

Научная статья**УДК 331.225.3****DOI: 10.25683/VOLBI.2023.65.819****Natalia Vitalievna Serbina**

Candidate of Art History,
Associate Professor of the Department of Labor Economics
and Personnel Management,
Ural State University of Economics
Ekaterinburg, Russian Federation
serbina_nv@usue.ru

Marina Vyacheslavovna Chudinovskikh

Candidate of Law,
Associate Professor of the Department of Labor Economics
and Personnel Management,
Ural State University of Economics
Ekaterinburg, Russian Federation
chud-marina@mail.ru

Наталья Витальевна Сербина

канд. искусствоведения,
доцент кафедры экономики труда
и управления персоналом,
Уральский государственный экономический университет
Екатеринбург, Российская Федерация
serbina_nv@usue.ru

Марина Вячеславовна Чудиновских

канд. юрид. наук,
доцент кафедры экономики труда
и управления персоналом,
Уральский государственный экономический университет
Екатеринбург, Российская Федерация
chud-marina@mail.ru

ОЦЕНКА СОЦИАЛЬНО-ПСИХОЛОГИЧЕСКОГО КЛИМАТА В УЧРЕЖДЕНИИ СРЕДНЕГО ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ

5.8.7 — Методология и технология профессионального образования (педагогические науки)

Аннотация. В статье исследуется проблема управления педагогическим персоналом в учреждении государственной системы среднего специального и среднего профессионального образования на примере областного многопрофильного техникума. Оценивается текущее состояние социально-психологического климата в коллективе и влияние роли руководства. Рассматриваются факторы, влияющие на формирование климата и особое значение управленческих и личностных качеств лидера. Исследование базируется на эмпирических данных, полученных авторами в ходе изучения кадрового состава и проведенного анкетирования. Анализ педагогических кадров позволил вычлнить ведущую возрастную категорию с ее особенностями, а результаты анкетирования — определить показатели текущего состояния социально-психологического климата в коллективе и обозначить основные проблемы. Использовался ряд известных методик, а также разработанная авторами анкета по влиянию личности руководителя на климат в организации. Показатели продемонстрировали наличие серьезных проблем с управляемостью и трудовой дисциплиной. Выявлен низкий уровень групповой сплоченности и общий песси-

мистический настрой педагогов. Обнаружено, что, по мнению опрошенных, основными причинами конфликтов является организация работы и невмешательство руководства. Учитывая особенности и выявленные потребности ведущей возрастной группы в коллективе, для улучшения качества социально-психологического климата целесообразен одновременный запуск изменений, связанных и с организацией труда педагогов, и с повышением авторитета руководителя. Соблюдение баланса между требовательностью и контролем выполнения поставленных задач, с одной стороны, и учетом их потребностей, с другой, позволят руководителю привести в соответствие свой формальный и неформальный статусы лидера, а демонстрация личного профессионального отношения к работе будет служить укреплению авторитета, придавая новый импульс развитию всего педагогического состава техникума.

Ключевые слова: социально-психологический климат, педагогический коллектив, образовательные учреждения, роль руководителя, психологические показатели, эмоциональные показатели, компетенции руководителя, индекс сплоченности, конфликтные ситуации, стиль управления

Для цитирования: Сербина Н. В., Чудиновских М. В. Оценка социально-психологического климата в учреждении среднего профессионального образования // Бизнес. Образование. Право. 2023. № 4(65). С. 407—411. DOI: 10.25683/VOLBI.2023.65.819.

Original article

ASSESSMENT OF THE SOCIAL AND PSYCHOLOGICAL CLIMATE IN THE INSTITUTION OF SECONDARY VOCATIONAL EDUCATION

5.8.7 — Methodology and technology of vocational education (pedagogical sciences)

