

Тулба Е.В.,

Студент

1 курс, магистратура, факультет «Профессионально-педагогический институт»

«Южно-Уральский государственный гуманитарно-педагогический университет»

Россия, г. Челябинск

Научный руководитель: Изюмникова Снежана Андреевна, ассистент кафедры "Экономика, управление и право"

КЛАССИФИКАЦИЯ СТИЛЕЙ РУКОВОДСТВА В ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ

Аннотация: в статье рассматриваются классификации стилей руководства, которые преобладают в образовательной организации

Abstract: the article discusses the classifications of leadership styles that prevail in the educational organization.

Ключевые слова: стиль руководства, классификация стилей руководства, авторитарный стиль, либеральный стиль, демократический стиль.

Keywords: leadership style, classification of leadership styles, authoritarian style, liberal style, democratic style.

Изучение стиля руководства в последнее десятилетие стало важным направлением в изучении личности с точки зрения лидерства. Оценка личностных качеств и проблем, связанных с отбором руководителей образовательных организаций, является одним из самых сложных аспектов управленческой деятельности. Изучение стилей руководства образовательными системами ведется психологами, педагогами уже более полувека. К настоящему времени исследователи накопили немалый материал по данной проблеме, поэтому различают разные подходы к проблеме, количество стилей, выделяя их по разным основаниям. Актуальность темы обусловлена необходимостью теоретического обоснования из множества современных классификаций стилей управления в образовательных

организациях выбрать наиболее современные подходы управления в условиях реализации новых федеральных государственных образовательных стандартов.

Стиль руководства представляет относительно устойчивую систему методов, способов, приемов воздействия руководителя на коллектив для эффективной реализации управленческих функций. Каждый руководитель образовательной организации в процессе своей управленческой деятельности исполняет свои функции в присутствии только ему стиле руководства.

Согласно теории управления, на взаимодействие с сотрудниками и подчиненными (что и включает в себя стиль управления) оказывают прямое влияние не только объективные и социальные факторы, но и личные качества и возможности самого руководителя, включая его характер и темперамент [4, с. 164].

На протяжении становления теории управления различные авторы уделяли внимание вопросу определения стиля и предлагали свои принципы и критерии, по которым разнообразные методы и техники руководства отличались друг от друга. Из основных моментов для определения каждого конкретного стиля руководства можно выделить следующие аспекты, и исследователей, который изучали их значение для формирования стиля менеджмента: Дж. Перселл (1987 г.) – включал в понятие стиля ряд норм, которые руководитель закладывал в основу поведения; И.П. Волков, А.Л. Журавлев и другие. описывали стиль как набор приемов и методов решений в определенных производственных ситуациях; Д. МакГрегор положил в основу понятия о стиле сущность самой человеческой природы, считая, что модель управленческого поведения заложена в человеке изначально; также о личностных качествах, играющих решающую роль в принятии решений руководителем, говорили такие ученые и психологи как Д.П. Кайдалов и Е.И. Сулименко; ориентация на конкретные цели на производстве, решение задач в трудовом и коллективном пространстве – работы Ф. Фидлера (1967 г.) [3, с. 18].

Первая удачная попытка классификации стилей руководства и выявление их влияния на эффективность деятельности организаций, которая в последствии стало классической классификацией стилей управления, принадлежит известному немецкому психологу К. Левину, который в свою очередь воодушевился трудами Д. МакГрегора, и смог разделить множество стилей управления организацией в три группы. Каждый из трех выделенных стилей руководства: авторитарный, демократический и либеральный имеют свои достоинства, недостатки и влияние на эффективность деятельности организаций.

Так, определенный К. Левиным авторитарный стиль, характеризуется централизацией власти в руках руководителя, единолично принимающего решения и контролирующего всю деятельность подчиненных, не давая им необходимого объема информации и возможности проявить инициативу. В данном случае, происходит взаимодействие на уровне «взрослый» – «ребенок». Применение этого стиля требует громоздкой системы контроля за работой персонала и повышает степень бюрократизма в организации.

Авторитарный стиль лежит в основе абсолютного большинства конфликтов в организациях

Кроме того, поскольку жесткий авторитарный руководитель не располагает к себе людей, организации приходится затрачивать дополнительные ресурсы на удержание подчиненных в связи с усложненными условиями труда. [2, с.82].

Авторитаризм – испытание для руководителей, его придерживающихся. Как правило, руководителям образовательной организации, которые придерживаются такого стиля руководства свойственнее синдром профессионального выгорания, потеря рациональных границ, мании величия, изменению психоэмоциональных ориентиров.

