

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 Mykolayivna, corresponding member, NAES of Ukraine, Dr., Prof., Head, laboratory of organizational and social psychology, G. S. Kostyuk Institute of psychology of the NAES of Ukraine, Kyiv, Ukraine.

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

E-mail: LKARAMA01@gmail.com

Креденцер Оксана Валеріївна, кандидат психологічних наук, доцент, провідний науковий співробітник лабораторії організаційної та соціальної психології Інституту психології імені Г. С. Костюка НАПН України, м. Київ, Україна.

Kredentser, Oksana Valeriivna, PhD, Assoc. Prof., leading researcher, Laboratory of organizational and social psychology, G. S. Kostyuk Institute of psychology of the NAES of Ukraine, Kyiv, Ukraine.

ORCID ID: <https://orcid.org/0000-0003-4119-190X>

E-mail: okred278@gmail.com

Терещенко Кіра Володимирівна, кандидат психологічних наук, старший науковий співробітник лабораторії організаційної та соціальної психології Інституту психології імені Г. С. Костюка НАПН України, м. Київ, Україна.

Tereshchenko, Kira Volodymyrivna, PhD, senior researcher, Laboratory of organizational and social psychology, G.S. Kostyuk Institute of psychology of the NAES of Ukraine, Kyiv, Ukraine.

ORCID ID: <https://orcid.org/0000-0002-1149-2704>

E-mail: kteresh75@gmail.com

УДК 159.923:37.07

Клочко А. О.

**ОСОБИСТІСНІ ХАРАКТЕРИСТИКИ МЕНЕДЖЕРІВ ОСВІТНІХ ОРГАНІЗАЦІЙ:
ЗВ'ЯЗОК ІЗ ІННОВАЦІЙНИМИ СТИЛЯМИ УПРАВЛІННЯ**

Клочко А. О. Особистісні характеристики менеджерів освітніх організацій: зв'язок із інноваційними стилями управління. У статті на основі емпіричного дослідження проаналізовано особистісні характеристики менеджерів освітніх організацій: «екстраверсія (інтроверсія)», «приятність (обособленість)», «самоконтроль (імпульсивність)», «емоційна стійкість (емоційна нестійкість)», «експресивність (практичність)». Виділено три типи менеджерів освітніх організацій за емоційним інтелектом: «Емоційно необізнаний», «Контролюючий емоції», «Емоційно чутливий». Обґрунтовано особливості традиційних та інноваційних стилів управління за емоційним інтелектом. Описано зв'язок між інноваціями стилями управління менеджерів освітніх організацій за емоційним інтелектом та їх особистісними характеристиками. Показано, що особистісні характеристики менеджерів освіти впливають на розвиток інноваційних стилів управління за емоційним інтелектом.

Ключові слова: освітні організації; менеджери; особистісні характеристики; емоційний інтелект; типи менеджерів освітніх організацій; традиційні та інноваційні стилі управління.

Клочко А. А. Личностные характеристики менеджеров образовательных организаций: связь с инновационными стилями управления. В статье на основе эмпирического исследования проанализированы личностные характеристики менеджеров образовательных организаций: «экстраверсия (интроверсия)», «приветливость (обособленность)», «самоконтроль (импульсивность)», «эмоциональная устойчивость (эмоциональная неустойчивость)», «экспрессивность (практичность)». Выделены три типа менеджеров образовательных организаций по эмоциональному интеллекту: «Эмоционально непосвященный», «Контролирующий эмоции», «Эмоционально чувствительный». Обоснованы особенности традиционных и инновационных стилей управления по эмоциональному интеллекту.

Описаны связь между традиционными и инновационными стилями управления менеджеров образовательных организаций по эмоциональному интеллекту и их личностным характеристикам. Показано, что личностные характеристики менеджеров образования влияют на развитие инновационных стилей управления по эмоциональному интеллекту.

Ключевые слова: образовательные организации; менеджеры; личностные характеристики; эмоциональный интелект; типы менеджеров образовательных организаций; традиционные и инновационные стили управления.

Постановка проблеми. Упровадження концепції Нової української школи висуває підвищені вимоги до менеджерів освітніх організацій, їхнього рівня підготовки й особистісних якостей, вимагає сутнісних змін у соціально-психологічному портреті сучасного менеджера освіти. Успішна реалізація

менеджерами освіти своїх професійних функцій передбачає вираженість у них відповідних особистісних якостей, які впливають на розвиток інноваційних стилів управління. Тому на сьогодні надзвичайно важливим і актуальним є дослідження особливостей управлінської діяльності менеджера освіти, його психологічних особистісних характеристик, що допоможе розвивати у них ті якості особистості, які забезпечать особистий успіх та успіх освітньої організації.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. На сьогодні проблема дослідження професійних якостей особистості широко представлена в психології [2; 11; 15–17; 25]. Можна виокремити досить значну кількість психологічних досліджень, в яких розглядалися професійно важливі якості менеджера (О. Бандурка [1], О. Бондарчук [3], М. Вудкок [6], В. Казміренко [9], Л. Карамушка [10], Н. Коломінський [14], Л. Орбан-Лембрик [19], М. Пірен [20], В. Третьяченко [23], Ю. Швалб [26], А. Шмельов [27]). Проблема психологічних якостей особистості менеджера висвітлено у працях І.П. Волкова [5], Ю.Н. Ємельянова [7], А.Л. Журавльова [8], А.Г. Ковальова [13], А.М. Омарова [18], В.Ф. Рубахіна [21], А.Л. Свенцицького [22], А.В. Філіпова [24]. Разом із тим, вивчення літературних джерел свідчить про те, що проблемі впливу особистісних якостей на стилі управління менеджерів освіти за емоційним інтелектом не приділялося достатнього уваги, і тому, на нашу думку, це питання становить значний науковий інтерес.

