**Ким Влада Алексеевна**студентка III курса кафедры академического хора СПбГИКkimvladaa@mail.ruНаучный руководитель:зав. кафедрой академического хора СПбГИК,доцент, заслуженный работник культуры РФЯруцкая Лариса Николаевна

**Стили управления хоровым коллективом в современной исполнительской культуре**

Одним из основополагающих признаков эффективности управления, позволяющим достигать желаемых результатов с учетом психологических критериев, является стиль руководства [2]. Стиль управления хором являет собой совокупность наиболее характерных в и то же время устойчивых методов музыкально-педагогического руководства коллективом в процессе реализации хормейстером своих профессиональных функций. Известно, что выполнение хоровым дирижером своих многообразных музыкально-педагогических функций обеспечивается широким спектром его воспитательного воздействия на певцов, что и обуславливает необходимость рассмотрения стилей управления хором с комплексных позиций.

Комплексный подход в исследовании феномена педагогического руководства хором позволил выявить четыре основных стиля управления профессиональными и непрофессиональными хоровыми коллективами:

1. Либерально-безвольный; 2. Авторитарно-рациональный; 3. Авторитарно-эмоциональный; 4. Творческо-демократический [4, с. 82].

Структура **либерально-безвольного** стиля управления хором обусловлена следующими факторами:

- Слабо выраженной волей, малой последовательностью в профессиональной деятельности и расплывчивостью творческих позиций;

- Отсутствием организаторских способностей, как профессиональных свойств формирования благоприятных психологических условий нравственно-эстетического совершенствования участников хорового коллектива;

- Неспособности критической самооценки, как умения объективно посмотреть на свою педагогическую деятельность со стороны;

- Отсутствием нужной дистанции с участниками хора, не позволяющей руководителю оптимально воздействовать на процесс их творческого развития;

- Случайными или неосознанными мотивами выбора профессии «дирижер хора» [5, с.17].

Хормейстерам **авторитарно-рационального** стиля управления хором свойственны следующие профессиональные особенности:

- Авторитарность управления интерпретируется дирижерами этого стиля как единственно эффективный и рациональный подход в руководстве хором. Авторитарные формы, методы, механизмы и способы руководства не опираются на достаточную профессиональную подготовку, музыкальную одаренность, педагогический такт, знания психолого-педагогической и художественно-творческой природы профессионального и непрофессионального хорового исполнительства;

- Авторитарные черты характера (силовое давление, принуждение, волевое воздействие и т. д.) хорового дирижера малоэффективно проявляются в процессе управления хоровым коллективом и обычно функционируют автономно, не оказывая на артистов хора воспитательного воздействия;

Представителей авторитарно-рационального стиля управления, при всех указанных недостатках, нельзя считать полностью профнепригодными для работы в хоровом коллективе. Лучшие хоровые дирижеры этого типа успешно проявляют себя в качестве руководителей профессиональных и непрофессиональных хоровых коллективов [5, с. 26].

Особенности **авторитарно-эмоционального** стиля управления хором обуславливаются следующими факторами:

- Профессиональным складом мышления, проявляющегося убежденностью профессиональных позиций, которые основываются на знании специфики хорового пения и понимании содержания процесса управления хором;

- Эмоциональным и рациональным (при доминирующем эмоциональном начале) преломлении свойств интеллекта и профессиональных навыков, умений, обусловливающих, как правило, продуктивную профессиональную самореализацию хорового дирижера;

- Организаторскими и конструктивными способностями хормейстера. Организаторские способности имеют две формы приложения: а) организация собственной профессиональной деятельности; б) организация учебно-воспитательного процесса в хоре (работа над репертуаром, формирование коммуникативных связей участников, концертное управление и т. д.). Конструктивные способности располагают хормейстера к методическому обеспечению процесса управления;

- Волевыми качествами, позволяющими реализовать текущие, перспективные цели коллектива и помогающими преодолевать различные творческие, организационные трудности хорового коллектива, встающие на пути достижения его высокой исполнительской культуры.

