

Министерство образования и науки Российской Федерации

ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ
ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
«САРАТОВСКИЙ НАЦИОНАЛЬНЫЙ ИССЛЕДОВАТЕЛЬСКИЙ
ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ имени Н. Г. ЧЕРНЫШЕВСКОГО»

Кафедра методологии образования

**РОЛЬ ИМИДЖА РУКОВОДИТЕЛЯ В УПРАВЛЕНИИ
ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ**

АВТОРЕФЕРАТ
ВЫПУСКНОЙ КВАЛИФИКАЦИОННОЙ РАБОТЫ

магистерской работы

Студентки 3 курса 352 группы
Направления 44.04.01 Педагогическое образование
Профиля «Управление образовательными организациями»
Факультета психолого-педагогического и специального образования

Утрейкиной Анны Николаевны

Научный руководитель

Канд. пед. наук, доц.

_____ 2019 г. Л.В. Горина

Зав. кафедрой

Док. пед. наук, проф.

_____ 2019 г. Е.А. Александрова

Саратов 2019 г.

Введение.

Выбор **темы** нашего исследования «Роль имиджа руководителя в управлении образовательной организации» доказывает **актуальность** и своевременность обращения к данной проблеме. Личность руководителя играет важную роль. Очень часто именно по личности судят обо всей организации. Поэтому проблема формирования имиджа становится для руководителей **актуальной**.

Основной проблемой, встающей перед руководителем, можно считать проблему построения взаимоотношений с подчиненным ему коллективом и вышестоящим руководством. Эти взаимоотношения должны строиться так, чтобы способствовать налаживанию эффективной работы всего коллектива, достижению целей, поставленных перед организацией. Для руководителя проблема внешнего вида очень важна, так как зачастую успех встречи будет зависеть от того, какое впечатление на своего делового партнера он произведет. Как говорится в пословице, встречают по одежке, провожают по уму. Необходимо найти себя и свой стиль, свой имидж как в одежде, так и в поведении. Перечисленными выше факторами обусловлена актуальность темы выпускной квалификационной магистерской работы. Руководитель – это лицо, которое официально управляет коллективом, организацией и контролирует, регулирует деятельность самого коллектива, это и субъект, который несет юридическую, правовую ответственность за функционирование и деятельность коллектива.

Объект исследования: имидж руководителя образовательной организации.

Предмет исследования: условия формирования имиджа руководителя образовательной организации.

Цель исследования – изучить роль имиджа руководителя образовательной организации в управлении персоналом. Изучить влияние имиджа руководителя на организацию, которую он возглавляет.

Гипотеза исследования. Формирование имиджа руководителя образовательной организации будет успешным, если обеспечивается совокупность следующих условий: процесс формирования имиджа руководителя образовательной организации носит поэтапный характер, направленный на улучшение внутренних качеств руководителя в сторону установления оптимальных «субъект-субъектных» отношений в управленческой деятельности; в качестве психологических условий, детерминирующих формирование имиджа руководителя образовательной организации, выступают психологические качества личности руководителя – ценностные ориентации, направленность личности на дело, саморазвитие, надежность, умение излагать мысли, готовность к риску.

В соответствии с целью и гипотезой исследования были поставлены следующие **задачи**:

- 1) изучить научную литературу по проблеме исследования;
- 2) охарактеризовать место имиджа руководителя современной образовательной организации, его структуру и подходы к формированию;
- 3) исследовать и проанализировать имидж руководителя своей школы.

Для решения поставленных задач и проверки гипотезы применялись следующие **методы исследования**:

– теоретическое изучение и анализ научных трудов и исследований по теме «Роль имиджа руководителя в управлении образовательной организации». Рассматривая имидж с теоретической точки зрения, можно встретиться с разным трактованием данного термина. Связано это в основном с отнесением понятия к тому или иному источнику. Рассмотрим разные взгляды на эту проблему и сравним их.

- изучение и обобщение опыта;
- проектирование, разработка и проведение мероприятий на базе МОУ «СОШ №60» Ленинского района г.Саратова;
- обработка полученных данных и обобщение результатов исследования.

Методологической основой исследования явились: идеи о развитии личности, зависимость от содержания и структуры деятельности (Л. С. Выготский, А. Н. Леонтьев, С. Л. Рубинштейн); работы о парадигмальной ориентации образования (Н.Г. Агапова, О.Н. Астафьевой, О.В.Борисенко, Г.П. Ивлеев и др.); стратегии и положения «Основ государственной культурной политики» и «Концепции развития образования в сфере культуры и искусства».

База исследования: МОУ «СОШ №60» Ленинского района г.Саратова, руководитель и коллектив образовательного учреждения.

