

учащимися, опосредованное единством воли мышления и эмоций – эмоциональным интеллектом педагога [4].

Таким образом, эмоциональный интеллект, определяющий успешность профессиональной деятельности педагогов, может рассматриваться как фактор развития предпосылок и проявления профессиональных деформаций у педагогов.

Результаты исследования Манойловой М. А. показали, что эмоциональный интеллект является одним из важнейших факторов, определяющих продуктивность деятельности педагогов. Было выявлено, что у педагогов с большим стажем работы и низким уровнем продуктивности имеет место тенденция к профессиональной деформации эмоциональной сферы личности [3].

На основании потребности в дальнейшем изучении феномена эмоционального интеллекта, нами планируется исследование, которое будет включать в себя анализ двух различных выборок педагогов, а именно: учителей общеобразовательной школы и учителей специальной (коррекционной) школы-интернат.

#### ***Библиографический список***

1. *Андреева И.Н.* О становлении понятия «эмоциональный интеллект» / И.Н. Андреева // Вопросы психологии. 2008. № 5. С. 83-96.
2. *Андреева И.Н.* Эмоциональный интеллект: исследования феномена / И.Н. Андреева // Вопросы психологии. 2006. № 3. С. 78-86.
3. *Манойлова М. А.* Акмеологическое развитие эмоционального интеллекта учителей и студентов педагогических учебных заведений / М.А. Манойлова // Автореф. дис... канд. психологических наук. Санкт-Петербург, 2004.
4. *Манойлова М.А.* Развитие эмоционального интеллекта будущих педагогов / М. А. Манойлова. Псков: ПГПИ, 2004 г. 60с.

*Т. В. Панина*  
*Екатеринбург, РГППУ*

### **СТИЛЬ УПРАВЛЕНИЯ РУКОВОДИТЕЛЯ И ПСИХОЛОГИЧЕСКИЙ КЛИМАТ В КОЛЛЕКТИВЕ**

Важнейшей проблемой в изучении социально- психологического климата является выявление факторов, которые его формируют. Наиболее важными факторами, определяющими уровень психологического климата производственного коллектива являются личность руководителя и система подбора и расстановки административных кадров. На него оказывают влияние и личностные качества руководителя, стиль и методы руководства, авторитет руководителя, а

также индивидуальные особенности членов коллектива. Цель - анализ стиля работы руководителя трудового коллектива, который определяет его влияние на создание психологического климата.

Значительную роль в исследовании поставленной проблемы сыграли работы В.В. Бойко, А.И. Донцова, Ю.М. Жукова, О.И. Зотовой, А.Г. Ковалева, Р.С. Немова, Б.Д. Парыгина, В.Е. Панферова, А.В. Петровского, А.Н. Сухова, Е.В. Шороховой, В.В. Шпалинского и других авторов, посвященные исследованию сущности и структуры психологического климата в коллективе, факторов влияющих на его состояние, характеристик благоприятного и неблагоприятного психологического климата, подходов к его формированию и регулированию. Одним из первых раскрыл содержание социально-психологического климата В.М. Шепель. По его мнению, психологический климат - это эмоциональная расцветка психологической связи членов коллектива, возникающая на основе их близости, симпатии, совпадения характеров, интересов, склонности. Он считал, что климат отношений между людьми состоит из трех климатических зон.

Первая климатическая зона - социальный климат, который определяется тем, насколько в данном коллективе осознаны цель и задача общества, насколько здесь гарантировано соблюдение всех конституционных прав и обязанности работников как граждан. Вторая климатическая зона - моральный климат, который определяется тем, какая моральная ценность в данном коллективе является принятой. Третья климатическая зона - психологический климат, те неофициальные отношения, которые складываются между работниками, которые находятся в непосредственном контакте друг с другом. Благоприятный СПК характеризуют оптимизм, радость общения, доверие, чувство защищенности, безопасности и комфорта, взаимная поддержка, теплота и внимание в отношениях, межличностные симпатии, открытость коммуникации, уверенность, бодрость, возможность свободно мыслить, творить, интеллектуально и профессионально расти, вносить вклад в развитие организации, совершать ошибки без страха наказания. Неблагоприятный СПК характеризуют пессимизм, раздражительность, скука, высокая напряженность и конфликтность отношений в группе, неуверенность, боязнь ошибиться или произвести плохое впечатление, страх наказания, неприятие, непонимание, враждебность, подозрительность, недоверие друг к другу, нежелание вкладывать усилия в совместный продукт, в развитие коллектива и организации в целом, неудовлетворенность. Состояние СПК является показателем управляемости процессами в коллективах. Это во многом зависит

от активности руководителя, его творческого участия в делах коллектива. Е.С.Кузьмин и А.Л.Свенцицкий предложили следующие характеристики руководителя, непосредственно детерминирующие его отношение к подчиненным и психологическую атмосферу в коллективе:

- 1) Качества личности руководителя, в которых проявляется его отношение к подчиненным;
- 2) Авторитет его в глазах членов коллектива;
- 3) Стиль руководства, характеризующий особенности взаимодействия руководителя с подчиненными в разных ситуациях управления.

