

льной, практической, творческой), определили актуальность деятельностного подхода к обучению. В свою очередь, реализация деятельностного подхода делает акцент на особой значимости самостоятельной работы.

**Список литературы:** 1. Лысенко Е.Г. Модель личности преподавателя как определяющего фактора учебно-воспитательного процесса в техническом вузе, 2001. – 185 с. 2. Маркс К. и Энгельс Ф., Из ранних произведений, 1956, – 590 с. 3. Сухомлинский В.А. Сердце отдаю детям. Рождение гражданина. Письма к сыну. – К.: Рад. шк 1985. – 557 с.

*Долгарев А.В., Кравченко Э.А.  
г. Харьков, Украина*

## **ПСИХОЛОГИЧЕСКАЯ КУЛЬТУРА И ОТВЕТСТВЕННОСТЬ РУКОВОДИТЕЛЯ**

Рассматривая проблему управления предприятиями, многие ученые в последние годы стали интересоваться не столько экономическими проблемами, сколько психологическим фактором. В свое время из психологии труда выделилась вначале наука, а потом и учебная дисциплина, которая стала называться психологией управления. Исследования, проведенные в трудовых коллективах, показали, что в тех организациях, где уделяется серьезное внимание психологическим проблемам управления, тем выше эффективность работы организаций. Впервые термин «психология управления» появился в СССР в 20-е годы прошлого столетия в трудах Гастева А.К., Дунаевского Ф.Р., Керженцева П.М. и других. Одно из основных мест в психологии управления стали занимать проблемы ответственности руководителей организаций и их подразделений, а также психологической культуры управленцев.

Осознание ответственности руководителем – это, прежде всего, понимание смысла совершаемых им действий и последствий, за которые он должен или поощряться и нести разного рода наказания. Иногда человек несет ответственность перед своей совестью. Существуют персональная или групповая ответственность, ответственность за положение дел в стране на себя должна принимать на себя политическая партия, которая приходит к власти. Ответственность часто приходит вместе с властью, которая и предполагает принятие на себя не только полномочий, но и меру ответственности за выполнение возложенных на неё функций.

Руководителя можно рассматривать как гаранта ответственности за деятельность формальной группы, в которой многие члены группы стараются бороться за личную автономию. Руководитель является

ответственным не только за настоящее, но будущее: за выполнение своих обязанностей и предвидение последствий своих действий. В качестве примера можно взять любое управленческое решение, без которого не может быть решена ни одна организационная задача. При коллегиальном решении проблем за принятое решение руководитель несет персональную ответственность. Некоторые из них находят возможность уйти от ответственности за негативные последствия принятых ими решений, что остается на совести подобного рода управленцев.

Когда руководитель не принимает своевременных решений, он также должен нести ответственность за безответственное отношение к выполнению своих обязанностей. При отсутствии нравственной составляющей у таких руководителей на первом плане зачастую находится забота о повышении личного благосостояния, а не ответственность за результаты работы организации и каждого сотрудника. Только обладая высоким уровнем нравственной ответственности и высоким уровнем психологической культуры, наряду с профессионализмом, знанием технологии и производственных процессов руководитель может успешно управлять своим трудовым коллективом.

В данной статье мы хотим обратить внимание на две основные составляющие, без которых не может быть успешного управления: на психологическую культуру руководителя и его ответственность.

Одним из результатов и продуктов проникновения культуры в психику, на наш взгляд, выступает феномен психологической культуры как особый синтез индивидуальной психики и человеческой культуры.

Психологическая культура руководителя – это высокий уровень психологических знаний и умений применять эти знания в повседневной деятельности. Этот вид культуры руководителя включает взаимосвязанные элементы культуры мышления и языка, культуры чувств и интересов, культуры общения и поведения. Психологическая культура руководителя определяется также его знанием социальной психологии и умением создавать и укреплять свой авторитет. [1, с. 130, с. 151].

