

15. Arina G.A., Nikolaeva V.V. Psihologija telesnosti: metodologicheskie principy i jetapy kliniko-psihologicheskogo analiza // Psihologija telesnosti mezhdushoj i telom / red.-sost.: V.P.Zinchenko, T.S.Levi. Moskva: AST, 2005. S. 222-235.
16. Frejd Z. Issledovaniya isterii: sobr. soch. v 26 t. / per. s nem. S.Pankova; nauchnaja redakcija M.Reshetnikova i V.Mazina. SPb.: Vostochno-Evropejskij Institut Psihoanaliza, 2005. T. 1. S. 20-21.
17. https://psy.su/mod_files/additions_1/file_file_additions_1_6879.pdf

УДК 159.923:37.07

<https://doi.org/10.26661/2310-4368-2019-2-16-10>

ЕМПІРИЧНЕ ДОСЛІДЖЕННЯ ОСОБИСТІСНИХ ХАРАКТЕРИСТИК ФОРМУВАННЯ ІННОВАЦІЙНИХ СТИЛІВ УПРАВЛІННЯ МЕНЕДЖЕРІВ ОСВІТНИХ ОРГАНІЗАЦІЙ

А.О. Клочко

кандидат педагогічних наук, заступник директора з науково-навчальної роботи Білоцерківського інституту неперервної професійної освіти ДВНЗ «Університет менеджменту освіти»

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

klochko_alla@ukr.net

Клочко А.О. Емпіричне дослідження особистісних характеристик формування інноваційних стилів управління менеджерів освітніх організацій. У статті проаналізовано особистісні характеристики менеджерів освітніх організацій як чинників розвитку інноваційних стилів управління. До особистісних характеристик віднесено: «екстраверсія (інтроверсія)», «прив'язність (обособленість)», «самоконтроль (імпульсивність)», «емоційна стійкість (емоційна нестійкість)», «експресивність (практичність)». Виділено три типи менеджерів освітніх організацій за емоційним інтелектом: «Емоційно необізнаний», «Контролюючий емоції», «Емоційно чутливий». На основі емпіричного дослідження розглянуто взаємозв'язок між типами менеджерів освітніх організацій за емоційним інтелектом та особистісними характеристиками менеджера відповідно до особливостей розвитку у них традиційних та інноваційних стилів управління. Доведено, що особистісні характеристики менеджерів освіти впливають на розвиток інноваційних стилів управління.

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

Klochko A.O. Empirical research of personal characteristics of formation of innovative management styles of managers of educational organizations. The article analyzes the personal characteristics of managers of educational organizations as factors of development of innovative management styles. Personal characteristics include: «extraversion (introversion)», «attachment (isolation)», «self-control (impulsivity)», «emotional stability (emotional instability)», «expressiveness (practicality)». Types of managers of educational organizations according to emotional intelligence are distinguished: «Emotionally unaware», «Controlling emotions», «Emotionally sensitive». Based on empirical research considered interconnection between types of managers of educational organizations on emotional intelligence and personal characteristics of the manager in accordance with the features of their development of traditional and innovative management styles. It is proved that the personal characteristics of education managers influence on the development of innovative management styles. The analysis gives grounds for determining that the stronger the desire of the education manager to communicate, overcoming contradictions, the desire to live in harmony with society, communicating with people, the greater the ability to generate new non-standard ideas, express a wide variety of ideas and development of innovative management styles. The manager's increased ability to manage his or her emotions weakens the desire to generate new non-standard ideas and express a wide variety of ideas. Depending on the way, how the education manager expresses his feelings and emotions, will be depending the level of development of innovative management styles and generating of new ideas. The data obtained can be used to develop innovative management styles for education managers.

Key words: educational organizations; types of educational institution heads; traditional and innovative educational organization management styles; emotional intelligence; personal characteristics.

