СЕКЦИЯ 5. ПСИХОЛОГО-ПЕДАГОГИЧЕСКИЕ ПРОБЛЕМЫ В ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ СРЕДЕ

УДК 159.9:316.6

DOI: 10.33184/NShvb-2021-11-22.18

Сюникаева Лилия Валитовна
магистрант факультет психологии
Башкирского государственного университета

Научный руководитель – Амирова Л. А.

ВЛИЯНИЕ РУКОВОДИТЕЛЯ НА МОРАЛЬНО- ПСИХОЛОГИЧЕСКОЕ СОСТОЯНИЕ СОТРУДНИКОВ ПЕДАГОГИЧЕСКОГО КОЛЛЕКТИВА

***Аннотация.** Роль и значение руководителя играет важную роль не только в жизни организации, но и напрямую влияет на атмосферу внутри коллектива. Ведь благоприятная моральная атмосфера – это один из критериев процветания образовательной организации.*

***Ключевые слова:** руководитель, мотивация, стили управления.*

Успех организации зависит от настроения, доверия, открытости коллектива, а морально-психологический климат - от психологической совместимости коллег, доверительных отношений, удовлетворенности работой, взаимопомощи, стиля руководства. Важно уметь организовать подчиненных.

Организация коллектива – мощный рычаг управления, потому что он создаст энергичную, эффективную и ответственную группу людей с большим потенциалом. Удачливые руководители вкладывают много сил и умений в попытки создать в коллективе такой климат, который благоприятствовал бы достижению результатов, позволял бы наступать на проблемы и осуществлять перемены [2, с. 288].

Мотивация персонала строится на определении его потребностей, а реализуется через систему стимулов, т.е. любые действия подчиненного должны иметь для него положительные или отрицательные последствия с

точки зрения удовлетворения его потребностей или достижения его целей. Исследование коллектива способно предоставить возможность руководителю сформировать мотивационную структуру, с помощью которой он реализует развитие коллектива в нужном направлении,

Исследуя персонал, узнавая, что именно мотивирует работника на результат, можно подобрать методы влияния на мотивационную сферу. Чтобы улучшить климат, руководитель выстраивает систему мотивации коллектива. Необходимо учитывать, как те или иные способы мотивации отражаются на организации в целом. Через одни подходы мотивировать педагогический коллектив не получится, руководитель получает отрицательный результат. Через другие подходы получает положительные результаты, морально-психологический климат улучшается, и тем самым улучшит психологический климат коллектива, достигнуть удовлетворения.

Управление мотивацией может поменять морально-психологический климат как индивидуально, так и коллектива в целом и руководитель должен уметь использовать мотивацию. Использование комплекса методов по коррекции климата будет более эффективна, чем отдельно взятые методы. Важно помнить, что необходимо соблюдение баланса мотивации, чрезмерная мотивация также плоха, как и ее отсутствие [3, с. 382].

Мотивация персонала способна удерживать талантливые, опытные кадры, повышает производительность труда. От мотивированного человека можно увидеть успехи в проделанной работе, сотрудника проявлять интерес к работе невозможно, только добровольное желание вызовет положительный отклик на работу. У каждого подчиненного свои интересы, потребности, поэтому руководителю нужно учитывать это индивидуально для каждого. Например, раньше сотрудник показывал хорошую работу, принимал активное участие в жизни коллектива, но сейчас он утратил интерес к работе. Руководитель может пойти различными путями, чтобы поднять уровень мотивации сотрудника. Можно повысить сотрудника. При росте по карьерной лестнице меняется и социальный статус, и статус среди коллег тоже растет. Повышение предполагает больший объем выполняемой работы, а значит, и повышение заработной платы. Денежная мотивация – самый эффективный способ. Небольшая прибавка сильно не отразится на месячном заработке, но создаст позитивный настрой у работника. Профилактика профессионального выгорания полезна всему коллективу, лучше его

предупредить, чем лечить. Время от времени нужно проводить совместный отдых коллег, заботиться о способах и возможностях эмоциональной разгрузки. В некоторых организациях для профилактики выгорания приглашают квалифицированного специалиста, чаще всего - психолога. Похвала так же имеет значение, она дает педагогу знать, что его работу замечают и одобряют. Внутренняя система поощрений – это практика не новая, но всем приятно слышать, что ты значим, и можешь чем-то помочь. Коллеги могут за круглым столом или в мессенджере в открытом доступе высказать свою благодарность, подвести итоги мероприятия, поделиться своими впечатлениями от проделанной работы, высказать свои пожелания.

