

Маркова Светлана Николаевна

зам. директора, учитель

Федосова Елена Николаевна

зам. директора, учитель

МБОУ «СОШ №6»

г. Новокузнецк, Кемеровская область

**ЭКСПЕРИМЕНТАЛЬНОЕ ИССЛЕДОВАНИЕ ВЗАИМОСВЯЗИ
СТИЛЯ УПРАВЛЕНИЯ РУКОВОДИТЕЛЯ
И СОЦИАЛЬНО-ПСИХОЛОГИЧЕСКОГО КЛИМАТА
В КОЛЛЕКТИВЕ МБДОУ «ДЕТСКИЙ САД №251»**

***Аннотация:** статья посвящена изучению стиля управления на примере руководящего состава дошкольного учреждения и его связь с социально-психологическим климатом в данной организации.*

***Ключевые слова:** стиль, стиль управления, психологический климат.*

Работа менеджера представляется как выполнение управленческих функций в системе «человек-человек». Это накладывает свой отпечаток на выбор стиля руководства организацией. Невозможно с высокой степенью вероятности прогнозировать управленческую деятельность, поскольку каждая личность, на которую направлено управляющее воздействие, по-своему уникальна, а ее поведение в пространстве и времени зависит как от субъективных, так и от объективных факторов. Поэтому использовать такой тонкий инструмент менеджмента, как стиль управления, следует с большой осторожностью и на высоком профессиональном уровне.

Все определения стиля управления сводятся к совокупности характерных для менеджера приемов и способов решения задач управления, т.е. стиль – это система постоянно применяемых методов руководства.

Единство методов и стиля руководства состоит в том, что стиль служит формой реализации метода. Менеджер с присущим только ему стилем руководства

в своей деятельности может использовать различные методы управления (экономические, организационно-административные, социально-психологические).

Таким образом, стиль руководства – явление строго индивидуальное, так как он определяется специфическими характеристиками конкретной личности и отражает особенности работы с людьми и технологию принятия решения именно данной личностью. Регламентируется стиль личными качествами менеджера.

Проблема удовлетворенности работой, управленческий стиль менеджера и его влияние на психологический климат в коллективе всегда вызывали исследовательский интерес ученых и на сегодняшний день являются одной из самых актуальных тем в управлении персоналом. В современной психологии существует много работ, посвященных данной проблеме, и их количество постоянно растет, что обусловлено в первую очередь запросами практики [1; 4; 5].

Накопление научных данных по проблеме изучения влияния стиля руководства на социально-психологический климат коллектива является актуальным для выявления особенностей руководства, влияющего на организацию наиболее благоприятного психологического климата в педагогическом коллективе.

В нашей работе мы решили подтвердить выявленную ранее исследователями (О.О. Гониной, О.П. Нечепоренко, Р.А. Шамсутдиновым, А.Р. Масалимовой) взаимосвязь стиля и климата на отдельной образовательной организации (МБДОУ «Детский сад №251»).

Цель данной работы: изучение стиля управления на примере руководящего состава дошкольного учреждения и его связь с социально-психологическим климатом в этой организации.

Объект исследования: стиль управления руководителя дошкольного учреждения.

Предмет: взаимосвязь стиля управления руководителя и социально-психологического климата в коллективе.

Гипотеза: мы предполагаем, что стиль руководства и личностные качества руководителя определяют психологический климат в коллективе.

В соответствии с предметом и целью исследования поставлены следующие задачи:

1. Исследовать различные теоретические подходы к современной классификации стилей управления.
2. Изучить факторы, влияющие на формирование стиля управления.
3. Выявить факторы, определяющие психологический климат в коллективе.
4. Подобрать методы исследования и экспериментально изучить социально-психологический климат в организации и стиль управления.
5. Провести исследование и сделать анализ полученных результатов.

Методы исследования:

1. Теоретические – анализ литературы.
2. Эмпирические – тестовые исследования по методикам, опросникам (метод экспертных оценок), количественный и качественный анализ (метод математической статистики и метод сравнительного анализа полученных данных).

