

ДИАГНОСТИКА ФУНКЦИОНАЛЬНЫХ ХАРАКТЕРИСТИК ЛИЧНОСТИ РУКОВОДИТЕЛЯ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ

В работе рассмотрен многомерный типологический подход, позволяющий создать психодиагностическую методику, измеряющую функциональные характеристики личности руководителя образовательного учреждения.

Многомерный типологический подход, валидизация, системность, базисность, функциональный профиль, конструктивная валидность, критериальная валидность, корреляции, функции управления.

The paper considers the multidimensional typological approach, allowing creating the psycho-diagnostic technique measuring the functional characteristics of a personality profile of the head of educational institution.

Multidimensional typological approach, validation, consistency, basicity, functional profile, constructive validity, criterion validity, correlation, functions of management.

На руководителя образовательного учреждения возложены функции управления коллективом и организации его деятельности. Управленческая функция охватывает все многообразие работ и обязанностей, которые должен выполнять руководитель в повседневной и перспективной деятельности в интересах своего коллектива. Понятие функции многозначно, многопланово, оно включает в себя содержательный (что должно быть достигнуто), процессуальный или операционный (как, каким способом это может быть достигнуто) смысл. При узком, одномерном подходе к управленческой функции многозначность этого понятия затухает и не всегда понятно, идет ли речь о содержании цели и действий руководителя или о процессе, т.е. о способах достижения результата [4].

Все эти функции выполняют общую задачу – обусловить (детерминировать) общественно необходимое поведение (деятельность) личности. Задачи управления, т.е. воздействия и взаимодействия, подчинения и взаимопонимания, согласования и координации, контроля и оценки встают перед руководителем раньше и острее, чем проблемы обучения и воспитания. Управление, регуляция деятельности и поведения, осуществляемые через непосредственное или опосредованное общение, всегда выступают средством достижения целей производственных, воспитательных, образовательных и др.

Главная функция руководителя – решение проблем во всех сферах жизни и деятельности коллектива. Деятельность руководителя, независимо от конкретного ее содержания, – это прежде всего мотивированная деятельность, направленная на разрешение проблем, поиск и нахождение решений, организацию и контроль выполнения исполнителями целей и задач. Решение проблемы или конкретной задачи состоит из прогноза ее решения, планирования деятельности и организации коллективной деятельности на выполнение намеченной программы.

В работах по управлению выделяют различные виды управленческих функций: коммуникация, координация, принятие решений, информирование, стимулирование, гибкость, руководство, организа-

ция, распорядительство, прогнозирование, анализ, оценка, упорядоченность, планирование, отчетность, корректировка, систематизация, реализация, контроль (А.В. Карпов [1], В.А. Розанова [4], К.Б. Малышев [3] и мн. др.).

При построении классификаций используется полнота разбиения целого и упорядоченность элементов (частей в целом), что является основанием *базисного* подхода к изучению психологической информации. Результатом применения этого подхода является построение многомерного базиса как объединения нескольких одномерных базисов. При построении типологий создаются благоприятные возможности полного описания психологической информации об объектах (понятиях, явлениях), что является основанием *целостного* подхода. В том и другом случае возникает возможность измерения психологических характеристик (компонентов) в результате *системного* структурирования информации, т.е. функциональной связанности компонентов-типов.

В разработанной концепции нами были выбраны и апробированы следующие продуктивные методы: подбор психологических характеристик, их обобщение, сравнение и отождествление с характеристиками базового эталона, выявление профиля изучаемого качества, свойства субъекта. Наиболее важными, обеспечивающими эффективное функционирование концепции, явились следующие принципы: индуктивно-дедуктивного исследования, «правильности» разбиения множества на подмножества, полярной дихотомичности, единой полярной дихотомической симметрии, образования «мерности» в типологии, упорядоченности, типологической «всеохватности», эталонного типологического базиса, изоморфизма, семантической близости характеристик, гомоморфизма, операционализации понятия. При реализации этих принципов важно учитывать строгую их последовательность [2].

Критерии (системность, базисность, целостность) полностью реализуются только при многомерном типологическом подходе. Эти критерии взаимосвязаны, переплетаются, взаимопроникают и дополняют друг друга. Заявив принципы и критерии описа-

ния, которые явились необходимыми и достаточными условиями реализации многомерного типологического подхода к получению психологических характеристик о субъектах, нами был предложен его алгоритм, который приводит к решению задач создания многомерных типологий эффективным путем. Разработанный нами алгоритм является своеобразной программой построения многомерных типологий и на их основе разработки диагностических средств. Многомерный типологический подход, который позволяет создавать новые многомерные типологии и уточнять (модифицировать) имеющиеся, включает следующие этапы:

- 1) формирование диагностических суждений о понятии (факторы второго уровня);
- 2) конструирование определенных диагностических суждений, входящих в соответствующие типы (факторы первого уровня);
- 3) объединение (обобщение) полученных типов в измеряемое психологическое понятие (фактор нулевого уровня).

