

Karamushka, L. M., Rutyna, Yu. V. Personal and professional self-actualization of civil servants: its significance and understanding of its essence and conditions. The authors analyze the results of their empirical research into the significance of professional and personal self-actualization for civil servants. The article discusses civil servants' understanding of professional self-actualization and the relevant types of civil servants determined using factor and cluster analyses. The civil servants of the prevailing type were characterized by their orientation towards their personal goals in self-actualization, while the civil servants of least common type had a harmonious combination of the orientations towards the goals of the organization and their own career.

The authors describe the types of civil servants in relation to the civil servants' perceived levels of significance of the conditions for their professional self-actualization (financial-and-family and personal-and-creative). The smallest group of civil servants was found to take into account both financial-and-family and personal-and-creative conditions in the process of their self-actualization. The authors assess the possibilities of civil service organizations for the promotion of civil servants' professional and personal self-actualization.

Key words: self-actualization; personal self-actualization; professional self-actualization; conditions for professional self-actualization; government officials; types of civil servants.

Відомості про авторів

Карамушка Людмила Миколаївна, член-кореспондент НАПН України, доктор психологічних наук, професор, завідувачка лабораторії організаційної та соціальної психології Інституту психології імені Г. С. Костюка НАПН України, м. Київ, Україна.

Karamushka, Liudmyla Mykolaivna, Corresponding Member of the NAES of Ukraine, Dr., Prof., Head, Lab. of Organizational and Social Psychology, Kostyuk Institute of Psychology of the NAES of Ukraine, Kyiv, Ukraine.

E-mail: lkarama01@gmail.com

ORCID ID: <https://orcid.org/0000-0003-0622-3419>

Рутіна Юлія Валеріївна, аспірантка лабораторії організаційної та соціальної психології, Інститут психології імені Г. С. Костюка НАПН України, м. Київ, Україна.

Rutyna, Yulia Valeriivna, PhD student, Laboratory Organizational Psychology, G.S. Kostyuk Institute of Psychology of the NAPS of Ukraine, Kyiv, Ukraine.

E-mail: yuliakadysh@gmail.com

ORCID ID: <https://orcid.org/0000-0001-6343-2888>

УДК 159.9

Клочко А. О.

ІННОВАЦІЙНІ СТИЛІ УПРАВЛІННЯ МЕНЕДЖЕРІВ ОСВІТНІХ ОРГАНІЗАЦІЙ У ПРОЦЕСІ ВЗАЄМОДІЇ МЕНЕДЖЕРІВ І ПЕДАГОГІЧНОГО КОЛЕКТИВУ: ЗВ'ЯЗОК З ХАРАКТЕРИСТИКАМИ ОРГАНІЗАЦІЇ ТА МЕНЕДЖЕРІВ

Клочко А. О. Інноваційні стилі управління менеджерів освітніх організацій у процесі взаємодії менеджерів і педагогічного колективу: зв'язок з характеристиками організації та менеджерів. У статті на основі емпіричного дослідження виділено типи менеджерів освітніх організацій («Комунікативно-інноваційний», «Функціональний», «Проблемний»), відповідно до розвитку в них традиційних та інноваційних стилів управління. Розглянуто взаємозв'язок між характеристиками організації (креативним потенціалом організаційного середовища, рівнем організаційного розвитку освітньої організації, рівнем відданості організації) і типами менеджерів освітніх організацій. Досліджено зв'язок між організаційно-професійними характеристиками менеджерів (посада в освітній організації, стаж роботи на посаді, педагогічне звання) і типами менеджерів освітніх організацій.

Ключові слова: освітні організації; типи менеджерів освітніх організацій; взаємодія менеджерів та педагогічного колективу, інноваційні стилі управління; характеристики організації; характеристики менеджерів.

Клочко А. А. Инновационные стили управления менеджеров образовательных организаций в процессе взаимодействия менеджеров и педагогического коллектива: связь с характеристиками организации и менеджеров. В статье на основе эмпирического исследования выделены типы менеджеров образовательных организаций («Коммуникативно-инновационный», «Функциональный», «Проблемный») в соответствии с развитием у них традиционных и инновационных стилей управления. Рассмотрена взаимосвязь между характеристиками организации (креативным потенциалом организационной среды, уровнем организационного развития образовательной организации, уровнем преданности организации) и типами менеджеров образовательных организаций. Исследована связь между организационно-профессиональными характеристиками менеджеров (должность в образовательной организации, стаж работы в должности, педагогическое звание) и типами менеджеров образовательных организаций.

