ТИПИ МЕНЕДЖЕРІВ ОСВІТНІХ ОРГАНІЗАЦІЙ ЗА ЛІДЕРСЬКОЮ ПОЗИЦІЄЮ: ЗВ'ЯЗОК З ПОКАЗНИКАМИ ДІЯЛЬНОСТІ ОРГАНІЗАЦІЇ ТА ОСОБИСТІСНИМИ ХАРАКТЕРИСТИКАМИ

Клочко Алла Олексіївна¹

¹ Кандидат педагогічних наук, доцент, науковий кореспондент лабораторії організаційної та соціальної психології Інституту психології імені Г.С. Костюка Національної академії педагогічних наук України, м. Київ (Україна)

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

UDC: 159.923

АНОТАЦІЯ

У статті на основі емпіричного дослідження встановлено статистично значущий зв'язок між типами менеджерів освітніх організацій за лідерською позицією («лідерський», «менеджерський», «гармонійний») та психологічними характеристиками освітньої організації («організаційний розвиток», «показник діяльності педагогічного колективу»). Також виявлено статистично значущі зв'язки між типами менеджерів освітніх організацій за їхньою лідерською позицією та організаційно-функціональними чинниками («термін існування організації», «статус організації в освітній системі міста (області), «інноваційність статусу організації»). Констатовано наявність позитивного статистично значущого зв'язку між показником саморозвитку менеджерів освітніх організацій і традиційними і інноваційними стилями управління та негативного статистично значущого зв'язку між показником креативного потенціалу. Отримані результати можуть бути використані у практиці діяльності освітніх організацій та для психологічної підготовки менеджерів освітніх організацій.

Ключові слова: освітні організації, менеджери освітніх організацій, типи менеджерів освіти, лідер, менеджер, традиційні стилі управління, інноваційні стилі управління, психологічні характеристики організації, психологічні характеристики менеджерів освіти.

Постановка проблеми. В епоху реформування освіти на ефективність функціонування освітньої організації вагомий вплив має стиль управління менеджера освіти, який здійснює керівництво колективом і є до того ж безперечним лідером організації. Вважається, що відмінності в цілях організації вимагають і відмінностей в типах управління: для стабілізації освітньої організації необхідний керівник-менеджер, в той час, як для її розвитку потрібен керівник-лідер. Разом з тим, очевидним є те, що перспективним видається раціональне поєднання позитивних компонентів управління керівника-менеджера і керівника-лідера.

Аналіз останніх досліджень та публікацій.

Основні поняття «лідерства» і «менеджменту» як стилів управління організаціями досліджували як зарубіж-

ні, так і вітчизняні науковці (Адизес, 2011; Адизес, 2009; Дайл, Каджеми & Ковальски, 2007; Дафт, 2007; Тихомиров & Спэнглер, 2005; Скібіцька, Матвєєв & Щелкунов, С. М. Подреза, 2014). М.Балабановою та В. Демінською досліджено вплив особистісних якостей на формування лідера управління (Балабанова & Демінська, 2017). На думку Г. Юкла (Yukl, 1989) гармонійне поєднання лідерських і менеджерських якостей надає більше можливостей керівнику ефективніше здійснювати управління освітньою організацією. Таке поєднання багато в чому визначається соціально-психологічними та індивідуально-психологічними особливостями керівника.

При цьому важливими, і разом з тим, недостатньо вивченими є ті аспекти проблеми, які стосуються

Address for correspondence, e-mail: editpsychas@gmail.com
Copyright: © Alla Klochko

This is an Open Access journal, all articles are distributed under the terms of the Creative Commons Attribution-NonCommercial-ShareAlike 4.0 International (CC BY-NC-SA 4.0) License (<http://creativecommons.org/licenses/by-nc-sa/4.0/>), allowing third parties to copy and redistribute the material in any medium or format and to remix, transform, and build upon the material, provided the original work is properly cited and states its license.

визначення типів менеджерів освітніх організацій за лідерською позицією, використання при цьому традиційних та інноваційних стилів управління, аналізу їх зв'язку з характеристиками організації та менеджерів. Виходячи з актуальності та недостатнього вивчення проблеми, нами було визначено **мету дослідження**: дослідити зв'язок між типами менеджерів освітніх організацій за їхньою лідерською позицією та показниками діяльності організації та особистісними характеристиками.

