

# ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫЙ ПОТЕНЦИАЛ

*Уварова Анастасия Дмитриевна,*

*магистрант 2 курса кафедры «Начального и дошкольного образования»*

*Педагогического института БГУ им. Д. Банзарова*

*г. Улан-Удэ, Республики Бурятия*

## ВЛИЯНИЕ СТИЛЯ РУКОВОДСТВА НА МОТИВАЦИЮ ПЕРСОНАЛА

**Аннотация.** Руководителям организации принадлежит основная роль в мотивации персонала. Руководителем принято считать лицо, ответственное за принятие управление и принятие стратегических решений в организации, а также наличие у него официально признанных подчинённых.

В данной статье рассмотрены различные стили управления персоналом и их влияние на мотивацию сотрудников, а также плюсы и минусы каждого стиля.

**Ключевые слова:** мотивация, мотивация персонала, стили руководства в организации, руководитель организации, управление, менеджмент.

Руководитель в организации обязательно должен выполнять функции организации, управления, мотивации и контроля. Для того, чтобы успешно осуществлять данные функции, руководителю необходимо обладать средствами влияния, т.е. психологического воздействия на действия сотрудников. В психологии управления существуют две группы управленческого влияния: способы эмоционального и способы рассудочного влияния. В группу эмоциональных способов входит заражение и подражание. Под заражением понимают такой способ влияния, особенностью которого является передача эмоционального состояния между людьми. Данный способ широко применяется при мотивации сотрудников и сплочении коллектива. При использовании подражания - человек сознательно отражает поведение и особенности

## ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫЙ ПОТЕНЦИАЛ

мышления другого человека. Это позволяет ему освоить необходимые для данной работы качества.

В группу рассудочного управленческого влияния входят внушение и убеждение [1]. Внушение, как способ влияния, основано на восприятии слов и поступков, и оно достигается с помощью личных качеств руководителя, без использования доказательств и аргументов. Убеждение же основано на логических приемах доказательств, с помощью которых истинность какой-либо мысли обосновывается через посредство других мыслей.

Управленец образовательной организации является связующим звеном между всеми участниками образовательного процесса – педагогического коллектива, обучающимися и родительской общественностью. От его стиля руководства, способов и методов воздействия, зависит успешная деятельность образовательной организации.

Традиционно в литературе выделяется авторитарный, демократический и либеральный стиль руководства. Каждый из стилей обладает своими достоинствами и недостатками.

Авторитарный стиль управления характеризуется высокой централизацией руководства, доминированием единоначалия. Такие руководители образовательных организаций принимают управленческие решения единолично, альтернативные решения не обговариваются с другими участниками образовательного процесса. Методами управления являются приказы, наказания, замечания и выговоры. Авторитарный стиль отрицательно влияет на мотивацию и инициативность работников. Руководитель использует чувство страха и наказания, для того, чтобы добиться повиновения подчиненных. Однако, достоинствами авторитарного стиля является скорость принятия

## ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫЙ ПОТЕНЦИАЛ

решения кратковременных решений и успешность в решении рутинных, повседневных задач. Такой стиль управления будет успешен при кризисной ситуации и при создании образовательной организации.

Демократический стиль управления характеризуется распределением полномочий, инициативы и ответственности между руководителем и заместителями, руководителем и подчиненными. Прежде чем принять управленческое решение руководитель выслушивает различные точки зрения о проблеме участников образовательного процесса, а затем принимается общее решение. Информирование сотрудников происходит своевременно и регулярно. Общение с подчиненными проходит в форме просьб, пожеланий, рекомендаций и поощрений. Приказы применяются крайне редко. Мотивация сотрудников при данном стиле управления осуществляется путем стимулирования педагогов за их достижения в области обучения и воспитания обучающихся.