Как отмечает И.А. Зимняя, – «общая культура определяется сформированностью, устойчивостью основных планов отношения к миру, к себе и характером их выраженности в поведении... Она предполагает внутреннюю культуру (такт, достоинство, уважение другого, ответственность, саморегулируемость)» [2, с. 18]. Об уровне этой внутренней культуре человека можно судить по особенностям его поступков, поведения и деятельности. В.В. Семикин полагает, что эта «внутренняя культура» есть не что иное, как «психологическая культура», т.е. определенное качество внутренней психической жизни человека как субъекта, личности и индивидуальности. [3, с. 40] Таким образом, психологичес-

кая культура является ядром общей культуры человека, выступающая ее внутренним планом. «Культура отношения, культура интеллектуальной деятельности и культура саморегуляции – образуют внутренний, интеллектуально-аффективно-волевой, ценностно-смысловой план общей культуры человека», – пишет И.Г. Зимняя.[2, с. 18]. Психологическую культуру, в смысле внутренней культуры следует отличать от другого понятия психологической культуры (в широком смысле) – как определенной совокупности явлений творчества и достижений в функционировании психологического сообщества ученых и психологов-практиков. [3, с. 40] Психологическая культура у каждого человека и у каждого руководителя является уникальной и неповторимой, потому, что каждый руководитель обладает определенным опытом и знаниями. «Опираясь на знания, ответственный человек создает тот тип человека, который обогатит ноосферу жизни, превратит её в источник могущества и расцвета планеты Земля», – пишет В.А. Кудин [4, с. 23].

Ответственность руководителя, уровень его психологической культуры положительно отражаются на формировании организационной культуры, а также повышает эффективность деятельности организации в целом.

По мнению Н.И. Исаевой императивность психологической культуры, наличие определенной личностной системы ценностей, определяющих активное участие в деятельности, является важной предпосылкой поддержания внутренней и внешней гармонии. Под внутренней гармонией понимается гармония мыслей, чувств и действий личности, гармонии с самим собой, гармония «Я» и «Я – профессиональное», под внешней – гармония с внешним миром, гармония «Я» и «профессия». Внутренняя гармония, определяемая, как самоидентичность, и внешняя – как профессиональная идентичность, рассматриваются в качестве профессиональных ценностей. При этом гармония личности с миром профессии обозначается как аутентичность, как подлинность личности как субъекта профессиональной деятельности. [5, с. 321].

Личность руководителя, его ответственное отношение к своим профессиональным обязанностям зависит от уровня его психологической культуры. Г.П. Васянович характеризует моральную ответственность, как личностное качество, суть которого состоит в осознании моральной потребности в выполнении социальных норм (в том числе и личностных), а также способности личности свободно принимать справедливую оценку совершенных поступков, давать своим действиям самооценку с позиции гуманности, чистой совести. Чувство моральной ответственности побуждает личность более внимательно и глубоко осознавать значение своей деятельности в определенном конкретно-историческом контексте, критичес-

ки анализировать возможные стратегии собственного поведения в коллективе, науке, обществе, подниматься в своих стремлениях и мыслях над ежедневной рутинной и суетности бытия к высотам воистину судьбоносных проблем своего народа, человечества. [6, с. 37]. Психологическая культура и ответственность руководителя приобретают первостепенное значение, поскольку современная действительность подчеркивает высокую актуальность этих категорий на всех уровнях власти.

Психологическая позиция руководителя в значительной степени проявляется через реализацию его управленческих решений. Каждое управленческое решение руководителя зависит от его психологической культуры, имеет не только профессиональную, но и моральную ценность, поскольку оно оценивается подчиненными, коллегами, вышестоящим руководством.

По мнению А.С. Пономарёва и Н.К. Чеботарёва ответственность руководителя заключается в его стремлении сберечь здоровый работоспособный и творческий коллектив, в котором есть благоприятный морально-психологический климат и нормальные взаимоотношения между людьми. Для этого он должен входить в сущность проблем, запросов и претензий работников, выяснять истинную справедливость их потребностей, определять реальные возможности для удовлетворения этих потребностей.