При выборе стиля руководства необходим учет следующих факторов:

- 1) ситуации;
- 2) поставленной задачи;
- 3) особенностей и уровня развития группы.

К факторам психологического воздействия на коллектив и личность относятся следующие факторы:

1. Принципиальность в отношениях, исключая субъективность в оценках личностных качеств и труда людей. Принципиальный человек руководствуется в своей управленческой деятельности не личными, а общественными интересами. Он объективен, создает равные условия труда для всех, стремится поощрять людей в зависимости от их действительных достижений, проявляет единство слова и дела, последовательность в действиях и т.п.

В. Н. Панферов исследовал влияние такого качества, как справедливость, на межличностные отношения в коллективах. Изучался вопрос, как принцип справедливости реализуется в оплате труда, в распределении поощрений, административных действий, то есть в морально-правовых отношениях в коллективе. Исследование показало, что удовлетворенность морально-правовыми межличностными отношениями работников с руководителем является важнейшим фактором для формирования социально-психологического климата.

2. Чуткость и внимание к людям оказываются в заботе об их материальные и моральные интересы и потребности и предполагают участие руководителя в судьбе каждого подчиненного.

3. Требовательность. Без требовательности невозможно нормальное развитие коллектива и личности. Требовательность, подкрепленная организацией труда и быта рабочих, способствует выполнению производственных планов, профессиональному продвижению и культурному развитию членов коллектива. Строгий взгляд руководителя, резкий тон критики, а тем более грубые выпады,

которые иногда имеют место, травмируют членов коллектива, толкают их на размышления, оставаться или искать другое место работы. И наоборот, дружеское слово, добрый взгляд радуют, окрыляют человека, способствуют активизации его деятельности.

Изучение взаимосвязи стиля руководства и уровня организованности и развития коллектива в социальной психологии посвящено значительное число исследований. Это работы И.П. Волкова, Ю.Н. Емельянова, А.Л. Журавлева, А.Г. Ковалева, Е.С. Кузьмина, Р.С. Немова, Н.В. Ревенко, А.А. Русалиновой, Л.И. Уманского и др.

Вопросы эффективного руководства вызывали интерес людей с давних времен, однако, систематическое, целенаправленное их изучение началось только со времен Ф.Тейлора. За это время было проведено много исследований. Тем не менее, до сих пор не существует полного согласия по поводу того, какой стиль руководства считать наиболее эффективным. Большое влияние на социально-психологический климат в коллективе оказывает стиль руководства коллективом. Г. Литвин провел экспериментальное исследование влияния стиля руководства на формирование СПК в лабораторных условиях. При варьировании стиля руководства производственным процессом определялся климат, сформированный в результате целенаправленных воздействий. В результате эксперимента психологами было выявлено, что каждый стиль руководства приводил к формированию особого климата и вызывал определенные мотивы у испытуемых, оказывающих, в свою очередь, регулятивное влияние на СПК. Продуктивность деятельности была выше и ее результаты были более предсказуемыми, когда возникал стабильный климат.

Нами было проведено исследование влияния стиля руководителя на СПК. В исследовании принимали участие 70 человек. В организации возраст сотрудников от 27-58, 1 - руководитель - мужчина 39 лет, 2 - руководитель мужчина 48 лет. Было проведено экспериментальное исследование, включавшее наблюдение за поведением членов трудового коллектива, исследование по методике К.Томаса, которая направлена на определение стиля поведения личности в конфликте, методике: О.С. Михалюк и А.Ю. Шалыто - изучение социально-психологического климата в трудовом коллективе, методике: Т. Лири предназначенной для измерения степени ценности свойств, которые выделяются в межличностных отношениях, методике: В.П. Захарова и А.Л. Журавлева направленной на определение стиля руководства трудовым коллективом.