Ключевые слова: образовательные организации; типы менеджеров образовательных организаций; взаимодействие менеджеров и педагогического коллектива, инновационные стили.

Постановка проблеми. Українське суспільство XXI століття розвивається швидкими темпами. Закладам освіти потрібні менеджери з яскраво вираженою творчою індивідуальністю, сміливі у прийнятті рішень та творчому розв'язанні проблем колективу. Пріоритетними стають завдання, що стосуються нових підходів до стилю управління менеджера освітньої організації. Тому виникає необхідність у вивченні

психологічних особливостей традиційних та інноваційних стилів управління менеджерів в освітніх організаціях та чинників, які на них впливають.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Проблема стилю управління знайшла відображення в роботах ряду зарубіжних [3; 11; 15] та вітчизняних [1; 8; 13] вчених. Психологічний аспект чинників, які впливають на стиль управління, розкрито у ряді досліджень [4; 7; 10; 14].

У наших попередніх публікаціях [9] визначено типи менеджерів освітніх організацій, у контексті формування взаємостосунків менеджерів і педагогічного колективу, та досліджено їх зв'язок із організаційно-функціональними чинниками мезорівня. Разом із тим, залишаються не дослідженими питання, які стосуються зв'язку типів менеджерів освітніх організацій психологічних чинників мезорівня та організаційно-професійними чинниками мікрорівня.

Виходячи із актуальності та недостатньої розробки проблеми, нами визначено такі **завдання дослідження**:

1. Проаналізувати зв'язок між типами менеджерів освітніх організацій (у контексті взаємодії менеджерів і педагогічного колективу) та характеристиками організації.

2. Дослідити зв'язок між типами менеджерів освітніх організацій (у контексті формування взаємостосунків менеджерів і педагогічного колективу) та характеристиками менеджерів.

Методика та організація дослідження. Для проведення дослідження нами було використано методику «Дослідження взаємостосунків адміністрації і педагогічного колективу» [9]. Методика дає можливість оцінити такі складові управлінської діяльності менеджерів освітніх організацій: авторитет менеджерів серед персоналу; комунікативний потенціал; інноваційний потенціал; організаційний потенціал; уміння планувати свою діяльність; уміння використовувати владу; уміння приймати рішення; здатність контролювати оцінювання діяльності учнів; уміння підтримувати потяг до розвитку учнів.

Креативний потенціал організаційного середовища в освітніх організаціях досліджувався за допомогою опитувальник «Який Ваш креативний потенціал?» [12].

Дослідження показників організаційного розвитку освітніх організацій проводилося за допомогою методики «Як розвивається ваша організація?» (В. Зигерт, Л. Ланг, модифікація Л. М. Карамушки) [6].

Рівень відданості менеджерів освітній організації діагностувалися за допомогою опитувальника організаційної лояльності (С. С. Баранська) [2].

Організаційно-професійні чинники досліджувалися за допомогою авторської анкети-«паспортички».

Статистична обробка даних здійснювалася за допомогою комп'ютерного пакета статистичних програм SPSS (версія 22). Використовувалися методи описової статистики та спряжених таблиць.

Дослідження проводилося в освітніх організаціях кількох областей України в 2018 році. Обсяг вибірки склав 1219 менеджерів освітніх організацій.

Виклад основного матеріалу і результатів дослідження. На *першому, попередньому, етапі дослідження* нами було виділено *три типи менеджерів освітніх організацій: «Комунікативно-інноваційний», «Функціональний», «Проблемний»* [9].

