педагогічними працівниками були виділені дві групи респондентів: 1) керівники; 2) заступники керівників.

За результатами дослідження було встановлено статистично значущі відмінності ($p < 0,05$; $p < 0,01$; $p < 0,00$) між десятима

складовими особистісного компонента психологічної готовності керівників освітніх організацій до управління педагогічними працівниками та їх посадою.

З'ясувалося, що керівники випереджають заступників керівників за складовими: «прийняття управлінських рішень» (64,4% проти 42,2%), «стратегічне мислення» (55,6% проти 49,2%), «високий рівень соціальної відповідальності за завдання, що вирішуються» (53,5% проти 45,8%), «прагнення до інновацій» (34,0% проти 23,1%), «застосування ефективних стратегій у вирішенні управлінських завдань» (33,0% проти 18,9%), «здатність до ризику» (25,7% проти 15,3%). Це підтверджує нашу гіпотезу про те, що керівники згідно своїх функціональних обов'язків, відчувають відповідальність за стратегію розвитку освітньої організації та створення її позитивного іміджу.

У свою чергу, заступники керівників випереджають керівників за такими складовими: «організація діяльності підлеглих» (57,1% проти 45,1%), «вміння керувати групою» (40,8% проти 34,7%), «вміння створювати нормальний психологічний клімат» (31,7% проти 20,3%), «вміння позитивно мотивувати працівників» (18,7% проти 14,9%). Це також дозволяє висунути припущення про те, що заступники керівників відповідно до функціональних обов'язків щодо роботи з персоналом, розуміють важливість у створенні сприятливих умов для реалізації професійних інтересів педагогічних працівників та активізації їх до професійного вдосконалення.

У процесі дослідження взаємозв'язку *рівня освіти керівників освітніх організацій* та рівня розвитку складових особистісного компонента психологічної готовності до управління педагогічними працівниками респонденти були об'єднані у дві групи: 1) керівники з загальнопедагогічною освітою; 2) керівники з менеджерсько-управлінською освітою.

За результатами дослідження було встановлено статистично значущі відмінності ($p < 0,05$) між чотирма складовими особистісного компонента психологічної готовності керівників освітніх організацій до управління педагогічними працівниками та їх рівнем освіти.

Так, керівники з менеджерсько-управлінською освітою випереджають керівників із загальнопедагогічною освітою за такими складовими «наявність навичок ділового спілкування» (55,2% проти 42,8%), «прагнення до інновацій» (43,1% проти 28,0%), «застосування ефективних стратегій у вирішенні управлінських завдань» (37,9% проти 25,6%), «здатність до ризику»

(37,9% проти 19,8%). Отже, результати дослідження показують, що керівники освітніх організацій, які мають менеджерсько-управлінську освіту, з одного боку, здійснюють процес управління педагогічними працівниками на професійному рівні, а з другого – готові до запровадження інноваційних технологій освіти, здатні вести відкритий діалог з підлеглими та співпрацювати з ними на основі партнерства й паритетності.

У процесі дослідження взаємозв'язку *загального стажу керівників освітніх організацій* та рівня розвитку складових особистісного компонента психологічної готовності до управління педагогічними працівниками були виділені три групи керівників освітніх організацій: 1) до 10 років; 2) від 10 до 20 років; 3) більше 20 років.

За результатами дослідження було встановлено статистично значущі відмінності ($p < 0,05$; $p < 0,01$; $p < 0,00$) між десятьма складовими особистісного компонента психологічної готовності керівників освітніх організацій до управління педагогічними працівниками та їх загальним стажем.

Так, аналіз статистично значущих відмінностей показав, що складові «чітке розуміння і прийняття організаційних цілей» (90,3%), «послідовність у досягненні цілей» (80,4%), «високий рівень професіоналізму» (74,5%), «організація діяльності підлеглих» (53,7%), «вміння керувати групою» (45,3%), «наявність управлінських здібностей» (27,5%) найбільше виражені у керівників освітніх організацій із загальним стажем більше 20 років.

У той час, складові «прагнення до отримання нової інформації» (51,8%), «прагнення до інновацій» (65,5%), «здатність до ризику» (50,0%), «вміння позитивно мотивувати працівників» (32,3%) найбільше виражені у керівників освітніх організацій із загальним стажем від 10 до 20 років.

Такі дані, на нашу думку, можуть свідчити про те, що третя група керівників освітніх організацій (більше 20 років) здійснює управління педагогічними працівниками в межах своїх функціональних обов'язків, переважно керується нормативно-правовими документами, а друга група керівників освітніх організацій (10–20 років), відчуваючи конкуренцію з боку колег, готові до самоствердження та брати на себе відповідальність запроваджувати інновації в освітню організацію.

