

УДК 316.473

**ХУДЯКОВА В. І.**

Миколаївський національний університет імені В. О. Сухомлинського

## ДОСЛІДЖЕННЯ ХАРАКТЕРИСТИК І ДЕТЕРМІНАНТ СОЦІАЛЬНОЇ ПЕРЦЕПЦІЇ У ДІЯЛЬНОСТІ МЕНЕДЖЕРА ЗАКЛАДУ

*У статті обґрунтовується важливість урахування характеристик і детермінант соціальної перцепції керівника, розглянуто особливості впливу соціально-перцептивних детермінант особистості менеджера закладу освіти на ефективність його управлінської діяльності, визначено типи соціально-психологічного сприймання керівником організації у цілому, роль рівня розвитку закладу освіти в управлінській діяльності керівника. Виокремлено особистісні та професійні якості підлеглих, які є пріоритетними для керівників закладів освіти.*

*Ключові слова: соціальна перцепція, функції соціальної перцепції в управлінській діяльності, характеристики і детермінанти соціальної перцепції керівника закладу освіти, точність-неточність; диференційованість-дифузність (аморфність); гнучкість-ригідність; повнота-фрагментарність соціальної перцепції.*

У статті на основі теоретичного обґрунтування особливостей характеристик і детермінант соціальної перцепції в управлінській діяльності керівника закладу освіти аргументується припущення про те, що успішний керівник має специфічні показники соціальної перцепції, що і забезпечують йому успішність у роботі з людьми, уможливають діалогічну і полілогічну взаємодію, забезпечують психосмислову та психолінгвістичну, соціально-психологічну і професійну адаптацію, мають потенціал прогресивного розвитку. Соціальна перцепція в управлінській діяльності виконує перцептивно-діагностичну, гностично-орієнтувальну, модифікаційну, нормативно-регулятивну, порівняльно-оцінну, когнітивно-інформаційну, мотиваційну, змістовно-сміслову, комунікативну, організаційну та інші функції. Врахування соціально-перцептивних характеристик і детермінант соціальної перцепції менеджера закладу освіти дозволить підвищити ефективність його професійної взаємодії з учасниками навчально-виховного процесу. Можна припустити обумовленість соціальної перцепції менеджера освіти системою реальних стосунків керівництва і підлеглих. При цьому специфіка сприймання керівником підлеглою детермінується місцем суб'єкта і об'єкта сприймання в організаційній ієрархії.

**Мета дослідження** – теоретично та емпірично обґрунтувати значущість урахування соціально-перцептивних характеристик і детермінант соціальної перцепції менеджера освіти для оптимізації його управлінської діяльності. Визначити характеристики і детермінанти соціальної перцепції керівника у галузі освіти.

На сьогодні концептуально складно операціоналізувати опис будь-якого соціально-перцеп-

тивного процесу: у наукових дослідженнях існує широкий спектр різноманітних характеристик соціальної перцепції – від точності сприймання до ригідності, стереотипності, які у кожному конкретному випадку мають різне тлумачення і зміст. Як правило, серед цих показників виокремлюють динамічні і змістові характеристики соціальної перцепції [3; 8; 12]. Ці характеристики певною мірою визначають результат соціальної перцепції – індивідуальні особливості перцептивного образу, адже у дослідженнях соціальної перцепції саме образ розглядається як центральний елемент структури перцептивного процесу, який береться до уваги лише як умова породження образу [18; 2; 14].

Серед динамічних характеристик у професійній взаємодії менеджера закладу освіти з підлеглими особливе значення мають такі характеристики соціальної перцепції: точність-неточність; диференційованість-дифузність (аморфність); гнучкість-ригідність; повнота-фрагментарність [19;14]. Ю. М. Жуков указує, що під точністю розуміють відповідність суджень перцептора про наявність, відсутність чи ступінь вираженості у об'єкта сприймання певних властивостей, рис, якостей, характеристик, станів, їх наявності або ступеня вираженості [14]. Дослідники [1;5;19] інтерпретують точність (адекватність) міжособистісного сприймання як ступінь узгодженості перцептивного образу з властивостями об'єкта сприймання. Відповідно неточність перцептивного образу означає неузгодженість перцептивного образу з властивостями об'єкта сприймання, орієнтацію на власний перцептивний образ чи певні стереотипи.

