

УДК 377: 331.1

Фролова Полина Ивановна, доцент, к.п.н.
(ОмГПУ, г. Омск)

Polina I. Frolova, Associate Professor, candidate of Pedagogical Sciences
(OmSPU, Omsk)

ОСОБЕННОСТИ СТИЛЯ РУКОВОДСТВА КАК УСЛОВИЕ ЭФФЕКТИВНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ

FEATURES OF THE LEADERSHIP STYLE AS A CONDITION OF EFFECTIVENESS OF THE ACTIVITY OF THE EDUCATIONAL ORGANIZATION

В статье рассматриваются вопросы управленческой деятельности руководителей образовательных организаций. Исследуются точки зрения на особенности стиля руководства в деятельности организации и взаимосвязь с эффективной реализацией управленческих функций в организации.

The article deals with the issues of management activities of the heads of educational organizations. The points of view on the features of the style of leadership in the activities of the organization and the relationship with the effective implementation of management functions are investigated.

На современном этапе развития системы образования одной из особенностей является непрерывный процесс реформирования на фоне происходящих преобразований во всех сферах общественной жизни.

Несомненно, что в изменяющихся условиях возрастает роль руководителя не только образовательной организации, но и руководителя любого уровня. Не случайно, что в настоящее время предъявляются повышенные требования к человеку и его профессиональной деятельности и возрастает значимость социальных последствий тех решений, которые принимает руководитель. В довольно широком спектре проблем, связанных с управлением, особую актуальность и значимость приобретают социально-психологические аспекты руководства образовательными организациями. Управленческая деятельность руководителей образовательных организаций предусматривает потребность в эффективном стиле руководства, который обеспечивает приспособление к постоянно изменяющимся условиям и формирует качественно новые критерии профессионализма современного руководителя [7].

Профессиональная деятельность руководителя образовательной организации в настоящее время отходит от стандартных общепринятых ра-

мок деятельности. Именно сейчас особую ценность приобретает способность руководителя принимать адекватные решения в ситуациях с высокой степенью неопределенности. Руководитель должен уметь изменять клише профессионального поведения, не бояться принимать нестандартные управленческие решения, анализировать личный социальный опыт взаимодействия с подчиненными, чтобы рационально использовать весь имеющийся трудовой ресурс образовательной организации.

В данных условиях проблема формирования специальных профессиональных умений и навыков, влияющих на процесс поиска оптимального стиля руководства, выходит на первый план. Стиль руководства выступает одной из важнейших форм реализации технологий, используемых руководителем в своей управленческой деятельности.

В настоящее время в довольно обширной литературе по менеджменту используются как синонимические такие понятия как: «тип», «стиль», «типический стиль», «индивидуальный стиль» и др. При этом большинство авторов применяют их как общеизвестные. В литературе не даётся точного определения рассматриваемого понятия. Судить о сущности понятия «стиль» можно, таким образом, исходя только из контекста исследований. Только немногие из исследователей делают уточнения в терминологии и разграничивают указанные понятия в зависимости от содержания работы.

Н.П. Дерзкова отмечает, что «некоторые авторы используют понятие «стиль управления» или «стиль управленческой деятельности» вместо понятий «стиль лидерства» и «стиль руководства»». Попытка найти определенный компромисс в использовании понятий приводит исследователей к необходимости проведения дополнительного анализа. Под управлением чаще всего понимается определенная «... последовательность действий, осуществляемых субъектом управления, в результате которой формируется и изменяется образ управляемого объекта, устанавливаются цели совместной деятельности, определяются способы их достижения, разделяются работы между ее участниками и интегрируются их усилия, развивается субъект-субъектное взаимодействие» [1, с. 23].

Анализ исследований по проблеме стиля руководства показал, что существует достаточно большое многообразие подходов к толкованию данного понятия, а также наполнению его смыслом. При этом не исключается присутствие в них общих положений, позволяющих объединить различные направления в конкретные группы.

Изучение стиля руководства специалистами в различных научных областях – социологии, психологии, теории управления и др. – ведется уже на протяжении многих десятилетий. По данной проблеме накоплены значительные теоретические и эмпирические знания, сформированы различные подходы к классификации стилей руководства.

При изучении научной литературы, посвященной изучению стиля руководства в настоящее время можно выделить несколько подходов в рамках основных методологических направлений в определении понятия «стиль руководства».