Мета статті – дослідити взаємозв'язок між типами менеджерів освітніх організацій за емоційним інтелектом та особистісними характеристиками менеджера.

Методика та організація дослідження. З метою визначення особистісних характеристик, що обумовлюють розвиток інноваційних стилів управління менеджерів освітніх організацій, нами було обрано опитувальник «Велика П'ятірка» (Р. МакКрейем і П. Коста) [29], за допомогою якого досліджуються п'ять виокремлених факторів («екстраверсія (інтроверсія)», «приязність (обособленість)», «самоконтроль (імпульсивність)», «емоційна стійкість (емоційна нестійкість)», «експресивність (практичність)»).

Дослідження проводилось у 2018 році. Обсяг вибірки склав 1219 менеджерів освітніх організацій кількох областей України.

Статистична обробка даних здійснювалася за допомогою пакета статистичних програм SPSS (версія 22).

Виклад основного матеріалу і результатів дослідження. П'ять виокремлених факторів опитувальника «Велика П'ятірка» (Р. МакКрейем і П. Коста) [29] визначають особистісні характеристики менеджерів освітніх організацій як чинники розвитку інноваційних стилів управління.

Перший фактор «*Екстраверсія (інтроверсія)*» розкриває психологічну індивідуальну характеристику менеджера освіти, який схильний відчувати переважно позитивні емоційні стани і почуття щодо як себе самого, так і навколишнього світу. Екстраверти, як правило, товариські, емоційні і доброзичливі. Інтроверти – це люди, які мають за шкалою екстраверсії низький показник; вони з меншою ймовірністю відчують позитивні емоційні стани і меншою мірою схильні до взаємодії з іншими.

Екстраверсія ж асоціюється з популярністю і соціальним успіхом, з високим рівнем активності, самозростання і, врешті-решт, з більш тривалим довшоліттям [30]. Екстраверти також мають тенденцію відчувати себе більш щасливими, ніж інтроверти, а відкритість новому досвіду є інформативним показником для прогнозування креативних досягнень [28].

Другий фактор «*Приязність (обособленість)*» визначає ставлення менеджера освіти до інших людей на усьому континуумі від співчуття до ворожості у думках, почуттях та діях. Схильність до згоди представлена у діапазоні між схильністю підкорювати свої інтереси інтересам колективу, прийняттям принципів колективу більшою мірою, ніж власних, довірливістю, дружелюбністю та між переважанням власних інтересів, їх протиставленням колективним нормам, аж до своєрідного виклику суспільству, жорсткістю і підозрілістю, відособленістю. Для менеджерів з високим показником «приязності» зазвичай характерні теплі відносини з іншими людьми і прагнення допомогти іншим. А ті, у кого показник за цією шкалою низький, часто демонструють антагонізм у відносинах, недовіру, відсутність симпатії, небажання співпрацювати і грубість. Вони більше зайняті своїми персональними принципами і потребами, ніж інтересами колективу.

Третій фактор «*Самоконтроль (імпульсивність)*» відображає міру організованості, наполегливості і мотивованості менеджерів освітніх організацій у цілеспрямованій поведінці; протиставляє менеджерів надійних та вимогливих тим, хто є апатичним і неретельним у роботі. Сумлінність, або самосвідомість, як риса, характеризує організованість, внутрішню дисциплінованість, пунктуальність.

Протилежною якістю є «імпульсивність», яка представляє «мінливого» менеджера, що легко відволікається, є неорганізованим, спонтанним, любить експериментувати, мало концентрований на меті, гедоністичний, вирізняється низьким рівнем цілеспрямованості, гнучкий, легко кидає справу, яку

почав, слабо контролює власні імпульси. Ці риси сприятливі для розвитку творчого потенціалу, оскільки менеджер освіти залишається відкритим для різних можливостей мислення та дії, не обираючи раз і назавжди певний шлях.

Четвертий фактор *«Емоційна стійкість (емоційна нестійкість)»* відображає прояв чутливості у менеджерів освіти до стресогенних ситуацій. На одному полюсі цього фактора перебувають менеджери, які вирізняються легкістю виникнення негативних емоцій. Вони відчувають велику кількість негативних переживань, тривожні, роздратовані, мають поганий настрій.

На іншому полюсі перебувають менеджери, які мають тенденцію ставитися до життя більш раціонально та спокійно, ніж більшість людей. Такі менеджери освіти здаються спокійними, їх нібито не хвилюють події, які відбуваються навколо.