Научная новизна исследования заключается в том, что на основе обобщенных данных, полученных в ходе изучения теоретической информации и проведенного практического исследования, были составлены рекомендации по формированию имиджа руководителя современного образовательного учреждения. Имидж руководителя играет большую роль в формировании имиджа образовательной организации. Его поведение, внешний вид, речь, привычки отражаются на сотрудниках. Поэтому директор должен обладать не только профессиональными качествами, но и организационными. Персональный имидж руководителя имеет прямое воздействие на имидж сотрудников образовательной организации.

Рекомендации руководителю, выстраивающему свой имидж:

1.В связи с тем, что эффективность руководства зависит от осуществления руководителем таких функций, как анализ, планирование, принятие решений, необходимо умение руководителя прогнозировать, анализировать и генерировать идеи;

2.Представления о коммуникативных способностях руководителя вносят весомый вклад в его имидж. Важно, что бы деятельность руководителя осуществлялась посредством коммуникации. Руководитель в области образования взаимодействует

со всеми группами общественности напрямую, не прибегая к помощи средств массовой информации;

3. Так как ситуация общения может быть различной – от приятного повода до резко конфликтной ситуации, – на первый план выходят такие качества, как вежливость и тактичность. Это позволяет не только эффективно справляться с барьерами общения, но и оставлять о себе приятное впечатление.

4. На формирование имиджа руководителя влияют такие характер истики внешности, как аккуратность, опрятность, соответствие костюма ситуации. Как известно, аккуратность и опрятность являются приоритетной ценностью консервативного образования наряду с дисциплиной и послушанием и оказывают серьезное влияние на восприятие руководителя.

5. Как показывают результаты исследования, «отношение к работе» является ценностным компонентом имиджа. Представление об этом элементе имиджа складывается на основании оценки того, насколько руководитель предан делу, работает ли с отдачей или цель его деятельности – получение выгоды, удовлетворение мотива власти. Благоприятный имидж формируется у такого руководителя, который любит свою работу, искренне предан делу, не пользуется своим положением для получения выгоды;

6. Такой элемент, как особенности характера, является одним из доминирующих элементов имиджа руководителя в сфере образования. Благоприятный имидж формируется, если руководитель воспринимается как ответственный, рассудительный, добрый, решительный, требовательный, веселый. Обладатель таких черт может обеспечить организации стабильное продуктивное существование, сотрудникам – комфортные условия для работы, родителям – успешное выполнение заказа на образовательные услуги, а воспитанникам – возможность успешного развития;

7. Особенности взаимодействия с сотрудниками также значительно влияют на формирование имиджа руководителя образовательной организации. Работа руководителя относится к сфере «человек — человек», и эффективность ее зависит от того, насколько рационально будет решен вопрос управления кадрами. Необходимо правильно выполнить расстановку кадров, определить обязанности, проанализировать работу, проконтролировать ход ее выполнения, определить, что будет являться стимулом для каждого сотрудника, но при этом требования к сотрудникам должны быть разумными;

8. Имидж руководителя будет позитивным, если он понимает проблемы сотрудников, внимателен к ним, предъявляет к ним разумные требования и в конфликтных ситуациях занимает независимую позицию, принимает объективные решения.

Как известно, основу индивидуального имиджа составляет легенда – сложная структура, состоящая из трех компонентов:

- целей, которые человек ставит перед собой;
- миссии, которая показывает, почему и зачем ставятся цели и во имя чего они выполняются;
- реальных дел, которые показывают, насколько эффективно осуществляется движение к этим целям.

Имидж руководителя включает только последний элемент – реальные дела. На наш взгляд, это связано с тем, что цели и миссия как образовательных учреждений, так и любого педагога, будь учитель или руководитель, повсеместно декларируются и остаются неизменными на протяжении длительного периода: воспитание, образование и развитие подрастающего поколения. В связи с этим цели и миссия руководителя как субъекта деятельности кажутся очевидными и не оказывают влияния на имидж конкретного управленца. Реальные дела дают веские

основания для формирования образа определенного человека, и хорошо представлены стороннему наблюдателю. Они дают реальную возможность оценить эффективность деятельности. Оцениваются такие показатели, как конкурентоспособность учреждения, состояние учреждения, участие воспитанников в различных конкурсах и соревнованиях, организация праздников, умение контактировать с вышестоящим начальством, умение добиться необходимого для учреждения ресурса.

Такой элемент имиджа руководителя, как «принятие других», отражает способность принимать других людей, проявлять понимание, чуткость, отзывчивость, заботу, а также быть требовательным к другому, проявлять строгость. Руководитель в силу своей роли должен относиться к людям критически, требовать, контролировать, но общественность в руководителе ценит также чуткость, понимание и терпение.

