УДК 159.9.072.53

DOI <https://doi.org/10.30970/2522-1876-2018-3-15>

УПРАВЛІНСЬКИЙ ПОТЕНЦІАЛ ЯК БАЗИС ДЛЯ КЛАСИФІКАЦІЇ СТИЛІВ КЕРІВНИЦТВА В ІТ-ГАЛУЗІ

Наталія Максименко

*Одеський Національний університет ім. І.І. Мечникова,
вул. Дворянська 2, м. Одеса, Україна, 65000
e-mail: 4myjob@gmail.com*

У статті проаналізовано характерні особливості управлінського потенціалу ІТ-фахівців. Сформовано класифікацію стилів керівництва у галузі. Актуальність статті зумовлена стрімким розвитком цього сектору економіки, необхідністю вивчення та аналізу ефективності різних стилів керівництва. Досліджено 182 фахівці у віці від 29 до 54 років, які проходили психодіагностичне обстеження на базі рекрутингової компанії, що займається професійним відбором спеціалістів для українських та міжнародних ІТ-компаній. Використано пошуковий метод класифікації – метод двоетапного кластерного аналізу. При аналізі таких елементів управлінського потенціалу як особистісні риси та ціннісні орієнтації виокремлено два кластери, які розподіляють ІТ-фахівців за наступними стилями керівництва: «відсторонений стиль» та «залучений стиль». Перший стиль характеризується делегуванням відповідальності, бажанням виступати як сторонній спостерігач, намаганням більше слухати, ніж говорити. Такі фахівці рідко висловлюють свою думку з тих чи інших моментів, уникають суперечок і конфліктів, мають власне уявлення про наявні норми і правила. Лідерство таких керівників, часто може мати формальний характер. Другий стиль характеризується пріоритетом активних взаємин зі своїм найближчим оточенням, взяттям відповідальності і повноважень на себе, навіть у дрібних справах, активним просуванням власних ідей. Такі лідери слідує нормам і правилам, що затвердились у певній організаційній культурі. При аналізі таких блоків управлінського потенціалу як інтелектуально-творчий, діяльнісний, лідерський та соціально-комунікативний потенціал виокремлено два кластери, які розподіляють ІТ-фахівців за наступними стилями керівництва: «паритетний стиль» та «домінуючий стиль». Перший стиль характеризується спілкуванням рівноправних за соціальним статусом комунікантів. Другий стиль відрізняється авторитарно-командним регістром і характеризує спілкування нерівноправних партнерів.

Ключові слова: ІТ-фахівці, стилі керівництва, управлінський потенціал, класифікація, кластерні моделі, класифікація.

З 1960-х і 1970-х років у світі спостерігаються колосальні технологічні та соціальні зміни. Світ, образно кажучи, став меншим, став більш складним і взаємопов'язаним. У сучасних організаціях управлінці повинні не лише бути залученими до повсякденної діяльності своєї компанії, але й ефективно впроваджувати візію, організаційне бачення, яке надихає та мотивує співробітників. Це бачення допомагає їм приймати зміни, створювати нові продукти, вдосконалювати процеси, знижувати витрати та бути більш конкурентоспроможними [11].

Бізнес у галузі інформаційних технологій (ІТ) є важливою частиною сучасної економіки, частка якого у ній постійно зростає. Останнім часом вітчизняні ІТ-компанії відчувають жорсткий пресинг конкуренції. На ринку діє безліч компаній – як українських, так і міжнародних. Як показує практика, основним фактором конкурентоспроможності ІТ-компанії стає якість персоналу і його ставлення до праці. Основою ІТ-бізнесу є фаховий персонал, тому на ринку праці постійно зростає потреба у кваліфікованих фахівцях

саме у сфері інформаційних технологій (консультування, розроблення програмного забезпечення, захист інформації і т. п.) [6]. Відповідно, головне багатство будь-якої ІТ-компанії у сучасних конкурентних умовах – це люди, їх інтелект, креативність та здатність створювати ноу-хау. Тому обов'язковою умовою успішного функціонування підприємства та його розвитку є забезпечення високого рівня системи управління людськими ресурсами [5].