П'ятий фактор *«Експресивність (практичність)»* пов'язаний з активним пошуком менеджерами освіти нового досвіду і визнанням його самостійної цінності, терпимістю до чужого, незвичного та дослідницьким інтересом до нього (толерантність до невизначеності). Відкритість до досвіду має прояв у сприйнятливості до будь-якого виду знань, в активності відповідно до нових ідей або ситуацій. Такі менеджери освіти готові до експериментів та упровадження інноваційних підходів в управлінні.

На протилежному полюсі цього чинника – менеджери з обмеженими інтересами, «консерватори», «практики», більш схильні дотримуватися стереотипів та традиційних способів дій [4].

Результати дослідження особистісних характеристик менеджерів освітніх організацій представлені у *табл. 1*.

Таблиця 1

**Рівні розвитку особистісних характеристик менеджерів освітніх організацій
(у % від загальної кількості опитаних)**

Особистісні характеристики	Рівні розвитку		
	Високий	Середній	Низький
самоконтроль (імпульсивність)	67,8	19,9	11,4
приязність (обособленість)	67,4	18,9	13,2
експресивність (практичність)	53,9	29,4	15,3
екстраверсія (інтроверсія)	35,5	36,5	26,9
емоційна стійкість (емоційна нестійкість)	19,3	26,5	53,2

За шкалою *«самоконтроль (імпульсивність)»* дані розподілилися наступним чином: 67,8% менеджерів освіти має високі показники, що відображає їх організованість, надійність та вимогливість у роботі; 11,4% досліджуваних мають низькі показники, тобто ці респонденти переважно характеризуються імпульсивністю у спілкуванні, діяльності, поведінці, прийнятті рішень.

Відсоткові показники за шкалою *«приязність (обособленість)»* розподілилися у такий спосіб: високий рівень мають 67,4% досліджуваних, які характеризується конформністю, поступливістю, схильністю підкорювати свої інтереси інтересам інших людей. 13,2% опитаних мають низький рівень, тобто характеризуються переважанням власних інтересів та прагненням бути незалежними і самостійними.

Половина (53,9%) від досліджуваних нами менеджерів освіти характеризується високими показниками *«експресивність (практичність)»*, 15,3% досліджуваних показує низький рівень цього параметра, тобто ці особи схильні до звичних, традиційних способів дій, консерватизму в прийнятті рішень та стереотипії у поведінці. 29,4% менеджерів мають середні помірні показники за шкалою *«експресивність (практичність)»*, що надає їм вміння обирати у незвичних ситуаціях правильний спосіб поведінки, впевненості у власних силах при взаємодії з новими людьми, у нових обставинах, при виконанні нових видів діяльності.

Шкала *«екстраверсія (інтроверсія)»* показує, що до екстравертів належать 35,5% опитаних нами менеджерів освіти, до інтровертів – тільки 26,9% досліджуваних. На наш погляд, вміння встановлювати контакт у спілкуванні та зацікавленість зовнішніми подіями є передумовою успішної адаптації менеджера в незвичній для нього ситуації, при виконанні нової справи.

За шкалою *«емоційна стійкість (емоційна нестійкість)»* 19,3% опитаних має високий рівень, 26,5% – середній, і 53,2% досліджуваних характеризуються емоційною стабільністю. Високі значення за цим фактором характеризують менеджерів освіти, які не здатні контролювати свої емоції та імпульсивні потяги. У поведінці це виявляється як відсутність почуття відповідальності, ухилення від реальності, примхливість. Низькі значення за цим фактором притаманні менеджерам самодостатнім, впевненим у власних силах, емоційно зрілим, спокійним, постійним у своїх планах та прихильностям, їм не властиві випадкові коливання настрою.

Далі проаналізуємо зв'язок між типами менеджерів освітніх організацій та особистісними характеристиками «Велика П'ятірка» (Р. МакКрейем і П. Коста) [29].

У попередніх роботах нами було виділено *три типи менеджерів освітніх організацій за емоційним інтелектом: «Емоційно необізнаний», «Контролюючий емоції», «Емоційно чутливий»* [12]. Також констатовано, що менеджери, які належать до типів «Контролюючий емоції» та «Емоційно чутливий», використовують *інноваційні стилі* управління, а менеджери, які належать до «Емоційно необізнаний» тип, застосовують *традиційні стилі управління*.

У процесі емпіричного дослідження встановлено *статистично значущий зв'язок* між типами менеджерів освітніх організацій за емоційним інтелектом та особистісними характеристиками менеджера (табл. 2). При цьому виявлено особливості впливу цих характеристик на прояви різних стилів управління менеджерів освіти.

Таблиця 2

Зв'язок між типами менеджерів освітніх організацій за емоційним інтелектом та особистісними характеристиками менеджера (у % від загальної кількості опитаних)

Особисті чинники	Рівні розвитку	Типи менеджерів освітніх організацій		
		«Емоційно необізнаний»	«Контролюючий емоції»	«Емоційно чутливий»
екстраверсія (-інтроверсія)	Низький	29,9***	24,6***	23,6***
	Середній	42,0***	31,2***	35,7***
	Високий	28,1***	44,2***	40,8***
приязність (- обособленість)	Низький	13,5***	13,2***	9,8***
	Середній	27,3***	14,5***	12,7***
	Високий	59,2***	72,3***	77,5***
самоконтроль (-імпульсивність)	Низький	11,1**	10,3**	9,6**
	Середній	25,5**	17,7**	16,2**
	Високий	63,4**	72,0**	74,2**
емоційна стійкість (-емоційна нестійкість)	Низький	51,1**	50,8**	61,4**
	Середній	29,9**	25,8**	23,7**
	Високий	19,0**	23,4**	14,9**
експресивність (-практичність)	Низький	14,9***	15,3***	13,7***
	Середній	38,9***	24,6***	23,1***
	Високий	46,2***	60,1***	63,2***

Як видно з табл. 2, результати проведеного кореляційного аналізу свідчать, що існують статистично значущі зв'язки між показниками, які отримані за всіма шкалами характеристик особистості.

