



Volume: 01 Issue: 01 | August 2020 ISSN:2181-1067

<http://summusjournals.uz/index.php/ijdiie>

УПРАВЛЕНИЕ ИЛИ РУКОВОДСТВО?... МЕТОДЫ И СТИЛИ УПРАВЛЕНИЯ СОВРЕМЕННЫМ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫМ УЧРЕЖДЕНИЕМ.

Ш.И. Назарова¹

EMAIL: Israilovna.sh@gmail.com

¹ Старший преподаватель
кафедры
методики преподавания
языков
Ташкентского РЦППКРНО

ABSTRACT: Данная статья посвящена аспектам управления образовательным учреждением в современном мире. Здесь раскрывается значение терминов – управление, руководство, метод и стиль. Обращается внимание на привлечение и сохранение в образовательных учреждениях квалифицированных педагогических и руководящих кадров.

KEYWORDS: управление, руководство, метод, стиль, образовательное учреждение, процесс, экономический, социально-психологический, административный, авторитарный, демократический, либеральный.

1. INTRODUCTION

Сегодня, когда статус учителя, педагога имеет очень низкий социальный уровень и в системе образования меняется представление о профессионализме, когда образование предпочитает не узкого специалиста-исполнителя, знающего свой предмет "от «а» до «я»", а педагога, способного решать междисциплинарные задачи и регулировать человеческие отношения, обладающего целым набором ключевых компетенций, владеющего информационными

технологиями, остро стоит проблема привлечения и удержания квалифицированных кадров. При таких условиях, перед руководителем общеобразовательного учреждения стоит вопрос самостоятельного решения проблемы, не только оперируя средствами из директорского фонда, но и создавая собственную систему корпоративных стимулов, льгот, стратегий успеха, в том числе заботясь о морально-психологических факторах стабильности педагогического коллектива. Педагогический коллектив сложная социальная система, в которой задействованы люди с самыми различными индивидуальными чертами, темпераментами, характерами. Важнейшая роль в формировании психологического климата в коллективе отводится руководителю. Так какая роль отводится руководителю в такой ситуации: управление или руководство?

Управление современным образовательным учреждением – это научно обоснованное воздействие на коллектив педагогов, обслуживающего персонала, детей, родителей и общественность в целях оптимального решения проблем воспитания и обучения детей.

Осуществлять **руководство** педагогической деятельностью, педагогическим процессом - наиболее сложное из управленческих занятий, так как руководитель выступает, как исследователем людских ресурсов, так и генератором передового педагогического опыта работы.

Управляют процессами, а людьми - руководят.

Методы управления – это система способов и приёмов воздействия субъекта управления на объект управления для осуществления определённого результата. В.И. Мухин отмечает, что существуют несколько подходов и классификаций методов управления, однако многие выделяют три основные группы: *экономические, социально-психологические, административные.*

Целью экономического метода управления является воздействие на исполнителей с помощью конкретного соизмерения затрат и результатов (материальное стимулирование и взыскание, зарплата). Важнейшими достоинствами этих методов являются их гибкость и воздействие на людей через их непосредственные интересы. Управление использованием трудовых ресурсов осуществляется путем регулирования размера фонда заработной платы с учетом выполнения показателей.

Целью социально-психологического метода является формирование в коллективе положительного социально-психологического климата, благодаря чему в значительной мере будут решаться воспитательные, организационные и экономические задачи. Социально-психологические методы управления играют решающую роль в борьбе против текучести кадров и предполагают:

воздействие руководителя на межличностные отношения в коллективе; изучение условия включения в коллектив новых членов; учет влияния дисциплинарной практики и других факторов на настроение коллектива; влияние стиля руководства на взаимоотношения членов коллектива; влияние отдельной личности в коллективе и др.

Административные методы управления - мощный рычаг достижения результатов поставленных целей в случаях, когда нужно направить коллектив на решение конкретных задач управления. Идеальное условие их эффективности - высокий уровень регламентации управления и трудовой дисциплины, когда управленческие воздействия без значительных искажений реализуются нижестоящими звеньями управления.

Методы руководства – это способы воздействия на людей, претворяющих в жизнь определённые образовательные цели.

Вопрос о методах руководства тесно связан с вопросом о **стиле работы**, который представляет собой совокупность наиболее типичных для данного лица методов решения тех или иных задач и проблем, возникающих в процессе руководящей деятельности.

