

УДК [316.354:351/354]:17.022.1

**Мацакова Э.М.**

**ВЛИЯНИЕ ИМИДЖА  
РУКОВОДИТЕЛЯ  
И СТИЛЯ РУКОВОДСТВА  
НА СОЗДАНИЕ  
СОЦИАЛЬНО-  
ПСИХОЛОГИЧЕСКОГО  
КЛИМАТА  
В ОБРАЗОВАТЕЛЬНОМ  
УЧРЕЖДЕНИИ**

*Ключевые слова:* имидж, стиль руководства, социально-психологический климат в коллективе.

Проблема влияния имиджа руководителя и стиля руководства на создание социально-психологического климата в коллективе как составной части организационной культуры выступает актуальной на современном этапе развития практики управления образовательными процессами и педагогической науки, разрабатывающей оптимальные условия обеспечения качества деятельности образовательного учреждения. Данная проблема является междисциплинарной, изучается педагогикой, психологией, социологией, что позволяет найти новые возможности в развитии имиджа руководителя и его взаимодействии с коллективом (М. Альберт, В.Ю. Зигерт, Ф.А. Кузин, М. Мескон, З.С. Смелкова, Д.Ж. Честара, В.М. Шепель и др.). В исследованиях изучались личностные характеристики руководителя, его поведение и влияние на климат и работу коллектива, что обеспечивает формирование команды, организационной культуры, позволяющих образовательному учреждению стать конкурентоспособным. Интерес исследователей к данной проблеме обострился в связи с активизацией образовательных учреждений в развитии инновационной деятельности, которая обеспечивается активностью руководителя как лидера и подчиненных как единой команды, деятельность которой направлена на достижение целей.

Проблема формирования имиджа руководителя стала предметом изучения во многих психолого-педагогических работах (Ф.А. Кузин, А.П. Панфилова, Г.Г. Почепцов, З.С. Смелкова, В.М. Шепель и др.). Анализ исследований позволил определить имидж как образ личности, феномен системы управления, фактор обеспечения конкурентоспособности организации и личности и т.п. Имидж можно рас-

смаивать как внешний и внутренний феномен, где внешняя его сторона обозначает внешний вид, образ, а внутренняя – проявляет качества лидера и стиль управления. Существуют многочисленные пути формирования имиджа и стилия руководства, которые необходимы для создания благоприятного социально-психологического климата образовательного учреждения. Руководителю нужны приемы и знания не только администратора, менеджера, но и психолога, педагога, лингвиста, имиджмейкера. В целях обеспечения социально-психологического климата учреждения руководитель направляет свою деятельность не только на создание творческой деятельности сотрудников, жизнеспособного, конкурентоспособного коллектива, но и на саморазвитие имиджа как предпосылки достижения цели.

Руководитель является представителем одной из самых социально значимых человековедческих профессий, его деятельность направлена на развитие и формирование человека. Поэтому познание механизмов функционирования имиджа и приоритетных условий его направленного формирования является методологическим требованием к успешному овладению руководителем своей профессиональной деятельностью и самообразованию, саморазвитию и самовоспитанию. Для понимания проблемы формирования имиджа существенными являются научные положения П.П. Блонского о технике воспитания применительно к индивидуальным особенностям личности; Л.С. Выготского о функции педагога как «регулятора воспитательной среды»; разработанные А.С. Макаренко положения о педагогической технике, позволяющие изменять образ человека и его поведение; исследования В.А. Сухомлинского о воспитании

коммуникативных умений и ортобиотических навыков.

Анализ трудов А.А. Бодалева, Б.Ф. Ломова, И.М. Сеченова и др. позволил рассмотреть личностное восприятие как психологический механизм формирования отношения к имиджу руководителя дошкольного учреждения. В.М. Шепель считает имидж собирательным понятием, с его точки зрения, это – облик, т.е. та форма жизнепроявления человека, благодаря которой «на люди» выставляются сильнодействующие личностно-деловые характеристики [7]. М.В. Апраксина в своей работе утверждает, что феномен имиджа необходимо рассматривать в свете исторического анализа проблемы, которую педагогика унаследовала от политической имиджологии, театральной режиссуры, социологии и психологии [1]. И.Д. Ладанов связывает имидж с авторитетностью и статусом человека [4].

