

© И.М. Хадикова, А.В. Моргоев, А.А. Абазова

Научная статья

УДК 371.113

DOI: <http://doi.org/10.15350/2409-7616.2023.2.39>**СОЦИАЛЬНО-ПСИХОЛОГИЧЕСКИЙ КЛИМАТ В КОЛЛЕКТИВЕ КАК  
ПОКАЗАТЕЛЬ КОРПОРАТИВНОЙ КУЛЬТУРЫ ВУЗА**

И.М. Хадикова, А.В. Моргоев, А.А. Абазова

**Хадикова Инесса Муратовна,**

кандидат педагогических наук, доцент кафедры педагогического образования, Северо-Осетинский государственный университет им. К.Л. Хетагурова, Владикавказ, Россия.

InesaInesa@yandex.ru

**Моргоев Алан Владимирович,**

магистрант, кафедра педагогического образования, Северо-Осетинский государственный университет им. К.Л. Хетагурова, Владикавказ, Россия.

geor.morgoev@mail.ru

**Абазова Алина Арсеновна,**

магистрант, кафедра педагогического образования, Северо-Осетинский государственный университет им. К.Л. Хетагурова, Владикавказ, Россия.

absvvl@mail.ru

**Аннотация.** *Достижение нового качества российской образовательной системы, ее устойчивое развитие невозможны без совершенствования механизмов управления. Организация и координация деятельности участников образования относятся к основным функциям педагогического менеджмента, который тесно связан с целым рядом других наук: общей теорией управления, экономикой, социальной психологией, физиологией и др. Корпоративная культура учебного заведения призвана интегрировать все подразделения и педагогический коллектив в целом на выполнение общих целей и задач. В современной научной литературе корпоративная культура рассматривается как совокупность ценностей, норм, обычаев, традиций, верований и ожиданий, стилей поведения, лежащих в основе отношений, взаимодействий и деятельности организации. Корпоративная культура создается в результате интеграции многих социальных процессов, происходящих в образовательной организации и несет в себе определенный имидж, необходимый для устойчивого развития организации в современных условиях. Важнейшим компонентом корпоративной культуры учебного заведения является социально-психологический климат профессионально-педагогического коллектива, который проявляется в качественной стороне межличностных отношений в виде совокупности психологических условий, способствующих или препятствующих продуктивной совместной деятельности и прогрессивному развитию личности в коллективе. В статье проводится анализ понятий*

*корпоративная культура и социально-психологический климат коллектива, определяется их взаимосвязь. Сделан вывод о влиянии социально-психологического климата образовательного учреждения на корпоративную культуру и, следовательно, на создание позитивного имиджа учебного заведения. В статье сформулированы некоторые проблемы, влияющие на создание положительного социально-психологического климата педагогического коллектива, проанализированы психологические условия формирования корпоративной культуры образовательной организации.*

**Ключевые слова:** образовательная организация, учебное заведение, педагогический коллектив, корпоративная культура, социально-психологический климат, руководитель, объективные факторы, субъективные факторы, профессиональное выгорание, коммуникативная толерантность.

**Библиографическая ссылка:** Хадикова И.М., Моргоев А.В., Абазова А.А. Социально-психологический климат в коллективе как показатель корпоративной культуры вуза // ЦИТИСЭ. 2023. № 2. С. 442-452. DOI: <http://doi.org/10.15350/2409-7616.2023.2.39>

Research Full Article

UDC 371.113

## **SOCIO-PSYCHOLOGICAL CLIMATE IN THE TEAM AS AN INDICATOR OF THE CORPORATE CULTURE OF THE UNIVERSITY**

I.M. Khadikova, A.V. Morgoev, A.A. Abazova

### **Inessa Mu. Khadikova,**

Candidate of Pedagogical Sciences, Associate Professor of the Department of Pedagogical Education, North Ossetian State University named after K.L. Khetagurov, Vladikavkaz, Russian Federation.

