

4. Маркова А.К. Психологія професіоналізму. - А.К. Маркова. - М.: Межнар. гуманні. фонд «Знання», 1996. - 308 с.

*Катасонова А. В., Молька В. В., Черкашин А.І.
м. Харків, Україна*

Національний технічний університет
«Харківський політехнічний інститут»

СТИЛІ УПРАВЛІННЯ СУЧАСНИМИ НАВЧАЛЬНИМИ ЗАКЛАДАМИ: ГЕНДЕРНИЙ АСПЕКТ

Сьогодні розвиток системи освіти характеризується стрімким розширенням вимог щодо освітніх закладів, які повинні на належному рівні надавати своїм випускникам високоякісну освіту та затребувану кваліфікацію, тож у нас, як у студентів ЗВО, це на слуху майже не кожного дня. При цьому відповідальність за сталий розвиток освітніх установ та їхню перспективу майже повністю перекладається на керівний/управлінський склад. «Основними складовими результатів управлінської діяльності сучасного керівника навчального закладу, – на думку Л.Сергєєвої, – є: навчально-виховний та навчально-виробничий процес; педагогічний колектив; забезпечення умов освітньої діяльності та професійної діяльності; фінансово-господарська діяльність; система управління навчального закладу» [1]. Серед такої кількості обов'язків – необхідність постійного корегування власної управлінської діяльності відповідно до провідних тенденцій суспільного розвитку країни.

Зацікавившись темою управління сучасними освітніми закладами, неможливо оминати тему гендерних відмінностей. Це також обумовлено й великим зростом інтересу до теми жіночого лідерства у сучасному суспільстві. Тож, дослідники часто зосереджують увагу на питаннях жіночого лідерства та пояснюють малоефективний («жіночий») менеджмент відсутністю у жінок попереднього історико-культурного досвіду широкої соціальної діяльності, складністю поєднання жінкою суспільної діяльності та родинного життя, існуванням культурних норм та приписів, що обмежують жінку та перешкоджають їй у здобутті необхідних управлінських навичок. Слід зауважити, що ділові та психологічні якості жінки та чоловіка, мають певні відмінності в менеджменті, жіночому та чоловічому, відповідно.

Наведемо приклади. Це різниця у мотивах трудової діяльності (життя чоловіків найчастіше орієнтовано на вирішення проблем роботи та кар'єри),

натомість жінки сприймають кар'єру скоріш як особистісне зростання, як самореалізацію); у стилі керівництва (чоловіки частіше застосовують командно-адміністративний стиль керівництва. Жінкам-керівникам властиве більш демократичне ставлення, готовність до співпраці та до колегіального прийняття рішень); увага до сфери міжособистісних відносин (чоловіки-керівники дивляться у бік перебудови сфери правил та норм; жінки-керівники – перебудови сфери відношень); емоційність (надмірну емоційність вважають недоліком жіночої моделі керування, який може заважати успішному керуванню); орієнтованість на результат (діяльність жінки-менеджера направлена на послідовні та поступові перебудови без орієнтації на результат «тут і зараз», що власне визначає спроможність жінки-керівника саме до тактичного, а не стратегічного планування, яке є більш вирашним; отже, можемо припустити, що чоловіки краще можуть уявити подію в цілому, оцінити стратегічні тенденції явищ, встановити інтегрований зв'язок між частинами цілого) [2]. Але не можемо й не зазначити, що хоча таке уявлення про жіночий та чоловічий менеджмент має місце бути, та воно носить характер стереотипності щодо гендерних відмінностей.

Загалом, уявлення про стилі управління сьогодні має досить суттєве та різнобічне висвітлення. Заснував же теорії стилів керівництва німецький психолог К.Левіна, який не лише виокремив певні стилі (авторитарний/директивний, демократичний та ліберальний), а й проаналізував їх позитивні та негативні сторони. На думку сучасних науковців, найбільш оптимальним є демократичний стиль управління, який у процесі педагогічної взаємодії (викладач/викладачка – студент/студентка) демонструє більшу злагожденість у роботі, сприяє створенню доброзичливих стосунків, посилює творчу атмосферу і загалом дає більшу результативність навчальних результатів. Уважне знайомство з теоретичними джерелами з питань управління дає змогу переконатися, що демократичний стиль управління і є тим стилем, який традиційно визначається «жіночим». Опис саме демократичного стилю управління практично повністю збігається із тим, що сьогодні можна назвати «жіночим менеджментом»: стиль керівництва жінки-менеджера характеризується більшою демократичністю, готовністю до співпраці і колегіального ухвалення рішень при умілому делегуванні повноважень і відмові від дріб'язкової опіки підлеглих. Для реалізації ухвалених рішень характерним є чіткий розподіл функцій виконання, надання допомоги у разі потреби. При організації контролю за ходом виконання рішень превалює поетапна форма у вигляді регулярних поточних перевірок, недопущення затягування небажаної ситуації. Відповідальність за роботу встановлюється відповідно до чіткого розподілу обов'язків, причому характерним є покладання кінцевої відповідальності за певну ділянку роботи на конкретного виконавця. Таким

чином, не дивлячись на м'якість стилю управління, жінка-керівник здібна до рішучого здійснення функції контролю і, навіть, до вживання жорстких заходів до співробітників.

