

МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования
«Тольяттинский государственный университет»

Гуманитарно-педагогический институт

(наименование института полностью)

Кафедра

«Педагогика и психология»

(наименование)

37.03.01 Психология

(код и наименование направления подготовки/специальности)

Организационная психология

(направленность (профиль)/специализация)

ВЫПУСКНАЯ КВАЛИФИКАЦИОННАЯ РАБОТА (БАКАЛАВРСКАЯ РАБОТА)

на тему Взаимосвязь стиля руководства и психологического климата организации
(на примере разных подразделений)

Обучающийся

Т.С. Шпак

(Инициалы Фамилия)

(личная подпись)

Руководитель

А.С. Абушик

(ученая степень (при наличии), ученое звание (при наличии), Инициалы Фамилия)

Тольятти 2024

Аннотация

Бакалаврская работа рассматривает решение актуальной проблемы изучения особенностей стиля руководства разных подразделений в организации.

Целью исследования является теоретическое обоснование и экспериментальное доказательство аспектов влияния особенностей стиля руководства разных подразделений в организации на психологический климат группы.

В исследовании решаются следующие задачи: изучить теоретические основы особенностей стиля руководства разных подразделений в организации; описать результаты диагностики особенностей стиля руководства разных подразделений в организации и психологического климата группы; провести анализ влияния особенностей стиля руководства разных подразделений в организации на психологический климат группы.

Бакалаврская работа имеет новизну и практическую значимость; работа состоит из введения, двух глав, заключения, списка используемой литературы (26 источников) и 1 приложения.

Текст бакалаврской работы изложен на 43 страницах. Общий объем работы с приложениями – 46 страниц. Текст работы иллюстрируют 3 рисунка и 2 таблицы.

Оглавление

Введение.....	4
Глава 1 Теоретические аспекты влияния особенностей стиля руководства разных подразделений в организации на психологический климат группы	7
1.1. Понятия стилей руководства в психологической литературе	7
1.2 Психолого- педагогические основы психологического климата группы.....	14
1.3 Влияние особенностей стиля руководства на эффективность организации	21
Глава 2 Экспериментальная работа по изучению влияния особенностей стиля руководства разных подразделений в организации АО «Чукотснаб» на психологический климат группы.....	25
2.1 Организация и методики исследования	25
2.2 Результаты диагностики особенностей стиля руководства разных подразделений в организации и психологического климата группы	27
2.3 Анализ влияния особенностей стиля руководства разных подразделений в организации на психологический климат группы	35
Заключение.....	38
Список используемой литературы.....	41
Приложение А Таблицы результатов исследования	44

Введение

Эффективное управление предприятием заключается не только в организации и контроле профессиональной деятельности персонала, но и в создании благоприятной обстановки в коллективе. То, как чувствует себя работник и какие эмоции получает от своей профессиональной деятельности, влияет на его развитие, а, значит, и на развитие предприятия. В этой связи значимость и актуальности приобретает управление психологическим климатом на предприятии.

Вместе с тем, каждый человек – это отдельная личность со своими убеждениями, интересами, ценностями. Личностное развитие человека происходит на протяжении всей жизни. Каждая личность формируется как в соответствии с врождёнными качествами и способностями, так и при приобретении социального опыта. Все это находит отражения в уникальности и неповторимости личностных особенностей каждого человека. Однако личностные особенности руководителя имеют существенное влияние на психологический климат группы.

Проблеме влияния особенностей стиля руководства разных подразделений в организации посвятили труды многие отечественные психологи, среди которых: Г.М. Андреева, А.А. Бодалёв, В.В. Бойко, А.И. Донцов, Е.С. Кузьмин, Б.Д. Парыгин, А.В. Петровский, К.К. Платонов.

Таким образом, проведенным нами анализ психолого-педагогической литературы, научных публикаций по проблеме позволил выделить противоречие между необходимостью учета особенностей стиля руководства разных подразделений в организации на психологический климат группы и недостаточной изученностью данного вопроса.

В связи с выявленным противоречием возникает актуальная проблема исследования: каковы аспекты влияния особенностей стиля руководства разных подразделений в организации на психологический климат группы?

Исходя из актуальности данной проблемы, сформулирована тема исследования: «Взаимосвязь стиля руководства и психологического климата в организации на примере разных подразделений АО «Чукотснаб».

Цель исследования: теоретически обосновать и экспериментально доказать аспекты влияния особенностей стиля руководства разных подразделений в организации на психологический климат группы.

Объект исследования: стиль руководства.

Предмет исследования: связь стиля руководства и климата в коллективе.

Гипотеза исследования: влияние особенностей стиля руководства разных подразделений в организации на психологический климат группы проявляется в следующих аспектах: высокий уровень благоприятности психологического климата связан с демократическим стилем руководства; средний уровень благоприятности психологического климата связан с либеральным стилем руководства, а также с высоким уровнем самооценки руководителя.

Задачи исследования.

- изучить теоретические основы особенностей стиля руководства разных подразделений в организации;
- описать результаты диагностики особенностей стиля руководства разных подразделений в организации и психологического климата группы;
- провести анализ влияния особенностей стиля руководства разных подразделений в организации на психологический климат группы.

Теоретико-методологическую основу исследования составили:

- концепции развития личности, описанные в К.А. Абульхановой, К.Р. Агаронян, Б.Г. Ананьева, Л.И. Божович, А.В. Бульгиной;
- теоретические положения о возрастных и индивидуально-личностных свойствах формирования личности А.В. Мудрика, Н.М. Платоновой, М.И. Рожковой, Д.И. Фельдштейна;

- теоретические исследования Г.М. Андреевой, А.А. Бодалёва, В.В. Бойко, А.И. Донцова, Е.С. Кузьмина, Б.Д. Парыгина о влиянии личностных особенностей руководителя на психологический климат группы.

Методы исследования: теоретические (анализ и обобщение источников по проблеме исследования); эмпирические; методы обработки результатов (количественный и качественный анализ полученных данных, методы математической статистики).