Особливе значення має точність соціальної перцепції в управлінській діяльності. Так адек-

ватність (точність) сприймання індивідуальних характеристик конкретних членів педагогічного колективу (у тому числі, власних) і групової структури у цілому є необхідною умовою ефективності керівництва первинним колективом. Важливою характеристикою перцептивного образу є його диференційованість, під якою слід розуміти здатність сприймати об'єкт не просто як неподільну єдність, а як сукупність певних взаємопов'язаних характеристик, різнобічність знань про іншу людину. Диференційованість можна розглядати як ступінь категоріальної розчленованості перцептивного образу, яка сприяє вибіркового сортуванню вражень про об'єкт сприймання. На думку дослідників [11; 19; 7], ступінь диференційованості перцептивного образу тісно пов'язаний з когнітивною складністю перцептора і, відповідно, визначається кількістю основ класифікацій, якими свідомо чи несвідомо користується суб'єкт сприймання (зокрема керівник) у процесі соціальної перцепції. Отже, операціональним критерієм диференційованості соціальної перцепції менеджера закладу освіти може бути число незалежних факторів, виокремлених ним у перцептивному образі підлеглого [16]. Дифузність (аморфність) перцептивного образу, відповідно, пов'язана з когнітивною простотою, утрудненням чи неможливістю виокремлення характеристик об'єкта сприймання.

Гнучкість перцептивного образу є мірою усталеності знань про об'єкт перцепції (підлеглого) у різних ситуаціях управлінської взаємодії. Ригідність – це фіксація певних, незмінних під впливом ситуативних факторів якостей об'єкта сприймання, і у результаті незмінність перцептивного образу підлеглого під впливом об'єктивних обставин, що вимагають його зміни. При цьому доцільно, на нашу думку, розрізняти ригідність й усталеність перцептивного образу. Для гнучкості соціальної перцепції керівника мають значення як його особистісні характеристики, так і досвід роботи з людьми.

Практика показує, що повнота перцептивного образу пов'язана з широтою охоплення, загальним обсягом характеристик об'єкта перцепції (підлеглого), що є суттєвими для розуміння його особливостей. Фрагментарність перцептивного образу передбачає звуження сфери сприймання об'єкта перцепції, вирізнення окремих його властивостей. Що стосується змістових характеристик, то тут, на нашу думку, слід виокремити спрямованість соціальної перцепції її суб'єкта, а також ієрархію оцінних критеріїв пізнання іншо-

го, тобто які саме особистісні і професійні якості підлеглого посідають чільне місце в ієрархії оцінних критеріїв управлінця.

Вищезазначене підтверджує факт, що зростання професійної майстерності керівників закладів освіти підвищує точність сприймання підлеглих, але під час тривалої управлінської праці адекватність сприймання може знижуватися під впливом професійних стереотипів. Мова йде про оптимальні показники соціальної перцепції, які забезпечують ефективність управлінської праці.

У процесі дослідження проблеми ми поставили за завдання виявити детермінанти соціальної перцепції керівника закладу освіти, які визначають певний рівень розвитку показників його соціальної перцепції, обумовлюючи ефективність управлінської діяльності. Психологічний аналіз літератури з проблеми дослідження [6;9;10;17;14] показує, що можна виокремити низку об'єктивних і суб'єктивних чинників – детермінант соціальної перцепції.

До об'єктивних чинників, що детермінують характеристики соціальної перцепції, слід насамперед віднести особливості культурних і національних традицій, норм, що панують у суспільстві і засвоюються у процесі соціалізації особи. Не менш важливою детермінантою соціальної перцепції керівника у контексті зазначеної проблеми є безпосередній соціальний «фон» – ситуація, яка склалася у галузі системи освіти, і зокрема у конкретній освітній організації. У зв'язку з цим важливого значення набуває організаційна культура, яка інтерпретується як результат сприймання і розуміння членами організації (педагогічного колективу) свого соціального і матеріального оточення, норм і цінностей, які діють у ньому, установок і форм спілкування і взагалі тих процесів, що відбуваються в організації [9]. Унаслідок цього у членів організації складається образ організації, який у подальшому починає відігравати регулятивну роль, опосередковуючи установки і поведінку членів освітньої організації. Ми згодні з В. Агеевим та Г. Андреевою, що на рівні малих контактних спільнот (якими, як правило, є педагогічні колективи закладів освіти) у якості основних детермінант соціальної перцепції виступають насамперед більш вузькі групові соціальні характеристики суб'єктів й об'єктів сприймання, опосередковані спільною діяльністю [1; 3]. Взагалі, спільна діяльність може бути розглянута як головний чинник, що опосередковує не тільки систему перцептивних процесів у групі, але й систему інди-