Так, між характеристикою особистості *«екстраверсія (інтроверсія)»* було визначено позитивний зв'язок ($p < 0,001$) суть якого проявляється в тому, що в міру підвищення екстраверсії зростає кількість менеджерів освіти, які належать до типу «Контролюючий емоції» (низький рівень екстраверсії – 24,6% менеджерів, які входять до даного типу, середній рівень екстраверсії – 31,2% опитаних, високий рівень екстраверсії – 44,2% опитаних), та тих, які належать до типу «Емоційно чутливий» (низький рівень екстраверсії – 23,6% менеджерів, які входять до даного типу, середній рівень екстраверсії – 35,7% опитаних, високий рівень екстраверсії – 40,8% опитаних). І, навпаки, в осіб, які належать до «емоційно нечутливого» типу, показники екстраверсії знижуються (низький рівень екстраверсії – 29,9% менеджерів, які входять до даного типу, середній рівень екстраверсії – 42,0% опитаних, високий рівень екстраверсії – 28,1% опитаних)

Це свідчить про те, що екстраверсія позитивно впливає на здатність до управління емоціями, на використання інноваційних стилів управління. Отже, чим сильніше виражене прагнення менеджера освіти до спілкування, долання протиріч власних міркувань, бажання жити в гармонії з суспільством, спілкування з людьми, тим більша здатність породжувати нові нестандартні ідеї, висловлювати широке розмаїття ідей, що проявляється у розвитку інноваційних стилів управління.

Психологічна характеристика «екстраверсія (інтроверсія)» цілком узгоджується із фактором «приязність (обособленість)», потреби спілкування з людьми. Тобто менеджер освіти не працює для себе, йому потрібно спілкуватися з членами колективу, щоб доводити свої думки.

У менеджерів освітніх організацій виявлено позитивні кореляції з особистісною характеристикою *«приязність (обособленість)»* ($p < 0,001$). Зміст даного зв'язку полягає в тому, що зростає кількість менеджерів типу «Контролюючий емоції» (72,3%) та типу «Емоційно чутливий» (77,5%), які мають високий рівень приязності. У той час як їхні показники на низькому рівні,

відповідно (13,2% та 9,8%), зменшуються. Іншими словами, здатність до упровадження інноваційних ідей у менеджерів освіти вища у разі більшої представленості рис приязності, конформності, поступливості, схильності підкорювати свої інтереси інтересам інших людей.

Отже, чим більше особа враховує бажанням членів колективу, не залежить від настроїв, вмє контролювати свої емоції та поведінку, тим більше проявляються в неї нестандартні ідеї, тим вищим є рівень розвитку інноваційних стилів управління.

Дослідження показало наявність статистично значущого зв'язку між типами менеджерів освіти та такою характеристикою, як *«самоконтроль (імпульсивність)»* ($p < 0,01$), який свідчить про те, що рівень вираженості типу менеджерів «Контролюючий емоції» (низький рівень самоконтролю – 10,3% менеджерів, які належать до даного типу, середній рівень – 17,7% опитаних, високий рівень – 72,0% опитаних) та типу «Емоційно чутливий» (низький рівень самоконтролю – 9,6% менеджерів, які належать до даного типу, середній рівень – 16,2% опитаних, високий рівень – 74,2% опитаних) підвищується, в міру вираженості у них самоконтролю. Це відображає те, що наявність у менеджерів освіти вольового, регулятивного аспекту, рівня самовладання, здатності приймати рішення, брати на себе відповідальність за їх виконання та наслідки, відчувати контроль над ситуацією, навіть коли вона раптом змінюється, підвищує їх орієнтацію на використання інноваційних стилів управління.

Отже, такі менеджери освітніх організацій виявляють вищу здатність до розвитку інноваційних стилів управління при підвищенні самоконтролю поведінкових виявів, відкритості досвіду, цікавості до того, що відбувається та водночас при униканні вражень у поєднанні з емоційною комфортністю.

