ОРГАНИЗАЦИОННО-УПРАВЛЕНЧЕСКИЕ РЕСУРСЫ УЛУЧШЕНИЯ СОЦИАЛЬНО-ПСИХОЛОГИЧЕСКОГО КЛИМАТА В ДОУ

Сашкина Алина Валерьевна
Заведующий Муниципального казенного дошкольного образовательного учреждения «Заплавинский детский сад» Ленинского муниципального района Волгоградской области
alina.sashkina@mail.ru

Аннотация. В статье рассматриваются теоретические подходы к понятию и содержанию социально-психологического климата в коллективе, в частности в педагогическом. Дается характеристика и классификация ресурсов организации, а также факторов, влияющих на климат. Особое значение уделяется понятию организационно-управленческих ресурсов и их влиянию на формирование благоприятного социально-психологического климата. Рассматриваются практические средства и методы диагностики климата, мероприятия, направленные на улучшение и сохранения климата в конкретном педагогическом коллективе дошкольной образовательной организации.
Ключевые слова: социально-психологический климат; факторы; ресурсы руководителя; методика диагностики.

Эффективное управление «человеческими ресурсами», создание оптимального социально-психологического климата выдвигается в число факторов экономического успеха.

Автоматизация технологических процессов всё в большей степени оказывает влияние на участие человека, как личности, как индивида в процессе функционирования организации. Однако, есть сферы деятельности, в которых подмена человека невозможна – никакой автоматический процесс или механизм не способен производить необходимые действия. Именно к такой сфере экономики можно отнести образование и воспитание. Эффективность труда в данной области определяется формированием личности, готовой к решению поставленных задач, к полноценной адаптации в социуме. При этом не следует забывать, что на эффективность труда здесь влияет социально-психологический комфорт сотрудника, эмоциональное состояние на рабочем месте. Одним из условий повышения производительности труда, удовлетворенности сотрудников условиями труда, коллективом является благоприятный социально – психологический климат. Именно это является первоочередной практической задачей любого руководителя.

Многие исследователи говорят о том, что эмоциональное состояние педагога влияет на воспитанника. Так, например, Л.С.Выготский [1]. говорит о том, что для педагога не может быть неприемлемых эмоций и что эмоциональные реакции оказывают на воспитательный процесс большое влияние. Интересное исследование на счет эмоциональных предпосылок к педагогической деятельности (и как итог ее эффективности) проведено Н.А.Аминовым [2].

Первые исследования педагогического коллектива как малой группы начались еще в 20-30 х г.г. прошлого столетия. Работы Н.К.Крупской, А.С.Макаренко, В.А.Сухомлинского, К.Д.Ушинского были посвящены теме педагогических

коллективов и образовательного процесса. Так, А.С.Макаренко [3] объединял и детей, и педагогов в один коллектив – педагогический. К.Д.Ушинский [4] в своих работах говорил о влиянии характера воспитателей на процесс обучения. Активное развитие теоретические исследования получили вплоть до 80-х годов XXв., однако впоследствии нами было выявлено малое количество теоретических и практических исследований социально-психологического климата в образовательных организациях. Особенно актуальным такое исследование стало после введения ФГОС дошкольного образования.

Понятие «социально-психологический климат», его содержание, основные компоненты рассматриваются в трудах многих ученых, исследователей. Впервые этот феномен был описан Н.С.Мансуровым [5], им были разработаны подходы к изучению социально-психологического климата на примере производственного коллектива. Одним из первых попытался раскрыть содержание понятия социально-психологический климат В. М. Шепель, именно он придавал колоссальное значение эмоциональному компоненту между членами коллектива [6].

Социально-психологический климат – понятие гибкое, зависящее от многих факторов. Существует множество классификаций этих факторов. Представим в таблице 1. классификацию, предложенную А.М.Бандуркой, рассмотрим возможность влияния сотрудников и руководителя на каждый из перечисленных факторов [7].

Таблица 1.