InesaInesa@yandex.ru

### **Alan V. Morgoev,**

Master student of the Department of Pedagogical Education, North Ossetian State University named after K.L. Khetagurov, Vladikavkaz, Russian Federation.

geor.morgoev@mail.ru

### **Alina A. Abazova,**

Master student of the Department of Pedagogical Education, North Ossetian State University named after K.L. Khetagurov, Vladikavkaz, Russian Federation.

absvvl@mail.ru

**Abstract.** *Achieving a new quality of the Russian educational system, its sustainable development is impossible without improving the management mechanisms. The organization and coordination of the activities of education participants are among the main functions of pedagogical management, which is closely related to a number of other sciences: general management theory, economics, social psychology, physiology, etc. The corporate culture of an educational institution is designed to integrate all departments and the teaching staff as a whole to fulfill common goals and objectives. In modern scientific literature, corporate culture is considered as a set of values, norms, customs, traditions, beliefs and expectations, behavioral styles that underlie relationships, interactions and activities of the organization. Corporate culture is created as a result of the integration of many social processes taking place in an educational organization and carries a certain image necessary for the sustainable development of an organization in modern conditions. The most important component of the corporate culture of an educational institution is the socio-psychological climate of the professional and pedagogical team, which manifests itself in the qualitative side of interpersonal relations in the form of a set of psychological conditions that contribute to or hinder productive joint activities and the progressive development of the individual in the team. The article analyzes the concepts of corporate culture and the socio-psychological climate of the team, determines their relationship. The conclusion is made about the influence of the socio-psychological climate of an educational institution on the corporate culture and, consequently, on the creation of a positive image of the educational institution. The article formulates some problems that affect the creation of a positive socio-psychological climate of the teaching staff, analyzes the psychological conditions for the formation of the corporate culture of an educational organization.*

**Keywords:** *educational organization, educational institution, teaching staff, corporate culture, socio-psychological climate, leader, objective factors, subjective factors, professional burnout, communicative tolerance,*

**For citation:** *Khadikova I.M., Morgoev A.V., Abazova A.A. Socio-psychological climate in the team as an indicator of the corporate culture of the university. CITISE, 2023, no. 2, pp. 442-452. DOI: <http://doi.org/10.15350/2409-7616.2023.2.39>*

*Введение.* Актуальность проблемы корпоративной культуры образовательных организаций в современной России определяется теми вызовами, которые формируются обществом на современном этапе относительно образования. В контексте актуальности проблемы рассматриваются предпосылки развития корпоративной культуры.

Несмотря на то, что понятие культуры относительно организации стало применяться сравнительно недавно, а начало научной концепции было положено в 30-40 годы XX в., сама корпоративная культура имеет длительную историю развития вне теории [5, с. 155].

Корпоративная культура возникла и развивалась параллельно с развитием исторического процесса в рамках развития культуры человеческого общества, группы людей, отдельно взятого индивидуума. Она является неотъемлемой частью культуры нации, региона, государства, общества. Не зря говорят английская, немецкая, японская школы корпоративной культуры. Главное отличие корпоративной культуры от культуры общества в том, что культура формируется спонтанно в ходе развития, жизни и деятельности человечества, общества, науки и техники, а корпоративная культура должна создаваться посредством сознательного конструирования с последующим управлением ее развития [6, с. 50].

Для того чтобы наиболее точно понять сущность корпоративной культуры,

целесообразным является рассмотреть предпосылки её становления.

Целенаправленное формирование и внедрение корпоративной культуры присуще единицам организаций [9].

Культура создает чувство единства, идентичности членов группы, принадлежности к одному сообществу

*Цель исследования* Последние два десятилетия отмечены проявлением как научного, так и практического интереса к проблеме корпоративного управления и корпоративной культуры организации, в том числе учебного заведения. Во многом эта тенденция вызвана изменениями, происходящими в системе высшего образования в целом. Среди них обострение конкуренции на рынке образовательных услуг; формирование информационной культуры в условиях экономики, основанной на знаниях; формирование имиджа образовательной организации [3].

Корпоративная культура является не единственным фактором, определяющим успех или неудачу деятельности образовательной организации, но эффективная корпоративная культура может стать значительным преимуществом в конкурентной борьбе с другими учебными заведениями, основанием для формирования имиджа образовательной организации [15].

