

УДК 37.07

Н. Н. Афонина,факультет экономики, менеджмента, сервиса и туризма,
Омский государственный педагогический университет
Научный руководитель: д-р пед. наук, проф. Л. А. Шипилина

Диагностика готовности членов управленческого персонала школы к формированию команды

Аннотация. В статье представлен комплекс методик, позволяющих оценить готовность членов управленческого персонала школы к формированию команды. Приведен анализ результатов диагностики.

Ключевые слова: командообразование, административно-управленческий коллектив, управленческая команда, эффективность управленческой деятельности.

В последнее время в образовательной системе происходят постоянные изменения, которые требуют от директора быстрого принятия управленческих решений. Создание управленческой команды способствовало бы эффективному управлению образовательной организацией, улучшению эффективных вертикальных и горизонтальных связей, внедрению нововведений в работу организации, повышению лояльности персонала. Управленческая команда — это функциональное подразделение, которое способно спрогнозировать развитие ситуации и спланировать стратегию управления организацией для решения возникающих проблем.

Ю. К. Бабанский, Г. И. Горская, Ю. А. Конаржевский, А. А. Орлов, Р. Х. Шакуров, Т. И. Шамова, Н. А. Шубин и др. оценивают эффективность управленческой деятельности директора школы по ряду критериев, один из которых — качество собственно управленческой деятельности, в котором предъявляются требования к наличию полного, постоянно действующего административно-управленческого коллектива, ответственного за своевременное предоставление требуемой информации в вышестоящие органы управления (статистические отчеты, аналитическая информация и др.), за качественное ведение документации школы. Поэтому руководитель образовательной организации в первую очередь должен заботиться о формировании коллектива единомышленников [2].

Построение эффективной команды требует от руководителя внимательного управления интересами создаваемой группы, что предполагает грамотную постановку целей, постоянное инструктирование, развитость системы коммуникаций, налаженную обратную связь, пристальное выслу-

шивание замечаний от сотрудников, оптимальное использование ресурсов организации.

Для создания управленческой команды директору школы необходимо изучить административный персонал, определить их потребности, особенности каждого члена коллектива. Этот этап, на наш взгляд, наиболее важный и сложный, так как именно он определяет успех последующих этапов построения управленческой команды.

Сложность данного этапа заключается в том, что необходимо определить, какие стороны и с помощью каких методик нужно изучить для создания эффективной управленческой команды.

Для оценки готовности членов административно-управленческого персонала к формированию управленческой команды в средней общеобразовательной школе № 55 им. Л. Я. Кичигиной и В. И. Кичигина г. Омска нами были использованы следующие методики:

1. Вопросник для членов команды TCI — Team Climate Inventory (Андерсон, Уэст) и методика К. Томаса «Исследование особенностей реагирования в конфликтной ситуации» позволяют определить психологический климат в коллективе, узнать о склонности членов команды к соперничеству или сотрудничеству в группе, стремлению к компромиссам, избеганию конфликтов или выявлению людей, обостряющих конфликтные ситуации.

2. Анкета «Изучение сплоченности группы» применяется с целью определения типов личности участников, факторов, способствующих формированию команды и препятствующих данному процессу, а также выявления уровня стремления членов административно-управленческого персонала к созданию управленческой команды.

3. Психометрический тест 16-PF Кеттелла и тест на определение командных ролей М. Белбина направлены на выявление ролевой структуры управленческой команды.

4. Вопросник GDQ для членов команды (С. А. Уилан) и методика 360 градусов (П. Уорд) позволяют оценить восприятие членов команды другими участниками, определить сильные и слабые стороны команды еще до начала ее функционирования [1].

В результате анализа (вопросник для членов команды TCI — Team Climate Inventory (Андерсон, Уэст), методика К. Томаса «Исследование особенностей реагирования в конфликтной ситуации») было выявлено, что в настоящее время в управленческой команде преобладают следующие формы взаимоотношений: соперничество и избегание. Наиболее ярко это проявляется в ситуациях, когда члены администрации сталкиваются с новыми задачами, находящимися «на стыке» должностных обязанностей ее членов. Данный аспект ярко отражает неспособность членов управленческой команды нести ответственность за дела организации в целом, каждый контролирует только свою деятельность. Кроме того, в нештатных ситуациях (внезапные отчеты, запросы различных инстанций, мероприятия, которые требуют оперативного осуществления работы) беспокойство быстро распро-

страняется и становится присущим большинству сотрудников, что приводит к конфликтным ситуациям внутри команды. В то же время в ходе диагностики (анкета «Изучение сплоченности группы», методика 360 градусов П. Уорда) выявлено, что большинство членов управленческого персонала осознают преимущества командной работы. Так, 60 % сотрудников считают, что командная работа дает внутреннюю защищенность, большинство среди преимуществ командной работы выделяют возможность профессионального и личностного роста, обнаружение лучшего или более гибкого решения проблем. Также для многих команда — это способ получения эмоциональной поддержки. По результатам диагностики (вопросник GDQ для членов команды С. А. Уилана) в управленческом коллективе на достаточно высоком уровне находится уровень доверия и взаимности, существует практика взаимовыручки, сотрудники четко знают, к кому следует обратиться в случае необходимости.

Подводя итог, можно сделать вывод о том, что члены администрации школы в целом позитивно относятся к командной форме организации труда, что указывает на готовность управленческого персонала средней общеобразовательной школы № 55 им. Л. Я. Кичигиной и В. И. Кичигина г. Омска к созданию команды.

1. *Красностанова М. В.* Социометрические показатели в оценке стартапов // Мир экономики и управления. — 2018. — Т. 18, № 2. — С. 132–152.

2. *Лапыгин Ю. Н.* Построение управленческой команды. — Владимир : Владимир. гос. ун-т, 2006. — 300 с.