

INFLUENCE OF FEATURES OF THE PERSONALITY AND STYLE OF ACTIVITY OF THE LEADER ON MORAL AND PSYCHOLOGICAL CLIMATE IN COLLECTIVE

Chernysheva I.A. (Russian Federation) Email: Chernysheva534@scientifictext.ru

Chernysheva Inna Alexandrovna - psychologist,
MUNICIPAL AUTONOMOUS AUTHORITY OF ADDITIONAL EDUCATION
PALACE OF CHILDRENS CREATIVITY
«LITTLE PRINCE», Khabarovsk

Abstract: the role and importance of the leader have increased significantly at the present time. A person able to lead a management is considered as a guarantee of the success of the firm. Lucky leaders invest a lot of energy and effort into trying to create in a team such a climate that would favor the achievement of results would allow them to step on problems and implement changes. Features of the personality of the leader and the style of his activities have a significant impact on the optimization of the moral and psychological climate of the team.

Keywords: head, personality, collective, moral and psychological climate.

ВЛИЯНИЕ ОСОБЕННОСТЕЙ ЛИЧНОСТИ И СТИЛЯ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ РУКОВОДИТЕЛЯ НА МОРАЛЬНО-ПСИХОЛОГИЧЕСКИЙ КЛИМАТ В КОЛЛЕКТИВЕ

Чернышева И.А. (Российская Федерация)

Чернышева Инна Александровна – психолог,
Муниципальное автономное учреждение дополнительного образования Дворец детского творчества «Маленький принц», г. Хабаровск

Аннотация: роль и значение руководителя значительно возросли в настоящее время. Личность, способная возглавить управление, рассматривается как гарантия успеха фирмы. 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. Особенности личности руководителя и стиль его деятельности оказывают существенное влияние на оптимизацию морально-психологического климата коллектива.

Ключевые слова: руководитель, личность, коллектив, морально-психологический климат.

Роль и значение руководителя значительно возросли в настоящее время. Многообразие форм собственности, конкуренция между ними, ускоренное развитие рыночных отношений требуют особо тонкого, умелого управления. В условиях ожесточённой конкуренции, когда ошибка в решении может привести к банкротству фирмы, личность, способная возглавить управление, рассматривается как гарантия успеха фирмы. Исследования характерных индивидуально психологических черт личности руководителя предполагает определение средств и методов подбора профессионально грамотных, сильных руководящих кадров на всех уровнях управления.

Для психологии управления руководитель представляет наибольший интерес как деятель, вносящий личный вклад в создание материальных и духовных благ. Эффективность экономики лишь на одну треть обуславливается вложениями в оборудование. Всё остальное зависит от интеллектуального капитала, в частности, от квалификации руководителей, уровня их компетентности, умения предвидеть и оценивать рыночную конъюнктуру, вовремя принимать необходимые решения и обеспечивать их практическую реализацию, умело руководить кадрами [1].

Руководитель в коллективе – ключевая фигура. От того, как он ведёт себя с людьми, каким образом и во что вмешивается, или не вмешивается, что он делает для своих подчинённых, зависит очень многое. По этим причинам, а также потому, что персону лидера, руководителя всегда вызывает у людей повышенный интерес, учёные, прежде всего психологи и социологи уделяют этим вопросам особое внимание. Существуют многочисленные попытки сформулировать как функции руководителя в коллективе, так и присущие ему черты личности, наличие которых необходимо для успешного создания положительного морально-психологического климата.

Роль морально-психологического климата в жизнедеятельности личности и коллектива трудно переоценить. Он является одним из наиболее существенных элементов в общей системе условий существования и благополучия человека, в первую очередь – морального, его работоспособности, производительности труда.

Организация коллектива – мощный рычаг управления, потому что он создаёт 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].

Психологический климат коллектива - это преобладающий в группе или коллективе относительно устойчивый настрой её членов, проявляющийся во всех многообразных формах их деятельности, групповом настрое, групповых мнениях и суждениях. Там осуществляется постоянное межличностное общение, контакт, взаимодействие. Руководителям важно уделять большое внимание его формированию в интересах общества и личности, продуктивности деятельности человека и всего коллектива.

Если психологический климат связан с моральным состоянием группы, задействованы важные понятия – добро, долг, совесть, честь, справедливость, то говорят о морально–психологическом климате.

Воспитательная сила, огромные, формирующие каждую личность возможности коллектива зависят от его психологического климата. Успешное формирование моральной атмосферы в любом звене общественной жизни предполагает знание структуры особенностей проявления коллектива.

В совместной деятельности люди неизбежно вступают в деловой и психологический контакт, взаимодействуют, общаются. Контактное общение – неотъемлемый жизнедеятельности любого первичного коллектива и его духовных потребностей. На основе этой потребности возникает общественная, познавательная и иная активность личности, поддерживается и регулируется взаимодействие личностей с ближайшим окружением социальной среды.