відуальних соціально-перцептивних здібностей. Сприймання та розуміння людьми один одного – це обов'язкова умова кожної спільної діяльності, орієнтації і дій суб'єкта – перцептора у суспільному просторі.

Дослідження О. Бодальова показали, що в осмисленості сприймання виявляється взаємодія двох сигнальних систем, передача подразнення з однієї сигнальної системи в іншу. Завдяки слову в образ перцептора включається зміст, який не дається безпосередньо, суттєво [5]. У взаємосприйманні знаходить також місце індивідуальна манера бачення людиною інших людей, пов'язана не тільки з її психофізіологічними особливостями, типом вищої нервової діяльності, але й рівнем розвитку і переважаючим типом сприймання, пам'яті, мислення, уяви. Впливає на особливості соціальної перцепції психічний стан та рівень емоційного збудження перцептора, настроїв.

З метою визначення точності соціальної перцепції нами використано опитувальник Т. Лірі. У результаті проведеного дослідження (опитувальник Т. Лірі) були виявлені особливості самоперцепції керівників закладів освіти як результату порівняльного аналізу самооцінки управлінців та експертної оцінки щодо основних тенденцій ставлення керівників до підлеглих.

Дослідження показали, що під час взаємодії керівника і підлеглого в умовах спільної діяльності у них відбувається трансформація понять про особистість один одного. Відзначено, що керівники мають тенденцію сприймання підлеглих крізь призму їх внеску у досягнення організаційних цілей: валентність оцінки підлеглими керівника більшою мірою детермінується мірою їх задоволеності.

У чисельних дослідженнях [10; 14; 19] указується на проблеми вивчення соціально-перцептивних процесів, обумовлені неможливістю перевірки точності, глибини, диференційованості та інших характеристик соціальної перцепції шляхом прямого зіставлення з даними об'єктивних методик.

Ми слідом за Г. Андрєєвою [3] вважаємо за можливе розв'язати цю проблему, виходячи з принципу діяльності в аналізі феноменів соціальної перцепції. Дійсно, пізнання людьми один одного передбачає не тільки безпосереднє сприймання іншого, але й опосередковане сприймання через його діяльність або діяльність його групи. У процесі організації вивчення рівня розвитку соціальної перцепції керівників закладів освіти слід керуватися також принци-

пом розвитку, який обумовлює закономірну зміну соціально-перцептивних процесів у часі, яка виражається у їх кількісних, якісних і структурних перетвореннях, що відбуваються під впливом спільної діяльності.

Важливим методичним принципом вивчення перцептивних процесів є також рефлексометричний принцип, за яким завдання дослідження рівня соціальної перцепції керівника полягає у як можливо більш точному відтворенні реакції підлеглого на певний стимул.

Керівник є об'єктом і суб'єктом соціальної перцепції одночасно. Будуючи взаємодію з іншими, він має враховувати не тільки свої потреби, мотиви, установки, але й інших людей. Це обумовлює необхідність дотримання принципу вивчення перцептивних аспектів у системі керівництва і підлеглості, що передбачає дослідження особливостей:

- сприймання керівника керівництвом вищого рівня;
- сприймання керівника підлеглими;
- сприймання самим керівником соціального оточення.