Управління персоналом в ІТ-компаніях має специфіку, пов'язану з особливостями професійної діяльності та мотивації працівників, на яку у свою чергу впливають чинники діяльності керівників. Для керівника колектив є основним об'єктом діяльності, і його завдання – сформувати нове бачення своєї організації та надихнути персонал на спільний рух до нової мети. А здатність керівника домагатися поставлених цілей залежить від його поведінки, яка у свою чергу нерозривно пов'язана з поняттям стилю керівництва. Саме тому вивчення та аналіз ефективності різних стилів керівництва є дуже важливою і актуальною проблемою.

Як зазначає О.Ю. Саврук [8], проаналізувавши сутність та характерні риси стилів керівництва, найчастіше його визначення зводяться до сукупності характерних для менеджера прийомів і способів вирішення завдань управління, тобто стиль – це система постійно вживаних методів керівництва. Як видно, стиль і метод керівництва існують у певній єдності. Стиль керівництва і метод є категоріями менеджменту. Стиль і метод керівництва співвідносяться як форма та сутність явищ. Стиль є формою реалізації методів керівництва, прийнятою певним менеджером відповідно до його особистих, суб'єктивно-психологічних характеристик. Менеджер із певним стилем керівництва може використовувати різні методи менеджменту.

Уперше питання про стилі керівництва було розглянуте К. Левінім та Р. Ліппіттом у праці «Експериментальний підхід до вивчення автократії та демократії» ще у 1938 році [12]. З їхнім авторством пов'язано виникнення найпоширенішої класифікації стилів керівництва та використання наступних стилів: авторитарний, демократичний, ліберальний. З одного боку, ці стилі стали класичними для теорії та практики вітчизняного менеджменту, а з іншого – їх теоретична розробленість, їх аналіз у контексті різних сфер, ситуацій менеджменту є далеко недостатніми. Як зазначають М.Д. Прищак та О.Й. Лесько, прикладом є погляди на сутність та зміст ліберального стилю [7].

Значний крок на цьому шляху здійснив І. Адізес. Розроблена ним «теорія стилів менеджменту» є методологічною основою системного підходу до менеджменту та діяльності організації у цілому. І. Адізес розглядає стилі менеджменту (відповідно типи менеджерів) у контексті чотирьох функцій, які повинен виконувати менеджмент у будь-якій організації: Producing (P) – виробництво результатів, Administrating (A) – адміністрування, Entrepreneurship (E) – підприємництво, Integrating (I) – інтеграція [1].

М. Тайт [15] досліджував стилі керівництва в ІТ-проектах і звузив спектр стилів керівництва до двох провідних патернів: транзакційного та трансформаційного, які протиставив одне одному. Транзакційне керівництво полягає у винагородженні підлеглих для досягнення цілей діяльності. Воно розглядається як угода між лідером та підлеглим, де продуктивність обмінюється на певні нагороди. Трансформаційне керівництво полягає у створенні у підлеглих відчуття гідності, довіри та забезпеченні організаційного бачення. Трансформаційний тип керівництва запроваджує натхнення та інтелектуальні стимули, мотивує підлеглих шляхом створення високих очікувань та моделювання відповідної поведінки, а поточні завдання впливають з нових ідей та підходів. Т.М. Беннетт [10] розглянув третій тип керівництва в ІТ-проектах: пасивне керівництво / керівництво – уникання. Автором встановлено, що цей тип керівництва, поряд з трансформаційним типом, виступає предиктором додаткових докладених зусиль. Слід зазначити, що в українській версії описувальника внутрішньої мотивації використання шкали докладених зусиль викликає певні

сумніви, адже її внутрішня узгодженість знаходиться дещо нижче гранично допустимого рівня [2].

