



Лидер в небольшой компании: как улучшить эффективность образовательного процесса в языковом центре?

Функнер Д.Г.^{1, 2}

¹ Университет NARXOZ, Алматы, Казахстан

² Казахстанско-британский технический университет, Алматы, Республика Казахстан

АННОТАЦИЯ:

Потребность в лидерах существует практически во всех сферах нашего общества. Данная статья рассматривает феномен лидера в сфере образования, на примере лингвистического центра ВАВИЛОН (г. Алматы, Казахстан). Слушатели центра являются не только субъектами, но и объектами профессиональной деятельности, в связи с чем возможности развития центра значительно ограничены, т.к. результаты эффективности функционирования в большей мере зависят не от прибыли, а от качества обучения. Проведенные исследования, с использованием качественных и количественных методов, позволили создать модель зависимости эффективности образовательного процесса от лидерских качеств преподавательского состава лингвистического центра. Рекомендации, основанные на результатах исследования, позволяют многим языковым центрам с небольшим штатом организовать эффективное функционирование образовательной организации.

КЛЮЧЕВЫЕ СЛОВА: лидер, лидерство, менеджмент, образовательная организация, эффективность лидерства

Leader in a small company: how to improve the efficiency of educational process in a linguistics center?

Funkner D.G.^{1, 2}

¹ NARHOZ University, Kazakhstan

² The Kazakh-British Technical University

Проблема лидерства и руководства характерна для современного общества. Актуальность ее исследования основывается на том, что для развития компании важны не только материально-технические и финансовые ресурсы, но и то, что находится за пределами материальной среды. Лидерство сегодня признано феноменом политической и общественной жизни. Это обязательность в нынешнем обществе пронизывает все сферы нашей жизни. Лидерство – сложное явление взаимодействия людей. Лидерство в современном мире выступает одним из основных компонентов эффективного руководства. Основным чертам лидерства принадлежат такие черты, как способность лидера пра-

вильно определять ситуацию, принимать верные действия, влиять на других людей.

Место лидера очень важно в менеджменте. Искусство управления на всех своих стадиях, начиная с планирования и заканчивая контролем, пронизано лидерством. Способность быть лидером складывается из деловых качеств, которые видят сотрудники в своем руководителе. Истинный лидер способен грамотно управлять людьми, организовать коллектив и уметь направить на верный путь решения проблемы.

Проблема лидерства в данной статье рассмотрена на примере малой организации – лингвистического центра ВАВИЛОН, Алматы (Казахстан). На 2017 г. численность работников составляет 20 человек.

Успешное функционирование образовательной организации, такой как лингвистический центр ВАВИЛОН, на сегодняшний момент во многом зависит от того, кто ее возглавляет. Современные исследования в области эффективного руководства сходятся к тому, что во главе организации должен стоять управленец с развитыми лидерскими компетентностями.

С 2015 года при посредничестве АОО «Назарбаев Интеллектуальные Школы» в Казахстане реализуется программа воспитания лидерских качеств для руководителей образовательных учреждений.

Опросы, проведенные в образовательных учреждениях Казахстана, показали, что многие руководители заинтересованы в реализации этой программы и большинство согласилось с тем, что им необходимо пройти курс основ стратегического менеджмента для более эффективного управления образовательным учреждением.

ABSTRACT:

There is a need for leaders almost in all spheres of our society. The article considers the phenomenon of leader in the educational industry by the example of the BABYLON language institute (Almaty, Kazakhstan). Students of the institute are not only subjects, but also objects of the professional activity; the performance results do not depend on profit but mostly on the quality of training and as a result the options for the development of this linguistics center are considerably limited. Using qualitative and quantitative methods we have conducted the research, which has made possible the creation of a model of the dependence of the effectiveness of the educational process on the leadership qualities of the teaching staff of linguistics center. We give recommendations based on the results of the study which will allow many linguistics centers with a small staff, to organize the effective functioning of the educational organization.

KEYWORDS: leader, leadership, management, educational organization, leadership effectiveness.