Саме виходячи з зазначених положень, нами досліджено рівень розвитку соціальної перцепції керівників закладів освіти. Дослідження точності соціальної перцепції керівників згідно рефлексометричного принципу передбачало визначення ступеня узгодженості двох незалежно отриманих рядів даних (уявлення про об'єкт й інформації про об'єкт). За опитувальником Т. Лірі визначено 16 особистісних якостей, попарно об'єднаних у 8 основних секторів октантів і певним чином орієнтованих відносно двох осей (Домінування-Підлеглисть, Доброзичливість-Агресивність). При цьому октанти характеризують такі психологічні тенденції:

- 1) тенденцію до лідерства, прагнення до домінування;
- 2) упевненість у собі – самовпевненість, егоїстичність;
- 3) вимогливість – критичність, нетерпимість до помилок партнера;
- 4) скептицизм – упертість, підозрливість, недовірливість;
- 5) поступливість – смиренність – пасивну підлеглисть;
- 6) довірливість – слухняність – залежність;
- 7) приязність – конформізм, здатність до взаємодопомоги, доброзичливість;
- 8) чуйність – безкорисливість – характеризує прагнення піклуватися про інших.

Вибір саме цих параметрів обумовлено тим, що вони, на думку багатьох дослідників, є основ-

ними у процесі формування загального уявлення про людину під час соціальної перцепції [2; 8; 10; 11; 14].

Другий ряд даних (інформація про об'єкт) визначився шляхом усереднення показників самоописів підлеглого й експертної оцінки, що проводилися за октантами опитувальника Т. Лірі. З метою отримання надійної експертної оцінки для участі у дослідженні відбиралися лише ті особи, які мали високий професійний статус, стаж роботи у даному педагогічному колективі не менше 5 років.

Ступінь узгодженості двох шерг даних визначався за коефіцієнтом рангової кореляції Спірмена і був прямо пов'язаний з його кількісною величиною. У якості критичного у нашому дослідженні прийнятий 5% рівень значущості. Це дало можливість виявити міру адекватності самооцінки керівника (точність самоперцепції).

При цьому під час обробки експертних оцінок (з метою визначення особливостей самосприймання управління) для кожного керівника розраховувалась середня експертна оцінка по кожному октанту (за сумою оцінок, поданих експертами), яка потім була поділена на число експертів.

Керівникам також пропонувалось на основі цього ж опитувальника указати, як, на їх думку, себе сприймає підлеглий (обраний випадково). Це дало змогу визначити, чи важко керівникам побачити відмінності між собою та іншими. Міра диференційованості при цьому обернено пропорційна кількості особистісних рис, що однаково чиним позначалися керівником у самоописі і в описі з точки зору підлеглого.

Гнучкість соціально-перцептивного процесу керівників ми визначали на основі методики А. Еткінда. З цією метою кожному керівникові пропонувалося, використовуючи 20 визначених нами якостей і три варіанти відповідей («так», «ні», «залежить від ситуації»), описати себе і трьох підлеглих, обраних випадково. Після проведеної процедури особливу цінність для нас становив аналіз відповідей на варіант «залежить від ситуації». При цьому визначалася кількість якостей (14), віднесених до цієї категорії при описі себе і підлеглих. За показник гнучкості (Г) ми брали відношення середньої кількості якостей, віднесених до категорії «залежить від ситуації» до загальної кількості якостей:

$$Г_1 = \frac{N_1 + N_{1п}}{20} \times 100\% = \frac{N_1 + N_{1п}}{40} \times 100\% ,$$

де  $N_1$  – кількість якостей, віднесених до даної категорії при описі себе;  $N_{1п}$  – кількість якостей, віднесених до даної категорії при описі одного підлеглого. З урахуванням описів трьох підлеглих загальний показник гнучкості:

$$Г = Г_1 + Г_2 + Г_3 = \frac{3N_1 + N_{1п} + N_{2п} + N_{3п}}{40} \times 100\% .$$

Нами також визначалася різниця між кількістю якостей, що віднесені до варіанту «залежить від ситуації» при описі себе і підлеглого з метою дослідження процесу атрибуції особистісних якостей. Ще у дослідженнях Дж. Келлі [за 19] було показано, що респонденти, визначаючи у себе наявність певних особистісних якостей, частіше відносили їх до вищезазначеного варіанту, а ніж при описі інших людей, тобто сприймання себе в них було більш диференційованим. Вони ставляться до себе як до чогось більш складного, але й менш стабільного.

