

УДК: 159.9 – 316.6

© Хайитов О.Э., Файзуллаева Н.С., 2012 г.

О.Э. Хайитов., Н.С. Файзуллаева
Государственный университет,
г. Бухара, Узбекистан

ФОРМИРОВАНИЕ ОПТИМАЛЬНОГО СТИЛЯ УПРАВЛЕНЧЕСКОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ РУКОВОДИТЕЛЕЙ

В статье раскрываются основные направления подхода к подготовке руководителей государственного звена для осуществления профессиональной деятельности. Раскрываются основные качества руководителя, гибкость в принятии решений, стремление к реализации нововведений, постоянная нацеленность на поиск новых нестандартных путей решения сложных задач, творчески выработать конструктивные решения и умело проводить их в жизнь.

Ключевые слова: руководитель, управленческая деятельность, профессиональные качества руководителя, стили управленческой деятельности.

О.Е. Хайитов, Н.С. Файзуллаева ФОРМУВАННЯ ОПТИМАЛЬНОГО СТИЛЮ УПРАВЛІНСЬКОЇ ДІЯЛЬНОСТІ КЕРІВНИКІВ

У статті розкриваються основні напрямки підходу до підготовки керівників державної ланки для здійснення професійної діяльності. Розкриваються основні якості керівника, гнучкість в прийнятті рішень, прагнення до реалізації нововведень, постійна спрямованість на пошук нових нестандартних шляхів рішення складних завдань, творчо виробляти конструктивні рішення та вміло впроваджувати їх у життя.

Ключові слова: керівник, управлінська діяльність, професійні якості керівника, стиль керування, стилі управлінської діяльності.

О.Е.Хайитов., N.S.Fajzullaeva FORMATION OF OPTIMUM STYLE OF ADMINISTRATIVE ACTIVITY OF HEADS

This article reveals the main directions approach preparation state officials for fulfilling professional activity. The futures of managers are decision flexibility, realization of striving implementation into innovation, and carry out constructive solvation into life.

Key words: manager, management activity, the professional qualities of leadership, styles of management.

Происходящие сегодня процессы в экономической, социально-политической и духовной жизни требуют радикального изменения форм и методов государственного воздействия на все сферы общества и выдвигают качественно новые задачи. Выполнение этих задач зависит в первую очередь от состава и профессионализма кадров высшего звена государственного управления в области образования. В этих условиях особую значимость приобретает

проблема формирования подготовки и повышения профессионализма управленческого корпуса.

Управленческая деятельность, как часть профессиональной деятельности руководителей в области образования, является трудно программируемой, связана со значительной степенью ответственности, так как большое количество информации, поступающей в различном порядке и с разной интенсивностью, требует быстрых решений и ответов в зависимости от возникающих ситуаций. В условиях социально-экономического реформирования особое значение приобретает диагностика и формирование оптимального стиля управленческой деятельности.

Выделение и анализ основных критериев и показателей оценки оптимального стиля управленческой деятельности, а также выявление необходимых условий и факторов его формирования является в настоящий момент весьма актуальной научной задачей. Отсюда проявляется и практическая направленность этой задачи – возможность создания на их основе эффективных технологических моделей обеспечения профессионального развития государственных управленческих кадров.

По опыту многих зарубежных и отечественных организаций качественное выполнение руководителем общих и координационных функций включается в систему его оценки. Тем самым качество исполнения и готовность руководителя к подобным задачам влияют на его официальный рейтинг и неформальный авторитет. Практика показывает, что даже опытные руководители, не всегда пользуются знаниями и умениями, адекватными тем задачам, с которыми они встречаются в своей профессиональной деятельности. Особенно остро данная проблема проявляется при попытках решения нестандартных управленческих задач. Это означает, что имеющиеся у руководителей знания формальны, умение эффективно применять их в практической деятельности не сформировано, наличие трудового опыта не определяет однозначно высокого уровня управленческой компетентности.

Необходим принципиально новый подход к подготовке руководителей государственного звена для осуществления профессиональной деятельности, где на первый план выходит готовность действовать в ситуациях с высокой степенью неопределенности, гибкость в принятии решений, стремление к реализации нововведений, постоянная нацеленность на поиск новых нестандартных путей решения сложных задач, творчески вырабатывать конструктивные решения и умело проводить их в жизнь.

