

УДК 378.1
ББК 74.4
Т-17

Тамбиев Бурхан Нюрчукович, доктор психологических наук, профессор, ректор Карачаево-Черкесского государственного университета имени У.Д. Алиева, e-mail: kcsu@mail.ru

**ИСХОДНЫЕ СТРАТЕГИИ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ПОВЕДЕНИЯ
РУКОВОДИТЕЛЕЙ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ УЧРЕЖДЕНИЙ**
(рецензирована)

В статье рассматриваются стратегии успешного поведения руководителя образовательного учреждения, признаки и основные компоненты профессионально-личностной успешности управленца: мотивационный, эмоционально-волевой, нравственный, интеллектуально-творческий и социально-групповой.

Ключевые слова: профессионально-личностная успешность управленца, стратегия успешного поведения личности, профессиональное поведение руководителя образовательного учреждения.

Tambiev Burkhan Nyurchukovich, Doctor of Psychology, professor, rector of Karachay-Cherkessia State University named after U.D. Aliyev, tel.: 8 (87879) 22013, e-mail: kcsu@mail.ru

**INITIAL STRATEGIES OF PROFESSIONAL BEHAVIOR OF HEADS
OF EDUCATIONAL INSTITUTIONS**
(reviewed)

The article considers strategies for successful conduct of the head of the educational institution, features and major components of professional and personal success of a manager: motivational, emotional and volitional, moral, intellectual, creative and social.

Keywords: professional and personal success of a manager, strategy of successful individual behavior, professional conduct of a head of an educational institution.

Одна из значимых проблем, которая сегодня стоит перед отечественной наукой и социальной практикой, связана с решением вопросов повышения качественного уровня управленческой деятельности в образовательных учреждениях, который напрямую зависит от успешного профессионального поведения личности руководителя образовательного учреждения. Стратегия успеха (в самом общем сущностном значении) предполагает способность личности видеть будущее, ее веру и решимость реализовать данное будущее при успешном анализе своих ресурсов и знаний пути дальнейшего продвижения. При этом стратегической задачей управленца на пути к развитию своего успешного поведения является задача повышения личной эффективности.

Стратегия успешного поведения руководителя образовательного учреждения несет следующую функциональную нагрузку:

- стратегия задает личности управленца направление на эффективное развитие в существующих условиях организации;
- стратегия координирует усилия управленца в достижении успешной деятельности;
- стратегия характеризует организационную систему управленческой деятельности, демонстрируя ее отличительные особенности;
- стратегия обеспечивает общую логику функционирования системы управления организацией.

Каковы же основные стратегии успешного поведения руководителя образовательного учреждения? Для ответа на этот вопрос необходимо, чтобы различные способы решения задач успешного поведения превратились в систему: то есть они должны работать на долговременную цель и быть связанными между собой по ресурсам, эффективно сочетаться и дополнять друг друга с точки зрения своей функциональности.

Исходя из требований к профессиональным и личностным качествам руководителя, нами были выделены общие признаки успешного профессионального поведения управленца:

- высокий уровень исполнительской дисциплины, обеспечивающий эффективное

выполнение стоящих перед управленцем служебных задач и справедливое применение санкций;

- наличие социально признанных достижений, являющихся фундаментом к дальнейшему профессиональному совершенствованию и карьерному росту;
- продуктивное деловое взаимодействие;
- субъективная удовлетворенность процессом и результатом собственной профессиональной деятельности.

Стратегия успешного поведения руководителя образовательного учреждения может быть представлена с разной степенью детализации. В тех случаях, когда речь идет об анализе успешности поведения, то целесообразно анализировать следующие параметры: цели и задачи стратегии успешности; сферу и условия деятельности; факторы, сопутствующие успеху; факторы, препятствующие успеху; факторы, обеспечивающие достижение успеха.