Выше названные ценностные профессиональные качеств руководителей авторитарно-эмоционального типа обеспечивают им продуктивность управления коллективом, что дает основание полагать этих хоровых дирижеров соответствующими требованиями своей профессии.

Анализ музыкально-педагогической деятельности лучших представителей дирижерского искусства в сфере хорового исполнительства позволил определить наиболее эффективный профессиональный подход в руководстве профессиональным и непрофессиональным хором, который явственно прослеживается в **творческо-демократическом** стиле управления коллективом [5, с. 36-37].

Данному стилю управления свойственный такие ценностно-профессиональные и человеческие свойства их личности, как:

- Творческий склад музыкального и общеинтеллектуального мышления на всех стадиях управления хором и в процессе индивидуального общения с его участниками;

- Эмоционально-волевое и художественное воздействие на певцов, проявляющееся в ярком дирижерском исполнительстве, педагогическом такте, образном богатстве речи и способности высокохудожественного сценического воплощения хоровых произведений;

- Высокий уровень развития и реализации музыкальных данных, обеспечивающих продуктивность профессиональной деятельности;

- Коммуникабельность, позволяющая осуществлять не только общехоровой, но дифференцированный подход в управлении хором, с одной стороны, с другой – обеспечивать коммуникативные связи с другими хоровыми коллективами, общественностью региона, администрацией культучреждения и т. д.;

- Полная отдача образно-художественных возможностей, психолого-педагогических способностей, волевых и физических усилий, обусловливающих эффективность учебно-воспитательного процесса в хоровом коллективе, нравственно-эстетическое развитие его участников и успешность общественно-концертной деятельности хора.

Таким образом, структура личности руководителей творческо-демократического стиля управления хоровым коллективом отличается ансамблем профессиональных музыкальных способностей, высоким уровнем развития специальной подготовки, педагогических способностей, значимыми человеческими свойствами. Поэтому хоровые дирижеры творческо-демократического склада полностью соответствуют требованиям своей профессии и являются наиболее желательными в сфере хорового исполнительства [5, с. 46].

На современном этапе хорового творчества хормейстеру важно уметь применять разнообразные стили управления, используя их в зависимости от ситуации. Постоянно изменять стиль руководства не рекомендуется из-за психологических аспектов. Личная предрасположенность человека к различным стилям управления характеризуется его темпераментом, который зависит от типа нервной системы. В силу того, что это врожденная особенность человека, изменить ее нельзя, следовательно, приверженность к определенному стилю руководства зависит от психологических характеристик самого дирижера. Таким образом, именно природа направляет человека в тот или иной стиль управления хоровым коллективом. Однако, чем больше хормейстер разбирается в разных стилях руководства, тем разнообразнее его способы воздействия на хоровой коллектив. Любой стиль конкретного руководителя – это определенная система, включающая в себя приемы из разнообразия стилей, но при этом, с преобладанием лишь одного. Сочетание этих стилей, как правило, говорит о наличии у дирижера своего индивидуального стиля управления хором. Обоснование же разных стилей руководства хоровым коллективом весьма относительно и являет собой скорее практический, чем абсолютный смысл [1, 3].

Практика хорового исполнительства показывает, что выбираемый стиль работы с хором зависит часто не только от хормейстера, но и от ряда важных объективных, не зависящих от него обстоятельств, под воздействием которых хоровые дирижеры могут изменить свой стиль управления и с необходимостью искать актуальный (чаще всего смешанный) подход к руководству конкретным коллективом. Хоровой опыт обнаруживает следующие объективные обстоятельства, обусловливающие изменение или значительное формирование стиля управления хором:

- Социально-психологические условия функционирования хорового коллектива;

- Уровень музыкальной, вокально-хоровой и общей культуры участников хоровых коллективов;

- Мотивация (мотивы вступления, участия в хоре и ухода из коллектива) и индивидуально-психологические особенности (типология певцов) участников хорового коллектива;

- Стадии развития хоровых коллективов, обусловленные уровнем творческого становления, сплочения и организованности;

- Психолого-педагогические и организационные условия функционирования профессиональных и непрофессиональных хоров [4, с. 123-124].

