

УДК 37.01

**БОРИСОВ Вячеслав Вікторович,**

доктор педагогічних наук, професор,  
Донецький обласний інститут післядипломної  
педагогічної освіти  
*e-mail:* borisov@ippo.dn.ua

**БОРИСОВА Світлана Володимирівна,**

кандидат педагогічних наук, доцент,  
Донбаський державний педагогічний університет  
*e-mail:* borisova@ippo.dn.ua

**ЗАЯРНА Тетяна Миколаївна,**

заступник директора,  
Краснолиманська загальноосвітня школа  
I–III ступенів № 2  
*e-mail:* zayar@ippo.dn.ua

### **ВЗАЄМОЗВ'ЯЗОК САМОСТАВЛЕННЯ ЯК ЕМОЦІЙНОГО КОМПОНЕНТУ САМОСВІДОМОСТІ КЕРІВНИКА ЗАГАЛЬНООСВІТНЬОЇ ШКОЛИ ТА РІВНЯ КОРПОРАТИВНОЇ КУЛЬТУРИ ОРГАНІЗАЦІЇ**

*У статті висвітлюється взаємозв'язок самоставлення як емоційного компонента самосвідомості керівника загальноосвітньої школи та рівня корпоративної культури організації. Відзначається значення самоставлення для процесів відновлення та збереження психологічного, фізичного, соціального здоров'я. Доведено, що колективи, які очолюють керівники із високим рівнем домагань і адекватним самоставленням мають більш високий рівень корпоративної культури, ніж організації, які очолюють керівники із низьким рівнем мотивації до досягнення життєвого успіху.*

**Ключові слова:** самоставлення; самосвідомість; керівник навчального закладу.

**Постановка проблеми в загальному вигляді та її зв'язок із важливими науковими чи практичними завданнями.** Сьогодні, за даними авторитетних дослідників, існує близько семисот варіантів визначення феномену культури. Сутність культури не можна визначити без звернення до інших соціальних явищ. Культура не успадковується генетично, а засвоюється людиною в процесі життєдіяльності. Відомо, що однією з найважливіших і найпоширеніших форм діяльності суспільства, яка забезпечує функціонування і розвиток суспільства постає професійна діяльність людей і груп людей в різних сферах суспільного виробництва.

Аналіз останніх досліджень і публікацій, у яких започатковано розв'язання проблеми і на які спирається автор, виділення невирішених раніше частин загальної проблеми, котрим присвячується означена стаття. На сьогодні у сфері наукової педагогічної думки успішно конкурують концепції корпоративної та організаційної культур. Перша ґрунтується на ідеї, що корпоративна культура це віддзеркалення духовної культури кожного працівника. Яскраво цю позицію репрезентує німецький психолог Р. Рюттінгер: «Не тільки спостерігати і аналізувати культуру, але й розуміти її означає – схопитися спочатку за хмару. Культура і пов'язані з нею уявлення про цінності не є жорсткими поняттями, як організація структури і процеси, керуючі політичні та ділові напрями, стратегія і бюджети. Культура – це найм'якший матеріал з усіх, що існують. Але «м'яке» виявляється «жорстким» на підприємствах, що процвітають» [1]. Друга концепція ґрунтується на тому, що організаційна культура є продуктом життєдіяльності колективу і як одну із складових містить корпоративну культуру.

Сьогодні більш активно розробляється третя концепція яка розглядає корпоративну культуру як зовнішній фактор розвитку колективу, а організаційну культуру як внутрішній фактор процесу розвитку колективу.

Ці концепції мають різні вихідні положення, аргументацію щодо змісту та структури культури організації. Так наприклад, Б. Стешенко намагається встановити та обґрунтувати взаємозв'язок між стадіями розвитку організаційної культури і етапами розвитку колективу[2]. Професор Г. Хаєт в своїх роботах підкреслює при існуванні корпоративної культури наявність своєї власної культури кожного співробітника, тому що він є особистістю зі своєю системою цінностей [1].

Дослідники, які працюють над проблемами змісту, структури, функціями організаційної культури і корпоративної культури погоджуються із тим, що звичайно, ні про яке механічне складання елементів культури не може бути й мови, тому що культура є цілісністю. Тут швидше можна говорити про пересічення і взаємодії менших за розміром елементів при утворенні більших елементів.