Дані щодо гнучкості соціально-перцептивного процесу уточнювалися за допомогою спеціально розроблених нами ситуацій, у яких «неуспішний» в очах даного керівника підлеглий (характеристики цього підлеглого брались із результатів методики вільного опису за темою «найгірший підлеглий») досягав успіху у професійній діяльності. Нам було важливо встановити, чи приписує керівник успіх власним діям підлеглого, чи зовнішнім факторам (сприятливим обставинам).

Повнота відображуваних у процесі соціальної перцепції властивостей і характеристик інших людей вивчалася нами опосередковано, на основі методики вільного опису, за якою керівникам пропонувалося описати «найкращого» й «найгіршого» підлеглого зі свого колективу так, щоб їх можна було впізнати за описом. Ця методика дозволяє визначити, на яких саме засадах базується сприймання партнерів по спільній діяльності, виявити не тільки повноту, але й змістові характеристики соціальної перцепції (систему цінностей, сподівань, когнітивні й емоційні особливості тощо). Обробка методом контент-аналізу результатів дослідження, проведеного з метою виявлення сукупності оцінних критеріїв, які використовують керівники у процесі соціальної перцепції, а також аналіз наукової літератури з цієї проблеми [3; 7; 18] показали, що у якості одиниць аналізу доцільно взяти особистісні, ділові, комунікативні якості, а також особливості зовнішнього вигляду об'єктів сприймання. Повнота відображуваних якостей у процесі

соціальної перцепції керівником закладу освіти вираховувалася нами як усереднене значення кількості елементів, поданих в описах обох підлеглих.

Крім того, нами підраховувалась кількість стверджувальних відповідей, даних усіма керівниками по кожній з виокремлених категорій якостей, яка могла слугувати опосередкованим показником спрямованості соціальної перцепції керівників і, таким чином, перейти від визначення динамічних характеристик соціально-перцептивного процесу (точності, диференційованості, гнучкості, повноти) до змістових.

Змістові характеристики соціальної перцепції керівників (її спрямованість й ієрархію) ми визначали насамперед на основі даних, одержаних за методикою вільного опису. Співставляючи кількість показників, отриманих за кожною виділеною нами категорією (особливості зовнішнього вигляду, особистісні, ділові, комунікативні якості), ми мали можливість виявляти спрямованість соціальної перцепції (за яку брали ту категорію, у якій було отримано найбільшу кількість показників). При цьому ми враховували ставлення керівників до об'єктів перцепції.

Для поглибленої характеристики соціально-перцептивного процесу управлінців ми склали список якостей, які виокремлюють керівники при оцінці освітян. До нього ввійшли 36 позитивних і негативних якостей, які було розподілено на три групи. До першої групи було включено ділові якості: позитивні (глибокі професійні знання, ділова компетентність; організованість; відповідальність; творчий підхід до справи, викладацька майстерність, виконавська дисципліна) і негативні (поверхові професійні знання; безвідповідальність, невміння тримати слово; неорганізованість; неохайність, невміння вести документацію; пасивність, байдужість до справи; невміння знайти підхід до учня тощо). У другу групу ввійшли особистісні якості – позитивні (почуття власної гідності, почуття гумору; вимогливість до себе, самокритичність; широкий культурний світогляд; гуманність, любов до дітей; порядність, чесність) і негативні (надмірна самозакоханість; невміння долати труднощі; непорядність, нечесність, дріб'язковість; обмеженість; бездуховність).

До третьої групи було включено комунікативні якості: позитивні (товариськість; тактовність; доброзичливість, чуйність; прагнення зрозуміти і прийняти думку іншого; витримка, рівноваженість; прагнення до взаємодії) і негативні (прагнення довести свою перевагу, зверх-

ність; невірноваженість, відсутність витримки; егоїзм; безтактність; заздрісність, недоброзичливість; черствість тощо). Керівник мав виокремити з них 10 найбільш важливих для нього в оцінці підлеглих і проранжувати ці якості за мірою значущості.