Специфика имиджа состоит в том, что он формируется на базе восприятия человека. В основе данного образа лежат реально существующие свойства, присущие конкретному индивиду. П.С. Гуревич писал о том, что понятие «имиджа» синонимично «персонификации», но более обобщенное, включающее не только естественные свойства личности, но и специально выработанные, созданные [2].

Создание имиджа – длительный и сложный процесс, успешность протекания которого зависит от условий и технологий формирования имиджа. Необходимо отметить, что в целом задачи имиджирования весьма специфичны. С одной стороны, процесс имиджирования есть некая технология, основанная на достаточно строгих правилах разработки пакета процедур, критериев и методов замера результатов. С другой – он имеет

вполне творческий характер, близкий задачам искусства. Решение этой задачи в настоящее время актуально в педагогической практике дошкольных учреждений, поскольку специфика профессиональной сферы деятельности руководителя ДОУ обязывает к гармоничному единству внутреннего содержания деятельности, внешнего облика руководителя и социально-психологического климата учреждения. Успешное применение имиджа в управлении предполагает знание исходных психолого-педагогических принципов: самовоспитания, гармонии визуального образа, коммуникативности – многообразия форм и способов информационного взаимодействия, саморегуляции и ортобиоза, речевого воздействия и взаимодействия.

Современные исследования в области теории управления в основном концентрируют внимание на личности руководителя. Р.Л. Кричевский предложил следующую классификацию личностных качеств руководителя: социально-биографические характеристики личности руководителя (возраст, пол, социальный статус, образование); управленческие способности (организаторские, коммуникативные, проективные и др.); черты личности руководителя (личностные качества – активность, целеустремленность, ответственность и др.). Сущность стиля руководства связана с его функциями, к которым отнесены целеполагание, планирование, организация, координирование (или регулирование), стимулирование и контроль [3].

Особое внимание в отечественной теории управления уделяется определению индивидуально-психологических особенностей руководителя и стиля его руководства (Р.Л. Кричевский, В.С. Лазарев, Н.Н. Селезнева, П.И. Третьяков и др.). В отечественной литера-

туре существует много определений понятия «стиль руководства», сходных между собой в своих основных чертах, – как комплекса систематически используемых руководителем методов принятия решений, воздействия на подчиненных и общения с ними. Стиль рассматривается в целостности как закономерное единство, внутренняя взаимосвязанность всех особенностей взаимодействия руководителя с руководимым коллективом, как устойчивая система, включающая только наиболее характерные для руководителя варианты – характеристики.

Важнейшей составляющей управленческой деятельности руководителя является создание социально-психологического климата в коллективе. Руководитель совместно с подчиненными оказывает влияние на становление культуры деятельности коллектива, его социально-психологический климат, пытаясь создать идеальный образ образовательного учреждения. Положительный социально-психологический климат в коллективе создает оптимальные предпосылки для формирования коллектива и личности, но и обеспечивает конкурентоспособность учреждения на рынке образовательных услуг, делает для потребителя образовательных услуг привлекательным образовательное учреждение.

Управленческая деятельность руководителя по созданию социально-психологического климата ориентирована на философские и идеологические представления коллектива, ценности, убеждения, верования, ожидания личности, нормы, которые связывают организацию в единое целое и разделяются ее членами. Она представляет собой приобретенные смысловые системы, передаваемые посредством естественного языка и других символических средств, которые создают некую

систему координат, объясняющую, почему система функционирует так, а не иначе. Управленческая деятельность выступает как мощный инструмент, позволяющий ориентировать коллектив и отдельных лиц на общие цели, мобилизовать, сплотить сотрудников и обеспечить более продуктивное взаимодействие.