Кроме мотивационного управления имеет значение выбранный стиль руководства. Совокупность личных качеств и особенности стиля работы руководителя решают успешность и конкурентоспособность организации, это, в свою очередь, актуализирует проблемы морально-психологической атмосферы коллектива в целом. Руководитель, придерживающийся благоприятного стиля руководства, может избежать раскола коллектива, он должен проявлять внимание к подчиненным, направленное на регулирование внутреннего климата коллектива.

Практическая деятельность руководителя в отношении морально-психологического состояния коллектива показывает, что применение разных стилей управления необходимо в различных отраслях и условиях. И в своей практике имеет значение умение менять стили управления в разные рабочие моменты. Каждый стиль руководства по-разному воздействует на психологическую сплоченность коллектива.

Демократический стиль руководства позволяет сотрудникам проявлять себя с творческой стороны, тем самым человек получает удовлетворение своими успехами. Этот стиль способствует самодисциплине, настрою на продуктивную работу. При либеральном стиле руководитель ставит перед исполнителями цель, создает необходимые организационные условия, а сам со стороны оценивает проделанную работу. При авторитарном стиле руководитель полагается на свои знания, рассчитывает на свои силы, предложения со стороны не принимает. В критических ситуациях переходит в приказной порядок действий, не допускаются возражения и отказы. При авторитарном стиле управления у подчиненных нет мотивации к труду, пытаются избежать своих полномочий. При выборе стиля руководства требуется учитывать не только ситуацию, но и индивидуальные особенности человека. В чистом виде обычно конкретный стиль управления не используют, один стиль

доминирует, другой дополняет. При смешении стилей от коллектива добиваются лучших результатов. Смешанный стиль применяет тот руководитель, который обладает креативностью мышления, необычным подходам к решению проблем, компетентен, уверен в себе [1, с. 172].

Таким образом, узнав, как стили управления влияют на мотивацию и на морально-психологический климат педагогического коллектива, руководитель будет стремиться поддерживать благоприятный и здоровый морально-психологический климат. И оптимальными стилями будут демократический или либеральный, при их использовании моральный климат будет удерживать условия для спокойной работы коллектива. А при авторитарном стиле организация может быть успешной, но коллектив будет разобщенным. Итак, влияние руководителя на морально-психологическое состояние сотрудников и в целом на педагогический коллектив будет строиться на взаимопонимании, стремлении к созданию благоприятного психологического климата внутри коллектива, моральном и материальном поощрении, поддержании интереса к работе и выборе стиля управления. Управляющий должен учитывать все интересы, потребности и контролировать выполнение подчиненными своих обязанностей.

Список использованных источников

1. Гричанова К. И. Факторы, влияющие на выбор стиля управления руководителя организации / К. И. Гричанова, В. А. Луговский // Научные исследования и современное образование: Сборник материалов II Международной научно-практической конференции, Чебоксары, 26 марта 2018 года. – Чебоксары: Общество с ограниченной ответственностью "Центр научного сотрудничества "Интерактив плюс", 2018. С. 170-172.
2. Нетребко Е. Э. Влияние индивидуально-психологических качеств и стиля руководителя на морально-психологический климат в коллективе // Общество и право, 2015. – №1 (51) – С. 286-290.
3. Устинова, К. А. Влияние мотивации на сотрудников предприятия / К. А. Устинова. — текст: непосредственный // молодой ученый. 2014. № 19 (78). С. 381-383. url: <https://moluch.ru/archive/78/13631/> (дата обращения: 04.11.2021).

© Сюникаева Л. В., 2021