При цьому ми враховували, що процеси соціальної перцепції в організації опосередковані не лише безпосередніми міжособистісними стосунками, але й ставленням керівника до групи (колективу), з якою він тісно взаємодіє і є носієм її цінностей. Слідом за Г. Андреевою, ми виокремили і визначили три типи сприймання керівником групи, при цьому у якості показника типу сприймання виступала роль групи в управлінській діяльності керівника [2]:

1. Особа сприймає групу як таку, що є на заваді своєї діяльності або ставиться до неї нейтрально. Група не є самостійною цінністю для індивіда. Цей тип сприймання групи можна назвати індивідуалістичним.
2. Особа сприймає групу як засіб, що сприяє досягненню певних індивідуальних цілей, при цьому група сприймається й оцінюється з точки зору її корисності для індивіда. Такий тип сприймання можна назвати прагматичним.
3. Індивід сприймає групу як самостійну цінність. Значущими є проблеми групи та окремих її членів, спостерігається зацікавленість як в успіхах кожного члена групи, так й у цілому, орієнтація на думку групи. Цей тип сприймання називається партнерським.

Для дослідження цих типів сприймання керівником групи ми використали спеціальну анкету О. Мосейнова, яку ми частково модифікували згідно наших завдань. Наша вибірка показала такі результати: переважно індивідуалістичний тип сприймання – 27%; прагматичний – 18%; партнерський тип – 55%. Як бачимо, переважний тип сприймання керівників-партнерський, що сприяє кращій професійній взаємодії керівників.

Результати кожного досліджуваного показали, що тип сприймання індивідом групи є відносним, оскільки, як правило, зустрічаються не «абсолютні» типи сприймання групи, а варіанти цих типів. Віднесення досліджуваного до того чи іншого «типу» сприймання здійснювалася під час порівняння коефіцієнтів досліджуваних керівників зі значенням вибіркової медіани коефіцієнтів.

Сукупність емпіричних даних, одержаних завдяки вищезазначеним методичним процедурам, стала основою для вивчення особливостей вияву і тенденцій розвитку соціально-перцептивних характеристик керівників закладів освіти.

Нами визначено, що Під час вивчення рівня розвитку соціальної перцепції керівників слід керуватися принципами розвитку, діяльності, рефлексометричним принципом, принципом вивчення перцептивних аспектів у системі керівництва і підлеглості.

У процесі дослідження виявлено зв'язок між показниками діяльності групи (успішність чи неуспішність) і сприйманням керівника, зокрема той факт, що «діяльнісні змінні» суттєво впливають на оцінку керівника респондентами. Сприяючи виявленню певних особистісних якостей і властивостей учасників взаємодії, форма організації спільної діяльності, конкурентність чи кооперативність взаємодії тим самим створюють необхідні умови для їх сприймання членами групи. Соціально-перцептивні процеси є невід'ємною складовою спільної діяльності, що обумовлено фактом її спільності.

Чітко прослідковується опосередкованість соціально-перцептивних процесів членів педагогічного колективу їх спільною діяльністю. Цей факт означає таку модифікацію змісту соціальної перцепції, коли один суб'єкт сприймає іншого у його ставленні до об'єкта діяльності – спостерігається єдність суб'єкт-об'єктного і суб'єкт-суб'єктного (в умовах реальної спільної діяльності). Очевидна взаємообумовленість рівня розвитку групи, соціально-психологічного клімату і соціально-перцептивних процесів.

Об'єктивно специфіку соціальної перцепції керівника закладу освіти визначають головним чином діяльнісні, інтерактивні і ситуаційні, «фонові» фактори. До суб'єктивних детермінант процесу соціальної перцепції керівника можна віднести психофізіологічні, особистісні та операційні фактори. Існують відмінності у сприйманні об'єкта перцепції, які залежать від типу нервової системи перцептора.

Важливою детермінантою соціальної перцепції є попередній досвід особистості, оскільки, відображаючи образ інших, люди виходять з системи образно-понятійних знань про людей. Досвід є індивідуально своєрідним. Особливо значущими для перебігу процесу соціальної перцепції є такі характеристики «Я»-образу, як адекватність самооцінки і рівня домагань перцептора.

Процеси соціальної перцепції детермінують й інші особливості особистості керівника. Так, існує залежність повноти опису особистості і соціальної ситуації залежно від екстравертованості та інтровертованості перцептора, його активності і схильності до домінування. Впливають на особливості соціальної перцепції і біографічні характеристики особистості керівника.