Стосовно такої особистісної характеристики *«емоційна стійкість (емоційна нестійкість)»*, то тут також спостерігається статистично значущий зв'язок ($p < 0,01$). Було встановлено, що при підвищенні емоційної стійкості зменшується кількість менеджерів освіти, які становлять «Контролюючий емоції» тип (низький рівень розвитку емоційної стійкості – 50,8% опитаних, середній – 25,8%, високий – 23,4%) та «Емоційно чутливий» тип (низький рівень розвитку емоційної стійкості – 61,4% опитаних, середній – 23,7%, високий – 14,9%). Разом із тим, кількість менеджерів типу «Емоційно необізнаний» збільшується (низький рівень розвитку емоційної стійкості – 51,1% опитаних, середній – 29,9%, високий – 19,0%). Отримані дані можуть вказувати на невпевненість у собі, емоційну незрілість, непостійність та неспокій менеджерів освіти, які у професійній діяльності обирають інноваційні стилі управління, що не можна сказати про менеджерів освіти, які надають перевагу традиційним стилям управління. Можливо, це можна пояснити прагненням менеджерів освітніх організацій, які працюють у режимі постійного творчого пошуку, до певної емоційної нестійкості.

Це дає підставу вважати, що чим більша здатність особистості керувати власними емоціями, тим слабше прагнення породжувати нові нестандартні ідеї та висловлювати широке розмаїття ідей.

І щодо такого показника характеристики особистості, як *«експресивність (практичність)»*, то тут також констатовано статистично значущий зв'язок ($p < 0,001$). У міру підвищення експресивності зростає високий рівень кількості менеджерів, які належать до типу «Контролюючий емоції» (60,1%) та типу «Емоційно чутливий» (63,2%). Тобто чим більше у менеджерів освіти виражені активність, домінування, схильність до суперництва, відкритість досвіду та більш розвинутий інтелект виявляється краща здатність проявляти емоційне лідерство у колективі, у порівнянні з тими менеджерами освіти, у кого дані якості виражені менше.

Можна вважати, що залежно від того, з якою силою менеджер освіти виражає свої почуття, переживання, емоції, з такою ж силою буде породжуватися широке розмаїття нових ідей, і тим вищим буде рівень розвитку інноваційних стилів управління у таких менеджерів освітніх організацій.

Отримані дані свідчать, що типи менеджерів освітніх організацій за емоційним інтелектом прямо залежать від психологічних характеристик особистості, а саме, «екстраверсія (інтроверсія)», «приязність (обособленість)», «самоконтроль (імпульсивність)», «емоційна стійкість (емоційна нестійкість)», «експресивність (практичність)». Отже, розвитку інноваційних стилів управління за емоційним інтелектом може сприяти розвиток особистісних характеристик менеджерів.

Висновки:

1. Виявлено статистично значущий зв'язок між типами менеджерів освітніх організацій за емоційним інтелектом та психологічними *особистісними характеристиками* («екстраверсія (інтроверсія)», «приязність (обособленість)», «самоконтроль (імпульсивність)», «емоційна стійкість (емоційна нестійкість)», «експресивність (практичність)») менеджера.

2. Отримані дані можуть бути використані для розвитку в менеджерів освітніх організацій інноваційних стилів управління у контексті розвитку емоційного інтелекту.

Перспективи подальших досліджень ми вбачаємо у виявленні зв'язку між типами менеджерів освітніх організацій за емоційним інтелектом та психологічними чинниками «бар'єри педагогічної діяльності» та «задоволеність роботою».