Abstract. The article studies the problem of pedagogical staff management in the institution of the state system of secondary specialized and secondary vocational education on the example of the regional multiprofile technical school. The current state of socio-psychological climate in the team and the influence of the role of management is assessed. The

factors influencing the formation of climate and the special importance of managerial and personal qualities of the leader are considered. The study is based on empirical data obtained by the authors in the course of studying the staff composition and the conducted questionnaire. The analysis of teaching staff allowed identifying the leading age category with its

peculiarities, and the results of the questionnaire — to determine the indicators of the current state of socio-psychological climate in the team and identify the main problems. A number of well-known techniques were used, as well as a questionnaire developed by the authors on the influence of the personality of the manager on the climate in the organization. The indicators demonstrated the presence of serious problems with manageability and labor discipline. The low level of group cohesion and general pessimistic attitude of teachers were revealed. It was found that, according to the respondents, the main causes of conflicts are the organization of work and non-interference of the management. Taking into account the peculiarities and identified needs of the leading age group in the team, in order to improve the quality of the

socio-psychological climate, it is advisable to simultaneously launch changes related to the organization of teachers' work and increase the authority of the head. Maintaining a balance between demanding and controlling the fulfillment of tasks, on the one hand, and taking into account their needs, on the other hand, will allow the manager to bring his formal and informal leadership status in line, and the demonstration of personal professional attitude to work will serve to strengthen the authority, giving a new impetus to the development of the entire teaching staff of the technical school.

Keywords: *socio-psychological climate, teaching staff, educational institutions, role of the leader, psychological indicators, emotional indicators, leader competences, cohesion index, conflict situations, management style*

For citation: Serbina N. V., Chudinovskikh M. V. Assessment of the social and psychological climate in the institution of secondary vocational education. *Biznes. Obrazovanie. Pravo = Business. Education. Law.* 2023;4(65):407—411. DOI: 10.25683/VOLBI.2023.65.819.

Введение

Современные экономические условия и ментальная сложность жизни населения страны в целом обуславливают насущную потребность организаций в улучшении социально-психологической вовлеченности отдельного сотрудника в деятельность рабочего коллектива. Социально-психологический потенциал организации выступает в качестве важной составляющей ее устойчивости на рынке и конкурентоспособности, а понимание особенностей его развития и формирующих факторов входят в профессиональную компетентность современного руководителя. В качестве показателя уровня социального развития коллектива формирование позитивного климата в организации напрямую связано с задачами увеличения производительности труда и его качества, что задает **актуальность** данного исследования.

Социально-психологический климат как ценностная характеристика социальной группы связан со спецификой и степенью удовлетворенности участниками коллектива совместной деятельностью. Говоря о климате, мы имеем в виду настроение, психологические и эмоциональные показатели, их взгляды на рабочие вопросы деятельности, в т. ч. отношение участников к общей деятельности и друг к другу. Необходимо отметить, что в зарубежной литературе (A. Person [1], H. Joe [2], Ch. Parker [3]) проводится более четкая грань между «социальным» и психологическим климатом, тогда как в российской практике более распространен термин «социально-психологический климат». Только при положительном психологическом климате в коллективе возникают доверительные отношения, базирующиеся на взаимоуважении, справедливости и готовности оказать или принять помощь. Большое влияние на формирование климата оказывает материальный и духовный уровень развития его членов, степень культурного развития и образования, наличие партнерства с другими сообществами и, в том числе, роль руководителя. Именно он задает условия для формирования характера межличностных отношений в коллективе, влияет на удовлетворенность сотрудников условиями и результатами труда, на их отношение к совместной деятельности, что в целом и определяет эффективность организации в целом. В свете регулирования эффективности деятельности коллектива особое значение имеют выбранный руководителем стиль управления, уровень его авторитета, личные и деловые качества.

Изученность проблемы. Условия взаимодействия сотрудников внутри организации и благополучие общей деятельности всегда находились в центре внимания экспертного сообщества. Феномен социально-психологического климата изучался В. В. Бойко [4], А. Н. Лутошкиным [5], Б. Д. Парыгиным [6], Н. П. Фетискиным [7] еще в советское время. В последнее десятилетие всё более активно исследуются особенности социально-психологического климата на государственной службе (О. В. Рогач [8]), в органах внутренних дел (В. Л. Ситников [9]), в условиях высокого риска (Ю. С. Иванова [10]). Особенности социально-психологического климата педагогических коллективов анализируют И. Б. Авакян [11], Н. М. Черненко [12], В. И. Ильичева [13], А. А. Шкердина [14], Д. А. Макушева [15] и др. Однако при наличии значительного количества исследований и трудов, посвященных климату в коллективе в целом, некоторые вопросы раскрыты неполно. Так, важное значение для его формирования имеет специфика профессиональной деятельности организации, свойственные профессии «гибкие» навыки и компетенции, требующиеся для выполнения определенных видов работ, а также компетенции руководителя.