Так возникает многоуровневая многомерная типологическая система характеристик субъектов деятельности.

Процедура создания многомерной типологии включает процесс сопоставления одной типологии с другой, взятой за эталон. В нашем исследовании за такой эталон был принят *типологический личностный профессиональный базис (типология личности Д. Голланда)*, который нами был назван *семантическим типологическим базисом*, так как он обладает свойством *полноты* (эти типы личности «захватывают» все типы профессий, существующие в мире) и *упорядоченности*, поскольку существует полярная *типологическая дихотомичность (социальное – индивидуальное) во всех трех парах противоположных типов профессиональной направленности личности*: артистический – конвенциональный, социальный – реалистический, предприимчивый – интеллектуальный.

Типологический личностный профессиональный базис является трехмерным типологическим конструктом, представляющим «связку» из трех одномерных типологических базисов (аналог трехмерной системы координат X, Y, Z) [2].

Обращенность к функциональным характеристикам личности руководителя требует систематизации типологических знаний в этой области. Психодиагностические методики, измеряющие особенности функциональной организации управленческой деятельности, не подвергались исследователями предварительному теоретическому анализу на *полноту* и *упорядоченность* функциональных характеристик личности руководителя, входящих в типологический функциональный конструкт (в нашем случае была обнаружена «избыточность» множества функций управления).

Типология Д. Голланда связана с профессиональной направленностью личности, а руководитель, функционал которого рассматривается в этой статье, является профессионалом. На основе принципа *семантической близости* сравниваются (ставятся во взаимно-однозначное соответствие) обобщенные

функции управления руководителя-профессионала и профессиональные типы личности по Д. Голланду (в определении этих типов есть ключевые слова, позволяющие установить это *семантическое соответствие* с функциями управления. Или, иначе говоря, как показывает управленческая практика, определенный тип личности руководителя-профессионала «тяготеет» к более эффективной реализации определенной функции управления в своей деятельности) [2].

«Находясь внутри» системы (множества) элементов-характеристик, нельзя проверить «полноту» ее состава с помощью средств этой системы. Использование принципа семантической близости позволяет осуществлять сопоставление множества характеристик объекта или понятия с характеристиками *другого* множества, являющегося *эталонным типологическим семантическим базисом* (целостным системно-базисным типологическим конструктом). Сопоставим эталонный типологический личностный профессиональный базис по Д. Голланду и множество обобщенных функций управления на основе принципа семантической близости (табл. 1).

В результате сопоставления психологических характеристик выясняется, что во множестве функций управления присутствует некоторая избыточность. Это в свою очередь привело к обобщению (укрупнению) функций управления. На основе полученного результата была построена новая методика диагностики *функций управления* руководителя на основе многомерного типологического подхода (см. диагностические суждения для опросника «Функции управления» в табл. 1). Эти «пятерки» суждений определяют функции управления, находящиеся в таблице, и соответствующие функциональные типы личности руководителя. Ключ к методике: координирующий – 1, 2, 3, 4, 5, мотивирующий – 6, 7, 8, 9, 10, организационный – 11, 12, 13, 14, 15, прогнозирующий – 16, 17, 18, 19, 20, планирующий – 21, 22, 23, 24, 25, контролирующий – 26, 27, 28, 29, 30. Эта методика затем была валидизирована. При оценке утверждений используется четырехбалльная шкала: ответы «это неверно», «это не совсем так», «в общем, это верно», «полностью согласен» оцениваются, соответственно, 0, 1, 2, 3 баллами. Выраженность каждой «функции управления» определяется следующим образом: низкий уровень – от 0 до 5 баллов, средний уровень – от 6 до 9 баллов, высокий уровень – от 10 до 15 баллов.

