

Тулба Е.В.,

Студент

1 курс, магистратура, факультет «Профессионально-педагогический

институт»

«Южно-Уральский государственный гуманитарно-педагогический

университет»

Россия, г. Челябинск

## О ВЫБОРЕ СТИЛЯ РУКОВОДСТВА В ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ

*Аннотация:* в статье рассматриваются основные характеристики стилей руководства, описывается выбор стиля руководства в профессиональной образовательной организации

*Abstract:* the article discusses the main characteristics of leadership styles, describes the choice of style in a professional educational organization.

*Ключевые слова:* понятие стиля руководства, характеристика стилей управления, стиль руководства в образовательных организациях, личностные качества руководителя образовательной организации

*Keywords:* the concept of leadership style, characteristics of management styles, leadership style in educational organizations, personal qualities of the head of an educational organization

Сегодня важной проблемой, которую решают теоретики и практики управления, является проблема повышения качества управления современными организациями. Единство, организованность, инициативность персонала напрямую определяются тем, как ими управляют, кто их руководитель, насколько он способен действовать методами убеждения и поощрения или предпочитает использовать методы приказа и наказания.

В стиле управления проявляются все личностные качества руководителя. Поэтому стиль управления персоналом, как достаточно

устойчивая система для образовательной организации важен так же, как и нормативно-правовая система образовательной организации.

Актуальность выбранной темы обусловлена необходимостью теоретического обоснования в выборе из множества современных стилей управления в образовательных организациях в условиях реализации новых федеральных государственных образовательных стандартов.

В современной науке существует большое количество определений понятия «стиль руководства».

Под стилем руководства А.Я. Кибанов понимает «важнейшую качественную характеристику управленческой деятельности. Это не что иное, как основанный на определенных закономерностях способ, образ жизни и деятельности индивида» [3, с.94].

С.Ю. Трапицын считает, что стиль руководства – это регулярно проявляющиеся черты и формы взаимодействия руководителя с коллективом, формирующиеся под влиянием как объективных, так и субъективных условий, и профессионально-личностных особенностей руководителя [5, с.46].

Анализ сущности понятия «стиль руководства» позволяет сделать вывод, что стиль руководства – система форм и методов воздействия, направленных руководителем на подчиненных с целью получения желаемого результата. Стиль, которого придерживается руководитель, постоянно находится в поле зрения подчиненных. Он определенным образом оценивается и воспринимается. Поэтому стиль руководства – это далеко не личное дело руководителя [2, с.93].

Общим во многих определениях стиля руководства является трактовка его как способа воздействия руководителя на подчиненных. Изучение и возникновение стиля руководства связаны с известным немецким психологом К. Левиным. В 30-е годы XX века, проводя эксперименты, на основе изучения влияния личностных качеств руководителя определил три ставших классическими стили руководства: авторитарный (директивный), демократический (коллегиальный), либеральный (нейтральный).

Изучение стиля руководства становится главным направлением в изучении личности, потому что именно в стиле руководителя проявляются его личные качества, которые могут незначительно измениться в зависимости от особенностей и потребностей коллектива [2, с.82].

В индивидуальности стиля проявляются и ситуационные особенности объекта управления, и факторы среды, влияющие на деятельность. Все люди различны по своим индивидуальным особенностям, поэтому на практике многие стили руководства не соответствуют теории, что порождает трудности в выборе определенного стиля, который бы смог еще способного удовлетворить всех членов педагогического коллектива. От выбранного руководителем стиля будут зависеть многие компоненты: например, внутренняя атмосфера образовательной организации, авторитет руководителя, отношения между руководителем и коллективом, порядки, трудовая дисциплина, правильная организация трудовой деятельности эффективность принимаемых решений. Многие научные исследования не позволяют выделить стиль, который всегда гарантировал бы успех. Как отмечает В.Н. Машков руководители, ориентированные на задачу, оцениваются как менее компетентные по сравнению сориентированными на личностно-ориентированный подход. Степень успешности того или иного стиля зависит от поставленной задачи, конкретной ситуации, от личностных особенностей конкретных участников образовательного процесса [5, с.82].