Для лучшего понимания сути корпоративной культуры учебного заведения, исследования и формирования последней необходимо иметь представление о структуре данного феномена. Анализ современной научной литературы показал многообразие определений корпоративной культуры вуза и представлений о ее структуре.

Привлекает внимание в аспекте проблематики нашего исследования следующая интерпретация: «Корпоративная культура – это, прежде всего, духовно-ментальное образование, целостная совокупность разделяемых учащимися, учителями и другими сотрудниками ценностей, идеалов, традиций, норм поведения, связанных с единым пониманием миссии образовательной организации, осознанием общей с ним судьбы. Корпоративная культура учебного заведения является мощным духовным потенциалом его развития, и поэтому мы видим самый настоящий бум как в теоретических, так и в прикладных работах по проблемам корпоративной культуры» [1, с. 57].

«Ядром корпоративной культуры учебного заведения, выступают ценности, на основе которых закладываются нормы и формы поведения сотрудников. Именно ценности, декларируемые и разделяемые наиболее авторитетными представителями учебного заведения, являются тем звеном, от которого зависит сплоченность сотрудников, формируется единство взглядов и действий, а, следовательно, достигаются поставленные цели» [8].

Многие исследователи сходятся во мнении, что для осмысления структуры корпоративной культуры необходимо обратиться к модели Эдгара Шейна [13], основанной на концепции культурологов Ф.Р. Клухона и Ф.Л. Штробека.

«Данная модель включает в себя иерархию уровней. Поверхностный уровень предполагает использование пространства и времени, языка, лозунги, наблюдаемые образцы поведения, способы вербальной и невербальной коммуникации, планировку и оформление помещений [13].

Под поверхностный уровень представляет собой «организационную идеологию», а именно цели и ценности, которые формирует руководство компании и доводит до сведения своих сотрудников. Эти ценности регламентируются программными документами организации и являются ориентиром в ее деятельности (этический кодекс, кадровая политика). Приверженность сотрудников данным ценностям отражается в символах и языке. Конфликтные ситуации возникают в случае расхождения между декларируемыми и истинными ценностями организациями.

Глубинный уровень определяется базовыми представлениями о характере окружающего мира, реальности, времени, пространства, человеческой природы и т. д. Эти представления находятся в области подсознательного. Реалии данного уровня позволяют воспринимать атрибуты, характеризующие культуру организации должным образом».

Внешний уровень «представлен видимыми факторами (оформление помещений, стиль деловой переписки, корпоративная символика), а на глубинном уровне (внутренние атрибуты) располагаются ценности и нормы, определяющие поведение сотрудников в организации. Оба уровня находятся в тесной взаимосвязи [13, с. 259].

Необходимость изучения структуры корпоративной культуры учебного заведения объясняется тем, что раскрытие ее сути позволит формировать желаемую, эффективную, а самое главное – конкурентоспособную корпоративную культуру.

Эффективная корпоративная культура позволяет без административного нажима, естественным путем отбирать наиболее действенные для достижения цели высшего учебного заведения внутрикорпоративные межличностные отношения, соответствующие модели поведения персонала; способствует повышению репутации и имиджа учебного заведения; позволяет каждому члену педагогического коллектива самостоятельно определять возможность достижения им наибольшего успеха в повышении и своей собственной репутации (как исследователя и как преподавателя), и вуза в целом» [7, с. 68].

Таким образом, можно сказать что формирование эффективной корпоративной культуры образовательной организации – трудоёмкий и долгий процесс. Корпоративная культура учебного заведения призвана интегрировать все подразделения и педагогический коллектив в целом на выполнение общих целей и задач. В современной литературе существует несколько определений корпоративной культуры [10]. Преимущественно корпоративная культура рассматривается как совокупность ценностей, норм, обычаев, традиций, верований и ожиданий, стилей поведения, лежащих в основе отношений, взаимодействий и деятельности организации [4].

Важнейшим компонентом корпоративной культуры учебного заведения является социально-психологический климат профессионально-педагогического коллектива, который проявляется в качественной стороне межличностных отношений в виде совокупности психологических условий, способствующих или препятствующих продуктивной совместной деятельности и прогрессивному развитию личности в коллективе [12].

