

**Клочко А.О.**

Національний університет оборони України імені Івана Черняхівського

## **ІННОВАЦІЙНІ СТИЛІ УПРАВЛІННЯ ЗА КРИТЕРІЄМ «СПРЯМОВАНІСТЬ ОСОБИСТОСТІ»: ЗВ'ЯЗОК З ОРГАНІЗАЦІЙНО-ПСИХОЛОГІЧНИМИ ХАРАКТЕРИСТИКАМИ ОСОБИСТОСТІ МЕНЕДЖЕРІВ ОСВІТИ**

*Зміни в системі освіти сьогодні потребують формування управлінців нової генерації, здатних мислити й діяти системно. Це передбачає врахування психологічних особливостей стилів управління менеджерів освіти. У статті на основі емпіричного дослідження проаналізовано зв'язок між організаційно-психологічними характеристиками особистості менеджерів освіти та їхніми інноваційними стилями управління за критерієм «спрямованість особистості». Більше половини менеджерів освіти, які мають «ділову» та «колективістську» спрямованість, використовують інноваційні стилі управління, і лише третина опитаних менеджерів освіти з «особистісною» спрямованістю – традиційні стилі управління. Установлено, що підвищення рівня особистісних характеристик менеджерів освіти («прив'язаність», «самоконтроль», «експресивність») є однією з важливих характеристик, яка впливає позитивно на розвиток інноваційних стилів управління за критерієм «спрямованість особистості» у менеджерів освіти. Підкреслено, що зростання рівня саморозвитку менеджерів освітніх організацій сприяє зменшенню кількості менеджерів, які мають «особистісну» спрямованість та використовують традиційні стилі управління. Тому важливим є врахування цього факту менеджерами освітніх організацій, оскільки здатність менеджера до саморозвитку є одним із провідних чинників його професійної діяльності. Констатовано позитивний вплив креативного потенціалу менеджерів освіти на розвиток у них інноваційних стилів управління за критерієм «спрямованість особистості». Доведено, що організаційно-професійні та соціально-демографічні характеристики менеджерів освіти не мають значного впливу на розвиток інноваційних стилів управління за критерієм «спрямованість особистості» у менеджерів освітніх організацій. Урахування виявлених закономірностей у дослідженні сприятиме психологічному забезпеченню розвитку інноваційних стилів управління за критерієм «спрямованість особистості» у менеджерів освітніх організацій.*

**Ключові слова:** освітні організації, менеджери освітніх організацій, інноваційні стилі управління, організаційно-психологічні характеристики.

**Постановка проблеми.** Соціальні, економічні та політичні зміни в Україні зумовлюють необхідність запровадження освітніх реформ. Утілення цих перетворень є однією з функцій менеджера освітньої організації, тому зміни в системі освіти сьогодні потребують формування управлінців нової генерації, здатних мислити і діяти системно, у тому числі в кризових ситуаціях, приймати управлінські рішення в будь-яких сферах діяльності, ефективно використовувати наявні ресурси. Це передбачає врахування психологічних особливостей стилів управління як складової частини й характеристики управлінської діяльності.

**Аналіз останніх досліджень і публікацій.** Стилi керівництва неодноразово ставали предметом досліджень таких вітчизняних та зарубіжних учених, як: М. Мескон [6], К. Боумен [1],

О. Виханський [2], П. Друкер [3], К. Левін [9], М. Туленков [8] та ін.

Проте поряд із традиційними стилями управління в теорії управління персоналом з'являються нові бачення у формуванні стилів управління, а саме інноваційні. Згідно з підходом автора [4], інноваційні стилі управління, являють собою систему методів, прийомів, способів здійснення управлінської діяльності відповідно до інноваційних завдань, які виникають сьогодні в організації: реалізація не лише власне управлінських (адміністративних) завдань, а й лідерських завдань; здатність упроваджувати інноваційні підходи в управлінні; здатність створювати команди та працювати в командах; уміння гармонійно поєднувати інтереси організації та працівників; здатність керівника продовжувати власний саморозвиток тощо.