Завдання дослідження:

1. Визначити типи менеджерів освітніх організацій за їхньою лідерською позицією.
2. Проаналізувати зв'язок типів менеджерів освітніх організацій за їхньою лідерською позицією та показниками діяльності організації.
3. Проаналізувати зв'язок типів менеджерів освітніх організацій за їхньою лідерською позицією та особистісними характеристиками менеджерів.

Відповідно до завдань було визначено три етапи дослідження.

Методика та організація дослідження. За допомогою опитувальника «Ви лідер чи менеджер?» (К. Фрайлінгер та І. Фішер) (Фрайлінгер & Фішер, 2002) було досліджено такі типи менеджерів освітніх організацій за лідерською позицією, як «Менеджерський», «Лідерський», «Гармонійний».

Дослідження показників організаційного розвитку освітніх організацій проводилося за допомогою методики «Як розвивається ваша організація?» (В. Зигерт, Л. Ланг, модифікація Л. М. Карамушки) (Карамушка, 2012).

Для вивчення роботи педагогічного колективу використовувався тест «Пульсар» (Почебут, 2000), який дав можливість визначити рівні розвитку колективу за такими якостями: підготовленість до діяльності (це стан, який характеризує міру готовності колективу до рішення поставленої задачі); спрямованість (це стан, що характеризується чітким, погодженим усвідомленням членами колективу їх цілей, інтересів, норм, способів і засобів діяльності, а також критеріїв оцінки результатів); організованість (це стан, який характеризується чітким розподілом ролей і статусів у колективі, наявністю формальної і неформальної структури);

активність (це стан, що характеризує здатність колективу здійснювати суспільно значиму діяльність і виражає міру реалізації фізичного та інтелектуального потенціалу її членів); згуртованість (це стан, що характеризується стійкістю і єдністю міжособистісних взаємовідносин і взаємодій, забезпечуючи стабільність і спадкоємність діяльності колективу); інтегративність (це стан колективу, який характеризується узгодженістю внутрішньо групових процесів); референтність (це такий стан колективу, при якому членство в ньому представляється людям найбільш цінним і значимим).

Показник саморозвитку менеджера освіти досліджувався за допомогою «Методики вивчення бар'єрів педагогічної діяльності» (Шамова, 1992).

Креативний потенціал менеджерів освітніх організацій досліджувався за допомогою опитувальника «Який Ваш креативний потенціал?» (Никифоров, Дмитриєва & Снетков, 2001).

Організаційно-функціональні чинники досліджувались 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 ряду областей України. У дослідженні взяли участь 1219 менеджерів освітніх організацій.

Освітні організації мали такі організаційно-функціональні характеристики. За місцем розташування були виділені такі організації: у селі або селищі міського типу – 6,9%; у районному центрі – 53,8%; в обласному центрі – 18,0%; у столиці – 7,8%. За часом функціонування освітні організації були розподілені таким чином: до 10 років – 10,8% організацій, від 11 до 20 років – 13,5%, понад 20 років – 75,6%. Щодо кількості осіб, які працюють в освітніх організаціях, 22,5% освітніх організацій мали працівників до 50 осіб, 77,5% організацій мали штат понад 50 осіб. За кількістю дітей, які навчаються у закладі дані розподілились так: до 500 осіб – 18,2%, від 500 до 1000 осіб – 24,1%, понад 1000 осіб – 57,7%.

Виклад основного матеріалу дослідження з повним обґрунтуванням отриманих наукових ре-

зультатів. Першим етапом дослідження стало вивчення рівня розвитку типів менеджерів освітніх організацій за допомогою опитувальника «Ви лідер чи менеджер» (К. Фрайлінгер та І. Фішер) (Фрайлінгер & Фішер, 2002).

На основі проведеного дослідження була виявлена кількісна вираженість типів менеджерів освітніх організацій за їхньою лідерською позицією: «Лідерський» (34,8%), «Менеджерський» (28,1%), «Гармонійний» (17,9%) (табл.1).

І тип «Гармонійний» виявлено у зовсім невеликої кількості опитаних, характерною ознакою яких є вміння гнучко поєднувати лідерські та адміністративні якості, необхідні сьогодні сучасному менеджеру освітніх організацій.

На нашу думку, можна стверджувати, що менеджери освіти, які належать до типів «Лідерський» та «Гармонійний» використовують інноваційні стилі управління, а менеджери, які належать до типу «Менеджерський», застосовують традиційні стилі управління.