Целесообразность разработки темы определяется тем, что от социально-психологического климата зависит качество работы образовательных организаций, сохранение и развитие кадрового потенциала средних профессиональных образовательных учреждений.

Новизна исследования заключается в исследовании особенностей управления педагогическим составом в структуре государственной системы среднего специального и среднего профессионального образования, а также в получении и анализе собранных эмпирических данных, позволяющих провести оценку климата исследуемого педагогического коллектива.

Цель исследования — оценить эффективность управления социально-психологическим климатом в педагогическом коллективе на примере Государственного автономного профессионального образовательного учреждения Свердловской области «Сухоложский многопрофильный техникум» (далее — Техникум).

Задачи исследования: провести диагностику текущего состояния климата в педагогическом коллективе Техникума; определить роль руководителя в его формировании и критичные факторы, нуждающиеся в корректировке.

Теоретическая значимость заключается в выделении специфических черт, присущих профессиональному педагогическому коллективу регионального учреждения государственной системы образования.

Практическая значимость. Полученные результаты позволяют выделить магистральные направления приложения управленческих усилий руководителя для повышения мотивации педагогов Техникума и улучшения качественных и количественных показателей труда.

Основная часть

Методы исследования. В рамках библиографического подхода были изучены основные наработки отечественных и зарубежных ученых по управлению климатом в коллективе; оценены передовые методы управления его формированием; исследованы существующие подходы к оценке и рассмотрен практический опыт использования. В качестве эмпирических методов использовалось анкетирование педагогического состава по разным методикам: Л. Н. Лутошкина [5], К. Томаса [16], Н. П. Фетискина [7] — и разработанная авторами анкета по влиянию личности руководителя на климат в организации.

Результаты исследования. Изучение кадрового состава Техникума показало, что педагогический состав укомплектован на 100 % и за исследуемый период, с 2020 по 2022 г., демонстрирует положительную динамику. Уровень финансовых поступлений в 2022 г. значительно вырос благодаря увеличению объема реализуемых платных образовательных услуг и полученному гранту на обустройство лабораторий инженерного дизайна. Среди педагогов в 2022 г. преобладают женщины — 78 % (64 чел). Ранжирование по уровню образования следующее: высшее образование имеют 58 % педагогов, среднее специальное — 16 %, среднее профессиональное — 10 % педагогов. По возрастному критерию, в Техникуме преобладают педагоги в возрасте 60 и более лет — 42 % от общей численности. Анализ движения персонала демонстрирует рост менее 2 %. В целом, состав, качество и динамика кадрового состава Техникума соответствуют средним региональным показателям отрасли.

Для оценки состояния климата в коллективе авторами были проведены анкетирования преподавательского состава Техникума с использованием нескольких методик диагностики. В анкетировании приняли участие 32 чел. в возрасте от 24 до 57 лет; средний возраст по выборке составил 36 лет; мужчины составили 16 % выборки, женщины — 84%; 95 % респондентов имеют высшее образование; стаж работы респондентов варьируется от 1 года до 20 лет.

Благодаря диагностике психологического климата был выявлен уровень удовлетворенности коллектива различными сторонами жизни. Уровень групповой сплоченности рассчитывался с помощью социометрических индексов с ранжированием в баллах. Оценка поведения респондентов

в конфликтных ситуациях позволила определить приоритетные формы социального поведения и тенденции взаимоотношений, принятые в коллективе. Стиль управления исследовался с помощью анкеты по самооценке.

