

## **АСПЕКТЫ УПРАВЛЕНИЕ СОЦИАЛЬНО-ПСИХОЛОГИЧЕСКИМ КЛИМАТОМ В ОБРАЗОВАТЕЛЬНОМ УЧРЕЖДЕНИИ**

В организационной психологии социально-психологическим аспектам жизнедеятельности коллектива на сегодняшний момент уделяется большое внимание. Проблематика формирования благоприятных взаимоотношений волнует многих теоретиков и практиков. В работах отечественных психологов содержится глубокая теоретическая проработка проблемы формирования в организациях социально-психологического климата (Новиков, 2003; Кабаченко, 2005; Ольшанский, 2006; Розанова, 2006; Виханский, 2009 и др.). Особо актуальной является проблема формирования социально-психологического климата (СПК) в учреждениях среднего профессионального образования. Это связано с тем, что специалисты среднего звена (техники, мастера, учителя, средний медицинский персонал и др.) играют ключевую роль в формировании социально-психологического климата в малых социальных группах.

В рамках эмпирического исследования особенностей управления СПК в образовательном учреждении был проведен анализ некоторых его аспектов на примере ГОУ СПО «Спасский агропромышленный техникум» (Спасский р-он Нижегородской обл.) с использованием методов анализа теоретических и эмпирических данных в области социальной психологии, менеджмента, экономики, психологии управления и труда, психодиагностики, архивного метода. При этом особое внимание было уделено вопросу влияния уровня удовлетворенности трудом сотрудников и сплоченности коллектива на формирование СПК в организации.

Анализ профессионального уровня педагогов показал, что коллектив Спасского АПТ сплоченный, квалифицированный, имеет высокий уровень педагогической культуры; стабилен (71,1% педагогов работают в данном учреждении более 5 лет); работоспособный (возраст 43,8% сотрудников до 40 лет) и опытный (70,5 педагогов имеют стаж более 10 лет) и одновременно перспективный. При изучении экономической системы организации выявлено, что руководством учреждения проводится большая работа по привлечению дополнительных денежных средств и организации внебюджетной деятельности учреждения. Что в свою очередь способствует материальной мотивации труда сотрудников и повышению общего уровня их

удовлетворенности условиями труда. Исследование системы управления в данной организации показало, что руководство Спасского АПТ уделяет большое внимание повышению квалификации своего персонала, так как основная цель управления в техникуме – обеспечение высокого качества подготовки специалистов и рабочих кадров. Руководство организации старается создать условия, благоприятные для обучения всех работников, так как своевременная и качественная подготовка и переподготовка персонала техникума является важнейшим фактором эффективной работы организации. Педагогические работники работают в команде по достижению поставленной цели, что способствует сплочению коллектива.

Данные, полученные с помощью методики «Оценка климата в трудовом коллективе» [1], позволили сделать вывод о том, что основная часть (80%) сотрудников в целом удовлетворены нынешним состоянием организации и нацелены на активное участие в его планомерном, поэтапном развитии; и одновременно с этим испытывают потребность, интерес и мотивацию к повышению уровня своих профессиональных знаний и умений к овладению современными эффективными технологиями. Сотрудники в большинстве (51,5%) оценивают СПК в коллективе Спасского АПТ как благоприятный. При этом 46,4% сотрудников оценили СПК в организации как средний. В данном случае необходимо отметить факт, того, что количество педагогов, оценивших СПК учреждения как средне благоприятный, меньше, чем количество работников из технического персонала. Система материального поощрения труда технических сотрудников в данном учреждении разработана довольно слабо, хотя при оценке основных стимулов трудовой деятельности именно этот фактор является ведущим для персонала данной группы. Следовательно, администрации учреждения в данный момент необходимо больше внимания уделять именно техническому персоналу, стараться наладить отношения первичной и вторичной трудовых групп между собой.