Формирование оптимального стиля управления немислимо без владения руководителем широкими и фундаментальными знаниями в области своей профессиональной деятельности. Кроме того, для поддержания благоприятного социально-психологического климата в коллективе руководителю необходимы юридические знания по трудовым отношениям. Перечисленные качества характеризуют руководителя как хорошего организатора трудового процесса и компетентного специалиста в своей области. Несомненно, также, что любой руководитель должен быть в некоторой степени психологом. Это предполагает определенные знания, на которых основываются навыки поведения руководителя по отношению к подчиненным. Такого рода знания обычно включают представления об основных закономерностях межличностных отношений, проявляющихся в процессе управленческой деятельности.

Руководитель должен четко представлять себе, что в сфере управленческой деятельности проявляет себя объективная зависимость восприятия людьми внешних воздействий от различий их социально-психологических характеристик, то есть мотиваций поведения, способностей и свойств. Другими словами, человек меняется в соответствии с законом возрастной асинхронности, то есть в любой момент времени участник производственного процесса может находиться на разных уровнях интеллектуального, эмоционального, физического, мотивационного и социального состояния и развития. Отсюда следует, что ни одна оценка со стороны руководителя результатов деятельности, профессионального поведения и личностных качеств сотрудников не может быть окончательной, поскольку любой человек находится в развитии, меняет

проявления своих способностей и свойств. Стереотипность действий руководителя, игнорирующих психологическую сторону действия, как правило, ведет к возникновению напряженной социально-психологической атмосферы.

Высокой эффективности управленческой деятельности соответствует понятие оптимального стиля управления. Стиль – это динамичная система активной адаптации субъекта к условиям среды. В качестве внешних условий могут выступать факторы организационной среды. Эффективность деятельности руководителя непосредственно связана со способностью к адекватному выбору им индивидуального стиля управления и способности к его осуществлению посредством использования в профессиональной практике комплекса соответствующих знаний, умений и навыков.

Таким образом, оптимальный стиль управленческой деятельности руководителя государственного звена определяется, как сбалансированное сочетание методов управления, соответствующих ситуации, характеру управленческой задачи и уровню готовности исполнителей для ее эффективного решения. Формирование оптимального стиля управленческой деятельности руководителя государственного звена происходит как реализация активной позиции субъекта в профессиональной деятельности с учетом психолого-педагогических условий и факторов развития профессионализма. Управленческая деятельность развивается по двум взаимосвязанным направлениям: повышение уровня профессиональных знаний и развитие профессионально важных качеств, умений и навыков.

Анализ научной литературы позволяет нам выделить три основных стиля управленческой деятельности. Показателями оценки и критериями сформированности того или иного стиля управленческой деятельности являются:

1. Для авторитарного стиля управленческой деятельности – отсутствие радикализма, авторитарность стиля взаимодействия с подчиненными, целеустремленность, требовательность по отношению к себе и подчиненным, отсутствие творческого подхода к выполняемой работе, направленность только на результат.

2. Для либерального стиля управленческой деятельности – отсутствие авторитарности во взаимодействии с подчиненными, отсутствие целеустремленности и требовательности, ориентация на личные интересы.

3. Для демократического стиля управления – погруженность в работу, знание производственной специфики, целей и задач деятельности, гибкость, новаторство, творческий подход к выполняемой деятельности, владение коммуникативными навыками, продуктивность в достижении результатов, ориентация на общегрупповые интересы.

Для определения факторов и условий эффективной реализации формирования оптимального стиля управленческой деятельности использовался комплекс ролевых и деловых, имитационных игр, в которых моделируются различные управленческие ситуации, приближающий процесс обучения к реальной практике управленческой деятельности, где у обучающихся происходит закрепление сформированных в процессе тренингового обучения новых умений и навыков. Были сформированы три группы – две экспериментальные и одна контрольная. В процессе исследования участвовали руководители с различными стилевыми характеристиками и уровнями управленческой эффективности.

Таблица 1

Динамика показателей изменений учебной мотивации до обучения и после

Уровни	Обучение	Распределение произошедших изменений			
		Кол-во	в %	Показатели сдвига	
				Кол-во	в %
Высокий	до	41	73	7	47
	после	48	85		
Средний	до	15	27	7	47
	после	8	14		
Сохранили начальный		8	14	-	-

Результаты итоговой диагностики демонстрируют различный уровень сформированности оптимального уровня управленческой деятельности у руководителей.