Факторы, влияющие на социально-психологический климат в коллективе (А.М.Бандурка)

Группа факторов	Описание группы факторов	Возможность сотрудника влиять на данный фактор	Возможность руководителя влиять на данный фактор
Факторы макросреды	Общественно-экономические условия, в рамках которых организация осуществляет свою деятельность. В частности к данной группе можно отнести деятельность органов самоуправления, иных государственных институтов, некоммерческих организаций	маловероятна	частично возможна
Факторы микросреды	«производственная ситуация»: сфера непосредственной деятельности организации и конкретного коллектива, комплекс элементов: экологических, санитарных, гигиенических иных условий. К группе этих факторов относится также воздействие групповых процессов, происходящих в первичных производственных коллективах	Частично возможна	возможна
Фактор влияния индивидуальных особенностей членов коллектива	Влияния социального либо производственного характера находят отражение через личностные качества членов группы	Возможно	возможно
Характер руководства группой	Взаимоотношения между подчиненными и руководителем (или руководителями на разных уровнях управления), определенный стиль	возможна	возможна

Таким образом, на социально-психологический климат коллектива оказывает воздействие множество факторов. При этом всё из них полностью или частично зависят от руководителя организации, и половина факторов – от самих сотрудников организации. Так например факторы, предполагающие индивидуальные особенности членов группы, полностью находятся в сфере воздействия именно сотрудников, тогда как влиять на факторы макросреды они практически не могут.

Ресурсы организации позволяют формировать качественный конечный продукт деятельности, увеличивать инвестиционную привлекательность, регулировать социальное воздействие на рынке, повышают конкурентоспособность организации [8].Можно условно разделить ресурсы на две большие группы: социальные и экономические. При этом следует отметить, что для успешного функционирования организации следует выбирать правильные, взвешенные управленческие решения. Таким образом, следует отметить еще одну важную группу ресурсов – организационно-управленческие ресурсы [8]. К таким ресурсам следует отнести:

- стратегия и система управления её реализацией;
- организация бизнес-процессов;
- организационная структура;
- управленческая инфраструктура, информация, технологии;
- система планирования и распределения ресурсов;
- система мотивации, контроля; измерения и оценки показателей и др.

Управление ресурсами в организации лежит в области ответственности руководителя. Именно поэтому и роль руководителя в формировании социально-психологического климата, и как следствие повышения качества и эффективности труда сложно переоценить. Ключевым звеном в кадровой системе любого предприятия является управление любого уровня, а в нашем случае – руководитель организации. В его силах и полномочиях – сохранение, преумножение и эффективное использование физических и интеллектуальных сил и достижение с их помощью целей, стоящих перед организацией [9].

Над изучением роли руководителя в формировании социально-психологического климата в организации трудились В.М.Шепель, К,К.Платонов, А.А,Русалинова, Б.Д.Парыгин и др. В зарубежной социологии подобными исследованиями занимались В.Меде, С.Аш., Д.Картрайт [10].

Так, например, И.А.Щедрова утверждает, что руководитель способен создавать благоприятный социально-психологический климат и эффективно им управлять лишь благодаря личностным качества, заняв роль «эмоционального лидера». При этом в коллективе должен быть признан приоритет его личности во всем ее многообразии [11].

Целью улучшения социально-психологического климата в современной дошкольной образовательной организации является повышение эффективности труда, и как результат – формирование всесторонне развитой, психологически сформированной личности воспитанника. Благоприятный климат в коллективе будет способствовать, прежде всего, реализации всех требований ФГОС дошкольного образования, предъявляемых к условиям реализации образовательной программы. Для организации это означает повышение конкурентоспособности на рынке образовательных услуг, поскольку родители (законные представители) воспитанников будут всецело удовлетворены как качеством образования, так и оказанием услуги по присмотру и уходу в детском саду. В свою очередь, это

позволит привлекать социальных партнеров, некоммерческие организации, дополнительные средства для развития материальной среды организации.

Целью нашего исследования было выявление организационно-управленческих ресурсов, которые могут быть использованы руководителем ДОО для улучшения социально-психологического климата в педагогическом коллективе детского сада.

Для достижения поставленной цели нами последовательно решались исследовательские задачи, одной из них было эмпирическое исследование специфики и факторов, определяющих социально-психологический климат малокомплектного детского сада (таблица 2).

