

*Симакова Евгения Александровна*

магистрант

*Батракова Марина Юрьевна*

канд. пед. наук, доцент

ФГБОУ ВО «Кубанский государственный университет»

г. Краснодар, Краснодарский край

## СОЦИАЛЬНО-ПСИХОЛОГИЧЕСКИЕ МЕТОДЫ УПРАВЛЕНИЯ КОЛЛЕКТИВОМ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ

*Аннотация:* в статье рассмотрены основные социально-психологические методы управления коллективом, их преимущества по сравнению с административными и экономическими методами. На основании анализа особенностей педагогического труда обоснован тезис о приоритетности социально-психологического подхода в управлении образовательной организацией.

*Ключевые слова:* управление персоналом, социально-психологическая диагностика, социальное планирование, моральное стимулирование, психологический климат.

В основе работы с персоналом любой организации лежат социально-психологические механизмы, основывающиеся на изучении социальных и психологических причин и факторов, влияющих на поведение людей в коллективе и формирование определенного организационного климата. Особую актуальность применение социально-психологических методов имеет для образовательных организаций, где применение прямых экономических методов ограничено определенными рамками, а опора исключительно на административный ресурс часто не приносит желаемых результатов.

Если административные методы предполагают формирование особых организационных структур управления, а также выработку норм и требований для сотрудников, а экономические методы основываются на материальном стимулировании и утверждении экономических нормативов для сотрудников, то система

социально-психологических методов предполагает не только социальное развитие коллектива, но и мониторинг психологического состояния работников, социально-психологических факторов, влияющих на их трудовую деятельность, психологическое воздействие на работников, учет их удовлетворенности трудом, мотивации, личностных качеств, особенности командообразования и др. [5].

А.Я. Кибанов отмечает, что социально-психологические методы работы с персоналом достаточно разнообразны, однако основу их применения составляет социально-психологическая диагностика [1]. Именно диагностика позволяет выявить существующие в коллективе проблемы, причем даже в тех случаях, когда эти проблемы еще не очевидны.

В ряду методов социально-психологической диагностики можно назвать:

– социологические исследования – изучение социальных процессов в трудовом коллективе путем сбора необходимой информации, интервьюирования, бесед, опросов и др.;

– анкетирование, позволяющее выяснить позицию работника по отдельным вопросам, связанным с трудовой деятельностью;

– психологические методики – изучение личностных характеристик работников организации и психологических процессов, например, благоприятности психологического климата, уровня сплоченности коллектива, личностные характеристики отдельных работников, включая их тревожность, конфликтологическую и коммуникативную компетентность, стрессоустойчивость, тип темперамента, мотивационную направленность личности и многие другие качества, так или иначе влияющие на трудовую деятельность [4].

Следующая группа методов социально-психологической работы с коллективом включает социальное планирование и социальное регулирование. В той или иной форме социальным планированием занимаются в любом коллективе: моделирование карьерного развития работников, назначение руководителей и др.

Социальное регулирование – метод работы с персоналом, основанный на укреплении организационной культуры и идентичности, через формирование определенных обычаев, традиций, ритуалов [3].

Менее распространен, но, достаточно эффективен, такой метод, как «психологическое воздействие». Выявляя определенные социально-психологические проблемы, руководство может прийти к выводу о необходимости коррекции тех или иных проблем с помощью психологических методов. Помимо традиционных тренингов к этой же категории можно отнести групповое и индивидуальное психологическое консультирование, тимбилдинг и другие меры психологического воздействия на персонал.

В монографии И.Г. Юрковой в число социально-психологических методов работы с персоналом включены также методы морального стимулирования, предполагающие различные нематериальные методы поощрения, такие как награждение работников, их поощрение за достижения [7].

Важно отметить, что методы морального стимулирования очень актуальны для бюджетных организаций, к которым относится и подавляющее большинство образовательных организаций, ограниченных в применении методов материального стимулирования.

Таким образом, мы можем констатировать, что социально-психологическая работа с персоналом охватывает широкий спектр методов воздействия. Схематически они представлены на рисунке 1.

