

УДК 159.9:371.1

ВЗАИМОСВЯЗЬ МЕЖДУ СОСТАВЛЯЮЩИМИ МОТИВАЦИОННОГО КОМПОНЕНТА ПСИХОЛОГИЧЕСКОЙ ГОТОВНОСТИ К УПРАВЛЕНИЮ ПЕДАГОГИЧЕСКИМИ РАБОТНИКАМИ И ХАРАКТЕРИСТИКАМИ РУКОВОДИТЕЛЕЙ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ ОРГАНИЗАЦИЙ

Вознюк Алла Викторовна

кандидат психологических наук, доцент кафедры психологии

Сумской областной институт последипломного педагогического образования

Украина, 40007, Сумы, ул. Римского-Корсакова, 5

e-mail: allavoznik11@rambler.ru

В статье представлены результаты исследования взаимосвязи между особенностями развития составляющих мотивационного компонента психологической готовности руководителей к управлению педагогическими работниками и рядом их социально-демографических и организационно-профессиональных характеристик. Представленные данные статистически доказывают, что преобладающие потребности и ценностные ориентации руководителей образовательных организаций зависят от их возраста, должности, уровня образования, а также от общего и управленческого стажа деятельности. Установлено, что большинство руководителей испытывают потребность в творческой и интересной работе, наличии для этого благоприятных условий, а также подчеркивают необходимость в индивидуальном развитии всех членов коллектива. Доказано, что большинство руководителей ориентированы на деятельность, перспективу и развитие образовательной организации, а также на взаимодействие и конструктивное сотрудничество с педагогическими работниками.

Ключевые слова: управление педагогическими работниками; мотивационный компонент психологической готовности; потребности; ценностные ориентации.

Постановка проблемы. Реформирование системы образования определяет потребность в новых подходах к управлению образовательными организациями во всем мире. Исследованию соответствующего проблемного поля методами организационной психологии посвящена обширная литература [3, 7], в том числе англоязычная [10, 11, 12, 13, 14]. В контексте данных исследований становится понятным, что в первую очередь, модернизации и внедрения новейших менеджерских технологий, инновационных форм и методов менеджмента требуют механизмы управления образовательными организациями. Успешное решение данных вопросов в частности зависит от руководителя образовательной организации, от его психологической готовности к эффективному управлению педагогическими работниками, мотивационного компонента.

Основываясь на имеющихся в литературе подходах [1, 4, 8] и на наших предыдущих исследованиях [5, с. 76], под мотивационным компонентом психологической готовности руководителей

образовательных организаций к управлению педагогическими работниками мы понимаем совокупность преобладающих потребностей и ценностных ориентаций, влияющих на успешное осуществление процесса управления педагогическими работниками. Важными составляющими мотивационного компонента психологической готовности руководителей образовательных организаций к управлению педагогическими работниками являются: преобладающие потребности руководителей при осуществлении процесса управления педагогическими работниками; ценностные ориентации руководителей относительно успешного управления педагогическими работниками.

В наших предыдущих исследованиях раскрыта сущность и рассмотрены основные составляющие мотивационного компонента психологической готовности руководителей к управлению педагогическими работниками [5], особенности развития мотивации управленческой деятельности у руководителей образовательных организаций [6] и др.

Вместе с тем остаются не рассмотренными вопросы, касающиеся установления взаимосвязи между составляющими мотивационного компонента психологической готовности к управлению педагогическими работниками и характеристиками руководителей образовательных организаций.

Исходя из актуальности и недостаточной разработанности этой проблемы **целью нашего исследования** является установление взаимосвязи между составляющими мотивационного компонента психологической готовности к управлению педагогическими работниками и характеристиками руководителей образовательных организаций.

Методика и организация исследования. Для исследования взаимосвязи между составляющими мотивационного компонента психологической готовности руководителей образовательных организаций к управлению педагогическими работниками и их социально-демографическими и организационно-профессиональными характеристиками был использован ряд методик.

Так, методика «Диагностика привлекательности труда» (В.М. Снетков) [9] направлена на определение уровня развития преобладающих потребностей у руководителей образовательных организаций, определенным образом влияющих на успешное управление педагогическими работниками. Все шкалы, входящие в состав опросника и описывающие преобладающие потребности, нами были объединены в две группы: первая группа (потребности 1, 2, 4, 5, 6, 12) отражает стремление руководителей к удовлетворению собственных потребностей при осуществлении ими управленческой деятельности; вторая группа (потребности 3, 7, 8, 9, 10, 11, 13, 14) раскрывает потребности в эффективном взаимодействии руководителей с педагогическими работниками.