Исследование проводилось в муниципальном казенном дошкольном образовательном учреждении «Заплавинский детский сад» Ленинского муниципального района Волгоградской области.

Важным фактором выбора темы исследования и высоким мотивирующим условием работы было то, что исследователь темы одновременно является руководителем организации, в которой исследование проводилось.

Требовалось выстроить диагностическую батарею, которая отвечала бы ряду условий:

Во-первых, в нее должны были войти диагностические средства, направленные на изучение социально-психологического климата коллектива и факторов, которые гипотетически на него влияют (стиля руководства, ценностно-ориентационного единства и групповой сплоченности).

Во-вторых, подобранные методики должны быть экономичны по времени проведения (с целью минимизации энергозатрат респондентов), относительно высокоформализованы, просты в обработке и не относятся к разряду профессиональных диагностических средств (так как в организации отсутствует педагог-психолог).

В-третьих, с целью соблюдения этических принципов требовалась возможность анонимного проведения методик, так как исследователь является также и руководителем организации.

В-четвертых, на диагностику каждого параметра, в соответствии с правилами психодиагностики, должно быть подобрано несколько средств, взаимопроверяющих и уточняющих.

Таблица 2

Методики констатирующего этапа эксперимента

Параметры исследования	Наименование методики	Диагностические возможности методики
Социально-психологический климат	Методика А.Н. Лутошкина	Позволяет оценить сформированность группы как полноценного коллектива, а также проследить динамику развития в части, касающейся указанных качеств
	Экспресс-методика по изучению социально-психологического климата в трудовом коллективе	С помощью данной методики можно оценить эмоциональную, когнитивную сторону взаимоотношений в коллективе
Стиль руководства	Самооценка стиля управления	Позволяет руководителю без участия сторонних лиц диагностировать собственный стиль управления

	Склонность к определенному стилю руководства	Методика может применяться как самостоятельно для самодиагностики, так и с участием сторонних лиц для определения склонности к определенному стилю руководства
ЦОЕ	Методика "Сколько голов, столько умов"	Методика позволяет оценить единство ценностей внутри коллектива, причем можно рассмотреть подробно (в соответствии с представленными вопросами) единство представлений части коллектива в процентном отношении. Анонимность анкеты позволяет получить максимально точные данные.
Групповая сплоченность	Методика на определение индекса групповой сплоченности К.Э. Сишора	При проведении оценки по указанной методике используется анонимный опросник, содержащий вопросы, касающиеся исключительно коллектива, в котором работает испытуемый. Позволяет подсчитать индекс групповой сплоченности – одного из самых важных параметров, характеризующих малую группу.

Для обеспечения анонимности проведения анкеты были пронумерованы после проведения исследования по каждой из методик.

Одна из первых нами была применена **методика оценки СПК А.Н.Лутошкина**. Для обработки результатов мы представили полученные баллы в виде таблицы (таблица 3).

Таблица 3

Сводная таблица оценки социально-психологического климата по методике А.Н.Лутошкина

Испытуемый/ Полученные баллы	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
	19	-10	18	24	18	29	29	0	7	8
Средняя	14,2									

Согласно полученным данным, уровень психологического климата находится в промежутке между 8 и 22 баллами, что соответствует средней степени благоприятности социально-психологического климата коллектива. При этом следует отметить, что в основном сумма баллов значительно превышает среднюю.

Дополнительно можно увидеть, что испытуемый под номером 2 поставил абсолютные значения с отрицательным знаком для всех суждений, а испытуемый

под номером 8, вероятно отнесся формально к заполнению анкеты и указал, что все свойства проявляются в одинаковой степени.

Самый низкий результат можно отметить по вопросам, связанными с преобладающим настроением в коллективе (бодрый, жизнерадостный либо подавленный) и совместном времяпрепровождении с членами коллектива.