Було встановлено, що для менеджерів освітніх організацій, які належать до *«Комунікативно-інноваційного» типу* (31,0%), характерним є те, що вони уміють успішно комунікувати з педагогічним колективом, налагоджувати сприятливі взаємостосунки з педагогічним колективом, реалізуючи при цьому інноваційні підходи до організації діяльності педагогічного та учнівського колективів, визначаючи стратегічні, перспективні напрямки діяльності. Для менеджерів, які належать до *«Функціонального» типу* (23,0%), найбільш характерними є складові, притаманні традиційному стилю управління, і практично не характерні складові, які входять до інноваційних стилів управління. І для третього типу менеджерів освітніх організацій, який названий нами як *«Проблемний»* (46,0%), характерним є те, що у них недостатньо розвинуті як традиційні, так і інноваційні, стилі управлінської діяльності в цілому.

Було зроблено висновок про те, що менеджери, які належать до *«Комунікативно-інноваційного» типу*, використовують *інноваційні стилі* управління, а менеджери, які належать до *«Функціонального» та «Проблемного» типів*, застосовують *традиційні стилі управління*.

Другий етап дослідження був спрямований на вивчення зв'язку між типами менеджерів освітніх організацій (у контексті взаємодії менеджерів і педагогічного колективу) та *характеристиками організації*. До таких характеристик на основі розробок Л. М. Карамушки [5; 6; 7] було віднесено такі показники: *креативний потенціал організаційного середовища; рівень організаційного розвитку освітньої організації; рівень відданості організації*.

Що стосується *креативного потенціалу організаційного середовища*, то в дослідженні констатовано статистично значущу тенденцію ($p < 0,1$) між креативним потенціалом організаційного середовища і типами менеджерів освіти (*табл. 1*). Суть даного зв'язку проявляється в тому, що підвищення рівня креативності робочого професійного середовища організації сприяє зростанню кількості менеджерів освітніх організацій, які належать до типу *«Комунікативно-інноваційний»* (низький рівень розвитку креативного потенціалу організаційного середовища – 21,7% менеджерів, які належать до даного типу, середній рівень – 31,7% опитаних, високий рівень – 34,5% опитаних). Водночас, при підвищенні креативного потенціалу організаційного середовища зменшується кількість менеджерів освіти, які

становлять «Проблемний» тип (низький рівень розвитку креативного потенціалу організаційного середовища – 59,0% опитаних, середній – 44,6%, високий – 48,3%).

Таблиця 1

Зв'язок між креативним потенціалом організаційного середовища і типами менеджерів освітніх організацій (у % від загальної кількості опитаних)

Психологічний чинник	Рівні розвитку	Типи менеджерів освітніх організацій		
		«Комунікативно-інноваційний»	«Функціональний»	«Проблемний»
Креативний потенціал організаційного середовища	Низький	21,7	19,3	59,0
	Середній	31,7	23,6	44,6
	Високий	34,5	17,2	48,3

Отже, отримані дані показали, що креативність професійного середовища є досить суттєвим психологічним чинником розвитку інноваційних стилів управління у менеджерів освіти.

Що стосується зв'язку **рівнем розвитку організації** («конструктивний», «проблемний» та «кризовий») і типами менеджерів освіти, то тут отримано такі дані (табл. 2).

Таблиця 2

Зв'язок між організаційним розвитком освітніх організацій і типами менеджерів освіти (у % від загальної кількості опитаних)

Рівні розвитку	Типи менеджерів освітніх організацій		
	«Комунікативно-інноваційний»	«Функціональний»	«Проблемний»
Кризовий	28,1	21,9	50,0
Проблемний	34,7	18,3	46,9
Конструктивний	29,3	25,2	45,6

Констатовано статистично значущу тенденцію ($p < 0,1$) між рівнем розвитку організації і типами освітніх менеджерів. Суть даного зв'язку проявляється в тому, що підвищення рівня розвитку освітньої організації сприяє зменшенню кількості менеджерів освітніх організацій, які належать до типу «Проблемний» («кризовий» рівень – 21,7% менеджерів, які належать до даного типу, «проблемний» рівень – 46,9% опитаних, «конструктивний» рівень – 45,6% опитаних).

Отже, рівень розвитку освітньої організації сприяє зменшенню кількості менеджерів освітніх організацій, які входять до типу «проблемний».

Що стосується **відданості персоналу організації**, то тут отримано такі дані. У процесі дослідження встановлено наявність певної кількості статистично значущих зв'язків між типами менеджерів освіти та показниками відданості організації (табл. 3).