Методика «Ориентационные стили профессионально-деятельностного общения» (Н.П. Фетискин, В.В. Козлов, Г.М. Мануйлов) [9] дает возможность определить, какие ценностные ориентации (ориентация на действие, ориентация на процесс, ориентация на работника, ориентация на перспективу, развитие) или их сочетание доминируют в управленческой деятельности руководителей образовательных организаций.

Методика «Диагностика мотивационных ориентаций в межличностных коммуникациях» (Н.П. Фетискин, В.В. Козлов, Г.М. Мануйлов) [9] направлена на определение основных ценностных ориентаций (ориентация на адекватное восприятие и понимание партнера, ориентация на принятие партнера, ориентация на достижение компро-

мисса) в процессе управления руководителями образовательных организаций педагогическими работниками.

Необходимо также отметить, что каждая группа преобладающих потребностей и ценностных ориентаций руководителей образовательных организаций раскрывается через определенные уровни развития их психологической готовности к управлению педагогическими работниками, а именно:

Базовый уровень — руководители образовательных организаций при управлении педагогическими работниками, руководствуются преимущественно нормативно-правовыми документами, добиваясь четкости выполнения функциональных обязанностей.

Ситуативно-стратегический уровень — руководители образовательных организаций в первую очередь согласовывают различные формы взаимодействия с управляемыми ими педагогическими работниками для успешной реализации стратегических задач образовательной организации.

Персонализированный уровень — руководители образовательных организаций предпочитают учет профессиональных возможностей и интересов педагогического работника с целью развития образовательной организации.

Следует отметить, что с учетом особенностей деятельности руководителей образовательных организаций нами были выделены основные характеристики: а) социально-демографические (пол, возраст); б) организационно-профессиональные (должность, уровень образования, общий стаж и стаж управленческой деятельности).

Для расчета полученных показателей были использованы качественные и количественные методы: контент-анализ для анализа ответов опрашиваемых, методы описательной статистики (программа SPSS, версия 13.0) [2].

Исследование проводилось (на базе ряда областных институтов последипломного педагогического образования) на курсах повышения квалификации среди руководителей образовательных организаций в течение 2012/2013 учебного года. Выборку составляли примерно 1100 руководителей.

Результаты исследования и их обсуждение.

Рассмотрим последовательно взаимосвязь между составляющими мотивационного компонента психологической готовности руководителей образовательных организаций к управлению педагогическими работниками и рядом социально-демографических и организационно-профессиональных характеристик.

В процессе исследования взаимосвязи *возраста руководителей образовательных организаций* и уровня развития составляющих мотивационного компонента психологической готовности к управлению педагогическими работниками были выделены четыре возрастные группы: 1) до 30 лет; 2) 31–40 лет; 3) 41–50 лет; 4) более 50 лет.

По результатам исследования были установлены статистически значимые различия ($p < 0,01$; $p < 0,00$) между тремя составляющими мотивационного компонента психологической готовности руководителей образовательных организаций к управлению педагогическими работниками и их возрастом.

Так, анализ статистически значимых различий показал, что четвертая возрастная группа (более 50 лет) опережает другие возрастные группы по составляющей «ориентация на действие» (61,5 %). Это подтверждает тот факт, что руководители образовательных организаций с увеличением возраста отдают предпочтение самостоятельной постановке целей и сроков решения поставленных задач образовательной организации, но при этом готовы к детальному обсуждению результатов работы, достижений и поведения конкретного педагога.

Руководители второй возрастной группы (31–40 лет) опережают другие группы по составляющей «потребность в благоприятных условиях труда» (37,3 %). Это позволяет сделать предположение о том, что руководители второй возрастной группы считают необходимым для успешной реализации задач образовательной организации создание гибкого графика работы и организации рабочего места для каждого педагогического работника с учетом их профессиональных потребностей и интересов.

Уместно отметить и тот факт, что первая (до 30 лет) и вторая (31–40 лет) возрастные группы опережают другие возрастные группы по составляющей «потребность в творческой и интересной работе» (89,2 %). Такие данные, по нашему мнению, могут свидетельствовать о том, что для руководителей указанного возрастного диапазона важно внедрение инновационных форм и методов управления педагогическими работниками.

В процессе исследования взаимосвязи *должности руководителей образовательных организаций* и уровня развития составляющих мотивационного компонента психологической готовности к управлению педагогическими работниками были выделены две группы респондентов: 1) руководители, 2) заместители руководителей.

