ВЛИЯНИЕ МЕТОДОВ ВОСПИТАНИЯ НА СТИЛЬ РУКОВОДСТВА

INFLUENCE OF PARENTING METHODS ON LEADERSHIP STYLE

УДК 159.9

Выдышко Ярослав Иванович, бакалавр, Калужский государственный университет им. К.Э. Циолковского, г. Калуга

Yaroslav Ivanovich Vydyshko, bachelor, Kaluga State University K.E. Tsiolkovsky, Kaluga

Аннотация

Стили воспитания, широко используемые в современной психологии, основаны на работах Дианы Баумринд, психолога по развитию в Калифорнийском университете в Беркли, в 1960-х годах. Маккоби и Мартин также внесли свой вклад в усовершенствование модели в 1980-х годах.

Данная статья посвящена теме - влияние методов воспитания на стиль руководства.

Annotation

Parenting styles widely used in modern psychology are based on the work of Diane Baumrind, a developmental psychologist at the University of California, Berkeley, in the 1960s. Maccoby and Martin also contributed to the refinement of the model in the 1980s.

This article is devoted to the topic - the influence of parenting methods on leadership style.

Ключевые слова: стиль воспитания, профессиональная карьера, стиль руководства.

Key words: upbringing style, professional career, leadership style.

Момент, когда в семье появляется ребенок – это также момент, когда у родителей начинает формироваться собственный стиль воспитания. Несмотря на то, что в природе не существует идентичных семей, выделают всего 4 стиля воспитания детей. Как правило, родители придерживаются какого-то из них неосознанно, даже не подозревая, что существует классификация, определяющие характеристики и модели поведения. Стиль поведения с детьми может изменяться от года к году, например, родители часто решают записаться на курсы по воспитанию или прочитать несколько книг. И все же, наиболее часто стиль семейного воспитания формируется из собственного понимания родителей, как нужно воспитывать детей, что хорошо, а что плохо.

На самом деле, от того, какого стиля воспитания придерживаются родители, зависит характер, поведение, а порой и судьба их ребенка. Большое влияние на становление личности детей влияет атмосфера, в которой они растут, а также родительское поведение, стиль общения.

Стиль лидерства относится к характерному поведению лидера при руководстве, мотивации, руководстве и управлении группами людей. Великие лидеры могут вдохновлять политические движения и социальные перемены. Они также могут мотивировать других на выполнение, создание и инновации. Когда вы начинаете рассматривать некоторых людей, которых вы считаете великими лидерами, вы сразу же видите, что часто существуют огромные различия в том, как каждый человек ведет. К счастью, исследователи разработали различные теории и структуры, которые позволяют нам лучше идентифицировать и понять эти различные стили лидерства.

Стили лидерства-это классификация того, как человек ведет себя, возглавляя группу. Стиль руководства -авторитарный (автократический), партисипативный (демократический) и делегативный.

Стиль воспитания-это способ воспитания ребенка с особым подходом. Стиль воспитания, который принимают родители, может отличаться в

зависимости от личности, предпочтений или, возможно, это может зависеть от ребенка.

Исследования показали, что стили и методы воспитания могут оказывать огромное влияние на успешность обучения и карьерный рост ребенка.

Исследование, проведенное в Ширазском университете медицинских наук, выявило отрицательную корреляцию между авторитарным стилем воспитания и успешностью обучения ребенка. Результаты также показали, что существует значимая положительная корреляция между «Твердым» стилем воспитания и карьерой ребенка.

В 1939 году группа исследователей под руководством психолога Курта Левина приступила к выявлению различных стилей лидерства.1 Хотя дальнейшие исследования выявили более четкие типы лидерства, это раннее исследование было очень влиятельным и установило три основных стиля лидерства, которые послужили трамплином для более определенных теорий лидерства.

В исследовании Левина школьники были отнесены к одной из трех групп с авторитарным, демократическим или либеральным лидером. Затем дети были вовлечены в проект декоративно-прикладного искусства, в то время как исследователи наблюдали за поведением детей в ответ на различные стили руководства. Исследователи обнаружили, что демократическое лидерство, как правило, наиболее эффективно вдохновляет последователей на хорошие результаты.

