

Командный стиль управления как фактор развития образовательной организации

Team Management Style as a Factor of the Development of an Educational Organization

И. ИСХАКОВ, Л. ГАРЕЕВА

Исхаков Ильвир Ильфатович, канд. юр. наук, доцент кафедры обществознания, права и социального управления Башкирского государственного педагогического университета им. М. Акмуллы (БГПУ). E-mail: graubart@mail.ru

Гареева Ляйсан Фаварисовна, магистрант БГПУ. E-mail: liaysan.gareewa@yandex.ru

В исследовательской работе описывается командное управление как форма управления образовательной организацией. Для полного раскрытия проблемы командного управления рассматриваются определенные управленческие технологии – командный коучинг и фасилитация. Описываются возможности по повышению эффективности управления образовательной организацией при применении командного стиля управления.

Ключевые слова: команда, управленческая деятельность, образовательная организация, цель, успех, эффективное развитие, командный коучинг, фасилитация, проектная деятельность.

The research paper describes team management as a form of management of an educational organization. To fully disclose the problem of team management, certain management technologies are considered – team coaching and facilitation. The possibilities for improving the management efficiency of an educational organization when applying a team management style are described.

Key words: team, management activity, educational organization, goal, success, effective development, team coaching, facilitation, project activity.

Основные положения

1. Управленческая команда (УК) – это объединение специалистов, имеющих высокий уровень взаимосвязи, ярко выраженное стремление к достижению общей цели при максимальной самореализации и возможности индивидуального роста.
2. Эффективность образовательной деятельности зависит от эффективности управления образовательной системой.

Введение

Образование является одной из основных ценностей как для самого человека, так и для общества в целом, так как имеет влияние на все остальные процессы в сфере общественных отношений.

В настоящее время происходят значительные реформы в сфере образования. Вследствие этого обеспечение эффективного управления образовательной организацией требует особого подхода к социальной, организационной и экономическим сферам, что делает тему исследования особенно актуальной в наши дни.

На сегодняшний день вопросы управления образовательными организациями являются приоритетным направлением в исследованиях многих ученых. Особенно выделяют проблему создания управленческой команды.

Многие отечественные авторы, такие как В.П. Васильев, Л.М. Вершинина поднимали проблему повышения качества образовательной деятельности. Решение данного вопроса они видели в создании новых моделей управления. В работах Л.С. Выготского, А.Г. Асмолова сделан акцент на психологические аспекты формирования управленческих команд и теоретическое обоснование эффективности управления этими командами.

Также в исследованиях Т.И. Шамовой, Е.Ф. Филипповой нашли освещение проблемы управления инновационными образовательными организациями. В работах Ю.А. Конаржевского, В.С. Лазарева, В.Ю. Кричевского и М.М. Поташника раскрываются общие проблемы теории управления образовательными учреждениями.

Цель нашего исследования – демонстрация возможности обеспечения эффективной управленческой деятельности с помощью применения командного стиля управления.

Методы и результаты

В первую очередь необходимо выделить ряд проблем, которые обуславливают интерес к командному управлению в образовательной организации.

Во-первых, каждый день в стране происходят значимые изменения. Это существенно отражается на экономике и менеджменте, в силу чего возникает необходимость поиска новых технологий управления.

Во-вторых, растет потребность в повышении эффективности управленческих технологий.

В-третьих, происходят изменения в структуре образовательных организаций.

В-четвертых, в связи с изменениями возникают новые, повышенные требования по внедрению эффективных методов командного управления [5].

Следовательно, основным направлением исследований становится развитие образования путем повышения эффективности управления.

Для дальнейшего исследования необходимо изучить информационные источники по проблеме управленческого компонента образовательной организации, обобщить и проанализировать полученные данные.

Определенное количество людей (от 5 до 20), которые имеют общие цели, руководствуются в совместной работе общими ценностями и используют одинаковые методы, являются командой. Они ответственны за принятие решений и достижения желаемого результата. Таким образом, команду объединяет общая цель. Каждый член команды несет ответственность за результат и дополняет других членов команды [1].

Признаки команды могут быть следующие: общая деятельность; непрерывное взаимодействие; направленность деятельности каждого члена команды на достижение общего результата; взаимозаменяемость членов команды.

Главным признаком является то, что каждый член команды автономен, но несет коллективную ответственность за конечную цель.

Педагогическая команда – это группа преподавателей, которые ведут совместную деятельность во благо осуществления общей образовательной цели и разделяют командную ответственность за полученные итоги. В такой команде, как правило, выдвигают лидера, согласуют общий результат и совместную деятельность. Любая команда сплочена общей задачей, посредством которой осознает свое предназначение.

В управленческую команду в образовательной организации, кроме администрации, могут входить и социальные партнеры в лице управляющего совета, и родители в лице родительского комитета, и обучающиеся в лице ученического совета.

