

Гимазова Юлия Асхатовна

педагог-репетитор

МУК «Культурно-досуговый центр «Дружба»

магистрант

ФГАОУ ВО «Уральский федеральный

университет им. первого Президента

России Б.Н. Ельцина»

г. Екатеринбург, Свердловская область

DOI 10.21661/r-114585

РУКОВОДИТЕЛЬ МУНИЦИПАЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ КУЛЬТУРЫ, ЕГО ВЗАИМОДЕЙСТВИЕ С ПЕДАГОГИЧЕСКИМ СОСТАВОМ МУК

Аннотация: статья посвящена проблеме взаимодействия руководителя муниципального учреждения культуры с педагогическим коллективом учреждения. Автором определено понятие «коллектив». Выделены основные аспекты педагогического коллектива. Рассмотрена структура социально-психологических характеристик коллектива. Исследователем дано описание уровней развития коллектива. В работе приведен алгоритм взаимодействия руководителя с педагогическим коллективом.

Ключевые слова: персонал, муниципальное учреждение культуры, педагогический коллектив, руководитель, отношения в коллективе.

Каждое учреждение независимо от сферы деятельности, размеров представляет собой целостное образование, действующее по объективным законам развития. В силу этого его можно рассматривать как систему с определенным набором элементов, структурой, функционированием, развитием. Система – это множество взаимосвязанных элементов, обособленное от среды и взаимодействующее с ней, как целое.

Персонал муниципального учреждения культуры (МУК), и в частности педагогический коллектив, является тем элементом, который во многом определяет результат и качество деятельности.

В современной практике управления можно выделить два понятия, характеризующие кадровое обеспечение – это понятия «педагогический коллектив» и понятие «персонал МУК». Персонал – это совокупность всех работников предприятия, занятых трудовой деятельностью, а также входящих в штатный состав [2]. Признаком персонала является наличие его трудовых взаимоотношений с работодателем.

Коллектив – группа, совокупность людей, работающих в одной организации, на одном предприятии, объединенных совместной деятельностью в рамках какой-либо организации. Люди в коллективе объединены общими целями, задачами, деятельность коллектива является социально-позитивной, она отвечает потребностям общества. Задачи, стоящие перед коллективом, могут быть только явно полезными обществу. Коллектив – это своего рода команда. В коллективе формируется особый тип межличностных отношений, характеризующийся высокой сплоченностью как ценностно-ориентационным единством, также самоопределением личности, коллективной идентификацией, социально ценным характером мотивации межличностных выборов, высокой референтностью членов коллектива по отношению друг к другу, объективностью в возложении и принятии ответственности за результаты совместной деятельности.

Отношения в коллективе – это не просто дружба, это – «ответственная зависимость». Эта мысль означает не что иное, как признание важнейшей роли совместной деятельности в качестве фактора, образующего коллектив и опосредующего всю систему отношений между членами коллектива.

Коллектив объединяет людей не только в общей цели и в общем труде, но и в общей организации этого труда. Отношения общей и частной цели – это не отношение противоположностей, а только отношение общего к частному.

Педагогический коллектив выступает одним из объектов управления в МУК. В структуре педагогического коллектива выделяют два аспекта – деловой (социально-экономический) и социально-педагогический. Деловой (социально-экономический) срез коллектива основан на производственных отношениях,

должностной иерархии, обслуживает производственную функцию и находит свое выражение в формальной организационной структуре.

Организационная структура отражает взаимодействия, возникающие в ходе выполнения своих должностных обязанностей как в вертикальном срезе между руководителем и подчиненными, которые носят управленческий характер, так и в горизонтальном между сотрудниками, которые в основном носят профессионально-педагогический характер.

Социально-психологическая структура складывается из связей, имеющих психологическую природу, определяются симпатиями и антипатиями людей, личностным авторитетом. Структура социально-психологических характеристик коллектива отражает такие качества как (рисунок 1) [2].

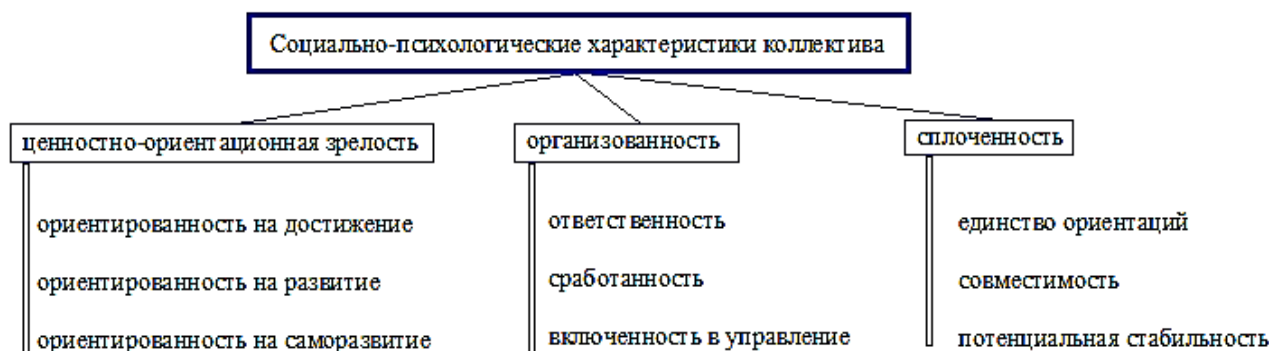


Рис. 1. Структура социально-психологических характеристик коллектива

На педагогических советах педагоги в форме презентаций рассказывают о своих впечатлениях. Все это является огромным стимулом для творческого подхода к работе и профессионального роста. Организация работы по реализации педагогических проектов позволяет творчески настроенным педагогам реализовать свои идеи, тем самым вовлекая других членов коллектива в здоровую конкуренцию.