При огромном количестве плюсов данного стиля у него также имеются минусы. Минусами является медленность принятия управленческого решения, что является недостатком при необходимости принятия решения при чрезвычайной ситуации, а также высокий уровень ответственности руководителя, который должен стать примером для подчинённых. В рамках данного стиля педагогам необходимо иметь высокий уровень самодисциплины и самоконтроля.

Либеральный стиль управления характеризуется отсутствием активного участия руководителя в управлении коллективом. Руководитель образовательной организации изначально объясняет проблему, создаёт необходимые условия, чтобы коллектив мог приступить к её решению и формулирует за-

## ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫЙ ПОТЕНЦИАЛ

дание, итог, который хочет увидеть в результате их деятельности. Исполнителям необходимо собственноручно рассматривать различные альтернативы, делегировать полномочия и разработать алгоритм действий [2]. Возникшие сложности и конфликты решаются самостоятельно, без вмешательства руководства.

Такой стиль руководства предпочтителен в творческих коллективах, где сотрудники отличаются самостоятельностью и творческой индивидуальностью.

Либеральный стиль подразумевает, что сотрудники активно занимаются самообразованием и вырабатывают собственную мотивацию, а роль управленца сводится в предоставлении наставничества и условий для самосовершенствования и саморазвития.

Плюсами данного стиля является раскрытие потенциала каждого педагога, регулирование отношения сотрудников их собственными силами и установление четкой цепочки иерархии, которая становится очень устойчивой, жизнеспособной и способной выдержать многие проблемы. Такая иерархия может существовать многие года, создавая собственные ценности, правила и традиции, независимо от руководителя организации.

Минусами либерального стиля руководства являются пассивность и ослабленность педагогов из-за отсутствия контроля их деятельности. Из-за отсутствия мотивации значительно снижается скорость выполнения работы, отчего сдача проектов и различных отчетов может задерживаться. Также при отсутствии стремлений участников образовательных отношений к развитию, результат совместной работы может быть неудовлетворительным.

## ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫЙ ПОТЕНЦИАЛ

При рассмотрении всех стилей руководства, можно сказать, что не существует единственного правильного стиля управления. Различные ситуации, личностные особенности управляющей и управляемой системы и другие факторы обуславливают оптимальное соотношение каждого стиля и преобладающий стиль руководства. Изучение практики руководства образовательными организациями свидетельствует, что в работе эффективного руководителя в той или иной степени присутствует каждый из трех стилей руководства.

Успешные руководители не являются приверженцами только одного стиля. Как правило, они интуитивно или вполне осознанно комбинируют различные стратегии руководства.

Стиль руководства в значительной степени определяет результаты деятельности организации. Существует много примеров того, как руководитель, возглавив отстающий коллектив и правильно выбрав стиль руководства, преобразовывает ситуацию, пробуждает творческие силы и энергию сотрудников.

Таким образом, исходя из выше описанного можно сделать вывод, что для того чтобы эффективно мотивировать педагогов, руководитель должен по возможности учитывать все аспекты руководства персоналом и умело использовать их в соответствии с конкретной организационной ситуацией.

### *СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ*

1. *Ерёменко Е.С. Аудит как инструмент управления системой мотивации персонала в организации / Е.С. Ерёменко, Е.В. Прокопова // Современные направления теории и практики экономического анализа, бухгалтерского учета, финансового менеджмента: сб. материалов междунар. науч. конф. - 2017. - С. 55-61.*

## ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫЙ ПОТЕНЦИАЛ

2. Селезнева И.П. Аудит трудовых ресурсов как один из важнейших инструментов оценки системы мотивации персонала / И.П. Селезнева, А.А. Селезнева // Вестник Ижевской государственной сельскохозяйственной академии. - 2015. - № 2 (43). - С. 57-64. - Электронная копия доступна в науч. электрон. Б - ке eLibrary. URL: <https://elibrary.ru/item.asp?id=23834617> (дата обращения: 25.12.2019). – Режим доступа: после регистрации.