Дані завдання відображають сучасні тенденції виконання управлінської та професійної діяльності, взаємодії людей в організації та ін. Разом із тим аналіз літератури показує, що проблема аналізу зв'язку між організаційно-психологічними характеристиками особистості менеджерів освіти та їхніми інноваційними стилями управління за критерієм «спрямованість особистості» є мало розробленою.

**Постановка завдання.** Метою дослідження є аналіз зв'язку між організаційно-психологічними характеристиками особистості менеджерів освіти та їхніми інноваційними стилями управління за критерієм «спрямованість особистості».

**Виклад основного матеріалу дослідження.** На попередніх етапах дослідження встановлено, що за рівнем представленості осіб із високим рівнем вираженості певного типу «ділова» спрямованість менеджерів виявлена у 37,9% опитаних; «колективістська» спрямованість менеджерів була зафіксована у 31,0% учасників дослідження; «особистісна» спрямованість менеджерів освіти виявлена у 30,70%. Це свідчить про те, що менеджери освіти, які мають «особистісну» спрямованість, реалізують у професійній діяльності традиційні стилі управління. Менеджери освіти, які мають «ділову» та «колективістську» спрямованість, використовують інноваційні стилі управління.

Отримані дані свідчать про те, що більше половини менеджерів освіти, які мають «ділову» та «колективістську» спрямованість, використовують інноваційні стилі управління, і лише третина опитаних менеджерів освіти з «особистісною» спрямованістю – традиційні стилі управління.

Отже, у цілому можна зробити висновок про те, що рівень розвитку інноваційних стилів управління за критерієм «спрямованість особистості» менеджерів освітніх організацій потребує значного посилення, оскільки лише більше половини опитаних менеджерів освіти використовують інноваційні стилі управління.

До організаційно-психологічних характеристик менеджерів освітніх організацій нами віднесено: а) психологічні (особистісні характеристики, здатність до саморозвитку, креативний потенціал); б) організаційно-професійні (посада, рівень освіти, тип освіти, стаж діяльності, стаж роботи на посаді, кваліфікаційна категорія, педагогічне звання, відзнаки); в) соціально-демографічні (стать, вік, сімейний стан, наявність дітей).

Спочатку проаналізуємо зв'язок між *психологічними характеристиками (особистісні характеристики менеджерів освіти, здатність до саморозвитку, креативний потенціал)* менеджерів освітніх організацій та їхніми інноваційними стилями управління за критерієм «спрямованість особистості».

Розпочнемо з аналізу зв'язку між *особистісними характеристиками* менеджерів освітніх організацій та їхніми інноваційними стилями управління за критерієм «спрямованість особистості» (табл. 1), який вивчався за допомогою *опитувальника «Велика П'ятірка» (Р. МакКрейсм і П. Коста)* [10].

Дослідження встановило наявність таких закономірностей.

*По-перше*, результати дослідження показали, що існує негативний статистично значущий зв'язок між особистісною характеристикою «прив'язаність» та менеджерами, які мають «особистісну» спрямованість ( $r_s = -0,067$ ;  $p < 0,01$ ) (табл. 1).

Ураховуючи те, що «особистісна» спрямованість менеджерів освіти передбачає орієнтацію на власне благополуччя, можливість задовольнити тільки свої потреби, а ніяк не співпрацю та розуміння між членами колективу, вважаємо отримані дані досить логічними. Разом із тим отримані дані можуть слугувати підставою для подальших досліджень щодо зв'язку між особистісними характеристиками менеджерів освітніх організацій та їхніми інноваційними стилями управління за критерієм «спрямованість особистості».

Таблиця 1

**Зв'язок між особистісними характеристиками менеджерів освітніх організацій та їхніми інноваційними стилями управління за критерієм «спрямованість особистості» ( $r_s$ )**

Особистісні характеристики	«Особистісна» спрямованість (традиційні стилі управління)	«Ділова» спрямованість (інноваційні стилі управління)	«Колективістська» спрямованість (інноваційні стилі управління)
Екстраверсія	-0,026	0,027	-0,009
Прив'язаність	<b>-0,067*</b>	<b>0,077**</b>	-0,022
Самоконтроль	-0,052	<b>0,075**</b>	-0,030
Емоційна стійкість	-0,023	-0,019	0,038
Експресивність	-0,022	<b>0,066*</b>	-0,046

\*  $p < 0,05$ ; \*\*  $p < 0,01$ .

