

Шахматова Алиса Александровна

начальник службы развития и воспитания личности
ОГБПОУ «Новгородский агротехнический техникум»

г. Великий Новгород, Новгородская область

ПРОБЛЕМЫ ФОРМИРОВАНИЯ ЭФФЕКТИВНОГО ИМИДЖА РУКОВОДИТЕЛЯ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ

Аннотация: в статье рассматривается имидж в качестве одного из приоритетных факторов развития образовательной организации. Создание эффективного личного имиджа необходимо руководителю организации. Взаимосвязь эффективного личного имиджа руководителя образовательной организации напрямую влияет на имидж самой организации и является основой благополучного развития образовательной организации в целом.

Ключевые слова: имидж руководителя, формирование имиджа, имидж образовательной организации, эффективный имидж.

Имидж руководителя – это продолжение имиджа организации, они тесно взаимосвязаны между собой и для успешного взаимодействия должны усиливать друг друга.

Положительный образ лидера решительно необходим организации, ведь руководитель всегда в центре внимания общественности, с которой прямо или косвенно взаимодействует организация. Особенно остро эта проблема стоит в кризисные периоды.

Одним из важнейших факторов имиджа руководителя организации является его *профессиональная компетентность*. Н.Н. Нечаев определяет компетенции как «доскональное знание своего дела, существа выполняемой работы, сложных связей, явлений и процессов, возможных способов и средств достижения намеченных целей» [1].

Важным фактором профессиональной компетентности руководителя образовательного учреждения является непрерывность повышения уровня его образованности и расширения профессионального мастерства. Сложно представить

успешного руководителя образовательного учреждения, который в курсе новостей образовательной сферы, но при этом его личный уровень образования из года в год остается в статичном состоянии, а то и снижается. Руководитель напрямую задает в организации направление к культуре знаний и должен личным примером показывать постоянное развитие образовательного уровня.

Лояльность- это корректное отношение к кому-либо или чему-либо, в том числе к своей работе, своим обязанностям, правилам, руководству и т. д. От лояльности сотрудников зависит ответственное выполнение работы, кадровая стабильность и эффективность организации в целом. И ключевой мотивацией к высокой лояльности сотрудников всё чаще является не материальная мотивация (премии, к примеру), а психологическая (уважение к персоналу, чёткое озвучивание их обязанностей и зоны ответственности, грамотная система поощрений и наказаний). В организации с такой высокой лояльностью персонал уважает своего руководителя и готов эффективно работать в команде с ним. Соответственно, создание высокой лояльности организации – задача руководителя, работающая на его положительный имидж. Здесь уместно вспомнить и про умение руководителя сформировать корпоративную культуру в образовательной организации. Сложно поспорить с тем, что от имиджа руководителя зависит корпоративная культура образовательной организации. Внешний вид, профессиональные привычки и рабочее поведение руководителя будут влиять на профессиональное поведение его сотрудников, ведь лидер – пример для подражания.

Сегодня, когда с острой проблемой поиска денежных средств вынуждены были столкнуться не только коммерческие, но и в большинстве своём некоммерческие организации – образовательные – необходимость формирования корпоративной культуры знаний проявилась очень чётко. К выводу о том, что на фонде знаний организации можно и нужно заработать пришли, пожалуй, многие организации в России. Однако в образовательных организациях это явление, как ни странно, реализуется с большими трудностями. И связано это, прежде всего, с некоторыми проблемами корпоративной культуры образовательных организаций.

Без эффективной корпоративной культуры невозможно дальнейшее развитие предприятия, рассматривать внедрение культуры знаний в организацию без успешной корпоративной культуры тоже невозможно. Более того, одну только возможность внедрения культуры знаний можно рассматривать как показатель успешности корпоративной культуры организации. Основой культуры знаний является коллектив, который мотивирован, настроен и активно применяет свои знания как инструмент межличностного общения, расширяемый капитал, а также способ достижения личных и общих профессиональных целей. Эту же основу можно смело представить и основой успешной корпоративной культуры. Коллективная мотивация, доброжелательная настроенность, динамичное взаимодействие и общность целей – важнейшие составляющие корпоративной культуры. Вопрос только в инструментах, которые она использует. И сегодня самый актуальный из них – знания. Проблема свободного распространения знаний внутри коллектива связана с важнейшим условием культуры знаний – доверием внутри коллектива. «Когда сотрудники чувствуют, что их уважают, что на них смотрят как на профессионалов, и что они могут доверять остальным, тогда они будут делиться своими знаниями» [2]. Здесь уже стоит вопрос о создании в коллективе такой доверительной атмосферы, которая мотивирует к регулярному обмену знаниями и творческими идеями весь персонал образовательной организации. Причём важно учитывать изначальный факт добровольности и ежедневности такого обмена, а не только формальные обязательные собрания коллектива (педсоветы, совещания и прочее). В условиях автономного финансового поведения и острой проблемы как заработать деньги образовательному учреждению, формирование культуры знаний может стать эффективным решением. По сути, в образовательном учреждении коллектив является главным генератором бизнес-идей, разработок, проектов по зарабатыванию и приумножению финансовых средств. Предоставив во многом финансовую автономность образовательным учреждениям, государство не предоставило им менеджеров, способных научить, как эти финансы заработать. Наставников со стороны нет, а в собственном коллективе с идеями проблема – вот, что приводит сегодня к финансовому кризису

многие образовательные организации. И выход из сложившейся ситуации – формирование культуры знаний, которая приведет как к успешной корпоративной культуре, так и к успешности образовательной организации в целом. И это первостепенная задача руководителя. Если он будет придерживаться стратегии распространения культуры знаний, прививания корпоративного духа, то и коллектив поддержит своего лидера.

Необходимы руководителю и базовые знания в области финансового менеджмента, бюджетирования и управления финансовыми потоками в образовательной организации. Особенно актуален этот вопрос сегодня, когда перед образовательными организациями остро стал вопрос финансовой автономности. Разработка финансовой стратегии организации в кризисное время – задача руководителя. И от его компетентности в этом вопросе зависит дальнейшая судьба организации.

В процессе формирования имиджа руководителя важна каждая деталь: от внешнего вида до уровня профессиональной компетентности и умения создать комфортный микроклимат организации, а это, в свою очередь, залог успешной корпоративной культуры. Таким образом, уместно сказать, что само наличие и эффективность культуры организации напрямую зависит от имиджа её руководителя.

Список литературы

1. Нечаев Н.Н. Формирование коммуникативной компетенции как условие становления профессионального сознания специалиста / Н.Н. Нечаев, Г.И. Резницкая.

2. Чермошенцева А.А. Корпоративная культура в контексте управления знаниями [Электронный ресурс]. – Режим доступа: http://es.slideshare.net/Anastasia_KM/ss-6945137 (дата обращения: 09.09.2017).