Постановка проблеми. Упровадження концепції Нової української школи висуває підвищені вимоги до менеджерів освітніх організацій, їх рівня підготовки й особистих 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]). Проблему 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 стиль управління менеджерів освіти 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.МакКрейєм і П. Коста) [29]. П'ять виокремлених факторів («екстраверсія (інтроверсія)», «прив'язність (обособленість)», «самоконтроль (імпульсивність)», «емоційна стійкість (емоційна нестійкість)», «експресивність (практичність)») адекватно описують психологічний портрет менеджера освіти.

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.МакКрейєм 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 в меншій мірі схильні до взаємодії з іншими. Екстраверсія ж асоціюється з популярністю і соціальним успіхом, з високим рівнем активності, самозростання і, врешті–решт, з більш тривалим довголіттям [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 **«Прив'язність (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, довірливостю, дружелюбністю та між переважанням власних інтересів, їх протиставленням колективним нормам, аж до своєрідного виклику суспільству, жорсткістю і підозрілістю, відособленістю. Для менеджерів з високим показником «прив'язності» 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 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 не ретельним у роботі. Сумлінність, або свідомість, як риса, характеризує організованість, внутрішню дисципліну, пунктуальність.

Протилежною якістю є «імпульсивність», яка представляє «мінливого» менеджера, що легко відволікається, є неорганізованим, спонтанним, любить експериментувати, мало концентруватися на

меті, гедоністичний, відрізняється 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 фактору перебувають менеджери, які відрізняються 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
прив'язаність (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. Тобто, ми можемо припустити, що менеджери освіти з низьким рівнем самоконтролю характеризуються низьким рівнем прагнення до професійних досягнень.

Відсоткові показники за шкалою «прив'язаність (обособленість)» розподілилися у такий спосіб: високий рівень мають 67,4% досліджуваних, які характеризуються 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 параметру, 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 вірний 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.

Отже, отриманий нами розподіл досліджуваної вибірки менеджерів освітніх організацій надає можливість перейти до встановлення взаємозв'язку між типами менеджерів освітніх організацій та особистісними характеристиками «Велика П'ятірка» (Р.МакКрейєм 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.

Як видно з *табл. 2*, результати проведеного кореляційного аналізу свідчать, що статистично значущі зв'язки між показниками 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 – 31,2% опитаних, високий рівень – 44,2% опитаних) та типу «Емоційно чутливий» (низький рівень екстраверсії – 23,6% менеджерів, які входять до даного типу, середній рівень – 35,7% опитаних, високий рівень – 40,8% опитаних). Це свідчить про те, що екстраверсія позитивно впливає на здатність до управління емоціями, на організаційні та комунікативні здібності менеджера освіти.

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.

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 ^{***}
прив'язаність (-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 ^{***}

Психологічна характеристика «екстраверсія (інтроверсія)» цілком узгоджується із фактором «прив'язаність (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 «**прив'язаність (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 прив'язаності. У той час, як їх 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 прив'язаності, інтересу до нового, емоційних стійкості та комфортності.

Отже, чим більше особа потурає бажанням членів колективу, не залежить від настроїв, вміє 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 «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. Це відображає у менеджерів освіти, скоріше, вольовий, регулятивний аспект у задоволеності життям, показує рівень самовладання, здатність приймати рішення, брати на себе відповідальність за їх виконання та наслідки, відчувати контроль над ситуацією, навіть коли вона раптом змінюється.

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 спостерігається цікавий статистично ($p < 0,01$). 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%). У той час, як 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 не впевненість 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)», «прив'язаність (обособленість)», «самоконтроль (імпульсивність)», «емоційна стійкість (емоційна

нестійкість)», «експресивність (практичність)». Тобто, на розвиток інноваційних стилів управління менеджера освіти дуже впливають особистісні характеристики.

Висновки:

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

2. Отримані дані можуть бути використані для розвитку у 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».