Є і протилежна точка зору на класифікацію типів керівництва, яка полягає у тому, що стилів керівництва значно більше десятка [3]. Вони виділяються: за комунікативною поведінкою (PR-діяльнісний, антипатійний, симпатизуючий, творчий, егоцентричний, діловий, емпатійний), за типом мислення (теоретичний, практичний, філософський), за типом темпераменту керівника (холеричний, сангвінічний, флегматичний, меланхолічний), за стилем взаємодії з підлеглим (примусовий, ухильовальний, співробітницький, компромісний, поступливий), за стилем діяльності (авторитарний, ліберальний, демократичний), за рівнем співпраці (партнерський, непартнерський), за цілеспрямованістю (тиранський, виробничий, коопераційний, дипломатичний, домінуючий, альтруїстичний, егоїстичний, підприємницький, пристосувальний), за позицією щодо інших інстанцій (принциповий, послужливий), за методом впливу (адміністративно-правовий, економічний, соціально-психологічний), за позицією щодо людського фактора (технократичний, гуманістичний), за характером діяльності (ініціативний, виконавчий), за швидкістю орієнтації у ситуації взаємодії (еластичний, нееластичний, комбінований), за мотиваційною поведінкою (інноваційний, стратегічний, зважений, регресивний, консультативний).

Крайнощів ця точка зору досягає у класифікаційних підходах, де кількість суттєвих ознак максимізується. Зокрема, В.О. Храмов, А.П. Бовтукот вважають, що «існує стільки стилів управління, скільки є підприємств і керівників» [9, с. 36]. Відповідно, перед нами повстало завдання за допомогою аналізу системи потенціалів особистості визначити стилі керівництва, характерні саме для діяльності керівників у сфері ІТ.

Метою статті на основі характерних особливостей управлінського потенціалу виділити ключові групи ІТ-фахівців і сформулювати класифікацію стилів керівництва у цій галузі.

Досліджено 182 фахівці, які проходили психодіагностичне обстеження на базі рекрутингової компанії, що займається професійним відбором спеціалістів для українських та міжнародних ІТ-компаній. Участь у дослідженні брали спеціалісти обох статей (чоловіки – 79,7%, жінки – 20,3%) у віці від 29 до 54 років.

Методичний апарат дослідження характеризувався наступним інструментарієм. Особливості блоку *соціально-демографічних чинників* (вік, стать, освіта, країна проживання) визначались за допомогою спеціально створеної анкети; параметри блоку *особистісних рис* (екстраверсія, сумлінність, емоційна стабільність, відкритість, доброзичливість) визначались за допомогою методики NEO-FFI «Велика п'ятірка»; параметри блоку *ціннісних орієнтацій* (орієнтація на підтримку, орієнтація на відповідність, орієнтація на незалежність, орієнтація на альтруїзм, орієнтація на керівництво, орієнтація на структуру, орієнтація на різноманітність) параметри визначались за допомогою семантичного диференціалу; параметри блоку *інтелектуально-творчого потенціалу* (широта мислення, здатність до комплексної візії, здатність до прогнозування, здоровий глузд, практичне мислення, вміння розставляти пріоритети, інноваційність) визначались за допомогою об'єктивних тестів, організованих як вирішення конкретних ситуацій, параметри блоку *лідерського потенціалу* (орієнтація на людей, орієнтація на задачі, зовнішня орієнтація, внутрішня орієнтація) визначались за допомогою семантичного диференціалу; параметри блоку *діяльнісного потенціалу* (стремління до успіху, стремління до якості, стремління до навчання; невпевненість у своїх діях, пошук виклику, рішучість, цілеспрямованість, стремління до ризику) визначались за допомогою семантичного диференціалу; параметри блоку *соціально-комунікативного потенціалу* (здатність до впливу, прямота у спілкуванні, асертивність, передбачливість), які визначались за допомогою семантичного диференціалу, а також параметри (уміння презентувати результа-

ти, здатність враховувати інтереси інших, відповідальність), які визначались за допомогою об'єктивних тестів, організованих як вирішення конкретних ситуацій.

Для статистичного підкріплення та більшої наочності можливого групування значень показників із формуванням класів об'єктів було використано пошуковий метод класифікації: кластерний аналіз, а саме метод двоетапного кластерного аналізу. Даний вид кластерного аналізу застосовувався у зв'язку з тим, що він дозволяє використовувати механізм автокластеризації [14]. Об'єктами кластеризації виступали всі ІТ-фахівці, що брали участь у дослідженні. Параметрами кластеризації були показники кожного з рівнів моделі. Мірою відстані служила логарифмічна функція правдоподібності. Кількість кластерів вибиралась автоматично, критерієм кластеризації служив байєсівський інформаційний критерій Шварца (BIC) [13]. Зазначено, що вибірка є репрезентативною, адже вона досить точно відображає характеристики генеральної сукупності.

