Повышение роли лидера в управлении образовательной организацией (на примере МБОУ Туимской СШ №3)

Сургутская Татьяна Викторовна,
Магистрант КГПУ им. В.П. Астафьев, г. Красноярск
Научный руководитель: **Полежаева Галина Тихоновна**
кандидат экономических наук,
доцент кафедры менеджмента организации
КГПУ им. Астафьева г. Красноярск

Аннотация: *статья посвящена вопросу эффективного руководства образовательным учреждением с учетом лидерских качеств руководителя.*

Ключевые слова: *лидерство, эффективное руководство, школьный руководитель.*

Организации необходимо качественное и эффективное управление. Одним из критериев эффективного руководства является лидерство. Успешный руководитель – это всегда лидер. Критерии эффективного руководства: способность мотивировать коллектив на высокие достижения; уметь делегировать полномочия; доминировать над подчиненными; стремиться к лидерству при любых обстоятельствах; быть образцом для подчиненных[6,127].

Директор МБОУ «Туимская СШ №3» – особый работник в организации и поэтому ему присуще некоторые особенности, которые отличают его от других членов коллектива. Можно выделить следующие особенности:

1. Директор непосредственно не связан с созданием материальных ценностей, хотя активно участвует в организации производства;
2. Работа директора в основном умственная и включает:
    - осуществление деловых контактов;
    - работу с документацией;
    - ведение деловой переписки;
    - проведение совещаний;
    - прием посетителей;
    - контроль за исполнением подчиненными вышестоящих указаний;
    - равномерное делегирование полномочий;
    - овладение техникой управления[3,41].
3. Нелимитированность работы директора;
4. Повышенные нервно-психические усилия директора связанные с управлением людьми и принятием ответственных решений;
5. Труд директора МБОУ «Туимская СШ №3» не подается количественному учету;

6. Необходимость принятия большого количества решений за короткий период;

7. Если работник в течение своей рабочей смены выполняет, в основном, несколько операций, то директор в течение своего рабочего дня выполняет множество всевозможных операций;

8. Работа директора МБОУ «Туимская СШ №3» в основном не имеет четкого завершения.

Все перечисленные выше особенности необходимо учитывать при организации труда руководителя и рассматривать их все вместе и взаимосвязано друг с другом.

Особенности работы директора МБОУ «Туимская СШ №3» показывают, что для эффективной организации труда необходимо выяснить, чем занимается руководитель в течение рабочего дня. Как уже было отмечено выше рабочий день директора не лимитирован и разнообразен. Исследование рабочего дня руководителя в общем виде, показывает, что директор в течение своего рабочего времени выполняет следующие виды работ: запланированные заседания, встречи - 60 - 65%; разговоры по телефону - 3 - 6%; работа с документами - 17 - 22%; поездки, осмотры - 3 - 7%; незапланированные встречи - 7%; отдых - 2%; потери времени - 2%.

Приведенные выше исследования характеризуют общую ситуацию и варьируют в зависимости от особенности труда. Директор МБОУ «Туимская СШ №3», занимаясь анализом трудового процесса, должен учитывать особенности своей организации. Для всестороннего и полного анализа затрат рабочего времени необходимо проводить постоянную работу по учету затрат.

Рассмотрим принципы, на которые опираются в подборе кадров на руководящие должности, в организации МБОУ «Туимская СШ №3».

Необходимо иметь в виду, что не существует, и не будет существовать сотрудника, обладающего универсальными способностями и одинаково эффективно действующего в любой ситуации.

Нами представлены результаты исследования особенностей поведения успешно действующих руководителей высшего звена МБОУ «Туимская СШ №3»: способность к экстраполяции; способность к разработке нескольких проблем одновременно; устойчивость в ситуации неопределенности; понимание; способность брать управление на себя; настойчивость; способность к сотрудничеству; инициативность; энергичность; способность делать ставку на других; сензитивность; идентификация себя с делом; способность к сочувствию; заинтересованность в росте организации, а не в собственной карьере; независимость; гибкость; устойчивость к стрессу; наличие цели; руководство сообществом; чувство юмора; цельность личностного идеала.

Анализ сильных и слабых сторон МБОУ «Туимская СШ №3» показывает, что наиболее сильными его сторонами являются умение и навыки работников. Данное преимущество требует значительных инвестиций в персонал и структуру организации. Вместе с тем было выявлено, что человеческие ресурсы используются еще недостаточно эффективно – здесь скрыты значительные резервы. Важным конкурентным преимуществом является потенциал организации, что указывает на возможность успешной реализации стратегии лидерства по издержкам.