Дослідження показало, що існує статистично значущий зв'язок між таким показником, як **«гордість за організацію»** ($p < 0,05$), і типами менеджерів освітніх організацій (у контексті формування взаємостосунків менеджерів і педагогічного колективу). Суть виявленої закономірності проявляється в тому, що в міру підвищення гордості за свою організацію зростає кількість менеджерів освітніх організацій, які належать до типу «Комунікативно-інноваційний» (низький рівень гордості за свою організацію – 28,6% менеджерів, які входять до даного типу, середній рівень – 28, 6% опитаних, високий рівень – 42,9% опитаних). Це свідчить про те, що чим вище почуття гордості менеджера за освітню організацію, в якій він працює, тим більше проявляється інноваційний стиль управління.

Що ж до такого показника відданості організації, як **«професійна лояльність»**, то тут також констатовано статистично значущий зв'язок ($p < 0,05$). У міру підвищення професійної лояльності зростає кількість менеджерів, які належать до типу «Комунікативно-інноваційний» (низький рівень професійної лояльності – 26,5% менеджерів, які включено до даного типу, середній рівень – 37,6% опитаних, високий рівень – 36,0% опитаних).

У цілому, результати *першого етапу дослідження* засвідчили вплив психологічних чинників мезорівня на кількісну представленість менеджерів освітніх організацій, які належать до інноваційного типу, тобто *використовують інноваційні стилі управління*. Отже, можна говорити про необхідність посилення рівня розвитку креативності, організаційного розвитку освітніх організацій та відданості менеджерів організаціям.

Зв'язок між відданістю організації і типами менеджерів освітніх організацій
(у % від загальної кількості опитаних)

Особисті чинники	Рівні розвитку	Типи менеджерів освітніх організацій		
		«Комунікативно-інноваційний»	«Функціональний»	«Проблемний»
<i>Реальна організація</i>				
Гордість за організацію	Низький	28,6*	20,7*	22,2*
	Середній	28,6*	39,3*	34,8*
	Високий	42,9*	40,0*	43,1*
Включеність у справи організації	Низький	17,5	17,4	15,4
	Середній	32,3	30,2	29,9
	Високий	50,3	52,3	54,7
Лояльна поведінка	Низький	32,5	34,2	32,4
	Середній	48,4	45,2	43,8
	Високий	19,0	20,6	23,8
Організаційна лояльність	Низький	24,6	21,8	19,7
	Середній	40,7	46,4	47,3
	Високий	34,7	31,8	33,0
Професійна лояльність	Низький	26,5*	19,9*	25,0*
	Середній	37,6*	45,6*	35,4*
	Високий	36,0*	34,5*	39,5*
Лояльність до праці	Низький	14,0	14,6	13,4
	Середній	59,3	65,5	64,2
	Високий	26,7	19,9	22,4

Третій етап дослідження передбачав вивчення зв'язку між типами менеджерів освітніх організацій (у контексті формування взаємостосунків менеджерів і педагогічного колективу) та характеристиками менеджерів.

Дослідження виявило наявність статистично значущого зв'язку ($p < 0,01$) між «*посадою менеджерів*» і типами освітніх менеджерів (табл. 4).

Так, встановлено, що для керівників закладів освіти більш притаманним є тип «Комунікативно-інноваційний» (38,0%), тоді як тип «Проблемний» є більш вираженим у заступників керівників закладів освіти (47,6%).

Такі результати свідчать про те, що керівники закладів освіти, швидше за все, зорієнтовані на запровадження інноваційних форм і методів для ефективного управління педагогічними працівниками, що позначиться не лише на результативності діяльності освітньої організації, але й на створенні сприятливих умов праці для педагогічних працівників. Отже, керівники закладів освіти вирізняються вищим рівнем розвитку інноваційних стилів управління.

