

Бочелюк Віталій Йосипович – доктор психологічних наук, професор, завідувач кафедри психології Запорізького національного технічного університету;

Вязовська Ольга Вячеславівна – здобувач кафедри практичної психології та соціальної роботи Східноукраїнського національного університету імені Володимира Даля, м. Северодонецьк.

УДК 159.922.7: 316.6

Боярин Л. В., Завацька Н.Є.

СУЧАСНІ ПІДХОДИ ДО ФОРМУВАННЯ СТИЛЮ УПРАВЛІННЯ КЕРІВНИКА ОСВІТНЬОЇ ГАЛУЗІ В СИСТЕМІ ПІСЛЯДИПЛОМНОЇ ОСВІТИ

В статті розкрито сучасні підходи до формування стилю управління керівника освітньої галузі в системі післядипломної освіти. Показано, що типотворюючими характеристиками стилю є: активність – пасивність; директивний – потуральний характер впливів; орієнтація на позитивну – на негативну стимуляцію; дистантність – контактні відносини з підлеглими; централізація – децентралізація інформаційних потоків; наявність – відсутність зворотного зв'язку з колективом. Встановлено, що різні характеристики стилю не взаємно виключають одна одну, а можуть поєднуватися в різних комбінаціях. Типи керівництва отримують багатомірні характеристики, що визначають ефективність стилю в конкретних умовах. Розрізняються її типи установок керівника по відношенню до підлеглих (активно позитивна, приховано негативна, функціональна, нейтральна, ситуативна), які можуть змінюватися.

Ключові слова: *управлінська діяльність, стиль управління, установка, освітня галузь, післядипломна освіта.*

Постановка проблеми. Наразі питання про індивідуальні стилі управлінської діяльності керівника видається складним і мало розробленим у науковому плані. Під індивідуальним стилем управлінської діяльності психологи розуміють когнітивні, афективні, регулятивні, управлінські і спеціальні пізнавальні стилі. Така велика кількість термінів не прояснює питання. Проте, більшість дослідників сходяться у думці, що індивідуальний стиль діяльності – поняття більш широке, ніж когнітивний чи афективний стилі [1; 2; 8; 9; 10]. А. Занковський зазначає, що індивідуальний стиль управлінської діяльності виникає як регулювання темпераментальних властивостей особистості. Він необхідний для успішного перебігу діяльності, оскільки допомагає використовувати сильні сторони темпераменту для здійснення даної діяльності й нейтралізувати слабкі [3]. На думку дослідника, «сукупність успішних індивідуальних прийомів і способів, вироблених людиною в процесі

діяльності, характеризує його індивідуальний стиль діяльності. Придбання індивідуального стилю не змінює самого темпераменту, оскільки індивідуальний стиль – це сукупність варіантів діяльності, найбільш зручних для людини при наявному у неї темпераменті» [3, с. 105].

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Є. Клімов вказує на пристосувальний ефект індивідуального стилю, який швидко і природно «включається» під впливом зовнішнього середовища [4]. Серед особливостей, що складають ядро індивідуального стилю управлінської діяльності завжди є дві групи: особливості, що сприяють успіху в даній ситуації та особливості, які перешкоджають йому. Якщо індивідуальний стиль керівника не відповідає виконуваній діяльності, то він наповнюється компенсаторними елементами, які теж можна розглядати в рамках індивідуального стилю діяльності. Крім того, в індивідуальний стиль, на думку вченого, слід включити ще й особливості, пов'язані з максимальним використанням наявних у керівника особливостей.

В. Мерлін виділяв дві основні складові індивідуального стилю управлінської діяльності: його фізіологічну базу (типологічні властивості нервової системи й особливості темпераменту) та психологічні механізми, в структуру яких входять способи діяльності, що виробляються суб'єктом відповідно до її вимог і своїми індивідуальними особливостями (і які обумовлені його загальними здібностями) [7].

Мета статті - розкрити сучасні підходи до формування стилю управління керівника освітньої галузі в системі післядипломної освіти.