Таким чином, спостерігаємо виокремлення певних типів жінок-керівниць: «залізна леді» та «старша сестра». І тоді «Залізна леді» – холодна, авторитарна, самовпевнена і добре знає про свою силу. Вона досконало володіє закулісними прийомами, відкидає дискусії і обмін думками як неефективний засіб. Вона сувора і вимоглива до підлеглих, в системі мотивації спирається на покарання, від підлеглих чекає дисципліни і поступливості, цінує в них головним чином, професійні здібності. Навпаки, «старша сестра» спирається на колективні форми ухвалення рішень, заохочує дискусії і полеміку. Будучи сама неординарною особою, вона вважає за краще, щоб поряд з нею працювали такі ж сильні колеги. Прихильна до підлеглих, чекає від них повної віддачі. Вона цінує в своїх співробітниках відчуття єдиної команди. Для «старшої сестри» важливі не тільки професійні, але і моральні, психологічні якості працівників. Не сприймає інтриг, розвиває гласність, конструктивну критику. У системі мотивації переважно використовує винагороди, заохочує новаторство і творчий підхід до справи. Безумовно, ці два типи жінки керівника є досить полярними, а в реальній практиці управління можуть давати різні поєднання»[3]. Втім, існують й інші класифікації типів жінок-керівників: «мати (господарка)»; «королева», «міледі», «принцеса», «ненаситна дитина», «бариня», «командир» та інші класифікації.

В той же час типи керівників-чоловіків більш розгалужені та подають більше маневрів для управління. Це, відповідно до стилю управління: «керівник-диктатор», «керівник-ліберал» та «керівник-демократ». Існує й така класифікація керівників: регламентатори, колегіали, спринтери, об'єктивісти, марудники, максималісти, організатори та клопотуни (за Л.Кудряшовою); початківці, популісти, демократи, автократи, ліберали, апаратники (за А. Черняховським); дезертир, бюрократ, проповідник, технолог, жорсткий автократ, розсудливий автократ, миротворець; ідеальний керівник (менеджер) (за В. Реддіном) тощо. Виокремлюють ще до семи «підтипів»: командний лідер, компанійський лідер, лідер-маніпулятор, лідер-аскет, нерішучий лідер, лідер-патріарх, харизматичний лідер. Отже, всі наведені класифікації є гендерно нечутливими, оскільки не врівноважують доступ чоловіків і жінок до головного ресурсу – управління[4].

Узагальнюючи теоретичний матеріал щодо питання стилю управління, зазначимо: вимоги, які висуває суспільство до сучасного викладача – керівника навчально-виховним процесом у студентському колективі, передбачають уміння викладача використовувати різні стилі управління, кожен з яких має свої переваги та недоліки, відповідно до тієї педагогічної задачі, що вирішується. Проте, врахування індивідуальних особливостей студентів та студенток можливе лише за умов використання саме демократичного стилю управління. Отже,

переконані: не існує чоловічого та жіночого менеджменту, не існує чоловічого та жіночого стилів управління. Все потребує вміння «бачити» з різних кутів, точок зору, стилів управління.

Список літератури:

1. Сергеева Л.М. Теорія та методика управління освітою [Електронний ресурс] / Л. М.Сергеева. – Режим доступу : http://archive.nbuv.gov.ua/ejournals/ttmuo/2010_3/10sereel.pdf. 8. Ханенко І. Психологічні особливості успішності жінки-керівника в правоохоронній діяльності / І.Ханенко // Психологічні перспективи. – 2009. – № 1. – С. 198 – 205.
2. Особливості жіночого та чоловічого менеджменту : відділ організації профорієнтації КМЦЗ [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://www.dcz.gov.ua/kie/control/uk/index>. 6. Пампуха Л. Гендерні аспекти ефективного менеджменту / Л. Пампуха // Вісник національного технічного університету України «Київський політехнічний інститут». – Серія : «Філософія. Психологія. Педагогіка». – 2009. – № 1. – С. 95 – 99.
3. Гендерні дослідження : прикладні аспекти : монографія / [В. П.Кравець, Т.В. Говорун, О. М.Кікінежді та ін.] ; за наук. ред. В. П.Кравця. – Тернопіль : Навчальна книга – Богдан, 2013. – 448 с.
4. Хомяков В. Менеджмент підприємства / В.Хомяков. – 2-ге вид., перероб. і доп. – К. : Кондор, 2009. – 434 с. 10. Шатун В. Основи менеджменту : навчальний посібник / В.Шатун. – Миколаїв : Вид-во МДГУ ім. Петра Могили, 2006. – 376 с.