Сопоставим личностный профессиональный базис, разнообразие предлагаемых функций управления и наше множество обобщенных базисных функций на основе принципа семантической близости. Сопоставляя характеристики личностного профессионального базиса, выясняется, что во множестве функций управления обнаруживаются избыточные элементы. В результате многие известные в психологии функции управления были нами обобщены («укрупнены») и определили нашу типологию управленческих функций. Объединение трех одномерных базисов, представленных следующими дихотомическими парами (факторами): координация – контроль, мотивация – планирование, организация – прогноз представляет собой трехмерный типологический базис функций управления. Следовательно, из выше-

указанного соответствия мы получаем полный функционал, состоящий из шести базовых функций управления. Наличие этих шести функций управления, которые реализуются в деятельности руководителя, является необходимым условием эффективного управления образовательным учреждением [3]. Таким образом, сопоставление позволяет обнаружить избыточность в типологии функций управления и сделать необходимые обобщения (объединения), т.е. сокращение количества управленческих функций. Для нас важно создание диагностического инструментария для определения функциональных характеристик руководителя образовательного учреждения.

Валидизация методики на определение профиля функций управления в деятельности руководителя образовательного учреждения проводилась при диагностике директоров школ в Вологодском Институте Развития Образования (ВИРО). Размер выборки

составил 204 человека. Это были слушатели курсов повышения квалификации руководителей школ.

В данном исследовании были использованы методики, адекватные объекту, предмету и целям исследования: методика Д. Голланда на определение типов личности, методика по профессиональной ориентации и новая методика для диагностики функциональных характеристик личности руководителя образовательного учреждения. Валидизация новой методики проводилась в направлении конструктивной валидности. Этот тип валидности отражает степень репрезентации исследуемого психологического конструкта в результатах теста. Результаты тестирования руководителей образовательных учреждений, полученные с помощью новой методики, коррелируют с результатами эталонных методик Д. Голланда и «Профориентация» (см. табл. 2). Для группы руководителей (204 человека) коэффициенты корреляции разместились в интервале от 0,39 до 0,65.

Таблица 1

Сопоставление характеристик функций управления с типами личности по Д. Голланду

Личностный профессиональный базис	Функции управления	Характеристики обобщенных функций управления и диагностические суждения для опросника «Функции управления»
1	2	3
Социальный (коммуникабельный, принимает участие в обсуждении и принятии коллективных решений, хороший координатор, слушает советы коллег, зависим от мнения группы)	Коммуникация. Координация. Информирование	Координация – согласование совместных действий работников в коллективе через коммуникацию. 1. Могу координировать действия подчиненных. 2. Я нахожу оптимальный вариант в расстановке педагогических кадров для получения наилучших результатов в работе. 3. Я согласовываю усилия педагогов на выполнение плана, задачи. 4. Могу направить работу коллектива во внезапно сложившихся трудных ситуациях. 5. Могу разрешить конфликты в педагогическом коллективе
Артистический (независим в решениях, оригинален, гибкий, маневренный, динамичный, склонен к импровизации, мотивирован на новое, оригинальное, предпочитает творческие занятия)	Стимулирование. Гибкость. Корректировка	Мотивация – побуждения, вызывающие направленную активность в поведении и деятельности человека при определенных условиях, в которые ставит руководитель своих подчиненных, зажигая личным примером; гибкая манипуляция подчиненными в интересах дела, изменения в работу вносит по ходу дела, импровизация. 6. Мне известны существенные потребности, цели, желания и стремления исполнителей. 7. При учете личностных особенностей работников мне удастся реализовать индивидуальный подход к ним. 8. Я доброжелателен, уважителен и терпим в общении с подчиненными. 9. В управлении учитываю межличностные отношения внутри группы, знание себя и особенностей своего поведения. 10. Зная отношение к труду своих работников, использую поощрение или оказываю им помощь и поддержку при необходимости
Предприимчивый (хороший организатор, энтузиаст, импульсивный, энергичный, решительный, любит признание, любит руководить, хорошо решает задачи, связанные с руководством, статусом и властью)	Организация. Распорядительство. Руководство	Организация – четкое динамичное осуществление деятельности самим руководителем и его подчиненными с учетом возможностей как своих, так и исполнителей, с учетом людских, материальных и других резервов; умение распоряжаться и приказывать. Умелое руководство с учетом грамотной расстановки кадров и субординации. 11. Мне удастся оптимально распределить поручения между педагогами и другими сотрудниками. 12. Могу определить задачи и полномочия для исполнителей. 13. Организую дисциплину труда в педагогическом коллективе. 14. В своей руководящей деятельности требую персональной и коллективной ответственности за порученное дело от своих исполнителей. 15. Для решения определенных педагогических задач создаю новые подразделения, временные творческие коллективы в структуре управления