У процесі дослідження взаємозв'язку *стажу управлінської діяльності керівників освітніх організацій* та рівня розвитку складових особистісного компонента психологічної готовності до управління педагогічними працівниками були виділені чоти-

ри групи керівників освітніх організацій: 1) до 5 років; 2) від 5 до 10 років; 3) від 10 до 15 років; 4) більше 15 років.

За результатами дослідження було встановлено статистично значущі відмінності ($p < 0,05$; $p < 0,01$; $p < 0,00$) між дванадцятьма складовими особистісного компонента психологічної готовності керівників освітніх організацій до управління педагогічними працівниками та стажем їх управлінської діяльності.

Розглядаючи дані складові, можна констатувати те, що керівники освітніх організацій четвертої групи зі стажем управлінської діяльності (більше 15 років) випереджають інші групи за чотирма складовими, такими як «чітке розуміння і прийняття організаційних цілей» (93,1%), «послідовність у досягненні цілей» (84,7%), «високий рівень професіоналізму» (80,9%), «вміння керувати групою» (56,5%).

Водночас, керівники освітніх організацій другої групи із стажем управлінської діяльності (5–10 років) випереджають інші групи за шістьма складовими, зокрема: «наявність навичок ділового спілкування» (55,2%), «прагнення до особистого зростання» (75,3%), «прагнення до інновацій» (48,0%), «застосування ефективних стратегій у вирішенні управлінських завдань» (48,5%), «здатність до ризику» (34,3%), «вміння позитивно мотивувати працівників» (27,1%). Це дозволяє зробити припущення про те, що дані керівники, детально співставивши спроможність навчального закладу в цілому (наприклад, матеріально-технічна база, місце знаходження навчального закладу, навчальний заклад за кількістю учнів тощо) з контингентом педагогічних працівників (наприклад, професійна освіта, професійні можливості, особистісні інтереси тощо), готові визначати стратегію розвитку освітньої організації та запроваджувати новітні технології освіти.

Також доречно відмітити той факт, що керівники освітніх організацій першої групи зі стажем управлінської діяльності (до 5 років) та другої групи зі стажем управлінської діяльності (5–10 років) однаково наголошують на важливості такої складової, як «прагнення до отримання нової інформації» (54,7%). Такі дані, на нашу думку, можуть свідчити про те, що, з одного боку, дані керівники відчують важливість отримувати своєчасну інформацію з усіх рівнів для чіткого виконання функціональних доручень, а з другого – керівники прагнуть вивчати передовий управлінський досвід та інноваційні технології освіти з метою визначення стратегії розвитку освітньої організації.

У свою чергу, керівники освітніх організацій першої групи із стажем управлінської діяльності (до 5 років) виокремлюють

складову «високий рівень соціальної відповідальності за завдання, що вирішуються» (55,9%). Це може свідчити про те, що новопризначені керівники освітніх організацій усвідомлюють важливість в повній мірі відповідати займаній посаді.

Висновки. Отже, на основі дослідження взаємозв'язку між особливостями розвитку складових особистісного компонента психологічної готовності керівників освітніх організацій до управління педагогічними працівниками та низкою їх соціально-демографічних й організаційно-професійних характеристик були виявлені деякі тенденції.

Більша частина керівників освітніх організацій наголошує на важливості індивідуально-особистісних характеристик, які пов'язані зі ставленням керівників до процесу управління педагогічними працівниками в цілому. Так, керівники освітніх організацій старшого віку та більшим загальним й управлінським стажем діяльності знаходяться на «базовому» рівні щодо процесу управління педагогічними працівниками в цілому («чітке розуміння і прийняття організаційних цілей», «послідовність у досягненні цілей», «високий рівень професіоналізму») та роботи з педагогічними працівниками («організація діяльності підлеглих», «вміння керувати групою»). Керівники освітніх організацій, які мають менеджерсько-управлінську освіту та загальний стаж (10–20 років) й стаж управлінської діяльності (5–10 років) переважно знаходяться на «ситуативно-стратегічному» рівні («наявність навичок ділового спілкування», «застосування ефективних стратегій у вирішенні управлінських завдань», «прагнення до отримання нової інформації») та «персоналізованому» рівні («прагнення до інновацій», «здатність до ризику») щодо процесу управління педагогічними працівниками в цілому. Лише незначна частина заступників керівників, які мають загальний стаж (10–20 років) й стаж управлінської діяльності (5–10 років) знаходяться на «персоналізованому» рівні щодо роботи з педагогічними працівниками («вміння позитивно мотивувати працівників»).