Виклад основного матеріалу і результатів дослідження. Когнітивний стиль, що включається в індивідуальний стиль, представляє собою актуалізацію пізнавальної структури особистості – її підсистеми, і опосередковує процеси оперування інформацією. У цьому сенсі когнітивний стиль – певна «проекція» особистості на пізнавальну сферу. Когнітивний стиль керівника являє собою індивідуальні способи обробки інформації відповідно до власної особистості, а також професійних мотивів і управлінських завдань. Першочерговому розгляду і відреагуванню у вигляді управлінського рішення, буде підлягати інформація про суперечності в керованій соціальній системі, оскільки буде показником проблем. Саме розуміння наявності-відсутності проблеми може залежати від когнітивного стилю керівника: там, де один буде спокійний, інший вже турбуватиметься прийняттям відповідних заходів. Виділяють також афективний стиль, основна функція якого – регулятивна. Вважається, що когнітивним стилем представлена пізнавальна функція (відображати постійне в світі, який змінюється), а афектним стилем – регулювання (бути у відповідності зі змінним світом). Але когнітивний і афективний стилі важко відокремити один від одного.

Констатовано, що з індивідуально-особистісних змінних, пов'язаних із процесом прийняття рішення найбільш інтенсивно вивчається локус контролю. Дж. Роттер виявив, що особи з внутрішнім локусом контролю мають високою потребою в досягненнях, із зовнішнім – нижчою. Очевидно, що керівник за

покликанням повинен мати інтернальність, як загальну, так і у виробничій сфері [12]. Цей факт підтверджується дослідженнями вітчизняних і зарубіжних вчених. Цікаві дані, наведені Д. Міллером та співавторами про локуси контролю у керівників [11]. Виявлено, що вони характеризуються більш високими показниками локусу контролю, ніж не керівники. Локус контролю має безпосереднє відношення до стратегії фірми. Керівники з високим рівнем внутрішнього суб'єктивного контролю прагнуть вводити більше нововведень у виробництво, йдуть на більший ризик і приймають рішення самі, не запрошуючи експертів.

З'ясовано, що у дослідженні детермінації індивідуального стилю діяльності (через призму якої розглядають його структуру як суто особистісне утворення, або як співвідношення різних способів здійснення дій, спрямованих на реалізацію діяльності) сформувалися відповідні концептуальні напрями: суб'єктно-детерміністичний (Б. Вяткін, Н. Приходько та ін.) і об'єктивно-детерміністичний (А. Грасс, В. Мерлін, Д. Ульрих та ін.).

Показано, що індивідуальний стиль управлінської діяльності керівника є системою способів та прийомів її здійснення, який інтегрує індивідуально-типологічні та особистісні особливості керівника в ціннісно-мотиваційно означене поле умов та вимог діяльності. Визначено, що індивідуальний стиль управлінської діяльності керівника розглядається в контексті закономірних змін, кількісних, якісних і структурних перетворень його особистості як суб'єкта професійної діяльності, що ґрунтуються на прагненні до професійного вдосконалення, особистісного і духовного зростання, готовності до самозмін і самоствердження у професійній сфері тощо (А. Деркач, С. Клімов, В. Кузнецов, Є. Кузьмін, Ю. Синягін, Р. Шакуров, О. Шевяков та ін.).

В науковій літературі описано взаємозв'язок процесу прийняття рішення з ригідністю, сугестивністю, догматизмом і авторитаризмом керівника. Всі вони мають безпосереднє відношення до індивідуального стилю прийняття рішення і керівництва. За літературними даними серед особистісних рис при ухваленні рішення, в яких відображається індивідуальний стиль діяльності, важливі минулий досвід, установки, локус контролю, прагнення до відчуттів. При дослідженнях стильових особливостей прийняття рішень А. Журавльов виявив і описав три основних компоненти стилю керівника: директивність, колегіальність, пасивне невтручання з тенденцією до потурання [1].