Таблиця 1.

Рівні розвитку типів менеджерів освітніх організацій (у % від загальної кількості опитаних)

Типи менеджерів освітніх організацій	Рівні розвитку		
	Високий	Середній	Низький
«Лідерський»	34,8	34,9	30,0
«Менеджерський»	28,1	41,6	30,3
«Гармонійний»	17,9	47,0	35,0

Як бачимо, найбільше представленим є такий тип менеджерів освіти, як «Лідерський» (за рівнем представленості осіб з високим рівнем вираженості певного типу), який було зафіксовано майже в одній третині опитаних. Для менеджерів освіти даного типу характерним є вміння вести за собою колектив, партнерська взаємодія, врахування індивідуальних якостей працівників, створення умов для самовираження персоналу та справедлива оцінка праці.

Далі слідує такий тип освітніх менеджерів, як «Менеджерський», який притаманний трохи менше ніж третині опитаних. Для менеджерів цього типу характерною є наявність таких адміністративних якостей, як орієнтація на офіційну владу, дотримання чітких інструкцій, формальні підходи у взаємодії та орієнтація на одноосібне прийняття менеджером рішень.

равлення.

Таким чином, можна говорити про те, що менеджери освіти, які належать до типів «Лідерський» та «Гармонійний», мають резерв для вдосконалення інноваційних стилів управління що передбачають, на наш погляд, приділення особливої уваги розвитку лідерських якостей за допомогою спеціальних тренінгових програм.

Другим етапом дослідження стало вивчення зв'язків між типами менеджерів освітніх організацій за їхньою лідерською позицією та показниками діяльності організації, як організаційний розвиток та діяльність педагогічного колективу.

Проаналізуємо виявлений взаємозв'язок між типами менеджерів освіти та показниками організаційного розвитку освітньої організації («організаційна зрі-

Таблиця 2.

Зв'язок між типами менеджерів освітніх організацій та показниками організаційного розвитку освітньої організації (r_s)

Показники організаційного розвитку	Типи менеджерів освітніх організацій		
	«Лідерський»	«Менеджерський»	«Гармонійний»
Організаційна зрілість	0,024	-0,076**	-0,046
Проблемність організаційного розвитку	-0,024	0,076**	0,046
Рівні організаційного розвитку	0,027	-0,060*	-0,039

Примітки: *p<0,05; ** p<0,01; *** p<0,001

лість», «проблемність організаційного розвитку» та «організаційний розвиток»), то тут отримано такі дані (табл. 2).

Констатовано *негативний статистично значущий зв'язок* між менеджерами типу «Менеджерський» та такими показниками, як «організаційна зрілість» ($r_s = -0,076$; $p < 0,01$) та «організаційний розвиток» ($r_s = -0,060$; $p < 0,05$). Разом із тим, результати дослідження говорять про наявність *позитивного статистично значущого зв'язку* між типом менеджерів освіти «Менеджерський» та показником «проблемність організаційного розвитку» ($r_s = 0,076$; $p < 0,01$). Суть закономірності проявляється в тому, що відповідно до збільшення кількості менеджерів, які використовують традиційні стилі управління, знижується рівень організаційного розвитку та підвищу-

є зв'язок з такими показниками діяльності педагогічного колективу, як «підготовленість до діяльності» ($r_s = 0,060$; $p < 0,05$), «організованість» ($r_s = 0,057$; $p < 0,05$), «активність» ($r_s = 0,073$; $p < 0,01$).

Тобто, можна стверджувати, що зі збільшенням рівня розвитку показників «підготовленість до діяльності», «організованість» та «активність» збільшується кількість менеджерів освіти, які належать до типу «Лідерський» та використовують інноваційні стилі управління.

Щодо інтегрального показника рівня розвитку колективу в цілому, то, як бачимо із табл.3, менеджери освіти, що належать до типу «Лідерський», мають прямий взаємозв'язок з рівнем розвитку колективу ($r_s = 0,060$; $p < 0,05$).

Отже, можна зробити висновок про те, що чим

Таблиця 3.