По результатам исследования были установлены статистически значимые различия ($p < 0,05$; $p < 0,01$) между четырьмя составляющими мотивационного компонента психологической готовности руководителей образовательных организаций к управлению педагогическими работниками.

Выяснилось, что руководители опережают заместителей руководителей по составляющим «ориентация на действие» (44,1 % против 34,7 %), «ориентация на перспективу, развитие» (6,6 % против 1,5 %). Это подтверждает нашу гипотезу о том, что руководители в соответствии со своими функциональными обязанностями чувствуют ответственность за стратегию развития образовательной организации и понимают необходимость своевременного определения целей и сроков решения поставленных задач образовательной организации.

В свою очередь заместители руководителей опережают руководителей по таким составляющим, как «ориентация на работника» (22,1 % против 16,0 %) и «потребность в индивидуальном развитии всех членов коллектива» (7,8 % против 1,9 %). Это также позволяет выдвинуть предположение о том, что заместители руководителей в соответствии с функциональными обязанностями по работе с персоналом подчеркивают важность сотрудничества с педагогическими работниками с учетом их профессиональных потребностей и эмоциональных состояний; создания благоприятных условий для реализации профессиональных интересов педагогов и активизации их к профессиональному совершенствованию.

В процессе исследования взаимосвязи *уровня образования руководителей образовательных организаций* и уровня развития составляющих мотивационного компонента психологической готовности к управлению педагогическими работниками респонденты были объединены в две группы: 1) руководители с общепедагогическим образованием; 2) руководители с менеджерско-управленческим образованием.

По результатам исследования были установлены статистически значимые различия ($p < 0,05$) между четырьмя составляющими мотивационного компонента психологической готовности руководителей образовательных организаций к управлению педагогическими работниками и уровнем образования.

Так, руководители с менеджерско-управленческим образованием опережают руководителей с общепедагогическим образованием по составляющим «потребность в благоприятных

условиях труда» (25,9 % против 24,8 %), «потребность в индивидуальном развитии всех членов коллектива» (8,6 % против 4,5 %), «ориентация на перспективу, развитие» (6,9 % против 4,0 %), «ориентация на компромисс» (37,9 % против 24,6 %). Таким образом, результаты исследования показывают, что руководители образовательных организаций, имеющие менеджерско-управленческое образование, с одной стороны, постоянно находятся в поиске новых идей, определении новых проектов для успешной стратегии развития образовательной организации, а с другой — готовы при обсуждении актуальных вопросов выслушать и принять позицию педагогов, учитывая только компетентность подчиненных, а не их эмоциональное состояние и поведение; определять план мероприятий по индивидуальному развитию педагогических работников, учитывая их профессиональные интересы и возможности.

В процессе исследования взаимосвязи *общего стажа руководителей образовательных организаций* и уровня развития составляющих мотивационного компонента психологической готовности к управлению педагогическими работниками были выделены три группы руководителей образовательных организаций: 1) до 10 лет; 2) от 10 до 20 лет; 3) более 20 лет.

По результатам исследования были установлены статистически значимые различия ($p < 0,00$) между двумя составляющими мотивационного компонента психологической готовности руководителей образовательных организаций к управлению педагогическими работниками и их общим стажем.

Так, анализ статистически значимых различий показал, что составляющая «ориентация на действие» (47,6 %) наиболее выражена у руководителей образовательных организаций с общим стажем более 20 лет.

Составляющая «потребность в творческой и интересной работе» (90,2 %) наиболее выражена у руководителей образовательных организаций с общим стажем до 10 лет и от 10 до 20 лет.

Такие данные, по нашему мнению, могут свидетельствовать о том, что третья группа руководителей образовательных организаций (более 20 лет) осуществляет управление педагогическими работниками в пределах своих функциональных обязанностей, преимущественно руководствуясь нормативно-правовыми документами, а первая (до 10 лет) и вторая (10–20 лет) группы готовы к самоутверждению и брать на себя ответствен-

ность за внедрение инноваций в образовательную организацию.

В процессе исследования взаимосвязи *стажа управленческой деятельности руководителей образовательных организаций* и уровня развития составляющих мотивационного компонента психологической готовности к управлению педагогическими работниками были выделены четыре группы руководителей образовательных организаций: 1) до 5 лет; 2) от 5 до 10 лет; 3) от 10 до 15 лет; 4) более 15 лет.