Анализ результатов. Сравнительно высокую оценку получили такие показатели климата, как «положительный отклик на похвалы руководства» и «чувство гордости за команду». Однако показатели «оценка взаимной симпатии», «доброжелательность в отношениях», «осведомленность», «сочувствие к чужим неудачам», «поддержка и уважение к чужому мнению» оказались низкими. Общая групповая оценка климата составила –1 балл, что характеризует общий «вялый» настрой коллектива, в котором преобладают настроения пассивности и пессимизма. Индекс групповой сплоченности (средний балл) составил 6,8, что также выдает низкую степень доверия в коллективе, удовлетворенности работой и степень взаимопомощи.

Исследование поведения педагогов в конфликтной ситуации показало, что тактику сотрудничества выбирает каждый пятый член коллектива (20 %), избегают конфликта 23 %, еще 16 % приспосабливаются, 21 % готов к компромиссу. Исследование роли руководителя в разрешении конфликтов показало, что только 50 % сотрудников уверены, что руководитель обязан принимать участие в урегулировании конфликтов, а 44 % респондентов просто затруднились с ответом. Таким образом, приоритетная модель поведения членов педагогического коллектива техникума, включая руководителя, строится не на сотрудничестве и отстаивании своей точки зрения, а на избегании конфликта: чаще всего практикуется игнорирование проблемы, отсрочка решения, перекладывание ответственности и т. п.

Анализ результатов исследования стиля управления в техникуме показал наличие либеральных и демократических тенденций. С одной стороны, руководитель стремится жить интересами коллектива, с другой — уклоняется от принятия самостоятельных решений, делегируя их своим заместителям. В целом, стиль управления характеризуется довольно низким уровнем требовательности, мягкостью к нарушителям дисциплины, доверчивостью к членам коллектива, что в свою очередь снижает его авторитет в качестве лидера. Несоответствие между формальным статусом лидера и занимаемой руководителем позиции в коллективе создает почву для возникновения внутриорганизационных конфликтов.

Ответы на вопрос о том, какие факторы влияют на формирование климата в коллективе, распределились следующим образом: чуть менее половины респондентов (45 %) указали организацию работы, а 24,1 % — компетентность руководителя. Для уточнения последнего понятия респондентам было предложено ответить на вопрос о приоритетных деловых и личностных качествах идеального руководителя (табл.).

Результаты исследования факторов, формирующих социально-психологический климат в коллективе

Факторы, влияющие на социально-экономический климат в коллективе	Доля опрошенных, %	Запрос на деловые и личностные качества руководителя	Доля опрошенных, %
Организация работы	45,0	Управленческие навыки	42,0
Компетентность руководителя	24,1	Вовлеченность	26,4
Оплата труда	18,7	Коммуникабельность	19,3
Условия труда	12,2	Честность	12,3

В результате на первом месте оказалась способность руководить (28 %), затем профессиональная компетентность (22,4 %), коммуникабельность (19,3 %), внимательность к сотрудникам (18,0 %) и честность (12,3 %).

Заключение

Показатели текущего состояния социально-психологического климата в педагогическом коллективе техникума позволяют утверждать о наличии серьезных проблем с управляемостью коллектива и трудовой дисциплиной. Подтверждено отсутствие у руководителя должного авторитета в трудовом коллективе, что является основанием для использования педагогами манипуляций для отстаивания личных интересов. Причина сложившейся ситуации заключается в слабых управленческих навыках руководителя, усугубленных страхом потери ценных сотрудников в результате конфликта, и в ограниченных трудовых ресурсах небольшого областного города. Стремление руководителя перекладывать ответственность не способствует сплочению коллектива и не мотивирует к сотрудничеству; отсутствие должного контроля выполнения поставленных задач ведет к их игнорированию и отсутствию у педагогов стимулов к работе.

Дополнительную сложность вносят особенности восприятия трудовой деятельности и трудовой дисциплины, продиктованные возрастом большинства педагогов: сотрудники возрастной категории 60+ обычно уже имеют значительный опыт работы с разными начальниками и обладают сложившимися стереотипами и ожиданиями, каким должен быть руководитель. Возрастные педагоги не всегда готовы отказываться от своих привычек и методов работы, даже если те неэффективны: убедить их в необходимости перемен сложно.