Корпоративну культуру можна розглядати як одне з питань, один з блоків системи організації і управління, а можна, навпаки, вважати питання організації і управління такими, що впливають з стану корпоративної культури. Ці категорії взаємозалежні, але далеко не тотожні. Обидві вони визначають ефективність діяльності організації.

**Формулювання цілей статті (постановка завдання).** Виходячи з системної цілісності професійно діяльності керівника загальноосвітньої школи і її органічної єдності з його корпоративною культурою, доцільно простежити взаємозв'язок самоставлення як емоційного компоненту самосвідомості керівника загальноосвітньої школи та рівня корпоративної культури організації.

**Виклад основного матеріалу дослідження з повним обґрунтуванням отриманих наукових результатів.** Соціально-економічні суперечності сучасного життя є суттєвим чинником виникнення складних питань навчання і виховання молоді, що утворюють коло досить напружених проблем, у процесі вирішення яких перебуває керівник навчального закладу. Сучасний керівник загальноосвітньої школи в процесі професійної діяльності перебуває в стані впливу, а часом – і тиску на нього, різноспрямованих вимог, що зумовлено змінами у суспільстві в цілому, і освітньо-педагогічної інфраструктури-зокрема. Відомо, що не існує професії взагалі, існує велика кількість конкретних професій, що мають відповідні

специфічні завдання. Відповідно до цього можна говорити й про безліч професійних культур і культур корпорацій професіоналів, кожна з яких виступає своєрідною характеристикою конкретної професії. Серед них, цілком природно, існує і специфічна корпоративна педагогічна культура.

Істотною властивістю корпоративної педагогічної культури постає її здатність автотранслюватися на зовнішнє середовище, підвищуючи його загальний духовно-культурний урівень і сприяючи послідовному укріпленню в ньому гуманістичних цінностей, толерантності. Водночас це створює умови для підвищенню рівня довіри суспільства до самої освіти, а відтак ще й відновленню її ціннісного сприйняття в суспільній свідомості.

Прийнято вважати, що високий рівень корпоративної культури керівника загальноосвітньої школи є однією з головних вимог, яка стоїть в одному ряду з його любов'ю до учнів і повагою до учителів і батьків, ціннісним сприйняттям ним своєї професії та педагогічної діяльності, з наявністю загальної культури і ерудованістю в цілому. Це, як і власне культура особистості, не є вродженим, не успадковується людиною на генетичному рівні. Успішне здійснення всієї множини функцій професійної діяльності вимагає від керівника загальноосвітньої школи високої психічної усталеності та врівноваженості, вміння керувати власними емоційними станами. Однак навіть цих дуже важливих якостей недостатньо. Йому потрібна готовність діяти в умовах змін і нечітко визначених наслідків з урахуванням наявних ризиків.

Взагалі структура професійної діяльності керівника загальноосвітньої школи уявляється достатньо складним і багатоаспектним утворенням. Існують різні підходи до її визначення, а відтак і до розуміння значення самоствавлення у здійсненні цієї діяльності.

Дослідження В. Алфімова, Д. Алфімова, І. Вдовенка діяльності керівників загальноосвітніх шкіл і навчальних закладів нового типу та практика свідчать про те, що вони зазнають суттєвих труднощів при вирішенні напружених ситуацій. Ті рішення, які приймаються керівниками навчальних закладів в умовах часового, інформаційного обмеження, часто виявляються неефективними і сприяють виникненню несприятливих умов особистісного розвитку через фіксацію деструктивних переживань і станів. Накопичення такого негативного професійного досвіду викликає у самих керівників незадоволеність собою, підлеглими, учнями, професією, життям.

Мистецтво управління у своєму класичному вимірі орієнтується на те, щоб забезпечити підпорядкування працівників у межах системи, а також виконання встановлених процедур і правил. З часів Ф. Тейлора це було частиною процесу стандартизації та підвищення ефективності діяльності промислової організації та виробництва.

Однак як показують дослідження останніх років у сучасних освітніх закладах, що розглядаються як організації просте регламентоване підпорядкування вже не є абсолютною чеснотою та позитивною рисою. Відповідальність керівника зосереджено тепер не на підпорядкуванні та суворому дотриманні стандарту праці, а на результатах і якості роботи педагогічного колективу.