По-друге, встановлено, що такі особистісні характеристики менеджерів, як «прив'язаність» ( $r_s = 0,077$ ;  $p < 0,01$ ), «самоконтроль» ( $r_s = 0,075$ ;  $p < 0,01$ ) та «експресивність» ( $r_s = 0,066$ ;  $p < 0,05$ ), позитивно корелюють із менеджерами, які мають «ділову» спрямованість. Отже, чим більший рівень співпраці менеджера з колективом, відповідальність та зацікавленість у вирішенні завдання, тим вищий рівень розвитку у них інноваційних стилів управління. Це пояснюється, на нашу думку, тим, що менеджери освіти, які мають «ділову» спрямованість, характеризуються саме прагненням співпрацювати з колективом і намаганням вирішувати ділові завдання.

По-третє, визначено, що немає статистично значущих зв'язків між особистісними характеристиками менеджерів освітніх організацій та менеджерами освіти за «колективістською» спрямованістю.

Отже, можна стверджувати, що підвищення рівня особистісних характеристик менеджерів освіти є однією з важливих характеристик, яка впливає позитивно на розвиток інноваційних стилів управління за критерієм «спрямованість особистості» у менеджерів освіти.

Показник «здатність до саморозвитку» менеджерів освітніх організацій вивчався за допомогою «Методики вивчення бар'єрів педагогічної діяльності» (Анкета 1) [5].

Результати дослідження показали, що існує негативний статистично значущий зв'язок між показником саморозвитку та менеджерами освіти,

яким притаманна «особистісна» спрямованість ( $r_s = -0,063$ ;  $p < 0,05$ ) (табл. 2).

Таким чином, дані показують, що зростання рівня саморозвитку, а саме сталої системи підвищення професійного розвитку менеджерів освіти, сприяє зменшенню кількості менеджерів, які мають «особистісну» спрямованість. Тому важливим у цьому аспекті є врахування цього факту менеджерами освітніх організацій, оскільки здатність менеджера до саморозвитку є одним із провідних чинників його професійної діяльності.

Далі перейдемо до аналізу зв'язку між показниками креативного потенціалу менеджерів освітніх організацій та їхніми інноваційними стилями управління за критерієм «спрямованість особистості».

Показники креативного потенціалу («моя особистість», «мій підхід до розв'язання проблем») менеджерів освітніх організацій досліджувалися за допомогою опитувальника «Який Ваш креативний потенціал?» (Шкали А і В), загальний показник креативного потенціалу досліджувався за допомогою цього ж опитувальника (Шкала А + В + С) [7].

Так, дослідження показало (табл. 3), що існує негативний статистично значущий зв'язок між загальним показником креативного потенціалу ( $r_s = -0,059$ ;  $p < 0,05$ ) та менеджерами, які мають «особистісну» спрямованість. Отже, чим нижчий рівень креативного потенціалу особистості менеджера освіти, тим вищий рівень розвитку традиційних стилів управління за критерієм «спрямованість особистості».

Таблиця 2

**Зв'язок між показником саморозвитку менеджерів освітніх організацій та їхніми інноваційними стилями управління за критерієм «спрямованість особистості» ( $r_s$ )**

Показник	«Особистісна» спрямованість (традиційні стилі управління)	«Ділова» спрямованість (інноваційні стилі управління)	«Колективістська» спрямованість (інноваційні стилі управління)
Саморозвиток	-0,063*	0,053	0,006

\*  $p < 0,05$ .

Таблиця 3

**Зв'язок між показниками креативного потенціалу менеджерів освітніх організацій та їхніми інноваційними стилями управління за критерієм «спрямованість особистості» (у % від загальної кількості опитаних)**

Показники креативного потенціалу	«Особистісна» спрямованість (традиційні стилі управління)	«Ділова» спрямованість (інноваційні стилі управління)	«Колективістська» спрямованість (інноваційні стилі управління)
Моя особистість	-0,026	-0,047	0,081**
Мій підхід до розв'язання проблем	-0,038	0,002	0,028
Креативний потенціал	-0,059*	-0,013	0,073*

\*  $p < 0,05$ ; \*\*  $p < 0,01$ .