С точки зрения Э.Х. Шейна, управленческую деятельность руководителя по формированию социально-психологического климата коллектива можно рассматривать по трем уровням: «поверхностный», или «символический», который включает видимые внешние факты; «подповерхностный», где изучению подвергаются ценности и верования, разделяемые членами учреждения; «глубинный», отражающий базовые предположения, которые трудно осознать даже самим членам организации без специального сосредоточения на этом вопросе [6].

Анализ исследований позволил выделить базовые компоненты, на которые можно опираться в формировании социально-психологического климата: мировоззрение, организационные ценности, личностные ценности, нормы, правила как совокупность формальных и неформальных требований, предъявляемых учреждением по отношению к сотрудникам. Социально-психологический климат в учреждении, который определяет настроение каждого его сотрудника, создает комфортную среду для профессиональной самореализации и творчества. Он зависит от имиджа руководителя и его способности использовать свой профессиональный и личностный потенциал в управлении коллективом. Социально-психологический климат – явление в профессиональном сообществе, которое возникает благодаря направленности на его создание

со стороны руководителя и со стороны коллектива.

Анализ исследований по данному вопросу позволяет обнаружить, что в большинстве работ понятия «социально-психологический климат», «психологический климат», «эмоциональный климат», «моральный климат» употребляются в примерно идентичном смысле (Н.С. Мансуров, Б.Д. Парыгин, Ю.П. Платонов, А.А. Русалинова, В.М. Шепель, А.Н. Щербань и др.). В конце 50-х – начале 60-х гг. XX в. огромная волна исследований была направлена на выяснение характеристик социально-психологического климата.

Одним из первых раскрыл содержание социально-психологического климата в коллективе В.М. Шепель, по мнению которого психологический климат – это эмоциональная окраска психологических связей членов коллектива, возникающая на основе их симпатии, совпадения характеров, направленности интересов, потребностей и ценностей. Он считал, что климат отношений между людьми в учреждении состоит из трех составляющих. Первая составляющая – это социальный климат, который определяется осознанием общих целей и задач учреждения. Вторая составляющая – моральный климат, определяющийся принятыми моральными ценностями членов коллектив. Третья составляющая – это психологический климат, т.е. те неофициальные отношения, которые складываются между сотрудниками. Климат проявляется главным образом в таких групповых эффектах: сплоченность, взаимная совместимость, состояние уровня идентификации, которые, по нашему глубокому убеждению, связаны с имиджем руководителя и его способностями создавать положительный социально-психологический климат в коллективе [7].

Деятельность руководителя по созданию социально-психологического климата в учреждении направлена, с одной стороны, на формирование организационной и корпоративной культуры, команды педагогов, способных на обеспечение качества образовательных услуг; с другой – на создание оптимальных условий жизнедеятельности ребенка, его развитие, воспитание и обучение; с третьей – на включение коллектива педагогов в широкое профессиональное партнерство (с родителями, грантодержателями, с методическими советами и объединениями и другими социальными институтами). Благоприятный социально-психологический климат является одним из важнейших условий эффективности педагогической деятельности дошкольного образовательного учреждения. Это интегральный параметр жизнедеятельности коллектива, включающий в себя поведенческие, познавательные и эмоциональные компоненты. Климат коллектива составляет качественную сторону межличностных отношений, проявляющуюся в виде совокупности психологических условий, способствующих или препятствующих продуктивной совместной деятельности и всестороннему развитию личности. Развитие социально-психологического климата коллектива обусловлено рядом факторов: межличностные отношения, совместимость, экономические детерминанты, социальные отношения, производственно-гигиенические параметры, характер коммуникаций, специфика отношений друг к другу, представления о нормах, правилах, законах, регулирующих характер социальных отношений, и т.д., личностные особенности сотрудников, их мотивы, потребности, способности, ценностные установки и т.п.