В совместных и взаимных действиях людей, в их общении возникает прямой обмен мыслями, взглядами, идеями, проявляются различные формы взаимных отношений людей друг к другу, симпатии, антипатии и другие так называемые межличностные отношения.

Межличностные психологические отношения являются стороной объективных отношений, оказывающих исключительно большое влияние на поведение сотрудников. Система таких отношений в силу своей внутренней психологической обусловленности (симпатия, антипатия, безразличие, дружба и неприязнь и другие психологические зависимости между людьми в коллективе) складывается порой стихийно, она менее зрима, организационно не оформлена. В жизни её пока, к сожалению, не всегда уделяют должное внимание.

В процессе общения, и взаимоотношений возникают и развиваются различные социально–психологические явления и процессы: взаимные требования и внушения, постоянные общие взаимные оценки. Сопереживания и сочувствия, психологическое соперничество и соревнование, подражание и самоутверждение, престиж - таков их неполный перечень. Все они являются стимулами деятельности и поведения, механизмами саморазвития и формирования личности.

Особо следует отметить роль самоутверждения личности как её действительное стремление занять и удерживать в системе психологических отношений в коллективе определённую позицию, которая обеспечивала бы данной личности уважение, признание или доверие, благосклонность или поддержку, помощь или защиту и тем самым способствовала бы удовлетворению потребности общения с другими людьми, проявлению индивидуальности личности, раскрытию её наиболее сильных сторон.

Самоутверждение личности – активный процесс осознания человеком себя среди других людей, оценки своих достоинств в ряду преимуществ других, сравнивая и сопоставляя себя с другими людьми с тем, чтобы не растерять свою индивидуальность, раскрыть возможности, проявить себя, играть в коллективе значимую роль [3].

Нередко встречаются большие подразделения и даже целые учреждения и предприятия, где господствует атмосфера повышенной нервной «наэлектризованности», в результате чего происходят неоправданные столкновения между работниками, страдает качество работы, изнашивается их нервная система. Возникают стрессовые ситуации. Стрессовое состояние начисто ликвидирует взаимопонимание, кладёт конец всякому взаимному уважению руководителя и подчинённого.

Среди факторов, вызывающих психологическую напряжённость далеко не последнее место занимают эмоциональное напряжение, борьба мотивов и интересов, конфликтные условия взаимодействия членов коллектива, их настроение. Между тем, центральная проблема управления состоит в создании правильного воззрения людей, положительного настроения с учётом их потребностей, наличием заинтересованности, формированием чувства причастности к общему делу.

Что же обуславливает развитие морально–психологического климата коллектива? В психологии выделяют пять таких факторов:

- Межличностные отношения, в т. ч. с руководителем
- Силь руководства
- Воздействие физической среды (санитарно-гигиенические условия, средства технической эстетики)
- Организация труда
- Система стимулирования [4].

Основными составляющими элементами управленческой структуры является подчинённый и руководитель, в также весь комплекс отношений, в которые они вступают и которые образуют

морально–психологический климат коллектива. В каком же случае можно говорить о благоприятном, здоровом климате? В литературе выделяют следующие его признаки:

- Доверие и высокая требовательность членов коллектива.
- Демократический стиль руководства.
- Отношения взаимной ответственности.
- Делегирование власти подчинёнными и признание за ним права принимать значимые для группы решения.

Существуют многочисленные попытки сформулировать как функции руководителя в коллективе, так и присущие ему черты личности, наличие которых необходимо для успешного создания положительного морально – психологического климата.

Чаше всего выделяются:

- Интеллект, который должен быть выше среднего, но не на уровне гениальности, а скорее со склонностью к решению сложных абстрактных проблем,
- Инициативность, самостоятельность, находчивость,
- Уверенность в себе, высокий уровень притязаний. К ним ещё добавляют так называемый «фактор геликоптера», т.е. способность подниматься над деталями и воспринимать ситуацию в целом, в связи с окружающей обстановкой.

Однако другие исследователи выделяют другие черты. А главное, оказалось, что наличие у человека тех или иных «важнейших» качеств лидера далеко не всегда превращает его в эффективного руководителя, способного активно влиять на создание морально–психологического климата.

Основными составляющими элементами управленческой структуры являются подчинённый и руководитель, а также весь комплекс отношений, в которые они вступают и которые образуют морально–психологический климат коллектива. В каком же случае можно говорить о благоприятном, здоровом климате. В литературе выделяют следующие его признаки:

- Доверие и высокая требовательность членов коллектива.
- Демократический стиль руководства.
- Отношения взаимной ответственности.
- Делегирование власти подчинёнными и признание за ним права принимать значимые для группы решения.
- Сплочённость первичного коллектива и психологическая совместимость его членов.
- Высокая степень включённости в совместной деятельности группы, идентификация с её целями и нормами, удовлетворённость принадлежностью к коллективу.
- Отсутствие конфликтов и широкая информированность о состоянии дел на предприятии.

