

Имидж руководителя как фактор благоприятного социально-психологического климата в коллективе**Шуков Шамиль Мухамедович**

Аспирант,

Северо-Кавказская государственная академия,
369004, Российская Федерация, Черкесск, ул. Балахонова, 6;
e-mail: shamil.shukov@yandex.ru**Аннотация**

В статье рассмотрены вопросы социально-психологического климата в коллективе, являющегося маркером включённости в рабочий процесс сотрудников с целью достижения эффективных конечных результатов. В этом контексте особое внимание уделено имиджу руководителя как регулятора межличностных отношений, определяющего основу для формирования позитивной рабочей атмосферы. Имидж руководителя рассмотрен как целостное многоаспектное представление о нем членов коллектива, определяемое внешним видом, манерами поведения, профессионализмом, стилем общения и социальной роли. Исследование показало, что именно имидж руководителя задает тональность взаимодействия в коллективе, определяет стиль и характер рабочих отношений. Благоприятный социально-психологический климат в коллективе во многом определяется тем, каким образом руководитель строит собственный имидж, сочетая личные качества, профессиональные компетенции и умение управлять межличностными отношениями.

Для цитирования в научных исследованиях

Шуков Ш.М. Имидж руководителя как фактор благоприятного социально-психологического климата в коллективе // Психология. Историко-критические обзоры и современные исследования. 2025. Т. 14. № 9А. С. 43-49. DOI: 10.34670/AR.2025.59.89.005

Ключевые слова

Социально-психологический климат, благоприятный социально-психологический климат, коллектив, корпоративная культура, имидж руководителя, управление персоналом, организационная психология, лидерство.

Введение

Современные социальные, культурные и экономические трансформации существенно изменили характер взаимодействия людей внутри организаций. На первый план выходит не только профессионализм сотрудников, но и атмосфера, в которой они выполняют свою деятельность. Создание благоприятного социально-психологического климата в коллективе сегодня является одной из ключевых задач эффективного управления. Атмосфера внутри рабочей группы определяет не только результативность совместной деятельности и экономические показатели, но и эмоциональное состояние сотрудников, их отношение к профессиональной деятельности и уровень удовлетворённости работой. Таким образом, социально-психологический климат можно рассматривать как стратегический ресурс организаций.

Социально-психологический климат и корпоративная культура

Социально-психологический климат можно понимать, как интегральное состояние коллектива, которое отражает совокупность межличностных отношений, эмоциональное самочувствие сотрудников и степень их включенности в деятельность организации. Он является комплексным явлением, включающим личные и групповые факторы, а также специфику организационной культуры.

Формирование благоприятного социально-психологического климата в коллективе является актуальной проблемой. Правильно подмечено Макаровым А.В.: «От социально-психологической атмосферы в коллективе, специфики организационной культуры во многом зависит не только эффективность совместной деятельности, выражющейся в экономических показателях, но также отношение сотрудников к своей работе, эмоциональный настрой, внешняя мотивация и, в конечном итоге, удовлетворенность работой. Социально-психологический климат играет существенную роль в плане создания корпоративной культуры и повышения эффективности функционирования коллектива, объединенного общей целью» [Макаров, 2007, с. 8].

Благоприятный социально-психологический климат характеризуется высоким уровнем доверия между сотрудниками, свободным обменом мнениями, доброжелательной критикой и готовностью членов коллектива брать на себя ответственность за общие результаты. В то же время неблагоприятная атмосфера приводит к снижению мотивации, росту конфликтов и падению производительности. Для благоприятного социально-психологического климата характерны доверие, открытость, взаимная поддержка, чувство безопасности и защищённости, позитивные эмоции в общении, возможность для профессионального и личностного роста. Такая атмосфера способствует развитию творческого потенциала сотрудников и их вовлечённости в деятельность организации.

Важнейшим детерминантом в формировании благоприятного социально-психологического климата является личность руководителя, выступающего регулятором межличностных взаимоотношений и взаимодействий между членами трудового коллектива.