В подобной ситуации основной задачей руководителя становится завоевание авторитета среди более опытных коллег через постоянное повышение уровня своих знаний и компетенций, а также регулярную демонстрацию профессионального отношения к работе. Учитывая мнение большинства опрошенных, изменения в организации работы могут стать первым шагом к сближению руководителя с коллективом. Демонстрация уважения и внимания к потребностям коллектива со стороны руководителя может стать необходимым стимулом для улучшения социально-психологического климата педагогического состава техникума.

СПИСОК ИСТОЧНИКОВ

1. Pearson A. R., Schuldt J. P., Romero-Canyas R. Social climate science: A new vista for psychological science // *Perspectives on Psychological Science*. 2016. Vol. 11. Iss. 5. Pp. 632—650.
2. Joe H. K., Hiver P., Al-Hoorie A. H. Classroom social climate, self-determined motivation, willingness to communicate, and achievement: A study of structural relationships in instructed second language settings // *Learning and Individual Differences*. 2017. Vol. 53. Pp. 133—144.
3. Relationships between psychological climate perceptions and work outcomes: a meta-analytic review / Ch. P. Parker, B. B. Baltes, S. A. Young et al. // *Journal of Organizational Behavior*. 2003. Vol. 24. Iss. 4. Pp. 389—416. DOI: 10.1002/job.198.
4. Бойко В. В. Социально-психологический климат коллектива и личность. М. : Мысль, 1983. 207 с.
5. Лутошкин А. Н. Психологический климат первичного производственного коллектива. Кострома, 1978. 183 с.
6. Парыгин Б. Д. Социально-психологический климат коллектива: Пути и методы изучения. Л. : Наука, 1981. 190 с.
7. Фетискин Н. П. Социально-психологическая диагностика развития личности и малых групп. М. : Изд-во Ин-та психотерапии, 2002. 490 с.
8. Рогач О. В., Рябова Т. М., Фролова Е. В. Социально-психологический климат в органах государственной власти // *Управление персоналом и интеллектуальными ресурсами в России*. 2018. Т. 7. № 4. С. 26—32. DOI: 10.12737/article_5b8d0ddf9eb7e5.79864871.
9. Ситников В. Л., Духновский С. В., Корзунин В. А. Социально-психологический климат в служебных коллективах органов внутренних дел: подход к его реконцептуализации // *Вестник Санкт-Петербургского университета МВД России*. 2023. № 1(97). С. 221—229. DOI: 10.35750/2071-8284-2023-1-221-229.
10. Иванова Ю. С. Социально-психологический климат — фактор снижения профессиональных рисков в деятельности пожарных // *Телескоп: журнал социологических и маркетинговых исследований*. 2023. № 1. С. 110—117. DOI: 10.24412/1994-3776-2023-1-110-117.
11. Авакян И. Б. Социально-психологический климат педагогических коллективов высших учебных заведений и инновационная готовность в условиях модернизации образования // *Вестник Самарского государственного технического университета*. Серия: Психолого-педагогические науки. 2018. № 1(37). С. 6—19.
12. Черненко Н. М. Социально-психологический климат в педагогическом коллективе // *Вестник Набережночелнинского государственного педагогического университета*. 2022. № S6(41). С. 61—64.
13. Социально-психологический климат коллектива кафедры как фактор эффективности ее деятельности / В. Н. Ильичева, В. В. Минасян, Д. А. Соколов и др. // *Азимут научных исследований: педагогика и психология*. 2016. Т. 5. № 2. С. 222—225.
14. Шкердина А. А. Особенности социально-психологического климата. Социально-психологический климат педагогического коллектива // *Проблемы современного педагогического образования*. 2018. № 59-4. С. 388—391.
15. Макушева Д. А. Социально-психологический климат в образовательной организации в период пандемии как фактор проявления разобщенности // *Форум молодых ученых*. 2022. № 2(66). С. 72—78.
16. Thomas K. W. Conflict and conflict management // *Handbook of industrial and organizational psychology* / Ed. M. D. Dunnette. Chicago : Rand-McNally, 1976. Pp. 889—935.