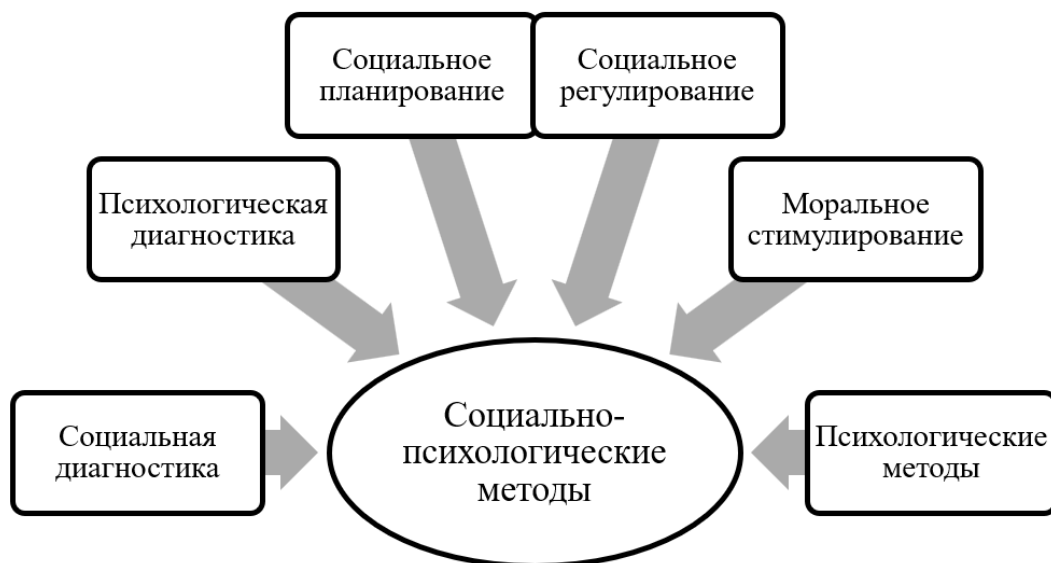


Рис. 1. Социально-психологические методы работы с персоналом организации

Применение социально-психологических методов работы с коллективом любой организации позволяет решать широкий круг задач и часто оказывается значительно более эффективным, чем применение только административных и экономических методов.

В каждой из сфер профессиональной деятельности применение социально-психологических методов управления обладает определенными особенностями. В полной мере сказанное справедливо и для педагогических коллективов.

Педагогическая профессия считается одной из наиболее психологически сложных. Ю.В. Клепач выделяет такие особенности профессии, как высокие эмоциональные нагрузки, насыщенность межличностных отношений, стрессы и, связанный с этим постоянный риск невротических расстройств [2]. Эти особенности педагогической деятельности, будучи сопряженными с высочайшими требованиями к личности самого учителя, создают определенный фон, на котором складывается вся система отношений внутри образовательной организации.

Условия деятельности также оказывают значительное влияние на психологическое состояние педагога. Дело в том, что данная профессия сопряжена с постоянными изменениями. Меняются программы обучения, требования к их реализации, появляются новые технологии обучения.

Происходящие изменения предъявляют педагогу новые, достаточно жесткие требования, что ведет к дополнительному возрастанию эмоционального напряжения, увеличению и без того значительной информационной и интеллектуальной нагрузки, вследствие необходимости постоянного повышения квалификации и развитию профессиональной компетентности.

Все это усугубляется традиционным консерватизмом педагогической профессии и часто ведет к психологическому дискомфорту, усталости, опустошенности, раздражительности, возникновению чувства недостаточности реализации, социально-профессиональному одиночеству и т. п., что является характерными признаками изменения профессионального здоровья личности. Не случайно именно у педагогов достаточно часто диагностируется, так называемый, феномен «эмоционального выгорания».

Педагогика традиционно считается женской профессией. Действительно, работу воспитателя или учителя значительно чаще предпочитают женщины. Им легче дается общение с детьми, они глубже понимают детскую психику, более эмпатичны. Однако, для самого трудового коллектива преимущественно женская структура ведет к определенным психологическим проблемам – более высокой конфликтности, меньшей конструктивности в отношениях и др.

Другая социально-психологическая проблема педагогических коллективов связана с их возрастной структурой, прежде всего высокой долей сотрудников предпенсионного и пенсионного возрастов, что также может внести к накопленной эмоциональной усталости возрастных педагогов, а также риску возникновения межличностных конфликтов.

Не менее типичной для педагогических коллективов проблемой является чрезвычайно жесткая регламентация деятельности и оценочно-императивный характер применения требований [6]. Не секрет, что требования к педагогу часто существенно отличаются от требований к работникам в иных сферах. Иногда такие требования обоснованы, но часто они носят чрезмерный характер, что также может служить источником дискомфорта.

Выявление имеющихся проблем и их решение возможно именно благодаря применению социально-психологических методов работы с коллективом.

### *Список литературы*

1. Управление персоналом: учеб. пособ. / под ред. А.Я. Кибанова. – М.: ИНФРА-М, 1977. – 512 с.
2. Клепач Ю.В. Психология труда педагога: учебное пособие / Ю.В. Клепач, Л.Э. Филатова, Д.Е. Бурдакина. – Воронеж: ВГПУ, 2025. – 402 с.
3. Кротенко Т.Ю. Формирование организационной культуры: психологические аспекты: монография / Т.Ю. Кротенко, О.А. Евстафьева, А.П. Савельева. – Курск: Университетская книга, 2025. – 196 с. EDN JYNPFN
4. Леевик Г.Е. Универсальная система экспресс-оценки персонала: монография / Г.Е. Леевик, Ю.С. Леевик. – М.: Юстицинформ, 2022. – 239 с.

5. Павлова Н.В. Применение социально-психологических методов в управлении персоналом / Н.В. Павлова // Вестник науки. – 2024. – Т. 4. №6(75). – С. 112–117.

6. Старовойтова Ж.А. Технология управления педагогическим персоналом в образовательной организации / Ж.А. Старовойтова. – Омск: ОмГПУ, 2021. – 163 с.

7. Юркова И.Г. Психология организационных систем: личность, группы, лидерство / И.Г. Юркова, Л.С. Скрипниченко. – Краснодар: Кубанский государственный университет, 2025. – 217 с. EDN YKJKJL