Авторитарные лидеры, также известные как автократические лидеры, дают четкие ожидания относительно того, что должно быть сделано, когда это должно быть сделано и как это должно быть сделано. Этот стиль руководства сильно ориентирован как на командование лидером, так и на контроль над последователями. Существует также четкое разделение между лидером и членами. Авторитарные лидеры принимают решения самостоятельно, практически без участия остальных членов группы.

Исследователи обнаружили, что принятие решений было менее творческим при авторитарном руководстве.

Левин также пришел к выводу, что труднее перейти от авторитарного стиля к демократическому, чем наоборот. Злоупотребление этим методом обычно рассматривается как контролирующее, властное и диктаторское.

Авторитарное лидерство лучше всего применять в ситуациях, когда мало времени для принятия групповых решений или когда лидер является наиболее осведомленным членом группы. Автократический подход может быть хорошим, когда ситуация требует быстрых решений и решительных действий. Однако она имеет тенденцию создавать дисфункциональную и даже враждебную среду, часто натравливая последователей на деспотичного лидера.

Партисипативное лидерство, также известное как демократическое лидерство, обычно является наиболее эффективным стилем руководства.1. Демократические лидеры предлагают руководство членам группы, но они также участвуют в группе и позволяют другим членам группы вносить свой вклад. В исследовании Левина дети из этой группы были менее продуктивны, чем члены авторитарной группы, но их вклад был более качественным.

Участвующие лидеры поощряют членов группы к участию, но сохраняют за собой последнее слово в процессе принятия решений. Члены группы чувствуют себя вовлеченными в процесс и более мотивированы и креативны. Демократические лидеры, как правило, заставляют последователей чувствовать себя важной частью команды, что способствует укреплению приверженности целям группы.

Дети под делегативным руководством, также известным как лидерство невмешательства, были наименее продуктивными из всех трех групп.

Дети в этой группе также предъявляли больше требований к лидеру, проявляли мало сотрудничества и не могли работать самостоятельно.

Делегативные лидеры практически не дают указаний членам группы и оставляют принятие решений на усмотрение членов группы. Хотя этот стиль может быть полезен в ситуациях с участием высококвалифицированных

специалистов, он часто приводит к плохо определенным ролям и отсутствию мотивации.

Левин отмечал, что невмешательство в руководство приводит к тому, что группы не имеют руководства, а их члены обвиняют друг друга в ошибках, отказываются брать на себя личную ответственность, добиваются меньшего прогресса и производят меньше работы.

Заключение:

Семья является интеллектуальным и посредническим звеном передачи ребенку социально-исторического опыта, и, прежде всего, опыта эмоциональных и демократических взаимоотношений между людьми, опыта отношения к явлениям, продуктам жизни.

Совокупность педагогических методов и их сочетание должно вести к поставленной цели. Их актуальный выбор и правильное применение характеризует уровень педагогического мастерства воспитателя. Каждый метод может быть реализован педагогом в определенной степени, полностью зависящей от его индивидуального подхода к профессиональной деятельности, выработанного им стиля.

Литература

1. Всеобщая история менеджмента: учебное пособие / [И. И. Мазур и др.]. – Москва: Елима, 2017. – 776 с.
2. Глухов, В. В. Менеджмент: для экономических специальностей / В. В. Глухов. – Санкт– Петербург: Питер Пресс, 2017. – 600 с.
3. Карьера менеджера; Парадокс - Москва, 2014**.** - 432 с.
4. Кристенсен Ральф Стратегическое управление человеческими ресурсами. Дорожная карта. От великой идеи к деловой практике; Олимп-Бизнес - Москва, 2011. - 288 с.
5. Левин К. Разрешение социальных конфликтов / Пер. с англ. СПб.: Речь, 2000. 408 с.

Literature

1. General history of management: textbook / [I. I. Mazur and others]. - Moscow: Elima, 2017 .-- 776 p.
2. Glukhov, V. V. Management: for economic specialties / V. V. Glukhov. - St. Petersburg: Peter Press, 2017. - 600 p.
3. Manager's career; Paradox - Moscow, 2014 .-- 432 p.
4. Christensen Ralph Strategic Human Resource Management. Road map. From great idea to business practice; Olymp-Business - Moscow, 2011 .-- 288 p.
5. Levin K. Resolution of social conflicts / Per. from English SPb .: Rech, 2000.408 p.