Більшість робіт із виявлення індивідуальних стилів управлінської діяльності та стилів прийняття рішення спираються на керівника, як випробуваного, і представлені роботами Д. Майєрса [6]. У його дослідженнях наведена класифікація, заснована на теорії психологічних типів К. Юнга. Д. Майєрс будує класифікацію в залежності від типів інформації, яку керівник використовує для прийняття рішення. Дві дихотомії К. Юнга утворюють чотири комбінації бажаних способів сприйняття і судження. Дихотомія «відчуття-інтуїція» описує перцептивні схильності. Дихотомія «мислення-почуття» – переваги в судженнях.

При дослідженні особливостей прийняття рішень у керівників В. Кочетковим і І. Скотніковою виділена класифікація керівників за характером реагування.

Крім того, була виявлена залежність ухвалення рішення від рангу керівника, рівня його освіти, статі. Зауважимо, що характеристики реагування відображають перекодування типу зовнішньої матриці у внутрішню, і роблять можливим розглядати регулятивний стиль прийняття рішення керівником.

За Н. Ревенко стилі управління є інтегративною характеристикою діяльності керівника, в якій виражаються його особисті якості, взаємини з підлеглими і особливості діяльності. Виразність індивідуальних стилів управлінської діяльності за чинником «авторитарність – ліберальність» може бути різною – до його крайніх форм, однак стиль не може бути повно описаний лише в рамках цього чинника. В основу загальної класифікації можуть бути покладені кілька чинників: «авторитарність – ліберальність», «громадська – егоцентриська орієнтація», «ділова активність – інертність», «контактність – дистантність», «владарювання – підпорядкування», «орієнтація на виконання роботи – на міжособистісні стосунки», «стресостійкість – нетолерантність». Вважається, що керівники використовують різні аспекти стилів управлінської діяльності залежно від їхніх особистих якостей, ситуації, конкретного завдання, індивідуальних особливостей підлеглих [8].

Визначено детермінанти за чинником «авторитарність – ліберальність»: централізація влади – децентралізація, делегування; схильність до одноосібного прийняття рішень – колегіальності; оперативність у вирішенні питань – не оперативність; контроль – слабкий контроль; використання організаційно-адміністративних методів – морально-психологічних; прагнення забезпечити виконавську дисципліну та персональну відповідальність – установка на свідомість і самостійність співробітників; орієнтація на вище керівництво – на колектив; вирішення питань відповідно до посадової субординації – відповідно до неформальної структури; активність кадрової політики – пасивність; підвищена конфліктність – прагнення відходу від конфліктів; переважання негативної мотивації в керівництві людьми – позитивної мотивації, відсутність примусу і тиску; прагнення сконцентрувати всю інформацію – схильність передавати інформацію вниз; велика комунікабельність зверху – знизу; прагнення до єдиної лінії поведінки – схильність до розбіжностей і боротьби думок.

Атрибути стилю керівництва називає А. Журавльов: цілісність – стиль це єдність, внутрішній взаємозв'язок усіх взаємодій керівника з колективом; стійкість – система включає найбільш характерні, відносно стійкі варіанти для конкретного керівника; індивідуальність – система взаємодій характеризується своєю специфікою в кожному конкретному випадку [1].

А. Русалінова, втілюючи структурно-функціональний підхід, вважає, що тип або типовий стиль управлінської діяльності можна визначити як стабільні прояви особливості взаємодії керівника з колективом, що формуються під

впливом як об'єктивних, так і суб'єктивних умов управління, індивідуальних особливостей керівника. Стиль впливає на взаємини по вертикалі і по горизонталі. Стиль керівництва не пов'язаний жорстко з особистісними характеристиками керівника. При структурно-елементарному аналізі діяльності виділяються основні ситуації взаємодії керівника з підлеглими: вибір завдань; прийняття рішень; організація групи; вибір методів спонукання; здійснення контролю; стимулювання активності; встановлення взаємовідносин з підлеглими; встановлення зворотного зв'язку з колективом; регуляція інформаційних потоків; взаємодія з громадськими організаціями. У стилі виділяються два біполярних фактори: орієнтація на виробництво або на міжособистісні відносини [9].