Научная новизна данного исследования состоит в выявлении влияния стиля управления на социально-психологический климат в дошкольном учреждении.

Практическая значимость работы заключается в разработке методических рекомендаций по развитию лидерских и управленческих способностей, правильность их влияния на социально-психологический климат в образовательной организации.

Общая характеристика организации МБ ДОУ «Детский сад №251»

Полное наименование – муниципальное бюджетное дошкольное образовательное учреждение «Детский сад №251».

Основными задачами деятельности учреждения являются:

1. Охрана жизни и укрепление физического и психического здоровья детей.
2. Обеспечение познавательно-речевого, социально-личностного, художественно – эстетического и физического развития детей.

3. Воспитание в детях с учетом возрастных категорий гражданственности, уважения к правам и свободам человека, любви к окружающей природе, Родине, семье.

4. Взаимодействие с семьями детей для обеспечения полноценного развития детей.

5. Оказание консультативной помощи родителям (законным представителям) по вопросам воспитания, обучения и развития детей.

Предметом деятельности учреждения являются:

1. Обучение, воспитание и развитие детей.

2. Выявление и развитие способностей каждого ребенка.

3. Консультирование родителей (законных представителей) по вопросам педагогики, общей и возрастной психологии, психологии семьи и воспитания.

4. Разработка и реализация основной общеобразовательной программы дошкольного образования.

Специфика работы в дошкольном образовательном учреждении

Целями образовательного процесса в учреждении являются: обеспечение воспитания, обучения и развития, а также присмотр, уход и оздоровление детей.

МБДОУ «Детский сад №251» осуществляет образовательную деятельность по основной образовательной программе дошкольного образования, для детей с тяжелыми нарушениями речи – по адаптированной основной образовательной программе дошкольного образования. С 2017 г. в образовательном учреждении организованы платные образовательные услуги.

Специфика работы сотрудников дошкольного учреждения требует внимательности, ответственности, отзывчивости, умение создать благоприятный психологический климат в каждой группе детского сада.

Заведующим МБДОУ «Детский сад №251» является Е.М. Соколова, работает в данной должности 15 лет. В рамках исследования руководитель МБДОУ «Детский сад №251» заполнила опросник В.П. Захарова и А.Л. Журавлева, направленный на определение стиля руководства трудовым коллективом.

Анализ полученных данных показывает, что у заведующей ярко выражен коллегиальный компонент, при котором требовательность и контроль сочетаются с инициативным и творческим подходом к выполняемой работе и сознательным соблюдением дисциплины. Стремление делегировать полномочия и разделить ответственность. Демократичность в принятии решения.

Коллектив МБ ДОУ «Детский сад №251» состоит из 44 сотрудников: 1 заведующий, 1 старший воспитатель, 24 воспитателя, 12 младших воспитателей, 2 повара, 1 заведующий хозяйством, 1 старшая медицинская сестра, 2 сторожа.

В исследовании приняли участие 20 человек.

Социометрия

Цель социометрического исследования – диагностика структуры коллектива МБДОУ «Детский сад №251», определения уровня благополучия взаимоотношений, а также уровня удовлетворенности взаимоотношениями сотрудниками в коллективе.

Уровень благополучия взаимоотношений в коллективе можно определить как высокий, так как 75% сотрудников группы находится в благоприятных статусных категориях.

– *коэффициент взаимности* в данной группе сверхвысокий- 48%, это свидетельствует о сплоченности коллектива;

– *коэффициент удовлетворенности взаимоотношениями (КУ)* в группе – 100% высокий, 9 человек из группы имеют два взаимных выбора, 11 – имеют по одному взаимному выбору;

– следовательно, сотрудники данной организации удовлетворены своими взаимоотношениями в группе;

– *индекс изолированности* – 0% – низкий, что говорит о благоприятном статусе коллектива в целом.

В коллективе была также проведена «Экспресс-методика» по изучению социально-психологического климата. Методика разработана О.С. Михалюк

и А.Ю. Шалыто на кафедре социальной психологии факультета психологии СПб университета.