Стосовно впливу такого чинника, як «*стаж на посаді*», то тут також виявлено наявність статистичного значущого зв'язку ($p < 0,01$). У результаті проведеного дослідження було встановлено, що у керівників закладів освіти спостерігається зменшення рівня вираженості типу «Комунікативно-інноваційний» в міру підвищення стажу управлінської діяльності: до 5 років – 35,3%; 6–15 років – 37,0%; 16–25 років – 33,3%; понад 25 років – 24,9%. У той же час, рівень вираженості типу «Проблемний» у міру збільшення стажу управлінської діяльності підвищується: до 5 років – 42,8%; 6–15 років – 39,8%; 16–25 років – 44,2%; понад 25 років – 51,2%. Рівень вираженості типу «Функціональний» залишається незмінним. Отже, отримані дані дозволяють зробити висновок про те, що керівники закладів освіти з меншим стажем управлінської діяльності перебувають на етапі готовності і підтримки запровадження інновацій, тому повинні постійно вдосконалювати свій стиль керівництва в контексті використання інноваційних підходів.

Щодо такого організаційно-професійного чинника, як «*педагогічне звання*», то також встановлено статистично значущий зв'язок між наявністю педагогічних звань і типами менеджерів освітніх організацій ($p < 0,01$). Так, виявлено, що за наявності педагогічного звання «вчитель-методист» кількість менеджерів, які належать до типу «Комунікативно-інноваційний», збільшується (35,9%). У свою чергу, у менеджерів, які мають педагогічне звання «старший викладач», представлений тип «Проблемний» (48,5%). Це дає підстави говорити про те, що з підвищенням педагогічного звання менеджери освітніх організацій частіше використовують інноваційні стилі управління.

Не встановлено статистично значущих зв'язків між такими чинниками, як «*рівень освіти*», «*тип освіти*», «*стаж трудової діяльності*», «*кваліфікаційна категорія*», «*відзнаки*».

Зв'язок між типами менеджерів освітніх організацій та організаційно-професійними чинниками
(у % від загальної кількості опитаних)

Організаційно-професійні чинники	Типи менеджерів освітніх організацій		
	«Комунікативно-інноваційний»	«Функціональний»	«Проблемний»
Організаційно-професійні чинники			
<i>Посада</i>			
заступник керівника закладу освіти	28,6**	23,8**	47,6**
керівник закладу освіти	38,0**	21,1**	40,9**
<i>Рівень освіти</i>			
загальна середня, середня спеціалізована або незакінчена вища	33,7	26,5	39,8
вища	30,8	22,7	46,5
<i>Тип освіти</i>			
гуманітарна	31,3	23,7	45,0
юридично-економічна	42,1	18,4	39,5
технічно-природнична	28,9	22,7	48,4
інша	30,4	22,2	47,4
<i>Стаж трудової діяльності</i>			
до 15 років	32,8	22,5	44,7
16–25 років	34,8	24,9	40,4
26–35 років	29,9	22,8	47,3
Понад 35 років	24,3	21,4	54,4
<i>Стаж на посаді</i>			
до 5 років	35,3**	21,9**	42,8**
6–15 років	37,0**	23,2**	39,8**
16–25 років	33,3**	22,5**	44,2**
понад 25 років	24,9**	23,9**	51,2**
<i>Кваліфікаційна категорія</i>			
спеціаліст	32,1	23,9	44,0
спеціаліст I або II категорії	34,7	22,2	43,1
спеціаліст вищої категорії	29,2	23,5	47,3
<i>Педагогічне звання</i>			
старший вчитель	26,9**	24,6**	48,5**
вчитель-методист	35,9**	21,3**	42,8**
<i>Відзнаки</i>			
відзнаки МОН	27,7	22,4	49,9
інші відзнаки	32,8	23,5	43,7

*p < 0,05; **p < 0,01

У цілому, результати другого етапу дослідження показали наявність *достатньо вираженого статистично значущого зв'язку* між типами менеджерів освітніх організацій та організаційно-професійними чинниками мікрорівня («посада в освітній організації», «стаж роботи на посаді», «педагогічне звання»), що впливає на розвиток у менеджерів традиційних та інноваційних стилів й має враховуватися у процесі їхньої підготовки та діяльності.

Висновки:

1. Виявлено статистично значущий зв'язок зв'язок між психологічними чинниками мезорівня (креативним потенціалом організаційного середовища; рівнем організаційного розвитку освітньої організації; рівнем відданості персоналу організації) та рівнем розвитку в менеджерів освітніх організацій інноваційних і традиційних стилів управління.