REFERENCES

1. Pearson A. R., Schuldt J. P., Romero-Canyas R. Social climate science: A new vista for psychological science. *Perspectives on Psychological Science*. 2016;11(5):632—650.
2. Joe H. K., Hiver P., Al-Hoorie A. H. Classroom social climate, self-determined motivation, willingness to communicate, and achievement: A study of structural relationships in instructed second language settings. *Learning and Individual Differences*. 2017;53:133—144.
3. Parker Ch. P., Baltes B. B., Young S. A. et al. Relationships between psychological climate perceptions and work outcomes: a meta-analytic review. *Journal of Organizational Behavior*. 2003;24(4):389—416. DOI: 10.1002/job.198.
4. Boiko V. V. Socio-psychological climate of the collective and personality. Moscow, Mysl', 1983. 207 p. (In Russ.)
5. Lutoshkin A. N. Psychological climate of the primary production team. Kostroma, 1978. 183 p. (In Russ.)
6. Parygin B. D. Socio-psychological climate of the collective: Ways and methods of study. Leningrad, Nauka, 1981. 190 p. (In Russ.)
7. Fetiskin N. P. Socio-psychological diagnostics of personality development and small groups. Moscow, Institute of Psychotherapy publ., 2002. 490 p. (In Russ.)
8. Rogach O., Ryabova T., Frolova E. Socio-psychological climate in the state authorities. *Upravlenie personalom i intellektual'nymi resursami v Rossii = Management of the Personnel and Intellectual Resources in Russia*. 2018;7(4):26—32. (In Russ.) DOI: 10.12737/article_5b8d0ddf9eb7e5.79864871.
9. Sitnikov V., Dukhnovsky S., Korzunin V. Social and psychological climate in Internal Affairs bodies' service teams: an approach to its conceptualisation. *Vestnik Sankt-Peterburgskogo universiteta MVD Rossii = Bulletin of St. Petersburg University of the Ministry of Internal Affairs of Russia*. 2023;1(97):221—229. (In Russ.) DOI: 10.35750/2071-8284-2023-1-221-229.
10. Ivanova Yu. The socio-psychological climate is a factor in reducing professional risks in the activities of fireflies. *Teleskop: zhurnal sotsiologicheskikh i marketingovykh issledovaniy = Telescope: journal of sociological and marketing research*. 2023;1:110—117. (In Russ.) DOI: 10.24412/1994-3776-2023-1-110-117.
11. Avakyan I. B. Socio-psychological climate of pedagogical collectives of higher educational institutions and innovative readiness in the conditions of modernization of education. *Vestnik Samarskogo gosudarstvennogo tekhnicheskogo universiteta. Seriya: Psikhologo-pedagogicheskie nauki = Vestnik of Samara State Technical University. Series: Psychological and Pedagogical Sciences*. 2018;1(37):6—19. (In Russ.)
12. Chernenko N. Socio-psychological climate in the teaching staff. *Vestnik Naberezhnochelninskogo gosudarstvennogo pedagogicheskogo universiteta = Bulletin of Naberezhnye Chelny State Pedagogical University*. 2022;S6(41):61—64. (In Russ.)
13. Il'icheva V. N., Minasyan V. V., Sokolov D. A. et al. Social and psychological climate of department staff as a factor of efficiency of its activity. *Azimut nauchnykh issledovaniy: pedagogika i psikhologiya = Azimuth of Scientific Research: Pedagogy and Psychology*. 2016;5(2):222—225. (In Russ.)
14. Shkerdina A. A. Features of the socio-psychological climate. Socio-psychological climate of the teaching staff. *Problemy sovremennogo pedagogicheskogo obrazovaniya = Problems of modern pedagogical education*. 2018;59-4: 388—391. (In Russ.)
15. Makusheva D. A. Socio-psychological climate in an educational organization during a pandemic as a factor in the manifestation of disunity. *Forum molodykh uchenykh*. 2022;2(66):72—78. (In Russ.)
16. Thomas K. W. Conflict and conflict management. *Handbook of industrial and organizational psychology*. M. D. Dunnette (ed.). Chicago, Rand-McNally, 1976. Pp. 889—935.

Статья поступила в редакцию 27.08.2023; одобрена после рецензирования 24.09.2023; принята к публикации 19.10.2023.
The article was submitted 27.08.2023; approved after reviewing 24.09.2023; accepted for publication 19.10.2023.