Результаты проведения исследования **по экспресс-методике (О.С. Михалюк А.Ю. Шалыто)** можно заключить в следующую таблицу (Табл.4):

Таблица 4

Сводная таблица оценки социально-психологического климата по экспресс-методике

	Эмоциональный компонент			Когнитивный компонент			Поведенческий компонент	
	1	4	7	2	5	8	3	6
1	+	+	0	0	-	0	-/-	+
	+			**0**			**-**	
2	0	0	0	0	0	+	0/0	-
	0			**0**			**0**	
3	0	+	+	0	0	-	0/0	0
	+			**0**			**0**	
4	0	0	0	0	-	-	-/-	0
	0			**-**			**-**	
5	0	0	0	0	0	0	0	0
	0			**0**			**0**	
6	+	+	0	**-**	**-**	+	+/+	+
	+			**-**			**+**	
7	+	0	0	0	-	+	+/+	+
	0			**0**			**+**	
8	+	+	+	0	+	+	0/0	0
	+			**+**			**0**	
9	+	+	+	0	0	+	-/0	0
	+			**0**			**0**	
10	+	0	0	0	+	+	+/+	0
	0			**+**			**+**	

По формуле, приведенной в методике получаем: эмоциональный компонент – 0,5, когнитивный компонент – 0; поведенческий компонент – 0,2.

Климат в коллективе можно трактовать как в целом благоприятный, при этом эмоциональному компоненту членами коллектива уделяется наибольшее влияние, нежели остальным.

Можно отметить, что значения когнитивного компонента самые низкие. К вопросам, которые оценивают данный компонент, относятся следующие: «Считаете ли Вы, что было бы хорошо, если бы члены Вашего коллектива жили близко друг от друга? Если бы у Вас возникла возможность провести отпуск вместе с членами Вашего коллектива, то как бы Вы к этому отнеслись? Как Вы думаете, если бы Вы вышли на пенсию или долго не работали по какой-либо причине, стремились бы Вы встречаться с членами Вашего коллектива?». То есть для сотрудников рабочего времени достаточно, чтобы ощущать психологический комфорт и любые попытки встречаться вне учреждения (совместный отпуск, выход на пенсию или проживание недалеко друг от друга) не вызывают положительных эмоций. На наш взгляд это одно из подтверждений благоприятного климата в коллективе, требовательности к результатам труда на рабочем месте.

Таким образом, обе методики позволяют оценить социально-психологический климат в коллективе как благоприятный.

Самооценка стиля управления проводилась с применением методики, разработанной В.П. Захаровым на основе опросника А.Л. Журавлева.

По итогам проведения исследования результаты распределились следующим образом: авторитарный стиль – 2 балла, демократический стиль – 9 баллов, либеральный стиль – 4 балла. Таким образом, наш стиль руководства - демократический. Аналогичным образом интерпретировались и результаты самодиагностики по **методике Е.П.Ильина.** По итогам обработки полученных результатов получились следующие данные: авторитарный стиль – 4 балла, демократический – 10 балов, либеральный – 4 балла. Руководитель предпочитает демократический стиль руководства.

Склонность к демократическому стилю управления была выявлена при использовании обеих предложенных методик. Такой стиль обычно характеризуется высоким уровнем доверия, привлечению сотрудников принятию решений.

Оценка ценностно-ориентационного единства была проведена по **методике «Сколько голов, столько умов».**

В результате проведения исследования данные были сведены в таблицу (Приложение 2). По формуле $C = \frac{100 \cdot K}{p}\%$ был произведен расчет ориентировочного уровня ЦОЕ по каждому суждению, а затем полученное количество было разделено на 38 – количество суждений. Таким образом, уровень ЦОЕ составил 78,4%, что свидетельствует о достаточно высоком уровне сплоченности коллектива.

Однако, на наш взгляд, данная методика помимо уровня ЦОЕ позволяет максимально точно установить, на какие моменты следует обратить внимание руководителю и принять дополнительные меры для улучшения ЦОЕ. Так, например можно увидеть ряд вопросов, при ответе на которые коллектив разделяется на две части. Эти суждения представлены следующими: «Говорить правду – терять дружбу», «Не имей сто рублей, а имей сто друзей». Можно сделать вывод, что дружба в коллективе не является основополагающей ценностью, и сотрудники легко откажутся от нее в пользу иных благ.

