

ВПЛИВ НОВІТНІХ ТЕХНОЛОГІЙ НА ІНДИВІДУАЛЬНИЙ СТИЛЬ УПРАВЛІННЯ

Песоцька Ю. Ю., магістрант

Стеценко Н. М., к.п.н, доцент

*Уманський державний педагогічний університет
імені Павла Тичини*

Досягнення високих результатів діяльності у будь-якій організації значною мірою залежить від чітко організованої системи управління. Керівник організації повинен дбати не лише про кінцевий результат роботи, а й про отримання задоволення у підлеглих від процесу організованої діяльності та кінцевого результату, тому проблема вивчення стилю управління завжди є актуальною. Науковці вважають, що стиль управління має значний вплив на діяльність не лише керівника, а й всієї організації. Підібраний керівником стиль управління впливатиме на вирішення проблем стосовно підбору кадрів, на усвідомлення управлінцем власної поведінки, а також може призвести до зміни ставлення до певних ситуацій та успішного їх вирішення. Стиль управління, яким керується у своїй діяльності управлінець, є головною ознакою в ефективності його роботи. Впродовж останнього десятиліття й до сьогодні науковці, а саме психологи, вивчають вплив стилю керівництва на ефективність діяльності та психологічний клімат у трудовому середовищі. В інформаційному суспільстві, у якому ми живемо, засоби зв'язку набули значного розвитку, що ставить завдання перед керівником – йти в ногу з часом.

Користуючись тими чи іншими засобами зв'язку, у керівника формується свій особливий стиль. Написання листів, повідомлень, та навіть створення презентацій, сайтів, форумів, блогів будуть відображати індивідуальний стиль управлінця.

Індивідуальний стиль управління – це певна система відповідних форм, методів, технологій та засобів керівника, за допомогою якої керівник досягає поставленої мети. Індивідуальний стиль проявляється тим, якими методами управлінець може вплинути на колектив, щоб досягнути ініціативного та творчого

підходу до виконання своєї діяльності та службових обов'язків, якими методами керується при контролі діяльності своїх підлеглих. Стиль управління є характерною рисою для керівника у його діяльності, у взаємодії з іншими колегами, з підлеглими, у вмінні створити сприятливі умови для роботи, аби покращити її ефективність. Рівень, до якого управлінець розподіляє свої повноваження, те, що для нього є в пріоритеті – міжособистісні стосунки чи професіоналізм фахівця – усе це є характерними рисами індивідуального стилю керівника. Також для індивідуального стилю управління є характерними стійкість, яка проявляється за допомогою постійного використання певних методів управління, але стійкість у процесі керівництва є відносною так, як для стилю притаманний динамізм[3].

Індивідуальний стиль в багатьох аспектах є віддзеркаленням певних індивідуальних якостей особистості керівника, попри всю значимість особистісних характеристик управлінця, не варто виключати інші складові, які впливають на формування індивідуального стилю управлінської діяльності. Ці складові суб'єктивного характеру, адже стиль має і об'єктивну сторону. Тому під стилем можна визначити певну систему методів, що зумовлюють співпрацю під час виконання діяльності [2]. Стиль управління відображає технології роботи управлінця, атмосферу у колективі, пріоритети та позиції керівництва, цінності та культуру організації, використання та впровадження новітніх технологій у навчальному середовищі тощо. До основних рис, що характеризують стиль управління можна віднести: вимоги до управлінців відповідно до їх компетентності, індивідуальних якостей, відповідальності, темпераменту тощо; специфіка роботи – її мета, завдання, структура, технології управління, функції та принципи; оточення – це форма організації праці, матеріальна забезпеченість тощо; особливості колективу керівництва – структура та ступінь підготовленості, взаємостосунки, що склалися в колективі, цінності та традиції.

Аналіз наукових праць стосовно поняття «індивідуальний стиль» дав можливість (Л. Андрощук, Ж. Ковалів) класифікувати їх на три групи[1]. Перша група трактує стиль як своєрідно-індивідуальна система керівника, що зумовлена

особистими особливостями нервової системи та рисами характеру. Дані групи базуються на внутрішніх особливостях індивідуального стилю. Друга група тлумачить стиль як опис діяльності у відповідності до способу виконання як систему складових діяльності, ефективність та успішність якої залежить від здібностей керівника (Б. Теплов) [4]. Третя група опирається на переосмислення класичних поглядів стосовно поняття «індивідуального стилю» для виділення структурного інструментарію стилів різних видів діяльності. Дана група пояснює стиль як цілісну систему індивідуальних якостей та методів діяльності (К. Абульханова-Славська, А. Маркова, О. Саннікова, М. Щукін).

