

**«Стили управления как условие  
формирования социально-  
психологического климата ДОО.  
Управление конфликтами в  
организации»**

**Выполнили:**

**Садриева Л.М.**

**Пирожкова И.В.**

**Панкратьева В.Н.**

**Стиль руководства выражается в том, какими приемами руководитель побуждает коллектив к инициативному и творческому выполнению возложенных на него обязанностей, как контролирует результаты деятельности подчиненных. Таким образом, приятный стиль может быть характеристикой качества деятельности руководителя и руководящего органа, их способности обеспечивать эффективную управленческую деятельность, а также создавать и воспроизводить в коллективе особую атмосферу, которая порождает определенные нормы взаимоотношений и поведения. Поэтому в стиле управления выделяют два компонента — это способы, с помощью которых оказывается воздействие на подчиненных, и взаимоотношения с ними, а также с вышестоящими руководителями и коллегами.**

## СОДЕРЖАТЕЛЬНАЯ СТОРОНА АВТОРИТАРНОГО СТИЛЯ ХАРАКТЕРИЗУЕТСЯ СЛЕДУЮЩИМ:

- предстоящую деятельность всегда четко планирует, того же требует от подчиненных. Любит планировать все до мелочей в письменной форме.
- склонен к бюрократизму, так как признает только бумаги;
- свое мнение считает единственно правильным. Проявляет разумную инициативу, но пресекает инициативу подчиненных;
- имеет трудности в общении с людьми. Часто бывает инициатором конфликтной ситуации.

## СОДЕРЖАТЕЛЬНАЯ СТОРОНА ДЕМОКРАТИЧЕСКОГО СТИЛЯ ХАРАКТЕРИЗУЕТСЯ СЛЕДУЮЩИМ:

- всегда имеет четкий перспективный план своих действий и действий подчиненных, не склонен к бюрократизму;
- способен к самокритике, не пресекает критику, способен критически осмысливать свои действия и действия подчиненных;
- никогда не бывает инициатором конфликтных ситуаций, умеет уловить зарождающийся конфликт и «погасить» его;
- пользуется неформальным авторитетом.

## СОДЕРЖАТЕЛЬНАЯ СТОРОНА ЛИБЕРАЛЬНОГО СТИЛЯ ХАРАКТЕРИЗУЕТСЯ СЛЕДУЮЩИМ:

- четкого плана действий никогда не имеет;
- рабочая инициатива отсутствует полностью, избегает любой ответственности;
- легок в общении с людьми. Открыто не критикует, чтобы не потерять отношения с коллективом;

СТРУКТУРА СОЦИАЛЬНО-ПСИХОЛОГИЧЕСКОГО КЛИМАТА  
ОПРЕДЕЛЯЕТСЯ КАК СИСТЕМА СЛОЖИВШИХСЯ В  
КОЛЛЕКТИВЕ ОТНОШЕНИЙ МЕЖДУ ЕЕ ЧЛЕНАМИ,  
ОСНОВНЫМИ ФАКТОРАМИ КОТОРОГО ЯВЛЯЮТСЯ:

- ⊙ система социальных отношений;
- ⊙ культура управления в ДОУ;
- ⊙ культура межличностных отношений и общения;
- ⊙ синдром профессионального «выгорания».

В КАЧЕСТВЕ ОСНОВНЫХ ХАРАКТЕРИСТИК ПСИХОЛОГИЧЕСКОГО  
КЛИМАТА В ПЕДАГОГИЧЕСКОМ КОЛЛЕКТИВЕ  
ВЫДЕЛЯЮТСЯ СЛЕДУЮЩИЕ ПОКАЗАТЕЛИ:

- удовлетворенность членов коллектива взаимоотношениями, процессом труда, руководством;
- преобладающее настроение;
- психологическая совместимость членов коллектива;
- взаимопонимание и авторитетность руководителя и подчиненных;
- степень участия членов коллектива в управлении и самоуправлении коллектива;
- сплоченность и сознательная дисциплина;
- мастерство педагогического общения;
- особенность стиля руководителя коллектива;
- оценка и самооценка членов коллектива.

1. Стиль руководства – это почерк руководителя, выражающийся в его действиях и способах решения стоящих перед ним задач;

2. Стиль управления руководителя напрямую зависит от его личностных качеств, а также от самооценки руководителем своей личности;

3. Психологический климат педагогического коллектива формируется в различных видах деятельности и в общении, и зависит от стиля управления руководителя.

**Управление конфликтом предполагает умение поддерживать его ниже того уровня, на котором он становится угрожающим для организации, группы, межличностных отношений.**

***Спасибо за  
внимание!***