В результате проведенного корреляционного анализа была обнаружена взаимосвязь между выбором стратегии сотрудничества и эмоциональным компонентом в исследовании СПК 0,459, высокая корреляционная связь между эмоциональным компонентом и демократическим стилем управления 0,624, эмоциональным компонентом и стилем поведения в конфликте - приспособления 0,322.

После проведения исследования была установлена взаимосвязь доминирующего стиля управления и социально-психологического климата коллектива. Нами была установлена связь между выбранным стилем руководителя, который имеет непосредственное влияние, как один из основных факторов влияющий на формирование СПК. Мы рассмотрим основные стили управления, которые выделил К.Левин.

Авторитарный руководитель стремится решать все вопросы единолично, не доверяет коллективу, передает все свои распоряжения в категорической форме приказов, не считая нужным обосновывать необходимость принятия решения. Этот стиль руководства характеризуется особо жесткой постановкой цели и нежеланием отступить от составленного мнения. Естественно, морально-психологический климат при таком руководителе будет очень неустойчивым, негативным.

Руководитель-демократ систематически информирует подчиненных о состоянии дел в коллективе, о трудностях, которые предстоит преодолеть, он правильно реагирует на критику подчиненных в свой адрес, когда стремится к общению с подчиненными, наконец, он никогда и ничем не проявляет своего превосходства над подчиненными; он действует не как стоящий над коллективом, а как член этого коллектива. Все перечисленные качества, естественно, способствуют созданию положительного морально-психологического климата в коллективе.

Либеральный стиль заключается в том, что руководитель в принятии решения ориентируется на цели и интересы отдельных групп трудового коллектива, постоянно пытается маневрировать, чтобы соблюсти паритет интересов, часто занимает различные позиции сторон. Преимущество либерального стиля заключается в групповом принятии управленческих решений, однако часто либеральный руководитель не имеет сильной воли, четкой цели, глубоких знаний, слишком увлечен своим хобби или семьей. Это достаточно неустойчивый стиль руководства.

Смешанный стиль предусматривает сочетание перечисленных выше типов. Либеральный, авторитарный и демократический стиль могут преобладать у того или иного руководителя, но никогда не достигают абсолюта, как же как в природе нет истинных холериков, флегматиков, сангвиников и меланхоликов и перечисленные выше темпераменты всегда проявляются у человека в определенной пропорции с преобладанием одного из них. Потому важным качеством руководителя является владение разными стилями, гибкое их использование в зависимости от обстановки.

### ***Библиографический список***

1. *Бойко В.В.* Социально-психологический климат коллектива и личность. / В.В.Бойко, А.Г. Ковалев, В.Н. Панферов. Москва: Мысль 1983.

2. *Ершов А.А.* Личность и коллектив: Межличностные конфликты в коллективе, их разрешение. / А.А.Ершов. Ленинград. 1976.

3. *Коломинский Я.Л.* Психология взаимоотношений в малых группах: учеб.пособие - 2-е изд., доп. / Я.Л. Коломинский. Москва: ТетраСистемс, 2000.

4. *Литвинов В.Н.* Психологический климат и экономические показатели. Социальные проблемы труда и образования. / Материалы научной конференции, вып.2 . / В.Н.Литвинов. Рига,1969.

*Д. В. Сергеева, Т. Н. Симакова*  
*Екатеринбург, РГППУ*

## **ВЗАИМОСВЯЗЬ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ СТРЕССОУСТОЙЧИВОСТИ И ЭМОЦИОНАЛЬНОГО ВЫГОРАНИЯ ЛИЧНОСТИ В УСЛОВИЯХ ТРУДОВОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ**

Стрессоустойчивость – это способность противостоять сильным отрицательным эмоциональным воздействиям, вызывающим высокую психическую напряженность [1]. По мнению «пограничных» психиатров (Ю.А. Александровский, А.Д. Адо, А.В. Вальдман, В.И. Лебедев и др.) – это барьер психической адаптации. Психологи (Л.Г. Дикая, О.А. Конопкин, В.И. Моросанова, Р.Р. Сагиев) основой стрессоустойчивости считают саморегуляцию человека, которая состоит из определенных звеньев (О.А. Конопкин) и стилистически разнообразна. Другие авторы (Л. Мерфи, Р. Лазарус, С. Фолкман, Д. Амирхан, Н. Сирота и др.) относят к данной характеристике различные когнитивно обусловленные механизмы совладания со стрессом (копинг-механизмы) и механизмы психологической защиты (Н. Хаан).