Список використаних джерел

1. Бандурка А. М. Психология управления / А. М. Бандурка, С. П. Бочарова, Е. В. Землянская. – Х., 1998. – 464 с.
2. Бодров В.А. Психология профессиональной деятельности: теоретические и прикладные проблемы / В.А. Бодров. – М. : Ин-т психологии РАН, 2006. – 623 с.
3. Бондарчук О.І. Проблеми вдосконалення психологічної компетентності керівників освітніх організацій у процесі підвищення кваліфікації / О.І. Бондарчук // Вісник післядипломної освіти : зб. наук. пр.: у 2-х ч. / НАПН України, Ун-т менедж. освіти ; [В.В. Олійник (голов. ред.), редкол. : О. Л. Ануфрієва та ін.]. – К. : Дорадо Альянс, 2010. – Вип. 1(14), ч. 2. – С. 47–52.
4. Бурлачук Л.Ф. Адаптація опросника для діагностики п'яти факторів особистості / Л.Ф. Бурлачук, Д.К. Королев // Вопросы психологии. – 2000. – №1. – С. 126–134.
5. Волкова Н.А. Проблема индивидуальности в онтопсихологии : учеб. пособие / Н. А. Волкова. – СПб., 1994. – 122 с.
6. Вудкок М. Раскрепощенный менеджер: для руководителя-практика / М. Вудкок, Д. Френсис ; пер. А. В. Верников, А. Ф. Ковалев ; Академия народного хозяйства при Правительстве РФ. – М., 1994. – 319 с.
7. Емельянов Ю.Н. Активное социально-психологическое обучение / Ю.Н. Емельянов. – Л., 1985. – 342 с.
8. Журавльов А.Л. Індивідуальний стиль керівництва виробничим колективом / А.Л. Журавльов, В.Ф. Рубахін, В.Г. Шорін. – М. : Економіка, 1976. – 458 с.
9. Казмиренко В.П. Социально-психологическая регуляция деятельности организаций : дис. ... д-ра психол. наук : 19.00.05 / В.П. Казмиренко ; Киев. ун-т им. Тараса Шевченко. – К., 1994. – 357 с.
10. Карамушка Л.М. Психология управления : навч. посіб. / Л.М. Карамушка. – К., 2003. – 344 с.
11. Карамушка Л.М. Психология освітнього менеджменту : навч. посіб. / Л.М. Карамушка – К. : Либідь, 2004. – 424 с.
12. Ключко А.О. Розвиток емоційного інтелекту у менеджерів освітніх організацій: зв'язок із соціально-демографічними та організаційно-професійними чинниками / А.О. Ключко // Організаційна психологія. Економічна психологія : науковий журнал. – 2019. – № 1 (16). – С. 54–63.
13. Ковальов А.Г. Колектив і соціально-психологічні проблеми керівництва / А.Г. Ковальов. – М. : Економіка, 1978. – 360 с.
14. Коломінський Н.Л. Психологія педагогічного менеджменту : навч. посіб. / Н.Л. Коломінський. – К. : МАУП, 1996. – 176 с.
15. Кузьміна Н.В. Професіоналізм особистості викладача і майстра виробничого навчання / Н.В. Кузьміна. – М. : Высш. шк., 1990. – 119 с.
16. Левитан К.М. Личность педагога: становление и развитие / К.М. Левитан. – Саратов : Изд-во Саратов. ун-та, 1990. – 168 с.
17. Максименко С.Д. Механізми трансформації структурних компонентів діяльності у професійному розвитку особистості в сучасних умовах / С.Д. Максименко // Актуальні проблеми становлення особистості професіонала в ризиконебезпечних професіях : м-ли міжрегіон. наук. семінару (Київ, 25 берез. 2010 р.) ; Мін-во оборони України, Нац. ун-т оборони України. – К. : НУОУ, 2010. – С. 12–14.
18. Омаров А.М. Руководитель: размышления о стиле управления / А.М. Омаров. – М. : Политиздат, 1984. – 255 с.
19. Орбан-Лембрик Л.Е. Психология управления / Л.Е. Орбан-Лембрик. – К., 2010. – 544 с.
20. Пирен М.И. Культура межнационального общения: сущность, функциональная роль в обществе : автореф. дисс. ... д-ра социол. наук : 22.00.04 / М.И. Пирен; АН Украины, Ин-т социологии. – К., 1992. – 31 с.
21. Рубахін В.Ф. Психологічні аспекти управління / В.Ф. Рубахін, А.Ф. Филиппов. – М. : Знання, 1976. – 64 с.
22. Свенцицкий А.Л. Социальная психология управления / А.Л. Свенцицкий. – Л., 1986. – 176 с.
23. Третьяченко В.В. Управлінські команди: методологія та теорія, формування і розвиток : монографія / В.В. Третьяченко. – Луганськ, 2004. – 300 с.
24. Филиппов А.А. Профессиональная ориентация и профессиональное самоопределение личности / А.А. Филиппов, Л.Л. Кондратьева // Активность личности в общении и профессиональное самоопределение. – М., 1976. – С. 65–76.
25. Чепелева Н.В. Особистісна підготовка психолога-практика / Н.В. Чепелева // Персонал. – 2000. – №10 (15). – С.17–18.
26. Швалб Ю.М. Практична психологія в економіці та бізнесі / Ю.М. Швалб, О. В. Данчева. – К., 1998. – 270 с.
27. Шмелев А.Г. Психодиагностика личностных черт / А.Г. Шмелев. – СПб., 2002. – 473 с.
28. Mehrabjan, A. Nonverbal communication / A. Mehrabjan // Nebraska Symposium on Motivation. – Lincoln, University of Nebraska Press, 1972. – P. 107–161.
29. Parker, J.D. Personality and Coping Process / In G.Boyle, G. Matthews & D. Saklofske // SAGE Handbook of personality theory and assessment. – Vol. 1. – Personality theories and model. – Los Angeles, CA : Sage Publications. – 2008. – P. 80–101.
30. Ten Berge, M. Taxonomics of Situations from a Trait Psychological perspective. A Review / M. Ten Berge, B. De Raad // European Journal of Personality. – 1999. – Vol. 13. – P. 337–360.

Spysok vykorystanykh dzherel

1. Bandurka A. M. Psihologija upravljenja / A. M. Bandurka, S. P. Bocharova, E. V. Zemljanskaja. – H., 1998. – 464 s.
2. Bodrov V.A. Psihologija professional'noj dejatel'nosti: teoreticheskie i prikladnye problemy / V.A. Bodrov. – M. : In-t psihologii RAN, 2006. – 623 s.