Вклад в изучение вопросов социально-психологического климата в коллективе, а также вопросов, касающихся влияния на него личностных, профессиональных, авторитетных, и др. параметров, характеризующих руководителя, внесли многие исследователи, среди которых В.В. Бойко, Н.В. Гришина, А.И. Донцов, А.А. Ершов, Ю.М. Жуков, О.И. Зотова, А.Г. Ковалев,

В.С. Кузьмин, Г.Л. Моченов, Р.С. Немов, В.Н. Панферов, Б.Д. Парыгин, А.В. Петровский, К.К. Платонов, А.Н. Сухов, А.В. Филиппов, Е.В. Шорохова, В.В. Шпалинский и др. Их труды подтверждают: именно лидер способен задавать эмоциональный тон работе коллектива.

Позитивный социально-психологический климат — это не только комфортное психологическое состояние работников, но и важный элемент корпоративной культуры. Он усиливает чувство принадлежности к общей цели, повышает согласованность действий и способствует возникновению синергетического эффекта, когда совместный результат превосходит сумму индивидуальных усилий.

Анализ научной литературы показывает, что социально-психологический климат можно рассматривать как индикатор уровня психологической включённости сотрудников, согласованности их взаимодействий и степени использования внутренних ресурсов коллектива. По сути, это система процессов, протекающих внутри организации и определяющих её жизнеспособность.

Имидж руководителя как ключевой фактор социально-психологического климата в коллективе

Современные вызовы предъявляют к руководителю определённые требования, которые связаны с целым рядом не только стереотипных административных функций, но и с навыками по формированию и поддержанию социально-психологического климата в коллективе. Для достижения успешных результатов деятельности необходимы инновационные подходы в управлении и устоявшийся имидж руководителя, который охватывает весь спектр его личностных, репутационных, лидерских, профессиональных качеств.

Социально-психологический климат в коллективе рассматривается исследователями как один из определяющих факторов эффективности функционирования любой организации. В этом контексте особое значение приобретает имидж руководителя, так как именно он выступает регулятором межличностных отношений и задает основу для формирования позитивной рабочей атмосферы.

Личность руководителя играет ключевую роль в процессе формирования социально-психологического климата. Его имидж, стиль общения, ценностные установки и поведенческие стратегии оказывают прямое влияние на взаимодействие внутри коллектива. В современной литературе под имиджем понимается целостный образ специалиста, включающий как внешние проявления (манера речи, внешний вид), так и внутренние качества (компетентность, справедливость, способность к лидерству).

Устойчивый положительный имидж руководителя способствует укреплению доверия, повышает мотивацию сотрудников и создает условия для раскрытия их профессионального потенциала. Напротив, противоречивый или негативный образ управленца может стать источником напряженности и конфликтов, что неминуемо скажется на результативности работы организации.

Имидж руководителя складывается под воздействием ряда факторов: профессиональных знаний, личностных качеств, коммуникативных навыков и способности организовать совместную деятельность. Важное значение имеет также соответствие внешнего облика управленца ожиданиям сотрудников и корпоративной культуре организации.

К числу профессионально значимых качеств относятся объективность, умение разрешать конфликты, готовность поддерживать сотрудников и справедливо оценивать их труд.

Личностные качества – стрессоустойчивость, оптимизм, ответственность и способность к саморазвитию – укрепляют доверие и способствуют созданию здоровой атмосферы в коллективе.

Для поддержания благоприятного климата руководителю необходимо сочетать административные функции с эмоционально-психологической поддержкой подчиненных. Важно уметь слушать коллег, учитывать их мнение при принятии решений, проявлять внимание к их профессиональным и личным проблемам. Также особое значение имеет коммуникативная открытость и прозрачность в управленческих действиях.

Создание положительного имиджа невозможно без постоянного самосовершенствования. Руководитель должен быть готов к инновациям, демонстрировать гибкость и умение адаптироваться к изменениям внешней среды. Именно это позволяет не только поддерживать рабочий настрой, но и вдохновлять сотрудников на достижение новых целей.

Имидж руководителя играет особую роль, поскольку формирует не только его авторитет, но и эмоциональное состояние коллектива. Эффективный руководитель воспринимается как лидер, способный обеспечивать взаимопонимание, стимулировать уверенность и создавать атмосферу доверия. Его личностные и профессиональные характеристики определяют не только стиль управления, но и готовность коллектива принимать изменения.