Если трактовать стратегию профессиональной успешности руководителя образовательного учреждения в самом общем виде как «искусство руководства», то основной целью стратегии успешного поведения управленца является профессиональный успех, выраженный в своевременной и эффективной координации действий подчиненных при решении задач стратегического характера. Отсюда в стратегические задачи управленческой успешности входят: усилия руководителя, направленные на достижение целей; проявления его предприимчивости; осуществление эффективной коммуникации; умение взять на себя ответственность; проявление личностной силы и профессиональной компетентности.

При определении стратегии успешного поведения немаловажное значение имеют сфера и условия деятельности того или иного образовательного учреждения. Тогда при достижении успеха в управленческой деятельности необходимо учитывать специфику конкретного учебного заведения, то есть быть компетентным в общей деятельности организации.

Для определения исходных стратегий профессионального поведения руководителей образовательных учреждений нами были охарактеризованы компоненты профессионально-личностной успешности управленца.

Мотивационный компонент профессионально-личностной успешности характеризуется тем, что в контексте мотивации достижения выражена устойчивая профессиональная направленность, то есть ориентация на профессиональные ценности проявляется ярко. Стремление побеждать является устойчивым, выраженным в системной обусловленности с необходимыми честолюбием, склонностью к разумному риску, потребностью в достижении успеха.

Потребность в профессиональном самовыражении актуализирована в полной мере. Руководитель обладает необходимым трудолюбием, при этом его деятельность не носит стихийный, импульсивный характер, так как специалист стремится планировать свою деятельность, ставить перед собой продуманные и профессионально-выполнимые цели. Вне всякого сомнения руководитель образовательного учреждения имеет выраженную потребность в достижении нужного деятельностного результата, причем имеет потребность выходить за пределы заданной конкретной профессиональной ситуацией, используя инновационные средства для эффективного решения возникающих профессиональных проблем.

У руководителя высоко развита статусная потребность в самоутверждении, то есть в уважении со стороны окружающих. Но данное уважение руководитель стремится заслужить качеством своего профессионального труда, а не достичь исключительно своим официальным статусным положением. Признание у своих подчиненных управленец стремится обеспечить своими лидерскими качествами.

В целом руководитель образовательного учреждения имеет устойчивую мотивацию к расширению своего «Я» профессионала и, соответственно, выраженные потребности в профессиональном развитии и самосовершенствовании.

Нравственный компонент профессионально-личностной успешности характеризуется выраженной ориентацией личности руководителя образовательного учреждения на открытые диалогичные способы взаимодействия с коллегами и подчиненными. Руководитель оценивает окружающих людей в их самоценном значении, что не позволяет ему относиться к ним, как к средству достижения своих узкокорыстных интересов. Руководитель ориентирован на своих подчиненных как на носителей своих личностных прав и интересов, на необходимость уважать их достоинство, свободу, личное мнение.

Все это в отношении к своим подчиненным позволяет руководителю проявлять гуманность, доброту, честность, чуткость, тактичность, решать ситуации служебного характера в контексте принципа справедливости.

Высоко развито чувство долга и стремление качественно выполнять свои служебные обязанности. Руководители в полной мере отдают отчет за свою роль в достижении успешности результата деятельности организации, поэтому осознают ответственность за свое психическое и физическое здоровье. Это стимулирует их вести здоровый образ жизни: отказ от вредных привычек, занятия спортом и т.д.

Полностью осознают и стремятся соблюдать кодекс чести руководителя, стремятся поддерживать и преумножать положительный имидж организации.

В целом мировоззренческая сфера личности обладает необходимой целостностью и нравственной завершенностью.

Эмоционально-волевой компонент профессионально-личностной успешности выражается в том, что у руководителя высоко развиты такие волевые качества как целеустремленность, настойчивость, упорство, решительность, смелость, выдержка, самообладание, самостоятельность, инициативность, интернальный локус контроля и личностной каузальности. Это позволяет говорить о том, что способность руководителя прогнозировать будущие последствия своего поведения и деятельности и таким образом регулировать их в контексте интериоризированных норм отношений развита высоко. Ярко выражена способность к необходимому самоконтролю, к адекватной самооценке и самоуправлению. Эти показатели проявляются устойчиво на высоком качественном уровне.