До структурно-функціонального підходу також можна віднести роботи Б. Косова, який виділяє в якості змінних стилю етапи роботи керівника (управлінські функції) і його особистісні особливості. Статистично виділені блоки змінних (соціально-психологічні функції і особливості керівника; особливості пізнавальної сфери, вольові якості, ефективність в різних видах діяльності, престижність). Розроблена автором методика самооцінки стилю дозволяє розрізнити ефективних і неефективних керівників й робити відповідні прогнози [5].

Узагальнюючи уявлення про сутність індивідуального стилю управлінської діяльності, можна виділити два незалежних генеральних чинника, що детермінують стильову поведінку керівника: технології діяльності (завдання); взаємодію з персоналом (відносини). Показово, що більшість описаних дослідниками стилів локалізується в просторі вищезазначених чинників. При цьому відносна успішність різних стилів визначається більшою або меншою представленістю в сприйнятті керівника і його стилю сукупності умов, вимог, закономірностей однієї з двох сфер – виробничої, або об'єктної і міжособистісної, або суб'єктної. У внутрішньому психологічному плані ця представленість двох сфер життєдіяльності буде відображатися в професійній та психологічній компетентності керівника. Зрозуміло, що різні керівники будуть в різній мірі компетентні в цих незалежних і абсолютно різних за своєю природою сферах.

В обговоренні проблеми індивідуального стилю управлінської діяльності керівника і його зв'язку з ефективною діяльністю колективу не можна не виділити такий аспект, як сприйняття керівником професійно важливих якостей і характеристик діяльності підлеглих. В силу притаманних керівнику індивідуальних особливостей, а також його включеності в управлінську структуру, можна говорити про управлінську асиметрію сприйняття суб'єктів, що є серйозним фактором успішності спільної діяльності.

На думку В. Скворцова [10], керівники зазвичай дотримуються однієї з двох доктрин – командного або рефлексивного управління. Командне управління націлене на організацію діяльності, що носить переважно виконавський характер з обмеженням ініціативи підлеглих. Рефлексивне

управління пов'язане з передачею стимулів, а не команд, на основі яких підлеглий самостійно приймає рішення про способи дій. Ступінь відповідності працівників вимогам керівника обумовлює віднесення їх до типу підлеглого, якому віддається більша або менша перевага. Після цього працівнику приписується певний рівень ділових якостей, і визначаються методи організації його праці. Керівники з орієнтацією на рішення вимагають від підлеглих точного виконання отриманих розпоряджень і вважають за краще використовувати методи командного впливу, спрямовуючи виконання в жорстко задані рамки, відкидаючи при цьому поради та пропозиції працівників. Керівники з орієнтацією на проблему вважають, що підлегли мають прагнути до поліпшення отриманого розпорядження, і більш ефективними вважають методи впливу, що стимулюють творчу активність і підприємливість працівників. Такі керівники здатні змінити прийняте рішення з урахуванням думки виконавця. Віднесення працівника до одного з типів впливає на оцінку його ділових якостей. Їх рівень у більш пріоритетного підлеглого завищується, а у менш пріоритетного знижується.

Основними факторами формування індивідуального стилю управлінської діяльності А. Журавлев [1] називає: інституційні (історично складені, офіційно закріплені норми, що регламентують поведінку керівника по відношенню до підлеглого; специфічні принципи управління, властиві різним соціальним організаціям та різним підприємствам); особливості функціонування колективу (особливості виробничо-економічної діяльності, соціально-демографічні та соціально-психологічні особливості колективу); особистість керівника і стиль керівництва; ситуаційні фактори.

Важливим фактором успішності взаємодії суб'єктів є характер переваги психологічних рис партнерів. Якщо суперництво передбачає перевагу як «суб'єктивно зручного» партнера з протилежними психологічними і стильовими особливостями; навчання і виховання передбачає схожість, тотожність психологічних і стильових особливостей вчителя і учня, то співпраця (наприклад, службові взаємодії керівників) – деяка відмінність, «додаток» їх особистісних і стильових особливостей. Зазвичай керівники вважають за краще дещо відмінного від себе (за психологічними характеристиками) партнера, причому, чим вище ранг керівника, тим більше діапазон відмінностей, тим з більшим числом різних партнерів він може успішно працювати. Психологічні механізми таких взаємодій можна визначати як компенсаторні, що доповнюють, синергічні.