Важным элементом ответственного отношения руководителя к выполнению своих управленческих функций является система работы с людьми, направленная на повышение уровня их квалификации, обеспечение трудовой и технологической дисциплины, а также на личностное развитие сотрудников, на создание и поддержку в коллективе благоприятного психологического климата и корпоративной культуры. Для этого руководитель должен быть лидером в организации, обладающим высоким уровнем ответственности, общей и профессиональной культуры, быть личным примером в отношении к своему профессиональному и гражданскому долгу. [7, с. 146, 147].

Об ответственности руководителя, как и его психологической культуре можно судить по её проявлениям в деятельности, поступкам, отношении его к людям. Деятельность руководителя опирается не только на сугубо профессиональные знания, но и на знания психологии, её методов и принципов, на его умения выполнять её основные функции (диагностическую, прогностическую, проективную, оценивающую, мотивационную и др.). Важное значение для руководителя имеет его способность применять эти функции в каждой конкретной ситуации.

Руководитель, обладающий высокой психологической культурой, хорошо понимает роль своего личного примера в формировании ответственного, сознательного отношения у исполнителей к своим обязаннос-

тям. Ответственно относясь к своей управленческой деятельности, руководитель обязан постоянно повышать свою общую, профессиональную и психологическую культуру, которые способствуют созданию в коллективе здорового морально-психологического климата и высокоэффективной организационной культуры.

**Список літератури:** 1. Романовский А.Г. и др. Социально-психологические основы построения процесса управления коммуникативными отношениями. Харьков: НТУ «ХПИ», 2008. – 240 с. 2. Семикин В.В. психологическая культура в образовании. Монография. Санкт-Петербург. 2002. стр. 40. 3. Зимняя И.А. и др. Общая культура человека в системе требований государственного образовательного стандарта. М., 1999. 4. Кудин В.А. Раздумья (Смысле жизни, о перспективах развития человечества, о любви и ненависти, о добре и зле, о терроре и терроризме, о призвании в жизни и др.). – Харьков: НТУ «ХПИ», 2003. –184 с. 5. Исаева Н.И. Психологическая культура как условие развития научного потенциала личности будущего специалиста. Проблемы та перспективи формування національної гуманітарно-технічної еліти: зб. Наук. праць / за ред. Л.Л. ТОВАЖНЯНСЬКОГО, О.Г. РОМАНОВСЬКОГО. Вип. 27(31) –Ч.1. – Харків: НТУ «ХПИ», 2010. – 340 с. 6. Васянович Г.П. Вибрані твори в 5-ти т. Т.2: Морально-правова відповідальність педагога.(Теоретико-методологічний аспект): Монографія. – Львів: Сполом. 2010. – 356 с. 7. Пономарьов О.С. Відповідальність в системі професійної компетентності фахівця: навч. – метод. Посібник/ О.С. Пономарьов, М.К. Чеботарьов. – Х. Підручник НТУ «ХПИ», 2012. – 220 с.

*Дубініна О.М.  
м. Харків, Україна*

## **РОЗВИТОК ВІДПОВІДАЛЬНОСТІ «ЦИФРОВОГО» ПОКОЛІННЯ ІНЖЕНЕРНИХ КАДРІВ**

Невпинний, динамічний інноваційний світовий розвиток, зростаючі вимоги ринку праці потребують підвищення якості вищої технічної освіти. На законодавчому рівні здійснення вище означених намірів нашої держави забезпечують нещодавно прийнятий закон «Про вищу освіту» [1] і «Про основні засади розвитку інформаційного суспільства в Україні на 2007–2015 роки» [2]. Глобальна інформатизація дозволила отримати людству нові інструменти та прискорені засоби вивчення навколишнього світу, з одночасним отриманням потужного впливу на цей світ і самого себе як його частину. Всі ці цивілізаційні виклики роблять