Основные функции социально-психологического климата педагогического коллектива:

- социализирующая функция формирует ценности, нормы трудовой деятельности членов коллектива, личностные качества;
- интегрирующая функция заключается в сплочении его членов, объединении коллективных усилий на решение учебно-воспитательных задач;
- мотивационная функция оказывает влияние на формирование потребностей, направленных на профессиональное совершенствование членов коллектива;
- коммуникативная функция ориентирует членов коллектива на партнерское взаимодействие (сотрудничество) в процессе деятельности;
- стабилизирующая функция обеспечивает устойчивость внутриколлективных отношений, создает необходимые предпосылки успешного вхождения в коллектив новых педагогов;
- регулирующая функция проявляется в реализации норм взаимоотношений и в оценке поведения членов коллектива [11].

Среди субъективных факторов, влияющих на социально-психологический климат коллектива можно выделить синдром профессионального выгорания. Одной из причин эмоционального выгорания может являться и педагогический коллектив. Хороший

коллектив обеспечивает хорошую работоспособность и уменьшает вероятность эмоционального выгорания. Но зачастую из-за напряженной работы педагоги не видятся с коллегами или не поддерживают с ними тесное общение [14].

В связи с этим представляются актуальные вопросы, связанные с улучшением психологического состояния и взаимодействия в коллективе, с целью поддержания работоспособности учителей.

Одним из объективных факторов является проблема сплоченности педагогического коллектива.

На формирование социально-психологического климата оказывают влияние следующие факторы:

– Индивидуальные особенности членов коллектива, прежде всего их совместимость, проявляющаяся во взаимопонимании, сочувствии, сопереживании.

– Личностные качества руководителя, стиль и методы руководства, авторитет руководителя. От руководителя зависят подбор кадров, поощрение и наказание членов коллектива, продвижение их по службе, организация труда работников.

– Особенности деятельности и результативность учебного процесса (успешный или неуспешный).

– Применяемая шкала поощрений и наказаний, связь поощрения и должностной рост педагогических кадров с их усердием и эффективностью труда. Некоторые исследователи считают именно систему поощрений и наказаний самой важной в формировании корпоративной культуры.

– Условия труда, эффективное использование времени каждого педагога, создание и использование благоприятных условий труда и отдыха, забота о здоровье и всестороннем развитии каждого члена педагогического коллектива.

– Дизайн и оформление помещения, в котором располагается организация.

– Характер коммуникаций, информированность участников коллектива [2].

Таким образом, можно определить, что необходимым условием благоприятного климата в коллективе является формирование корпоративной культуры образовательной организации, одним из основных компонентов которого является создание социально-психологического климата педагогического коллектива.

#### *Результаты исследования*

Сложившаяся ситуация объясняет практический интерес к исследованиям в области формирования корпоративной культуры образовательного учреждения. Это и определило цель нашего исследования.

Исследование было проведено на базе МБОУ СОШ № 30 г. Владикавказа. В исследовании приняли участие 50 педагогов-предметников, все испытуемые женского пола в возрасте от 26 до 58 лет со стажем работы от 3 до 36 лет.

В работе были использованы методики исследования:

– «Экспресс методика» по изучению социально-психологического климата в трудовом коллективе (О.С. Михалюк и А.Ю. Шалыто).

Тест-опросник «Диагностика коммуникативной толерантности» (В.В. Бойко)[1].

– Рисуночная методика «Я в коллективе учителей».

В своем исследовании мы предполагали, что существует связь между уровнем коммуникативной культуры педагогов и социально-психологическим климатом в педагогическом коллективе. В ходе исследования социально-психологического климата в педагогическом коллективе были получены следующие результаты: по эмоциональному компоненту климата 76% (38 человек) педагогов положительно оценивают эмоциональный климат в коллективе, что говорит о том, что для них сотрудники коллектива являются привлекательными людьми, коллеги им нравятся и положительно ими оцениваются. Это

говорит о том, что в коллективе преобладают позитивные настроения. 24% (12 человек) педагогов имеют неопределенные оценки эмоционального компонента климата в коллективе. Это может говорить о некоем безразличии к коллегам. Для этих людей характерно неопределенное отношение к членам коллектива. Отрицательных оценок не выявлено, это означает, что все члены коллектива, в той или иной степени довольны коллективом, коллеги для них не являются непривлекательными людьми, членство в этом коллективе не вызывает отрицательных эмоций.