JEL Classification: I21, M12, M53

Received: 01.08.2017 / **Published:** 30.09.2017

© Author(s) / Publication: CREATIVE ECONOMY Publishers

For correspondence: Funkner D.G. (daniel_daniel@mail.ru)

CITATION:

Funkner D.G. (2017) Lider v nebolshoy kompanii: kak uluchshit effektivnost obrazovatel'nogo protsessa v yazykovom tsentre? [Leader in a small company: how to improve the efficiency of educational process in a linguistics center?]. Liderstvo i menedzhment. 4. (3). – 123-130. doi: [10.18334/lim.4.3.38271](https://doi.org/10.18334/lim.4.3.38271)

Экономическая сущность лидерства в компании выражается посредством социально-экономической эффективности действующих или будущих бизнес-процессов, за счет которых происходит качественный рост производства, торговли и управления в компании.

В настоящее время существует огромное количество методик, которые позволяют определять не только лидерские качества, но и стиль лидеров, а также типы руководителей. Наиболее популярные из них – Индикатор Типов Личности Майерс-Бриггс (MBTI-методика), Ценностные профили (Values Profile), DISC – инструмент диагностики стиля лидера, методика Bass & Avolio, опросник командных ролей М. Белбина, методика Жарикова Е. и Крушельницкого Е.

Основная роль лингвистического центра заключается в том, что формирование в Казахстане инновационной экономики расширяет границы присутствия субъектов рыночной деятельности, поэтому растет спрос на образовательные услуги в области изучения иностранных языков.

Современным образовательным центрам нужны не просто преподаватели, которые хорошо знают иностранный язык, а такие специалисты, которые могут научить слушателей говорить, думать и понимать иностранный язык, которым сами владеют. Поэтому современному образовательному центру нужны не просто педагоги, а специалисты, имеющие высокий уровень развития интеллектуальных и коммуникативных способностей, которые могут осуществлять руководство коллективом, опираясь на гуманистический подход в образовании.

Также современный преподаватель образовательного центра должен понимать, что такое индивидуализация в образовании. Проявление лидерских качеств будет заключаться в том, насколько успешно преподаватель образовательного центра умеет сочетать индивидуальное и коллективное в образовании. Несмотря на то, что группы формируются по примерно одинаковому уровню владения иностранным языком, индивидуальные особенности слушателя играют большое значение для изучения языка.

Диагностика лидерских способностей была проведена по методике оценке лидерских качеств Е. Жарикова и Е. Крушельницкого среди преподавательского состава 30 лингвистических центров Казахстана. Опрос был проведен среди 300 преподавателей

ОБ АВТОРЕ:

Функнер Дмитрий Геннадьевич, магистр гуманитарных наук, сениор лектор (Казахстанско-Британский Технический Университет, г. Алматы), магистрант программы MBA (Университет NARXOZ, г. Алматы) (daniel_daniel@mail.ru)

ЦИТИРОВАТЬ СТАТЬЮ:

Функнер Д.Г. Лидер в небольшой компании: как улучшить эффективность образовательного процесса в языковом центре? // Лидерство и менеджмент. – 2017. – Том 4. – № 3. – С. 123-130. doi: [10.18334/lim.4.3.38271](https://doi.org/10.18334/lim.4.3.38271)

лингвистических центров, расположенных в Астане, Алматы, Шымкенте, Павлодаре, Караганде, Уральске, Петропавловске, Таразе, Атырау, Актобе, Кокшетау. Проведение опроса в различных городах, во-первых, позволило увеличить выборку, а во-вторых, нивелировать значение географического фактора в исследовании, т.к. существует достаточно распространенное мнение, что обучение языкам намного лучше поставлено в Астане и Алматы, чем в других городах.