Зв'язок між типами менеджерів освітніх організацій та показниками діяльності педагогічного колективу (r_s)

Психологічні чинники	Типи менеджерів освітніх організацій		
	«Лідерський»	«Менеджерський»	«Гармонійний»
Підготовленість до діяльності	0,060*	0,041	0,045
Спрямованість	0,014	-0,007	-0,021
Організованість	0,057*	0,021	0,003
Активність	0,073**	0,039	0,038
Згуртованість	0,034	0,012	0,010
Інтегративність	0,049	0,018	0,016
Референтність	0,031	0,033	0,015
Характер (рівень розвитку) колективу	0,060*	0,028	0,019

Примітки: * $p < 0,05$; ** $p < 0,01$; *** $p < 0,001$

ється рівень організаційної проблемності.

Таким чином, можна заключити, що використання менеджерами освіти традиційних стилів управління не сприяє підвищенню організаційного розвитку освітньої організації.

Далі проаналізуємо зв'язок між типами менеджерів освіти та показниками діяльності педагогічного колективу (табл. 3).

На основі отриманих даних можна говорити про те, що використання менеджерами освіти інноваційних стилів управління впливає показники діяльності педагогічного колективу.

Встановлено, що менеджери типу «Лідерський» мають позитивний статистично значущий

більший рівень використання інноваційних стилів менеджерами освітніх організацій, тим вищий рівень розвитку педагогічного колективу.

Далі проаналізуємо зв'язок з організаційно-функціональними характеристиками (табл. 4).

Результати дослідження показали наявність зворотного статистичного значущого зв'язку між менеджерами освіти типу «Лідерський» та терміном існування організації ($r_s = -0,060$; $p < 0,05$). Тобто мова йде про те, що в міру збільшення терміну функціонування освітньої організації використання менеджерами освіти інноваційних стилів управління спадає.

Водночас, виявлено, що менеджери освіти типу «Лідерський» мають позитивний статистично значущий

зв'язок з такими показниками освітньої організації, як «статус організації в освітній системі міста (області)» ($r_s = 0,068$; $p < 0,05$) та «інноваційність статусу організації» ($r_s = 0,024$; $p < 0,01$).

Так, менеджери типу «Гармонійний» також мають статистично значущі зв'язки із показниками діяльності організації «статус організації в освітній системі міста (області)» ($r_s = 0,059$; $p < 0,05$) та «інноваційність статусу організації» ($r_s = 0,113$; $p < 0,01$).

Отже, дослідження показало, що інноваційні стилі управління менеджерів освіти мають позитивний та негативний зв'язок із організаційно-

менеджерів освіти та показником їхнього саморозвитку використовувалася «Методика вивчення бар'єрів педагогічної діяльності» (Шамова, 1992).

Що стосується показника саморозвитку менеджерів освітніх організацій, то, як бачимо із *табл. 5*, існує позитивний статистично значущий зв'язок між менеджерами освіти, які належать до типу «Лідерський» ($r_s = 0,104$; $p < 0,01$), типу «Менеджерський» ($r_s = 0,095$; $p < 0,01$) та типу «Гармонійний» ($r_s = 0,095$; $p < 0,01$).

Сутність виявленого зв'язку полягає в тому, що в міру підвищення рівня саморозвитку зростає кількість

Таблиця 4.

Зв'язок між типами менеджерів освітніх організацій та організаційно-функціональними чинниками (r_s)

Організаційно-функціональні чинники	Типи менеджерів освітніх організацій		
	«Лідерський»	«Менеджерський»	«Гармонійний»
Тип навчального закладу	0,013	-0,003	0,004
Місце розташування організації	0,047	-0,015	0,028
Термін існування організації	-0,060*	-0,023	-0,044
Кількість осіб, які працюють в організації	0,042	0,013	0,011
Кількість дітей, які навчаються у закладі	0,001	0,006	0,008
Статус організації в освітній системі міста (області)	0,068*	0,014	0,059*
Інноваційність статусу організації	0,124**	0,054	0,113**

Примітки: * $p < 0,05$; ** $p < 0,01$; *** $p < 0,001$

функціональними характеристиками освітніх організацій.

На третьому етапі вивчався зв'язок між типами менеджерів освітніх організацій за їхньою лідерською позицією відповідно до особливостей вираженості у них традиційних та інноваційних стилів управління та показниками характеристики менеджерів. Зазначимо, що вивчалися такі особистісні характеристики менеджерів освіти, як показник саморозвитку та креативного потенціалу.

Розглянемо послідовно отримані результати.