2. Встановлено, що такі організаційно-професійні чинники мікрорівня, як «посада в освітній організації», «стаж роботи на посаді», «педагогічне звання», впливають на розвиток у менеджерів освіти традиційних та інноваційних стилів управління.

3. Отримані дані можуть бути використані менеджерами освітніх організацій з метою розвитку інноваційних стилів управління у менеджерів освітніх організацій (у контексті формування взаємостосунків менеджерів і педагогічного колективу).

Перспективи подальших досліджень. Отримані дані вказують на доцільність розробки спеціальної технології розвитку інноваційних стилів управління у менеджерів освітніх організацій з урахуванням психологічних та організаційно-професійних чинників.

Список використаних джерел

1. Андрушків Б. М. Основи менеджменту / Б. М. Андрушків, О. Є. Кузьмін. – Львів : Світ, 1995. – 296 с.
2. Баранская С. С. Методика измерения лояльности / С. С. Баранская // Психологические исследования. – 2011. – № 1 (15) [Электронный ресурс]. – Режим доступа : <http://psystudy.ru/index.php/num/2011n1-15/436-baranskaya15.html>.
3. Боумен К. Основы стратегического менеджмента : пер. с англ. / К. Боумен. – М. : ЮНИТИ, 1997. – 175 с.
4. Журавлев А. Л. Стиль и эффективность руководства в производственном коллективе : дисс. ... канд. психол. наук / А. Л. Журавлев. – М. : Изд-во ИПАН СССР, 1976. – 326 с.
5. Карамушка Л. М. Оцінка персоналом особливостей організаційного розвитку освітніх організацій / Л. М. Карамушка // Актуальні проблеми психології / [ред. кол. : С. Д. Максименко (гол. ред.) та ін.]. – К. : Вид-во «А.С.К.», 2009. – Т. I : Організаційна психологія. Економічна психологія. Соціальна психологія. Ч. 24 / за ред. С. Д. Максименка, Л. М. Карамушки. – 2009. – Вип. 34. – С. 3–11.
6. Карамушка Л. М. Психологічні основи забезпечення організаційного розвитку в закладах освіти: спецкурс для слухачів очно-дистанц. форми навчання в системі післядипломної пед. освіти / Л. М. Карамушка ; НАПН України, ДВНЗ «Ун-т менедж. освіти. – К., 2012 – 28 с.
7. Карамушка Л. М. Психологія управління : навч. посібник для вузів / Л. М. Карамушка. – К. : Міленум, 2003. – 421 с.
8. Керівництво організацією : навч. посібн. / О. Є. Кузьмін, Н. Т. Мала, О. Г. Мельник, І. С. Процик. – Львів : Вид-во НУ «Львівська політехніка», 2008. – 244 с.
9. Ключко А. О. Традиційні та інноваційні стилі управління менеджерів освітніх організацій (у контексті формування взаємостосунків менеджерів і педагогічного колективу) / А. О. Ключко // Організаційна психологія. Економічна психологія : науковий журнал. – 2018. – № 4 (15). – С. 59–70.
10. Лозниця В. С. Психологія і педагогіка : навч. посіб. для самостійного вивчення дисципліни / В. С. Лозниця. – К. : ЕксОб, 2000. – 304 с.
11. Мескон М. Основы менеджмента / М. Мескон, М. Альберт, Ф. Хедоури. – М. : Дело, 2004. – 800 с.
12. Практикум по психологии менеджмента и профессиональной деятельности / под ред. Г. С. Никифорова, М. А. Дмитриевой, В. М. Снеткова. – СПб. : Речь, 2001. – 639 с.
13. Туленков М. В. Сучасні теорії менеджменту : навчальний посібник / М. В. Туленков. – К. : Каравела, 2014. – 304 с.
14. Шакуров Р. Х. Социально-психологические основы управления : руководитель и педагогический коллектив / Р. Х. Шакуров. – М. : Просвещение, 1990. – 208 с.
15. Lewin, K. Field Theory and Experiment in Social Psychology: Concepts and Methods / K. Lewin // American Journal on Sociology. – 1939. – Vol. 44. – P. 868–896.