Далее мы наблюдаем ряд суждений, которые разделяют коллектив в процентном отношении 60:40. Это такие суждения, как: «Дело не волк, в лес не убежит», «Не в деньгах счастье», «Работа дураков любит», «Риск – благородное дело», «Скупость - не глупость», «Стыд – не дым, глаза не выест», «Что наша честь, если нечего есть», «От трудов праведных не наживешь палат каменных». Половина данных суждений напрямую связана с отношением к своей работе, а точнее к выполняемой трудовой функции. При этом вторая половина связана с вознаграждением за труд, а также материальные блага. Есть предположение, что люди получают недостаточное материальное вознаграждение за свой труд, поэтому не считают необходимым относиться к работе более ответственно.

Вместе с тем следует выделить суждения, в которых коллектив единодушен. Это: «Горбатого могила исправит», «Друзья познаются в беде», «Не место красит человека, а человек – место», «Рыба ищет где глубже, а человек – где лучше», «Своя рубашка ближе к телу», «Худой мир лучше доброй ссоры», «Чужое добро впрок нейдет». В данных суждениях упор сделан на внутренний комфорт человека, на личностные качества, не зависящие от уровня образования, социального статуса

и иных факторов. Таким образом, можно сделать вывод, что наибольшее значение для коллектива имеют межличностные отношения, не связанные с материальными благами. При этом члены коллектива отдают предпочтение личному комфорту.

Индекс групповой сплоченности мы оценивали по методике **«Психометрический тест К.Э. Сишора».**

По итогам проведения результаты можно свести в следующую таблицу (Табл.5.):

Таблица 5

Результаты диагностики по К.Э.Сишору

Испытуемый Вопрос	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
1	1	3	5	5	4	5	5	3	4	5
2	2	4	4	1	5	5	3	4	4	3
3	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2
4	2	3	3	2	3	1	1	2	3	2
5	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2
Итого:	9	14	15	12	14	15	12	13	15	14
Средняя:	13 баллов									

Согласно описанию методики, итоговая средняя входит в промежуток 11,6-15 баллов, что означает – индекс групповой сплоченности выше среднего. Следует обратить внимание на отдельные ответы испытуемых. Так, испытуемый №1 на вопрос: « Перешли бы вы в другую группу, если бы представилась такая возможность (без изменения прочих условий)?» ответил: «- Скорее перешел бы, чем остался». На этот же вопрос испытуемый №4 ответил: «Да, очень хотел бы перейти». Таким образом, руководителю необходимо установить, что нужно изменить внутри коллектива. Половина опрошенных на вопрос: «Каковы у вас взаимоотношения с руководством?» ответили: «Лучше, чем в большинстве коллективов», что может свидетельствовать о правильном выборе стиля руководства.

По результатам проведенной диагностики можно сделать вывод о том, что социально-психологический климат в коллективе благоприятный. Уровень ценностно-ориентационного единства 78,4% из возможных 100%. Индекса групповой сплоченности выше среднего, а стиль руководства – демократический. При этом существуют и неблагоприятные стороны, есть члены коллектива, которые испытывают дискомфорт в данном коллективе. Так, например, есть респонденты, которые проявили абсолютное безразличие к анкетированию, есть те, кто хотел бы меньше времени проводить с коллективом либо вовсе покинуть его. Именно поэтому стратегическая и практическая задача руководителя дошкольной образовательной организации – своевременная диагностика и проведение ряда мероприятий для улучшения и сохранения благоприятного социально-психологического климата в коллективе.

По результатам исследования было выявлено, что социально-психологический климат в исследуемой организации является благоприятным и он сочетается с социально-приемлемым демократическим стиля руководства, высоким уровнем ценностно-ориентационного единства группы и высокой групповой сплоченности. Однако при этом, стоит упомянуть то, что в дошкольной организации проводится ряд мероприятий, направленных на совершенствование социально-

психологического климата с использованием организационно-управленческих ресурсов руководителя. В части, касающейся организационной структуры, это совершенствование организационной структуры, введение «небумажного» общего собрания работников, разработка единой формы одежды, формирование чата для сотрудников.

В системе контроля и распределения ресурсов - введение системы обязательного прозрачного для всех сотрудников рассмотрения результатов любых мероприятий по контролю и распределению ресурсов, создание рабочих групп. При этом обязательное участие в данных вопросах принимает председатель первичной профсоюзной организации ДОО.