Таким образом, 45,67% преподавателей по итогам теста показали слабые лидерские качества (137 чел.), 44,67% преподавателей (134 чел.) показали средний уровень лидерских качеств, 7,33% преподавателей показали сильные лидерские качества (22 чел.), 2,33% (7 чел.) склонны к диктату. Следует отметить, что опрос проводился именно среди преподавателей, а не среди административно-управляющего персонала образовательных центров. Если бы в опрос были включены сотрудники управления образовательных центров, то количество человек со средним и высоким лидерским уровнем было бы несомненно выше, т.к. у управленцев лидерские качества, как правило, более развиты, чем у персонала, который находится в их подчинении.

На основании результатов исследования можно сделать вывод, что в 15 образовательных центрах уровень развития лидерских качеств персонала находится на среднем уровне, в 11 образовательных центрах уровень развития лидерских качеств преподавателей находится на низком уровне, и только в 4-х образовательных центрах уровень развития лидерских качеств находится на высоком уровне.

Качество образовательного процесса в лингвистических центрах оценивалось по следующим параметрам:

- 1) Время, необходимое для понимания материала.
- 2) Словарный запас.
- 3) Ориентация на слушателей.
- 4) Мотивация к обучению.
- 5) Соблюдение программы образовательного процесса.
- 6) Целенаправленность образовательного процесса.

Результаты оценки слушателями эффективности образовательного процесса в лингвистических центрах далеки от идеальных. В целом, эти данные соответствуют отзывам в интернете о ряде образовательных центров. К сожалению, увеличение количества лингвистических центров еще не значит улучшение качества образовательного процесса и повышение его результативности, поэтому такая ситуация с оценкой деятельности отдельных лингвистических центров не является неожиданной.

Модель зависимости эффективности образовательного процесса от лидерских качеств преподавательского состава лингвистического центра показала следующие результаты:

- 1) в 62,48% случаев время, которое необходимо слушателю для понимания материала, связано с лидерскими качествами преподавателя;

- 2) в 56,24% случаев увеличение словарного запаса слушателя связано с лидерскими качествами преподавателя;
- 3) в 47,69% случаев ориентация на слушателей связана с лидерскими качествами преподавателя;
- 4) в 37,20% случаев уровень мотивации слушателей связан с лидерскими качествами преподавателя.

Связь между соблюдением программы образовательного процесса, а также связь между целенаправленностью образовательного процесса и лидерскими качествами не обнаружена, т.к. уровень зависимости составляет 4,38% и 0,02% соответственно.

Конечно, 47,69% в случае ориентации на слушателей и 37,20% в случае мотивации на обучение – это также небольшая корреляция, на основе которой нельзя с уверенностью говорить об устойчивости связи, однако существующая выборка (450 слушателей) не позволяет сделать более точных данных. Впоследствии можно проводить дополнительные опросы по направлению установления зависимости между мотивацией слушателей и лидерскими качествами преподавателя, а также между ориентацией преподавателя на слушателя и его лидерскими качествами.

Таким образом, в ходе исследования, проведенного количественным и качественным методами, было установлено:

- 1) лидерские качества преподавательского состава оказывают значительное влияние на время, необходимое для запоминания материала, а также на словарный запас слушателя;
- 2) лидерские качества преподавательского состава незначительно влияют на такие качественные характеристики процесса обучения иностранным языкам, как ориентация на слушателя и мотивация на обучение. Зависимость между этими величинами требует дополнительных, более детальных исследований, однако что касается мотивации на обучение, незначительное влияние лидерских качеств преподавателя может быть обусловлено тем, что слушатели имеют разные цели для изучения иностранных языков и в данном случае большее влияние на мотивацию оказывает именно цель, установленная для себя студентом, нежели лидерские качества преподавателя;
- 3) связь между соблюдением программы образовательного процесса, а также связь между целенаправленностью образовательного процесса и лидерскими качествами не обнаружена.

Основной рекомендацией для развития лидерских качеств персонала ЛЦ «Вавилон» стало улучшение лидерских качеств на основе модели эмоционального интеллекта. Концепция эмоционального интеллекта в понимании Д. Гоулмана отличается своей бизнес-ориентированностью и тем, что, с его точки зрения, уровень эмоционального интеллекта может изменяться в процессе обучения и развития лидерских качеств у сотрудников ЛЦ «Вавилон».

