

О.А.Шарова

Студентка 1 курса

магистратуры МАГУ

г. Полярный Мурманская обл.,

Российская Федерация

АВТОРИТАРНЫЙ СТИЛЬ УПРАВЛЕНИЯ ТРУДОВЫМ КОЛЛЕКТИВОМ В УСЛОВИЯХ РЕОРГАНИЗАЦИИ ДОШКОЛЬНОГО ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ

Аннотация

Данная статья посвящена проблеме применения оптимального стиля управления трудовым коллективом в условиях реорганизации дошкольного образовательного учреждения. В рамках данной статьи рассмотрен авторитарный стиль управления, как одна из форм управления коллективом, имеющая право на существование в условиях реорганизации ДООУ в форме присоединения.

Ключевые слова

Социально – психологический климат, авторитарный стиль управления, дошкольное образовательное учреждение, реорганизация.

Дошкольное образовательное учреждение - один из видов социальных институтов, система управления которого - всегда процесс активного взаимодействия субъектов, реализующих разнообразные задачи. Решение задач государственной политики в области образования в целях повышения эффективности деятельности ДООУ по оказанию ими государственных услуг предусматривает возможность их реорганизации. Реорганизация дошкольных образовательных учреждений может быть осуществлена в следующих формах: слияние; присоединение; разделение; выделение; преобразование. Тема реорганизации дошкольных учреждений и присоединения «слабых» или малочисленных к «сильным» и успешным сделалась актуальной в последнее время. При реорганизации в форме присоединения одного юридического лица к другому юридическому лицу к последнему переходят все имущественные права и обязанности присоединенного юридического лица.

В рамках данной не будут обсуждаться вопросы, которые напрашиваются: необходима ли реорганизация, что она дает, и будет ли она эффективна.

Процесс реорганизации будет рассмотрен, как что-то неизбежное, т.е. как независимая переменная. Наша задача: в сложившихся условиях обеспечить наиболее эффективное функционирование дошкольного образовательного учреждения.

Социально - психологический климат коллектива является существенным фактором жизнедеятельности организации. Социально - психологический климат - это преобладающий в группе или коллективе, относительно устойчивый психологический настрой его членов, проявляющийся в отношении друг к другу, к окружающим событиям, к труду и к организации в целом на основании индивидуальных, личностных ценностей и ориентаций.[4, с. 206] В свою очередь, сам социально - психологический климат зависит от большого числа факторов. А.Л.Журавлев и В.Ф.Рубахин разделяют эти факторы на факторы макросреды и микросреды или внешние и внутренние.[5, с. 187]

К факторам макросреды или внешним можно отнести:

- особенности общественно-экономического устройства страны;
- уровень развития культуры общества в целом;
- состояние общественного сознания;
- влияние управленческих воздействий вышестоящих учреждений;
- многообразие связей с внешними организациями;

К внутренним климатообразующим факторам можно отнести:

- стиль руководства;

- отлаженность трудового процесса;
- корпоративная культура;
- психологическая совместимость;
- соотношение мужчин и женщин в коллективе;
- размеры коллектива;
- возрастная структура коллектива;
- физическая удаленность работающих членов коллектива;
- национальный состав, религиозные, расовые и другие обстоятельства.

Из вышеперечисленных факторов наиболее подробно рассмотрим такой фактор, как стиль управления.

Прежде чем рассматривать стили управления и переходить к определению стиля управления, определим, что же такое управление. Американский менеджер Ли Якока отмечал: социальное управление есть непрерывный процесс воздействия руководителя (субъекта управления) на организованную группу людей или на кого-либо из этой группы в отдельности (объект управления) по организации и координации их совместной деятельности для достижения наилучших результатов.[6, с. 152]

Мескон М. дает следующее определение стилю управления. Стиль управления – привычная манера поведения руководителя по отношению к подчиненным с целью оказания на них влияния и побуждения к достижению целей организации.[7] С точки зрения современного подхода, стиль управления – совокупность конкретных способов, методов и форм практической деятельности менеджера.

Известный немецкий психолог К. Левин выделил три основных стиля управления:[1, с. 312]

1. Авторитарный стиль. Решение принимает руководитель единолично. Он действует по отношению к подчиненным властно, жестко закрепляет роли участников, осуществляет детальный контроль, сосредоточивает в своих руках все основные функции управления.