У всех руководителей хоров независимо от уровня их познавательных интересов, мотив выбора профессии и профессиональной деятельности, потребности к самосовершенствованию в процессе формирования собственного стиля управления хоровым коллективом никогда не завершаются. Его динамика обусловлена осознанными потребностями к самовоспитанию, ценностными ориентациями в управлении коллективом, с одной стороны, с другой – процесс, формирования и изменения стиля управления протекает не всегда осознанно, под влиянием собственного профессионального опыта руководителя и профессиональной деятельности других хормейстеров. Изменение и совершенствование стиля управления у каждого руководителя проходит индивидуально [4, с. 126].

В заключении следует, что практически при всех благоприятных и неблагоприятных обстоятельствах деятельность хора, его лицо определяет руководитель. Он оказывает решающие влияние на творческие результаты, содержание учебно-воспитательного процесса, создание творческой атмосферы, организацию продуктивной концертной деятельности. Руководители хора как субъекты управления могут быть авторитетными или неавторитетными среди участников, но они всегда являются представителями того или иного стиля управления.

Однако следует отметить, что личность руководителя иногда может и не являться решающим обстоятельством в организации эффективного учебно-воспитательного процесса в хоре и достижении его творческих результатов. Здесь очень многое зависит от количественного и качественного состава хорового коллектива, от организационных условий занятий, педагога класса сольного пения, концертмейстерам и даже общекультурной ситуации в регионе, культучреждении, в хоре и т. д. Тем не менее результаты исследования, мнения видных хоровых дирижеров страны и хоровая практика в целом дают основания утверждать, что повышение хоровой культуры общества, возрождение популярности хорового пения в народе и повышение уровня нравственно-эстетической воспитанности людей средствами хоровой музыки самым тесным образом связно с утверждением в хоровом исполнительстве творческо-демократического стиля управления хоровом, как в хоровом любительстве, так и в сфере профессионального искусства [4, с. 128-129].

**Список литературы:**

1. Севастьянова О. В. Проблема выбора оптимального стиля руководства / Севастьянова О. В., Бахталиев А. С. // Проблемы соврем. науки и образования. – 2017. – № 4 (86). – С. 38-40 ; То же [Электронный ресурс]. – URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/problema-vybora-optimalnogo-stilya-rukovodstva/viewer> (дата обращения: 13.11.2021)

2. Стиль и методы управления творческим коллективом // Организационный ресурс руководителя творческого коллектива : [метод. пособие] / Коми республ. колледж культуры им. В. Т. Чисталева ; сост. Н.Ф. Гусева. – Сыктывкар, 2009. – С. 24-25 ; То же [Электронный ресурс]. – URL: <http://window.edu.ru/catalog/pdf2txt/700/70700/46139?p_page=1> (дата обращения: 15.11.2021)

3. Торопкина А. Н. Методологические основы современного выбора стиля управления в организации // Научное сообщество студентов. Междисциплинарные исследования : сб. ст. по материалам XXIII студ. междунар. науч.-практ. конф. – 2017. – С. 197-208 ; То же [Электронный ресурс]. – URL: <https://sibac.info/studconf/science/xxiii/78917> (дата обращения: 15.11.2021)

4. Чабанный В. Ф. Музыкально-педагогическое руководство хоровым любительством : учеб. пособие / В. Ф. Чабанный. — СПб. : СПбГУКИ, 1999. — 132 с.

5. Чабанный В. Ф. Стили управления любительским хоровым коллективом : учеб. пособие / В.Ф. Чабанный. — СПб. : СПбГИК, 1992. — 55 с.