

issledovaniya jetnicheskoy tolerantnosti lichnosti /M.: Izd-vo Mosk. universiteta, 1993.

В.В. Бондаренко

ПРОБЛЕМА ЕТНІЧНОЇ ТОЛЕРАНТНОСТІ СУЧАСНОЇ УКРАЇНСЬКОЇ МОЛОДІ

В даній статті розглядається актуальна проблема етнічної толерантності української молоді. Вивчається рівень етнотолерантності української молоді, відношення української молоді до людей інших національностей. Практичне значення отриманих результатів полягає в тому, що вони можуть бути використані для підвищення рівня етнічної толерантності в української молоді.

В.В. Бондаренко

ПРОБЛЕМА ЭТНИЧЕСКОЙ ТОЛЕРАНТНОСТИ СОВРЕМЕННОЙ УКРАИНСКОЙ МОЛОДЁЖИ

В данной статье рассматривается актуальная проблема этнической толерантности украинской молодёжи. Изучается уровень этнической толерантности украинской молодёжи, отношение украинской молодёжи к людям других национальностей. Практическое значение полученных данных в том, что они могут быть использованы для повышения уровня этнической толерантности у украинской молодёжи .

V. Bondarenko

THE PROBLEM OF THE UKRAINIAN YOUTH'S ETHNICAL TOLERANCE

In this article the present-day problem of the Ukrainian youth's ethnical tolerance is analized. The level of the Ukrainian youth's ethnical tolerance and their attitude towards other nationalities is investigated. The practical importance of the received facts is that they can be used for making the level of the Ukrainian youth's ethnical tolerance higher.

Стаття надійшла до редакції 18.02.2012

УДК 159

*Приймак Е.А.
м. Харків, Україна*

ПСИХОЛОГИЧЕСКИЕ ОСОБЕННОСТИ ДЕМОКРАТИЧЕСКОГО СТИЛЯ РУКОВОДСТВА

Исследование особенностей демократического стиля руководства организацией в рамках психологии управления имеет особую актуальность, так как стиль управления руководителя своими подчиненными во многом определяет

успех организации, динамику ее развития. От стиля руководства зависят мотивация работников, их отношение к труду, взаимоотношения и многое другое. Изучение именно демократического стиля руководства дает возможность оценить те качества руководителя, которые способствуют эффективной работе организации, благоприятному климату в коллективе, повышенному интересу сотрудников к труду.

Изучение стилей управления и само возникновение понятия связаны прежде всего с именем выдающегося немецкого психолога К. Левина. Он в 30-е годы прошлого века вместе с группой своих сотрудников провел серию экспериментов, в ходе которых он выявил три ставших классическими стиля руководства: авторитарный, демократический, нейтральный (либеральный). Так же данной проблематикой занимались такие авторы, как Л.А. Журавлев, Р.Х. Шакуров, А.А. Русалинова и другие.

Основной целью данной же работы является анализ психологических особенностей именно демократического стиля руководства.

Под стилем руководства можно понимать общую характеристику способов, с помощью которых происходит взаимодействие руководителей и подчиненных. Он отражает методы работы руководителя, организацию деятельности, взаимоотношения в коллективе, приоритеты и т.д.

Стиль руководства кроме особенностей темперамента, учитывает профессиональную подготовку, развитие организации, ее территориальное расположение и складывается у руководителя в процессе его работы и получения опыта.

Стиль формируется как осознанная потребность поиска методов и форм перехода от эмоционального, иррационального к рациональному познанию среды, условий деятельности, преодоления противоречий в процессе постановки и достижения целей.

При выборе стиля управления, который включает стиль мышления, стиль поведения, манеру общения, стиль речи, технику личной работы, структуру затрат рабочего времени, надо учитывать множество факторов, но прежде всего, наряду с ситуативными характеристиками, необходимо учитывать еще три фактора:

- Решаемые сотрудниками задачи.
- Уровень квалификации работников и руководителя.
- Характер мотивации сотрудников.

Руководитель - это ключевое звено в кадровой системе. Опираясь на аппарат, руководитель направляет деятельность всего коллектива организации. Демократический стиль основан на сочетании принципа единоначалия и общественного самоуправления. Демократический (или коллективный) стиль управления: управленческие решения принимаются на основе обсуждения проблемы, учета мнений и инициатив сотрудников ("максимум демократии"),

выполнение принятых решений контролируется и руководителем, и самими сотрудниками (“максимум контроля”), руководитель проявляет интерес и доброжелательное внимание к личности сотрудников, к учету их интересов, потребностей, особенностей.