Проблему самоствавлення досліджували такі вчені, як Б. Ананьєв, І. Кон, К. Роджерс, С. Рубінштейн, Д. Узнадзе, І. Чеснокова, Д. Ельконін. Їхні праці зробили вагомий внесок у розробку основних теоретичних положень проблеми самоствавлення особистості. Але на сьогоднішній день немає однозначного визначення поняття «самоствавлення». Відсутність чіткої термінології привела до того, що значення використаних термінів більшістю авторів не розрізняються, вони найчастіше вживаються як синоніми. У зв'язку з цим нам необхідно дослідити феномен самоствавлення.

В сучасній психологічній науці вважається, що поняття «ставлення» є найбільш змістовною для визначення конкретної особистості. На думку С. Рубінштейна, становлення особистості є розвитком її нових ставлень до навколишнього світу, а міра їх сформованості і визначеності є мірою зрілості особистості [3]. Такої ж думки що до визначення категорії «ставлення» має Б. Ананьєв. Він наголошував на ролі ставлення людини до себе як одного із важливих чинників виникнення і стабілізації цілісності особистості

Теоретичні та різні прикладні аспекти категорії «ставлення» певною мірою розкриваються в працях М. Алексєєвої, О. Андрєєвої, Г. Костюка, О. Леонтєєва, В. Мерліна, В. М'ясіщева, С. Рубінштейна, Г. Щукіної та ін. вчених. У своїх роботах дослідники відзначали багатогранність цього психологічного феномена та різноманітність аспектів його вивчення, серед яких називали: структуру ставлення, зв'язок ставлення з потребами і мотивами, зв'язок із пізнавальними інтересами, ставлення до діяльності.

Ставлення має складний психологічний зміст, воно включає емоційний, когнітивний та поведінковий компоненти. На сьогоднішній день про значення двох останніх компонентів у структурі ставлення більше відомо, чим про емоційний. Адже його вивчення прямо пов'язане з вивченням проблеми емоцій, котра залишається найменш розробленою в сфері психології, хоча в останні часи тут відбуваються позитивні зміни завдяки таким дослідникам, як Б. Додонов, О. Запорожць, В. Котирло, О. Кульчинська, Я. Неверович, О. Чебикін та ін.

Емоційний компонент у структурі ставлення є провідним, бо власне ставлення особистості виникає у процесі накладання її емоцій на предмет, що певною мірою усвідомлюється, пізнається нею. Тож будь-яке за змістом ставлення завжди мусить емоційно переживатись людиною. Без емоційного компонента взагалі не може бути об'єктивних оцінних ставлень суб'єкта. Тому й кажуть, що в свідомості відбувається когнітивне відображення дійсності і смислове відображення цієї дійсності, а в кожному акті психічної діяльності ми маємо елементи того і іншого. Враховуючи важливість ролі емоційного компонента ставлення особистості, дослідники констатують, що особистісні ставлення характеризують ступінь інтересу, силу емоцій, бажань, і виражаються в поведінці суб'єктів, в їхніх діях та переживаннях.

Як писав С. Рубінштейн: «Наші власні переживання як би безпосередньо вони не переживалися, пізнаються і усвідомлюються лише опосередковано, через їх ставлення до об'єкту» [3, с. 10]. Як бачимо, ставлення – це продукт індивідуального розвитку особистості, який характеризує ступінь її інтересу, силу емоцій, бажань і виражається в її поведінці.

У свою чергу самоствавлення – це ставлення до самого себе. Воно не може одночасно й раптово виникнути зі ставленням до зовнішніх щодо людини об'єктів. Ставлення до самого себе – це осмислене ставлення до власних суб'єктивних утворень, тобто особистісних властивостей.

Розглядаючи самоствавлення в контексті таких проблем, як: онтогенез самоствавлення, основні механізми формування стійкого позитивного самоствавлення, значні фактори порушення нормального розвитку особистості та сенситивний період становлення самоствавлення, науковці психології використовують різні терміни для його опису. До таких можна віднести «загальну» або «глобальну самооцінку», «самоповагу», та «емоційно-ціннісне ставлення до себе».