Вагомим фактором успішності взаємодії суб'єктів є узгодженість їх стилів. У всіх керівників спостерігається перевага партнера «свого стилю», але найбільш актуальним це є для представників авторитарного стилю.

Висновки. Таким чином, проблема індивідуальних стилів управлінської діяльності має розглядатися в єдності з іншими стильовими проявами – когнітивним, емоційним і психомоторним стилем, індивідуальним стилем діяльності, поведінки, стилем життя в цілому, тобто як єдиний стильовий цикл.

При такому підході стають більш очевидними як фактори специфічної детермінації стилю, так і його специфічних проявів в індивідуальній та спільній діяльності, що значно полегшує завдання корекції стилів суб'єктів і узгодження їх індивідуальностей в організаційних структурах.

Виокремлені генеральні детермінанти індивідуальних стилів управлінської діяльності підтверджуються й сіткою Томаса-Кілмена – орієнтацією на себе або на інших, інакше – на свої цілі (завдання) або на інтереси інших (відносини). Разом із тим, індивідуальна управлінська концепція – це образ, стиль, спрямованість і спосіб діяльності. До того ж, як зазначає ряд авторів, не встановлений однозначний зв'язок між стилем і ефективністю діяльності керівника, хоча виявлений зв'язок між ефективністю керівника і особливостями індивідуальної управлінської концепції. Можна припустити, що ці два феномени, що досліджувались представниками різних напрямків психології управління, мають в основі загальні чинники, в тому числі актуальні для керівника життєві і професійні цінності, установки, інтеріоризовані групові норми, самооцінку. У той же час, виконавські механізми несуть на собі відбиток різних груп індивідуально-психологічних і особистісних особливостей: концепція когнітивної складової; стиль діяльності – тих психологічних феноменів, які забезпечують взаємодію керівника в складній соціотехнічній системі. З цього можна зробити висновок, що недоцільно підміняти дослідження одного феномена іншим. Повнота інформації може бути забезпечена завдяки їх спільному вивченню.

Типоутворюючими характеристиками стилю є: активність – пасивність; директивний потуральний характер впливів; орієнтація на позитивну – на негативну стимуляцію; дистантність – контактні відносини з підлеглими; централізація – децентралізація інформаційних потоків; наявність – відсутність зворотного зв'язку з колективом. Різні характеристики стилю не взаємно виключають одна одну, а можуть поєднуватися в різних комбінаціях. Типи керівництва отримують багатовимірні характеристики, що визначають ефективність стилю в конкретних умовах. Розрізняються й типи установок керівника по відношенню до підлеглих (активно позитивна, приховано негативна, функціональна, нейтральна, ситуативна), які можуть змінюватися.

Список використаної літератури

1. Журавлев А.Л. Методика экспертной оценки личностных качеств руководителя производственного коллектива / А.Л. Журавлев // Социально-психологические методы практической работы в коллективе: диагностика и воздействие ; [под ред. А. Л. Журавлев, В. А. Хашенко]. – М. : Институт психологии, 1990. – С. 85 – 108.

2. Завацька Н.Є. Організаційно-управлінські стреси: соціально-психологічний аспект : монографія / Н.Є. Завацька, Я.А. Плужник ; під ред. Н.Є. Завацької. – Луганськ : Вид-во «Ноулідж», 2014. – 228 с.