Анализ исследования поведенческого компонента климата в педагогическом коллективе показал, что у 26% (13 человек) педагогов отрицательная оценка поведенческого компонента в коллективе, то есть данные педагоги не довольны поведением своих коллег. Это говорит о негативных взаимоотношениях с коллегами. И это может оказывать влияние на желание работать в данном коллективе. 64% (32 человека) педагогов показали неопределенную оценку поведенческого компонента, что говорит о наличии затруднений в определении своего отношения к поведению некоторых своих коллег, сотрудников данного коллектива. У этих педагогов недостаточно взаимопонимания с коллегами. 10% (5 человек) дали положительные оценки поведенческого компонента климата. Это означает, что при их взаимодействии с коллегами есть взаимопонимание, поведение коллег оценивается ими положительно.

Анализ исследования когнитивного компонента климата в педагогическом коллективе выявил, что 58% (29 человек) педагогов имеют положительную оценку когнитивного компонента в коллективе. Это говорит о том, что данные педагоги знают личностные и деловые особенности членов коллектива, их интересуют личностные качества коллег. 20% (10 человек) педагогов отрицательно оценивают когнитивный компонент в коллективе. Это означает, что данные члены коллектива не знают личностные и деловые особенности своих коллег.

Таким образом, больше всего неопределенных и отрицательных оценок у педагогов по поведенческому компоненту климата. Это говорит о том, что в целом при положительном отношении в коллективе, достаточном знании членов коллектива, их личностных и профессиональных качествах педагоги не стремятся к взаимопониманию в коллективе, не желают наладить отношения с членами коллектива, лучше узнать своих коллег.

Анализ оценки климата в коллективе в целом показал, что большинство 48% (24 человек) членов коллектива показали неопределенное отношение к климату в коллективе. Это говорит о том, что они недостаточно знают своих коллег, мало интересуются их личностными и профессиональными качествами. Данные педагоги не могут сказать, являются для них коллеги привлекательными людьми или непривлекательными. Это может свидетельствовать о том, что данные педагоги не совсем довольны коллективом, в котором они работают. 36% (18 человек) положительно оценивают климат в группе. Это говорит о том, что коллеги по работе являются для них людьми привлекательными. Данные педагоги весьма интересуются личностными и профессиональными качествами своих коллег. Это может свидетельствовать о том, что данные люди проявляют инициативу для улучшения взаимоотношений в коллективе. Коллектив в целом, является для них привлекательным.

Им нравится работать со своими коллегами, в данном коллективе. 16% (8 человек) считают, что климат в коллективе весьма благоприятный. Это говорит о том, что им очень нравятся их коллеги, они с удовольствием взаимодействуют с ними. Этим педагогам интересны их коллеги как личности и как профессионалы своего дела. Они готовы всегда прийти на помощь своим коллегам. Данные педагоги стремятся узнать деловые и личностные особенности членов коллектива. Данный коллектив является для них весьма привлекательным, и они желают продолжать работать в этом коллективе.

Исследование показало, что положительно оценивают климат в коллективе в

основном педагоги со стажем работы свыше 15 лет, в возрасте от 36 до 58 лет. Это можно объяснить тем, что эти педагоги давно работают в коллективе, они хорошо знают личностные и деловые качества своих коллег, что значительно упрощает совместную деятельность. Педагоги, работающие столь продолжительное время в данном коллективе, привыкли к нему, адаптировались к привычкам, установкам, настроениям и личностным притязаниям своих коллег. Они знают положительные и отрицательные качества членов коллектива. Данный коллектив является для них привлекательным. Они комфортно чувствуют себя в окружении давно и хорошо знакомых им людей. Многие из них находятся не только в деловых отношениях, но и в дружественных со своими коллегами по работе.

