

Звягин Алексей Владимирович
Магистрант 2 курса группы ZMT-MBO-3-1
«Менеджмент в образовании» ФГБОУ ВО «АГПУ»
Терсакова А.А.
К.п.н., доцент кафедры ТИПИОП
ФГБОУ ВО «Армавирский государственный
педагогический университет»

РАЗВИТИЕ ЛИДЕРСКИХ КАЧЕСТВ РУКОВОДИТЕЛЯ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ КАК ФАКТОР ПОВЫШЕНИЯ ЭФФЕКТИВНОСТИ УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ

Аннотация: как лидерство влияет на эффективность управления операционными задачами в учебных заведениях.

Ключевые слова: трансформационный лидер, лидер, структурный подход, организационное лидерство .

*Zvyagin Aleksey Vladimirovich
2nd year Master's student of the ZMT-MVO-3-1 group
"Management in Education" FGBOU VO "ASPU"
Tersakova A.A.
PhD, Associate Professor of the Department of TYPIOP
FGBOU VO "Armavir State Pedagogical University"*

DEVELOPMENT OF LEADERSHIP QUALITIES OF THE HEAD OF AN EDUCATIONAL INSTITUTION AS A FACTOR IN INCREASING THE EFFICIENCY OF PERSONNEL MANAGEMENT

Abstract: how leadership affects the efficiency of managing operational tasks in educational institutions.

Keywords: transformational leader, leader, structural approach, organizational leadership.

Современная жизнь выдвигает новые требования к профессиональной деятельности руководителя образовательного учреждения. Современная школа претерпевает сейчас изменения, поэтому руководитель должен обладать такими знаниями и качествами, которые бы позволяли эффективно управлять персоналом, что позволяло бы обеспечивать условия для максимального развития внутреннего потенциала личности и эффективной

социализации школьников. Совершенствование лидерских навыков важно, поскольку руководитель с ярко выраженными лидерскими качествами, способен обеспечить быструю адаптацию организации к быстрым изменениям среды для эффективного управления персоналом.

Организационное лидерство – важнейший компонент эффективного руководства. Оно встречается везде, где есть устойчивое объединение людей. Само слово «лидер» означает «вождь», «ведущий». Несмотря на кажущуюся простоту этого понятия, в современной науке, при наличии общности исходных позиций различных авторов, лидерство характеризуется неоднозначно.

Лидерство и организационная культура тесно взаимосвязаны. Лидеры создают, внедряют, развивают и иногда умышленно пытаются изменить культурные представления.

Лидерство — это установки и мотивация, побуждающие человека изучать культуру и управлять ею.

Лидерство, как и управление, является до некоторой степени искусством. До сегодняшнего дня вопросы о лидерстве остаются актуальными, поскольку ещё не дано каких-либо чётких и определённых ответов. Но различные модели и теории, которые рассматривает данная работа, помогают осознать необходимость гибкого подхода к руководству.

Руководитель, который хочет работать как можно более эффективно, получить всё, что можно от подчинённых, не может позволить себе применять какой-то один стиль руководства на протяжении всей своей карьеры. Скорее руководитель должен научиться пользоваться всеми стилями, методами и типами влияния, наиболее подходящими для конкретной ситуации.

Актуальность работы объясняется новыми тенденциями в области управления организацией и важностью лидерства для эффективного развития

организации. Команда эффективна тогда, когда у неё есть руководитель, который обладает лидерскими качествами.

В результате теоретического анализа литературы, социологического исследования лидерских качеств руководителя и их влияние на эффективность управления персоналом пришли к выводу, что:

Лидер - творческий человек, находящийся в поиске инноваций, но его значение максимально возрастает, как только лидер обретает свою команду.

Для того чтобы руководитель мог эффективно управлять персоналом он должен обладать лидерскими качествами: находится в постоянном поиске новых идей; быть коммуникабельным; уметь убеждать и вселять веру в своих подчинённых; обладать сформированным целеполаганием; быть разносторонним; быть трудолюбивым и настойчивым; находится в постоянном поиске новых решений, быть сосредоточенным на идеях; быть любознательным.

Кроме того у лидера должны быть: интеллектуальная развитость, некоторая жесткость в отношении дела, большая степень дипломатичности, расчетливости, открытости, эмоциональной устойчивости. Лидерам свойственно доминирование, самоконтроль, независимость, склонность к новому.

3. Для того чтобы руководитель школы мог легко ориентироваться в современных условиях и мог эффективно руководить персоналом, он в первую очередь должен быть менеджером. Для этого необходимо пройти соответствующее обучение и получить соответствующие знания в этой области.