Имидж можно рассматривать как комплексное представление о руководителе, складывающееся из внешнего облика, манеры поведения, профессиональных знаний, стиля общения и социальной роли. По сути, это своеобразный «статусный образ», отражающий ожидания коллектива и общества в отношении управленца.

Имидж руководителя представляет собой качественную характеристику личности, которая через внешний вид, поведение и стиль общения демонстрирует внутренние установки, профессиональные компетенции и жизненную позицию. Г.С. Михайлов, Е.Б. Перелыгина подчёркивают, что имидж — это результат целенаправленных усилий, направленных на повышение эффективности деятельности и достижение определённого психологического эффекта в социальной группе [Михайлов, Перелыгина, 2003, с. 7].

Резюмирует вышеперечисленные подходы точка зрения Е.Ю. Камышевой. Она определяет имидж руководителя как систему «личностных (доброжелательности, толерантности, рефлексивности) и психологических (ролей, позиций, вербальных и невербальных средств общения) качеств, которые направленно использует специалист в целях достижения целей профессиональной деятельности» [Камышева, 2009, с. 49]. Таким образом, имидж руководителя представляет собой целенаправленно сформированный образ, оказывающий эмоционально-психологическое влияние на человека или на группу людей, или другими словами, это искусство управлять впечатлением.

Таким образом, имидж руководителя можно определить, как целостную систему личностных, профессиональных и коммуникативных характеристик, способных оказывать эмоционально-психологическое воздействие на сотрудников и формировать устойчивый климат внутри организации.

К основным компонентам имиджа относятся:

- внешний облик (одежда, прическа, аксессуары);
- профессиональные навыки и стиль управления;
- коммуникативные умения;
- ценностные ориентации и личностные качества.

Имидж руководителя эффективен лишь тогда, когда его внешние проявления соответствуют

внутренним установкам личности, что создаёт ощущение подлинности и усиливает доверие со стороны подчинённых. Кроме того, он должен гармонировать с корпоративной культурой организации.

К числу профессионально значимых черт относятся: уважение к коллегам, умение выслушать и учесть мнение сотрудников, готовность оказать поддержку, объективность в оценке результатов труда, способность разрешать конфликты и планировать деятельность.

Среди личностных характеристик выделяются стрессоустойчивость, справедливость, чувство юмора, оптимизм, демократичность, умение управлять эмоциями и готовность к саморазвитию.

Сотрудники ценят в руководителях твёрдость, целеустремлённость, уравновешенность, уверенность в себе и способность брать на себя ответственность. Эти качества не только обеспечивают эффективность управления, но и создают основу для доверительных отношений внутри коллектива.

Как отмечают Д.Г. Тортомашев и Н.Г. Колбатюк, стиль управления и характер лидерства напрямую связаны с социально-психологическим климатом [6, с. 58]. Ю.П. Стёпкин выделяет три формы авторитета руководителя — моральную, функциональную и формальную, каждая из которых играет важную роль в организации [Степкин, 2019, с. 252].

Модель имиджа эффективного руководителя, предложенная И.С. Мангузовым и Л.И. Усманским, включает такие параметры, как общая развитость, работоспособность, инициативность, самообладание, организаторское чутьё и энергичность [Мангузов, Уманский, 1975, с. 121]. Эти характеристики подчеркивают важность сочетания личностных и профессиональных качеств.

Помимо вышеперечисленных аспектов, необходимо отдельно остановится на стиле руководства, также оказывающем влияние на социально-психологический климат коллектива. Анализ предложенных в научной литературе стилей руководства К Левина (авторитарного, демократического, либерального) позволяет сделать вывод о том, что наиболее оптимальным стилем является симбиоз трех стилей, путем вычленения наиболее значимых параметров для одновременного обеспечения в коллективе эффективного рабочего процесса в благоприятных социально-климатических условиях.