3. Занковский А.Н. Организационная психология / А.Н. Занковский. –М. : Флинта ; МПСИ, 2000. – 648 с.
4. Климов Е.А. О некоторых эмоциональных переживаний как психодиагностических индикаторов в профконсультации / Е.А. Климов, Г.Ф. Корольков // Проблемы интегрального исследования индивидуальности / Под ред. В.В. Белоуса. – Пермь, 1978. – С. 41 – 55.
5. Коссов Б.Б. Профессиональная психопрогностика и методы исследования личности руководителя / Б.Б. Коссов // Психологический журнал. – 1981. – Т. 2. – С. 43 – 51.
6. Майерс Д. Социальная психология ; [пер. с англ.] / Дэвид Майерс. – [2-е изд., испр.]. – СПб. : Питер, 1999. – 688 с.
7. Мерлин В.С. Очерки интегрального исследования индивидуальности / Вольф Соломонович Мерлин. – М. : Мысль, 1986. – 256 с.
8. Психология управления / Н. В. Ревенко. – Л. : ЛИЭИ, 1983. – 72 с.
9. Русалинова А.А. Некоторые характеристики руководителя как субъекта управления трудовым коллективом / А.А. Русалинова // Трудовой коллектив как объект и субъект управления / Отв. ред. А.С. Пашков. – Л. : ЛГУ, 1980. – С. 97 – 113.
10. Скворцов В.А. Вопросы совершенствования подготовки и переподготовки кадров / В.А. Скворцов, И.П. Сысоев // Материалы докладов международной научно-практической конференции «Социально-экономическое развитие организаций и регионов Беларуси: эффективность и инновации» / УО «ВГТУ». – Витебск, 2015. – С. 321 – 324.
11. Miller D. Strategy, Structure and Environment: Context Influences Upon Strategic Momentum / D. Miller // Strategic Management Journal. – 1982. – Vol. 3. – P. 1 – 25.
12. Rotter J.B. The psychological situation in Social learning theory / J.B. Rotter // Toward a psychology of situations: An interactional perspective. Hillsolade / D. Magnusson (ed.). – N.-Y. : Lawrence Erlbaum, 1981. – 412 p.

Транслітерація

1. ZHuravlev A.L. Metodika ehkspertnoj ocenki lichnostnyh kachestv rukovoditelya proizvodstvennogo kollektiva / A.L. ZHuravlev // Social'no-psihologicheskie metody prakticheskoy raboty v kollektive: diagnostika i vozdeystvie ; [pod red. A. L. ZHuravlev, V. A. Hashchenko]. – М. : Institut psihologii, 1990. – S. 85 – 108.
2. Zvac'ka N.C. Organizacijno-upravlins'ki stresi: social'no-psihologichnij aspekt : monografiya / N.C. Zvac'ka, YA.A. Pluzhnik ; pid red. N.C. Zvac'koi. – Lugans'k : Vid-vo «Noulidzh», 2014. – 228 s.
3. Zankovskij A.N. Organizacionnaya psihologiya / A.N. Zankovskij. –М. : Flinta ; MPSI, 2000. – 648 s.
4. Klimov E.A. O nekotoryh ehmocional'nyh perezhivaniy kak psihodiagnosticheskikh indikatorov v profkonsul'tacii / E.A. Klimov, G.F. Korol'kov //

Problemy integral'nogo issledovaniya individual'nosti / Pod red. V.V. Belousa. – Perm', 1978. – S. 41 – 55.

5. Kossov B.B. Professional'naya psihoprognostika i metody issledovaniya lichnosti rukovoditelya / B.B. Kossov // Psihologicheskij zhurnal. – 1981. – T. 2. – S. 43 – 51.

6. Majers D. Social'naya psihologiya ; [per. s angl.] / Dehvid Majers. – [2-e izd., ispr.]. – SPb. : Piter, 1999. – 688 s.

7. Merlin V.S. Ocherki integral'nogo issledovaniya individual'nosti / Vol'f Solomonovich Merlin. – M. : Mysl', 1986. – 256 s.

8. Psihologiya upravleniya / N. V. Revenko. – L. : LIEHI, 1983. – 72 s.

9. Rusalina A.A. Nekotorye harakteristiki rukovoditelya kak sub"ekta upravleniya trudovym kollektivom / A.A. Rusalina // Trudovoj kollektiv kak ob"ekt i sub"ekt upravleniya / Otv. red. A.S. Pashkov. – L. : LGU, 1980. – S. 97 – 113.