В современных условиях выпускник вуза должен обладать не только профессиональными знаниями, умениями и навыками, но и определенным набором лидерских качеств, которые позволят ему, молодому специалисту, успешно реализовать свои лидерские задатки в практической деятельности. В связи с этим необходима такая подготовка в высшей школе, где бы в полной

мере использовались социальные и образовательные условия образовательного процесса, способствующие формированию лидерских качеств в профессиональной деятельности студентов. В данной статье освещается понятие «лидерство», приводится мнение авторов, дающих определение данному явлению, описываются подходы к толкованию термина, отмечается национальный аспект, социально-демографические характеристики, этические вопросы деятельности лидера. Рассматривая проблему лидерства, необходимо акцентировать внимание на мотивации, типологии, способах выявления лидеров и их основных характеристиках. Важно прояснить способы раскрытия лидерского потенциала, как его можно использовать в организационных целях. Лидерство является важнейшей составляющей эффективного управления. Лидеры встречаются везде, где есть власть или устойчивое объединение людей. Лидерство не имеет конкретного определения, оно многогранно, кроме того, существуют различные подходы к анализу этого явления, а также ряд проблем, которые находятся в области изучения существующего явления. Основная часть. Исходным условием при рассмотрении лидерства является утверждение, что человек не может ни управлять, ни общаться, ни обмениваться информацией с другими людьми. Подобно строению человеческого мозга, имеющего два полушария — левое (сознание-мышление) и правое (чувства-интуиция), природа лидерства также двойственна: в ней выделяют сферу бизнеса (формальное лидерство) и сферу отношений (неформальное лидерство). Иными словами, в первом случае речь идет о разработке и достижении целей, а во втором — о согласии между людьми, их взаимоотношениях [1]. С другой стороны, лидерство основывается на определенных потребностях сложно организованных систем. К ним относятся, прежде всего, потребности в самоорганизации, упорядочении поведения отдельных элементов системы с целью обеспечения ее жизнеспособности и функциональной дееспособности. Такая упорядоченность достигается за счет вертикального (управление-

подчинение) и горизонтального (соотносительные одноуровневые связи, например, разделение труда и кооперация) распределения функций и ролей [2]. Несмотря на то, что само понятие «лидерство» может показаться достаточно простым и в современной науке существуют общие исходные позиции у различных авторов, это явление характеризуется неоднозначно. Важным аспектом изучения лидерства является определение, описание и характеристика самого понятия «лидер».

Каждый человек может определить свою и чужую пригодность для лидерства, используя следующие восемь критериев: 1) самокритика и, что самое главное, постоянное самосовершенствование; 2) нацеленность на служение другим; 3) излучение позитивной энергии, доброжелательность и избегание восприятия негативной энергии и конфликтов; 4) вера в других и внушение этого им; 5) рациональное распределение времени и усилий; 6) внутренняя уверенность, оптимизм, свежий взгляд на события, восприятие жизни как приключения; 7) толерантность, поощрение и использование многообразия мнений и подходов, признание заслуг других и их равного права на самовыражение; 8) забота о физическом здоровье, интеллектуальном и духовном развитии.

В целом лидерство можно определить как тип управленческого взаимодействия, основанный на наиболее эффективном для данной ситуации сочетании различных источников власти и направленный на мотивацию людей к достижению общих целей. В целом полноценное лидерство позволяет управлять людьми без их сопротивления и недовольства, формального контроля, страха и наказания. По мнению многих ученых, лидерами «рождаются», но в еще большей степени они становятся ими в результате обучения, упорной индивидуальной работы, просвещенного знаниями практического опыта и приобретенных в ней навыков. Исходя из вышесказанного, практически каждый грамотный руководитель может стать деловым, а во многом и эмоциональным лидером.

Список используемой литературы:

1. Беяцкый, Н.П. Менеджмент. Основы лидерства / Н.П. Беяцкый. – Минск: Новое знание, 2002. – 250 с.
2. Пугачев, В.П. Руководство персоналом: учебник / В.П. Пугачев. – М.: Аспект Пресс, 2006. – 416 с.
3. Беяцкый, Н.П. Управление персоналом: учеб. пособие / Н.П. Беяцкый, С.Е. Велесько, П. Ройш. – Минск: ИП «Экоперспектива», 2000. – 320 с.
4. Тадани, Р. Качества Лидера / Р. Тадани // Бухгалтерия [Электронный ресурс]. – 2008. – Режим доступа: <http://www.buhter.ru/article1723.html>. – Дата доступа: 26.01.2001.
5. Молчанов, И. Лидерство. Психология лидерства. Лидерская эффективность. Корпоративное лидерство и руководство. Гендер и лидерство / И. Молчанов // Основы лидерства [Электронный ресурс]. – 2004. – Режим доступа: <http://psyfactor.org/lib/lider2.htm#3a>. – Дата доступа: 26.01.2001.