Заключение

Анализ позволяет утверждать, что имидж руководителя является одним из ключевых факторов формирования благоприятного социально-психологического климата в коллективе. От него зависят уровень доверия и согласованности между сотрудниками, их отношение к совместной деятельности, удовлетворённость результатами труда и, в конечном итоге, эффективность организации в целом.

Таким образом, позитивный климат в коллективе во многом определяется тем, каким образом руководитель строит собственный имидж, сочетая личные качества, профессиональные компетенции и умение управлять межличностными отношениями.

Библиография

1. Камышева Е.Ю. Педагогический имидж учителя // Известия Уральского государственного университета. - 2009. - № 4 (68). - С. 48-53.
2. Макаров А.В. Влияние рефлексивных качеств руководителя на социально-психологический климат в

- коллективе: дис. канд. психол. наук. - Самара, 2007, 147 с.
3. Мангутов И.С., Уманский Л.И. Организатор и организаторская деятельность / И. С. Мангутов, Л. И. Уманский. - Л.: Изд-во Ленингр. ун-та, 1975. - 312 с.
 4. Михайлов Г.С., Перельгина Е.Б. Социально-психологическая природа индивидуального имиджа // Акмеология. - 2003. - №2. - С. 6-17.
 5. Степкин Ю.П. Социальная психология феномена авторитета личности // Психология человека в образовании. - 2019. - Т.1, №3. - С. 249-257.
 6. Тортомашев Д.Г., Колбатюк Н.Г. Роль руководителя в создании благоприятного морально-психологического климата // Цифровая наука. - 2021. - №6-2. - С.55-61.

Manager's Image as a Factor of Favorable Socio-Psychological Climate in a Team

Shamil' M. Shukov

Graduate Student,
North Caucasus State Academy,
369004, 6 Balakhonova str., Cherkessk, Russian Federation;
e-mail: shamil.shukov@yandex.ru

Abstract

The article examines issues of the socio-psychological climate in a team, which serves as a marker of employee engagement in the work process to achieve effective final results. In this context, special attention is paid to the manager's image as a regulator of interpersonal relationships, determining the basis for forming a positive work atmosphere. The manager's image is considered as a holistic, multi-aspect representation of them by team members, determined by appearance, behavior manners, professionalism, communication style, and social role. The research showed that it is the manager's image that sets the tone for interaction in the team, determining the style and nature of work relationships. A favorable socio-psychological climate in the team is largely determined by how the manager builds their own image, combining personal qualities, professional competencies, and the ability to manage interpersonal relationships.

For citation

Shukov Sh.M. (2025) Imidzh rukovoditelya kak faktor blagopriyatnogo sotsial'no-psikhologicheskogo klimata v kollektive [Manager's Image as a Factor of Favorable Socio-Psychological Climate in a Team]. *Psichologiya. Istoriko-kriticheskie obzory i sovremennye issledovaniya* [Psychology. Historical-critical Reviews and Current Researches], 14 (9A), pp. 43-49. DOI: 10.34670/AR.2025.59.89.005

Keywords

Socio-psychological climate, favorable socio-psychological climate, team, corporate culture, manager's image, personnel management, organizational psychology, leadership.

References

1. Kamysheva E.Yu. Pedagogical image of a teacher // Izvestia of the Ural State University. - 2009. - № 4 (68). - pp. 48-53.

-
2. Makarov A.V. The influence of the reflective qualities of the leader on the socio-psychological climate in the team: dis. cand. psychol. sciences. - Samara, 2007, 147 p.
 3. Mangutov I.S., Umansky L.I. Organizer and organizational activities/I.S. Mangutov, L.I. Umansky. - L.: Publishing House Leningr. University, 1975. - 312 p.
 4. Mikhailov G.S., Perelygina E.B. The socio-psychological nature of the individual image //Acmeology. - 2003. - №2. - pp. 6-17.
 5. Stepkin Yu.P. Social psychology of the phenomenon of personality authority // Human psychology in education. - 2019. - T.1, No. 3. - pp. 249-257.
 6. Tortomashev D.G., Kolbatyuk N.G. The role of the leader in creating a favorable moral and psychological climate // Digital science. – 2021. - №6-2. - pp. 55-61.