Методики исследования:

- Диагностика стилей руководства (А.Л. Журавлев)
- Методика «Какой Я?» (автор Р.С. Немов)
- Диагностика психологического климата в малой группе (В.В. Шпалинский, Э.Г. Шелест)

Экспериментальная база исследования: АО «Чукотснаб», участок Билибино. В данном исследовании приняли участие 32 человека в возрасте от 25 до 30 лет, из них 2 руководителя и 30 сотрудников.

Новизна исследования заключается в том, что выявлены аспекты влияния особенностей стиля руководства разных подразделений в организации на психологический климат группы.

Теоретическая значимость исследования состоит в том, что обоснованы аспекты влияния особенностей стиля руководства разных подразделений в организации на психологический климат группы.

Практическая значимость исследования состоит в том, что выявленные аспекты влияния особенностей стиля руководства разных подразделений в организации на психологический климат группы могут быть использованы психологом в процессе работы по повышению психологического климата группы.

Структура бакалаврской работы состоит из введения, двух глав, заключения, списка используемой приложений.

Глава 1 Теоретические аспекты влияния особенностей стиля руководства разных подразделений в организации на психологический климат группы

1.1 Понятия стилей руководства в психологической литературе

В современном развитии бизнеса организации стремятся выжить в условиях конкуренции бизнеса и, следовательно, стремятся быть более инновационными, творческими и конкурентоспособными. Тем не менее, из-за предположений о том, что эффективное руководство всей деятельностью предприятия может привести к улучшению организационной эффективности, появились исследования, направленные на раскрытие взаимосвязи между двумя переменными. Теоретически исследования подтвердили, что стили руководства подразделениями в организации могут повысить эффективность работы любой компании».

Управление человеческими ресурсами необходимо осуществлять профессионально, чтобы создать баланс между потребностями сотрудников, требованиями и возможностями организации компании, а также важностью качественных человеческих ресурсов для развития компании. Этот баланс является основным ключом компании к продуктивному развитию и достижению целей компании.

Стили руководства представляют собой ключевой фактор эффективности управления компанией. Выполнение общих управленческих функций, таких как планирование, организация, мотивация и контроль, является основной обязанностью управленческого персонала, то есть руководителей, которые составляют часть коллектива организации.

Согласно мнению Т.В. Аксенова, «стиль управления – это стабильно проявляющиеся особенности взаимодействия руководителя с коллективом,

формирующиеся под влиянием как объективных, так и субъективных условий управления, личных особенностей руководителя» [2, с.55].

Теоретики социологии управления, такие как В.С. Берсенева, считают, что стиль руководства образует «относительно устойчивую, сложившуюся под влиянием ряда факторов (объективных и субъективных) систему способов поведения и действий руководителя в отношениях с работниками, благодаря которой руководитель может организовать и повлиять на межличностные отношения в коллективе, воздействовать на работников с целью достижения поставленных задач и выражать свое собственное понимание принципов и задач управления. Стиль отражает грани взаимодействия руководителя с сотрудниками и включает: выбор задач, принятие решений, организацию коллектива и осуществление контроля, установление взаимоотношений с работающими людьми, взаимодействие с другими организациями, подбор методов побуждения, регуляцию поступающей информации, а также налаживание обратной связи коллектива с руководителем» [4, с.66].

«Стиль руководства или управления – это гибкая манера поведения руководства, в отношении сотрудников, которая корректируется со временем, согласно ситуации. Проявляется стиль руководства в способах выполнения управленческой деятельности, подчиненных руководителю сотрудников» [14].

«Стиль руководителя – это система типичной и относительно стабильной методологии воздействия руководства на сотрудников с целью эффективного выполнения управленческих функций и тем самым стоящих перед предприятием целей» [17].

«Стиль руководства – это способ, совокупность методик воздействия руководства предприятия на свой персонал. Один из ключевых факторов эффективной деятельности предприятия, полной реализации потенциальных возможностей отдельного сотрудника и коллектива» [14].

Выделяют традиционные и современные подходы к определению стиля руководства. Впервые стили руководства были рассмотрены К. Левином:

– «директивный стиль (авторитарный). Определяется высокой централизацией руководства, доминированием единоначалия. Руководитель требует, чтобы обо всех действиях на предприятии докладывали именно ему, единолично принимает решения или отменяет их. К мнению своих сотрудников не прислушивается, все решает за коллектив самостоятельно. Преобладающие методы управления – это приказы, наказания, замечания, выговоры, лишение различных льгот. Контроль очень строгий, детальный, который лишает сотрудников предприятия инициативы. Интересы дела ставятся значительно выше интересов сотрудников, в общении преобладают резкость и грубость. Авторитарный стиль руководства отрицательно сказывается на морально-психологическом климате, приводит к значительному сокращению инициативности, самоконтроля и ответственности сотрудников» [19];

– «демократический стиль (коллегиальный). Этот стиль характеризуется распределением полномочий, инициативы и ответственности среди руководства и заместителей, руководства и сотрудников. Руководитель демократического стиля всегда интересуется мнением своего персонала по важным производственным вопросам, принимает коллегиальные решения. Регулярно и в необходимое время осуществляется информирование всего персонала по важным для отдельного сотрудника и всего коллектива вопросам. Общение с подчиненными осуществляется посредством просьб, пожеланий, рекомендаций, советов, поощрений за качественную и оперативную трудовую деятельность, доброжелательно и вежливо; по необходимости используются приказы. Руководство стимулирует благоприятный психологический климат в коллективе, защищает интересы персонала» [19];

– «либеральный стиль (попустительский или анархический). Данный стиль управления характеризуется отсутствием активного участия руководства в менеджменте персонала. Данный руководитель «плывет по течению», ожидает или требует указаний сверху или попадает под воздействие персонала. Предпочитает не рисковать, «не высовываться», уходит от разрешения всех конфликтных ситуаций, стремится сократить свою персональную ответственность» [19].