По результатам исследования были установлены статистически значимые различия ($p < 0,05$; $p < 0,01$; $p < 0,00$) между девятью составляющими мотивационного компонента психологической готовности руководителей образовательных организаций к управлению педагогическими работниками и стажем их управленческой деятельности.

Анализируя данные составляющие, можно констатировать, что руководители образовательных организаций четвертой группы со стажем управленческой деятельности (более 15 лет) опережают другие группы по составляющей «ориентация на действие» (71,0 %).

В свою очередь руководители образовательных организаций второй группы со стажем управленческой деятельности (5–10 лет) опережают другие группы по шести составляющим: как «потребность в собственном развитии» (44,2 %), «потребность в благоприятных условиях труда» (32,7 %), «потребность в индивидуальном развитии всех членов коллектива» (6,2 %), «ориентация на работника» (24,1 %), «ориентация на перспективу, развитие» (5,6 %), «ориентация на компромисс» (32,7 %). Это позволяет сделать предположение, что данные руководители, с одной стороны, готовы определять стратегию развития образовательной организации и внедрять новейшие технологии образования, проявляя различные признаки открытости к обсуждению поставленных вопросов, а с другой — больше внимания уделяют самосовершенствованию и саморазвитию, ставят перед собой новые задачи.

Также уместно отметить тот факт, что руководители образовательных организаций первой группы со стажем управленческой деятельности до 5 лет и второй группы со стажем управленческой деятельности 5–10 лет одинаково отмечают важность таких составляющих, как «потребность в творческой и интересной работе» (87,1 %), «потребность в теплых и доверительных отношениях в коллективе» (31,7 %). Такие данные, по нашему мнению, могут свидетельствовать о том, что, с

одной стороны, руководители стремятся изучать передовой управленческий опыт и инновационные технологии образования с целью определения стратегии развития образовательной организации, а с другой — руководители направлены на взаимодействие с педагогическими работниками, ориентированное на конструктивное сотрудничество, учитывая мнение и профессиональную компетентность подчиненных.

Заключение. Таким образом, на основе определения взаимосвязи между преобладающими потребностями руководителей образовательных организаций к управлению педагогическими работниками и их организационно-профессиональными характеристиками было установлено, что большинство руководителей испытывают потребность в творческой и интересной работе, создании для этого благоприятных условий, а также подчеркивают необходимость индивидуального развития всех членов коллектива.

В результате исследования взаимосвязи между ценностными ориентациями руководителей образовательных организаций в управлении педагогическими работниками и их организационно-профессиональными характеристиками можно констатировать, что большинство руководителей ориентированы на деятельность, перспективу и развитие образовательной организации, а также на взаимодействие с педагогическими работниками, основанное на конструктивном сотрудничестве, с учетом мнения и уровня профессиональной компетентности подчиненных.

Руководители образовательных организаций по увеличению возраста, общего и управленческого стажа деятельности больше ориентированы на действие, отдавая предпочтение самостоятельной постановке целей и сроков выполнения поставленных задач образовательной организации. Руководители образовательных организаций в возрасте до 40 лет, имеющие общий и управленческий стаж деятельности до 10 лет, больше обращают внимание на удовлетворение собственных потребностей («потребность в творческой и интересной работе»).

Руководители образовательных организаций, имеющие менеджерско-управленческое образование и стаж управленческой деятельности от 5 до 10 лет, преимущественно ориентируются на перспективу и развитие образовательной организации, при этом создают благоприятные условия для реализации профессиональных интересов педагогических работников и активизации их к профессиональному совершенствованию.