Література

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.]. – Київ : Дорадо Альянс, 2010. – Вип. 1(14), ч. 2. – С. 47–52.
4. Бурлачук Л. Ф. Адаптация опросника для диагностики пяти факторов личности / 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. Психологія управління : навч. посіб. / Л. М. Карамушка. – К., 2003. – 344 с.
11. Карамушка Л.М. Психологія освітнього менеджменту : навч.посіб. / Л.М.Карамушка – К.: Либідь, 2004. – 424 с.
12. Ключко А.О. Развитие эмоционального интеллекта у менеджеров образовательных организаций: связь с социально-демографическими 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. – 360с.
14. Коломінський Н.Л. Психологія педагогічного менеджменту : навч. посіб. / Н Л.Коломінський. – К.: МАУП, 1996. – 176с.
15. Кузьмина Н.В. Профессионализм личности преподавателя и мастера производственного обучения / Н.В.Кузьмина. – 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 : матеріали 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. Психологія управління / Л. Е. Орбан- Лембрик. – К., 2010. – 544 с.
20. Пирен М. И. Культура межнационального общения: сущность, функциональная роль в обществе : автореф. дис. на соискание учен. степ. д-ра социол. наук : 22.00.04 / М. И. Пирен; АН Украины, Ин-т социологии. – К., 1992. – 31 с.
21. Рубахин В.Ф. Психологические аспекты управления / В.Ф. Рубахин, А.Ф. Филиппов. – М.: Знание, 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. – С.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.

