

Всероссийское СМИ

«Академия педагогических идей «НОВАЦИЯ»

Свидетельство о регистрации Эл №ФС 77-62011 от 05.06.2015 г.

(выдано Федеральной службой по надзору в сфере связи, информационных технологий и массовых коммуникаций)

Сайт: akademnova.ru

e-mail: akademnova@mail.ru

Копченова А.С. Проблема согласованности стиля управления с организационной культурой персонала // IV –я Всероссийская научно-практическая конференция «Актуальные вопросы современности: взгляд молодых исследователей», 10 - 20 мая 2017 г. – 0,3 п. л. – URL: http://akademnova.ru/publications_on_the_results_of_the_conferences

СЕКЦИЯ: АКТУАЛЬНЫЕ ВОПРОСЫ СОВРЕМЕННОСТИ

А.С. Копченова

Студентка 4-го курса факультета психологии

ФГБОУ ВО «Тульский государственный педагогический

университет им. Л.Н. Толстого»

Научный руководитель: Филиппова С.А., доцент, к. пс. н.

г.Тула, Тульская область,

Российская Федерация

Проблема согласованности стиля управления с организационной культурой персонала

Эффективное управление – залог успешного функционирования организации. Эффективность управленческого воздействия складывается из многих составляющих: профессиональной компетентности и личностных качеств руководителя, стиля руководства, навыков организации процесса управления (умения планировать, делегировать, мотивировать, оценивать результаты и пр.). В рамках гуманистического подхода к управлению в ряду других выделяется личностный, социально-психологический аспект, – управление организацией, как управление человеком, работающим в организации. В связи с этим возникают вопросы изучения организационного поведения персонала.

Актуальным является вопрос согласования методов и средств управленческого воздействия (стиля управления) с установками, мотивами, нормами, ценностями персонала (организационной культурой).

Существует несколько моделей классификаций стилей руководства: классификация Курта Левина, Дугласа Мак Грегора, Виктора Врума и Филиппа Йеттона, Рэнсиса Лайкерта.

Классификацию стилей руководства Курта Левина принято считать базовой, основной. Свою классификацию Курт Левин назвал типологией индивидуальных стилей руководства. Он выделил три основных стиля руководства: авторитарный, демократический, либеральный [3].

Авторитарный стиль руководства характеризуется тем, что руководитель осуществляет строгий контроль над подчиненными. Он считает, что наиболее компетентен в любых вопросах, поэтому все должны делать то, что считает нужным именно он. Авторитарный руководитель уверен в том, что только его «план» может привести к достижению цели. Такой руководитель ориентирован исключительно на выполнение задач, нежели на социально-психологическую атмосферу в коллективе. Данный стиль руководства проявляется в грубом общении с подчиненными, нежеланием прислушиваться к мнению сотрудников, непринятием критики в свой адрес.

При демократическом стиле управления руководитель предпочитает принимать решения коллективно, путем обсуждения проблем с подчиненными и принятием общего решения. Демократический стиль характеризуется умеренным контролем за подчиненными. Руководитель-демократ предпочитает мотивировать своих работников с помощью

поощрений. Такой руководитель отличается доброжелательным отношением к подчиненным, терпимостью к критике, спокойным тоном в общении.

Демократический стиль руководства направлен на личность сотрудника, на раскрытие его потенциала, который в итоге приведет к успешному развитию организации.

Либеральный стиль руководства характеризуется тем, что руководитель почти не контролирует действия своих подчиненных, перекладывая на них ответственность за принятие решений. У такого руководителя не бывает «плана действий» организации, т.к. все направлено на самотек. Руководитель-либерал не интересуется проблемами и нуждами коллектива, хотя внешне может быть приветлив и дружелюбен в общении.

Т.Ю.Базаров выделяет 3 основных подхода к управлению персоналом: экономический подход, органический и гуманистический [2]. Реализуемый подход предполагает свой специфический способ реализации процесса управления: выбор методов управления, формирующих определенный стиль управления, выбор способов мотивации персонала, средств контроля и пр.