«Глобальна самооцінка» стала предметом психологічного аналізу завдяки виданим у кінці XIX століття працям У. Джеймса. Де поняття самооцінки визначається через співвідношення реальних досягнень індивіда та його домагань, тобто як результат сполучення в образі Я «Я-реального» та «Я-ідеального». Так, Р. Бернс прирівнює самоствавлення до інтегральної (глобальної) самооцінки і визначає його як афектну складову установки на себе, яка має стійкий характер і володіє різною інтенсивністю залежно від контексту змісту образу Я. Подібних поглядів на природу узагальненої і стійкої самооцінки (self-esteem) дотримується С. Куперсміт. Він називає самоствавленням «ставлення індивіда до себе, яке складається поступово і надає звичний характер; воно виявляється як відчуття схвалення, ступінь якого відображає переконаність індивіда в своїй самоцінності, значущості» [4; 5]. На думку М. Розенберга, самооцінка відображає ступінь розвитку в особистості почуття самоповаги, відчуття власної цінності та позитивного ставлення до всього того, що входить у сферу «Я». Відповідно, висока самооцінка – основа ухвалення себе, а низька самооцінка припускає неприйняття себе, самозаперечення, негативне ставлення до своєї особистості.

У вітчизняній психології під глобальною самооцінкою переважно розуміється особливе афектне утворення особистості, яке є результатом інтеграції самопізнання і емоційно-ціннісного самоставлення.

Розуміння глобальної самооцінки як звичайної суми самооцінок піддається критиці. Найбільш популярним серед дослідників є другий підхід, який презентують У. Джемс, С. Куперсміт, М. Розенберг та ін. вчені. Вони обґрунтовують ідею про те, що різні сфери та особливості особистості, які можуть виступати в якості об'єктів самооцінок є нерівнозначні і самооцінки грають тим більшу роль, чим більш значимим являється оцінюваний аспект.

Отже, такі вчені, як Р. Бернс, У. Джеймс, С. Куперсміт, І. Кон, М. Розенберг, розглядаючи самоставлення особистості як загальну або глобальну самооцінку, виділяють два положення: перше положення полягає в тому, що існує деяка узагальнена самооцінка, яка є цілісним, одновимірним і універсальним утворенням, що виражає ступінь позитивності ставлення індивіда до власної уяви про себе; друге положення полягає в тому, що ця узагальнена самооцінка якимось чином інтегрується з приватних самооцінок.

Але у сучасній вітчизняній психології поняття єдиної, цілісної самооцінки не отримало подальшого свого розвитку: більшість досліджень присвячені приватним самооцінкам, які будучи чинниками саморегуляції особи, не дозволяють судити про суть ставлення людини до себе як такому.

А ось, такий підхід до визначення поняття самоставлення як самоповага – є актуальним і досі. «Самоповага» в західній психології частіше всього розглядається у зв'язку з вивченням уявлень особистості про себе як системи соціальних настанов. При цьому під настановою розуміється гіпотетичний конструкт, який позначає засноване на минулому досвіді стан готовності людини, що направляє, змінює або іншим чином впливає на його поведінку.

Можна виділити два підходи до визначення змісту самоповаги як настановного за своєю природою утворення:

– самоповага як загальна настанова особистості відносно своєї цінності (С. Куперсміт, М. Лукін, Н. Сарджвеладзе) Під самоповагою при цьому приймається позитивна чи негативна настанова, звернена на специфічний об'єкт, званий «Я», що включає в себе пізнавальний (знання про себе, уявлення про свої якості, властивості), емоційний (оцінка цих якостей і пов'язані з нею почуття стосовно себе) і практичний компоненти;

– самоповага як емоційний компонент настанови (Р. Бернс, В. Горянїна, І. Кон, М. Розенберг).

У вітчизняній психології розуміння самоставлення як настановного утворення знайшло своє відображення в роботах таких дослідників, як І. Кон, Л. Лукін, Н. Сарджвеладзе, Д. Узнадзе, В. Ядов.

В даній традиції концептуальна модель самоставлення як соціальної настанови найбільш детально розроблена грузинським психологом Н. Сарджвеладзе. Цей дослідник вперше ввів «самоставлення» у науковий ужиток як спеціальне поняття, класифікує його як підклас соціальної настанови. Самоставлення як ставлення суб'єкта потреби до ситуації її задоволення, яке направлене на самого себе. На думку дослідника, ставлення до себе разом із соціальним статусом і настановою особи до зовнішнього світу, складає зміст системи «особа – соціальний світ» і є однією із структурних одиниць диспозиційного ядра особи. Під диспозицією автор розуміє «схильність до певної взаємодії особи з соціумом і самим собою ... як деяка готовність або зафіксована настанова суб'єкта життєдіяльності». [6; 7].