А вот их коллеги в возрасте от 26 до 35 лет, со стажем работы от 3 до 10 лет, склонны оценивать климат в коллективе не столь положительно. Для молодых педагогов коллектив является менее привлекательным. Это можно объяснить тем, что данные педагоги не так давно работают вместе со своими более опытными коллегами. Они не успели адаптироваться к установкам и привычкам членов коллектива. Трудности во взаимодействии могут возникать из-за большой разницы в возрасте, из-за того, что это люди разных поколений и воспитывались они по-разному. Данные педагоги из-за небольшого стажа работы в данном коллективе не могут найти общий язык со своими коллегами старшего возраста.

В ходе диагностики уровня коммуникативной толерантности педагогов были получены следующие результаты: по шкале непринятие индивидуальности других показало, что 24% (12 человек) имеют низкий уровень нетерпимости индивидуальности своих коллег. Данные педагоги имеют высокий уровень толерантности, они принимают индивидуальность своих коллег. 76% (38 человек) имеют средний уровень нетерпимости, непринятия индивидуальности коллег, то есть данные педагоги оценивают своих коллег, исходя из своих привычек, особенностей. Абсолютного непринятия индивидуальности коллег у педагогов не было выявлено.

При рассмотрении результатов уровня коммуникативной толерантности педагогов и социально-психологического климата в педагогическом коллективе было установлено, что высокий уровень коммуникативной толерантности у педагогов, оценивающих климат в коллективе как весьма благоприятный, а средний уровень коммуникативной толерантности у педагогов, которые оценивают климат в коллективе как противоречивый.

Высокий уровень коммуникативной толерантности говорит о том, что данные педагоги хорошо переносят неприятные или неприемлемые, по их мнению, психические состояния, качества и поступки своих коллег, умеют принимать индивидуальность другого человека, оценивать людей исходя не из своего, а из их «Я».

По результатам проведения рисуночной методики «Я в коллективе учителей» нам удалось определить следующее:

Эмоциональный компонент социально-психологического климата в коллективе хороший, однако показатели когнитивного и поведенческого компонентов имеют средние значения (0.3, 0.1), что говорит о среднем уровне социально-психологического климата в коллективе.

У большинства членов коллектива уже есть некоторые признаки эмоционального выгорания. Более всего у учителей выражены симптомы резистенции, а именно, расширение сферы экономии эмоций и редукации профессиональных обязанностей, также у большинства присутствуют и симптомы напряжения, это говорит о том, что в данном коллективе учителей формируется эмоциональное выгорание.

Рисуночная методика так же указала на наличие эмоционального выгорания, многие выбирали один цвет, не добавляли дополнительных деталей.

Однако анализируя цвет, можно предположить, что это вызвано «бумажной» работой.

В основном учителя выбирают зеленый цвет (22%), который символизирует



независимость, стремление повысить уверенность в себе или в своих навыках, превосходство над другими, затем желтый цвет, который символизирует желание добиться уважения, и оранжевый цвет, который является символом творческого начала (14%); по 10 % выбирают розовый, означающий нежность, серый, означающий отстраненность от других, и синий, означающий удовлетворенность и покой; по 7 % фиолетовый, означающий повышенную эмоциональность, и красный, символизирующий силу и борьбу; реже всего встречается голубой, символизирующий дружелюбие и оптимизм, и коричневый цвет, символизирующий повышенную потребность в отдыхе, в создании вокруг себя уюта и умиротворения. (по 3%).

Учителя в основном полностью закрашивают себя на рисунках (70%), что значит они не испытывают тревоги по поводу работы, у 20% есть штриховка – это означает тревогу и беспокойство, и только 10% заштриховали и закрашили себя – означает, что человек испытывает тревогу в отношении коллектива

Результаты корреляции (коэффициент Спирмена) показали, отсутствие связи между компонентами социально- психологического климата и составляющими эмоционального выгорания. По результатам данной методики можно сделать вывод что учителя, даже эмоционально выгоревшие, сохраняют теплый СПК в педагогическом коллективе.

*Выводы.* Таким образом, в качестве вывода можно отметить, что от уровня группового развития зависит характер социально-психологического климата.

Чтобы оптимально управлять деятельностью и социально-психологическим климатом в любом коллективе, руководителю необходимо владеть специальными знаниями и умениями. Он должен уметь понимать и адекватно оценивать своих сотрудников, обладать искусством строить отношения с подчиненными и при этом не забывать, что между их психическим состоянием и успешностью существует тесная взаимосвязь. Помимо руководителя, в формировании благоприятного социально-психологического климата участвует и практический психолог, благодаря которому можно разобраться в существующих проблемах и недопонимании между членами коллектива и нормализовать их межличностные отношения.

