

Аліна ДМИТРІВ,
здобувачка другого (магістерського) рівня вищої освіти
Науковий керівник: Оксана КІКІНЕЖДІ,
доктор психологічних наук, професор
Тернопільський національний педагогічний університет
імені Володимира Гнатюка (м. Тернопіль)

СОЦІАЛЬНО-ПСИХОЛОГІЧНІ ЧИННИКИ ЕФЕКТИВНОСТІ СТИЛІВ УПРАВЛІННЯ У ЗАКЛАДАХ ФАХОВОЇ ПЕРЕДВИЩОЇ ОСВІТИ

Активні трансформаційні процеси в системі освіти України, пов'язані з реалізацією завдань Закону України «Про фахову передвищу освіту» (2019 р.), підкреслюють необхідність вивчення соціально-психологічних чинників, які впливають на ефективність різних стилів управління в закладах фахової передвищої освіти. Сучасний менеджер цих закладів має впроваджувати різноманітні стилі управління та активно шукати нові ідеї, концепції й парадигми, які можуть слугувати основою для подальшого розвитку й вдосконалення управлінської діяльності.

Проблематика стилів управління як важливого елемента управлінської діяльності є предметом досліджень як зарубіжних, так і вітчизняних вчених (К. Левін, Л. Карамушка, А. Клочко, В. Кравець, Г. Мешко, Н. Мала, О. Нужна, М. Орап, О. Пастовецький, Л. Сергєєва та інші учені). Проте рівень наукового дослідження соціально-психологічних чинників, що визначають ефективність різних стилів управління у закладах фахової передвищої освіти, залишається недостатнім.

Мета статті – обґрунтувати соціально-психологічні чинники ефективності різних стилів управління у закладах фахової передвищої освіти.

Важливим чинником ефективності управління у закладах фахової передвищої освіти є стиль управління, що має визначену структуру та на який впливають рівень значущості для керівника творчої співпраці з колективом, міра орієнтації керівника на встановлення міжособистісних стосунків у колективі, особливості формування колективу, тип спілкування керівника з підлеглими, ступінь урахування індивідуально-психологічних особливостей працівників та соціально-психологічних характеристик

колективу, основні методи впливу на працівників й ступінь орієнтації керівника на самого себе.

Найбільше виявлення соціально-психологічних чинників ефективності різних стилів управління в закладах фахової передвищої освіти спостерігається в загальновідомій моделі стилів управління К. Левіна: авторитарний (автократичний, адміністративний, вольовий, директивний); демократичний (колегіальний, товариський); ліберальний (вільний, анархічний, нейтральний, формальний, «байдужий»). Учені зазначають, що кожному зі стилів властивий власний «психологічний портрет», де кожний структурний елемент має свій специфічний «рельєф». Це особливо яскраво проявляється під час порівняння протилежних стилів управління закладами фахової передвищої освіти – демократичного та авторитарного.

Що стосується окремих психологічних чинників ефективності різних стилів управління в закладах фахової передвищої освіти, то, згідно з існуючими підходами в літературі, Л. Карамушка виділяє шість структурних елементів стилю управління, які в певній послідовності пов'язані між собою: 1) рівень значущості для керівника творчої співпраці з колективом; 2) міра орієнтації керівника на налагодження міжособистісних стосунків у колективі, формування колективу; 3) тип спілкування керівника з підлеглими; 4) ступінь урахування у процесі управління індивідуально-психологічних особливостей працівників і соціально-психологічних характеристик колективу; 5) основні методи впливу на працівників; 6) особливості орієнтації керівника на самого себе [2].

Дослідник О. Клочко наголошує на психологічних характеристиках освітніх організацій, психологічних характеристиках освітніх менеджерів та соціально-психологічних характеристиках взаємодії менеджерів з освітніми організаціями [3].

Учені Н. Мала [3], О. Нужна [4], М. Орап [5], О. Пастовецький [6], Л. Сергеева [7] зазначають, що ефективність демократичного стилю керівництва визначається такими соціально-психологічними чинниками:

1. Рівень значущості для керівника творчої співпраці з колективом. Керівник має бути орієнтованим на спільну діяльність, активно взаємодіючи з колективом у всіх аспектах його функціонування. Колегіальність у прийнятті рішень, увага до пропозицій працівників та їхній новаторський підхід, а також підтримка самостійності й

самодисципліни сприяють підвищенню активності й ініціативи колективу.

2. Міра орієнтації керівника на налагодження міжособистісних стосунків у колективі. Керівник, який цінує психологічний контакт із кожним працівником та колективом загалом, може згуртувати команду і створити сприятливий психологічний клімат, уникнувши формування «групи довірених осіб».
3. Тип спілкування керівника з підлеглими. Демократичний стиль управління передбачає справжнє партнерство та рівноправність у комунікації. Керівник не концентрується на владі, а формує мережу комунікацій, що забезпечує працівникам своєчасний доступ до інформації.
4. Ступінь урахування індивідуально-психологічних особливостей працівників. Керівник повинен враховувати потреби та інтереси кожного, створюючи сприятливі умови для їх задоволення, професійного зростання та самовдосконалення.
6. Основні методи впливу на працівників. Демократичний стиль вимагає використання соціально-психологічних методів впливу, таких як особистий приклад, пояснення, прохання, переконання, а також звернення за порадою.
7. Ступінь орієнтації керівника на себе. Ця вимога є складною, оскільки передбачає позитивне сприйняття критики, самокритичну оцінку власної діяльності, здатність адаптуватися до соціальних змін та постійне підвищення свого професійного потенціалу [1; 3; 4–8 та ін.].