На сьогоднішній день самоставлення особистості розглядається як емоційний компонент самосвідомості.

Який виникає на основі залучених у раціональні моменти самосвідомості переживань, що виступають критерієм позитивної або негативної сигнальності форм самоставлень.

У сучасній психології найбільш поширеним поняттям, за допомогою якого описується емоційний компонент самосвідомості, являється «емоційно-ціннісне самоставлення», яке, з

одного боку, спирається на самопізнання, а з іншого – створює головні передумови для формування саморегуляції, самоактуалізації і саморозвитку.

Вирішальна роль самоствавлення в процесі відновлення та збереження психологічного, фізичного, соціального здоров'я підкреслюється численними науковими дослідженнями. Як зазначає, М. Сарджвеладзе, самоствавлення характеризується поліфункціональністю і слугує для самосприйняття; самовираження та самореалізації; збереження внутрішньої стабільності та континуальності «Я», саморегуляції та контролю, психологічного захисту, інтракомунікації. В структурі особистості самоствавлення виокремлюється як специфічна смислова диспозиція, яка суттєвим чином впливає на самосприйняття, на вибір поведінкових моделей, на сприйняття інших людей та побудову з ними взаємовідносин.

Система самоствавлення керівника навчального закладу набуває нових функціональних можливостей і, з одного боку, слугує інструментом вирішення тих чи інших особистісних завдань, з іншого – суттєво залежить від самооцінних суджень щодо власної ефективності в професійній діяльності. Позитивні емоції пов'язані із зростанням рівня власної ефективності в досягненні цілей, а невдоволеність – з його зниженням.

Зростання здатності до самопобудови внутрішнього світу вимагає розвитку здатності до самоприсосування. Н. Сарджвеладзе серед тенденцій самоадаптації (самоприсосування) перераховує такі як самоприйняття, поблажливість до себе, самопослідовність, самовпевненість. Відповідно, ознаками дезадаптованості виступають самонеприйняття, невпевненість у власних силах, почуття провини [7].

Принцип організації самоствавлення в цілісну систему полягає у тому, що смислоутворюючим, ключовим компонентом в його загальній будові стає найбільш чутливий до актуальних контекстів життя людини. Провідна мо-дальність самоствавлення формує інтегральну спрямованість дій на адресу власного «Я» і тим самим визначає найближчі пріоритети особистісного розвитку. Позитивне інтегральне самоствавлення свідчить про надійну психологічну захищеність внутрішнього світу – відносно стійке позитивне емоційне переживання й усвідомлення індивідом можливості задоволення своїх основних потреб та забезпеченні власних прав в будь-якій, навіть несприятливій ситуації, при виникненні обставин, які можуть блокувати або ускладнювати їх реалізацію. Негативна спрямованість вказує на дисфункціональність системи самоствавлення, специфічну вразливість певних її компонентів або їх комплексу.

Проблемність педагогічних ситуацій визначається у внутрішній площині суб'єкта діяльності (керівника навчального закладу)

Більшість дослідників дотримуються позиції, що узагальнене та стійке ставлення керівника навчального закладу до самого себе вибудовується на самовпевненості, самоповазі та саморозумінні. Чим більше самовпевненість (здатність покладатися на самого себе, довіра до себе у складних ситуаціях), самоповага, саморозуміння, тим більше позитивне самоствавлення і навпаки, чим менше самовпевненість, самоповага, саморозуміння, тим яскравіше проявляється тенденція «проти себе».

А отже, можна припустити, що самоствавлення як емоційний компонент самосвідомості є найбільш вразливим. Постає питання, який смисловий контекст формує ці компоненти самоствавлення, які особистісні переживання визначають їх силу чи слабкість?

Самовпевненість пов'язана із здатністю до побудови довірчих стосунків з іншими. Чим вищі показники занепокоєння стосунками з іншими (складно зближатися, знаходити спільну мову), тим нижчі показники самовпевненості.

Самоповага пов'язана із здатністю будувати стосунки з іншими. Чим нижча занепокоєність побудовою парних стосунків та питанням «Що я хочу?», тим вище рівень самоповаги.

Зростанню саморозуміння сприяють усвідомлення того, що не визначені власні справжні інтереси, не має змоги контролювати власні реакції (часто конфліктують, не вмію стриматися), що урізноманітнити власне дозвілля заважають сором'язливість та внутрішня скутість. Саморозуміння тим нижче, чим вища занепокоєність про те, що навчання у вищому навчальному закладі практично не підготувало до професійної діяльності.

