

ФОРМИРОВАНИЕ КУЛЬТУРЫ ОРГАНИЗАЦИИ НА ОСНОВЕ СТИЛЯ УПРАВЛЕНИЯ

Андрианов Илья Кириллович

студент, Северный Арктический федеральный университет имени М. В. Ломоносова, РФ, г. Северодвинск

Критерием эффективности влияния стиля воздействия руководителя на коллектив считаются: степень авторитета руководителя; степень влияния на постоянное повышение результативности организации; проявление инициативы, развитие творчества и предприимчивости персонала; создание благоприятного социально-психологического климата в коллективе. На стиль управления накладывает отпечаток уникальность самобытной личности руководителя, исполняющего определенный должностной функционал. Именно в стиле руководителя проявляются его личные качества, которые несколько изменяются в зависимости от организационных особенностей коллектива. С формированием стиля связаны интеллект и культура руководителя, степень его профессиональной, экономической и юридической подготовки, особенности характера и темперамент, нравственные ценности, умение внимательно относиться к подчиненным, способность вести за собой коллектив, создавать атмосферу увлеченности деятельностью, нетерпимости к недостаткам и равнодушию. Правильно выбранный руководителем стиль управления – залог успеха организации. Некорректное поведение руководителя может изменить обстановку в организации, помешать достижению поставленной цели, помешать сплоченности коллектива, может привести к возникновению конфликтных ситуаций.

Новая современная парадигма образования опирается на духовное развитие личности, когда человек все чаще задумывается о смысле жизни. Стиль руководства в образовательном учреждении должен стимулировать переход от прагматических ценностей к ценностям духовным. Существует мнение, что управлять небольшим учреждением легче, но все организации имеют одинаковую структуру, и в случае расширения руководитель может воспользоваться централизацией власти. Такая ситуация может привести к отстранению персонала от достижения общей цели. Для продуктивной работы руководитель должен своевременно доводить до сведения подчиненных важную информацию. Сложная информация должна интерпретироваться доступным языком; учитывая, что недостаточность информации порождает негативные явления в коллективе, необходимо доносить целостную и правдивую информацию всем членам коллектива. Дифференциация эффективных и неэффективных лидеров в этой связи является главной проблемой на сегодняшний момент. Качественно принятые решения – это та основа, от которой зависит эффективность работы образовательного учреждения. Нужно отметить, что в централизованных учреждениях решения принимаются строгим подчинением, коллегиальность отсутствует.

Исследователи выделяют следующие стили принятия решений: 1) решение принимается единолично руководителем; 2) руководитель для принятия решения собирает информацию от отдельных лиц; 3) руководитель собирает информацию от команды и принимает решение; 4) консенсус; на данном этапе руководитель является частью команды и решения принимаются коллегиально; 5) согласование и делегирование полномочий; на данном этапе очень важно, чтобы были ясно определены критерии выполнения поставленной цели, иначе придется принимать новое решение для достижения результата. Личность членов коллектива тоже может влиять на стиль руководства, так как некоторые могут быть зависимы от чужих решений, поэтому они будут оставаться в стороне и транзакционный стиль для них будет более приемлем. Те, кто понимает направление, в котором движется учреждение, хочет продвинуться в карьерном росте и получает удовольствие от участия в организационных процессах, те более склонны к открытому и совместному – трансформационному стилю руководства. Руководители должны приспосабливаться к таким ситуациям, предоставляя

возможности для участия тем сотрудникам, кто желает, и направляя тех, кому труднее участвовать в принятии организационных решений и в становлении корпоративной культуры организации.

Организационная (корпоративная) культура – это "преобладающая в организации и разделяемая большинством членов совокупность ценностей, принципов и норм, позволяющая идентифицировать организацию во внешней среде и добиться эффективной внутренней интеграции" [2, 102].

Культура организации аккумулирует все виды деятельности и взаимоотношения внутри организации, сплачивая коллектив и делая его работу эффективной. Культура создает презентабельность организации, формирует ее имидж, определяет характер отношений с внешними субъектами взаимодействия, становится результатом внутренних социальных запросов коллектива. Организационная культура состоит из миссии, характеризующей смысл существования организации; преобладающих в ней ценностей, относящихся либо к целям ее существования, либо к средствам их достижения, на которых зиждется организация; из разделяемых педагогическим коллективом и определяющих основы взаимоотношений в коллективе единых этических норм и правил; из психологического климата, существующего в организации и проявляющегося во внешних отношениях; из поведенческих ритуалов, традиций, проведении церемоний и пр. Современный управленец стремится создать продуктивную организационную культуру для эффективного управления. Каждый руководитель должен иметь представление о том, какая культура будет способствовать выполнению миссии организации, ее предназначению. При этом мотивирование персонала – важная сторона в создании заинтересованности работников в принятии и усвоении единой системы ценностей, принципов и норм организационной культуры.

Список литературы:

1. Жариков В. В., Жариков И. А, Однолько В. Г., Евсейчев А. И. Управление инновационными процессами: учебное пособие / Тамбов: Изд-во Тамб. гос. техн. ун-та, 2009. –180 с.
2. Хуторской А. В. «Педагогическая инноватика — рычаг образования»/ ИНТЕРНЕТ-ЖУРНАЛ «ЭЙДОС» // <http://www.eidos.ru/journal/2005/0910-19.htm> (Дата обращения: 05.07.2022)