Из таблицы 1 как мы видим, что до обучающей программы из 56 участников 41 (73%) имели высокий уровень мотивации, 15 (27%) средний уровень. После прохождения обучения произошли сдвиги у 7 (47%) участников имеющих средний уровень мотивации, в сторону повышения уровня мотивации. Средний уровень мотивации до обучения имели 15 (27%) участников, у этой части, также произошел сдвиг в лучшую сторону – 7 (47%) участников отметили повышение учебной мотивации. Таким образом, после окончания программы 48 (85%) участников имели высокий уровень учебной мотивации и только 8 (14%) сохранили как средний, при чем, 4 из них находились в экспериментальной группе, а 6 участников в контрольной.

Результаты самоотчета показали, что в первой группе уверенность в том, что технология отвечает требованиям по содержанию и практическому значению, значительно изменилась в лучшую сторону (31%-29%), во второй группе также (34%-27%), и незначительные произошли в третьей группе (13%-6%).

Результаты свидетельствуют, что управленческая деятельность, осуществляемая руководителем в рамках демократического стиля, в наибольшей степени отвечает психолого-педагогическому представлению о зрелой, саморазвивающейся и профессионально развитой личности, продуктивно использующей свой внутренний потенциал, способной адаптировать к изменяющимся условиям, находить нестандартные решения возникающих задач.

Пути формирования оптимального стиля управленческой деятельности руководителя ориентированы, прежде всего, на углубление соответствующих знаний и развитие управленческих способностей, умений и навыков, позволяющих руководителю сбалансировано сочетать в своей деятельности направленность на задачу в зависимости от актуальной ситуации, а также степени сложности и нестандартности условий, в которых решается задача. Существенное значение в процессе формирования имеет разработка технологий формирования

оптимального стиля управленческой деятельности и использование активных форм обучения – тренинговых модулей, включающих в себя практические упражнения, деловые и ролевые, имитационные игры.

Сформулированные подходы могут способствовать разработке педагогической технологии формирования оптимального стиля управленческой деятельности руководителей в области образования, которая использует активные формы обучения и включена в систему повышения квалификации руководителей. Основными условиями и факторами реализации педагогической технологии являются: учет содержания и особенностей специфики профессиональной, управленческой деятельности; соответствие требованиям организационной среды, характеру управленческих задач; включение в программу тренингов направленных на развитие профессиональных и личностных качеств; соблюдение логической последовательности при определении содержания и структуры тренингов; учет методических принципов организации и проведения тренингов, определяющих их системность, комплексность; обязательное измерение результатов обучения с помощью совокупности субъективных и объективных критериев; наличие мотивации достижения успеха в процессе обучения.

Дальнейшие перспективы исследования в данном направлении связаны с углубленным изучением: взаимосвязи между индивидуально-типологическими характеристиками личности руководителя и стилем управленческой деятельности; различий оптимального стиля управленческой деятельности руководителей государственных и негосударственных сфер; условий и факторов готовности исполнителей к достижению высокоэффективных результатов, соответственно возможности определения стратегии развития коллектива. На основе полученных данных возможность разработать педагогическую концепцию формирования высокопродуктивной управленческой команды, как важнейшего условия успешного функционирования организаций.

Список литературы

1. Баймуродов Н. Психология руководителя: Учебное пособие. – Ташкент: «Янги аср авлоди», 2007. – 172 с.
2. Кнорринг В.И. Теория, практика и искусство управления. Учебник для вузов по специальности «Менеджмент». – 2-е изд., изм. и доп. – М.: Издательство НОРМА, 2001. – 528 с.
3. Социальная психология. Учебное пособие / Отв. Ред. А.Л. Журавлев. – М.: ПЕР СЭ, 2002. – 351 с.
4. Социальная психология: ключевые идеи / Р.Бэрн, Д.Бирн, Б.Джонсон. – 4-е изд. – СПб.: Питер, 2003. – 512 с.
5. Каримова В.М., Хайитов О.Э., Умарова Н.Ш. Основы профессиональная компетенция в сферах управления: Монография / Под ред. проф. В.М.Каримовой. – Ташкент: Наука и технология, 2008. – 120 с.