Также Т.Ю. Базаров выделил основные типы организационных культур: органическую, предпринимательскую, бюрократическую и партиципативную [1].

Органическая организационная культура ориентирована на стабильность, традиционность. Важную роль в такой организации играет признание со стороны коллег. Коллектив, как правило, имеет высокий уровень сплоченности, поэтому неформальное лидерство оказывает на работников большее влияние, чем формальное. Коллеги очень общительны и открыты друг с другом. При такой оргкультуре, сотрудники строго

соблюдают правила, традиции и обычаи организации. Руководитель должен быть «своим» человеком среди коллектива и заслужить доверие и авторитет.

Предпринимательская организационная культура характеризуется тем, что работники мотивированы личными целями и ориентированы на самореализацию. В таком коллективе всегда существует конкуренция, которая является «двигателем» их саморазвития и самореализации. Работники не всегда придерживаются предписаний руководства, предпочитая свободу действий, при этом осознают свою ответственность. Руководитель не должен чрезмерно контролировать подчиненных, тем самым он вызовет доверие у работников, при этом он должен быть в курсе всех дел коллектива.

Бюрократическая организационная культура характеризуется высокой формализацией и регламентированностью. Стереотипы: работники пассивны и безинициативны, нуждаются в постоянном контроле и стимулировании. Основной мотиватор сотрудников – материальное поощрение. Ценности работников часто противоречат ценностям организации. При такой оргкультуре, руководителю необходимо осуществлять тотальный контроль над подчиненными, чтобы исключить непредсказуемые ситуации.

Партиципативная организационная культура характеризуется высокой мотивированностью работников и стремлением к достижению целей организации. Сотрудники проявляют заинтересованность и включенность в работу, активно взаимодействуют друг с другом. Руководителю необходимо найти индивидуальный подход к каждому работнику, что повысит эффективность их работы.

С целью определения стиля руководства и его согласованности с типом организационной культуры персонала в дошкольном образовательном

учреждении было проведено исследование по методикам: определение стиля руководства трудовым коллективом В.П. Захарова, методика самооценки руководителем стиля управления [4] , а также опросник на определение склонности к типу организационной культуры Т.Ю. Базарова и П.В. Малиновского. В исследовании участвовали воспитатели и младшие воспитатели – всего 18 человек, а также руководитель ДОУ.

По результатам методики В.П. Захарова 12 воспитателей считают стиль руководства коллегиальным (демократическим), 5 воспитателей – директивным, 1 воспитатель – попустительским. Таким образом, большинство педагогов характеризуют руководителя как умеющего советоваться и доверять своим подчиненным. Руководитель умеет сплотить и создать положительную атмосферу в коллективе. Хвалит подчиненных даже за маленькие успехи, тем самым мотивирует их. Знает, как поддерживать дисциплину и порядок в коллективе. К педагогам относится уважительно и доброжелательно.

Часть коллектива характеризует руководителя, как не умеющего эффективно взаимодействовать с подчиненными, не умеющего воспринимать критику в свой адрес, боящегося нового, консервативного; считают, что бывает слишком строг и придирчив к педагогам, строго контролирует работу коллектива и единолично принимает все решения, однако в редких случаях не может повлиять на ситуацию и пускает все на самотек. Результаты методики В.П.Захарова представлены в рис. 1.