## Список використаних джерел

1. Агеев В. С. Влияние факторов культуры на восприятие и оценку человека человеком / В. С. Агеев // Вопросы психологии. — 1985. — №3. — С. 135—140.
2. Андреева Г. М. К построению теоретической схемы исследования социальной перцепции / Г. М. Андреева // Вопросы психологии. — 1977. — №2. — С. 3—14.
3. Андреева Г. М. Психология социального познания: Учеб. пособие для студ психол. и пед. спец. вузов. / Г. М. Андреева // — 2-е изд. ; перераб и доп. — М. : Аспект Пресс, 2000. — 288 с.
4. Барина Л. М. К проблеме исследования феномена первого впечатления о другом человеке / Л. М. Барина // Вопросы психологии межличностного познания. -Краснодар: Изд-во Кубан. ун-та, 1983. — С. 20—27.
5. Бодалев А. А. Восприятие и понимание человека человеком. А. А. Бодалев — М. : Изд-во Моск. ун-та, 1982. — 200 с.
6. Бондарчук О. І. Психологічні умови становлення мотивації керівників загальноосвітніх шкіл до професійного вдосконалення / О. І. Бондарчук // Актуальні проблеми психології. Т. 1. : Соціальна психологія. Психологія управління. Організаційна психологія. — Київ: Інститут психології ім. Г. С. Костюка АПН України, 2001, випуск 1. — С. 111—114.
7. Вербова К. В. О взаимосвязи мотивационных и социально-перцептивных комплексов в общении (на материалах общественно полезной деятельности / К. В. Вербова // Вопросы психологии межличностного познания и общения: Сб. науч. трудов. — Краснодар: Изд-во Кубан. ун-та, 1983. — С. 114—122.
8. Гусева А. П. Особенности восприятия самого себя / А. П. Гусева // Теоретические и прикладные вопросы психологии познания людьми друг друга. — Краснодар: Изд-во Кубан. ун-та, 1975. — С. 177—179.
9. Деркач А. А. Акмеология: пути достижения вершин профессионализма. / А. А. Деркач, Н. В. Кузьмина — М. : Рос. академия управления, 1993. — 23 с.
10. Деркач А. А. Формирование и развитие профессионального мастерства руководящих кадров: Социально-психологический тренинг и прикладные психотехнологии. / А. А. Деркач, А. П. Ситников — В. І-ІІ. — М. : Луч, 1993. — 72 с.
11. Дигос В. П. Уверенность и адекватность в феномене социальной перцепции / В. П. Дигос // Вопросы психологии. Общение и познание людьми друг друга. — Краснодар: Изд-во Кубан. ун-та, 1975. — С. 64—68.
12. Донцов А. И. Совместная деятельность как фактор межличностного восприятия в группе / А. И. Донцов, Т. В. Саркисян // Вопросы психологии. — 1980. — №4. — С. 38—49.
13. Емельянов Ю. Н. Активное социально-психологическое обучение. / Ю. Н. Емельянов — Л. : Изд-во Ленингр. ун-та, 1985. — 167 с. 65.
14. Жуков Ю. М. Точность и дифференцированность межличностного восприятия: автореф. дис... канд. психол. наук. / Ю. М. Жуков — М. : МГУ, 1982. — 20 с.
15. Худякова В. І. Розвиток соціальної перцепції керівників середніх загальноосвітніх шкіл у системі післядипломної освіти / В. І. Худякова // Психологія. Зб. наук. праць. К. : Національний педагогічний університет ім. М. П. Драгоманова, 2000, вип. 11. — С. 399 — 404.
16. Худякова В. І. Психологічні особливості соціальної перцепції в управлінні загальноосвітньою середньою школою / В. І. Худякова // Актуальні проблеми психології. Т. 1. Ч. 1. : Соціальна психологія. Психологія управління. Організаційна психологія. К. : Зб. наук. праць Інституту психології ім. Г. С. Костюка АПН України, 2001, вип. 1. — 268 с.