Формирование морально–психологического климата составляет центральный аспект управления. Любые проблемы должны решаться с учётом социальных и психологических последствий, с учетом реально существующих в данном коллективе людей, их психологии, т.е. стремлений, взглядов, представлений и т.д.

Чтобы коллектив соответствовал критериям управляемости, он должен как объект управления обладать определёнными психологическими параметрами. К ним относятся определённый состав коллектива, наличие единого сознания, мотивов, установок, стимулов поведения, коллективное восприятие, память, настроение коллектива, характер и культура общения.

Какие же качества должны быть присущи человеку, который сможет квалифицированно руководить коллективом, способствовать созданию положительного морально – психологического климата?

Прежде всего, ему необходим высокий уровень психической деятельности, т.к. руководитель воздействует на людей, их ум, чувства. К нему, соответственно, предъявляются высокие психологические требования:

- Наличие воли, которая используется как «мягкое дирижирование», т.е. твёрдая воля в мягких формах, исключающих подавление, принуждение;
- Способность убеждать, т.е. воздействовать на ум людей, внушать, владение приёмами суггестии;
- Толерантность к недостаткам, умение видеть главное в человеке;
- Объективное отношение без предвзятости и субъективных оценок;
- Наблюдательность;
- Устойчивость взглядов;
- Умение запоминать и удерживать в памяти необходимые события, факты, лица;
- Оптимизм
- Умение управлять эмоциями, сдержанность;
- Психологическая избирательность как способность наиболее полно и глубоко отражать психологию людей, быстро реагировать на их психологические особенности, интерес к общению с людьми, к их делам и поступкам, склонность к психологическому анализу поведения, поступков подчинённых и своих

собственных, способности мысленно поставить себя в психологическую ситуацию другого человека, сопереживание, эмпатия;

- Наличие практического ума, т.е. умение распределять обязанности с учётом индивидуальных способностей, быстрая ориентировка в ситуации, среди людей, постоянный учёт настроения коллектива, способность учитывать особенности взаимоотношений в коллективе, выступать их регулятором;

- Психологический такт, т.е. умение быстро найти нужный тон, форму общения, чуткость, простота обращения, естественность поведения;

- Умение слушать; ясно, чётко, содержательно, доходчиво говорить;

- Порядочность;

- Подлинный авторитет, имеющий и неформальное влияние [5].

Разумеется, требования к руководителю зависят от характера коллектива и выполняемых им требований. В тоже время можно говорить о комплексе общих качеств, необходимых всякому руководителю. Оценку соответствия личности руководителя требованиям деятельности осуществляет коллектив. Если свойства руководителя отвечают требованиям деятельности, то он является авторитетным для коллектива, может способствовать созданию положительного морально-психологического климата

Всякая социальная роль, в данном случае – руководителя, требует определенного набора личностно-психологических качеств, игравших ту или иную роль в создании морально-психологического климата в коллективе.

Личные качества руководителя по существу выступают основой его деловых качеств, его стиля управления, поскольку суть работы руководителя в первую очередь – общение с людьми.

Прежде чем приступить к подбору, расстановке и обучению персонала, необходимо изучить характер и особенности предстоящей деятельности и, исходя из этого, сформулировать соответствующие требования и индивидуально-психологическим качествам персонала и, в первую очередь, руководителя.

Существует объективная совокупность личностных психологических черт руководителя. Можно сказать, что развитые качества из этой совокупности являются необходимым /пусть пока и недостаточным/ условием успешности деятельности руководителя по формированию положительного морально-психологического климата в коллективе.

Какими бы иными качествами не обладал человек, отсутствие качеств ролевого перечня обрекает его на не успешность в данной социальной роли, хотя и их наличие не гарантирует будущий стопроцентный успех

Создание условий для сохранения психического здоровья, создание и поддержание благоприятного морально-психологического климата в коллективе – забота руководителя любого ранга. Характер психологического климата зависит от всех членов коллектива. Но решающую роль в его создании играют руководители [6].

Список литературы / References

1. Уткин Э.А. Профессия – менеджер. М. Экономика, 1992. 176 с.
2. Дроздова Т.А. Психология личности. Оценка деловых, личностных качеств работника. М., 1989. С. 4 – 10.
3. Ковалев А.Г. Коллектив и социально-психологические проблемы руководства. М. Политиздат, 1978. 272 с.
4. Кричевский Р.Л. Если вы – руководитель... М. Дело, 1993. 352 с.
5. Свенцицкий А.Л. Руководитель: слово и дело. М. Политиздат, 1983. 159 с.
6. Чернышева И.А. Сущность и содержание профессионализма специалиста и его профессиональной культуры // Наука и образование сегодня, 2015. № 1. С. 69 – 72.