Список литературы

1. *Бондарчук О.І., Карамушка Л.М., Сич В.М.* Психологічні особливості мотивації професійного вдосконалення керівних кадрів освіти // Актуальні проблеми психології. Т. 1: Соціальна психологія. Психологія управління. Організаційна психологія: зб. наукових праць Інституту психології ім. Г.С. Костюка АПН України / за ред. С.Д. Максименка, Л.М. Карамушки. Київ: Міленіум, 2002. Ч. 3. С. 191–194.
2. *Бююль А.* SPSS: искусство обработки информации. Анализ статистических данных и восстановление скрытых закономерностей. СПб.: ДиаСофтЮП, 2002. 608 с.
3. *Вайнер А.В.* Групповая готовность к риску как социально-психологический фактор эффективности управленческих команд // Вопросы психологии. 2008. № 4. С. 45–54.
4. *Винославська О.В.* Психологічні особливості мотивації управлінської діяльності керівників традиційних і нових типів навчальних закладів // Актуальні проблеми психології, традиції і сучасність: Міжнародні Костюківські читання. Київ, 1993. Т. I. С. 133–141.
5. *Вознюк А.В.* Сутність та основні компоненти психологічної готовності керівників освітніх організацій до управління педагогічними працівниками // Теоретичні і прикладні проблеми психології. Луганськ: Вид-во СНУ ім. В. Даля, 2012. № 3(29). С. 71–79.
6. *Вознюк А.В.* Особливості розвитку мотивації управлінської діяльності у керівників освітніх організацій // Науковий часопис НПУ ім. М.П. Драгоманова. Сер. № 12. Психологічні науки: зб. наукових праць. Київ: НПУ ім. М.П. Драгоманова, 2012. № 37(61). С. 86–89.
7. *Гулевич О.А., Спиридонов В.Ф., Безменова И.К., Умеренкова О.В.* Оценка справедливости управленческих решений как фактор организационной идентификации // Вопросы психологии. 2011. № 2. С. 121–127.
8. *Панчук Т.В.* Мотивація вдосконалення управлінської діяльності директора школи: автореф. дис. ... канд. психол. наук / Інститут психології ім. Г.С. Костюка АПН України. Київ., 2002. 20 с.
9. *Фетискин Н.П., Козлов В.В., Мануйлов Г.М.* Социально-психологическая диагностика развития личности и малых групп. М.: Изд-во Ин-та психотерапии, 2002. 490 с.
10. *Baillien E., Bollen K., Euwema M., De Witte H.* Conflicts and conflict management styles as precursors of workplace bullying: A two-wave longitudinal study // European Journal of Work and Organizational Psychology. 2014. No 23(4). P. 511–524.
11. *Воосок А.* Further Education performance indica-

tors: A motivational or a performative tool? // Research in Post-Compulsory Education. 2013. No 18(3). 2013. P. 309–325.

12. Ellwart T., Bündgens S., Rack O. Managing knowledge exchange and identification in age diverse teams // Journal of Managerial Psychology. 2013. No 28(7). P. 950–972.
13. Herbst T.H.H., Conradie P.D.P. Leadership effectiveness in Higher Education: Managerial self-perceptions versus perceptions of others // SA Journal of Industrial Psychology. 2011. No 37(1). URL: <http://www.sajip.co.za/index.php/sajip/article/view/867> (date of reference: 26.03.2014).
14. Nijstad B.A., Berger-Selman F., De Dreu C.K.W. Innovation in top management teams: Minority dissent, transformational leadership, and radical innovations // European Journal of Work and Organizational Psychology. 2014. P. 310–322.

Получено: 22.04.2014.

References

1. Bondarchuk O.I., Karamushka L.M., Sich V.M. [Psychological peculiarities of motivation of management's in education sphere professional development]. *Aktual'nye problemy psihologii. Tom 1. Sotsial'na psihologiya. Psihologiya upravleniya. Organizatsionna psihologiya: zbornik naukovykh prats Institutu psihologii im. G.S. Kostyuka APN Ukraini. Chast' 3* [Current problems of psychology. Vol. 1. Social psychology. Psychology of management. Corporate psychology. Proceedings of Psychology Institute named after G.S. Kostyuk of Ukrainian Industry News Agency. Part 3]. Kiev, Milenium Publ., 2002, pp. 191–194. (In Ukrainian).
2. Byul A. *SPSS: Iskusstvo obrabotki informatsii. Analiz statisticheskikh dannykh I vosstanovleniye skrytykh zakonomernostej* [SPSS: art information processing. The analysis of statistical data and restore hidden law]. Saint Petersburg, DiaSoftYUP Publ., 2002, 608 p. (In Russian).
3. Vainer A.V. [Group readiness for risk as a social psychological factor of effectiveness of management teams]. *Voprosy psihologii* [Issues of psychology]. 2008, no 4, pp. 45–54. (In Russian).
4. Vinoslavskaya O.V. [Psychological peculiarities of management activity motivation of traditional and new-type educational institutions management]. *Aktual'nye problemy psihologii, traditsii i suchasnost': Mizhnarodny Kostyukovski chitannya. Tom 1* [Current problems of psychology, traditions and modernity: International readings from Kostyukov. Vol. 1.]. Kiev, 1993, pp. 133–141. (In Ukrainian).
5. Voznyuk A.V. [Contents and main components of psychological readiness of educational institutions

management to administration of teaching employees]. *Teoretichni i prikladni problemy psihologii* [Theoretical and applied problems of psychology]. 2012, no 3(29), pp. 71–79. (In Ukrainian).