Эти простые советы утверждения положительной репутации требуют постоянной тренировки и искусства адаптации к конкретным ситуациям.

Практическая значимость исследования заключается в том, что по результатам анализа персонального имиджа руководителя можно выявить наиболее слабые стороны в деятельности «первого лица» и предпринять меры для их корректировки. Соответственно, выявление сильных сторон может улучшить и закрепить формирование положительного имиджа руководителя и образовательной организации в целом.

Основное содержание работы. В первой главе работы «Теоретический аспект изучения темы» обозначены и изучены следующие аспекты: В широком смысле под имиджем понимается распространенное представление о совокупности естественных и специально

сконструированных свойств объекта. В узком смысле под имиджем понимается сознательно сформированный образ объекта, который наделяет его дополнительными ценностями и дает возможность продуцировать те впечатления об объекте, отношения к нему и оценки его, которые необходимы самому создателю.

Первый параграф «Понятие имиджа» направлен на рассмотрение понятия имиджа вообще и непосредственно к образовательной организации. Имидж – неотъемлемый атрибут делового человека. Из чего же он складывается? Специалисты приводят разные варианты комбинаций элементов, составляющих имидж руководителя. Так, многие руководители, а также политические и общественные деятели убеждены, что имидж связан в основном с внешностью.

Второй параграф «Структура и пути формирования имиджа руководителя» показывает на сложный и многогранный процесс формирования имиджа. На создание имиджа влияет самая мельчайшая деталь. Следует сказать, что создание имиджа руководителя образовательной организации – процедура, требующая затрат времени, денег и собственных усилий. Делать самого себя – сложная работа, но она одновременно представляет и наибольший интерес для каждого человека. Привлекательный для других и не противоречащий своему внутреннему «я» образ является ключом к решению многих жизненных проблем. Современный руководитель может эффективно решать педагогические задачи, если обладает достаточным уровнем научных знаний по управлению, обоснованно планирует, организует, мотивирует и контролирует работу педагогического коллектива.

Вторая глава «Имидж руководителя образовательного учреждения в практике». Занимаясь проблемой повышения престижа управленческой деятельности директора образовательной организации, выявляя,

какие факторы работают на создание его позитивного имиджа как руководителя, было проведено социологическое исследование. Его суть состояла в том, чтобы на основании полученной целевой информации провести сравнительный анализ мнений двух групп респондентов: директора МОУ «СОШ №60» о своем имидже и педагогов об имидже директора школы.

В параграфе «Исследование и рекомендации по формированию имиджа руководителя современной образовательной организации» мы делаем вывод, что при формировании имиджа подвергаются оценке такие профессионально важные качества, как гибкость, хозяйственность, информированность, умение принимать рациональные решения, находить выход из конфликтных ситуаций, быть компетентным в вопросах экономики, психологии, делопроизводства, маркетинга, быть методически грамотным.

На формирование имиджа также оказывает влияние, занимается ли руководитель самообразованием, повышением своего профессионального уровня, а также опыт работы с людьми.

Таким образом, наибольшее влияние на формирование имиджа руководителя образовательной организации оказывают черты характера, качества деятельности и особенности взаимодействия с сотрудниками.

В параграфе «Констатирующий этап исследования» представлен практический опыт, в котором содержатся результаты как проведенных, так и планируемых мероприятий. На базе МОУ «СОШ №60» были проведены 2 анкеты. Подтверждающие нашу гипотезу, поставленную в нашей работе.

В параграфе «Анализ результатов» подтверждается гипотеза исследования, которая была сформулирована в ходе предварительного изучения проблемы и состоит в предположении, что формирование имиджа руководителя образовательной организации будет успешным, если обеспечивается совокупность следующих условий: процесс формирования имиджа

руководителя образовательной организации носит поэтапный характер, направленный на улучшение внутренних качеств руководителя в сторону установления оптимальных «субъект-субъектных» отношений в управленческой деятельности; в качестве психологических условий, детерминирующих формирование имиджа руководителя образовательной организации, выступают психологические качества личности руководителя – ценностные ориентации, направленность личности на дело, саморазвитие, надежность, умение излагать мысли, готовность к риску.

Цель данного исследования – изучить роль имиджа руководителя образовательной организации в управлении персоналом; изучить влияние имиджа руководителя на организацию, которую он возглавляет.

Задача исследования:

1) исследовать и проанализировать имидж руководителей всех школ, принявших участие в опросе.

Заключение

Эффективное управление образовательной организацией, как специфического социального социума немислимо без привлекательного облика того, кто по должностному положению этим занимается.