З метою вивчення взаємозв'язку самоставлення як емоційного компоненту самосвідомості керівника загальноосвітньої школи та рівнем корпоративної культури було проведено пілотажне дослідження в якому брали участь 12 загальноосвітніх закладів. Використовувалися «Тест саморегуляції особистості в діяльності» [8, с. 436–437], «Тест мотивації до досягнення життєвого успіху» [8, с. 445–446], «Тест сенсожиттєвих орієнтацій», створений на базі тесту «Мета в житті» Дж. Крамбо і Л. Махоліка [9] та аналіз результатів діяльності загальноосвітніх закладів.

**Висновки з дослідження і перспективи подальших розвідок у цьому напрямі.** У цілому, проведені пілотажні зрізи дозволяють стверджувати, що існує взаємозв'язок між самоставленням керівника загальноосвітньої школи і рівнем корпоративної культури організації. Оскільки процеси, що відбуваються на різних етапах рішення проблемних педагогічних і управлінських ситуацій, ми пов'язуємо з ціннісно-сисловою системою особистості керівника, використання методики «Тест сенсожиттєвих орієнтацій» дало нам змогу диференціювати досліджуваних за рівнем розвиненості сенсожиттєвих орієнтацій і порівняти ці дані з особливостями процесів прийняття рішень керівниками загальноосвітніх шкіл. Більшість керівників загальноосвітніх шкіл (58%) демонструють консервативні підходи до прийняття управлінських рішень і не схильні формулювати різні альтернативні рішення. Керівники які мають високий рівень домагань (41,7%) більш схильні делегувати відповідальність і повноваження, а отже і рівень довіри до членів колективу значно вищий. Колектив, які очолюють керівники із високим рівнем домагань і адекватним самоставленням мають більш високий рівень корпоративної культури, ніж організації, які очолюють керівники із низьким рівнем мотивації до досягнення життєвого успіху. Нами виділений також різновид керівника загальноосвітньої школи із високим рівнем мотивації до досягнення життєвого успіху (25%), який орієнтований на використання авторитарних прийомів управління. З одного боку, примусові і каральні прийоми в управлінні загальноосвітнім закладом пов'язуються із традиціями тоталітарного суспільства, з іншого, вони, як свідчить практика, використовуються в сучасному загальноосвітньому закладі, більш того, на думку багатьох вчителів, повинні використовуватись, оскільки є ситуації, де інші прийоми не спрацьовують. Системний характер структури професійної діяльності керівника загальноосвітнього закладу, що визначається самоставленням та корпоративної культури організації полягає в гармонійній цілісності всієї сукупності компонентів і підсистем, коли відсутність хоча б одного з них або деформація зв'язків між ними зводять нанівець можливість того надзвичайно складного й важливого утворення, яким виступає культура особистості.

Сучасна парадигма освіти ще не реалізована у повному обсязі в практиці життя сучасної загальноосвітньої школи. Подальшого вивчення потребують питання мотивації прийняття рішення керівником навчального закладу як діяльнісного процесу та дослідження впливу індивідуальних властивостей мислення на процеси прийняття рішень.

#### Список використаної літератури

1. Хаєт Г.Л. Корпоративная культура: аспекты управления / Г.Л. Хаєт, А.Л. Еськов, Л.Г. Хаєт и др. Под общ. ред. Г.Л. Хаєта. – Донецк : Донбасс, 2003. – 400 с.
2. Стешенко Б.В. Взаємозв'язок між стадіями розвитку організаційної культури і етапами розвитку колектива // Наукові записки: [збірник наукових статей] / М-во освіти і науки України, Нац. пед. ун-т імені М.П.Драгоманова; укл. Л.Л.Макаренко. – К. : Вид-во НПУ імені М.П.Драгоманова, 2014. – Випуск СХVII (117). – С. 165–173.
3. Рубинштейн С.Л. Основы общей психологии / С.Л. Рубинштейн. – М., 1946. – 346 с.
4. Бернс Р. Развитие Я-концепции и воспитание / Р. Бернс. – М.: Прогресс, 1986. – 422 с.
5. Життєві домагання особистості: колективна монографія / АПН України, Ін-т соціальної та політичної психології, лабораторія соціальної психології особистості; [за ред. Ю.П. Мирончик]. – К. : Педагогічна думка, 2007. – 452 с.
6. Сарджвеладзе Н.И. Личность и её взаимодействие с социальной средой / Н.И. Сарджвеладзе. – Тбилиси : [б. и.], 1989. – 204 с.
7. Сарджвеладзе Н.И. Самоотношение личности / Н.И.Сарджвеладзе // Психология самосознания : хрестоматия по социал. психологии личности / сост. Д.Я. Райгородский. – Самара : БАХРАХ -М, 2007. – С.174–194.
8. Хміль Ф.І. Управління персоналом: Підручник для студентів вищих навчальних закладів / Ф.І. Хміль. – К. : Академіквидав, 2006. – 448с.
9. Леонтьев Д.А. Тест смысложизненных ориентаций (СЖО) / Д.А. Леонтьев. – М. : Смысл, 1992. – 16с.