У теоретичній моделі структури управлінського потенціалу на прикладі ІТ-фахівця можна виділити *два рівні організації*: рівень індивідуальних чинників (*блоку соціально-демографічних чинників, блок ціннісних орієнтацій, блок особистісних рис*), рівень окремих потенціалів (*блоку інтелектуально-творчого потенціалу, блоку лідерського потенціалу, блок діяльнісного потенціалу, блок соціально-комунікативного потенціалу*). Для кожного рівня організації створювалися окремі класифікації. Слід зазначити, що блок соціально-демографічних чинників розглядався як додатковий і в аналіз не включався.

При включенні в аналіз всіх показників, спрямованих на вивчення рівня індивідуальних чинників найоптимальнішою представлялася двокластерна модель. Для даної моделі байєсівський критерій Шварца дорівнював 1556,094, а співвідношення мір відстані було максимальним – 2,228 (при 3-хкластерній моделі – 1,452, при 4-хкластерній моделі – 1,153, при 5-кластерній – 1,149). Всього у кластерні групи було об'єднано 182 випробовуваних, що склало 100% від усієї вибірки. До першого кластеру – найбільш великого – з даного числа було віднесено 117 досліджених ІТ-фахівців (64,3%), до другого – 65 досліджених (35,7%).

Було визначено, що ІТ-фахівці, що відносяться до першого кластеру, характеризуються інтровертованістю, егоцентричністю, мінливістю, несприйняттям нового досвіду, неконформністю. Для них важливість зазначених ціннісних орієнтацій є низькою. Тому стиль керівництва таких ІТ-фахівців можна охарактеризувати як «Відсторонений». Респонденти, що відносяться до другого кластеру, характеризуються екстравертованістю, відкритістю стосовно нового досвіду, свідомим контролем за своєю поведінкою і діяльністю, орієнтованістю на групову діяльність. Для них важливим є дотримання цілого комплексу ціннісних орієнтацій. Стиль керівництва таких ІТ-фахівців можна назвати «Залучений».

На підтвердження цього розглянемо психологічні особливості представників кожного кластера. На рівні індивідуальних чинників стосовно особистісних рис представники першого кластеру відрізнялися від осіб другого кластеру зниженим рівнем екстраверсії ($F = 15,760$; $p < 0,001$; $\omega^2 = 0,081$), сумлінності ($F = 16,649$; $p < 0,001$; $\omega^2 = 0,086$), відкритості до досвіду ($F = 5,392$; $p = 0,021$; $\omega^2 = 0,029$), доброзичливості ($F = 23,630$; $p < 0,001$; $\omega^2 = 0,081$). Статистично значущих розбіжностей стосовно емоційної стабільності не виявлено ($F = 1,196$; $p < 0,001$; $\omega^2 = 0,081$).

На рівні індивідуальних чинників стосовно ціннісних орієнтацій особи першого кластеру характеризувалися зниженими значеннями орієнтації на підтримку ($F = 75,512$; $p < 0,001$; $\omega^2 = 0,296$), орієнтації на відповідність ($F = 148,925$; $p < 0,001$; $\omega^2 = 0,453$), орієнтації на незалежність ($F = 19,145$; $p < 0,001$; $\omega^2 = 0,096$), орієнтації на альтруїзм ($F = 113,062$; $p < 0,001$; $\omega^2 = 0,386$), орієнтації на керівництво ($F = 66,056$; $p < 0,001$;

$\omega^2 = 0,268$), орієнтації на структуру ($F = 76,565$; $p < 0,001$; $\omega^2 = 0,298$), орієнтації на різноманітність ($F = 23,424$; $p < 0,001$; $\omega^2 = 0,115$).