Закономерности формирования управленческих команд, их функционирование и развитие определяют направления повышения их эффективности. Исходя из вышеописанных признаков команды, необходимо сделать вывод, что управленческую команду делают эффективной постоянный состав, регулярность командной деятельности, общий предмет деятельности, командные принципы и установленные границы ролей участников. Управленческая работа команды основывается на совместной выработке решения, в отличие от ситуации, когда решение принимается и реализуется через аппарат управления. Любая управленческая команда имеет свою внутреннюю координацию действий, которая основана на лояльной взаимосвязи между участниками, а не на жесткой иерархии [3, 35].

Отличие командного управления от руководства или администрирования заключается в том, что в каждый отдельный момент управление осуществляет человек, наиболее компетентный в том или ином вопросе. Эта техника дает возможность небольшим коллективам распоряжаться общими ресурсами и/или заниматься стратегическим планированием.

Таким образом, команда вырабатывает тактику действий, принимает решения, а администратор команды лишь создает условия, необходимые для реализации тех или иных решений, определяет круг вопросов и участвует в обсуждении затруднений вопросов, когда требуется объективная оценка со стороны.

И.В. Жуковский в своих трудах определяет четыре возможных варианта команды в образовательных организациях.

Проектная команда. Создается для выполнения конкретного проекта. На практике в проектную команду входят преподаватели разных дисциплин. По завершению одного проекта такая команда может быть расформирована, но на смену одному проекту приходит другой и, возможно, команда будет существовать в течение длительного времени.

Команда по вопросам усовершенствования. Члены такой команды занимаются вопросами повышения эффективности учебно-воспитательного процесса.

Оперативная команда. Создается на короткий срок, а ее участники, как правило, имеют схожую квалификацию. Она связана со спецификой проблемы, над которой необходимо будет работать. Участников привлекают для изучения критической ситуации и нахождения конкретного решения.

Команда управления. Член административной команды не только выполняет свои функции и обязанности, но и должен находиться в синергии с другими участниками. То есть взаимодействие членов команды должно быть таким, чтобы слабые стороны одних участников компенсировались сильными сторонами других [5].

После создания команды необходимо, чтобы она начала функционировать. Для этого необходима мотивация. Можно выделить несколько действенных видов мотивации, таких как профессиональная, патриотическая и хозяйственная.

Профессиональная мотивация дает возможность каждому участнику команды проявить себя и доказать другим, что он может справиться с более сложными задачами.

Патриотическая мотивация направлена на то, чтобы каждый участник верил, что он нужен этой команде и вносит большой вклад в общее дело. Такая мотивация побуждает участников не бояться брать на себя ответственность за конечные результаты всей команды.

Хозяйственная (или предпринимательская) мотивация подразумевает личную ответственность каждого участника за решение определенной задачи и стремление к независимости в своей деятельности [5].

Образовательные учреждения все чаще начинают обладать определенной самостоятельностью, вследствие чего необходимо особое внимание уделить хозяйственной мотивации.

Обсуждение

Необходимо выделить, что для более быстрого и успешного формирования любого вида мотивации существуют разные технологии командообразования. Например, **коучинг**: такая технология больше подходит к концепции личностно-ориентированного подхода, а навыки, приобретенные в ходе коучинга, преподаватель может органично использовать в своей профессиональной деятельности. Командный коучинг позволяет выявить как потенциал команды в целом, так и возможности каждого ее члена. Коуч помогает анализировать текущее положение дел и планировать дальнейшую работу по достижению коллективных целей.

Коучинговые технологии отличаются от тренингов. Если тренинги показывают, как действовать правильно и дают больше готовых знаний, то во время коучинга управленческая команда самостоятельно обозначает дальнейшие задачи и пути их решения. Благодаря такой деятельности раскрываются внутренние ресурсы членов команды, следовательно, и команды в целом.

Коучинговые технологии могут применяться для достижения разных целей. Например, команда в своем развитии проходит пять этапов: создание, шторм, разработка правил, эффективная работа и завершение. При создании команды коучинг помогает познакомиться с участниками, прояснить задачи для совместной работы и личных целей. На этапе «шторм» такие технологии могут снизить напряженность в управленческой команде, выявить и устранить конфликты. На этапе эффективного функционирования коучинг помогает уточнить стратегию развития. На завершающем этапе этот тренинг помогает обозначить личный вклад каждого для сохранения команды.

Техника **фасилитации** направлена на повышение эффективности решений, уровня ответственности каждого члена команды; на сокращение времени на реализацию.

Как и в случае с коучингом, метод фасилитации выбирается в зависимости от этапов развития команды. Например, на этапе развития команды используют базовую фасилитацию, при планировании задач – «Конференцию «Поиск»» или «Саммит».

Фасилитация имеет цель повысить групповую эффективность через управленческие процессы и структурирование образовательной организации. Фасилитатор в начале работы с командой определяет количество участников и цель мероприятия. Под цель подбирается и метод фасилитации.