Таким образом, существуют разные стили руководства, но самым эффективным стилем руководства является тот, при котором руководитель ориентирован на высокоэффективную работу и доверительные, доброжелательные отношения к своим коллегам. Каждый руководитель со временем воспитывает в себе эффективного руководителя, черпая определенные черты от разных стилей, умело применяя их в зависимости от конкретной ситуации, социально-психологических особенностей коллег и своих личных качеств, а также от специфики решаемых задач. В современной сфере управления образовательными системами существует много

руководителей, которые имеют смешанный стиль (демократический-авторитарный).

Зачастую руководитель профессиональной образовательной организации – человек, приходящий в коллектив, который уже состоялся, имеет свои правила, самостоятельно может решать проблемы, которые возникают в результате рабочего процесса. У руководителя возникает первоочередная задача, найти общий язык с подчиненными, а для этого нужно найти подход и общий язык к каждому сотруднику, что в данном случае поможет познакомиться с потенциалом коллектива и дать объективную оценку профессиональной деятельности в целом.

В педагогическом коллективе для формирования определенного стиля руководства, руководителю необходимо иметь основные принципы и правила соблюдения устава образовательной организации и не просто знать, но и соблюдать их. Для педагога важным фактором является не материальная составляющая, а основные нравственные потребности личности. Для педагога очень важно чувствовать свою значимость в делах всего коллектива и совместно реализовывать планы, раскрывая свой творческий потенциал и стремления выразить себя.

У руководителя образовательной организацией очень разнообразная роль, которая носит комплексный характер, его работа включает в себя следующие функции:

— организационно-административная. Данный человек несет любую юридическую ответственность за нарушение или надлежащее исполнение условий договора, руководитель несет ответственность, как перед родителями или законными представителями, так и перед педагогами образовательной организации и является в свою очередь регулятором их отношений;

— аналитическая, или, конструктивная. Руководитель должен проанализировать цели и задачи образовательной программы выделить, что необходимо организации для создания условий необходимых для успешного освоения студентами образовательной программы;

— информационно-технологическая роль включает в себя все необходимые условия для наиболее гибкого и доступного информационного пространства между всеми субъектами образовательного процесса [13, с.105]. Руководитель должен всегда простроить свою работу так, чтобы коллектив мог работать более эффективно и продуктивно, в независимости того находится ли директор в образовательной организации в данный момент или нет, коллектив должен всегда видеть цель и стремиться реализовать ее как можно эффективней.

Обобщая вышесказанное, можно отметить, что разные стили руководства требуют различного сочетания способностей. Стиль выполняет компенсаторные функции по отношению к структуре способностей личности. Поэтому руководители выбирают тот или иной стиль, чтобы опереться на сильные стороны своей индивидуальности и «обойти» слабые.

То есть, наличие стилей руководства – это следствие разнообразных человеческих индивидуальностей.

Таким образом, при формировании стиля руководства в педагогическом коллективе руководителю необходимы знания и соблюдение организационных и психологических принципов и правил, соблюдение устава данной организации. Руководитель может существенно повлиять на характер межличностных отношений в рабочем коллективе, на отношение к совместной деятельности, удовлетворенность условиями и результатами работы, на психологический климат, от которого во многом зависит эффективность деятельности организации в целом.

#### **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. Кибанов А.Я. Управление персоналом: учебное пособие / А.Я. Кибанов. – М.: КноРус, 2016. – 208 с.
4. Машков В.Н. Практика психологического обеспечения руководства, управления, менеджмента: учебник / В.Н. Машков. – М.: Наука, 2017. – 304 с
5. Трапицын С.Ю. Менеджмент в образовании: учебник и практикум для бакалавриата и магистратуры / С.Ю. Трапицын. – М.: Издательство Юрайт, 2018. – 413 с.