Настоящий демократический руководитель пытается сделать обязанности подчиненных более привлекательными, избегает навязывать им свою волю, вовлекает в принятие решений, предоставляет свободу формулировать собственные цели на основе целей организации, что повышает степень мотивации к работе, и в то же время осуществляет довольно жесткий контроль над ними.

Руководитель в значительной мере доверяет им, интересуется их мнением, настроением, советуется с ними, стремится использовать все лучшее, что они предлагают. Среди стимулирующих мер преобладает поощрение, а наказание используется лишь в исключительных случаях.

Руководитель ориентируется на возможности своих работников, на их стремление к творческой деятельности, осуществляет подготовку и принятие решений при активном участии персонала, создает необходимые условия для своевременного выполнения работы, осуществляет справедливую оценку результатов труда каждого работника, материальное и моральное стимулирование.

Как правило, он может удачно выявить, принять и реализовать стратегические цели развития предприятия, сочетая групповые интересы. Это хороший «политик», «дипломат», «стратег», «хитрая лиса», просчитывающий варианты на много шагов вперед, сочетающий методы убеждения и принуждения. В своей работе постоянно опирается на группу единомышленников в лице дирекции, правления, президиума, совета

Позиция руководителя – внутри группы, т.е. руководитель, ведет себя как один из членов группы; каждый сотрудник может при нем свободно выражаться по разным вопросам. Демократический стиль является наиболее эффективным, т. к. он обеспечивает высокую вероятность правильных взвешенных решений, высокие производственные результаты труда, инициативу, активность сотрудников, удовлетворенность людей своей работой и членством в коллективе, благоприятный психологический климат и сплоченность коллектива.

Концепция исследования заключается в определении стиля руководства с помощью самооценки и последующем сравнении личностных качеств испытуемых, склонных к демократическому стилю руководства и испытуемых, склонных к противоположному стилю руководства - авторитарному. Так как для выявления особенностей демократического стиля управления необходимо сравнить его с противоположным - авторитарным стилем.

В соответствии с целью статьи, нами было проведено исследование, в котором участвовали 30 студентов, средний возраст которых составляет 20 лет. Психодиагностические методы использовались следующие:

1. Методика «Определения стиля управления руководителя с помощью самооценки».

Специфика данной методики заключается в том, что она позволяет определить стили руководства не экспертным способом, а с помощью самооценки. Вторым ее отличием является то, что она позволяет выявить не только ведущий стиль руководства, но и степень выраженности каждого из трех классических стилей руководства (минимальная, средняя, высокая). Методика состоит из 60 закрытых вопросов.

2. Методика «Тест-опросник КОС»

Целью данной методики является исследование коммуникативных и организаторских склонностей. Включает в себя 40 закрытых вопросов. Тест КОС можно проводить и с одним испытуемым и с группой.

3. Субъективная оценка личностных качеств эффективного руководителя. Испытуемым предлагался перечень нескольких личностных качеств, которые они должны субъективно оценить в процентах.

В результате проведения исследования, мы можем сказать, что большая часть студентов, а именно 53% опрошенных, имеет склонность к демократическому стилю руководства. Для того, чтобы исследовать психологические особенности демократического стиля руководства, необходимо провести сравнительную характеристику с психологическими особенностями противоположного – авторитарного стиля руководства. В ходе сравнения мы выявили, что средний показатель коммуникативных склонностей у испытуемых, которые относятся к демократическому стилю руководства, составляет 4,13, а у испытуемых, склонных к авторитарному стилю руководства – 2,1. Это свидетельствует о том, что управленцы-демократы имеют высокий уровень проявления коммуникативной активности, они не теряются в новой обстановке, быстро находят друзей, постоянно стремятся расширить свой круг знакомых, проявляют инициативу в общении.

Что касается организаторских склонностей, то их средний показатель у управленцев-демократов составляет 3,75, а у испытуемых, склонных к авторитарному стилю руководства – 1,8. Это свидетельствует о том, что первая группа испытуемых в среднем относится к группе с высоким уровнем проявления организаторских склонностей. Эти люди активно занимаются общественной деятельностью, помогают близким, друзьям, с удовольствием принимают участие в организации общественных мероприятий, способны принимать самостоятельное решение в трудной ситуации. Все это они делают непринужденно, а согласно внутренним устремлениям.