Имеет место устойчивая сформированная способность специалиста при составлении жизненных планов и принятии решений объективно оценивать свои потенциальные возможности и реализовывать поставленные профессиональные цели. Высоко выражено стремление к активному сотворению себя как профессионала. В решении сложных профессиональных проблем не полагаются на везение или случай, а активно преобразовывают систему профессиональных отношений. Способность воспринимать свои ошибки и неудачи как следствия своего поведения и деятельности высоко развита. Не стремятся винить обстоятельства и подчиненных в своих ошибках и неудачах.

Высоко развиты такие значимые в профессиональном отношении эмоциональные качества как стрессоустойчивость, эмоциональная гибкость, позитивный настрой к окружающим, эмпатийные качества, контактность и способность к саморегуляции чувств, чувство юмора, толерантность.

Интеллектуально-творческий компонент профессионально-личностной успешности отличается высоким уровнем развитости специальной компетентности руководителя, что проявляется в достаточности развития профессиональных знаний, умений и навыков, в способности проектировать свое дальнейшее профессиональное развитие.

Личностная компетентность также высоко развита. Руководитель в полной мере владеет знаниями и приемами творческого самовыражения и саморазвития, умеет актуализировать творческий потенциал своей личности и группы подчиненных сотрудников. Владение знаниями и средствами противостояния профессиональным деструкциям проявляется на высоком уровне.

Индивидуальная компетентность, которая проявляется во владении знаниями и приемами профессиональной саморегуляции и развития индивидуальности в рамках профессии проявляется на высоком уровне. При этом руководитель имеет ярко выраженную готовность к профессиональному росту, проявляет способности к индивидуальному самосохранению (в плане сохранения своего физического и психического здоровья), проявляет неподверженность к профессиональному старению, умение рационально организовать свой труд без значительных перегрузок.

Социально-групповой компонент профессионально-личностной успешности характеризуется тем, что социальная компетентность развита на высоком уровне. Это проявляется в том, что руководитель в полной мере ориентируется в вопросах, связанных с теорией и практикой властных отношений. Управленец умеет распоряжаться своими властными полномочиями без произвола, ориентируясь на документально закрепленные нормативно-должностные права и обязанности. В полной мере может сочетать в своей управленческой деятельности свои качества руководителя и лидера одновременно, что достигается способностью управленца умело сочетать в деятельности формальные функции руководителя и неформальные

лидерские функции. Это позволяет актуализировать в своем управленческом воздействии на подчиненных демократический стиль руководства.

В полной мере владеет знаниями, умениями и навыками делового общения, что обуславливает способности руководителя управлять различного рода конфликтами в деловой сфере, строить конструктивные отношения формального и межличностного характера с работниками организации всех уровней властной вертикали.

Основное содержание стратегии успешного поведения руководителя образовательного учреждения можно определить следующим образом:

- стремление руководителя довести профессиональную компетентность и предприимчивость до уровня мастерства;
- четкое осознание целей и задач, направленных на реализацию управленческих решений;
- оперативность принятия и реализации решений (глубина и гибкость мышления, проницательность ума, организованность и самодисциплина, воля, интернальный локус контроля и личностной каузальности, наличие инновационного потенциала);
- продуктивное деловое взаимодействие с подчиненными (мотивация на высокоэффективное выполнение служебных задач; ясное делегирование обязанностей подчиненному персоналу; апеллирование фактами, имеющимися в профессиональном опыте; осуществление контроля качества выполняемых поручений);
- верность уставу образовательного учреждения (долг, ответственность, высокий уровень исполнительской дисциплины, принципиальность и честность и т.д.).

Основной стратегический путь руководителя образовательного учреждения можно выразить следующими слагаемыми его профессионального успеха: духовно-нравственные ценности поведения, профессиональное мастерство, эффективность деятельности и ее высокий результат, эталон личностной и деловой коммуникабельности.

Стратегии успешного профессионального поведения руководителя образовательного учреждения позволяют личности управленца овладеть конкретными поведенческими и деятельностными технологиями, обуславливающими возможность достижения им успеха в своей профессиональной деятельности.