В рамках системы мотивации - дополнительные стимулирующие выплаты, организация, проведение и участие в мероприятиях различного уровня. При этом руководитель обязательно принимает непосредственное участие наравне со всеми членами коллектива в различного рода мероприятиях.

2020 год стал особенным в политической и экономической жизни в стране: распространение новой коронавирусной инфекции внесло свои коррективы во все сферы жизни общества. Для образовательных организаций региона период с марта по сентябрь стал отдельной проверкой на прочность: переход на дистанционное обучение, полный запрет на посещение образовательных организаций, реализующих программы дошкольного образования. В этих условиях руководителю организаций требовалось приложить максимум усилий для сохранения эмоционального настроя коллектива. Именно здесь роль руководителя дошкольной образовательной организации в формировании и сохранении благоприятного социально-психологического климата коллектива, находящегося на «удаленке», сложно переоценить. В МКДОУ «Заплавинский детский сад» с первых дней введения ограничительных мер было организовано ежедневное информирование членов коллектива о развитии ситуации, прогнозах, мониторинг состояния здоровья и разъяснение профилактических мер, направленных на недопущение заражения сотрудников. Данные мероприятия проводились посредством общения в чате, организованном в одном из популярных мессенджеров. Помимо работы с коллективом была выстроена система удаленной работы с родителями (законными представителями) воспитанников, оказания консультативной методической и педагогической помощи.

После открытия ДОУ в особом режиме с 1 сентября 2020 года было принято решение о разработке анкеты о влиянии новой коронавирусной инфекции и периода приостановки деятельности на членов коллектива. В анкете были использованы различные типы вопросов. Анкетирование проводилось через три недели после открытия: с 22 по 26 сентября 2020 года. Этот период был дан для адаптации сотрудников для работы с применением мер максимальной предосторожности. Сотрудники проявили большой интерес к анкетированию.

Анкета – авторская. Название: Злой COVID

Целью анкетирования стало выявления мнения респондентов об изменениях в социально-психологическом климате коллектива в период приостановки деятельности в связи с пандемией.

Анкета анонимная. Это позволяет получить максимально объективную картину и не допустить социально - желательных ответов.

Название анкеты специально было выбрано в юмористической форме. Это позволило снять напряженность среди респондентов, вызвало улыбку при заполнении. Анкета состоит из 7 вопросов, преимущественно закрытого типа (кроме

вопроса 4, предполагающего свой вариант ответа респондента). 1 и 7 вопросы направлены на выявление взаимоотношений между сотрудниками ДОО, 2 и 5 вопросы – на взаимоотношения коллектива с руководителем, 3 и 6 вопросы позволяют определить насколько комфортно/дискомфортно коллектив чувствует себя при приостановке деятельности, 4 вопрос определяет личные потребности и пожелания в период приостановки деятельности. В финале анкеты выражается благодарность за участие. В анкетировании приняли участие 14 сотрудников, среди которых 13 женщин и 1 мужчина.

Результаты анкетирования можно представить в таблице (Табл.6)

Таблица 6

Результаты проведения анкетирования с использованием анкеты «Злой COVID»

№ п/п	Вопрос	Варианты ответов	Кол-во ответов	Процент от общего числа респондентов
1	Как часто в период приостановки деятельности Вы встречались с коллегами по работе?	Чаще, чем хотелось бы		
		Реже, чем хотелось бы	1	7
		Только для выполнения рабочих задач	12	85
		По собственной инициативе в любое время	1	7
2	Как вы считаете, изменилось ли отношение руководителя к членам коллектива?	Стало хуже		
		Стало лучше	3	21
		Не изменилось	11	78
3	Хотелось ли Вам как можно скорее возобновить деятельность в обычном режиме?	Да	12	85
		Нет	2	14
4	Чего на Ваш взгляд не хватало больше всего в период приостановки деятельности?	Денежных средств	4	28
		Профессиональной самореализации	4	28
		Общения с коллективом	10	71
		Свой вариант ответа	2	14
5	Было ли организовано взаимодействие между Вашим руководителем и вашими коллегами в период приостановки деятельности в связи с пандемией?	Да, в достаточном объеме	13	93
		Да, но в недостаточном объеме	1	7
		Нет		
6	Хочется ли вам повторить опыт с приостановкой деятельности в связи с пандемией?	Да	1	7
		Нет	13	93
7	Как вы считаете, изменились ли отношения в коллективе после периода приостановки деятельности в связи с пандемией?	Да, в лучшую сторону	1	7
		Да, в худшую сторону		
		Нет	10	71