10. Skvorcov V.A. Voprosy sovershenstvovaniya podgotovki i perepodgotovki kadrov / V.A. Skvorcov, I.P. Sysoev // Materialy dokladov mezhdunarodnoj nauchno-prakticheskoy konferencii «Social'no-ehkonomicheskoe razvitie organizacij i regionov Belarusi: ehffektivnost' i innovacii» / UO «VGTU». – Vitebsk, 2015. – S. 321 – 324.

11. Miller D. Strategy, Structure and Environment: Context Influences Upon Strategic Momentum / D. Miller // Strategic Management Journal. – 1982. – Vol. 3. – R. 1 – 25.

12. Rotter J.B. The psychological situation in Social learning theory / J.B. Rotter // Toward a psychology of situations: An interactional perspective. Hillsdale / D. Magnusson (ed.). – N.-Y. : Lawrence Erlbaum, 1981. – 412 r.

Боярин Л.В., Завацкая Н.С.

Современные подходы к формированию стиля управления руководителя в системе последипломного образования

В статье раскрыты современные подходы к формированию стиля управления руководителя в системе последипломного образования. Показано, что типобразующими характеристиками стиля являются: активность - пассивность; директивный - потуральный характер воздействий; ориентация на положительную - на негативную стимуляцию; дистантность - контактность отношений с подчиненными; централизация - децентрализация информационных потоков; наличие - отсутствие обратной связи с коллективом. Установлено, что различные характеристики стиля не взаимно исключают друг друга, а могут сочетаться в различных комбинациях. Типы руководства получают многомерные характеристики, определяющие эффективность стиля в конкретных условиях. Различаются и типы установок руководителя по отношению к подчиненным (активно положительная, скрыто отрицательная, функциональная, нейтральная, ситуативная), которые могут меняться.

Ключевые слова: управленческая деятельность, стиль управления, установка, образовательная отрасль, последипломное образование.

Boyarin L.V., Zavatska N.E.

Modern approaches to the formation of management style in the system of postgraduate education

The article reveals modern approaches to the formation of management style in the system of postgraduate education. It is shown that the typological characteristics of the style are: activity - passivity; Directive - the nature of the impact; Orientation on positive - on negative stimulation; Distance - the contactness of relations with subordinates; Centralization - decentralization of information flows; Presence - lack of feedback from the team. It is established that the various characteristics of the style do not mutually exclude each other, but can be combined in various combinations. Types of leadership receive multidimensional characteristics that determine the effectiveness of the style in specific conditions. There are also different types of managerial settings in relation to subordinates (actively positive, hidden negative, functional, neutral, situational), which can change.

Key words: administrative activity, management style, installation, educational sector, postgraduate education.

Боярин Лілія Володимирівна - кандидат психологічних наук, доцент кафедри педагогіки, психології та теорії управління освітою, Інститут післядипломної педагогічної освіти Чернівецької області;

Завацька Наталія Євгенівна - доктор психологічних наук, професор, завідувач кафедри практичної психології та соціальної роботи Східноукраїнського національного університету імені Володимира Даля, м. Сєвєродонецьк.

УДК 316.772.4

Гомольська Л. П.

ВПЛИВ ЕКОЛОГІЧНОСТІ БРЕНДУ НА МОТИВАЦІЮ СПОЖИВЧОЇ ПОВЕДІНКИ СТУДЕНТСЬКОЇ МОЛОДІ

У статті наведено результати емпіричного дослідження впливу екологічності бренду на споживчу поведінку студентської молоді, зокрема, на її мотивацію. Виокремлено типи споживачів за значущістю екологічності бренду, визначені статистично значущі відмінності у розподілі типів споживачів залежно від статі. Наведено дані про розподіл досліджуваних за сприйняттям екологічності різноманітних брендів товарів/ послуг, а також дієвістю позиції споживачів по відношенню до екологічності / неекологічності бренду

Наведено результати емпіричного дослідження мотивації споживчої поведінки та її гендерних особливостей. Констатовано відносне переважання