Ключевую роль в организации занимает руководитель, который в идеале должен быть лидером, а также эффективным менеджером. Лидер и руководитель обладают

качественно различными формами и степенью воздействия на группу (организацию). Эти различия, в свою очередь, непосредственно влияют на то, как конкретно может быть осуществлена ими деятельность управления, как они могут реализовать свою позицию ведущего [1, с. 207]. Настоящее лидерство директора заключается в способности отстоять позиции учебного заведения, умении предвидеть последствия каждого управленческого шага. В небольшой компании чаще всего именно руководитель является лидером.

Лидерские качества, необходимые руководителю сегодня, – это честность, целенаправленность, страстность, уважение к людям, способность убеждать, уверенность, ясность, забота о людях, порядочность, способность сопереживать, скромность, способность к сотрудничеству, хорошо развитые коммуникативные навыки, принципиальность, способность мотивировать других и стимулировать мотивацию, умение приобретать сторонников и последователей, разделяющих видение руководителя, умение делегировать часть своих полномочий и функций подчиненным, готовность к риску, умение оптимизировать работу команды, и ответственность.

На сегодняшний день существует много направлений по совершенствованию эффективности руководства, используя лидерский потенциал руководителя.

Все предложенные методы повышения эффективности руководства образовательной организацией можно структурировать в следующих основных направлениях.

Первое направление – развитие лидерского потенциала руководителя, формирование Я-концепции и элементов лидерского мировоззрения.

Для чего нужен лидерский потенциал? Он помогает занять руководителю лидерское положение в команде; помогает в достижении целей, которые руководитель ставит перед собой; помогает лидеру быть на шаг впереди, рисковать, действовать последовательно и нести ответственность за свою работу; помогает успешно организовать свою деятельность.

Самым важным показателем эффективности работы руководителя как лидера является устойчивое положение компании в момент начала экономического кризиса в Казахстане. Несмотря на кризис, лингвистический центр ВАВИЛОН наоборот продолжает свое развитие и в 2017 году становится лидером в своей отрасли среди небольших компаний.

Таким образом, для повышения эффективности руководства образовательной организацией необходимо начать с общей гармонизации личности и разрешения внутриличностных конфликтов руководителя. То есть необходимо, чтобы у лидера разрушились привычные, иногда неверные стереотипы, сформировалось адекватное оценивание своих качеств и возможностей, расширились представления о себе: чувствование себя, стремление к лидерству, достижение высоких позиций, видение перспективы. Чтобы добиться поставленных задач, нужно провести профессионально-психологический тренинг.

Следующее направление – это успешное выполнение руководителем основных

управленческих функций, к которым относится целеполагание, планирование, организация, управление и контроль. Для того чтобы руководитель эффективно справлялся с выполнением этих функций, ему необходимо развивать профессионально-управленческую компетентность. В когнитивный компонент данной компетентности входит знание стратегий и приемов лидерства, понимание задач, стоящих перед руководителем, организаторская деятельность, умение работать в команде.

Совершенствование коммуникативной компетенции приведет к снижению конфликтности образовательной организации, негативно влияющей на общее состояние образовательной организации.

Вышеперечисленные рекомендации направлены на формирование эффективного руководства лингвистическим центром ВАВИЛОН, налаживанию благоприятного микроклимата внутри коллектива, влияющего на производительность труда работников и конкурентоспособность центра.

Лидер, развивающий и поддерживающий все организационные процессы компании, в обучающей организации играет ключевую роль. Лидер – это менеджер, психолог, специалист и друг. Предварительный прогноз развития компании заключается в удержании устойчивого положения, благодаря эффективной работе руководства. Следовательно, наличие у лингвистического центра ВАВИЛОН подобного руководителя будет способствовать большей взвешенности принимаемых управленческих решений и, как следствие, обеспечению ее экономической безопасности. В целом, проблемы лидерства являются ключевыми для достижения организационной эффективности.