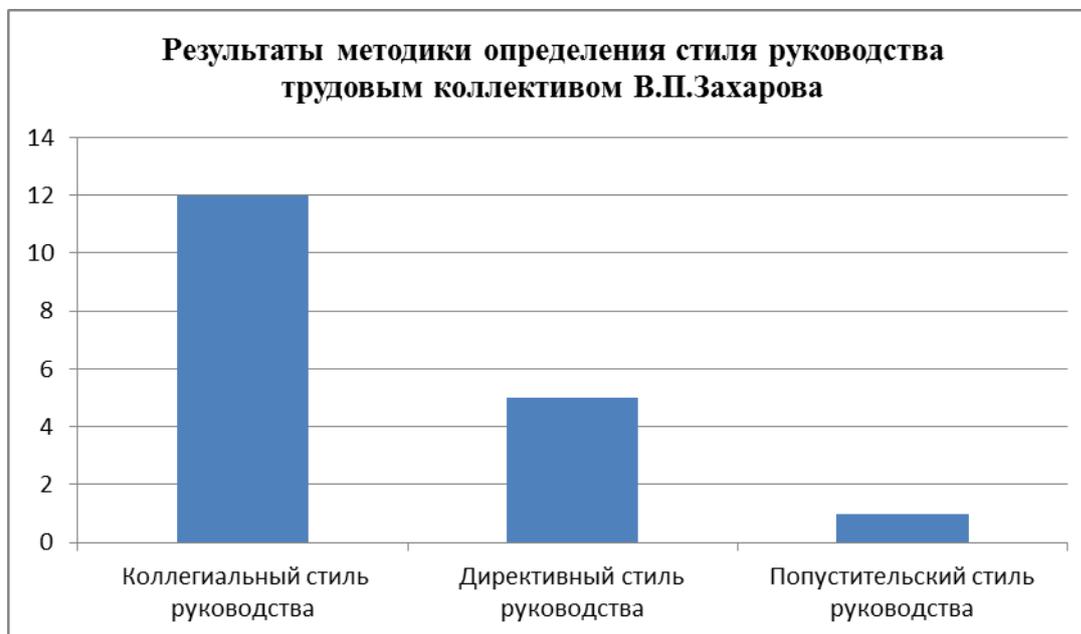


Рис. 1. Результаты методики определения стиля руководства трудовым коллективом В.П. Захарова

Методика Т.Ю. Базарова и П.В. Малиновского показала, что большинство персонала демонстрируют органический тип организационной культуры. В отношении деятельности руководителя они отмечают умение координировать и направлять деятельность коллектива, предоставлять самостоятельность наиболее способным подчиненным, всемерно развивать инициативу и новые методы работы, убеждать и оказывать моральную поддержку, быть справедливым и тактичным в споре, изучать индивидуальные качества личности и социально-психологические процессы коллектива, развивать гласность и критику, предупреждать конфликты и создавать доброжелательную атмосферу. Результаты методики Т.Ю. Базарова и П.В.Малиновско представлены в рис. 2.

