

Выродова Е.Э. Роль руководителя в формировании благоприятного социально-психологического климата коллектива // Академия педагогических идей «Новация». Серия: Студенческий научный вестник. – 2019. – №3 (март). – АРТ 253-эл. – 0,2 п.л. - URL: <http://akademnova.ru/page/875550>

РУБРИКА: МЕНЕДЖМЕНТ И МАРКЕТИНГ

УДК 005.95

Выродова Екатерина Эдуардовна,
Студентка 4 курса кафедры социологии и управления
Научный руководитель: Комарова Ольга Альбертовна
профессор, доктор экономических наук
БГТУ имени В.Г. Шухова
г. Белгород, Российская Федерация
e-mail: virodova.caterina@yandex.ru

**РОЛЬ РУКОВОДИТЕЛЯ В ФОРМИРОВАНИИ
БЛАГОПРИЯТНОГО СОЦИАЛЬНО-ПСИХОЛОГИЧЕСКОГО
КЛИМАТА КОЛЛЕКТИВА**

Аннотация: В статье рассмотрено понятие социально-психологического климата, представлена характеристика благоприятного социально-психологического климата, а также роль руководителя в формировании СПК.

Ключевые слова: социально-психологический климат, руководитель, команда, управленческие принципы.

Vyrodova Ekaterina Eduardovna,

Student group UP-41

BSTU named after VG Shukhov

Belgorod, Russian Federation

E-mail: virodova.caterina@yandex.ru

Supervisor: Komarova Olga Albertovna

Professor, Doctor of Economics

Belgorod, Russian Federation

E-mail: olga4544@yandex.ua

THE IMPORTANCE OF THE HEAD IN THE FORMATION OF FAVORABLE SOCIO-PSYCHOLOGICAL CLIMATE OF THE COLLECTIVE

Abstract: The article describes the concept of a socio-psychological climate, presents a characteristic of a favorable socio-psychological climate, as well as the role of the leader in the formation of the SEC.

Keywords: socio-psychological climate, leader, team, management principles.

Формирование благоприятного социально-психологического климата в коллективе является важной задачей руководства. При этом под социально-психологическим климатом коллектива подразумевают общий эмоциональный настрой команды, устойчивую моральную атмосферу, которая проявляется как в отношениях сотрудников друг к другу, так и в их отношении к общему делу. Здоровый социально-психологический климат характеризуют такие признаки как: доверие членов коллектива друг к другу; возможность свободно выражать мнение при обсуждении рабочих задач;

отсутствие давления со стороны руководителя; информированность сотрудников о текущих задачах и состоянии дел; высокая степень взаимопомощи в кризисных ситуациях.

При здоровом СПК команда в целом и каждый ее член в отдельности интеллектуально и профессионально совершенствуется; коллектив гордится общими достижениями; стремится к новым целям; команда успешно справляется с задачами, сотрудники поддерживают связь друг с другом вне рабочего времени; отсутствует явное разделение на успешных и слабых работников, но при этом существует личная ответственность членов коллектива перед коллегами [4, С. 35].

При этом, руководитель оказывает большое влияние на формирование социально-психологического климата.

Стоит отметить, что деятельность руководителя любого уровня в сфере профессиональной деятельности оценивается, прежде всего, с точки зрения ее успешности и эффективности. Оценка эффективности деятельности руководителя и коллектива является сложной для анализа, так как не имеет четких критериев.

Модель поведения руководителя, построенная на результатах исследований Мичиганского университета, отталкивалась от гипотезы о существовании различий в поведении успешных и неуспешных руководителей. За основу такого деления были взяты две переменные в поведении менеджера: концентрация его внимания на работе и на работниках. Результаты исследований Мичиганского университета позволили сделать выводы о том, что успешный руководитель имеет тенденцию к оказанию поддержки работникам и развитию хороших отношений с ними; использует групповой, а не индивидуальный подход к управлению коллективом; устанавливает предельно высокий уровень

управления работой и напряженные задания. В целом исследования Мичиганского университета показали, что условиями эффективного руководства являются оказание поддержки работникам и привлечение их к принятию решений [3].

Таким образом, можно выделить управленческие принципы, влияющие на эффективность работы организации. Среди них важнейшими являются следующие:

1. Необходимо управлять коллективом не с помощью приказов и распоряжений, а с помощью правил и инструкций.

2. Руководитель должен оперативно реагировать на происходящее, чтобы подчиненные постоянно ощущали, как их действия оцениваются.

3. Необходимо применять принцип делегирования полномочий при сохранении ответственности руководителя.

4. Работник должен отвечать только за то, на что он в состоянии влиять и то, что входит в его должностные обязанности.

5. Вопросы должны решаться как можно ближе к тому уровню, на котором они возникли.

Нарушение управленческих принципов приводит к нежелательным последствиям, разрушению психологического климата в коллективе и к конфликтам, что, в конечном счете, снижает эффективность руководства и деятельности организации в целом.