Окрім того, існує позитивний статистично значущий зв'язок між такими показниками креативного потенціалу, як «*моя особистість*» ( $r_s = 0,081$ ;  $p < 0,01$ ), «*загальний показник креативного потенціалу*» ( $r_s = 0,073$ ;  $p < 0,05$ ) та менеджерами, які мають «*колективістську*» спрямованість. Отримані дані свідчать про позитивний вплив креативного потенціалу менеджерів освіти на розвиток у них інноваційних стилів управління за критерієм «спрямованість особистості».

Далі проаналізуємо зв'язок між організаційно-професійними та соціально-демографічними характеристиками менеджерів освітніх організацій та їхніми інноваційними стилями управління за критерієм «спрямованість особистості».

Що стосується *організаційно-професійних характеристик*, то, як бачимо з табл. 4, дослідження виявило наявність негативного статистично значущого кореляційного зв'язку між характеристикою «*стаж на посаді*» ( $r_s = -0,057$ ;  $p < 0,05$ ) та менеджерами освіти, які мають «*особистісну*» спрямованість.

Суть зв'язку полягає у тому, що зі збільшенням стажу перебування на посаді менеджерів освіти рівень вираженості менеджерів, які мають «*особистісну*» спрямованість, зменшується. Це

логічно пояснюється, на нашу думку, тим, що досвідчені менеджери освіти чітко усвідомили посадові функції, мають «відпрацьовані» методи взаємодії з колективом і прагнуть до більш вираженої самореалізації, до тісної командної роботи та реалізації власних інтересів і цим самим до розвитку інноваційних стилів управління.

Проте не виявлено статистично значущого зв'язку між організаційно-професійними характеристиками менеджерів освітніх організацій «посада», «рівень освіти», «тип освіти», «стаж трудової діяльності», «кваліфікаційна категорія», «педагогічне звання», «відзнаки» та їхніми інноваційними стилями управління за критерієм «спрямованість особистості».

Щодо *соціально-демографічних характеристик* менеджерів освітніх організацій, то дані табл. 5 говорять про те, що існує негативний статистично значущий зв'язок між характеристикою «*наявність дітей*» ( $r_s = -0,068$ ;  $p < 0,05$ ) та менеджерами освіти, які мають «*особистісну*» спрямованість. Суть цього зв'язку полягає у тому, що наявність дітей сприяє зменшенню кількості менеджерів освіти, які мають «*особистісну*» спрямованість та використовують традиційні стилі управління.

Таблиця 4

**Зв'язок між організаційно-професійними характеристиками менеджерів освітніх організацій та їхніми інноваційними стилями управління за критерієм «спрямованість особистості» ( $r_s$ )**

Організаційно-професійні характеристики	«Особистісна» спрямованість (традиційні стилі управління)	«Ділова» спрямованість (інноваційні стилі управління)	«Колективістська» спрямованість (інноваційні стилі управління)
Посада	0,018	0,015	-0,035
Рівень освіти	0,010	-0,026	0,037
Тип освіти	0,044	-0,008	-0,038
Стаж трудової діяльності	-0,038	0,015	0,015
Стаж на посаді	<b>-0,057*</b>	-0,004	0,055
Кваліфікаційна категорія	-0,012	0,004	0,020
Педагогічне звання	0,014	-0,007	0,001
Відзнаки	-0,005	0,000	0,017

\*  $p < 0,05$ .

Таблиця 5

**Зв'язок між соціально-демографічними характеристиками менеджерів освітніх організацій та їхніми інноваційними стилями управління за критерієм «спрямованість особистості» ( $r_s$ )**

Соціально-демографічні характеристики	«Особистісна» спрямованість (традиційні стилі управління)	«Ділова» спрямованість (інноваційні стилі управління)	«Колективістська» спрямованість (інноваційні стилі управління)
Вік	-0,052	0,021	0,015
Стать	-0,035	0,026	0,008
Сімейний стан	-0,019	0,006	0,005
Наявність дітей	<b>-0,068*</b>	0,003	0,036

\*  $p < 0,05$ .