ИСТОЧНИКИ:

1. Друкер П.Ф. Менеджмент: дух свершений. Образовательные ресурсы интернета «Alleng». Alleng.ru. [Электронный ресурс]. URL: <http://www.alleng.ru> (дата обращения: 05.07.2017).
2. Сергеева В.Б., Токарева А.А. Лидерство в менеджменте // Вестник НГИЭИ. – 2016. – с. 81-102.
3. Евтихов О.В. Стратегии и приемы лидерства: теория и практика. - СПб.: Речь, 2017. – 238 с.
4. Пожарский С.О. Исследование лидерского потенциала руководителей // Вестник КГПУ им. В.П. Астафьева. – 2016. – № 3. – с. 207-212.
5. Мельников О.Н. Ларионов В.Г. Подходы к изучению лидерства и лидерских качеств // Российское предпринимательство. – 2016. – № 5(17). – с. 54-58.
6. Эберхард фон Лёнайзен. Развитие лидерства: российский контекст // Вестник MacKinsey. – 2016. – № 1(6). – с. 7-22.
7. Жариков Е.С. Психология управления. / Книга для руководителя и менеджера по персоналу. – М.: МЦФЭС, 2002.

8. Salovey Peter, Mayer John, Caruso David Emotional Intelligence: Theory, Findings, and Implications // Psychological Inquiry. – 2004. – p. 197-215.
9. Mayer John D., Salovey Peter, Caruso David R., Sitarenios Gill. Emotional intelligence as a standard intelligence. Emotion. 1: 232–242
10. Завалко Н.А., Макашева А.Д. О некоторых результатах опытно-экспериментальной работы по повышению квалификации руководителей общеобразовательных школ республики Казахстан // Шығыстың аймақтық хабаршысы, желтоқсан. 2015.
11. Толегенова А.А. Психофизиологическое исследование эмоционального интеллекта. - Алматы: Казахский национальный университет, 2009.
12. Адизес И. Управляя изменениями. – СПб: Питер, 2012. – 190 с.

REFERENCES:

- Adizes I. (2012). Upravlyaya izmeneniyami [Change management] Piter: Sankt-Peterburg. (in Russian).
- Eberkhard fon Lyonayzen (2016). Razvitie liderstva: rossiyskiy kontekst [Leadership development: the Russian context]. Vestnik MacKinsey. (1(6)). 7-22. (in Russian).
- Evtikhov O.V. (2017). Strategii i priemy liderstva: teoriya i praktika [Strategies and methods of leadership: theory and practice] SPb.: Rech. (in Russian).
- Melnikov O.N. Larionov V.G. (2016). Podkhody k izucheniyu liderstva i liderских kachestv [Approaches to the study of leadership and leadership skills]. Russian Entrepreneurship. (5(17)). 54-58. (in Russian).
- Pozharskiy S.O. (2016). Issledovanie liderского potentsiala rukovoditeley [Study of leadership capacity of managers]. Vestnik KGPU im. V.P. Astafeva. (3). 207-212. (in Russian).
- Salovey Peter, Mayer John, Caruso David (2004). Emotional Intelligence: Theory, Findings, and Implications Psychological Inquiry. 197-215.
- Sergeeva V.B., Tokareva A.A. (2016). Liderstvo v menedzhmente [Leadership in management]. Vestnik NGIEI. 81-102. (in Russian).
- Tolegenova A.A. (2009). Psikhofiziologicheskoe issledovanie emotsionalnogo intellekta [Psychophysiological study of emotional intelligence] Almaty: Kazakhskiy natsionalnyy universitet. (in Russian).
- Zavalko N.A., Makasheva A.D. (2015). O nekotorykh rezultatakh opytно-eksperimentalnoy raboty po povysheniyu kvalifikatsii rukovoditeley obscheobrazovatelnykh shkol respubliki Kazakhstan [On the results of experimental work on improving the skills of heads of secondary schools in the Republic of Kazakhstan]. Shығыстың аймақтық хабаршысы, желтоқсан. (in Russian).
- Zharikov E.S. (2002). Psikhologiya upravleniya [Psychology of management] M.: MTsFES. (in Russian).