Деятельность руководителей по улучшению формирования благоприятного социально-психологического климата может осуществляться по нескольким направлениям.

1. Улучшение условий труда. Условия труда обуславливают конечный результат работы и формируют отношение к труду.

2. Контроль социально-психологических характеристик коллектива. Существенным фактором благоприятного СПК может стать принцип взаимодополняемости, предполагающий различие качеств личности. Сочетание различных возрастных и образовательно-квалификационных групп создает предпосылки для сокращения сроков адаптации, обмена опытом и знаниями.

3. Совершенствование взаимоотношений в коллективе. Взаимоотношения в коллективе являются важным индикатором, указывающим на состояние СПК. Поэтому отношения между работниками должны выстраиваться так, чтобы повседневное общение сотрудников способствовало нормальной работоспособности и поддержанию в коллективе нормального психологического настроения [1, с. 12].

Также важно учитывать в практической работе по совершенствованию СПК стиль руководства. Как правило, выделяют три стиля: демократический, авторитарный и либеральный. Авторитарный стиль управления характеризуется высокой централизацией власти, демократический стиль – распределением полномочий, инициативы и ответственности между руководителем и подчиненными, а либеральный, в свою очередь, отсутствием активного участия руководителя в управлении коллективом.

Стиль управления следует выбирать, исходя из уровня развития коллектива и изначально существующих в нем отношений, традиций, ценностей, норм.

В заключение можно сказать несколько рекомендаций, которые могут помочь руководителю улучшить социально-психологический климат в коллективе:

1. Первая и, возможно, самая важная составляющая предполагает разъяснение целей и задач организации для всех сотрудников. Четкое понимание целей означает ориентацию и концентрацию сил и активности коллектива на том, что должно быть достигнуто и ощущение каждым сотрудником своей ответственности за конечный результат.

2. Проявление внимания ко всем без исключения сотрудникам со стороны руководства. Любой работник желает быть услышанным и понятым, внимательное отношение к своим подчиненным со стороны руководителя будет способствовать развитию лояльности и повышению мотивации у сотрудников.

3. Условием позитивного взаимодействия руководителя с подчиненным является факт обращения руководителя к работнику. Обращение к сотруднику по имени-отчеству позволит увеличить авторитет в глазах подчиненного и расположить его к разговору, т.к. звук собственного имени является приятным и важным для человека.

4. Одним из способов улучшения СПК в рабочем коллективе является оптимизация процесса исполнения подчиненным работы. При этом важно обеспечить ясное соответствие между трудовым вкладом и вознаграждением, поскольку ничто так не повышает удовлетворенности работой, как сознание того, что сделанное учтено или востребовано.

5. Подбор правильного способа мотивации сотрудника улучшает его эффективность и опосредованно СПК. Необходимо наделить работника той добродетелью, которой ему не достает, но которую следует в нем развить. В таком случае человек получает так называемый «кредит доверия» и приложит усилия для его реализации [2, С. 11-12].

Таким образом, важным условием для формирования благоприятного климата является способность руководства анализировать и корректировать

собственный стиль управления, средства, формы и методы управления командой с учетом меняющихся условий. Здесь же требуется способность при выполнении трудовых обязанностей сохранить баланс прав и ответственности сотрудников, использовать в работе неформальные группы.

При правильном подходе к выявлению проблем, их своевременный анализе, руководство может пересмотреть стиль управления, устранить недочеты. Если менеджер некомпетентен в той или иной проблемной сфере, мешающей построить благоприятный СПК, можно приглашать сторонних экспертов, которые изучат текущую ситуацию и подберут способы оздоровления социально-психологического климата.

После устранения выявленных проблем отмечается увеличение производительности труда работников, повышение уровня лояльности и мотивации. Именно поэтому важно периодически проводить оценку СПК, так как это положительно сказывается на благосостоянии организации, отношениях между отдельными кадрами.

Список использованной литературы:

1. Беденко С. В. Влияние манипулятивной направленности личности руководителя на социально-психологический климат группы: дис. ... канд. психол. наук. Ростов н/Д, 2015. С. 21.
2. Исследования Мичиганского университета поведения эффективных и неэффективных лидеров. Интернет-источник. URL.: <https://studfiles.net/preview/3648493/page:17/> (Дата обращения 15.04.2019).
3. Макаров А. В. Влияние рефлексивных качеств руководителя на социальнопсихологический климат в коллективе. Самара, 2017. С. 112.
4. Парыгин Б. Д. Социально-психологический климат коллектива: пути и способы. СПб.: Наука, 2014. С.13.

Дата поступления в редакцию: 24.03.2019 г.

Опубликовано: 30.03.2019 г.

© Академия педагогических идей «Новация». Серия «Студенческий научный вестник», электронный журнал, 2019

© Выродова Е.Э., 2019