3. Bondarchuk O.I. Problemy vdoskonalennia psyhkologichnoi kompetentnosti kerivnykiv osvitnikh orhanizatsiy u protsesi pidvyshchennia kvalifikatsii / O.I. Bondarchuk // Visnyk pislidiyplomnoi osvity : zb. nauk. pr.: u 2-kh ch. / NAPN Ukrainy, Un-t menedzh. osvity ; [B.B .Oliynyk (holov. red.), redkol. : O. L. Anufrieva ta in.]. – K. : Dorado Alians, 2010. – Vyp. 1(14), ch. 2. – S. 47–52.
4. Burlachuk L.F. Adaptacija oprosnika dlja diagnostiki pjati faktorov lichnosti / L.F. Burlachuk, D.K. Korolev // Voprosy psyhologii. – 2000. – №1. – S. 126–134.
5. Volkova N.A. Problema individual'nosti v ontopsyhologii : ucheb. posobie / N. A. Volkova. – SPb., 1994. – 122 s.
6. Vudkok M. Raskrepushhennyi menedzher: dlja rukovoditelja-praktika / M. Vudkok, D. Frensis ; per. A. V. Vernikov, A. F. Kovalev ; Akademija narodnogo hozaistva pri Pravitel'stve RF. – M., 1994. – 319 s.
7. Emel'janov Ju.N. Aktivnoe social'no-psyhologicheskoe obuchenie / Ju.N. Emel'janov. – L., 1985. – 342 s.
8. Zhuravlov A.L. Indyvidualnyy styl kerivnytstva vyrobnychym kolektyvom / A.L. Zhuravlov, V.F. Rubakhin, V.H. Shorin. – M. : Ekonomika, 1976. – 458 s.
9. Kazmirenko V.P. Social'no-psyhologicheskaja reguljacija dejatel'nosti organizacij : dis. ... d-ra psihol. nauk : 19.00.05 / V.P. Kazmirenko ; Kiev. un-t im. Tarasa Shevchenko. – K., 1994. – 357 s.
10. Karamushka L.M. Psyhkologhiia upravlinnia : navch. posib. / L.M. Karamushka. – K., 2003. – 344 s.
11. Karamushka L.M. Psyhkologhiia osvithnoho menedzhmentu : navch. posib. / L.M. Karamushka – K. : Lybid, 2004. – 424 s.
12. Klochko A.O. Rozvytok emotsiinoho intelektu u menedzheriv osvitnikh orhanizatsii: zviazok iz sotsialno-demohrafichnymy ta orhanizatsiino-profesiinymy chynnykamy / A.O. Klochko // Orhanizatsiina psyhkologhiia. Ekonomichna psyhkologhiia : naukovyi zhurnal. – 2019. – № 1 (16). – S. 54–63.
13. Kovalov A.H. Kolektyv i sotsialno-psyhkologichni problemy kerivnytstva / A.H. Kovalov. – M. : Ekonomika, 1978. – 360 s.
14. Kolomynskiy N.L. Psyhkologhiia pedahohichnoho menedzhmentu : navch. posib. / N.L. Kolomynskiy. – K. : MAUP, 1996. – 176 s.
15. Kuz'mina N.V. Professionalizm lichnosti prepodavatelja i mastera proizvodstvennogo obuchenija / N.V. Kuz'mina. – M. : Vyssh. shk., 1990. – 119 s.
16. Levitan K.M. Lichnost' pedagoga: stanovlenie i razvitie / K.M. Levitan. – Saratov : Izd-vo Sarat. un-ta, 1990. – 168 s.
17. Maksymenko S.D. Mekhanizmy transformatsii strukturykh komponentiv diialnosti u profesiinomu rozvytku osobystosti v suchasnykh umovakh / S.D. Maksymenko // Aktualni problemy stanovlennia osobystosti profesionala v ryzkonebezpechnykh profesiiah : m-ly mizhrehion. nauk. seminaru (Kyiv, 25 berez. 2010 r.) ; Min-vo oborony Ukrainy, Nats. un-t oborony Ukrainy. – K. : NUOU, 2010. – S. 12–14.
18. Omarov A.M. Rukovoditel': razmyshlenija o stile upravlenija / A.M. Omarov. – M. : Politizdat, 1984. – 255 s.
19. Orban-Lembryk L.E. Psyhkologhiia upravlinnia / L.E. Orban- Lembryk. – K., 2010. – 544 s.
20. Piren M.I. Kul'tura mezhnacional'nogo obshhenija: sushhnost', funkcional'naja rol' v obshhestve : avtoref. diss. ... d-ra sociol. nauk : 22.00.04 / M.I. Piren; AN Ukrainy, In-t sociologii. – K., 1992. – 31 s.
21. Rubahin V.F. Psyhologicheskije aspekty upravlenija / V.F. Rubahin, A.F. Filippov. – M. : Znanie, 1976. – 64 s.
22. Svencickiy A.L. Social'naja psyhologija upravlenija / A.L. Svencickiy. – L., 1986. – 176 s.
23. Tretiachenko V.V. Upravlinski komandy: metodolohiia ta teoriia, formuvannia i rozvytok : monohrafiia / V.V. Tretiachenko. – Luhansk, 2004. – 300 s.
24. Filippov A.A. Professional'naja orientacija i professional'noe samoopredelenie lichnosti / A.A. Filippov, L.L. Kondrat'eva // Aktivnost' lichnosti v obshhenii i professional'noe samoopredelenie. – M., 1976. – S. 65–76.
25. Chepelieva N.V. Osobystisna pidhotovka psyhholoha-praktyka / N.V. Chepelieva // Personal. – 2000. – №10 (15). – S.17–18.
26. Shvalb Yu.M. Praktychna psyhkologhiia v ekonomitsi ta biznesi / Yu.M. Shvalb, O. V. Dancheva. – K., 1998. – 270 s.
27. Shmelev A.G. Psyhodiagnostika lichnostnyh chert / A.G. Shmelev. – SPb., 2002. – 473 s.
28. Mehrabjan, A. Nonverbal communication / A. Mehrabjan // Nebraska Symposium on Motivation. – Lincoln, University of Nebraska Press, 1972. – R. 107–161.
29. Parker, J.D. Personality and Coping Process / In G.Boyle, G. Matthews & D. Saklofske // SAGE Handbook of personality theory and assessment. – Vol. 1. – Personality theories and model. – Los Angeles, CA : Sage Publications. – 2008. – P. 80–101.
30. Ten Berge, M. Taxonomics of Situations from a Trait Psychological perspective. A Review / M. Ten Berge, B. De Raad // European Journal of Personality. – 1999. – Vol. 13. – P. 337–360.

