

Игнатова Евгения Геннадьевна

Направление: Государственное и муниципальное управление

Магистерская программа: Государственное и муниципальное управление

Исследование влияния личностных и деловых качеств руководителя на социальную напряженность в трудовом коллективе

Аннотация. Статья посвящена исследованию влияния личностных и деловых качеств руководителя на социальную напряженность в трудовом коллективе.

Ключевые слова: деловые качества руководителя, социальная напряженность, образовательное учреждение, повышение качества образовательного процесса.

В условиях модернизации в образовательной сфере, области духовно-нравственного воспитания и общества в целом особое значение в управленческой деятельности имеют личностные качества руководителя. Портрет современного руководителя образовательного учреждения базируется на определенных требованиях к его профессиональным качествам, таких как: высокая управленческо-трудовая культура, благоприятные социальные позиции в коллективе, высокие моральные принципы, толерантное отношение к участникам образовательного процесса, оптимальная организация трудовой деятельности образовательного учреждения [1].

© Современный руководитель образовательного учреждения, в свою очередь, должен быть ориентирован на быструю адаптацию на рынке образовательных услуг, независимо от направления, на постоянное повышение культуры управления в целях развития инновационных знаний и умений, отвечающих положению того или иного образовательного учреждения в сфере образования.

В повседневной практике ведущая роль отводится руководителю образовательного учреждения, руководитель образовательного учреждения должен быть лидером в своей организации. Благополучному руководителю необходимо владеть перечисленными качествами лидера. Такой руководитель способен собрать вокруг себя команду единомышленников, лидером, который способен повести за собой людей, лидером, который способен принимать решения и отвечать за них, понимая, что за ними стоит самое дорогое – наши дети [2].

Следует заметить, что большинство из этих качеств можно воспитать посредством целенаправленной работы. Для этого потребуется овладеть навыком самоанализа, который позволяет выявлять те сферы, в которых человеку необходимо совершенствоваться, чтобы добиться успеха.

Руководство поощряет и стимулирует активность сотрудников, их участие в различных проектах как внутри школы, так и вне ее; руководство систематически информирует персонал о правилах, регламентирующих деятельность школы, плановых мероприятиях и любых изменениях; однако, не выработаны критерии и методы оценки деятельности и профессионализма работников; назрела необходимость ведения систематического мониторинга мнения персонала о руководителе школы [3]. Так, руководителем образовательного учреждения необходимо акцентировать внимание не только на формирование знаний в процессе обучения, но и на соблюдение логики и целостности образовательной системы, на координацию науки и педагогической практики, тесное педагогическое сотрудничество.

Повышение качества образовательного процесса возможно только на основе командно-коллегиального управления школой. В процесс управления качеством образования должны быть включены все субъекты образовательного процесса / потребители образовательных услуг. Эффективность командно-коллегиального управления качеством образовательного процесса достигается при условии сплоченной административной команды, на основе систематического анализа, построенного на адекватных критериях и способах

диагностики внутришкольного управления [4]. Для оценки командно-коллегиального управления предлагается использовать критерии, характеризующие непосредственно управленческую деятельность и отражающие ее результаты, и критерии характеризующие результаты деятельности образовательного учреждения, которые являются опосредованными результатами управленческой деятельности.

Критерии 1 группы:

- Наличие четко оформленной, конкретной и обоснованной цели управленческой деятельности в ОУ;
- Соответствие заявленной цели управленческой деятельности, средств и способов ее достижения, предъявляемых результатов;
- Открытость и доступность информации о деятельности образовательного учреждения и публичность отчетов о деятельности школы;
- Коллегиальность принятия управленческих решений;
- Сплоченность административной команды;
- Результаты управленческой деятельности.

Критерии 2 группы: позитивная динамика по основным результатам деятельности образовательного учреждения; академическая успеваемость учащихся, здоровье учащихся, воспитанность учащихся, развитие учащихся (результат деятельности образовательного учреждения как опосредованный результат деятельности руководителя).

Применив выше обозначенные критерии, мы смогли оценить командно-коллегиальное управление, проанализировать реализацию основных приемов командно-коллегиального управления школой в конкретном образовательном учреждении, выявить проблемные аспекты в образовательной деятельности. Для директора продуцирование проблемной ситуации является нормой, решать проблемы высокой когнитивной сложности он пытается с опорой на коллектив, что весьма важно при проведении осмысленных преобразований существующей системы. Так, управленческой командой были разработаны

критерии оценивания педагогического персонала, которое утверждено Советом директоров 09.11.2015 г.

Также значимую роль играет стиль руководства, который отражает организационно-педагогические основы, применяемые в деятельности управляющего. Особое значение при формировании стиля руководства необходимо учитывать личностные качества руководителя образовательной организации [5].

В первую очередь речь идет о нравственно-волевых, организационно-управленческих и коммуникативных качествах, обладая которыми профессиональный управленец достойно и/или с меньшими потерями выйдет из сложившейся ситуации в сфере образования под воздействием социально-экономических изменений, происходящих в современном обществе, в том числе и области духовного развития. Наличие таких качеств у директора школы подтверждает следующее: В школе работает более 100 высококвалифицированных, творческих, преданных своему делу преподавателей. Коллектив школы объединяют широкие поиски нетрадиционных методик обучения детей, решение задач образования и воспитания учащихся на лучших образцах мировой классики и различных видах искусства. Тесные творческие связи с мировыми музыкальными центрами, такими как Московская государственная консерватория имени П.И. Чайковского и Российская Академия музыки имени Гнесиных, благотворно влияют на педагогическую атмосферу и профессиональный уровень преподавателей школы [2]. Ученики и преподаватели школы регулярно выступают с концертами в Москве и в области, участвуют в конкурсах московского, регионального, всероссийского и международного уровня, сотрудничают с Международным Благотворительным Фондом Владимира Спивакова, Всероссийским Фондом «Новые имена». Кроме этого школа ведет большую шефскую просветительскую работу в районе «Вешняки», проводятся постоянные концерты в подшефных детских садах. Большая связь и с Советом

ветеранов района, проводятся концерты-встречи учащихся школы и ветеранов ВОВ [3].

В отличие от рядового специалиста руководитель (менеджер) обладает компетентностью в области управления (менеджмента), более высокими организаторскими и коммуникативными качествами. Разумеется, реально действующий руководитель не является идеальным. Каждый руководитель отличается своим ансамблем индивидуально-психологических, деловых и других качеств (как положительных, так и отрицательных), своим, только ему присущим стилем руководства. Но поскольку руководитель, прежде всего, работает с людьми, являясь организатором работы, воспитателем вверенных ему сотрудников, постольку обязан развивать у себя соответствующие организаторские и коммуникативные качества, управленческую компетентность.

Литература

1. Педагогический менеджмент как теория и практика управления образовательным процессом // Менеджмент. 2014. Выпуск № 3.
2. Официальный сайт Детской музыкальной школы имени Д.Д.Шостаковича <http://schostakovich.music.mos.ru/>.
3. Анцупов А.Я., Ковалев В.В. Социально-психологическая оценка персонала: Учеб. 2-е изд., перераб. и доп. М.: Юнити-Дана, 2012.
4. Климов Е.А. Индивидуальный стиль деятельности: психология индивидуальных различий: Тексты. М., 2010.
5. Коджаспирова Г.М. Технология безопасной управленческой деятельности в образовательном учреждении // Проблемы современного образования. 2014. № 1.