

<https://doi.org/10.5281/zenodo.4358596>

УДК 37.026

Цзю Э.Г.

Цзю Эллеанора Геннадьевна, старший преподаватель, Ставропольский государственный педагогический институт (филиал в г. Ессентуки). 357600, Россия, г. Ессентуки, ул. Долина роз, 7. E-mail: elleanora26@mail.ru.

Факторы оптимизации совместной трудовой деятельности педагогов в образовательном учреждении

Аннотация. В статье изучены основные социально-психологические аспекты оптимизации совместной трудовой деятельности педагогов в рамках образовательного учреждения. Актуальность исследования связана с возросшими требованиями к уровню психологической включенности педагогов в трудовую деятельность и постоянным ростом их личностных притязаний. Наиболее важными факторами, обуславливающими эффективность совместной трудовой деятельности, являются: межличностные отношения, стиль руководства, психологический климат в коллективе. В работе раскрывается сущность данных аспектов, описываются их специфические характеристики. Особое внимание уделено эмоциональной составляющей в формировании социально-психологической «ткани» образовательной организации. Раскрыта специфика стиля управления, способствующего развитию конструктивных межличностных отношений в педагогическом коллективе.

Ключевые слова: совместная трудовая деятельность, педагогический коллектив, организация, психологические аспекты, психологический климат, стиль управления, межличностные отношения, руководитель, эмоциональный интеллект, эмоциональное состояние.

Tszyu E.G.

Tszyu Elleanora Gennadievna, Senior Lecturer, Stavropol State Pedagogical Institute (branch in Essentuki). 357600, Russia, Essentuki, Dolina Roz st., 7. E-mail: elleanora26@mail.ru.

Factors of optimizing the joint work of teachers in an educational institution

Abstract. The article examines the main socio-psychological aspects of optimizing the joint labor activity of teachers within the framework of an educational institution. The relevance of the research is associated with the increased requirements for the level of psychological involvement of teachers in work and the constant growth of their personal aspirations. The most important factors that determine the effectiveness of joint work activities are: interpersonal relationships, leadership style, psychological climate in the team. The work reveals the essence of these aspects, describes their specific characteristics. Particular attention is paid to the emotional component in the formation of the socio-psychological «tissue» of the educational organization. The specificity of the management style that promotes the development of constructive interpersonal relations in the teaching staff is revealed.

Key words: joint labor activity, teaching staff, organization, psychological aspects, psychological climate, management style, interpersonal relations, leader, emotional intelligence, emotional state.

Актуальность выбранной темы связана с необходимостью обоснованного психологического воздействия на оптимизацию совместной трудовой деятельности педагогов в рамках образовательного учреждения. Понимание значимости и учета психологических факторов эффективности совместной деятельности не вызывает сомнений, поэтому в настоящее время руководители уделяют большое внимание обеспечению социально-психологического фундамента организационной культуры. Благоприятный психологический климат, соответствующий стиль управления, а также работа с человеческими ресурсами (их ценностями, установками, эмоциональным настроем) обеспечивают в педагогическом коллективе атмосферу «добровольной ответственности и инициативы» [3, с. 110]. В связи с этим необходимо определить те социально-психологические и управленческие аспекты трудовой деятельности, которые необходимо анализировать, формировать или модифицировать.

Объектом исследования является совместная трудовая деятельность педагогов, а его предметом – психологические аспекты оптимизации трудовой деятельности.

Учет психологических аспектов оптимизации трудовой деятельности связан с анализом множества социально-психологических феноменов, основными из которых являются: межличностные отношения, стиль руководства, эффективные коммуникации, психологический климат.

Улучшение условий и результатов совместной деятельности напрямую зависит от качества внутриорганизационных коммуникаций. В любом трудовом коллективе люди взаимодействуют друг с другом. Во внешнем плане это отражается в межличностных отношениях. Никандров В.В. дает следующее определение: «межличностные отношения – это субъективные связи между людьми в группах, представленные системой взаимных психологических установок, ориентаций, ожиданий, обуславливающих содержание их совместной деятельности» [4, с. 76].

Межличностные отношения являются одной из сторон общения, как многопланового процесса развития контактов между людьми. Для обеспечения эффективности деятельности трудового коллектива необходимо позаботиться о формировании благоприятных условий взаимодействия и общения людей. С целью оптимизации совместной трудовой деятельности педагогов, необходимо определиться со спецификой «трудового коллектива», особенностями взаимодействия в нем. Основные характеристики трудового коллектива представлены на рисунке 1.