Как выше отмечали, наличие большого количества конкурентов заставляет образовательные учреждения непрерывно развиваться. Чтобы командное управление развивалось, руководитель образовательной организации должен совершенствовать свои навыки. Выше мы описали коучинг и фасилитацию, теперь необходимо рассмотреть участие образовательной организации в различных проектах. Включение образовательного учреждения в такой формат работы даст руководителю толчок к созданию управленческой команды и работе в данном направлении. Также это будет способствовать созданию и других команд (ученических, родительских), так как на проектах существуют разные виды взаимодействий [4]. Кроме этого, благодаря проектам выстраивается и социальное партнерство – осуществляется взаимодействие с другими образовательными организациями, предприятиями, бизнес-сообществами. Следовательно, образовывается широкий круг общения как руководителя, так и членов команды, что существенно влияет на культуру управленческой команды.

Умение взаимодействовать с другими командами дает участникам управленческой команды возможность приобрести новые профессиональные и коммуникативные умения. Необходимо презентовать свой опыт деятельности, чтобы получать отклики и конструктивно на них реагировать [3, 46].

Заключение

Управленческая команда образовательного учреждения – это многоуровневая команда управленцев, которая состоит из команд, участники которых вносят свой личный вклад в работу команды. Команда ориентирована на эффективную творческую управленческую деятельность. Для развития командного духа и повышения качества командной деятельности необходимо непрерывно заниматься саморазвитием и развитием команды. Для этого используют групповые консультационные программы, такие как коучинг и фасилитация. Огромным плюсом для развития образовательной организации и управленческой команды будет также участие в различных проектах. Благодаря взаимодействию при реализации проектов, растет и межличностное взаимопонимание в самой группе, а также расширяется круг знакомств, общения и партнерства.

Литература

1. Алямкина Е.А., Красильникова И.Н., Красильникова М.Н. Управленческая команда как условие эффективного управления образовательной организацией // Современные проблемы науки и образования. 2016. № 3. С. 336.

2. Васильев В.П. Командно-коллегиальное управление школой как фактор качества образования: дисс. канд. пед. наук. Великий Новгород, 2004. 149с.

3. Григорьева Н.Н. Управление работой проектных команд: учебно-методические материалы. М.: МИЭМП, 2007. 36 с.

4. Жуковский И.В. Особенности создания педагогической команды // Образование в современной школе. 2005. № 3 [Электронный ресурс]. URL: http://www.ucheba.com/ur_rus/k_metodkorilka/komanda.htm?ysclid=laasdjya0551145070

5. Митин А.Э., Петрова Н.Б. Управленческая команда как фактор эффективного управления образовательным учреждением // Научно-методический электронный журнал «Концепт». 2013. Т. 3. С. 3031–3035 [Электронный ресурс]. URL: <http://e-koncept.ru/2013/53612.htm>

DOI: [10.34773/EU.2022.6.24](https://doi.org/10.34773/EU.2022.6.24)

Учет развития технологий в стратегиях промышленных предприятий

Including Technology Developments in Strategies of Industrial Enterprises

Е. ЕСАКОВА, Г. СИРГАЛИНА

Есакова Екатерина Константиновна, преподаватель Уфимской высшей школы экономики и управления Уфимского государственного нефтяного технического университета (УГНТУ).

E-mail: valiyanova@list.ru

Сиргалина Гульназ Тагировна, старший преподаватель Уфимской высшей школы экономики и управления УГНТУ. E-mail: sirgalina.g@mail.ru

Статья посвящена оценке актуальности формирования стратегии промышленных предприятий с учетом развития технологий, представлены результаты анализа стратегий действующих промышленных предприятий на территории Российской Федерации по предмету учета в них развития будущих технологий, которые могут быть адаптированы внутри предприятия. Представлен алгоритм определения будущих технологий, которые важно изучать и указывать в рамках стратегии развития предприятия. Особенность алгоритма – это его унифицированность под любую промышленную отрасль.

Ключевые слова: стратегическое развитие, промышленные предприятия, технологии будущего, планирование, управление.

The article considers the relevance of the formation of a strategy for industrial enterprises, taking into account the development of technologies, presents the results of an analysis of the strategies of operating enterprises of industrial sectors in the territory of the Russian Federation on the subject of taking into account the development of future technologies that can be adapted within the enterprise. An algorithm for determining future technologies is presented, which in the future is important to study and prescribe as part of an enterprise strategy. The peculiarity of the algorithm is its unification for any industrial branch.

Key words: strategic development, industrial enterprises, future technologies, planning, management.

Основные положения

1. Вопросы по формированию стратегий на промышленных предприятиях еще до конца не изучены.
2. В любой отрасли промышленное предприятие, которое стремится к развитию, должно следить за новыми технологиями и реализовывать их в своей деятельности.
3. Развитие новых технологий в отрасли должны учитываться в стратегическом плане предприятий.
4. Предложен алгоритм определения развития будущих технологий для их поиска и включения в стратегический план предприятия.