«Автократичный лидер в управлении авторитарен. Автократичный руководитель обладает достаточной властью, чтобы навязывать свою волю сотрудникам, и в случае необходимости без колебаний прибегает к этому. Автократ намеренно прибегает к потребностям более низкого уровня своих сотрудников, исходя из предположения, что это тот самый уровень, на котором они действуют» [19].

Р. Лайкерт сформировал собственную теорию стилей руководства и расположил их на некоторой протяженности от 1 до 4:

– «В модели 1 руководство не доверяет сотрудникам, редко подключает их к принятию решений, а задачи спускаются сверху вниз уже готовыми. Основным стимулом – это страх и угроза наказания, вознаграждения здесь случайны. Данная модель ориентирована на задачу с жестко структурированной системой менеджмента» [15];

– «Модель 2. Руководитель проявляет к сотрудникам некоторое доверие, но как хозяин слугу. Некоторые решения делегируются вниз, но принимаются они в строго предписанных границах. Вознаграждение здесь действительное, а наказание - потенциальное» [15];

– «В модели 3 руководство проявляет большое, но не полное доверие к сотрудникам. Общие вопросы решаются наверху, частные делегируются вниз. Кроме систематического вознаграждения и случайных наказаний для мотивации применяется ограниченное включение в принятие решений» [15];

– «Модель 4 предполагает полное доверие. Процедура принятия решений рассредоточена по всем уровням, хотя и интегрирована. Поток коммуникаций осуществляется не только вверх-вниз, но и горизонтально. Данная модель ориентирована на отношения, в основе которых лежит бригадная организация труда, коллегиальный менеджмент, делегирование полномочий и общая контрольная деятельность» [15].

Далее рассмотрим отношение Дугласа МакГрегора к стилям управления.

«Дуглас МакГрегор, известный ученый в области лидерства, назвал предпосылки автократичного руководства по отношению к сотрудникам теорией «Х» [19].

«Теория Х отображает в основном отрицательное представление о людях. Согласно данной посылке, все они обладают маленьким честолюбием, не любят трудиться, стремятся избегать ответственности, а осуществлять эффективную трудовую деятельность способны только под строжайшим контролем» [19].

«Представления демократичного руководителя о сотрудниках отличаются от представлений автократичного руководства. МакГрегор назвал их теорией «Y».

«Теория Y предполагает положительное представление. Согласно этой теории, люди способны самоорганизовываясь, принимать на себя ответственность и воспринимают трудовую деятельность также естественно, как отдых или игру».

«Д. МакГрегор проанализировал деятельность исполнителя на рабочем месте и определил, что руководство может контролировать следующие параметры, которые определяют действия исполнителя:

- задания, поручаемые сотруднику;
- качество исполнения задания;

- время получения задания;
- ожидаемое время выполнения задания;
- средства, которые имеются для выполнения задания;
- коллектив (окружение), в котором работает сотрудник;
- инструкции, которые получены сотрудником;
- убеждение подчиненного в возможности выполнения задания;
- убеждение подчиненного в вознаграждении за успешную трудовую деятельность;
- размер вознаграждения за выполненную работу;
- уровень вовлечения подчиненного в круг проблем, которые связаны с трудовой деятельностью» [16].

«Сам МакГрегор придерживался той точки зрения, что Теория Y жизнеспособнее, чем Теория X. На этом основании он делал вывод, что участие в процессе принятия решений, осуществление ответственной и интересной трудовой деятельности, а также хорошие отношения в коллективе позволяют максимально увеличить мотивацию сотрудника к эффективной трудовой деятельности» [14].

«Чтобы стиль руководства был эффективен, он должен быть направлен и на особенности внешней среды компании и на внешние показатели. Наиболее эффективным будет такой стиль управления, который способен адаптироваться к изменениям внешней среды, при условии ориентации на внутриорганизационные показатели эффективности. Изменение внешней и внутриорганизационной среды требуют ситуационного подхода в принятии решения, учитывая личные характеристики руководителя и управляемого коллектива» [19].

«С того самого момента, когда впервые было определено различие между авторитарным стилем и стилем, который сосредоточен на человеке, начались дебаты: что же лучше. Аргументы обоих лагерей множественны и

разнообразны, но можно свести их к нескольким существенным различиям в подходе к определению оптимального способа достижения удовлетворенности трудовой деятельностью» [15].

«Сторонники авторитарного и ориентированного на работу метода утверждают, что: авторитарный стиль руководства более эффективен, так как подкрепляет единоличную власть руководства и тем самым увеличивает его или ее возможности влиять на подчиненных, побуждая их к достижению целей предприятия. Сторонники демократичного, ориентированного на человека стиля руководства считают, что, если не приять во время меры, то власть исполнителя может вырасти до такой степени, что подорвет воздействие руководства и формирует на предприятии дополнительные проблемы» [17].

«Ориентированный на человека подход обеспечивает максимальную производительность потому, что люди, непосредственно выполняющие работу, более всех способны перестроить ее таким образом, чтобы добиться наибольшей эффективности и увеличить удовлетворенность сотрудников» [16].

«Те, кто считает, что демократический или ориентированный на человека стиль руководства всегда предпочтительней, чем авторитарный, исходят из того, что между удовлетворенностью и производительностью существуют причинные отношения. Они рассуждают следующим образом: стиль руководства влияет на удовлетворенность и на качество функционирования предприятия. Сущность их утверждения состоит в том, что демократичный стиль, если его правильно использовать, всегда увеличивает степень удовлетворенности, а большая удовлетворенность всегда приводит к высокой производительности труда» [19].

«В ситуации, где исполнители действуют на уровне более низких потребностей, демократичный стиль руководства может сократить степень удовлетворенности. Однако участие сотрудников в принятии решений, как правило, оказывает положительное влияние на удовлетворенность

большинства сотрудников, которые находятся более высоком иерархическом уровне, чем рабочие. Отмечались также случаи, когда этот стиль был успешны и по отношению к малоквалифицированным рабочим» [15].