Для вивчення зв'язку між стилями управління

менеджерів освіти, які використовують інноваційні стилі управління. Мова йде про те, що менеджер освітньої організації повинен постійно вчитися, набувати досвід і робити це систематично, а не ситуативно чи під тиском обставин. Це потрібно йому для того, щоб ділитися своїми знаннями з підлеглими.

Отже, можна зробити висновок, що існує зв'язок між показником саморозвитку і типами менеджерів освіти за їх лідерською позицією.

Окрім того, в дослідженні вивчався зв'язок між стилями управління менеджерів освіти та показником їхнього креативного потенціалу. З цією метою викорис-

Таблиця 5.

Зв'язок між типами менеджерів освітніх організацій та показником саморозвитку (r_s)

Особистий показник	Типи менеджерів освітніх організацій		
	«Лідерський»	«Менеджерський»	«Гармонійний»
Саморозвиток	0,104**	0,095**	0,095**

Примітки: * $p < 0,05$; ** $p < 0,01$; *** $p < 0,001$

товувався опитувальник «Який Ваш креативний потенціал?» (Никифоров, Дмитриева & Снетков, 2001).

Аналіз показав, що існує негативний статистично значущий зв'язок між менеджерами освіти, які належать до типу «Менеджерський» та типу «Гармонійний» ($r_s = -0,078$; $p < 0,01$) і такою особистісною характеристикою «моя особистість» (табл. 6).

Це, скоріш за все, можна пояснити тим, що менеджери освіти мають розвинутий креативний потенціал, але він не завжди проявляється, цьому перешкоджають деякі особливості особистості.

Далі проаналізуємо дані, які стосуються загального показника рівня розвитку креативного потенціалу. Як видно із табл. 6, констатовано негативний статистично значущий зв'язок між менеджерами, які належать

між типами менеджерів освіти за їхньою лідерською позицією та низкою характеристик освітньої організації: а) тип «Менеджерський» характеризується зменшенням вираженості такої характеристики освітньої організації, як «організаційний розвиток»; б) тип «Лідерський» має прямий взаємозв'язок з такими чинниками розвитку колективу, як «підготовленість до діяльності», «організованість» та «активність»; в) тип «Гармонійний» має прямий позитивний зв'язок з організаційно-функціональними характеристиками освітньої організації («статус організації в освітній системі міста (області), «інноваційність статусу організації») та характеристикою менеджера «саморозвиток» й негативно виражений зв'язок з показником креативного потенціалу менеджера освіти.

Результати дослідження дають підстави гово-

Таблиця 6.

Зв'язок між типами менеджерів освітніх організацій та показником креативного потенціалу (r_s)

Особисті чинники	Типи менеджерів освітніх організацій		
	«Лідерський»	«Менеджерський»	«Гармонійний»
Моя особистість	-0,021	-0,078**	-0,078**
Мій підхід до розв'язання проблем	0,018	-0,041	-0,037
Креативний потенціал	0,013	-0,073*	-0,066**

до типу «Менеджерський» ($r_s = -0,073$; $p < 0,05$) та типу «Гармонійний» ($r_s = -0,066$; $p < 0,01$).

Отже, в цілому можна заключити, що креативний потенціал менеджерів освітніх організацій розвинутий значно низько і потребує значного вдосконалення.

Тому необхідно вчитися новим підходам прийняття рішень, що допоможе зменшити дію бар'єрів і приведе до прояву креативного підходу для вирішення ситуацій.

Загалом можна зробити висновок про те, що дослідження виявило недостатній рівень розвитку загального показника креативного потенціалу менеджерів освіти, які у своїй діяльності проявляють інноваційні стилі управління. Це ще раз свідчить, на наш погляд, про необхідність посилення рівня розвитку креативного потенціалу менеджерів освітніх організацій.

Висновки та перспективи подальших досліджень.

Встановлено статистично значущий зв'язок

риту про те, що менеджери, які належать до типу «Лідерський» та «Гармонійний», належать до інноваційних стилів управління. А менеджери із стилем «Менеджерський», скоріше за все, використовують традиційні управління.

Виявлено статистично значущі зв'язки між типами менеджерів освітніх організацій за їхньою лідерською позицією та організаційно-функціональними чинниками («термін існування організації», «статус організації в освітній системі міста (області), «інноваційність статусу організації»).