## References

1. Khaet, G.L., Eskov, A.L., Khaet, L.G. et al. (2003). *Corporate culture: aspects of management. Under the total*. In G.L. Khaet (Ed.). Donetsk: Donbass (in Rus.).
2. Steshenko, B.V. (2014). The relationship between the stages of development of organizational culture and stages of development teams. *Scientific Notes: collection of scientific articles university National Pedagogical Dragomanov. Kyiv, CXVII (117), 165–173.* (in Ukr.).
3. Rubinstein, S.L. (1946). *Fundamentals of general psychology*. Moscow. (in Rus.).
4. Burns, R. (1986). *The development of self-concept and education*. Moscow. (in Rus.).
5. *Life demands individual: collective monograph* (2007). In Y.P. Myronchuk (Ed.). Kyiv: Pedagogical Thought. (in Ukr.).
6. Sarjveladze, N.I. (1989). *Personality and its interaction with the social environment*. Tbilisi. (in Rus.).
7. Sarjveladze, N.I. (2007). Self-identity personality. *Psychology of identity: a textbook on social personality psychology. Compiled by D.Y. Raigorodskii*. Samara: Bahr-M, 174–194. (in Rus.).
8. Khmil, F.I. (2006). *Personnel Management: textbook for university students*. Kyiv: Academic Publishing. (in Ukr.).
9. Leontiev, D.A. (1992). *Test meaningful life orientations (MLO)*. Moscow: meaning. (in Rus.).

**BORYSOV Viacheslav,**

Doctor of pedagogical sciences, professor,  
Donetsk Regional Institute Postgraduate Education  
e-mail: borisov@ippo.dn.ua

**BORYSOVA Svitlana,**

PhD, Associate Professor,  
Donbass State Pedagogical University  
e-mail: borisova@ippo.dn.ua

**ZAYARNA Tatyana,**

Deputy Director Krasnolymanska School I–III levels number 2  
e-mail: zayar@ippo.dn.ua

### **RELATIONSHIP MANAGER EMOTIONAL COMPONENT OF CONSCIOUSNESS SCHOOLS AND LEVEL OF CORPORATE CULTURE**

**Abstract.** *The principle of self-attitude a system is that self-awareness, a key component in its overall structure is most sensitive to actual contexts of life. Leading mo-range self-attitude forms an integral focus for action on his own "I" and thus determine priorities for the next personal development. Positive integral self-attitude reliable evidence of psychological protection of inner peace - a relatively strong positive emotional experiences and individual awareness of opportunities to meet their basic needs and ensuring their rights in any, even the unfavorable situation in the event of circumstances that may block or impede their implementation. Negative direction indicates a dysfunctional system self-attitude, the specific vulnerability of certain components or complex. In general, conducted piloting sections suggest that there is a relationship between self-attitude head of a secondary school and the level of corporate culture. Since the processes at different stages of problem solution teaching and administrative situations we associate with value-semantic system manager's personality.*

*The systemic nature of the structure of the head professional educational institutions, determined self-attitude and corporate culture of integrity is a harmonious totality of components and subsystems, when lack of even one of them or strain relations between negate the possibility that extremely important and complex formation, which serves individual culture. The current paradigm of education is not implemented in full in the practice of contemporary life in secondary school. Further study need motivation question the decision of the institution as a leader of the activity process and study the influence of individual characteristics of thinking in decision making.*

**Keywords:** *self-attitude; self-awareness; head scientist institutions.*

*Одержано редакцією 10.12.2016  
Прийнято до публікації 12.12.2016*