Анализ исследований позволил выявить составляющие социально-психологического климата в коллективе: совместимость психофизическая – тип темперамента, различная выносливость, различие навыков и умений, а также разное отношение к работе; социально-психологическая совместимость – особенности личности (психомоторные, эмоционально-волевые, различия восприятия, внимания, мышления), особенности характера (характерологические черты, которые могут быть нетождественными, но обязательно совместимыми, т.е. черты характера как бы дополняют друг друга), работанность (показывает максимально возможную успешность в совместной работе при минимальных энергетических затратах на деятельность и взаимодействие на фоне значительной удовлетворенности совместной работой и высокого взаимодействия); групповая сплоченность – упорядоченность, согласованность и устойчивость внутригрупповых межличностных взаимосвязей, обеспечивающих стабильность и преемственность жизнедеятельности группы, а также наличие содержательных моментов единения группы: эмоциональная привлекательность, ценностно ориентированное единство, устойчивость коллектива к деструктивным воздействиям; направленность – проявляется в выбранных целях, но и в подчинении этим целям взаимоотношений в коллективе, в доминировании корпоративных взаимоотношений в коллективе в деловой и личной сферах общения; коллективная самоорганизованность – т.е. способность коллектива к самостоятельному принятию и реализации решений, направленных на достижение коллективных целей и защиту интересов коллектива, которая характеризует развитие самоуправления в коллективе (самостоятельное

распределение обязанностей между членами коллектива, определение путей и средств достижения целей; взаимный контроль исполнения); общие ценностные установки на совместное достижение поставленных целей, в процессе чего рождаются творческие идеи, инновационные проекты, достигаются качественные результаты.

Коллектив как высшая стадия развития группы обладает определенными характеристиками: сплоченность, которая выражается в совпадении оценок и установок по отношению к значимым событиям коллектива; организованность, выражающаяся в способности сохранять свою структуру в условиях неопределенности; направленность коллектива, отражающая социальную ценность поставленных им целей, мотивов деятельности и норм; эмоциональная идентификация, выражающаяся в способности к сопереживанию любого его члена; интеллектуальная коммуникативность как способность принимать групповые решения и взаимоинформирование, воспитательная сила.

Социально-психологический климат в коллективе отражается не только на качестве деятельности последнего, но и на состоянии отношений между педагогами и детьми, педагогами и родителями. Можно говорить, что проблема социально-психологического климата – это не только социальная или педагогическая, но и государственная проблема.

Таким образом, анализ исследований позволил выявить значимость

имиджа в становлении социально-психологического климата в коллективе, понять механизмы и факторы, влияющие на благополучие и неблагополучие социально-психологического климата в коллективе дошкольного образовательного учреждения. Социально-психологический климат в коллективе определяется особой структурой отношений между членами коллектива, опосредован содержанием совместной деятельности, ее ценностями, принципами и целями, запросами общества и родителей. Руководитель, создавая сознательно и целенаправленно социально-психологический климат в своем коллективе, направляет свою деятельность не только на формирование ответственного отношения сотрудников к деятельности, чуткого отношения друг к другу, психофизической и социально-психологической совместимости, корпоративности, но и на саморазвитие личностного и профессионального имиджа.

#### *Литература*

1. *Апраксина М.В.* Имидж воспитателя дошкольного учреждения как педагогическая проблема: дис. ... канд. пед. наук. М., 2000.
2. *Гуревич П.С.* Приключения имиджа: Типология телевизионного образа и парадоксы его восприятия. М.: Искусство, 1984.
3. *Кричевский Р.Л.* Если вы – руководитель: учеб. пособие для вузов. М., 1993.
4. *Ладанов И.Д.* Практический менеджмент (Психотехника управления и самотренировки). М.: Ника, 1995.
5. *Пелих А., Кизилова Т., Пронченко А.* Имидж делового человека. М.: ЭКСМО-Пресс, 1994.
6. *Шейн Э.Х.* Организационная культура и лидерство. СПб.: Питер, 2002.
7. *Шепель В.М.* Имиджология: Секреты личного обаяния. М.: ЮНИТИ, 1994.