Констатовано наявність позитивного статистично значущого зв'язку між показником саморозвитку менеджерів освітніх організацій і традиційними і інноваційними стилями управління (у міру підвищення рівня саморозвитку зростає кількість менеджерів освіти, які використовують інноваційні стилі управління) та негативного статистично значущого зв'язку між показником креативного потенціалу (низьким рівнем вираженості).

Отримані дані свідчать про необхідність у процесі психологічної підготовки менеджерів освітніх організацій приділяти спеціальну увагу врахуванню різних типів менеджерів за їхньою лідерською позицією та сприяти розвитку в них інноваційних стилів управління.

References:

- Adyze, Y.K. (2009) *Stily menedzhmenta – effektivnye y neeffektivnye [Management styles - effective and ineffective]*. Moskva: Alpyna Byznes Buks [in Russian].
- Adyze, Y.K. (2011) *Razvitye lyderov: kak poniat svoi styl upravleniya y effektivno obshchatsia s nosyeliamy unykh stylei [Leadership development: how to understand your management style and communicate effectively with speakers of other styles]*. Moskva: Alpyna Byznes Buks [in Russian].
- Balabanova, E., & Demynskaia, V. (2017) *Rukovoditel kak transformatsionnyi lyder: rol lychnostnykh kachestv y upravlencheskykh praktik [Leader as a Transformational Leader: The Role of Personality and Management Practices]*. *Rossyiskiy zhurnal menedzhmenta*, 3, 263-288 [in Russian].
- Daft, R.L. (2007) *Uroky lyderstva [Leadership lessons]*. Moskva: Eksmo, 478 [in Russian].
- Dail, D., Kadzhemy, Dzh., & Kovalsky, K. (2007) *Transformatsionnoe lyderstvo [Transformational leadership]*. *Psikhologiya sovremennoho lyderstva: amerykanskiye issledovaniya* (pp.23–37). Moskva: Kohyto-Tsentr [in Russian].
- Frailynher, K., & Fysher, K. (2002) *Upravlenye yzmeneniyami v orhanizatsiy [Organization change management]*. Moskva: Knyhopysnaia palata, 264 [in Russian].
- Karamushka, L. M. (2012) *Psikhologichni osnovy zabezpechennia orhanizatsiinoho rozvytku v zakladakh osvity: spetskurs dlia slukhachiv ochno-dystants. formy navchannia v systemi pisladyplomnoi ped. osvity [Psychological bases of ensuring organizational development in educational institutions: a special course for full-time students. forms of education in the system of postgraduate ped. education]*. Kyiv, 28 [in Ukrainian].
- Nykyforov, H.S., Dmytryeva, M.A., & Snetkov, V.M. (2001) *Praktykum po psikhologii menedzhmenta y professionalnoi deiatelnosti [Workshop on Management Psychology and Professional Activity]*. Sankt-Peterburg, 639 [in Russian].
- Pochebut, L. H. (2000) *Orhanyzatsionnaia sotsyalnaia psikhologiya [Organizational social psychology]*. Sankt-Peterburg, 2000. – 227 [in Russian].
- Shamova, T.M. (1992). *Menedzhment v upravlinni shkoloiu [School management]*. Moskva: NB-Mahistr [in Ukrainian].
- Skibitska, L. I., Matvieiev, V. V., Shchelkunov, V. I., & Podrieza, S. M. (2014) *Antykryzovyi menedzhment [Anti-crisis management]*. Kyiv, 584 [in Ukrainian].
- Tykhomyrov, A.A., & Spēnhler, U.D. (2005) *Stily lyderstva y uspehnost slyiani: transformatsionno-transaktsionnaia kontseptsyia lyderstva [Leadership Styles and Merger Success: A Transformational and Transactional Leadership Concept]*. *Rossyiskiy zhurnal menedzhmenta* (T. 3), Vols. 2), (pp. 71–98) [in Russian].
- Yukl, G. (1989) *Managerial Leadership: A Review of Theory and Research*. *Journal of Management*.

Alla Klochko

PhD, Associate Professor, postgraduate student of the Laboratory of Organizational and Social Psychology, G.S. Kostyuk Institute of Psychology, National Academy of Educational Sciences of Ukraine, Kyiv (Ukraine)

TYPES OF MANAGERS IN EDUCATIONAL ORGANIZATIONS BY THEIR LEADERSHIP POSITIONS: RELATIONS WITH ORGANIZATIONAL PERFORMANCE AND PERSONAL CHARACTERISTICS

ABSTRACT

The article, basing on the empirical research, describes statistically significant correlations between the types of managers in educational organizations by their leadership positions (“leadership”, “managerial”, “harmonious”) and psychological characteristics of their organizations (“organizational development”, “performance of the teaching staff”).