References transliterated

1. Bandurka A. M. *Psykholohyia upravlenyia* / A. M. Bandurka, S. P. Bocharova, E. V. Zemlianskaia. – Kh., 1998. – 464 s.
2. Bodrov V.A. *Psykholohyia professionalnoi deiatelnosti: teoreticheskye y prykladnye problemy* / V.A.Bodrov. – M. : Yn-t psykholohyy RAN, 2006. – 623 s.
3. Bondarchuk O. I. Problemy vdoskonalennia psykholohichnoi kompetentnosti kerivnykiv osvity orhanizatsiï u protsesi pidvyshchennia kvalifikatsii / O. I. Bondarchuk // *Visnyk pislidyplomnoi osvity: zb. nauk. pr.: u 2- kh ch.* / NAPN Ukraïny, Unt menedzh. osvity; B.B.Oliïnyk (holov. red.), redkol. : O. L. Anufrieva [ta in.]. – Kyïv : Dorado Alians, 2010. – Vyp. 1(14), ch. 2. – S. 47–52.
4. Burlachuk L. F. *Adaptatsyia oprosnyka dlia dyahnostyky piaty faktorov lychnosty* / L. F. Burlachuk, D. K. Korolev // *Voprosy psykholohyy*. – 2000. – №1. – S. 126–134.
5. Volkova N.A. *Problema yndyvudualnosti v ontopsykholohyy: ucheb. posobyie* / N. A. Volkova. – SPb., 1994. – 122 s.
6. Vudkok M. *Raskreposhchennyy menedzher: dlia rukovodytelia-praktyka* / M. Vudkok, D. Frensys; per. A. V. Vernykov, A. F. Kovalev; *Akademïia narodnoho khoziaïstva pry Pravytelstve RF*. – M., 1994. – 319 s.
7. Emelianov Yu. N. *Aktyvnoe sotsyalno-psykholohycheskoe obuchenye* / Yu. N. Emelianov. – L., 1985. – 342 s.
8. Zhuravlov A. L. *Indyvidualnyï styl kerivnytstva vyrobnychym kolektyvom* / A.L.Zhuravlov, V.F.Rubakhin, V.H.Shorin. – M. : *Ekonomika*, 1976. – 458 s.
9. Kazmyrenko V. P. *Sotsyalno-psykholohycheskaia rehuliatsyia deiatelnosti orhanyzatsyiï : dys. ... d-ra psykhol. nauk : 19.00.05* / V. P. Kazmyrenko; Kyev. un-t ym. Tarasa Shevchenko. – K., 1994. – 357 s.
10. Karamushka L. M. *Psykholohiia upravlinnia : navch. posib.* / L. M. Karamushka. – K., 2003. – 344 s.
11. Karamushka L.M. *Psykholohiia osvitnoho menedzhmentu : navch.posib.* / L.M.Karamushka – K. : Lybid, 2004. – 424 s.
12. Klochko A.O. *Rozvytok emotsiinoho intelektu u menedzheriv osvity orhanizatsii: zviazok iz sotsialno-demohrafichnymy ta orhanizatsiino-profesiinymy chynnykamy* / A.O. Klochko // *Orhanizatsiina psykholohiia. Ekonomichna psykholohiia : naukovyi zhurnal*. – 2019. – № 1 (16). – S.54–63.
13. Kovalov A. H. *Kolektyv i sotsialno-psykholohichni problemy kerivnytstva* / A. H. Kovalov. – M. : *Ekonomika*, 1978. – 360 s.
14. Kolominskyï N. L. *Psykholohiia pedahohichnoho menedzhmentu : navch. posib.* / N.L. Kolominskyï. – K. : MAUP, 1996. – 176s.
15. Kuzmyna N.V. *Profesionalizm lychnosty prepodavatelïa y mastera proyzvodstvennoho obuchenyia* / N.V.Kuzmyna. – M. : *Vyssh. shk.*, 1990. – 119 s.
16. Levytan K.M. *Lychnost pedahoha: stanovlenye y razvytye* / K.M.Levytan. – Saratov : Yzd-vo Sarat. un-ta, 1990. – 168 s.
17. Maksymenko S.D. *Mekhanizmy transformatsii strukturnykh komponentiv diialnosti u profesiinomu rozvytku osobystosti v suchasnykh umovakh* / S.D.Maksymenko // *Aktualni problemy stanovlennia osobystosti profesionala v ryzykonebezpechnykh profesiïakh : materialy mizhrehion. nauk. seminaru (Kyiv, 25 berez. 2010 r.)*; Min-vo oborony Ukraïny, Nats. un-t oborony Ukraïny. – K. : NUOU, 2010. – S.12–14.
18. Omarov A.M. *Rukovodytel: razмышlenyia o style upravlenyia* / A.M.Omarov. – M. : Polytyzdat, 1984. – 255 s.
19. Orban-Lembryk L. E. *Psykholohiia upravlinnia* / L. E. Orban- Lembryk. – K., 2010. – 544 s.
20. Pyren M. Y. *Kultura mezhnatsyonalnoho obshchennia: sushchnost, funktsyionalnaia rol v obshchestve* : avtoref. dys. na soyskanye uchen. step. d-ra sotsyol. nauk : 22.00.04 / M. Y. Pyren; AN Ukraïny, Yn-t sotsyolohyy. – K., 1992. – 31 s.
21. Rubakhyn V.F. *Psykholohycheskye aspekty upravlenyia* / V.F. Rubakhyn, A.F. Fylyppov. – M. : Znanye, 1976. – 64 s.
22. Svetsytskyï A. L. *Sotsyalnaia psykholohyia upravlennia* / A. L. Svetsytskyï. – L., 1986. – 176 s.
23. Tretiachenko V. V. *Upravlinnski komandy: metodolohiia ta teoriia, formuvannia i rozvytok : monohrafiia* / V. V. Tretiachenko. – Luhansk, 2004. – 300 s.
24. Fylyppov A. A. *Profesionalnaia oryentatsyia y professionalnoe samoopredelenye lychnosty* / A. A. Fylyppov, L.L.Kondrateva // *Aktyvnost lychnosty v obshchenny y professionalnoe samoopredelenye*. – M., 1976. – S. 65–76.
25. Chepelieva N.V. *Osobystisna pidhotovka psykholoha-praktyka* / N.V.Chepelieva // *Personal*. – 2000. – №10 (15). – S.17–18.
26. Shvalb Yu. M. *Praktychna psykholohiia v ekonomitsi ta biznesi* / Yu. M. Shvalb, O. V. Dancheva. – K., 1998. – 270 s.
27. Shmelev A. H. *Psykodyahnostyka lychnostnykh chert* / A. H. Shmelev. – SPb., 2002. – 473 s
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. – C.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.