Общий уровень сплоченности коллектива по методике К. Сижора [2] выше среднего показателя – 15,3 баллов. По своей направленности сплоченность коллектива техникума является функциональной, то есть ориентированной на цели и задачи трудовой деятельности. Главную роль в формировании сплоченности данного коллектива играет отношение к поставленным задачам (оценено как высокое – 3,0 балла). Данный факт показывает, что весь персонал учреждения относится к работе ответственно и предан своему де-

лу. Среди факторов, побуждающих педагогических работников Спасского АПТ трудиться эффективно, интерес к работе выделяется 87% сотрудников. Это подтверждается профессиональной направленностью и уровнем квалификационной подготовки сотрудников. Большую роль в формировании сплоченности в учреждении играют взаимоотношения с руководителем. При этом педагогические сотрудники оценили этот фактор высоко (3,0 балла); что свидетельствует о том, что руководителям данных подразделений удалось добиться взаимопонимания и доброжелательных отношений со своим коллективом. Руководителям технических работников (оценка 2,5 балла) следуют пересмотреть свои отношения с подчиненными и выстроить план действий по улучшению взаимоотношений. Особый интерес представляет взаимная корреляция показателей «принадлежность к группе» и «перемена группы» среди оценок педагогических сотрудников. Если для сотрудников технического персонала Спасского АПТ эти факторы являются однородно менее значимыми, чем остальные (2,9 и 2,5 баллов соответственно), то в случае педагогического персонала ситуация неоднозначна. Высокий показатель по фактору «принадлежность к группе» (4,5 балла) на фоне низкой оценки фактора «перемена группы» отражает специфику коллективной работы педагогов, а с другой. По данным исследования отмечено, что в среде коллектива присутствует доверие, доброжелательная и деловая критика, свободное выражение собственного мнения, удовлетворенность в работе, высокая степень взаимопомощи. Управление СПК в коллективе работников Спасского АПТ достаточно высоко оценивается самими сотрудниками, но всегда необходимо совершенствование, прогресс. Кроме того, в свете данных исследования, управление СПК представляется более адекватной с учетом внутриорганизационных структурных делений персонала, с учетом специфики их условий труда и сплоченности отдельных структурных коллективов. По результатам проведенного исследования в Спасском АПТ предложены пути совершенствования и дальнейшего развития СПК исследуемой организации: совершенствование оплаты труда в целях повышения мотивации деятельности сотрудников и роста эффективности рабочего процесса; совершенствование организации мероприятий, направленных на повышение интеграции коллектива, снижение текучести кадров.

### *Библиографический список*

1. Шалыто А.Ю., Михалюк О.С. Изучение социально-психологического климата в трудовом коллективе с помощью «экспресс-методики» / Социально-психологические проблемы производственного коллектива / Под ред. Е.В. Шороховой и др. М., 1983. С. 87–94.

2. Эксакусто Т.В., Истратова О.Н. Психодиагностика: Коллекция лучших тестов. М., 2008. 384 с.

*Д.В. Ухова*

*Екатеринбург, РГППУ*

### **ЦЕННОСТНЫЕ ОРИЕНТАЦИИ СОВРЕМЕННЫХ РУКОВОДИТЕЛЕЙ**

Ценностные ориентации – не просто одно из важнейших проявлений массового сознания. Это его ключевой компонент, по состоянию и направленности развития которого можно с высокой степенью уверенности судить о качественных характеристиках сознания масс.

Ценности и ценностные ориентации человека всегда являлись одним из наиболее важных объектов исследования философии, этики, социологии и психологии на всех этапах их становления и развития как отдельных отраслей знания. Не только наука, – каждая историческая эпоха отмечена значимыми ценностными ориентациями. В изменяющемся мире мировоззрение человека не может быть статичным: появляются новые приоритеты, применяется иерархия ценностей.

Социально-экономические преобразования в России проходят сложно. Настоящее время характеризуется нестабильностью социальной ситуации. В качестве одного из отрицательных последствий периода экономических реформ нередко называется качественное изменение системы общественных и личностных ценностей. Так ли это на самом деле? Действительно ли глубока трансформация системы ценности личности и общества в период его социально-экономических преобразований? В настоящее время процесс формирования и развития российских современных руководителей все более привлекает к себе внимание исследователей, ибо здесь сегодня сосредоточена масса нерешенных проблем для общества. Становление класса современных руководителей связано с появлением социальной группы людей, ориентированных на инициативную деятельность, направленную на изменение экономической ситуации, способных идти на риск, нести ответственность за результаты и последствия своей деятельности. Это группа, инновационная сама