1	2	3
Интеллектуальный (аналитичен, рационален, оригинален, любит решать интеллектуальные задачи, умеет составлять <i>прогноз</i> деятельности, получает удовлетворение от умственного труда, стремится к поисково-исследовательской работе)	Прогнозирование. Анализ. Принятие решений	Прогноз – предвидение результатов, динамики изменений на основе анализа, расчета и решения ряда интеллектуальных задач и проектов. 16. Мне удастся предвидеть конечный результат деятельности коллектива. 17. Я могу спроектировать способы и выбрать методы, необходимые для достижения целей управления. 18. Могу заранее продумывать оптимальную стратегию управленческих действий. 19. В своей руководящей работе определяю основные социальные проблемы будущего в коллективе. 20. Мне удастся распознать возможные негативные явления в развитии коллектива
Конвенциональный (предпочитает четко <i>спланированную</i> структурированную упорядоченную деятельность, консервативен, не любит смену деятельности, предпочитает работу, связанную с канцелярией, расчетами, отчетами. Преобладают математические способности)	Упорядоченность. Планирование. Отчетность. Оценка. Систематизация	Планирование – разработка четких, упорядоченных, последовательных, нормированных действий и стратегий управления, направленных на достижение целей организации, умение дать оценку проделанной работе, подвести итог, умение планировать работу как свою, так и подчиненных. 21. Я умею определить перспективные направления в своей руководящей работе. 22. На основе исходных данных могу принимать оптимальное решение. 23. Осуществляю поиск и определяю альтернативы для принятия решений. 24. Управленческие решения принимаю в соответствии с возможностями исполнителей. 25. Я могу составить развернутый план своей управленческой деятельности
Реалистический (занимается конкретными объектами, развиты математические способности (точность), <i>контролирует</i> свои действия в соответствии с нормативом, планом, алгоритмом, последователен в реализации целей)	Реализация Контроль	Контроль – процесс обеспечения реализации организацией своих целей, проверка качества выполненной работы в соответствии со стандартом, правилами, инструкциями; любит осуществлять мониторинг деятельности. 26. При контроле не стремлюсь уличить исполнителей в неверных действиях и поступках, а оказываю им своевременную помощь. 27. У меня доброжелательный и доверительный характер контроля, и я определяю фактически достигнутые результаты. 28. Я предпринимаю необходимые корректирующие действия только по результатам контроля. 29. В процедуре контроля мне удастся выявить, в какой степени результаты проверки отличаются от установленных стандартов. 30. Периодически четко подвожу итоги работы с целью предотвращения будущих ошибок

Таблица 2

Корреляции между типами функций управления и типами личности руководителя

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18
1	1,00	0,03	0,29	-0,04	0,05	0,15	0,65	0,21	-0,12	0,04	0,19	0,35	0,03	0,10	0,19	-0,12	0,25	-0,03
2		1,00	-0,17	0,17	-0,04	0,14	0,05	0,59	-0,20	0,21	0,14	-0,18	-0,12	0,20	0,18	0,10	-0,19	0,01
3			1,00	0,03	-0,04	0,16	0,21	0,30	0,49	-0,12	-0,06	0,21	-0,13	-0,17	0,03	-0,04	-0,16	0,04
4				1,00	0,17	-0,06	0,13	-0,04	0,21	0,52	-0,13	0,12	0,31	0,21	-0,19	0,21	0,01	0,25
5					1,00	0,16	0,18	-0,05	0,13	-0,12	0,50	-0,04	0,24	-0,18	0,01	0,04	-0,16	0,29
6						1,00	0,18	0,21	-0,01	0,14	0,18	0,62	-0,06	0,15	0,19	0,20	-0,07	0,04
7							1,00	-0,21	0,13	-0,06	0,28	0,14	0,39	-0,03	0,22	0,06	-0,13	0,20
8								1,00	0,18	0,19	0,05	-0,12	-0,08	0,58	0,05	0,10	0,03	-0,16
9									1,00	0,05	-0,05	0,18	0,07	-0,15	0,40	0,03	-0,10	0,26
10										1,00	0,34	0,26	-0,19	-0,19	-0,04	0,63	0,19	0,21
11											1,00	-0,27	0,17	-0,17	0,11	-0,13	0,54	0,05
12												1,00	-0,15	0,21	-0,05	0,29	0,19	0,44
13													1,00	0,29	0,20	-0,03	0,01	0,05
14														1,00	0,02	-0,12	0,18	0,20
15															1,00	-0,09	-0,13	0,31
16																1,00	0,15	-0,14
17																	1,00	0,04
18																		1,00