17. Худякова В. І. Психологічні умови оптимізації управлінської взаємодії керівника з підлеглими в закладі освіти / В. І. Худякова // Проблеми загальної та педагогічної психології. Зб. наук. праць за ред. С. Д. Максименка. К.: Інституту психології ім. Г. С. Костюка АПН України, 2001. — Т. III, ч. 6. — С. 157 — 162.
18. Berry D. S. Linguistic bases of social perception / D. S. Berry, J. W., Pennebaker // Personality and Social Psychology Bulletin, 1997. — Vol. 23. — Is. 5. — P. 526—538.
19. Cook M. Interpersonal perception / M. Cook — Harmondsworth /Mx/. Penguin books, 1971. —168 p.

**ХУДЯКОВА В. И.**

### **ИССЛЕДОВАНИЕ ХАРАКТЕРИСТИК И ДЕТЕРМИНАНТ СОЦИАЛЬНОЙ ПЕРЦЕПЦИИ В ДЕЯТЕЛЬНОСТИ МЕНЕДЖЕРА ЗАВЕДЕНИЯ**

*Статья посвящена исследованию характеристик и детерминант социальной перцепции руководителей сферы образования. В статье обосновывается важность изучения характеристик и детерминант социальной перцепции в деятельности менеджера образования, которые являются факторами успешности управленческой деятельности. Определены типы восприятия руководителем группы, подчинённых, роль уровня развития группы в эффективности управленческой деятельности менеджера образования. Определены качества подчинённых, которые руководители считают главными для эффективности профессиональной деятельности.*

*Ключевые слова: социальная перцепция, функции социальной перцепции в управленческой деятельности, характеристики и детерминанты социальной перцепции руководителя в сфере образования, точность – неточность; дифференцированность – диффузность (аморфность); гибкость – ригидность; полнота – фрагментарность социальной перцепции.*

**KHUDYAKOVA V. I.**

### **STUDY OF THE CHARACTERISTICS AND DETERMINANTS OF SOCIAL PERCEPTION IN THE MANAGER INSTITUTION**

*The article is dedicated to researching of qualities and determinations of social perception of leaders in the sphere of education. In the article importance of study of descriptions and determinations of social perception is grounded in activity of a manager in the sphere of education that are the factors of efficiency of his administrative activity. The types of perception of the leader of group, subordinates, a role of level of development of group in efficiency of administrative activity of manager of education is determined. The qualities of subordinates that leaders consider main for efficiency of professional activity are defined.*

*Key words: social perception, functions of social perception in administrative activity, descriptions and determinations of social perception of a leader in the field of education, exactness – inaccuracy; differentiation — diffusionism (amorphism); flexibility — languid; plenitude – fragmentaryness of social perception.*

Стаття надійшла до редколегії 04. 02. 2014 року.

УДК 378. 011.3-057.175:159.9

**ЦАРЬКОВА О. В., РАБОТА Т. О.**

Мелітопольський державний педагогічний університет ім. Б. Хмельницького

## **УМОВИ ТА ОСОБЛИВОСТІ РОЗВИТКУ ОСОБИСТОСТІ ВИКЛАДАЧА-ПСИХОЛОГА У ВИЩІЙ ШКОЛІ**

*У статті розглянуто умови та особливості розвитку особистості викладача-психолога вищої школи. Увага акцентується на компонентах, які є основою ефективною та результативною педагогічною діяльністю: педагогічна майстерність викладача, його індивідуальність, ділові навички спілкування, методологічна культура та психологічна готовність.*

*Ключові слова: навчання, педагогічна майстерність, індивідуальний стиль, предметно-педагогічні здібності викладача.*

Глибокі соціальні й економічні зрушення, що відбуваються на межі третього тисячоліття в Україні, спонукають до реформування системи освіти, яка має сприяти утвердженню людини як найвищої соціальної цінності. Лише компетентна, самостійна і відповідальна індивідуальність з чіткими громадянськими позиціями, тобто вихована людина, здатна до оновлення суспі-

льства, забезпечення державності України, розвитку її економіки та культури. Виховання такої людини доручено армії освітян.

У цільовій комплексній програмі «Вчитель» зазначається, що «завдяки діяльності педагога має реалізуватися державна політика у створенні інтелектуального, духовного потенціалу нації, розвитку, збереженні і примноженні культурної