Визначено, що базовою категорією проблеми індивідуального стилю є категорія індивідуальності. Індивідуальність є активною структурою, для якої характерні внутрішня цілісність, відносна самостійність, унікальність, та в якому стилі діяльності є методом зовнішньої та внутрішньої самореалізації (Г. Балл, І. Бех, З. Вяткіна, Л. Дорфман, І. Зязюн, Є. Клімов, Д. Леонт'єв, А. Маслоу, В. Мерлін, С. Рубінштейн, В. Толочек та інші).

Використання новітніх технологій залежить від індивідуальності керівника – наскільки управлінець готовий до змін, які йому диктує час, наскільки він може стимулювати інших до освоєння навичок користуванням комунікативними технологіями. Будучи прикладом для підлеглих, керівник матиме вплив та авторитет, що сприятиме ефективному використанню інформаційних технологій.

Відзначено, що реалізація індивідуальності відбувається завдяки самоактуалізації, яка виступає для людини альтернативою, особливо для керівника, індивідуального стилю; в результаті самоактуалізації людина стає сильною індивідуальністю. Так, індивідуальний стиль управління – це модель, основою якої є сукупність різних особливостей особистості, і що забезпечує становлення особистості на основі самовизначення, творчої самореалізації, в рамках своєї власної альтернативи (Л. Андрощук, І. Зязюн, В. Кан-Калик, Л. Карамушка, А. Маркова, А. Ніконова, Н. Осухова та інші).

Керівник в усій своїй діяльності проявляє свій індивідуальний стиль. Так, якщо проглянути сайти, форуми, блоги різноманітних закладів освіти, у нас

складеться певне враження про даний заклад. Це знову буде наголошувати на те, що індивідуальний стиль керівника пронизує всі ланки діяльності закладу.

В умовах розширення інформаційного простору, комп'ютеризації та підключення до Інтернет-мережі освітніх закладів, індивідуальний стиль управління зміщується не на безпосереднє спілкування із підлеглими, а на використання мережевого зв'язку у спілкуванні та прийнятті рішень, а відповідальність за результати спілкування стає набагато вищою, ніж в безпосередньому спілкуванні, адже протокол спілкування (якщо виникне така потреба) завжди можна представити, тому до індивідуального стилю в таких умовах висуваються особливі вимоги, насамперед, це володіння «мережевим» етикетом:

- користуватися у мережі тими ж правилами, що і в реальному житті;
- спілкування уявляти так, ніби спілкування з підлеглим (підлеглими) відбувається віч-на-віч,;
- пам'ятати про економію часу як власну, так і підлеглого (підлеглих);
- дбайливо ставитися до думки людей, які знаходяться у підпорядкуванні керівника, вміти «читати підтекст»;
- стримувати пристрасті у мережевому спілкуванні, навіть якщо підлеглий поводить себе не зовсім тактовно або і з викликом, зухвало. В такому випадку призначити персональне спілкування в кабінеті керівника.
- ставитися з повагою до приватності спілкування у мережі, уникати розголошення змісту електронних листів або персонального спілкування з підлеглим;
- не зловживати своєю владою над підлеглими і уникати авторитарного стилю у мережевому спілкуванні.

В залежності від особливостей і потреб колективу особисті якості керівника, які проявляються в індивідуальному стилі, можуть змінюватися. На стиль керівника впливає чимало факторів, до яких можна віднести: час, який постійно диктує свої правила; рівень інтелекту та культурності, професіоналізм та політичні погляди, характер та темперамент, етичні цінності управлінця, гуманне

ставлення до підлеглих, авторитетність, вміння налагоджувати контакти, вміння мотивувати до творчого підходу в роботі, терпимості.

Індивідуальний стиль управління, з однієї сторони, є загальним явищем управлінської діяльності, а з іншої сторони, це методи та засоби управління конкретного керівника з метою досягнення поставлених цілей та завдань. Стиль керівника відображається у роботі з новітніми технологіями, що є головною умовою сучасного суспільства. Для того, щоб діяльність освітнього закладу була більш ефективною, керівникам необхідне не лише володіти інформаційно-комунікаційними технологіями, а також притримуватися етики мережевого спілкування для здійснення успішної управлінської діяльності та прийняття рішень.

Список використаних джерел

1. Ковалів Ж.В. Формування індивідуального стилю професійної діяльності майбутніх учителів гуманітарних дисциплін : автореф. дис ... канд. пед. наук : 13.00.04 / Жанна Володимирівна Ковалів. – Одеса, 2005. – 20 с.
2. Деркач А.А. Акмеологические основы развития профессионала / А.А. Деркач. – М.: МПСИ, 2004. – 752 с.
3. Санникова О.П. Эмоциональность в структуре личности / О.П. Санникова. – Одесса : Хорс, 1995. – 364 с.
4. Теплов Б.М. Психология и психофизиология индивидуальных различий : избр. психол. труды / Б.М. Теплов. – Воронеж : НПО МОДЭК, 2009. – 640 с.