1 – координирующий,
2 – мотивирующий,
3 – организующий,
4 – прогнозирующий,
5 – планирующий,
6 – контролирующий,

7 – социальный,
8 – артистический,
9 – предприимчивый,
10 – интеллектуальный,
11 – конвенциональный,
12 – реалистический,

13 – группа Г,
14 – группа Д,
15 – группа В,
16 – группа Е,
17 – группа Б,
18 – группа А

Наличие корреляции между типами функций управления руководителя образовательного учреждения и типами личности, измеряемыми по тестам Д. Голланда и «Профориентации», указывает на то, что разработанный новый тест «измеряет» те же характеристики личности (типы функций управления), что и две вышеуказанные методики, принятые за эталонные. Валидизация новой методики проводилась в нашем исследовании не только в направлении конструктивной валидности, о чем было сказано ранее, но и в направлении критериальной валидности в том смысле, что эталонные тесты, валидность которых определена, выступали в качестве независимых критериев.

Итак, создана новая методика для измерения функциональных характеристик личности руководителя образовательного учреждения на основе использования многомерного типологического подхода. Использование этой методики для психодиагностики руководителей образовательных учреждений дает им информацию для составления программы

самокоррекции своего индивидуального функционального профиля. Те функции, которые диагностируются на низком уровне необходимо, руководителю корректировать в плане развития и возрастания их уровня в своей управленческой практике. Необходимым условием эффективной работы руководителя образовательного учреждения является реализация в своей деятельности на высоком уровне всех функций управления.

Литература

1. Карпов, А.В. Психология менеджмента / А.В. Карпов. – М., 2003.
2. Малышев, К.Б. Моделирование в психолого-педагогической деятельности / К.Б. Малышев. – М., 1997.
3. Малышев, К.Б. Психология управления / К.Б. Малышев. – М., 2000.
4. Розанова, В.А. Психология управления / В.А. Розанова. – М., 1999.

УДК 159.9.016.1

А.А. Сидоров

Научный руководитель: доктор психологических наук, профессор Я.А. Гошовский

ТЕОРЕТИКО-ЭМПИРИЧЕСКОЕ ИССЛЕДОВАНИЕ ПСИХОЛОГИЧЕСКИХ МЕХАНИЗМОВ ФОРМИРОВАНИЯ СКЛОННОСТИ К САМОУБИЙСТВУ В СОВРЕМЕННОЙ СТУДЕНЧЕСКОЙ СРЕДЕ

В статье исследовано современное состояние проблемы склонности молодежи к самоубийству, а также выявлены основные механизмы, которые отвечают за возникновение состояний психологического дискомфорта, что в результате становится причиной возникновения разнообразных форм суицидального поведения среди современного студенчества.

Склонность к самоубийству, суицидальные механизмы, юношество, психическая напряженность, кризисные ситуации.

The article studies the current state of the problem of youth's tendency to suicide. The paper describes the basic mechanisms that are responsible for the emergence of the state of psychological discomfort that cause the various forms of suicidal behavior among contemporary students.

Tendency to suicide, suicidal mechanisms, young people, psychical tension, crisis situations.

Постановка проблемы. За последние годы глобальные трансформации приобрели такую стремительность, которая крайне негативно отображается на психологическом благополучии современного человека, что, в свою очередь, создает значительные барьеры не только для взаимодействия с окружающими людьми, но и приводит к возникновению разных деструктивных проявлений. Под воздействием большого количества стрессогенных факторов личность часто чувствует себя загнанной в глухой угол и стремится к крайним методам решения проблем путем побега от реальности, часто проявляя при этом разнообразные девиантные проявления. Крайней, однако, очень распространенной, формой таких проявлений является самоубийство.

По данным МЧС и ВОЗ состоянием на 2013 г.

Украина входит в десятку лидеров за количеством самоубийств среди населения, их частота достигла отметки 22,6 на 100 тыс. населения. На сегодняшний день особенно актуальным является изучение суицидальных механизмов в юношеском возрасте 18 – 24 года, ведь на этот возрастной промежуток приходится суицидальный пик, особенно за количеством завершенных самоубийств, а также наблюдается рост количества суицидальных попыток и парасуицидов среди лиц в возрасте 15 – 25 лет. Именно поэтому актуальным на настоящее время является поиск эффективных путей выявления и своевременного предупреждения фактов возникновения аутоагрессивных наклонностей среди молодежи до того момента, когда будет сделана суицидальная попытка, особенно, если прежде такие попытки не совершались.