Отже, при аналізі таких елементів управлінського потенціалу як особистісні риси та ціннісні орієнтації виокремлено два кластери, які розподіляють ІТ-фахівців за наступними стилями керівництва: «відсторонений стиль» та «залучений стиль». Перший стиль характеризується делегуванням відповідальності, бажанням виступати як сторонній спостерігач, намаганням більше слухати, ніж говорити. Такі фахівці рідко висловлюють свою думку з тих чи інших моментів, уникають суперечок і конфліктів, мають власне уявлення про наявні норми і правила. Лідерство таких керівників, часто може мати формальний характер. Другий стиль характеризується пріоритетом активних взаємин зі своїм найближчим оточенням, взяттям відповідальності і повноважень на себе, навіть у дрібних справах, активним просуванням власних ідей. Як правило, такі лідери слідує нормам і правилам, що затвердились у певній організаційній культурі. Вони є неформальними лідерами.

При включенні в аналіз всіх показників, спрямованих на вивчення рівня окремих потенціалів найоптимальнішою представлялася двохкластерна модель. Для даної моделі байєсовський критерій Шварца дорівнював 3251,152, а співвідношення мір відстані було максимальним – 3,127 (при 3-хкластерній моделі 1,874, при 4-хкластерній моделі – 1,164, при 5-кластерній – 1,121). Всього у кластерні групи було об'єднано 182 випробовуваних, що склало 100% від усієї вибірки. У перший кластер – найбільш великий – з даного числа увійшло 73 досліджених ІТ-фахівців (40,1%), а у другий кластер – 109 випробовуваних (59,9%).

Було визначено, що ІТ-фахівці, що відносяться до першого кластеру, характеризуються більш активним творчим підходом та виразними інтелектуальними інтересами, безпосередністю у спілкуванні, здатністю враховувати інтереси інших, але меншим стремлінням до успіху та здатністю до впливу на інших. Тому стиль керівництва таких ІТ-фахівців можна охарактеризувати як «паритетний». Респонденти, що відносяться до другого кластеру, характеризуються виразним стремлінням до успіху та домінуванням над оточенням, бажанням дотримуватись субординації у спілкуванні та зверхністю. Таким чином, стиль керівництва таких ІТ-фахівців можна окреслити як «домінуючий».

На підтвердження цього розглянемо психологічні особливості представників кожного кластера. На рівні окремих потенціалів за показниками інтелектуально-творчого потенціалу перший кластер відрізнявся від другого підвищеним рівнем здатності до комплексної візії ($F = 211,621$; $p < 0,001$; $\omega^2 = 0,540$), здатності до прогнозування ($F = 107,621$; $p < 0,001$; $\omega^2 = 0,374$), здорового глузду ($F = 161,599$; $p < 0,001$; $\omega^2 = 0,473$), практичного мислення ($F = 189,621$; $p < 0,001$; $\omega^2 = 0,513$), вміння розставляти пріоритети ($F = 89,632$; $p < 0,001$; $\omega^2 = 0,332$), інноваційності ($F = 16,746$; $p < 0,001$; $\omega^2 = 0,085$).

На рівні окремих потенціалів за показниками лідерського потенціалу перший кластер відрізнявся від другого підвищеним рівнем зовнішньої орієнтації ($F = 76,321$; $p < 0,001$; $\omega^2 = 0,298$), орієнтації на задачі ($F = 1,621$; $p < 0,001$; $\omega^2 = 0,338$), внутрішньої орієнтації ($F = 54,981$; $p < 0,001$; $\omega^2 = 0,234$), орієнтації на людей ($F = 114,808$; $p < 0,001$; $\omega^2 = 0,389$).

На рівні окремих потенціалів за показниками діяльнісного потенціалу перший кластер відрізнявся від другого зниженим рівнем стремління до успіху ($F = 6,665$; $p = 0,005$; $\omega^2 = 0,037$) та невпевненості у своїх діях ($F = 8,174$; $p = 0,005$; $\omega^2 = 0,043$). Статистично значущих розбіжностей стосовно стремління до якості ($F = 0,185$; $p = 0,668$; $\omega^2 = 0,001$), стремління до навчання ($F = 0,606$; $p = 0,437$; $\omega^2 = 0,003$), пошуку виклику ($F = 0,073$; $p = 0,788$; $\omega^2 = 0,000$), рішучості ($F = 0,060$; $p = 0,807$; $\omega^2 = 0,000$), цілеспрямованості ($F = 0,775$; $p = 0,380$; $\omega^2 = 0,004$), стремління до ризику ($F = 0,081$; $p = 0,776$; $\omega^2 = 0,000$) не виявлено.