Специфика межличностных отношений и проблем напрямую зависит от уровня развития трудового коллектива, а также управленческих компетенций руководящего состава. В исследованиях Г.Г. Блоховцовой подчеркивается роль руководителя, основные функции которого заключаются в «умении собрать команду профессионалов и работать с каждым из них индивидуально, выстраивать конструктивные межличностные отношения, организовывать, воздействовать, оценивать и контролировать» [1, с. 8].

Коллектив представляет собой высокую степень развития малой группы, которая характеризуется сплоченностью, взаимопониманием, взаимной ответственностью, желанием работать вместе и ощущать ответственность за общий результат. Анализ коммуникаций внутри коллектива включает в себя оценку эмоциональной составляющей, которая определяет степень включенности педагогов в трудовой процесс образовательной организации. В исследовании Грошева И.В. и соавторов показано, что эмоции человека, возникающие в организационной структуре, могут развиваться по трем направлениям, показанным на рисунке 2 [3].

Приведенная схема показывает, что эмоциональное состояние человека в организации будет зависеть как от его психофизиологического состояния, личностных психологических особенностей (характер, когнитивные привычки, коммуникативная компетентность и т.д.), так и от типа орга-

низационной культуры, предъявляющей особые требования к установкам и ценностям индивида. Таким образом, формирование социально-психологической «ткани» совместной трудовой деятельности в педагогическом коллективе напрямую зависит от эмоционального состояния каждого со-

трудника, которое, в свою очередь, во многом определяется качеством межличностных отношений в коллективе. Взаимозависимость межличностных отношений и других компонентов совместной деятельности показана на рисунке 3 [3].