Для определения степени развития качеств эффективного руководителя и дальнейшего их сравнения мы использовали метод субъективной оценки. В результате проведения данной методики, мы можем сделать следующие выводы: по всем категориям, кроме последней (преобладание над другими) испытуемые, склонные к демократическому стилю руководства имеют средние показатели выше, чем испытуемые, склонные к авторитарному стилю руководства. То есть, испытуемые, относящиеся к первой группе эмоционально более стабильны, спокойны и устойчивы в интересах. Так же более целеустремленны, ответственны, надежны и независимы. Что касается среднего показателя общительности, то он имеет весомые различия. Испытуемые первой группы легче устанавливают новые контакты, склонны поддерживать живое общение с окружающими. Однако студенты, относящиеся ко второй группе, имеют выше показатель, чем студенты первой по критерию преобладания над другими.

Выводы: изучение стилей руководства, выявление психологических особенностей того или иного из них, должное внимание к методам управления руководителями дает возможность максимально увеличить эффективность труда работников организации, повысить их мотивированность, а так же оптимизировать взаимоотношения в коллективе.

Список литературы: 1. Блинов А.О. Искусство управления персоналом / А. О. Блинов. - М.:2001. 2. Галенко В.П. Управление персоналом и стратегия предприятия / В. П. Галенко. - СПб, 1994. 3. Киллен К. Вопросы управления / К. Киллен. - М., 1981. 4. Морозов А.В. Управленческая психология / А. В. Морозов. М.: Трикта, 2005. 5. Радченко Л. Классификация видов управления / Радченко. – М.,1994.

Bibliography (transliterated): 1. Blinov A.O. Iskusstvo upravlenija personalom / A.O. Blinov. - M.:2001. 2. Galenko V.P. Upravlenie personalom i strategija predprijatija / V.P. Galenko. - SPb, 1994. 3. Killen K. Voprosy upravlenija / K. Killen. - M., 1981. 4. Morozov A.V. Upravlencheskaja psihologija / A. V. Morozov. M.: Triкта, 2005. 5. Radchenko L. Klassifikacija vidov upravlenija / Radchenko. – M.,1994.

К.А. Приймак

ПСИХОЛОГИЧЕСКИЕ ОСОБЕННОСТИ ДЕМОКРАТИЧЕСКОГО СТИЛЯ РУКОВОДСТВА

В статье рассмотрены особенности демократического стиля руководства организации. Определено сущность понятия «стиль руководства», проведен анализ психологических особенностей демократического стиля руководства.

К.А. Приймак

**ПСИХОЛОГІЧНІ ОСОБЛИВОСТІ ДЕМОКРАТИЧНОГО СТИЛЮ
КЕРІВНИЦТВА**

У статті розглянуто особливості демократичного стилю керівництва організацією. Визначено сутність поняття «стиль керівництва», проведено аналіз психологічних особливостей демократичного стилю керівництва.

К. Priymak

**STUDY OF PSYCHOLOGICAL CHARACTERISTICS OF A DEMO-
CRATIC STYLE OF MANAGEMENT**

In the article the consider of a democratic style of leadership of the organization. Defined the essence of the concept of "leadership style", an analysis of psychological features of a democratic style of leadership.

Стаття надійшла до редакції 27.01.2012

УДК 378

*Коновалова В.Б.
м.Харків, Україна*

**ПСИХОЛОГО-ПЕДАГОГІЧНІ ОСНОВИ СТАНОВЛЕННЯ ПЕРЕКЛА-
ДОЗНАВСТВА ТА МЕТОДИК НАВЧАННЯ ПЕРЕКЛАДУ**

Постановка проблеми. У сучасному світі в умовах глобалізації міжнародних відносин, фінансів, бізнесу та постійного розвитку комп'ютерних і телекомунікаційних технологій переклад як особливий вид міжкультурного спілкування відіграє надзвичайно важливу роль. Україна не залишається поза цими процесами, навпаки, участь у гуманітарних і миротворчих місіях ООН, різноманітні програми культурних та освітніх обмінів, значне розширення ділових контактів зумовлюють зростання державного замовлення на професійних перекладачів. Отже, можна з упевненістю говорити про суспільне призначення перекладацької діяльності, що здатна забезпечити такий опосередкований двомовний взаємозв'язок, який за своїми можливостями максимально наближався б до одномовної комунікації. Ретельний аналіз наукової літератури з проблематики, яка досліджується, виявив інтерес дослідників до проблем перекладу загалом і методики викладання його окремих видів, зокрема (Л. К. Латишев, Р. К. Міньяр-Белоручев, В. Н. Комісаров, М. Ледерер, А. Ф. Ширяєв та інші). Незважаючи на цілу низку ґрунтовних робіт у цій галузі, недостатньо уваги все ще приділяється психолого-педагогічним особливостям навчання перекладу, що зумовлює актуальність нашого дослідження.

Мета статті - визначити місце перекладу у історичному дискурсі, обґрунтувати його значущість та визначити деякі методичні прийоми та підходи до навчання перекладу.