**Совершенствование психологического климата как ключевого фактора эффективного руководства в современной организации**

**Improvement of psychological climate as a key factor for effective leadership in modern organizations**

***Цыпышева Н.Н., Гордеева Д.С.***

*ФГБОУ ВО «Южно-Уральский государственный гуманитарно-педагогический университет»*

*Аннотация.* Статья посвящена совершенствованию психологического климата как ключевого фактора эффективного развития педагогического коллектива. Психические свойства и состояния членов педагогического коллектива, их настроение, творческий и нравственный микроклимат в группах сотрудников, которые непосредственно взаимодействуют друг с другом, сплоченность, трудовая и управленческая активность сотрудников организации, их психологическая совместимость друг с другом являются ключевыми компонентами благоприятного психологического климата.

**Ключевые слова**: психологический климат, психологическая совместимость в коллективе, сработанность.

**Keywords**: psychological climate, psychological compatibility in the team, harmony.

*Психологический климат* – это качественная сторона межличностных отношений, которая проявляется в виде общности психологических условий, которые способствуют или препятствуют эффективной совместной деятельности и всестороннему развитию каждого члена в трудовом коллективе [5, c. 112].

*Психологическая совместимость в коллективе* – это проявление конкретных психологических свойств сотрудников учреждения, от которых во многом зависит эффективность и результативность выполнения совместной деятельности. Это возможность или невозможность членов коллектива учреждения продуктивным образом осуществлять совместную деятельность, чувствуя себя при этом в комфортных и защищенных условиях.

Сработанность *–* это согласованность в трудовой деятельности всех участников совместной работы. Ведущий компонент сработанности – поведенческий, который заключается в высокой эффективности взаимодействия, удовлетворенности результативностью выполненной работы и, как следствие, отношениями с коллегами, оптимальные эмоционально-энергетические затраты [8, c. 51].

Для совершенствования психологического климата как ключевого фактора эффективного развития образовательного учреждения, который был бы благоприятным для развития творческого потенциала сотрудников и их эффективной работы, необходимо сначала выявить ряд условий, которыми характеризуется психологический климат коллектива в настоящий момент:

– успешный или неэффективный ход трудовой деятельности;

– система поощрений и наказаний персонала учреждения;

– условия труда и отдыха;

– взаимоотношения вне работы, условия проведения совместного досуга [3, c. 108].

В зависимости от имеющихся условий и характера психологического климата, его воздействие на членов коллектива будет различным – либо положительным: создание творческой атмосферы, мотивация к труду, позитивное настроение, бодрость и уверенность, или, наоборот, отрицательным: угнетающая атмосфера, низкая работоспособность, стрессы, эмоциональное и творческое, профессиональное выгорание.

Совершенствование психологического климата педагогического коллектива возможно при следующих условиях:

– готовность к непрерывной педагогической инновационной деятельности;

– возможность принятия нестандартных решений;

– проявление инициативности и активности;

– готовность к постоянному повышению квалификации, повышению уровня своего образования и профессионализма [7, c. 121].

Нельзя надеяться на то, что необходимый социальный климат в коллективе возникнет стихийным образом, его надо сознательно формировать, развивать и совершенствовать.

Для формирования благоприятного психологического климата, необходимо, во-первых, комплектовать коллектив с учетом психологической совместимости сотрудников.

В зависимости от целей работы в коллективе, необходимо объединять различные типы поведения людей. Группа будет работоспособной, если соберутся люди, хорошо выполняющие указания, и люди, умеющие руководить, то есть явные лидеры и их подчиненные.

Во-вторых, необходимо соблюдение служебного этикета, в том числе соблюдения дресс-кода во внешнем виде.

Особое место в совершенствовании психологического климата занимают социально-психологические методы, применение которых способствует выработке у членов коллектива навыков эффективного взаимопонимания и взаимодействия. К таким методам относятся следующие: личный пример руководителя, тренинг, деловая игра, метод убеждения и т.п.

Психологическая совместимость членов коллектива, то есть благоприятное сочетание личностных свойств работников, обеспечивает эффективность совместной деятельности и индивидуальную удовлетворенность каждого сотрудника. Психологическая совместимость проявляется в таких личностных характеристиках, как взаимопонимание, взаимоприемлемость, сочувствие, сопереживание членов коллектива друг другу.