Педагогический коллектив не может быть сформирован раз и навсегда, ибо это не статическое, а процессуальное явление, которое все время надо поддерживать и развивать. Ученые выделяют три уровня развития коллектива (рисунок 2).

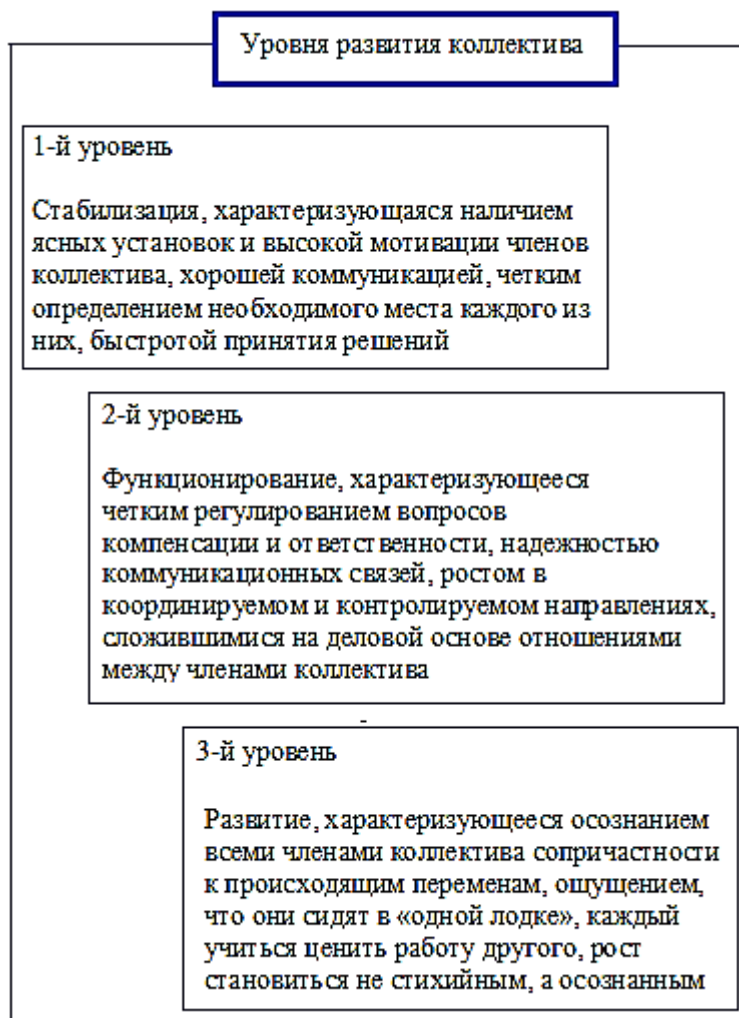


Рис. 2. Три уровня развития коллектива

Алгоритм взаимодействия руководителя с педагогическим коллективом имеет следующий вид (рисунок 3) [4].



Рис. 3. Алгоритм взаимодействия руководителя с педагогическим коллективом

Каждый руководитель МУК стремится гибко и рационально применять систему средств и методов руководства. В основе взаимоотношений руководителя МУК и педагогического коллектива лежат единые цели.

Руководитель должен руководить нравственным поведением всего коллектива, заботиться о правильном применении и совершенствовании способностей каждого работника. Умение воодушевлять людей, увлекать их, формировать у подчиненных высокое чувство ответственности за порученное дело, развивать самостоятельность и активность должно быть присуще каждому руководителю.

Спецификой работы руководителя муниципальным учреждением культуры является то, что руководитель МУК, развивая и умело используя богатые возможности коллектива, тем самым сплачивает его. Каким бы компетентным не был бы руководитель, он не сможет решить стоящие перед учреждением задачи,

если не владеет искусством вдохновлять людей, вселять в них уверенность, воспитывать ответственность за порученное дело.

Сегодня современному руководителю необходимы глубокие знания основных положений науки управления, социально-психологических аспектов руководства коллективом, научной организацией труда.

Таким образом, успехи педагогического коллектива муниципального учреждения культуры зависят от умения руководителя применять различные формы управления, организовывать совместную деятельность всех сотрудников, дающую им возможность ближе узнать друг друга, тактично оказывать помощь друг другу в работе. Поиск новых, инновационных подходов и форм управленческой деятельности создает в МУК условия для профессионального роста и самореализации каждого педагога.

Список литературы

1. Акимов А.И. Условия формирования педагогической культуры руководителей спортивных коллективов / А.И. Акимов, В.С. Мельников // Вестник ОГУ. – 2013. – №12 (161). – С. 6–13.
2. Дванцевич Д.М. Человеческие ресурсы управления / Д.М. Дванцевич, А.А. Лобанова. – М.: Дело, 2013. – 206 с.
3. Курляндская Г.В. Оптимизация сети государственных (муниципальных) учреждений и модернизация процесса оказания публичных услуг / Г.В. Курляндская // Вестник финансового университета. – 2012. – №5. – С. 8–18.
4. Троян А.Н. Управление дошкольным образованием: Учебн. пособие. – М.: Сфера, 2012. – 155 с.
5. Ладик Е.В. Педагогический коллектив как объект управления в ДОУ [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.scienceforum.ru/2015/1346/11933> (дата обращения: 07.11.2016).