Це, на нашу думку, можна пояснити тим, що менеджери освіти більшою мірою усвідомлюють значущість своєї ролі як батьків, що несе за собою відповідальність за виховання дітей, а це, своєю чергою, займає час і не дає змоги приділяти належну увагу впровадженню інноваційних змін в освітніх організаціях.

**Висновки.** Важливим у розвитку інноваційних стилів управління за критерієм «спрямованість особистості» є креативний потенціал менеджерів освіти, які можуть виступати певними «агентами

змін» у розв'язанні означеної проблеми. Разом із тим окремі організаційно-професійні та соціально-демографічні характеристики менеджерів освіти не мають значного впливу на розвиток інноваційних стилів управління за критерієм «спрямованість особистості» у менеджерів освітніх організацій. Урахування виявлених закономірностей у дослідженні сприятиме психологічному забезпеченню розвитку інноваційних стилів управління за критерієм «спрямованість особистості» у менеджерів освітніх організацій.

#### Список літератури:

1. Боумен К. Основы стратегического менеджмента. Москва : ЮНИТИ, 1997. 175 с.
2. Виханский О., Наумов А.И. Менеджмент : учебник. Москва : ИНФРА-М, 2015. 656 с.
3. Друкер П., Джозеф А. Менеджмент. Москва : Вильямс, 2010. 704 с.
4. Ключко А.О. Теоретичні аспекти дослідження стилю управління в керівників освітніх організацій. *Актуальні проблеми психології*. 2017. Т. I. Вип. 47. С. 29–33.
5. Менеджмент в управлінні школою / ред. Т.М. Шамова. Москва : НВ-Магістр, 1992. 232 с.
6. Мескон М., Альберт М., Хедоури Ф. Основы менеджмента. Москва : Дело, 2004. 800 с.
7. Практикум по психологии менеджмента и профессиональной деятельности / под ред. Г.С. Никифорова, М.А. Дмитриевой, В.М. Снеткова. Санкт-Петербург : Речь, 2001. 639 с.
8. Туленков М.В. Сучасні теорії менеджменту : навчальний посібник. Київ : Каравела, 2014. 304 с.
9. Lewin K. Field Theory and Experiment in Social Psychology: Concepts and Methods. *American Journal on Sociology*. 1939. Vol. 44. P. 868–896.
10. Mehrabjan A. Nonverbal communication. Nebraska Symposium on Motivation. Lincoln, University of Nebraska Press, 1972. P. 107–161.

#### **Klochko A.O. INNOVATIVE MANAGEMENT STYLES FOR THE CRITERION «PERSONALITY DIRECTION»: COMMUNICATION WITH ORGANIZATIONAL AND PSYCHOLOGICAL CHARACTERISTICS OF THE PERSONALITY OF EDUCATION MANAGERS**

*Changes in the education system today require the formation of managers of a new generation that can think and act systematically. This involves taking into account the psychological features of the management of education managers. In an article on the basis of an empirical study, the relationship between organizational and psychological characteristics of the personality of education managers and their innovative styles of management of the criterion of «personality orientation» are analyzed. More than half of the education managers who have «business» and «collectivist» orientation, use innovative management styles, and only one third of the surveyed education managers with «personal» direction - traditional management styles. It has been established that raising the level of personal characteristics of education managers («adhesion», «self-control», «expression») is one of the important characteristics that affects the development of innovative management styles by the criterion of «personality orientation» in education managers. It is emphasized that the growth of self-development managers of educational organizations contributes to reducing the number of managers who have «personal» orientation and use traditional management styles. Therefore, it is important to consider this fact by managers of educational organizations, as the ability of the manager to self-development is one of the leading factors of his professional activity. The positive impact of the creative potential of education managers for the development of innovative management styles for the criterion of «personality orientation» is stated. It is proved that organizational and professional and socio-demographic characteristics of education managers do not have a significant impact on the development of innovative styles of management by the criterion of «personality orientation» in managers of educational organizations. Taking into account the identified patterns in the study will contribute to the psychological provision of innovative management styles by the criterion of «personality orientation» in educational organizations.*

**Key words:** educational organizations, managers of educational organizations, innovative management styles, organizational and psychological characteristics.