На рівні окремих потенціалів за показниками соціально-комунікативного потенціалу перший кластер відрізнявся від другого зниженим рівнем здатності до впливу ($F = 9,841$; $p = 0,002$; $\omega^2 = 0,052$), підвищеними рівнем прямої у спілкуванні ($F = 4,644$; $p = 0,032$; $\omega^2 = 0,025$), підвищеним рівнем вміння презентувати результати ($F = 153,002$; $p < 0,001$; $\omega^2 = 0,459$), підвищеною здатністю враховувати інтереси інших ($F = 121,021$; $p < 0,001$; $\omega^2 = 0,402$), підвищеним рівнем відповідальності ($F = 161,984$; $p < 0,001$; $\omega^2 = 0,474$). Статистично значущих розбіжностей стосовно асертивності ($F = 0,016$; $p = 0,898$; $\omega^2 = 0,000$) та передбачливості ($F = 0,515$; $p = 0,474$; $\omega^2 = 0,003$) не виявлено.

Отже, при аналізі таких блоків управлінського потенціалу як інтелектуально-творчий потенціал, діяльнісний потенціал, лідерський потенціал та соціально-комунікативний потенціал виокремлено два кластери, які розподіляють ІТ-фахівців за наступними стилями керівництва: «паритетний стиль» та «домінуючий стиль». Звертаючись до аналізу ділового дискурсу та його функціонально-стильових характеристик, проведеного Л.П. Науменко [4], можна стверджувати, що перший стиль характеризується спілкуванням рівноправних за соціальним статусом комунікантів. Другий стиль відрізняється авторитарно-командним регістром і характеризує спілкування нерівноправних партнерів.

Таким чином було сформовано дві класифікації стилів керівництва в ІТ-галузі: за ступенем включення в організаційну діяльність (відсторонений та залучений стиль) та за рівноправ'ям у спілкуванні (паритетний та домінуючий стилі). Відкритим питанням залишається, чи пов'язані між собою ці дві класифікації. Аналіз за критеріями χ^2 та К Крамера показав, що ці класифікації є незалежними ($\chi^2 = 3,502$; $K = 0,139$; $p = 0,061$). Тобто, доцільним є виділення чотирьох груп ІТ-фахівців за стилями керування шляхом зіставлення двох класифікацій: відсторонений паритетний стиль ($n = 41$; 22,5%), залучений паритетний стиль ($n = 117$; 41,8%), відсторонений домінуючий стиль ($n = 32$; 17,6%) та залучений домінуючий стиль ($n = 33$; 18,1%).

Отже, показано, що у теоретичній моделі структури управлінського потенціалу на прикладі ІТ-фахівця можна виділити *два рівні організації*: рівень індивідуальних чинників (блоку соціально-демографічних чинників, блок ціннісних орієнтацій, блок особистісних рис), рівень окремих потенціалів (блоку інтелектуально-творчого потенціалу, блоку лідерського потенціалу, блок діялісного потенціалу, блок соціально-комунікативного потенціалу). Сформовано дві класифікації стилів керівництва в ІТ-галузі (для кожного із зазначених рівнів): за ступенем включення в організаційну діяльність (відсторонений та залучений стиль) та за рівноправ'ям у спілкуванні (паритетний та домінуючий стилі). Перспективами подальших досліджень виступає вивчення взаємовідношень між отриманою класифікацією і соціально-демографічними чинниками.

Список використаної літератури

1. Адизес І.К. Стили менеджмента – эффективные та неэффективные. М.: Альпина Бизнес Букс, 2009. 199 с.
2. Бірон Б.В. Опитувальник внутрішньої мотивації. Конфірматорний факторний аналіз української версії. Теоретичні і прикладні проблеми психології: зб. наук. праць Східноукраїнського національного університету ім. В. Даля. Луганськ: Вид-во СХУ ім. В. Даля, 2017. № 3 (44). С. 52-65.
3. Герасимчук В.Г., Кузьмін О.Є., Мала Н.Т. Стил керівництва персоналом. Економічний вісник Національного технічного університету України «Київський політехнічний інститут». Київ, 2008. № 5. С. 188-193.
4. Науменко Л.П. Діловий дискурс та його функціонально-стильові характеристики. Культура народів Причорномор'я. 2003. № 37. С. 122-124.
5. Німуха Ю. Особливості управління персоналом в ІТ-компаніях. VIII Всеукраїнська науково-практична конференція «Сучасні підходи до управління підприємством» з між-

