

ОБРАЗОВАНИЕ И НАУКА В СОВРЕМЕННОМ КОНТЕКСТЕ

Ильина Екатерина Александровна,

педагог-психолог,

МБДОУ Детский сад № 210

г. Чебоксары, Чувашская Республика

ВЛИЯНИЕ СТИЛЯ УПРАВЛЕНИЯ НА СОЦИАЛЬНО - ПСИХОЛОГИЧЕСКИЙ КЛИМАТ В ОРГАНИЗАЦИИ

Аннотация. Большое влияние оказывает стиль управления руководства организацией на формирование благоприятного социально-психологического климата для каждого участника коллектива – это задача как психологическая, так и социальная. От решения последней составляющей зависит уровень удовлетворенности трудом и итоги трудового процесса.

Ключевые слова: социально-психологический климат, стиль управления, психология, эффективность управленческой деятельности, лидерство, эмоции.

Современный кризисный период в жизни нашего общества породил множество проблем объективного и субъективного характера, приводящих многих людей к деформации межличностных отношений, конфликтным ситуациям, психологическим срывам, нервным заболеваниям и беспомощности в адаптации к новым условиям жизни. Подобного рода деформации отношений и конфликты возникают и во всех трудовых коллективах. Возникает необходимость в высоком уровне организации труда, эффективном управлении трудовыми ресурсами организации и правильном построении отношений внутри коллектива, между руководителем и коллективом, между коллективом работников и потребителем товаров и услуг.

Человек с высоким коэффициентом умственного развития часто не настолько полезен, как тот, кто умеет решать сложные проблемы и видеть общие черты различных событий; инициатива, то есть способность понимать необходимость действия, а затем действовать. Это качество тесно связано с энергией и выносли-

ОБРАЗОВАНИЕ И НАУКА В СОВРЕМЕННОМ КОНТЕКСТЕ

востью, и во многих случаях оно уменьшается с годами; уверенность в себе, то есть способность поверить в то, что делаешь. Эта черта связана с осознанием человеком своего места в обществе, с его устремлениями. При этом уверенность в себе не должна быть агрессивной или назойливой, она может выражаться сдержанным образом; «вертолетная» черта, т.е. способность менеджера «подняться» над ситуацией и рассмотреть ее в более широком контексте, а затем «опуститься» и заняться делами.

Термин «стиль» происходит от греческого слова и означает «стержень для писем на восковой доске. Позднее данный термин стал означать «почерк». Стиль управления – это комплекс методов решения проблем системы управления, которые применяются руководителем предприятия в практической деятельности

Данные факторы образуют основу и субъективный элемент стиля руководства, а стиль руководства имеет и общую объективную основу

К субъективным факторам, которые определяют стиль руководства, следует отнести следующие факторы, представленные в рисунке 1.



Рис. 1. Субъективные факторы, определяющие стиль руководства

ОБРАЗОВАНИЕ И НАУКА В СОВРЕМЕННОМ КОНТЕКСТЕ

Таким образом, субъективные факторы зависят от личности руководителя, а объективные факторы образуются под воздействием факторов окружающей среды.

Стиль руководителя определяется сознательной и обдуманной целью, которая определяет способ и характер действий руководителя и которой руководитель должен подчинять свою волю.

Объективные составляющие стиля руководства могут быть сведены к следующим характеристикам, представленным в рисунке 2.

Данные составляющие стиля руководства характеризуют особенности соединения в деятельности руководителя функции производства и функции формирования и развития взаимоотношений среди персонала, основу сложившихся в коллективе традиций и приемов общения, и само собой стиль работы. Одной из основных причин экономического кризиса является недостаточная эффективность системы управления.

Эффективность управленческой деятельности во многом зависит от руководителя, от его способностей.



Рис. 2. Объективные факторы, определяющие стиль руководства

ОБРАЗОВАНИЕ И НАУКА В СОВРЕМЕННОМ КОНТЕКСТЕ

Существует три вида эффективности:

- 1) экономическая эффективность – соотношение экономических результатов деятельности организации, затрат на их достижение;
- 2) социальная эффективность – это соотношение социальных результатов деятельности организации и затрат на их достижение;
- 3) социально-экономическая эффективность – соотношение экономических и социальных результатов деятельности организации и затрат на их достижение.

Основным показателем эффективности труда руководителя как организатора и воспитателя является результаты труда коллектива в целом и каждого члена в отдельности. Они измеряются различными производственно-экономическими показателями, на которые оказывают влияние технические, экономические и организационные решения.

Таким образом, результатом эффективности работы руководителя являются производственно-экономические и социально-психологические показатели. К социально-психологическим показателям, характеризующим деятельность руководителя, можно отнести такие, как: совпадение формального и неформального лидера, сплоченность (психологическая совместимость) коллектива, психологический климат.

Формирование и взаимодействие в благоприятном социально - психологическом климате раскрепощает способность человека получать от жизни удовольствие, радоваться ей. При этом человек полон энергии, бодрости. И, наоборот, при плохом социально-психологическом климате пытается человек «уйти» от эмоций отрицательных и переоценить ценности. Неблагоприятные состояния закрепиться могут в отрицательных чертах характера и в дальнейшем повлиять на судьбу молодых специалистов.

Анализируя литературу по исследуемой теме, пришли к выводу, что взаимоотношения между людьми могут оказывать влияние на этичность поведения по

ОБРАЗОВАНИЕ И НАУКА В СОВРЕМЕННОМ КОНТЕКСТЕ

отношению к ним. То, что человек никогда бы не сделал по отношению к друзьям или знакомым, иногда, даже не задумываясь, позволяем себе в отношении незнакомых нам людей. Значит, характер межличностных отношений может, как повышать, так и понижать нравственный уровень поведения. Поэтому, создавая и поддерживая в коллективе здоровый моральный климат, взаимопонимание между коллегами, руководитель вполне может управлять уровнем морально-нравственного сознания сотрудников.

Список литературы

1. Борзых, А.А. Социально-психологический климат и особенности его проявления в коллективе организации / А.А. Борзых // Научные исследования и разработки студентов. – 2022. – №1. – С. 145-147.
2. Бодалев, А.А. Восприятие и понимание человека человеком: учебное пособие / А.А. Бодалев. - М.: Академия, 2019. - 200 с.
3. Мехдиев, Ш.З. Основные методы и стили управления персоналом организации /Ш.З. Мехдиев //Экономика региона. □ 2019. □ № 18. – С. 30-35.
4. Моргунов, Е. Б. Методы оценки стиля руководства / Е. Б. Моргунов // Управление персоналом. – 2022. - №1. – С. 46-50.