Spysok vykorystanykh dzherel

1. Andrushkiv B. M. Osnovy menedzhmentu / B. M. Andrushkiv, O. Ye. Kuzmin. – Lviv : Svit, 1995. – 296 s.
2. Baranskaja S. S. Metodika izmerenija lojal'nosti / S. S. Baranskaja // Psihologicheskie issledovanija. – 2011. – № 1 (15) [Jelektronnyj resurs]. – Rezhim dostupa : <http://psystudy.ru/index.php/num/2011n1-15/436-baranskaya15.html>.
3. Boumen K. Osnovy strategicheskogo menedzhmenta : per. s angl. / K. Boumen. – M. : JuNITI, 1997. – 175 s.
4. Zhuravlev A. L. Stil' i jeffektivnost' rukovodstva v proizvodstvennom kolektive : diss. ... kand. psihol. nauk / A. L. Zhuravlev. – M. : Izd-vo IPAN SSSR, 1976. – 326 s.
5. Karamushka L. M. Otsinka personalom osoblyvostei orhanizatsiinoho rozvytku osvitnikh orhanizatsii / L. M. Karamushka // Aktualni problemy psykhologii / [red. kol. : S. D. Maksymenko (hol. red.) ta in.]. – K. : Vyd-vo «A.S.K.», 2009. – T. I : Orhanizatsiina psykhologiiia. Ekonomichna psykhologiiia. Sotsialna psykhologiiia. Ch. 24 / za red. S. D. Maksymenka, L. M. Karamushky. – 2009. – Vyp. 34. – S. 3–11.
6. Karamushka L. M. Psykholohichni osnovy zabezpechennia orhanizatsiinoho rozvytku v zakladakh osvity: spetskurs dlia slukhachiv ochno-dystants. formy navchannia v systemi pisladyplomnoi ped. osvity / L. M. Karamushka ; NAPN Ukrainy, DVNZ «Un-t menedzh. osvity. – K., 2012 – 28 s.
7. Karamushka L. M. Psykholohiia upravlinnia : navch. posibnyk dlia vuziv / L. M. Karamushka. – K. : Milenum, 2003. – 421 s.
8. Kerivnytstvo orhanizatsiieiu : navch. posibn. / O. Ye. Kuzmin, N. T. Mala, O. H. Melnyk, I. S. Protsyk. – Lviv : Vyd-vo NU «Lvivska politehnika», 2008. – 244 s.
9. Klochko A. O. Tradytiini ta innovatsiini styli upravlinnia menedzheriv osvitnikh orhanizatsii (u konteksti formuvannia vzaiemostosunkiv menedzheriv i pedahohichnoho kolektyvu) / A. O. Klochko // Orhanizatsiina psykhologiiia. Ekonomichna psykhologiiia : naukovyi zhurnal. – 2018. – № 4 (15). – S. 59–70.
10. Loznytsia V. S. Psykholohiia i pedahohika : navch. posib. dlia samostiinoho vyvchennia dystsypliny / V. S. Loznytsia. – K. : EksOb, 2000. – 304 s.
11. Meskon M. Osnovy menedzhmenta / M. Meskon, M. Al'bert, F. Hedouri. – M. : Delo, 2004. – 800 s.
12. Praktikum po psihologii menedzhmenta i professional'noj dejatel'nosti / pod red. G. S. Nikiforova, M. A. Dmitrievoj, V. M. Snetkova. – SPb. : Rech', 2001. – 639 s.
13. Tulenkov M. V. Suchasni teorii menedzhmentu : navchalnyi posibnyk / M. V. Tulenkov. – K. : Karavela, 2014. – 304 s.
14. Shakurov R. H. Social'no-psihologicheskie osnovy upravlenija : rukovoditel' i pedagogicheskij kolektiv / R. H. Shakurov. – M. : Prosveshhenie, 1990. – 208 s.
15. Lewin, K. Field Theory and Experiment in Social Psychology: Concepts and Methods / K. Lewin // American Journal on Sociology. – 1939. – Vol. 44. – R. 868–896.