На противагу демократичному стилю, нижча ефективність авторитарного стилю управління, на думку вказаних вище дослідників, зумовлена наступними соціально-психологічними чинниками:

1. Рівень значущості для керівника плідної спільної діяльності з колективом. Авторитарний керівник не має орієнтації на спільну діяльність. Усі питання життєдіяльності колективу вирішує самотійно, не стимулюючи активність та ініціативу працівників, ігноруючи їхні побажання, пропозиції та досвід, віддаючи перевагу зовнішньому контролю.

2. Міра орієнтації керівника на міжособистісні стосунки в колективі. Авторитарний керівник не приділяє уваги психологічному контакту з працівниками та не підтримує формування колективу. Він формує міжособистісні стосунки вибірково, створюючи групу «довірених» осіб, які отримують «пільги», що ускладнює соціальну адаптацію інших працівників.
3. Тип спілкування з підлеглими. Спілкування базується на «зверхності»: керівник акцентує свою владу, підкреслюючи соціальну дистанцію. У колективі домінують офіційні та однобічні канали комунікації («зверху донизу»), які замикаються на керівникові. Висловлювання керівника зазвичай категоричні.
4. Ступінь урахування індивідуально-психологічних особливостей працівників. Керівник зосереджений на досягненні цілей діяльності, ігноруючи потреби окремих працівників («План – понад усе»). Якщо працівники намагаються заперечувати, він використовує жорсткі адміністративні методи («Зарплату отримуєте – маєте її відробити»).
5. Основні методи впливу на працівників. Авторитарний стиль управління передбачає командно-наказові методи («Зробіть!», «Ідіть!», «Принесіть!»). Адміністративні методи при цьому не доповнюються соціально-психологічними аспектами. Відсутня система морального та матеріального заохочення, що порушує етику службових відносин.
6. Ступінь орієнтації керівника на себе. Керівник агресивно реагує на критичні зауваження, не враховує їх у своїй діяльності та може застосувати дисциплінарні санкції до тих, хто критикує його. Він негативно ставиться до нововведень і не прагне підвищувати свій професійний потенціал [1; 3–8].

Отже, ефективність управління у закладах фахової передвищої освіти безпосередньо залежить від вибору управлінським персоналом стилю керівництва, що є цілісною та відносно стійкою системою методів, способів і прийомів впливу на колектив з метою виконання управлінських функцій. Стиль керівництва формується під впливом ряду об'єктивних і суб'єктивних чинників, серед яких можна виділити рівень значущості для керівника спільної діяльності з колективом, міру орієнтації на встановлення міжособистісних стосунків, тип спілкування з підлеглими, а також ступінь

урахування індивідуально-психологічних особливостей працівників і соціально-психологічних характеристик освітнього колективу. Основні методи впливу на працівників і ступінь орієнтації керівника на себе також грають важливу роль. Комбінація цих чинників визначає доцільність застосування конкретного стилю керівництва в певних ситуаціях. У контексті управління закладом фахової передвищої освіти найбільш ефективним вважається демократичний стиль, який сприяє активній участі працівників у процесі прийняття рішень і формує сприятливу атмосферу для розвитку педагогічного колективу.

Список використаних джерел:

1. Актуальні проблеми управління закладами освіти в контексті стратегії модернізації освітньої галузі : колективна монографія / за заг. ред. В. П. Кравця. Г. М. Мешко. Тернопіль : ТНПУ ім. В. Гнатюка, 2020. 310 с.
2. Карамушка Л. М. Психологія освітнього менеджменту : навч. посіб. Київ : Либідь, 2004. 424 с.
3. Ключко А. О. Психологія розвитку інноваційних стилів управління у менеджерів освітніх організацій : монографія. Біла Церква, 2021. 300 с.
4. Мала Н. Т. Класифікація стилів керівництва. *Вісник Національного університету «Львівська політехніка»*. 2006. № 517. С. 22–29.
5. Нужна О. А. Стиль керівництва як основа комунікацій керівника з колективом. *Системи забезпечення управління підприємством: сучасний стан та перспективи розвитку*. Харків : ХІБМ, 2016. С. 296–303.
6. Орап М. О. Конкурентоспроможність особистості vs конкурентоспроможність фахівця. *Теорія і практика підготовки конкурентоспроможного фахівця як вектор освітніх парадигм* : матеріали Всеукраїнської науково-практичної конференції (м. Тернопіль, 29–30 вересня 2022 р.) / за заг. ред. Б. Б. Буяка, В. М. Чайки, М. О. Орап. Тернопіль : ТНПУ ім. Володимира Гнатюка, 2022. С. 184–187.
7. Пастовецький О. В. Основні особливості та характеристики стилів управління освітніми системами. *Теорія та методика управління освітою*. 2019. Т.1 (22). С. 34–39.
8. Сергеева Л. М. Лідерство в управлінні професійно-технічним навчальним закладом. Київ : АртЕкономі, 2011. 144 с.