К. Левин, доказал, что авторитарное руководство помогает выполнению большего объема работ, чем демократическое. Но при этом снижается

мотивация, качество и оригинальность исполнения; появляется напряженность и агрессивные формы поведения.

Демократический стиль характеризуется децентрализацией власти и консультированием руководителя с подчиненными по поводу принятия управленческих решений. Практикуется делегирование полномочий и стимулируется инициатива со стороны подчиненных. В образовательной организации такой стиль будет преобладающим, так как руководящее лицо делит свои полномочия на заместителей по разным направлениям. Демократический стиль предполагает взаимодействие на уровне «взрослый» – «взрослый». У руководителя и подчиненного в этом случае возникает чувство доверия и взаимопонимания.

Демократический стиль стимулирует творческую деятельность персонала, снижает недовольство сотрудников от принятых решений, так как они принимаются совместно (на уровне педагогического совета или методического объединения), повышают мотивацию труда, снижает конфликты и улучшает психологический климат в образовательной организации.

Вместе с достоинствами, применение данного стиля имеет свой недостаток: не осуществляется жесткого централизованного контроля; затягивается процесс принятия решений и их выполнения; размыта ответственность за принятые решения.

Практика управления образовательными организациями показывает, что долгосрочное использование такого стиля руководства, пусть и долгосрочно, но приводит к повышению эффективности работы педагогических работников в организации.

Попустительский (либеральный стиль) характеризуется минимальным вмешательством руководителя в деятельность подчиненных. Либеральный руководитель позволяет работать подчиненным так, как они считают нужным, не вмешиваясь в их деятельность. Руководитель использует для решения

вопросов личные связи. Взаимодействие происходит на уровне «ребенок» – «ребенок» [2, с.185].

Достоинства и недостатки данного стиля – две стороны одной медали: подчиненным предоставляется полная свобода, которая может привести к анархии. При либеральном руководстве сильно снижается как объем, так и качество работы по сравнению с демократическим стилем. Исполнителям самим не нравится такой стиль руководства. В некоторых ситуациях (например, творческий коллектив) такой стиль может оказаться оправданным, но в течение непродолжительного времени.

В современном управлении образовательными организациями можно отметить, данные стили плавно переходят друг в друга.

По сравнению с другими стилями, авторитарный руководитель добивается выполнения большего объема работы, но наблюдаются такие отрицательные факторы как неблагоприятный климат в коллективе, снижение мотивации, творческой инициативы, отсутствие мышления коллективного. При либеральном стиле руководства объем, и качество работы снижается [1, с.111].

В настоящее время возможно несовпадение содержания и формы действий руководителя, например, часто авторитарный руководитель маскируется под демократического руководителя общим обсуждением проблемы, хотя в действительности решение руководитель принял единолично.

Таким образом, можно сделать вывод, что результативность деятельности наиболее высокая при использовании руководителем авторитарного, демократического, смешанного стилей (демократический-авторитарный), а наиболее низкая будет при либеральном стиле. В отличие от других стилей, у либерального стиля было выявлено больше недостатков, но это еще не говорит о его малоэффективности в управлении образовательными системами. Эффективность либерального стиля наиболее высока в тех образовательных организациях, в которых уже сформирован педагогический

коллектив, творческие группы, нравственно здоровые, творчески работающие, ответственные к своим обязанностям, наиболее опытные, квалифицированные работники.

Использованные источники:

1. Виханский О.С. Менеджмент в образовании: учебник / О.С. Виханский, А.И. Наумов. – М.: Магистр: ИНФРА-М, 2017. – 573 с
2. Забродин В.Ю. Социология и психология управления: учебник и практикум для бакалавриата и магистратуры / В.Ю. Забродин. – М.: Издательство Юрайт, 2018. – 147 с.
3. Ильин, Е.П. Психология делового общения / Е.П. Ильин. – СПб.: Питер, 2017. – 240 с.
4. Русалинова А.А, Совершенствование системы взаимоотношений в первичном коллективе // Проблемы промышленной социальной психологии: избранные труды (1964 – 2008 гг.). – Спб., 2019 г. – С. 163-172.
5. Плужникова И.И., Гордеева Д.С., Демцура С.С., и др. Современные инновационные образовательные технологии//Балтийский гуманитарный журнал. -2020. -№4(33). -С.57-61.
6. Трапицын С.Ю. Менеджмент в образовании: учебник и практикум для бакалавриата и магистратуры / С.Ю. Трапицын. – М.: Издательство Юрайт, 2018. – 413 с.