«На основе вышесказанного можно сделать вывод, что существует много взглядов на стили руководства. Однако не существует универсального, который бы вел к максимальной эффективности организации. Поэтому, если руководитель хочет, чтобы предприятие развивалось, эффективно работало и приносило прибыль, его задача - найти такие рычаги управления, которые бы создали эффективный стиль, пригодный для конкретной ситуации. Для достижения оптимальных результатов необходимо стремиться адекватно, оценивать ситуацию, творчески анализировать объективные ограничения и субъективные возможности их преодоления, прогнозировать последствия принимаемых решений, реально оценивать возможности подчиненных, как руководителей, так и исполнителей, опираться на тот стиль управления, который следует из психологических и личных характеристик руководителя» [19].

Таким образом, управление персоналом одна из важнейших функций компании. Оптимальный стиль руководства организацией должен четко соответствовать следующим принципам: рациональности, демократичности, объединения в одном основании интересов индивидов, коллективов и всего общества. Новые принципы руководства персоналом, определяемые современными тенденциями, ставят человека в центре внимания.

1.2 Психолого- педагогические основы психологического климата группы

Отношения между людьми занимают существенное место в нашей жизни. Будучи частью общества, мы ежедневно взаимодействуем с множеством людей. Из-за того, что мы проводим большую часть времени на

работе, межличностные отношения в коллективе имеют особое значение для многих из нас.

По мнению В.П Пугачева, социально-психологический климат – это «эмоциональная окраска психологических связей членов коллектива, возникающая на основе их симпатии, совпадения характеров. В качестве ключевых составляющих исследуемого понятия определены психологическая связь коллектива, симпатия и совпадение характеров у рабочих. Следовательно, данное понятие анализируется через стиль отношений сотрудников, находящихся в непосредственном контакте друг с другом» [23, с.43].

Согласно точке зрения Н.С. Пряжникова, социально-психологический климат – это «отражение в сознании персонала комплекса явлений, связанных с их взаимоотношениями, условиями труда, методами его стимулирования» [23, с.52].

Обращаясь к зарубежному опыту, отметим точку зрения М.А. Блюма, в соответствии с которой социально-психологический климат – это «комплекс ценностных отношений, присущих среде, в которых предприятие функционирует» [5, с. 13].

В свою очередь А.В. Саблуков считает, что это «официальная политика предприятия, потребности сотрудников, ценности и индивидуальности, которые действуют в условиях самосохраняющейся сложной, живой и постоянно развивающейся системы» [24, с.38].

Социально-психологический климат - это комплексное понятие, отражающее уровень взаимоотношений в коллективе, а также результаты деятельности коллектива.

В.М. Маслова утверждает, что «психологическим климат состоит из трех компонентов: социальный климат - определяется осознанием общих целей и задач группы; моральный климат - определяется принятыми и устоявшимися моральными ценностями группы; психологический климат -

это неофициальные отношения, которые складываются между членами группы и значительно влияют на ее работоспособность» [20, с.74].

Анализ социально-психологического климата в организации производится посредством стиля взаимоотношений непосредственно контактирующих друг с другом людей. При формировании климата формируется определяющая психологическое и социальное самочувствие любого из участников группы, а также система межличностных отношений [26].

Три основных элемента психологического климата группы включают когнитивный, аффективный и поведенческий аспекты. Когнитивный элемент относится к осознанию предпочтений и неприязни в межличностных отношениях. Аффективный аспект выражается через эмоциональные переживания, которые люди испытывают в связи с взаимоотношениями. Эмоциональный аспект включает в себя как положительные, так и отрицательные эмоциональные состояния, конфликты, чувствительность к эмоциям и удовлетворенность отношениями как с собой, так и с партнером [8].

Эмоциональное содержание взаимоотношений в аспекте влияния на психологический климат группы может варьироваться от положительного и близкого к нейтральному и отрицательному, и наоборот.

А.Я. Анцупов пишет, что трудовая деятельность человека характеризуется многообразием социально- психологических явлений. Управление коллективом должно быть направлено на достижение и поддержание оптимальных условий жизнедеятельности его членов. Социально-психологические отношения в коллективе имеют специфические особенности, которые обусловлены особенностями факторов, формируемых особенностями микро- и макроклимата. К ним относятся шум, как естественный, так и искусственный свет, электромагнитное излучение, вибрация, загрязнение воздуха газом и другие. Психологический климат складывается в совместной работе и отдыхе участников коллектива [3].

В структуре взаимоотношений членов коллектива можно выделить несколько направлений: трудовая деятельность, политические и бытовые темы, а также неотъемлемая часть системы межличностных отношений - взаимодействие членов коллектива в трудовой повседневности, из чего следует строгое соблюдение общественных и трудовых обязанностей, выполнение возложенных на сотрудника функций. Данные отношения закрепляются Уставом организации и коллективным договором, а в дальнейшем конкретизируются посредством правил, приказов, положений и иных документов [9].

Основным элементом, обеспечивающим тот или иной психологический климат в компании, является ее организационная культура. Данное понятие как концепция впервые появилась в 1970-х и 1980-х годах, но стала влиятельной и противоречивой в исследованиях в области менеджмента. Организационная культура – это концепция, которая берет свое начало в области антропологии и социологии и стала одной из основных областей исследований [10].

Социологи считают, что организация обладает культурой, в то время как антрополог рассматривает организацию как культуру саму по себе. Таким образом, различные исследователи дали различные определения: от понятий приемлемых поведенческих правил, ритуалов и норм до общих убеждений, ценностей и идеологий [11].

Корпоративная культура чрезвычайно важна для определения и формирования поведения работников корпорации, в том числе и психологического климата.

С одной стороны, важнейшая часть психологического состояния членов коллектива - это настроение людей, входящих в данный коллектив. Если они верят в свой общий успех, заняты своим делом с азартом и энтузиазмом – это само по себе является мощным фактором, способствующим достижению цели.

Упадочнические же настроения, наоборот, ухудшают способности персонала [14].