#### **Список источников:**

1. Бойко В.В., Ковалев А.Г., Панферов В.Н. Социально-психологический климат коллектива. - М.: Мысль, 2003. - 207 с.
2. Будаева Э.В. Влияние социально-психологического климата на межличностные отношения в трудовом коллективе // Вестник БГУ. 2015. № 6. С. 92-95. URL:<https://www.elibrary.ru/item.asp?id=23562772>
3. Зимовина О.А. Особенности межличностных отношений в педагогической среде / В книге: Теория и технологии развития личности в образовании. Коллективная монография. - М. Международный инновационный университет, 2020. - С. 38-52. URL: <https://www.elibrary.ru/item.asp?id=46278821>
4. Касаткина Н.С. Формирование благоприятного социально- психологического климата в педагогическом коллективе // Вестник ЧГПУ. 2013. № 10. С. 84-91. URL: <https://elibrary.ru/item.asp?id=21074137>
5. Ковальчук И.Ю. Стиль руководства как фактор формирования корпоративной культуры образовательной организации // Приоритетные направления развития науки и образования. 2015. № 2 (5). С. 154-157. URL: URL: URL: <https://www.elibrary.ru/item.asp?id=23892450>
6. Лодкина Е.В., Трусевич Е.В., Фалунина Е.В. Внутрикorporативное обучение как элемент процесса управления социально-психологическим климатом педагогического коллектива // Проблемы социально-экономического развития Сибири. 2022. № 1 (47). С. 49-

54. EDN: [MGTNHM](#), DOI: [10.18324/2224-1833-2022-1-49-54](#)

7. Погорелова В.И., Жукова Н.А., Крысова Т.И. Условия создания социально-психологического климата в педагогическом коллективе // Вестник Алтайского государственного педагогического университета. 2015. № 22. С. 67-70. URL: <https://www.elibrary.ru/item.asp?id=23562691>

8. Рыбалкина Л.Г. К вопросу о корпоративной культуре образовательных организаций // Вестник магистратуры. 2016. № 1-5 (52). С. 56-58. URL: <https://www.elibrary.ru/item.asp?id=25376613>

9. Снычёва Д.Ю. Формирование благоприятного социально-психологического климата в педагогическом коллективе // Форум молодых ученых. 2017. № 5 (9). С. 1946-1949. URL: <https://www.elibrary.ru/item.asp?id=29773254>

10. Стрижко Е.В. Формирование корпоративной культуры в образовательной организации // Вестник Луганского государственного университета имени Владимира Даля. 2021. № 1 (43). С. 277-280. URL: <https://www.elibrary.ru/item.asp?id=47229331>

11. Фалунина Е.В. Личность руководителя и его роль в формировании психологически комфортного и благоприятного климата в педагогическом коллективе // Тенденции развития науки и образования. 2020. № 62-20. С. 65-71. URL: <https://www.elibrary.ru/item.asp?id=43180137>

12. Хадикова И.М., Моргоев А.В. Роль руководителя образовательной организации в формировании социально-психологического климата педагогического коллектива / В сборнике: Категория «социального» в современной педагогике и психологии. Материалы Всероссийской научно-практической конференции. - Ульяновск, ИП Кеньшенская Виктория Валерьевна (издательство "Зебра"), 2022. - С. 403-409. URL: <https://elibrary.ru/item.asp?id=49311374>

13. Шейн Э.Х. Организационная культура и лидерство / Пер. с англ. под ред. В.А. Спивака. - СПб: Питер, 2002. - 336 с.

14. Шкердина А.А. Особенности социально-психологического климата. социально-психологический климат педагогического коллектива // Проблемы современного педагогического образования. 2018. № 59-4. С. 388-391 URL: <https://elibrary.ru/item.asp?id=35130390>

15. Шпилевая И.Е. Модель формирования и развития корпоративной культуры образовательной организации. В книге: Теоретические и практические аспекты психологии и педагогики. - Уфа, 2014. - С. 183-201.