Klochko, A. O. Innovative management styles used by educational organization managers in interacting with teaching staff: relationship with managers' organizational characteristics. The article presents the results of empirical research and discusses the types of educational organization managers (communicative-innovative, functional and problem) in relation to their traditional and innovative management styles skills. The author analyzes the relationship between the characteristics of the educational organization (its creative potential, the level of organizational development, and the level of staff's organizational commitment) and the types of educational organization managers as well as the relationship between the managers' organizational and professional characteristics (position, work experience, and rank) and types of educational organization managers. The obtained data can be used for promoting innovative management styles in educational organizations.

Key words: educational organizations; types of educational organization managers; managers-and-teaching-staff interaction; innovative management styles; characteristics of the organization; characteristics of managers.

Відомості про автора

Клочко Алла Олексіївна, кандидат педагогічних наук, заступник директора з науково-навчальної роботи Білоцерківського інституту неперервної професійної освіти Державного вищого навчального закладу «Університет менеджменту освіти», м. Біла Церква, Україна.

Klochko, Alla Oleksiyivna, PhD, deputy director for scientific and educational work Bilotserkivskiy Institute of continuous professional education State Higher Educational Institution «University of Educational Management», Bila Tserkva, Ukraine.

E-mail: klochko_alla@ukr.net

ORCID ID: <https://orcid.org/0000-0001-6631-2638>

УДК 159.923.2

Пастух Л. В.

САМОМЕНЕДЖМЕНТ КЕРІВНИКІВ ЗАКЛАДІВ ОСВІТИ У СИСТЕМІ ПІСЛЯДИПЛОМНОЇ ОСВІТИ

Пастух Л. В. Самоменеджмент керівників закладів освіти у системі післядипломної освіти. У статті здійснено аналіз підходів науковців щодо розуміння сутності, напрямів, функцій самоменеджменту. Відзначено, що існуючі концепції самоменеджменту будуються на основі визначення провідних ідей: економії часу; саморозвитку особистості; подолання власних обмежень; підвищення особистої культури ділового життя; досягнення особистого ділового успіху.

Акцентовано увагу на забезпеченні адресності в системі роботи післядипломної освіти з означеної теми, врахування індивідуальних особливостей керівників закладів освіти та їх запитів.

Визначено завдання післядипломної освіти щодо підготовки керівників до здійснення самоменеджменту управлінської діяльності в контексті реалізації основних функцій самоменеджменту.

Ключові слова: самоменеджмент, керівники закладів освіти, сутність самоменеджменту, напрями самоменеджменту, функції самоменеджменту, післядипломна освіта.

Пастух Л. В. Самоменеджмент руководителей учебных заведений в системе последипломного образования. В статье сделан анализ подходов ученых к пониманию сущности, направлений и функций самоменеджмента. Отмечено, что существующие концепции самоменеджмента строятся на основании выделения главных идей: экономии времени; саморазвития личности; преодоления собственных ограничений; повышения личностной культуры деловой жизни; достижения личностного делового успеха.

Акцентируется внимание на обеспечении адресности в системе работы последипломного образования из обозначенной темы с учетом индивидуальных особенностей руководителей учебных заведений и их запросов.

Определены задания последипломного образования по подготовке руководителей к осуществлению самоменеджмента управленческой деятельности в контексте реализации основных функций самоменеджмента.

Ключевые слова: самоменеджмент, руководители учебных заведений, сущность самоменеджмента, направления самоменеджмента, функции самоменеджмента, последипломное образование.

Постановка проблеми. Реформувальні процеси, що відбуваються в освітянській галузі освіти, необхідність реалізації концепції Нової української школи, Закону України «Про освіту» потребують від керівників не лише професійних знань, але й умінь швидко реагувати на зміни, що відбуваються, вести за собою педколектив, бути лідером, мотивувати вчителів до результативної, творчої педагогічної діяльності, підвищують вимоги до здійснення управлінської діяльності. В умовах розширення демократизації та зменшення регламентованості в підходах щодо організації навчально-пізнавального і виховного процесу в закладах освіти особливої значущості набуває проблема творчої самореалізації особистості сучасного керівника, його готовності до ефективного самоменеджменту.

Актуальність дослідження проблематики самоменеджменту керівників закладів освіти спричинена й тим, що, як зазначає В. Смолей, результативність праці закладу значною мірою залежить не лише від рівня