Психологический климат внутри коллектива сильно подвержен воздействию микро и макросреды. К последнему мы относим такие аспекты, как состояние общества, в котором выстраиваются отношения между сотрудниками, политическая и экономическая ситуация в стране, уровень благополучия общества, качество организации общественной и рабочей деятельности, демография, национальные особенности [16].

Аспекты микросреды характеризуются духовными и моральными качествами самой личности и ее окружения, которые могут подвергаться воздействию со стороны руководства в том направлении, которое необходимо [25].

Данные факторы – это целая, достаточно сложная структура, в которой масса элементов, нарушение баланса которых, вызывает негативные последствия для всего коллектива. Данные факторы подразделяются на объективные, в которые включены административные, санитарные и гигиенические, суть рабочих процессов и субъективные, состоящие из деловых отношений между сотрудниками, наличия взаимопомощи и сотрудничества, поддержки друг друга, присутствия руководителя с его личными и деловыми особенностями.

Можно также говорить и о косвенных факторах, негативно влияющих на социально-психологический климат. Они могут быть связаны со спецификой организации совместной работы, или факторами, способными вызвать у работника стресс (высокая ответственность, риски для здоровья или самой жизни сотрудника), или монотонностью работы и т.п. Влияет и наличие цели, формальная групповая структура, а также принятые в ней способы распределения полномочий [15].

Если существуют такие проблемы, как несоответствие сотрудника выполняемой им роли, нечеткое распределение обязанностей,

психологическая несовместимость работников и т.п., напряженность в межличностных и трудовых отношениях растет, что приводит к конфликтам.

Конфликты в разных компаниях зачастую вызывают снижение продуктивности рабочей деятельности, когда начинают формироваться различные преграды на пути реализации производственных задач, осуществлении шагов, направленных на достижение общих целей. Конфликты, возникающие между работниками одного коллектива, не являются теми событиями, которыми можно руководить, опираясь только лишь на собственный жизненный опыт. Чтобы реализовывать эффективное решение конфликта, следует применять теоретические подходы, научные знания, психологические предписания. Трудовым конфликтом мы определяем ту ситуацию, при которой проявляется проблема, свойственная данному виду профессиональной деятельности, которую осуществляет данная компания [17].

Еще одним фактором, влияющим на социально-психологический климат, является характер коммуникаций в организации. Если по вопросам, которые для сотрудников жизненно важны, нет полной и надежной информации, предоставляемой руководством, это становится питательной почвой для многочисленных домыслов и сплетен, негативно влияющих на коллектив. Коммуникационный процесс является обменом информацией между людьми или группами, целью которого является достижение понимания отправленного сообщения. Этот процесс включает в себя четыре ключевых компонента: отправителя информации, само сообщение, канал передачи информации, и получателя, который интерпретирует сообщение. Тем не менее, реальный процесс коммуникации охватывает гораздо больше элементов и шагов [21].

Впрочем, руководство организации должно не только проводить эффективную коммуникационную политику и следить за ее эффективной реализацией, но также и, по возможности, повышать коммуникационную

культуру сотрудников, что поможет устранить недопонимания и напряженность между сотрудниками, облегчить обмен информацией и иные взаимодействия между ними [12].

Необходимо упомянуть также и о стиле руководства, который оказывает мощное и непосредственное влияние на психологический климат. Ведь именно руководитель подбирает кадры, распределяет обязанности, ведет поощрениями и наказаниями, движением по службе [1].

По мнению многих ученых, для создания оптимального психологического климата, основополагающими являются такие аспекты, как технические, социальные, экономические условия в компании. Исследователи утверждают, что необходимо также создавать эффективные методы стимулирования, как материального, так и морального, чтобы улучшать психологическую и социальную среду внутри коллектива [18].

Таким образом, психологический климат - это комплексное понятие, отражающее уровень взаимоотношений в коллективе, а также результаты деятельности коллектива. Основным элементом, обеспечивающим тот или иной психологический климат в компании, является ее организационная культура. Психологический климат внутри коллектива сильно подвержен воздействию микро и макросреды. К последнему мы относим такие аспекты, как состояние общества, в котором выстраиваются отношения между сотрудниками, политическая и экономическая ситуация в стране, уровень благополучия общества, качество организации общественной и рабочей деятельности, демография, национальные особенности и т.д. Аспекты микросреды характеризуются духовными и моральными качествами самой личности и ее окружения, которые могут подвергаться воздействию со стороны руководства в том направлении, которое необходимо. Данные факторы – это целая, достаточно сложная структура, в которой масса элементов, нарушение баланса которых, вызывает негативные последствия для всего коллектива. Необходимо упомянуть также и о стиле руководства,

который оказывает мощное и непосредственное влияние на психологический климат. Ведь именно руководитель подбирает кадры, распределяет обязанности, ведает поощрениями и наказаниями, движением по службе.

1.3 Влияние особенностей стиля руководства на эффективность организации

Можно выделить три основных стиля управления.

А.Ю. Ли пишет, что «авторитарный стиль управления характеризуется высокой централизацией в постановке, решении и контроле всех поставленных производственных задач. Преобладающими методами управления являются приказы, наказания, выговоры и т.д. Руководитель на первое место ставит интересы в эффективности полученных результатов, зачастую, не учитывая мнения и интересы своих подчиненных. Руководитель дистанцируется от исполнителей и требует от них высокой дисциплины и идеальный порядок. Общение строится на безукоснительном выполнении заданий руководителя.

Морально-психологический климат в таком коллективе обуславливает непродуктивность в общении между коллегами. В стрессовых ситуациях руководитель становится еще жестче и требовательнее, при этом любая инициатива подчиненных наказуема.

С психологической точки зрения, авторитарный стиль управления является неблагоприятным. В отсутствии инициативы и творческого мышления подчиненным приходится быть пассивными. При обнаружении ошибок, нередко, ищут виноватого, на которого можно свалить всю вину. У руководителя, зачастую, существуют и любимчики. Авторитарный стиль руководства целесообразен, в большей степени, в ситуациях, которые требуют незамедлительного и единственно правильного решения» [19, с.44].