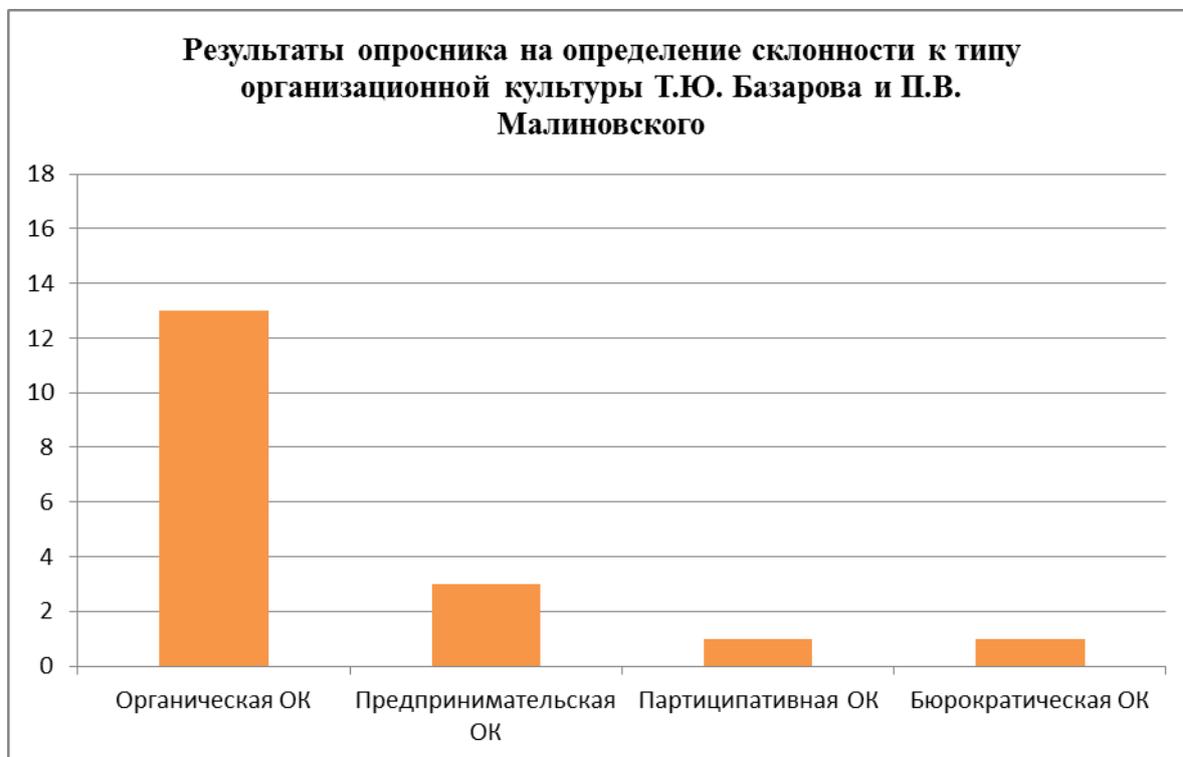


Рис. 2. Результаты опросника на определение склонности к типу организационной культуры Т.Ю. Базарова и П.В. Малиновского

Методика самооценки руководителем стиля управления показала, что ведущим стилем управления в данном ДООУ является демократический стиль. Результаты самодиагностики руководителя полностью согласуются с мнением большинства педагогов.

Руководитель отмечает, что часто советуется с подчиненными по какому-либо вопросу, и считает, что от коллектива ничего нельзя скрывать – ни хорошего, ни плохого. Руководитель пытается выработать гибкий, универсальный стиль управления, подходящий для большинства ситуаций. Также он подчеркивает, что не считает правильным критиковать работника в присутствии коллектива. Данные утверждения, преимущественно,

согласуются с мнением коллектива о руководителе. Результаты методики самодиагностики руководителя представлены в рис. 3.



Рис.3. Результаты методики самооценки руководителем стиля управления

Исходя из полученных результатов методик, мы определили, что ведущим стилем управления в данном дошкольном образовательном учреждении является демократический стиль, ведущим типом организационной культуры персонала является органический стиль. Демонстрируемый руководителем стиль согласуется с типом оргкультуры большинства педагогов. В отношении части педагогов требуется корректировка стиля управленческих воздействий руководителя.

Всероссийское СМИ

«Академия педагогических идей «НОВАЦИЯ»

Свидетельство о регистрации ЭЛ №ФС 77-62011 от 05.06.2015 г.

(выдано Федеральной службой по надзору в сфере связи, информационных технологий и массовых коммуникаций)

Сайт: akademnova.ru

e-mail: akademnova@mail.ru

Список использованной литературы:

1. Базаров Т.Ю. Психология управления персоналом, М.: Юрайт, 2014. 381с.
2. Куликова Т.И. Современные персонал-технологии, Тула: Имидж-принт, 2014. 150с.
3. Психология и этика делового общения: Учебник для вузов /Под ред. проф. В.Н. Лавриненко. 4-е изд., перераб. и доп. М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2005. 415 с.
4. Фетискин Н.П., Козлов В.В., Мануйлов Г.М.. Социально-психологическая диагностика развития личности и малых групп. М.: Институт Психотерапии, 2002. 490с.

Опубликовано: 13.05.2017 г.

© Академия педагогических идей «Новация», 2017

© Копченова А.С., 2017