Первое направление исследователей представляют в своих работах стиль руководства как совокупность типических особенностей управленческой деятельности. Данное направление характерно для социологических и социально-психологических исследований и основано на существовании определенной специфики в характере управленческой деятельности руководителей разного уровня. Основная цель данных исследований заключается в изучении специфики деятельности руководителей, разработке типологии руководителей и выявлении признаков или комплексов признаков, позволяющих отличить один тип руководителя от другого. В таких исследованиях, как правило применяются термины «тип руководства» и «типический стиль» [2, 3]. Тип руководства рассматривается как совокупность методов, характерных для деятельности данного руководителя или способов его воздействия на подчинённых. Большинство исследователей данного направления обычно используют термин «стиль». Так, например, А. А. Беляев утверждает, что «под стилем деятельности в области руководства и управления следует понимать исторически обусловленную, закономерно связанную систему приёмов, средств и методов, применяемых ... отдельными группами руководителей в процессе управления обществом и различными сферами для наиболее эффективной реализации поставленных целей и задач» [3, с. 26].

Второе направление исследователей изучает стиль руководства как совокупность индивидуально-психологических особенностей личности руководителя, которые проявляются в процессе его управленческой деятельности [3]. Можно отметить, что данный подход в большей степени характерен для психологических исследований. Сторонники данного подхода считают основной характеристикой стиля руководства индивидуальность, которая проявляется в применении конкретным руководителем определённых способов деятельности (методов, приемов, принципов и т.д.), обусловленных индивидуальными качествами и психологическими особенностями личности; мировоззренческими установками; уровнем профессионального мастерства в области управления. Следовательно, сущность стиля руководства заключается не только в комплексе применяемых средств и приёмов, но и зависит от основы системы способов деятельности, своего рода стратегии и тактики применения данных способов.

При этом можно констатировать, что в зарубежной психологии «стиль руководства» рассматривается как наиболее характерный способ и типичная манера поведения руководителя в отношении к своим подчинённым для того, чтобы оказать на них определенное воздействие и побудить к достижению поставленных целей [6].

Р.Р. Блейк и Дж. Моутон в своих исследованиях делали акцент на том, что действия руководителя детерминированы системой представлений, касающихся способов реализации управленческих функций в интересах достижения поставленных целей при помощи и через участие подчиненных [4]. При этом отмечается значительное расхождение между объективной реальностью и субъективным представлением о ней руководителя. Исследователи связывают тип руководства с комплексом допущений руководителя и формируют свою теорию на основе анализа способов и методов разрешения основного противоречия управленческой деятельности, а именно противоречия между интересами дела и интересами людей.

В настоящее время в стиле руководства выделяют как общую объективную основу стиля, так и присущие конкретному руководителю определённые способы и приёмы осуществления функций управления [5].

При этом объективной составляющей стиля руководства выступает совокупность социальных и экономических требований, предъявляемых к управленческой деятельности в современных условиях жизнедеятельности.

Субъективные же компоненты стиля руководства напрямую взаимосвязаны с чертами личности руководителя. Если в стиле невозможно чётко выделить объективную основу, то даже самые лучшие качества руководителя не смогут обеспечить успех деятельности организации в целом.

Под стилем руководства понимается общая характеристика способов управления, посредством которых происходит взаимодействие управленческого корпуса и подчиненных. Стиль руководства напрямую отражает основные методы работы руководителя, организацию деятельности, взаимоотношения в коллективе, преобладающую систему ценностей, тип культуры и проч.

Руководитель образовательной организации, стремящийся работать эффективно, должен уметь пользоваться всеми стилями, методами и типами воздействия в зависимости от конкретной ситуации, а не использовать только какой-то один определенный стиль руководства в реализации своих управленческих функций [5].

Таким образом, сложность и разнообразие отношений, которые складываются между руководителем и подчиненными образовательной организации предполагают высокую вариативность конкретных стилей руководства, представляющих собой различные способы воздействия руководителя на подчинённых с целью эффективной реализации управленческих функций в организации.

Список литературы

1. Дерзкова Н.П. Дидактические условия формирования эффективного стиля руководства образовательными учреждениями: дис. ... канд. пед. наук: 13.00.01: - Москва, 1999. – 218 с.

2. Бакирова, Г. Х. Управление человеческими ресурсами: монография / Г.Х. Бакирова. - М.: Речь, 2015. - 152 с.
3. Беляев А.А. Стиль управленческой деятельности: закономерности становления и развития / А.А. Беляев // Научное управление обществом. – 1991. - Вып. 14.– С. 26-32.
4. Блейк Р.Р., Моутон, Дж. Научные методы управления / Р.Р. Блейк, Дж. Моутон. – Киев: Наукова думка, 1999. – 248 с.
5. Бурдакова О.П. Технологический подход в управлении школой / О.П. Бурдакова // Царскосельские чтения. – 2011. – № XV. – С. 22-25.
6. Кузьмина Н. М. Менеджмент персонала корпорации: монография / Н.М. Кузьмина. - Самара: СамГЭА, 2003. - 244 с.
7. Фролова П.И. Управление развитием персонала на основе профессиональных стандартов / П.И. Фролова // Ученые записки ИУО РАО. - М.: ИУО РАО, 2016. - №59. - С. 165-168.