Методика позволяет выявить эмоциональные, поведенческий и когнитивный компоненты отношений в коллективе.

Результаты проведенного исследования следующие: эмоциональный компонент составляет + 0,8; когнитивный компонент + 0,6; поведенческий компонент + 0,5.

Анализ результатов исследования показывает, что в целом психологический климат коллектива оценивается как полностью положительный.

В результате данного исследования было выявлено, что психологический климат в коллективе МБДОУ «Детский сад №251» сложился благоприятный. Наблюдая общую картину взаимодействия между людьми в коллективе, можно сказать, что преобладает добродушный настрой. Управление коллективом ведется профессионально на основе демократичности и открытости.

В ходе эмпирического исследования было установлено:

1. По оценке сотрудников коллектива стиль руководителя демократический и климат характеризуется как положительный.

2. При демократическом стиле 56% сотрудников удовлетворены отношениями с руководителем, и считают, что положительное влияние на дела коллектива составляет 91%.

Несколько рекомендаций руководителю для поддержания благоприятного климата в коллективе:

- всегда поддерживать своих подчиненных, в каких-либо начинаниях;
- уметь объективно оценивать положительные черты характера своих подчиненных и развивать их;
- использовать объективные критерии критики и похвалы, поощрения и наказания;
- вести регулярную работу по поддержанию положительного психологического климата, проводить диагностику с помощью опросника (использованного

нами в данном исследовании), чтобы вовремя диагностировать «узкие места» требующие коррекции.

Подводя общие итоги исследования, представленного в настоящей работе, необходимо констатировать, что все поставленные задачи выполнены.

В нашей работе подтвердилась выявленная ранее исследователями (О.О. Гониной, О.П. Нечепоренко, Р.А. Шамсутдиновым, А.Р. Масалимовой) взаимосвязь стиля и климата на отдельной образовательной организации (МБДОУ «Детский сад №251»).

Демократический стиль управления положительно влияет на атмосферу в коллективе, благоприятно влияет на рабочую обстановку в целом, так как руководитель применяет гибкие методы работы с людьми и соответственно утверждает эффективный стиль управления.

Список литературы

1. Гонина О.О. Эффективность стилей управления педагогическим коллективом / О.О. Гонина // Бизнес и дизайн ревю. – 2017. – Т. 1. №4 (8) [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://cyberleninka.ru/article/v/effektivnost-stiley-upravleniya-pedagogicheskim-kollektivom><https://cyberleninka.ru/article/v/effektivnost-stiley-upravleniya-pedagogicheskim-kollektivom>
2. Карпов А.В. Психология менеджмента [Текст]: учеб. пособие / А.В. Карпов. – М.: Гардарики, 2004. – 584 с.
3. Машков В.Н. Психология управления [Текст]: учеб. пособие/ В.Н. Машков. – 2-е изд. – СПб.: Интел-синтез, 2002. – 256 с.
4. Нечепоренко О.П. Стиль руководства как фактор социально-психологического климата коллектива и удовлетворенности работой / О.П. Нечепоренко // Вестник Омского университета. Серия «Психология». – 2013. – №1 [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://cyberleninka.ru/article/v/stil-rukovodstva-kak-faktor-sotsialno-psihologicheskogo-klimata-kollektiva-i-udovletvorennosti-rabotoy>.
5. Шамсутдинов Р.А., Масалимова А.Р. Анализ проблемы стиля руководства и социально-психологического климата в педагогическом коллективе /

Р.А. Шамсутдинов, А.Р. Масалимова // Казанский педагогический журнал. – 2017. – №6. – [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://cyberleninka.ru/article/v/analiz-problemy-stilya-rukovodstva-i-sotsialno-psihologicheskogo-klimata-v-pedagogicheskom-kollektive>

6. Шпалинский В.В. Психология менеджмента [Текст]: учеб. пособие/ В.В. Шпалинский. – 2-е изд. – М.: УРАО, 2003. – 184 с.