2. Демократический стиль. Решения принимаются руководителем совместно с подчиненными. При таком стиле лидер стремится управлять группой совместно с подчиненными, предоставляя им свободу действий, организуя обсуждение своих решений, поддерживая инициативу.

3. Либеральный стиль. Решения навязываются подчиненными руководителю. Он практически устраняется от активного управления группой, ведет себя, как рядовой участник, предоставляет участникам группы полную свободу.

В таблице представлена сравнительная характеристика стилей управления по различным параметрам.

	Авторитарный	Демократический	Либеральный
1.Принятие решения	Лично руководителем	С учетом предложений подчиненных	Одобрение и согласие с мнением подчиненных
2.Способ доведения решения	Приказ, категоричное требование	Совет, рекомендация, намек	Просьба, упрощение
3.Степень регламентации действия подчиненных	Высокая	Оптимальная	Низкая (максимальная свобода подчиненных)
4.Характер общения руководителя с подчиненными	Короткое, деловое, сухое	Более продолжительное, не только деловое, но и личностное	Может не вступать в общение, если подчиненные не обращаются к нему
5.Характер регуляции поведения и деятельности подчиненных	Делает упор на взыскания	Делает упор на поощрения	Воздерживается от регуляции поведения и деятельности подчиненных
6.Мнение руководителя о подчиненных	Категоричность, разделение на плохих и хороших, не переводит из одной категории в другую	Считает всех подчиненных изначально хорошими, гибкость в изменении оценок	Оценок подчиненным практически не дает

Продолжение таблицы

7. Отношение руководителя к инициативе подчиненных	Недоверчивое, негативное	Поощрение проявления инициативы	Переоценка возможностей инициативы подчиненных
8. Морально-психологический климат	Напряженный	Оптимальный	Крайне изменчив
9. Показатели деятельности организации	Высокие количественные, средние качественные	Средние количественные, высокие качественные	Нестабильные показатели
10. Контроль руководителя	Повышенный	Средний	Отсутствует

Использование авторитарного, стиля управления предполагает ориентировку руководителя на собственные знания, интересы, цели и оправдано только в исключительных ситуациях:

1) в экстремальных условиях (кризис, чрезвычайные обстоятельства и т.д.), когда требуются быстрые и решительные действия, когда дефицит времени не позволяет проводить совещания и дискуссии;

2) когда в силу предшествующих условий и причин в данной организации преобладают анархические настроения, чрезвычайно низок уровень исполнительской и трудовой дисциплины

Ренсис Лайкерт выделял две разновидности авторитарного стиля. Эксплуататорский и благожелательный.[8, с. 101]

«Эксплуататорский» предполагает, что руководитель полностью решает все вопросы без учета мнения подчиненным, вся ответственность лежит на руководителе. Основные формы стимулирования: наказания, угрозы, давление.

Решение принятое единолично воспринимается как навязанное, даже когда оно правильное. Выполнение таких решений не сопровождается энтузиазмом сотрудников. В итоге сотрудники начинают жить по принципу «наше дело маленькое». В ситуации реорганизации иногда нет времени на организацию совещаний, на определение состава присутствующих, поэтому умение принять решение единолично можно рассматривать как положительную характеристику руководителя.

«Благожелательный» предполагает снисходительное отношение к подчиненным, проявление интереса к их мнению. Но даже если мнение сотрудника обоснованное, руководитель может поступить так, как он считает правильным. Если руководитель принимает решение подчиненного, данное решение должно соответствовать общей политике фирмы, всем требованиям и инструкциям. Данную характеристику тоже можно рассмотреть с другой стороны, руководитель несёт ответственность за все решения воплощающиеся в образовательном учреждении, и сделать правильный выбор между всеми предложениями является одним из важных и положительных характеристик руководителя.

Социально - психологические исследования показали, что в условиях авторитарного стиля управления в количественном отношении выполняется больший объем работы, чем в условиях демократического, но качество работы, оригинальность, новизна, присутствие элементов творчества будут на такой же порядок ниже. В оправдание данной характеристики можно сказать, что не всегда необходима новизна и творчество, иногда просто необходимо сделать определенный объем работы очень быстро и качественно.