Список використаних джерел

1. Бююль А. SPSS: искусство обработки информации. Анализ статистических данных и восстановление скрытых закономерностей / А. Бююль . – СПб. : ДиаСофтЮП, 2002. – 608 с.
2. Вознюк А. В. Сутність та основні компоненти психологічної готовності керівників освітніх організацій до управління педагогічними працівниками / А. В. Вознюк // Теоретичні і

прикладні проблеми психології. – Луганськ: вид-во СНУ ім. В. Даля, 2012. – № 3 (29). – С. 71-79.

3. Вознюк А. В. Личностный компонент психологической готовности руководителей образовательных организаций к управлению педагогическими работниками: содержание, комплекс диагностических методик, уровень развития / А. В. Вознюк // Психология и педагогика: методика и проблемы практического применения : сборник материалов XXXIII Международной научно-практической конференции: в 2-х частях. Часть 2 / Под общ. ред. С. С. Чернова. – Новосибирск : Издательство ЦРНС, 2013. – С. 185-193.
4. Фетискин Н. П. Социально-психологическая диагностика развития личности и малых групп/ Н. П. Фетискин, В.В. Козлов, Г. М. Мануйлов. – М., Изд-во Института психотерапии. 2002. – 490 с.

Spysok vykorystanyh dzherel

1. Bjujul' A. SPSS: iskusstvo obrabotki informacii. Analiz statisticheskikh dannyh i vosstanovlenie skrytyh zakonornostej / A. Bjujul' . – SPb. : DiaSoftJuP, 2002. – 608 s.
2. Voznjuk A. V. Sutnist' ta osnovni komponenti psihologichnoi gotovnosti kerivnikov osvithih organizacij do upravlinnja pedagogichnimi pracivnikami / A. V. Voznjuk // Teoretichni i prikladni problemi psihologii. – Lugans'k: vid-vo SNU im. V. Dalja, 2012. – № 3 (29). – S. 71-79.
3. Voznjuk A. V. Lichnostnyj komponent psihologicheskoy gotovnosti rukovoditelej obrazovatel'nyh organizacij k upravleniju pedagogicheskimi rabotnikami: sodержanie, kompleks diagnosticheskikh metodik, uroven' razvitija / A. V. Voznjuk // Psihologija i pedagogika: metodika i problemy prakticheskogo primenenija : sbornik materialov XXXIII Mezhdunarodnoj nauchno-prakticheskoy konferencii: v 2-h chastjah. Chast' 2 / Pod obshh. red. S. S. Chernova. – Novosibirsk : Izdatel'stvo CRNS, 2013. – S. 185-193.
4. Fetiskin N. P. Social'no-psihologicheskaja diagnostika razvitija lichnosti i malyh grupp/ N. P. Fetiskin, V. V. Kozlov, G. M. Manujlov. – M.: Izd-vo Instituta psihoterapii. 2002. – 490 s.

A.V. Vozniuk. The correlation between the constituents of personality's component of directors' psychological readiness to control teachers and characteristics of directors. This paper presents the results of investigation of the correlation between the features of development of constituents of personality's component of psychological readiness of heads at edu-

cational institutions to control teachers and a number of leaders' social and demographic, organizational and professional characteristics. A diagnostic method «Express assessment of the effectiveness of the head» containing 30 components was used. These components were grouped into two groups that are associated with the attitude of heads of educational institutions to organization of the process of management of teaching staff as a whole and work with educators. Each group of managers' components of individual and personal characteristics was revealed through certain levels of psychological readiness of heads at management of teaching staff: «basic», «situational-strategic», «personalized.» The results statistically demonstrate that heads' individual and personal characteristics depend on their positions, general and administrative experience activities, as well as the sex and age of the managers. Most of the leaders of educational organizations stressed the importance of individual and personal characteristics that are associated with the heads' attitude to the organization of management of teaching staff as a whole.

Key words: management on teachers, heads of educational institutions, personality's component of psychological readiness of heads of educational institutions for the management on teachers.

Отримано: 12.12.2013 р.

УДК 159.9.343.95

І.І. Газда

Психологічні складові професійної надійності працівників органів внутрішніх справ

І.І. Газда. Психологічні складові професійної надійності працівників органів внутрішніх справ. У статті зроблено аналіз психологічних складових професійної надійності, визначено три рівні становлення професійної надійності, обґрунтовано завдання психологічної підготовки працівника органів внутрішніх справ. Професійна надійність персоналу органів внутрішніх справ – це його готовність діяти відповідно до устояної системи, моральних еталонів у різноманітних ситуаціях взаємодії з мінімальними витратами для здоров'я. Аналіз стану досліджуваної проблеми свідчить про недостатність розробки проблеми професійної надійності діяльності особистості в системі становлення майбутнього фахівця, яка відображає систему правоохоронної діяльності, що має особливе нормативне закріплення. Відповідно існує потреба роз-