Личная психологическая совместимость классифицируется на два вида: психофизиологическую и психологическую.

Для психофизиологической совместимости характерны такие индивидуальные характеристики сотрудников, как выносливость, скорость мышления, особенности восприятия, внимания. Все эти качества необходимо учитывать при распределении физических и психологических нагрузок в ходе выполнения отдельных видов работ [8, c. 112].

Таким образом, формирование психологического климата в коллективе состоит из нескольких составляющих. В первую очередь, это образование межличностных, межгрупповых, как вертикальных, так и горизонтальных связей. Большую роль в эффективном налаживании данных связей играет руководитель учреждения. Он должен уметь установить не только обратную связь со всеми звеньями управления, но и отслеживать вертикальные связи. Общность целей администрации учреждения и персонала также является необходимым условием для формирования благоприятного психологического климата.

На людей, которые составляют коллектив профессионалов, оказывают воздействие определенные социально-психологические закономерности. Без знания данных закономерностей, руководителю сложно эффективно управлять людьми, мобилизовать сотрудников на творческое решение педагогических задач. Поэтому каждый руководитель должен знать социально-психологическую структуру коллектива и социально-психологические закономерности, действующие в формальных и неформальных группах его сотрудников [6, c. 108].

Таким образом, руководитель должен не столько управлять, сколько формировать максимально благоприятный психологический климат для того, чтобы каждый работник сам стремился активно участвовать в управлении делами организации. Другими словами, он должен создавать систему психологических, духовных, материальных стимулов, которые побуждают каждого работника к творчеству, отстаиванию интересов организации в целом, которая, в свою очередь, стремится удовлетворить личный интерес каждого члена коллектива [2, c. 55].

Таким образом, совершенствование психологического климата организации является важнейшим фактором успешного ее развития.

Формирование и совершенствование социально-психологического климата - это постоянная практическая задача руководителя организации. Создание благоприятного климата является делом не только ответственным, но и творческим, требующим знаний его природы и средств регулирования, умения предвидеть возможные и непредвиденные ситуации во взаимоотношениях членов коллектива.

**Библиографический список**

1. Аверин В.А. Психология личности. Учебное пособие. СПб., 2014. 500 с.
2. Бабанский Ю.К. Педагогическая наука и творчество учителя // Российская педагогика. 2017. № 2. С.55.
3. Белкин А.С. Компетентность. Профессионализм. Мастерство. Челябинск, 2014. 120 с.
4. Богоявленская Д.Б. Психология творческих способностей // Учеб. пособие. М.: Академия, 2015. 320 с.
5. Вилюнас В.К. Психологические механизмы мотивации человека. М., 2014. 560 с.
6. Демцура С.С., Гордеева Д.С. Цена труда и инвестиции в профессионально-квалификационное развитие сотрудников предприятия // Азимут научных исследований: экономика и управление. – 2017 – Т. 6. – № 1 (18). – С. 65-68.
7. Демцура С.С., Рябчук П.Г., Гордеева Д.С. Проблемы и задачи опережающего управления в сфере реализации образовательных услуг // Азимут научных исследований: педагогика и психология. 2017. Т. 6. № 2 (19). С. 47-51.
8. Ковалев В.И. Мотивы поведения и деятельности. М., 2016. 654 с.
9. Страхова О.А. Управление персоналом и эффективность предприятий. М.: Наука, 2016. 554 с.
10. Филиппов Ф.Р. Управление - это наука и искусство. М.: Республика, 2014. 351 с.
11. Харламов И.Ф. О педагогическом мастерстве, творчестве и новаторстве // Педагогика, 2014. 554 с.

**Сведения об авторах**

**Цыпышева Нина Николаевна** – магистрант Южно-Уральского государственного гуманитарно-педагогического университета (ЮрГГПУ); cypysheva1980@mail.ru

**Гордеева Дарья Сергеевна** – к.п.н., доцент кафедры экономика, управления и права магистрант Южно-Уральского государственного гуманитарно-педагогического университета (ЮрГГПУ); [gordeeva.darya@mail.ru](mailto:gordeeva.darya@mail.ru).