С одной стороны, авторитарный стиль управления проявляется в порядке, срочности выполнения задания и возможности предсказать результат в условиях максимальной концентрации всех видов ресурсов. С другой стороны – формируются тенденции к сдерживанию индивидуальной инициативы и одностороннему движению потоков информации сверху вниз, отсутствует необходимая обратная связь.

Проводя свои исследования, Курт Левин обнаружил, что применение авторитарного стиля в ряде случаев давало более эффективные результаты, чем благожелательный стиль. Таким образом, применение авторитарного стиля, хотя и обеспечивает высокую производительность труда, но не формирует внутренней

заинтересованности исполнителей в эффективном труде. Излишние дисциплинарные меры вызывают в человеке страх и злость, уничтожают стимулы к работе.[1, с. 97]

Анализируя вышесказанное можно сделать вывод, такой стиль управления в некоторых случаях может быть полезным — например, когда решения должны быть приняты быстро, без консультации с большой группой людей. Члены группы могут предпочитать авторитарный стиль управления всем остальным, что позволяет им сосредоточиться на выполнении конкретных задач. Также это позволяет членам группы получить высокую квалификацию при выполнении каких-либо определенных обязанностей, которые могут принести пользу группе.

Однако, как отмечают и Курт Левин и Фред Фидлер, а также другие специалисты, авторитарный стиль руководства приносит в коллектив проблемы:

1. Высокая вероятность ошибочных решений;
2. Подавление инициативы, творчества подчиненных, замедление нововведений, застой, пассивность сотрудников;
3. Неудовлетворенность людей своей работой, своим положением в коллективе;
4. Неблагоприятный психологический климат;
5. Низкая мотивация. [1, с.124]

Несмотря на то, что в самом авторитарном стиле управления уже заложены некоторые потенциальные «ловушки», руководители могут научиться использовать элементы этого стиля с умом. Например, авторитарный стиль может эффективно использоваться в ситуациях, когда лидер — наиболее опытный и квалифицированный член группы либо тот, кто имеет доступ к информации, которой другие члены группы не могут обладать.

Реорганизацию дошкольного образовательного учреждения можно отнести к экстремальным условиям. Т.к. руководитель пока не знает, кто переходит к нему в подчинение, каков психологический уровень будущих подчиненных, в каких условиях привык работать коллектив, какой стиль управления использовал предшествующий руководитель.

Очень важно подобрать оптимальный стиль руководства персоналом. Неправильное поведение руководителя может дестабилизировать обстановку на предприятии, помешать выполнению поставленной задачи, сделать невозможным создание профессионального сплоченного коллектива, может привести к состоянию конфликта. «Задача лидера - обеспечить такие условия командной работы, так организовать и подобрать людей, чтобы получить стабильную высокую отдачу».[2, с. 214]

Независимо от того, какие методы выбирает начальник для управления персоналом, важен результат, насколько подчиненные уважают его, готовы выполнять с максимальной отдачей его требования и реализовать конечную цель организации. Поэтому очень важно руководителю правильно оценить существующие условия работы на предприятии, особенности подобранного персонала, специфику поставленной задачи и, основываясь на этом, построить свою модель управления.

Список использованной литературы:

1. Гончаров М.А. Основы менеджмента в образовании: учебное пособие// М.: КНОРУС, 2008. – 480 с.
2. И.В.Андреева, В.А.Спивак "Организационное поведение" Серия "Шпаргалка" Санкт-Петербург, Издательский Дом «Нева», 2013. – 326 с.
3. Музыченко В.В. Управление персоналом. Лекции: учебник для студентов высших учебных заведений// М.: Издательский центр «Академия», 2010. - 528 с.
4. Симонов В.П. Педагогический менеджмент. Ноу-хау в образовании: учебное пособие// М., высшее образование, Юрайт-Издат, 2011. - 357 с.
5. Журавлев А.Л. Стиль руководства и организация соревнования// М., 2010. – 415 с.
6. Яккока Л. Карьера менеджера. – М., 1990г. – 206 с.
7. Мескон М., Альберт М., Хедоури Ф. Основы менеджмента. – М., издательство «Дело», 1997 – 704 с.
8. О'Лири Элизабет. Лидерство: Что нужно знать руководителю. Пер. с англ. – М.: ЗАО «Олимп-Бизнес», 2004. – С. 192.

© Шарова О.А., 2016