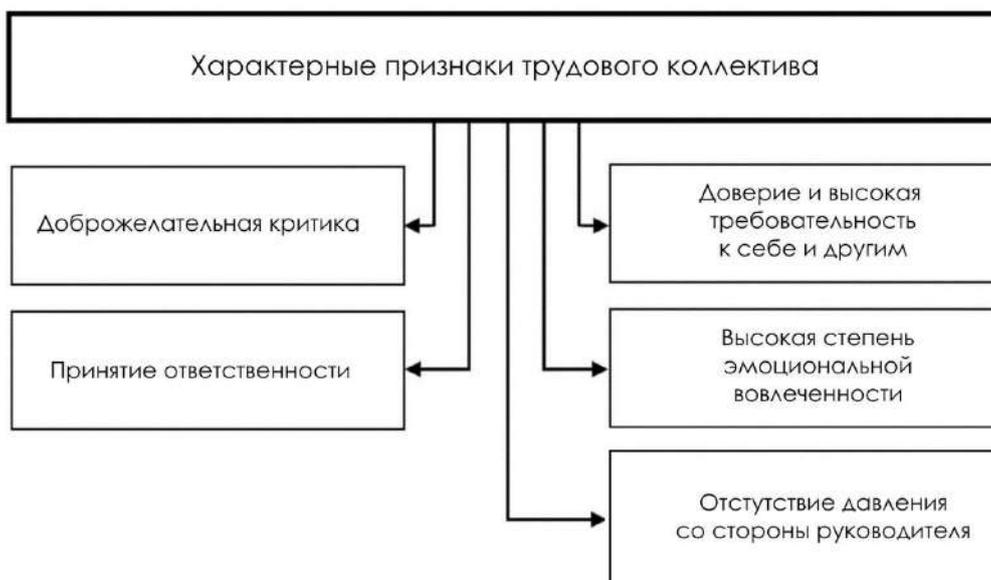


Рис. 1. Характерные признаки трудового коллектива

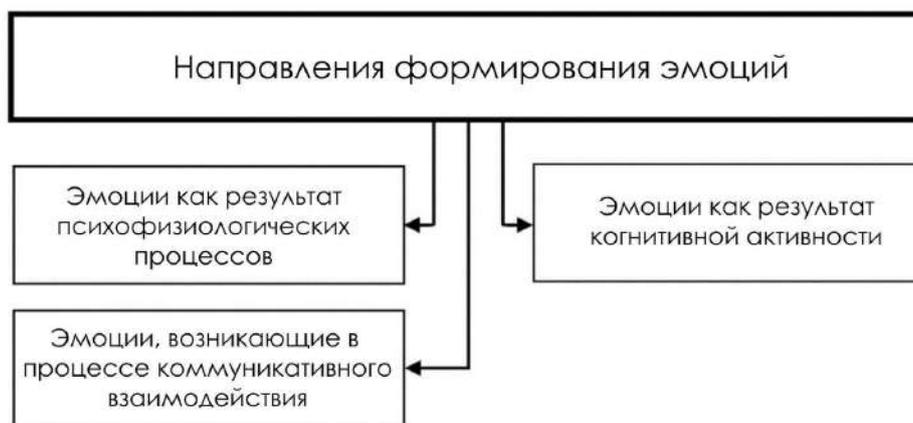


Рис. 2. Направления формирования эмоций в организационной системе

- | | |
|----------|---|
| 1 | Межличностные отношения |
| 2 | Мотивы, ценности и цели коллектива |
| 3 | Внутренние факторы групповой динамики: сотрудничество, соперничество, эмоциональное взаимодействие и другие |

Рис. 3. Взаимозависимость межличностных отношений и других компонентов совместной деятельности в педагогическом коллективе

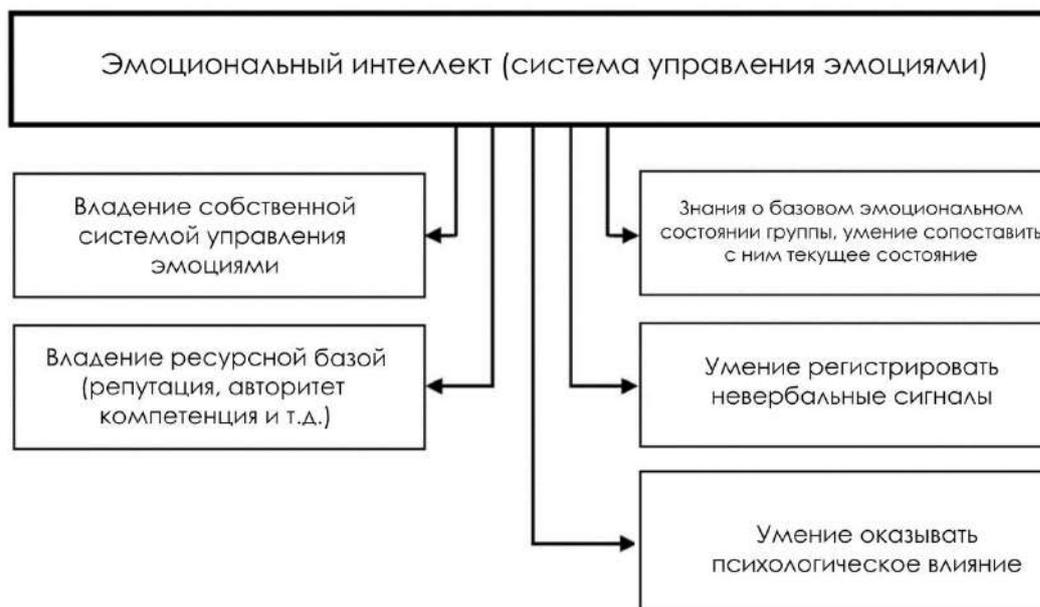


Рис. 4. Составляющие эмоционального интеллекта руководителя

Состояние межличностных отношений влияет на индивидуальную и совместную деятельность в педагогическом коллективе, определяя ее ведущую направленность – либо на сотрудничество, либо на соперничество, индивидуализм и т.д.

Важная роль в поддержании благоприятного психологического климата в организации принадлежит руководителю, который способен «управлять, нейтрализовать или перенаправить эмоциональный заряд в конструктивном направлении» [2, с. 130]. При этом стиль управления, способствующий развитию конструктивных межличностных отношений, будет связан с высокой степенью развития эмоционального интеллекта руководителя образовательного учреждения. Составляющие эмоционального интеллекта руководителя, представленные на рисунке 4, будут способствовать мобилизации работы педагогического коллектива на основе информационного, энергетического, мотивационного и ценностного ресурса.

Следуя цели оптимизации совместной трудовой деятельности, следует помнить, что стиль эмоционального взаимодействия, принятый в рамках определенной образовательной организации, а также его

интериоризация всеми педагогами – это один из важнейших психологических аспектов обеспечения эффективности деятельности.