6. Voznyuk A.V. [Peculiarities of development of management activity motivation of educational institutions management]. *Naukovi chasopis imeni M.P. Dragomanova. Seriya 12. Psihologichny nauki: Zbornik naukovykh prats* [Scientific journal named after M.P. Dragomanov. Series 12. Psychological sciences: Proceedings]. 2012, no 37(61), pp. 86–89. (In Ukrainian).
7. Gulevich O.A., Spiridonov V.F., Bezmenova I.K., Umerenkova O.V. [Appraisal of fairness of management decisions as a factor of organizational identity]. *Voprosy psihologii* [Issues of psychology]. 2011, no 2, pp. 121–127. (In Russian).
8. Panchuk T.V. *Motivatsiya vdoskonalennya upravlinjskoy diyatel'nosti direktora shkoly: astoreferat dissertatsii kandidata psihologicheskikh nauk* [Motivation of perfecting of management activity of school headmaster. Author's abstract for procuring of candidate of psychological sciences degree]. Kiev, 2002, 20 p. (In Ukrainian).
9. Fetiskin N.P., Kozlov V.V., Manujlov G.M. *Sotsial'no-psihologicheskaya diagnostika razvitiya lichnosti I mlyh grupp* [Social and psychological diagnostics of personality and small groups' development]. Moscow, Institute for Psychotherapy Publ., 2002, 490 p. (In Russian).
10. Baillien E., Bollen K., Euwema M., De Witte H. Conflicts and conflict management styles as precursors of workplace bullying: A two-wave longitudinal study // European Journal of Work and Organizational Psychology. 2014. No 23(4). P. 511–524.
11. Boocock A. [Further Education performance indicators: a motivational or a performative tool?]. [Research in Post-Compulsory Education]. 2013, no 18(3), pp. 309–325.
12. Ellwart T., Bündgens S., Rack O. [Managing knowledge exchange and identification in age diverse teams]. [Journal of Managerial Psychology]. 2013, no 28(7), pp. 950–972.
13. Herbst T.H.H., Conradie P.D.P. [Leadership effectiveness in Higher Education: Managerial self-perceptions versus perceptions of others]. [SA Journal of Industrial Psychology]. 2011, no 37(1). URL: <http://www.sajip.co.za/index.php/sajip/article/view/867> (date of reference: 26.03.2014).
14. Nijstad B.A., Berger-Selman F., De Dreu C.K.W. [Innovation in top management teams: Minority dissent, transformational leadership, and radical innovations]. [European Journal of Work and Organizational Psychology]. 2014, pp. 310–322.

The date of the manuscript receipt: 22.04.2014.

RELATIONSHIP BETWEEN CONSTITUTE THE MOTIVATIONAL COMPONENT
OF PSYCHOLOGICAL READINESS FOR PEDAGOGICAL WORKERS
MANAGEMENT AND PERFORMANCE OF THE HEADS OF EDUCATIONAL
INSTITUTIONS

Alla V. Voznyuk

*Sumy Regional Institute of Post-Graduate Pedagogical Education;
5, Rimsky-Korsakov str., Sumy, 40007, Ukraine*

The article presents the results of studies on the relationship between the characteristics of the development of the components of the motivational component of psychological readiness of leaders to manage teaching staff and a number of their socio-demographic and organizational and professional characteristics. The data presented statistically prove that the prevailing needs and values of the heads of educational institutions depend on their age, position, level of education, as well as general and administrative time activities. Found that most managers are in need of creative and interesting work available for this enabling environment, as well as underscore the need for individual development of all team members. Proved that most managers are focused on business, prospects and development of an educational organization, as well as interaction and constructive cooperation with the teaching staff.

Key words: educational institutions management; psychological readiness; needs; value orientations.

Пробьба ссылаться на эту статью в русскоязычных источниках следующим образом:

Вознюк А.В. Взаимосвязь между составляющими мотивационного компонента психологической готовности к управлению педагогическими работниками и характеристиками руководителей образовательных организаций // Вестник Пермского университета. Философия. Психология. Социология. 2014. № 2(18). С. 111–117.

Please cite this article in English as:

Voznyuk A.V. Relationship between constitute the motivational component of psychological readiness for pedagogical workers management and performance of the heads of educational institutions // Perm University Bulletin. Series «Philosophy. Psychology. Sociology». 2014. No 2(18). P. 111–117.