Д.Б. Егоренков отмечает, что «либеральный стиль руководства характеризуется отсутствием активного участия руководителя в делах подчиненных. Нередко, сам руководитель, прислушиваясь к различным мнениям своих подчиненных, попадает под их прямое влияние. Не всегда подобные принятые решения являются правильными. Попадая в стрессовые ситуации, руководитель пытается всем угодить, а не решить текущую проблему. Контроль над исполнителями носит дружественный характер. Роль управленца сводится к функциям консультанта и снабженца.

С психологической точки зрения, эффективность либерального стиля управления можно рассматривать двояко, в зависимости от того, во главе какого коллектива стоит данный руководитель. Положительные результаты данный стиль показывает если коллектив состоит из высококвалифицированных специалистов, главной задачей которых является творческое решение поставленных задач. При наличии сильного неформального лидера среди подчиненных такому руководителю не приходится брать на себя функции разрешения возникающих конфликтов. В этом случае, управленец обычно поощряет деятельность неформального лидера, подчеркивая его роль. Но в подобной ситуации руководитель не должен допустить появления анархии, которая может привести коллектив к плачевным результатам и принятию неэффективных решений.

Наиболее эффективен либеральный стиль управления в творческих коллективах в областях техники, науки, культуры» [13, с.75].

В.М. Бугаков считает, что «демократический стиль управления характеризуется распределением ответственности между руководителем и его подчиненными. Руководитель всегда выясняет мнение коллектива по всем производственным вопросам. Решения в таком коллективе принимаются коллегиально. Общение с подчиненными происходит в форме просьб, пожеланий и рекомендаций» [7, с.33].

Демократический стиль руководства признается наиболее оптимальным. В коллективе, где отсутствует страх разговора с руководством на тему проблем, а также внутренняя напряженность, создается здоровый психологический климат. Работник, занимающий активную сторону в организации деятельности компании, откровенно высказывающий свою позицию, получающий обоснованные ответы от руководства, начинает считать себя значимым и получает эмоциональную удовлетворенность. Результатом демократичного стиля руководства является профилактика конфликтных ситуаций [6].

Таким образом, рассматривая функционирование организации системно, можно заметить, что предприятие, которое занимается производством, состоит из социальной и технической подсистем. В этих подсистемах учитываются материальные и человеческие факторы. Демократический стиль руководства признается наиболее оптимальным. В коллективе, где отсутствует страх разговора с руководством на тему проблем, а также внутренняя напряженность, создается здоровый психологический климат. Работник, занимающий активную сторону в организации деятельности компании, откровенно высказывающий свою позицию, получающий обоснованные ответы от руководства, начинает считать себя значимым и получает эмоциональную удовлетворенность. Результатом демократичного стиля руководства является профилактика конфликтных ситуаций.

Итак, по итогам первой главы можно сделать следующие выводы.

Психологический климат - это комплексное понятие, отражающее уровень взаимоотношений в коллективе, а также результаты деятельности коллектива. Основным элементом, обеспечивающим тот или иной психологический климат в компании, является ее организационная культура. Психологический климат внутри коллектива сильно подвержен воздействию микро и макросреды. К последнему мы относим такие аспекты, как состояние

общества, в котором выстраиваются отношения между сотрудниками, политическая и экономическая ситуация в стране, уровень благополучия общества, качество организации общественной и рабочей деятельности, демография, национальные особенности и т.д.

Необходимо упомянуть также и о стиле руководства, который оказывает мощное и непосредственное влияние на психологический климат. Ведь именно руководитель подбирает кадры, распределяет обязанности, ведает поощрениями и наказаниями, движением по службе. Управление персоналом одна из важнейших функций компании. Оптимальный стиль руководства организацией должен четко соответствовать следующим принципам: рациональности, демократичности, объединения в одном основании интересов индивидов, коллективов и всего общества. Новые принципы руководства персоналом, определяемые современными тенденциями, ставят человека в центре внимания. Рассматривая функционирование организации системно, можно заметить, что предприятие, которое занимается производством, состоит из социальной и технической подсистем. В этих подсистемах учитываются материальные и человеческие факторы. Демократический стиль руководства признается наиболее оптимальным. В коллективе, где отсутствует страх разговора с руководством на тему проблем, а также внутренняя напряженность, создается здоровый психологический климат. Работник, занимающий активную сторону в организации деятельности компании, откровенно высказывающий свою позицию, получающий обоснованные ответы от руководства, начинает считать себя значимым и получает эмоциональную удовлетворенность. Результатом демократичного стиля руководства является профилактика конфликтных ситуаций.

Глава 2 Экспериментальная работа по изучению влияния особенностей стиля руководства разных подразделений в организации на психологический климат группы

2.1 Организация и методики исследования

Целью констатирующего этапа экспериментальной работы было выявление влияния особенностей стиля руководства разных подразделений в организации на психологический климат группы.

Экспериментальная база исследования: АО «Чукотснаб», участок Билибино. В данном исследовании приняли участие 32 человека в возрасте от 25 до 30 лет, из них 2 руководителя и 30 сотрудников.

Показатели, а также диагностические задания были разработаны на констатирующем этапе эксперимента (с опорой на исследования Н.С. Пряжникова [22]) и представлены в таблице 1.

Таблица 1 – Диагностическая карта

Показатели	Диагностические методики
Стиль руководства	Диагностическая методика 1. Диагностика стилей руководства (А.Л. Журавлев)
Уровень самооценки руководителя	Диагностическая методика 2. Методика «Какой Я?» (автор Р.С. Немов)
Особенности психологического климата в малой группе	Диагностическая методика 3. «Диагностика психологического климата в малой группе» (В.В. Шпалинский, Э.Г. Шелест).

Опишем подробнее диагностические задания.