The “Managerial” type correlated with lowered “organizational development” of the educational organization. The “Leadership” type was related directly with such factors of team development as “preparedness for activity”, “organized nature” and “activity”.

The study results give grounds to say that managers with “Leadership” and “Harmonious” types had innovative management styles. “Managerial” managers, most likely, used traditional management approaches.

There were statistically significant correlations between the leadership types of educational managers and organizational and functional factors (“a period of organization existence”, “a status of the organization in the city (region) educational system”, “innovations in an organization”). Positive statistically significant correlations were

between educational managers' self-development and traditional and innovative management styles (the higher self-development was, the more willingly did educational managers use innovative management styles) and a negative correlations was with creative potential.

The obtained data indicate that, during managers' psychological training, a special attention should be paid to different managerial types in educational organizations in order to promote innovative management styles.

Key words: educational organizations, managers in educational organizations, types of educational managers, leader, manager, traditional management styles, innovative management styles, psychological characteristics of an organization, psychological characteristics of educational managers.

Ключко Алла Алексеевна

Кандидат педагогических наук, доцент, научный корреспондент лаборатории организационной и социальной психологии Института психологии имени Г.С. Костюка Национальной академии педагогических наук Украины, г. Киев (Украина)

ТИПЫ МЕНЕДЖЕРОВ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ ОРГАНИЗАЦИЙ ПО ЛИДИРУЮЩЕЙ ПОЗИЦИИ: СВЯЗЬ С ПОКАЗАТЕЛЯМИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ОРГАНИЗАЦИИ И ЛИЧНОСТНЫМИ ХАРАКТЕРИСТИКАМИ

АННОТАЦИЯ

В статье на основе эмпирического исследования установлено статистически значимую связь между типами менеджеров образовательных организаций по лидерской позиции («лидерский», «менеджерский», «гармоничный») и психологическими характеристиками образовательной организации («организационное развитие», «показатель деятельности педагогического коллектива»). Тип «Менеджерский» характеризуется уменьшением выраженности такой характеристики образовательной организации, как «организационное развитие». Тип «Лидерский» имеет прямую взаимосвязь с такими факторами развития коллектива, как «подготовленность к деятельности», «организованность» и «активность».

Результаты исследования дают основания говорить о том, что менеджеры, которые принадлежат к типу «Лидерский» и «Гармоничное», принадлежат к инновационным стилям управления. А менеджеры со стилем «Менеджерский», скорее всего, используют традиционные управления.

Выявлено статистически значимые связи между типами менеджеров образовательных организаций за их лидерской позицией и организационно-функциональными факторами («срок существования организации», «статус организации в образовательной системе города (области), «инновационность статуса организации»). Констатируется наличие положительной статистически значимой связи между показателем саморазвития менеджеров образовательных организаций и традиционными и инновационными стилями управления (по мере повышения уровня саморазвития растет количество менеджеров образования, использующих инновационные стили управления) и отрицательной статистически значимой связи между показателем креативного потенциала (низким уровнем выра-

женности).

Полученные данные свидетельствуют о необходимости в процессе психологической подготовки менеджеров образовательных организаций уделять особое внимание учету различных типов менеджеров по их лидерской позиции и способствовать развитию в них инновационных стилей управления.

Ключевые слова: образовательные организации, менеджеры образовательных организаций, типа менеджеров образования, лидер, менеджер, традиционные стили управления, инновационные стили управления, психологические характеристики организации, психологические характеристики менеджеров образования.

How to cite (як цитувати):

Klochko, A. (2020). *TYPES OF MANAGERS IN EDUCATIONAL ORGANIZATIONS BY THEIR LEADERSHIP POSITIONS: RELATIONS WITH ORGANIZATIONAL PERFORMANCE AND PERSONAL CHARACTERISTICS*. *PSYCHOLOGICAL JOURNAL*, 6 (12), 48-56. <https://doi.org/10.31108/1.2020.6.12.5> [in Ukrainian]

Дата отримання статті: 21.11.2020

Дата рекомендації до друку: 20.12.2020

Дата оприлюднення: 30.12.2020