- народною участю. 2017. С. 81-82. URL: <http://conf.management.fmm.kpi.ua/proc/article/view/101175/96362>
6. Орлова О.М. Особливості управління персоналом в ІТ-сфері. Науковий вісник Ужгородського національного університету. Серія: Міжнародні економічні відносини та світове господарство. 2017. Вип. 11. С. 117-120.
 7. Прищак М.Д., Лесько О.Й. Теорія стилів менеджменту І. Адізеса: на шляху формування системного підходу до менеджменту. Вісник Вінницького політехнічного інституту. 2016. № 6. С. 39-44.
 8. Саврук О.Ю. Стилі керівництва: сутність та характерні риси. Вісник Національного університету «Львівська політехніка». № 640: Проблеми економіки та управління. 2009. С. 387-393.
 9. Храмов В.О., Бовтук А.П. Основи управління персоналом: навч.-метод. посіб. К.: МАУП, 2001. 112 с.
 10. Bennett T. M. A study of the management leadership style preferred by IT subordinates. Journal of Organizational Culture, Communications and Conflict. 2009. P. 1-26.
 11. Friedman T.L. The world is flat: a brief history of the twenty-first century. N.Y.: Picador/Farrar, Straus and Giroux, 2007. 672 p.
 12. Lewin K. An Experimental Approach to the Study of Autocracy and Democracy: A Preliminary Note. Sociometry. 1938. Vol. 1, No. 3/4. P. 292-300.
 13. Schwarz G.E. Estimating the dimension of a model. Annals of Statistics. 1978. № 6 (2). P. 461-464.
 14. SPSS Inc. The SPSS two-step cluster component: A scalable component to segment your customers more effectively. White paper-technical report. Chicago, 2001. P. 1-9.
 15. Thite M. Leadership styles in information technology projects. International Journal of Project Management. 2001. №18 (4). P. 235-241.

THE MANAGERIAL POTENTIAL AS A BASIS FOR CLASSIFICATION OF LEADERSHIP STYLES IN IT-INDUSTRY

Nataliia Maksymenko

*Odesa I.I. Mechnikov National University,
2, Dvorianska Str., Odesa, Ukraine, 65000
e-mail: 4myjob@gmail.com*

The article analyzes the peculiarities of managerial potential of IT specialists. The classification of leadership styles in the IT-industry is formed. The urgency of the article is determined by the rapid development of this sector of the economy, the need to study and analyze the effectiveness of different leadership styles. 182 IT-specialists aged 29 to 54 years old, who underwent psychodiagnostic examination on the basis of a recruiting company engaged in the professional selection of specialists for Ukrainian and international IT companies, were investigated. The exploratory method of classification is used – the method of two-step cluster analysis. In the analysis of such elements of managerial potential as personality traits and value orientations, two clusters are extracted that distribute IT-specialists according to the following leadership styles: "distant style" and "commitment style". The first style is characterized by the delegation of responsibility, the desire to act as a third-party observer, an attempt to listen more than to speak. Such specialists rarely express their views on certain points, avoid disputes and conflicts, have their own idea of existing norms and rules. Leadership of such IT-specialists may often be of a formal nature. The second style is characterized by the priority of active relationships with their immediate surroundings, taking responsibility and authority for themselves, even in small affairs, actively promoting their own ideas. Such leaders follow the rules and regulations that have been established in a certain organizational culture. In analyzing such blocks of managerial potential, such as intellectual, creative, activity, leadership and social-communicative potential, two clusters have been identified that distribute IT professionals in the following leadership styles: "parity style" and "dominant style". The first style is characterized by communicating equal social status communicants. The second style is different authoritarian-command register and characterizes the communication of unequal partners.

Key words: IT professionals, leadership styles, managerial potential, classification, cluster models, classification.