Стиль руководства — это управляющий инструмент, от которого зависит психологический климат в коллективе. Благоприятный социально-психологический климат педагогического коллектива — есть основа для эффективной деятельности педагогов и повышения их творческой деятельности.

Стиль руководства — это почерк руководителя, который выражается в его действиях и в том, какие способы он выбирает для решения стоящих перед ним задач. Принятый стиль определяет особую атмосферу в коллективе и порождает свой этикет, определенный тип взаимоотношений и поведения между коллегами и администрацией. Еще в 40-е годы К. Левин предложил широко известную в наше время классификацию стилей управления: *авторитарный, демократический и либеральный*. В этой классификации стили руководства различают по тому, как руководитель включает подчиненных в процесс принятия решений.

Руководитель с авторитарным стилем всегда сам принимает решение, не советуется с подчиненными, навязывает им свою волю и не дает возможности проявить инициативу. У представителей этого стиля преобладают административные методы: приказ, выговор, лишение определенных льгот, взыскания. Подчиненных стимулирует он только двумя способами — материальным поощрением и административным наказанием.

К авторитарному стилю склонны прибегать руководители, которые не имеют достаточной квалификации и не знают лучших методов воздействия на подчиненных, а также руководители с завышенной самооценкой и нуждающиеся в беспрекословном подчинении работников, чтобы ощутить свою значимость.

Руководитель с демократическим (коллегиальным) стилем принимает решения сам и вырабатывает их совместно с подчиненными, предпочитает влиять на них при помощи убеждения, обращается к групповой дискуссии и стимулирует их активность при принятии решений. Демократичным руководителем быть крайне сложно. Для того чтобы в конкретной ситуации к конкретному человеку успешно применить правильный метод воздействия, руководитель должен иметь глубокие знания в области психологии и управления.

Эффективность демократического стиля управления зависит от сочетаний знаний и опыта, коммуникативной компетентности руководителя, дара убеждения. Главные принципы такого стиля управления — это настойчивость, последовательность и такт.

Руководитель с либеральным стилем полностью доверяет выработку и принятие решений подчиненным, предоставляет им полную свободу. В вопросах внутренней жизни учреждения полностью полагается на коллектив, в то время как сам занимается внешними связями. Он может принять решение, которое предложил коллектив, даже если оно не будет совпадать с его собственным. Со своими подчиненными у либерального руководителя налажены хорошие творческие отношения. Данный стиль часто называют попустительским, так как методы, которые применяет руководитель, оказываются не всегда эффективными при решении определенных задач.

При либеральном стиле руководства часто у коллектива наблюдается отсутствие стремления к развитию, коллектив распадается на конфликтующие неформальные группировки, в которой есть свой лидер, стремящийся использовать в своих целях ту власть, которую добровольно отдал официальный руководитель.

Становление стиля является сложным трудоемким процессом, который протекает на протяжении достаточно долгого периода времени. Стиль работы складывается постепенно, пока не сформируется определенная совокупность приемов общения с подчиненными.

Современный руководитель образовательного учреждения – это не администратор, который умеет давать распоряжения и доводить до сведения коллектива точку зрения вышестоящей инстанции. Это, скорее, режиссёр в театре, где каждый играет свою роль. При таком подходе к управлению исчезает вертикальная модель, жесткая система должностей - появляется диапазон новых компетенций, свобода деятельности, творчества, осознанность и согласованность действий.

В заключении хочется отметить, что система управления в современном образовательном учреждении определяется как совокупность человеческих, материальных, технических, информационных, нормативно-правовых и других компонентов, связанных между собой, благодаря которому реализуется весь комплекс функций управления.

Управленческий процесс эффективен, если он соответствует логике процесса развития, если решения субъекта управления оперативны и адекватны решаемой проблеме, если руководители образовательного учреждения, принимающие конкретные решения, обладают способностями реально оценить ситуацию, прогнозировать, управлять чрезвычайными ситуациями.

Список использованной литературы:

1. Аникеева Н. П. Психологический климат в коллективе. — М.: Просвещение, 1989г.
2. Бураканова Г. Стиль руководства и эффективность управления // Проблемы теории и практики управления. 2003. № 4.

3. Журавлев А. А. Стиль в современной психологии управления — М.: Издание «Наука», 1996 г.
4. Шамова, Т. И., Третьяков, П. И., Капустин, Н. П. Управление образовательными системами учеб. пособ. для студ. высш. уч. завед. / под ред. Т. И. Шамовой // — М.: ВЛАДОС, 2001г