#### References:

1. Boyko V.V., Kovalev A.G., Panferov V.N. *Socio-psychological climate of the team*. Moscow, Thought Publ., 2003. 207 p. (In Russian).

2. Budaeva, E.V. Influence of the socio-psychological climate on interpersonal relations in the labor collective. *Bulletin of the Belarusian State University*, 2015, no. 6, pp. 92–95. (In Russian). URL: <https://www.elibrary.ru/item.asp?id=23562772>

3. Zimovina O.A. *Features of interpersonal relations in the pedagogical environment* In the book: *Theory and technologies of personality development in education*. Monograph. Moscow, International Innovative University Publ., 2020. pp. 38-52. (In Russian). URL: <https://www.elibrary.ru/item.asp?id=46278821>

4. Kasatkina, N. S. Formation of a favorable socio-psychological climate in the teaching staff. *Bulletin of the Chelyabinsk State Pedagogical University*, 2013, no. 10, pp. 84–91. (In Russian). URL: <https://elibrary.ru/item.asp?id=21074137>

5. Kovalchuk I.Yu. Leadership style as a factor in the formation of the corporate culture of an educational organization. *Priority Directions for the Development of Science and Education*, 2015, no. 2 (5), pp. 154-157. (In Russian). URL: <https://www.elibrary.ru/item.asp?id=23892450>
6. Lodkina E.V., Trusevich E.V., Falunina E.V. Intra-corporate training as an element of the process of managing the socio-psychological climate of the teaching staff. *Problems of the socio-economic development of Siberia*, 2022, no. 1 (47), pp. 49-54. (In Russian). URL: <https://www.elibrary.ru/item.asp?id=4821472>
7. Pogorelova V.I., Zhukova N.A., Krysova T.I. Conditions for creating a socio-psychological climate in the teaching staff. *Bulletin of the Altai State Pedagogical University*, 2015, no. 22, pp. 67-70. (In Russian). URL: <https://www.elibrary.ru/item.asp?id=23562691>
8. Rybalkina L.G. On the issue of the corporate culture of educational organizations. *Bulletin of the Magistracy*, 2016, no. 1-5 (52), pp. 56-58. (In Russian). URL: <https://www.elibrary.ru/item.asp?id=25376613>
9. Snycheva D.Yu. Formation of a favorable socio-psychological climate in the teaching staff. *Forum of young scientists*, 2017, no. 5 (9), pp. 1946-1949. URL: <https://www.elibrary.ru/item.asp?id=29773254>
10. Strizhko E.V. Formation of corporate culture in an educational organization. *Bulletin of the Vladimir Dahl Lugansk State University*, 2021, no. 1 (43), pp. 277-280. (In Russian). URL: <https://www.elibrary.ru/item.asp?id=47229331>
11. Falunina E.V. The personality of the leader and his role in the formation of a psychologically comfortable and favorable climate in the teaching staff. *Trends in the development of science and education*, 2020, no. 62-20, pp. 65-71. (In Russian). URL: <https://www.elibrary.ru/item.asp?id=43180137>
12. Khadikova I.M., Morgoev A.V. *The role of the head of an educational organization in the formation of the socio-psychological climate of the teaching staff*. Ulyanovsk, Zebra Publ., 2022, pp. 403-409. (In Russian). URL: <https://elibrary.ru/item.asp?id=49311374>
13. Shane E.X. *Organizational culture and leadership*. St. Petersburg, Peter Publ., 2002. 336 p. (In Russian). URL: [https://ipkpk.ru/documents/the\\_regulations](https://ipkpk.ru/documents/the_regulations)
14. Shkerdina A.A. Features of the socio-psychological climate. socio-psychological climate of the teaching staff. *Problems of modern pedagogical education*, 2018, no. 59-4, pp. 388-391. (In Russian). URL: <https://elibrary.ru/item.asp?id=35130390>
15. Shpilevaya I.E. *Model of the formation and development of the corporate culture of an educational organization*. Ufa, 2014, pp. 183-201. (In Russian).

Submitted: 04 May 2023

Accepted: 04 June 2023

Published: 05 June 2023