По нашему мнению, направления совершенствования стиля управления и организации труда в МБОУ «Туимская СШ №3» следующие:

1. Укрепление авторитета руководителя. Авторитет - это личное влияние человека на коллектив, которое он приобретает своим трудом, профессиональными знаниями, организаторскими способностями, нововведениями, умением работать с людьми. Для того чтобы авторитет должности руководителя сочетался с авторитетом его личности, он должен объединить в себе лидерские и руководящие функции.

2. Создание мощной поддержки сотрудников – это ключ к эффективному руководству. Быть хорошим руководителем – это, прежде всего, быть в хороших отношениях с подчиненными. При хорошем руководстве становится интереснее их работа, а достигнутые результаты подкрепляют чувство профессиональной гордости. При плохом руководстве подчиненные отбывают трудовую повинность.

3. Создание и поддержание высокой культуры общения, которая выражается в нормах профессиональной этики. К ним относятся [2, 211]:

    - демократизм общения руководителя с подчиненными, коллегами по работе;
    - его доступность, внимательность;
    - умение создать товарищескую атмосферу доверия;
    - вежливость и корректность в обращении;
    - точность и ответственное отношение к данному слову.

4. Эффективное делегирование полномочий. Руководитель – это не только хороший специалист, но и организатор труда своих подчиненных. Руководитель должен научиться делать работу руками своих подчиненных. Делегирование нужно использовать в следующих случаях: 1) когда подчиненный может сделать эту работу лучше, чем руководитель; 2) когда чрезмерная занятость не позволяет руководителю самому заняться данной проблемой; 3) когда необходимо высвободить время и силы, чтобы заняться важными делами, имеющие первостепенное значение. В это время все остальные задачи должны быть делегированы подчиненным. Эффективность делегирования обеспечивается тогда, когда руководитель четко представляет себе, каких результатов он ждет от подчиненных и в какой форме эти результаты должны быть достигнуты, а также в какие сроки. Исходя из этого, он должен организовать контроль, который наряду со строгой дисциплиной является главной предпосылкой эффективного делегирования [1, 17].

5. Создание обучающихся организаций. Успех деятельности школы определяется эффективностью соответствующих рыночной среде стратегий. Быстроменяющаяся среда стимулирует появление новых приоритетов в развитии, необходимость пересмотра стратегий. Организации вынуждены работать гибко, создавая новые системы отношений как с партнерами по бизнесу, так и со своими сотрудниками. Учитывая растущие темпы изменений, процесс обновления знаний и навыков должен приобретать постоянный характер. Перед сотрудниками МБОУ «Туимская СШ №3» встает задача создания обучающихся организаций.

6. Способность анализировать совокупность данных, оценить их полноту, увидеть рыночные тенденции, стоящие за ними, и принять адекватные решения относительно стратегии деятельности организации. Приобретение таких навыков требует сочетания глубокой теоретической подготовки с конкретным анализом реальных ситуаций по принципу «практика – теория – новые стратегические и тактические решения».

Программа по снижению конфликтности в коллективе, совершенствованию организационной культуры будут способствовать налаживанию благоприятного микроклимата внутри коллектива, влияющего на производительность труда работников и конкурентоспособность школы. Грамотное совершенствование стиля управления образовательной организацией, с учетом лидерских качеств руководителя, позволит добиться высоких показателей эффективности деятельности и улучшить

финансовое положение.

br>

Литература.

1. Гам В. И. Стратегическое лидерство // Управление школой. 2007. № 17. С.29-34
2. Ермакова С.Э. Роль системы сбалансированных показателей при оценке эффективности процессно-ориентнрованного управления организаций / С.Э. Ермакова // Вопросы экономики и права. – 2013. – №2. – С. 16-18
3. Ковалева А.Л. Лидерство в образовательном процессе // Вестник университета. 2012. №3. С.136-138.
4. Каспржак А.Г. Кто управляет российскими школами? // Директор школы. 2013. №7. С.43-49.
5. Ньюстром Д.В. Организационное поведение / Д.В. Нбюстром, К. Девис. – СПб.: Питер, 2010. – 246 с.
6. Пономарева Г.М. Что делают успешные директора школ, и чего не делают неуспешные // Народное образование. 2013. № 10. 125-130.
7. Ромек В.Г. Тренинг уверенности в межличностных отношениях /В.Г. Ромек – СПб.: Речь, 2012. – 85 с.
8. Совершенствуя систему школьного руководства: Improving School Leadership // Вестник международных организаций: образование, наука, новая экономика. 2008. №2. С.57-63.
9. Сторчак Н.В. Современные международные исследования лидерства в школьном образовании // Человек и образование. 2012. № 3(32). С.153-156.