Таким образом, можно подытожить вышесказанное следующим образом:
Во-первых, социально-психологический климат в коллективе детского сада зависит от стиля руководства, ценностно-ориентационного единства группы и пр.;
Во-вторых, деятельность руководителя по улучшению социально-психологического климата ДОО будет эффективна, если она будет направлена на своевременную

диагностику социально-психологического климата, анализ и формирование организационной культуры детского сада

В-третьих, руководителю необходимо поддерживать благоприятный социально-психологический климат даже в условиях длительной приостановки деятельности учреждения (в современных эпидемиологических условиях – применения ограничительных мер, связанных с противодействием новой коронавирусной инфекции COVID-19).

Ссылки на источники

1. Выготский Л.С. Воспитание чувств [Электронный ресурс] // Вестник практической психологии образования. 2012. Том 9. № 4. С. 26–27. URL: https://psyjournals.ru/vestnik_psyobr/2012/n4/Vygotsky.shtml (дата обращения: 29.08.2020);
2. Аминов Н. А. Психофизиологические и психологические предпосылки педагогических способностей // Вопросы психологии. - 2008. - № 5;
3. Макаренко, А. С. Соч. / А. С. Макаренко. - М, 1960. - Т. 7. - 342 с.;
4. Ушинский, К. Д. Собр. соч. / К. Д. Ушинский. - М. : Изд-во АПН РСФСР, 1948. - Т. 2. - 633 с.
5. Мансуров Н. С. Морально-психологический климат и его изучение. М., 2004. 235 с.4
6. Шепель В.М. Управленческая антропология: Человековедческая компетентность менеджера. –М.: Дом педагогики ,2000.-260 с.;
7. Бандурка А. М., Бочарова С. П., Землянская Е. В. Психология управления. Харьков: ООО"Фортуна-пресс", 1998. — 464 с.;
8. Управление ресурсами социального предприятия: информационно-методическое пособие. — Барнаул: ООО «АВРОРА», 2017. — 24 с;
9. Маринко, Г.И. Управленческий консалтинг: учебное пособие / Г.И. Маринко. – М.: Инфра-М, 2005. – 380 с.;
10. Митасова, А.А. Роль руководителя в формировании благоприятного социально-психологического климата / А.А. Митасова, И.В. Барыло // Дни науки – 2016: материалы XXII научно-практической конференции студентов, аспирантов и молодых ученых (12 апреля 2016 г.): в 3-х томах. – Т.1. – Макеевка: МЭГИ, 2016. – с. 104-109.
11. Щедрова И.А. Личностные качества руководителя как фактор социального управления психологическим климатом в организации (по опыту ВУЗа): Автореф.соц.дис.кан.наук.- М.:2005.-27 с.

ORGANIZATIONAL AND MANAGERIAL RESOURCES FOR IMPROVING THE SOCIO-PSYCHOLOGICAL CLIMATE IN DOW

Alina Sashkina

Head Of the municipal state preschool educational institution "Zaplavinsky kindergarten" of the Leninsky municipal district of the Volgograd region

alina.sashkina@mail.ru

Annotation. The article discusses theoretical approaches to the concept and content of the socio-psychological climate in the team, in particular in the pedagogical one. The characteristics and classification of the organization's resources, as well as factors that affect the climate, are given. Particular attention is paid to the concept of organizational and managerial resources and their impact on the formation of a favorable socio-psychological climate. Practical tools and methods of climate diagnostics, measures

aimed at improving and preserving the climate in a specific teaching staff of a preschool educational organization are considered.

Keywords: socio-psychological climate, factors, resources of the Manager, diagnostic methods