Klochko, A. O. Personal characteristics of educational organization managers: relationship with innovative management styles. The article analyzes the results of empirical research related to personal characteristics of managers of educational organizations (extraversion/introversion, attachment/isolation, self-control /impulsivity, emotional stability/emotional instability, expressiveness/practicality). According to their emotional intelligence, educational organization managers have been divided into three groups: emotionally ignorant, emotion controlling, and emotionally sensitive. The author discusses the features of traditional and innovative management styles in relation to the respondents' emotional intelligence type: emotion controlling and emotionally sensitive educational organization managers use innovative management styles, while emotionally ignorant managers use traditional management styles.

The author also discusses the relationship between the educational organization managers' intelligence-based management styles and their personal characteristics. It is shown that the personal characteristics of educational organization managers associate with their innovative management. The findings can be helpful in promoting innovative management styles used by educational organization managers in the context of emotional intelligence development

Keywords: educational organizations; managers; personal characteristics; emotional intelligence; types of educational organization managers; traditional and innovative management styles.

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.

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

E-mail: klochko_alla@ukr.net

УДК 159.922

Лагодзінська В. І.

КРЕАТИВНІСТЬ ЯК ВАЖЛИВА ДЕТЕРМІНАНТА ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ПСИХОЛОГІЧНОГО ЗДОРОВ'Я ПЕРСОНАЛУ ОСВІТНІХ ОРГАНІЗАЦІЙ: ТЕОРЕТИЧНИЙ АНАЛІЗ ПРОБЛЕМИ

Лагодзінська В. І. Креативність як важлива детермінанта забезпечення психологічного здоров'я персоналу освітніх організацій: теоретичний аналіз проблеми. У статті здійснено теоретико-методологічний аналіз креативності персоналу освітніх організацій в контексті забезпечення психологічного здоров'я особистості. Зазначено, що у визначенні психологічного здоров'я особистості дослідники розглядають його не тільки через призму концепції фізичного, психічного та соціального благополуччя, а й через підходи щодо постійного саморозвитку, самовдосконалення та самореалізації.

Ключові слова: креативність, творчість, психологічне здоров'я особистості, психологічне здоров'я персоналу, освітні організації.

Лагодзинская В. И. Креативность как важная детерминанта обеспечения психологического здоровья персонала образовательных организаций: теоретический анализ проблемы. В статье осуществлен теоретико-методологический анализ креативности персонала образовательных организаций в контексте обеспечения психологического здоровья личности. Отмечено, что в определении психологического здоровья личности исследователи рассматривают его не только через призму концепции физического, психического и социального благополучия, но и через подходы к постоянному саморазвитию, самосовершенствованию и самореализации.

Ключевые слова: креативность, творчество, психологическое здоровье личности, психологическое здоровье персонала, образовательные организации.

Постановка проблеми. Переорієнтація сучасної освіти на європейські стандарти передбачає підготовку компетентного персоналу освітніх організацій, здатного до особистісного і професійного зростання. Важливою умовою на цьому шляху є забезпечення психологічного здоров'я персоналу освітніх організацій. В ієрархії детермінант психологічного здоров'я персоналу освітніх організацій важливе місце належить креативному потенціалу особистості.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Аналіз літератури засвідчив що вивчення поняття «креативність» у контексті психологічного здоров'я особистості має достатню багатовекторність (О. Антонова [3], Д. Богоявленская [4], О. Бондарчук [5], П. Горностаї [9], Л. Карамушка [13–15], В. Лагодзінська [20], О. Лобода [21] Т. Любарт [23], В. Моляко [27; 28] А. Маслоу [25], І. Поклад [33], Т. Яковишина [38], Н. Ярема [40] та ін.).

Поняття «психологічне здоров'я» розглядається, насамперед, у контексті психологічних аспектів психічного здоров'я, стосується особистості в цілому та перебуває в тісному зв'язку з вищими проявами людського духу (І. Галецька [7; 8], Ю. Никоненко [29], А. Шувалов [37] та ін.). Окрім того, психологічне здоров'я визначається як процес гармонійного особистісного опрацювання життєвого досвіду в напрямку самоздійснення особистості (Т. Коваленко [17], Н. Підбуцька [32] та ін.).

Разом із тим, аналіз літературних джерел вказує на те, що проблема дослідження креативності в контексті забезпечення психологічного здоров'я персоналу освітніх організації розроблена недостатньо. Виходячи з актуальності та недостатньої розробки проблеми, **метою нашого дослідження** виступає теоретико-методологічний аналіз креативності як важливої детермінанти забезпечення психологічного здоров'я персоналу освітніх організацій.