Диагностическая методика 1. Диагностика стилей руководства (А.Л. Журавлев) [11].

«Цель: выявить преобладающий стиль руководства.

Материалы: лист опросника, ручка.

Ход диагностики: оцените каждое из утверждений по 7-балльной шкале.

Обработка результатов производится по ключу» [11, с. 78].

Диагностическая методика 2. Методика «Какой Я?» (автор Р.С. Немов) [7].

Цель. «выявление особенностей и уровня самооценки руководителя».

Процедура исследования: человеку дается вопрос, как он сам себя воспринимает и оценивает по десяти различным положительным качествам личности. Оценки, предлагаемые человеком самому себе, представляется в соответствующих колонках протокола, а затем переводятся в баллы. В шкалах представлены следующие качества личности: умный, красивый, добрый, честный.

Уровни самооценки:

10 баллов – очень высокий;

8 – 9 баллов – высокий;

4 – 7 баллов – средний;

2 – 3 баллов – низкий;

0 – 1 баллов – очень низкий» [7, с. 87].

Диагностическая методика 3. «Диагностика психологического климата в малой группе» (В.В. Шпалинский, Э.Г. Шелест) [2].

Цель: диагностика особенностей психологического климата в малой группе.

Инструкция: «Перед вами опросник с двумя колонками с противоположными по смыслу суждениями. Каждое из них – своеобразный параметр психологического климата в коллективе. В двух колонках представлены суждения, соответствующие противоположным признакам психологического климата. Между данными антиподами пятибалльная шкала. Чем ближе к левому или правому суждению в каждой паре вы сделаете

отметку, тем более выражен данный признак в вашем коллективе. Средний ответ «3» является промежуточным, свидетельствующий о наличии обоих признаков. Укажите оценку, наиболее соответствующую ситуации в вашем коллективе (группе)» [2, с. 65].

Обработка результатов производится по ключу.

2.2 Результаты диагностики особенностей стиля руководства разных подразделений в организации и психологического климата группы

Опишем результаты диагностики.

Диагностическая методика 1. «Диагностика стилей руководства» (А.Л. Журавлев) [11].

Цель: выявить преобладающий стиль руководства.

После проведения диагностического задания 1 были получены следующие результаты.

У 1 (50%) руководителя диагностирован либеральный стиль руководства. Эффективность либерального стиля управления можно рассматривать двояко, в зависимости от того, во главе какого коллектива стоит данный руководитель. Положительные результаты данный стиль показывает если коллектив состоит из высококвалифицированных специалистов, главной задачей которых является творческое решение поставленных задач. При наличии сильного неформального лидера среди подчиненных такому руководителю не приходится брать на себя функции разрешения возникающих конфликтов. В этом случае, управленец обычно поощряет деятельность неформального лидера, подчеркивая его роль. Но в подобной ситуации руководитель не должен допустить появления анархии, которая может привести коллектив к плачевным результатам и принятию неэффективных решений.

У 1 (50%) руководителя диагностирован демократический стиль руководства. Демократический стиль руководства признается наиболее оптимальным. В коллективе, где отсутствует страх разговора с руководством на тему проблем, а также внутренняя напряженность, создается здоровый психологический климат. Работник, занимающий активную сторону в организации деятельности компании, откровенно высказывающий свою позицию, получающий обоснованные ответы от руководства, начинает считать себя значимым и получает эмоциональную удовлетворенность. Результатом демократичного стиля руководства является профилактика конфликтных ситуаций.

После проведения диагностического задания 1 были получены результаты, представленные на Рисунке 1.

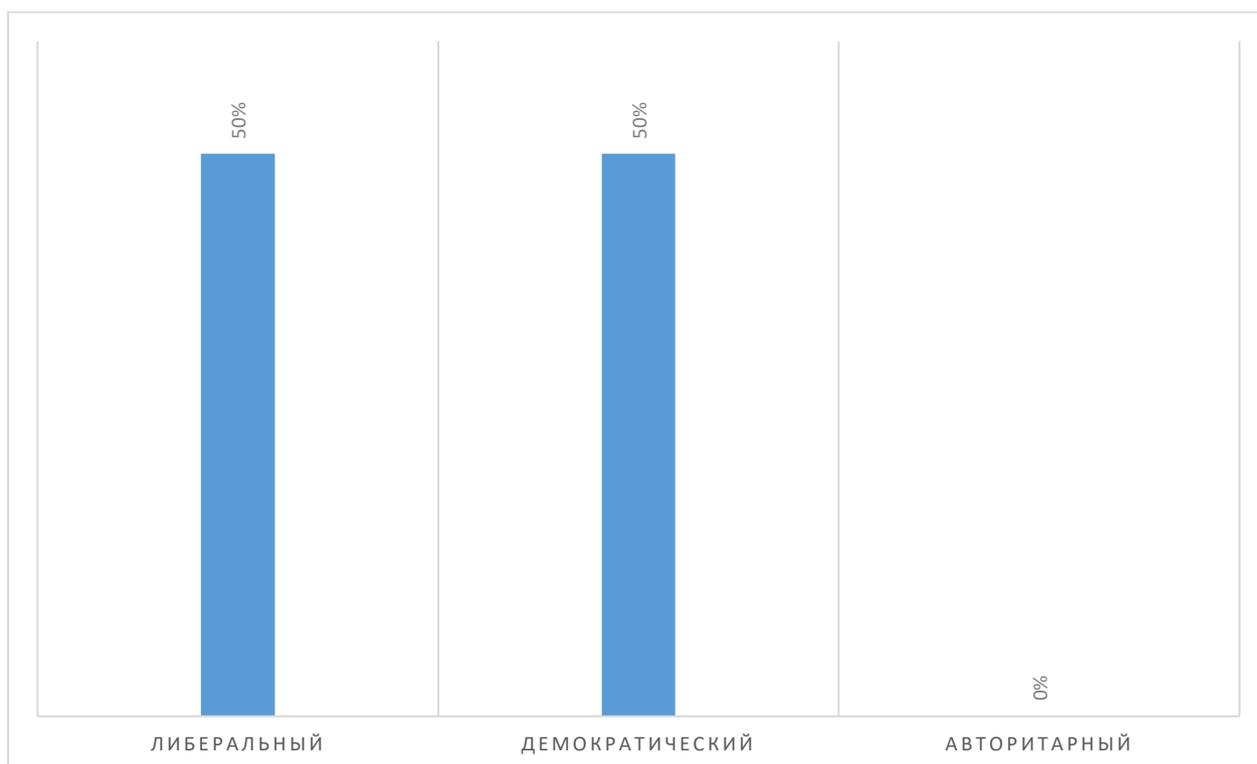


Рисунок 1 – Преобладающий стиль руководства (%)

Диагностическая методика 2. Методика «Какой Я?» (автор Р.С. Немов) [7].