Руководитель образовательной организации является публичным деятелем, так как в своей работе постоянно вступает в общение с пятью социальными группами: учащимися, педагогами, техническим персоналом, родителями и вышестоящим руководством. Кроме того, ему необходимо поддерживать связь с общественностью своего региона. Поэтому директору современной образовательной организации необходимо быть обаятельной и авторитетной личностью. Обладание названными характеристиками и их нравственно-профессиональная весомость имеет важное значение

для утверждения общественного статуса руководителя образовательной организации. они

Общеизвестно, что без должного социального признания руководитель школы не может возглавлять образовательное учреждение. Таково одно из существенных отличий определения профессиональной пригодности руководителя школы как управленца. Рост конкуренции на рынке образовательных услуг давно уже заставил руководство образовательных организаций задумываться о том, как они воспринимаются общественностью. Руководители понимают, что правила игры на современном рынке ужесточились и их имидж во многом влияет на имидж образовательной организации.

Понимая это, многие руководители школ настоятельнее проявляют интерес к своему имиджу как личностному инструментарию, с помощью которого и могут утвердиться в социальной среде, формировать доверительные отношения с детьми, родителями и работающим в школе персоналом.

В конечном итоге, это помогает обрести профессиональную репутацию и личный авторитет.

В нашей работе рассмотрены основные вопросы, касающиеся проблемы формирования имиджа руководителя.

1. Рассмотрен имидж руководителя и выявлен критерий профпригодности.

Имидж, несомненно, – инструмент достижения стратегических целей организации. Стратегическими являются цели, затрагивающие основные стороны деятельности организации и ориентированные на перспективу. Преимущества позитивного имиджа очевидны. Однако позитивная известность не появляется сама собой и не существует сама по себе. а требует целенаправленной систематической работы.

2. Охарактеризовано место имиджа руководителя современной образовательной организации, его структура и подходы к формированию.

Персональный имидж руководителя – это совокупность определённых качеств, которые ассоциируются с индивидуальностью личности. Позитивный имидж руководителя является важной составляющей имиджа образовательной организации в целом, особенно значимой при реализации коммуникаций в сфере профессиональной деятельности (с образовательными учреждениями – конкурентами, партнерами и органами управления). Формирование имиджа руководителя связано с выполнением им функций администратора, организатора, специалиста, общественного деятеля и проявляющимися при их выполнении личностными качествами.

3. Изучены функции и основные элементы корпоративной культуры образовательной организации для последующего соотнесения с персональным имиджем «первого лица»; выявлено влияние персонального имиджа руководителя на корпоративную культуру образовательной организации.

Персональный имидж руководителя – это целенаправленно формируемый, индивидуальный образ человека, включающий в себя внешность, манеру поведения, общения, представляющий окружение и компанию, целью создания которого является запоминание и создание благоприятного впечатления у различных социальных групп, соответствующего их ожиданиям и ситуации. Ни для кого не секрет, что начальник должен быть лучшим примером для своих подчиненных. Это касается не только его деловых качеств и организаторского таланта, но и манеры поведения в повседневной жизни.

Высокая должность обязывает никогда не забывать о том, что в любую минуту на руководителя может быть устремлено

множество глаз. И именно это задает тон и создает дух коллектива, которым он руководит. Вряд ли у кого-нибудь вызовет дискуссию ответ на вопрос: какой начальник может лучшим образом организовать своих сотрудников и будет пользоваться у них большим уважением – тот, который всегда кричит, раздражителен и агрессивен или тот, который спокойно объясняет текущие цели и задачи своим подчиненным.

Среди личностных качеств руководителя наиболее значительными для окружения являются следующие: интуиция, прогностические способности; глубокий и гибкий ум; решительность; сильная воля; уверенность в себе; активность и целеустремленность; способность к психологическому заражению (персональный магнетизм); психологическая защищенность; эмоционально-волевая устойчивость; экстравертированность; способность быть ровным, поддерживать дружеские отношения со всеми; способность добывать и анализировать информацию; инновационная направленность в деятельности, способность принимать нестандартные решения; способность к рефлексии; способность разрешать конфликты. Эти качества подчеркивают его лидерское поведение.

4. Сформулирована основная проблема, встающую перед руководителем. Это проблема построения взаимоотношений с подчиненным ему коллективом и вышестоящим руководством. Проанализирован имидж руководителя МОУ «СОШ №60», произведена оценка образовательной организации руководителем и сотрудниками.

Исследование показало, что директор способствует профессиональной подготовке сотрудников и принимает участие в их делах, таким образом, завоевывая их уважение и признательность, что способствует улучшению его имиджа.