Стиль управления образовательной организацией в современных реалиях становится более гибким, способствующим большей демократизации взаимоотношений, большему самораскрытию, инициативности и творческому поиску. Инновационный подход в управлении образовательной организацией является залогом эффективности совместной деятельности коллектива. Основные подходы к реализации инновационного стиля управления, по Блоховцовой Г.Г., представлены в таблице 1 [1].

Именно наличие таких подходов в инновационном стиле управления обеспечивает большую свободу сотрудников-педагогов и помогает избежать таких неконструктивных эмоциональных установок в их поведении, как:

- страх критики и несправедливой оценки работы;
- страх не оправдать ожидания;
- страх привлечения чрезмерного внимания к своей персоне;
- страх отвержения другими людьми в коллективе.

Таблица 1. Основные подходы к реализации инновационного стиля управления

Название подхода	Содержание
«Майнд-менеджмент»	Технология построения интеллект-карт для решения неструктурированных задач. Алгоритмы решения повышают эффективность корпоративной деятельности.
Метод структурирования процессов развития на основе «дорожных карт»	Поэтапный план действий, способствующий прояснению целей совместной деятельности в организации (видению будущего). За счет видения перспектив происходит стимулирование деятельности персонала.
Стратегия «глубокого океана»	Стратегия нахождения новых возможностей

Таким образом, применение на практике социально-психологических, управленческих и организационных аспектов функционирования и развития образовательной организации, делает возможным оптимизацию совместной трудовой деятельности педагогов. Проявляя достаточную степень свободы, нестандартное мышление в командной работе, а также получая соответствующую поддержку со стороны руководителя, персонал повышает свою мотивированность, развивает чувство гордости за свою образовательную организацию.

Подводя итоги работы, следует отметить, что для совершенствования трудовой деятельности в рамках образовательной организации необходимо проводить систематическую, комплексную работу, касающуюся формирования и поддержания

благоприятного психологического климата и формирования позитивных межличностных отношений в педагогическом коллективе. На формирование «психологической ткани» коллективной деятельности накладывают отпечаток следующие факторы:

- личный опыт, эмоциональное состояние, система ценностей каждого работника коллектива;

- стиль взаимодействия руководителя с подчиненными, создающий положительный или отрицательный социально-психологический климат в организации, что напрямую влияет на настрой, желание и мотивацию работы.

- качество взаимодействия между членами коллектива, что выражается в слаженности действий, умении бесконфликтно общаться друг с другом при выполнении своих должностных обязанностей.

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

1. Блоховцова Г.Г. Инновационные подходы к формированию эффективного стиля управления // Высшее образование сегодня. 2017. № 6. С. 8-10.
2. Грошев И.В. Эмоции в структуре составляющих психологической «ткани» организационной культуры / И.В. Грошев, Ю.А. Давыдова, И.А. Краснослободцева // Социальная психология и общество. 2015. С. 120-133.
3. Грошев И. Ресурсный потенциал организационной культуры / Грошев И., Краснослободцев А. // Общество и экономика. №11. 2015. С. 100-116.
4. Никандров В.В. Психология: учебник. М.: Волтерс Клувер, 2009. 1008 с. URL: <http://www.iprbookshop.ru/16795.html/>

REFERENCES (TRANSLITERATED)

1. Blohovcova G.G. Innovacionnye podhody k formirovaniju jeffektivnogo stilja upravlenija // Vysshee obrazovanie segodnja. 2017. № 6. S. 8-10.
2. Groshev I.V. Jemocii v strukture sostavljajushhih psihologicheskoj «tkani» organizacionnoj kul'tury / I.V. Groshev, Ju.A. Davydova, I.A. Krasnoslobodceva // Social'naja psihologija i obshhestvo. 2015. S. 120-133.
3. Groshev I. Resursnyj potencial organizacionnoj kul'tury / Groshev I., Krasnoslobodcev A. // Obshhestvo i jekonomika. №11. 2015. S. 100-116.
4. Nikandrov V.V. Psihologija: uchebnik. M.: Volters Kluver, 2009. 1008 с. URL: <http://www.iprbookshop.ru/16795.html/>

Поступила в редакцию 30.11.2020.

Принята к публикации 03.12.2020.

Для цитирования:

Цзю Э.Г. Факторы оптимизации совместной трудовой деятельности педагогов в образовательном учреждении // Гуманитарный научный вестник. 2020. №11. С. 177-182. URL: <http://naukavestnik.ru/doc/2020/11/Tszyu.pdf>