Цель. выявление особенностей и уровня самооценки руководителя.

У 1 (50%) руководителя диагностирован средний уровень самооценки. Руководитель считает, что частично соответствует своему собственному представлению об идеальном человеке. Свои недостатки понимает, принимает и готов их корректировать. Он дает нейтральную и в целом позитивную самооценку себе и своим способностям. Считает, что он часто интересен и важен другим людям. Руководитель считает, что он в целом важен как личность или как часть общества. Он считает, что в неудачах виноват иногда он сам, но не исключает и влияния внешних факторов. В некоторых ситуациях готов рисковать, но ставит адекватные своим возможностям цели и снижает планку, если их не достигает.

У 1 (50%) руководителя диагностирован завышенный уровень самооценки. Он считает, что полностью соответствует своему собственному представлению об идеальном человеке. Свои недостатки игнорирует. Руководитель дает высокую и позитивную самооценку себе и своим способностям. Считает, что он всегда интересен и важен другим людям. Он считает, что он очень важен как личность или как часть общества. Также он считает, что в неудачах виноваты только внешние обстоятельства или другие люди, но не он сам. Любит рисковать, всегда ставит высокие цели и не снижает планку, даже если их не достигает.

После проведения диагностического задания 2 были получены результаты, представленные на Рисунке 2.

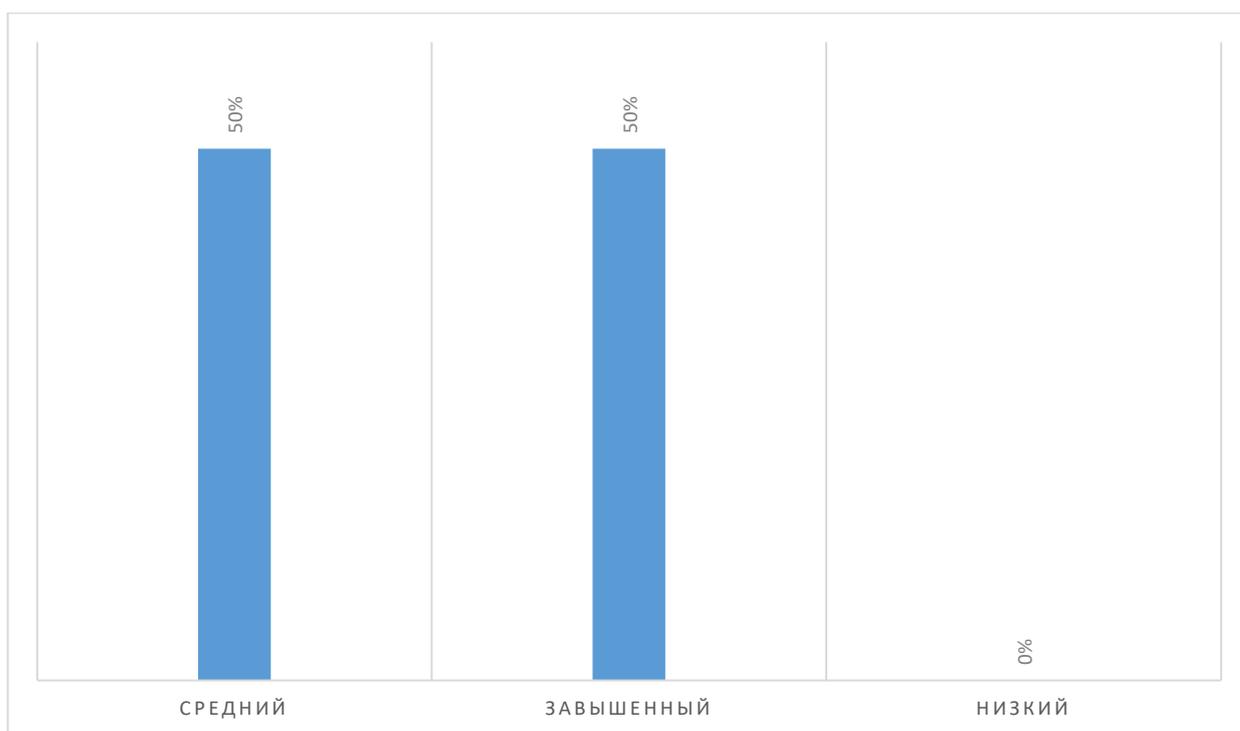


Рисунок 2 – Уровень самооценки руководителей (%)

Диагностическая методика 3. «Диагностика психологического климата в малой группе» (В.В. Шпалинский, Э.Г. Шелест) [2].

Цель: диагностика особенностей психологического климата в малой группе.

Итак, в одном коллективе получен высокий уровень благоприятности психологического климата. Людям данного подразделения комфортно работать, уровень взаимоотношений в коллективе высокий, результаты деятельности коллектива также удовлетворяю сотрудников.

В другом коллективе получен уровень психологического климата средней благоприятности. Людям данного подразделения не очень комфортно работать, уровень взаимоотношений в коллективе средний, результаты деятельности коллектива также не очень удовлетворяю сотрудников.

После проведения диагностического задания 3 были получены результаты, представленные на Рисунке 3.

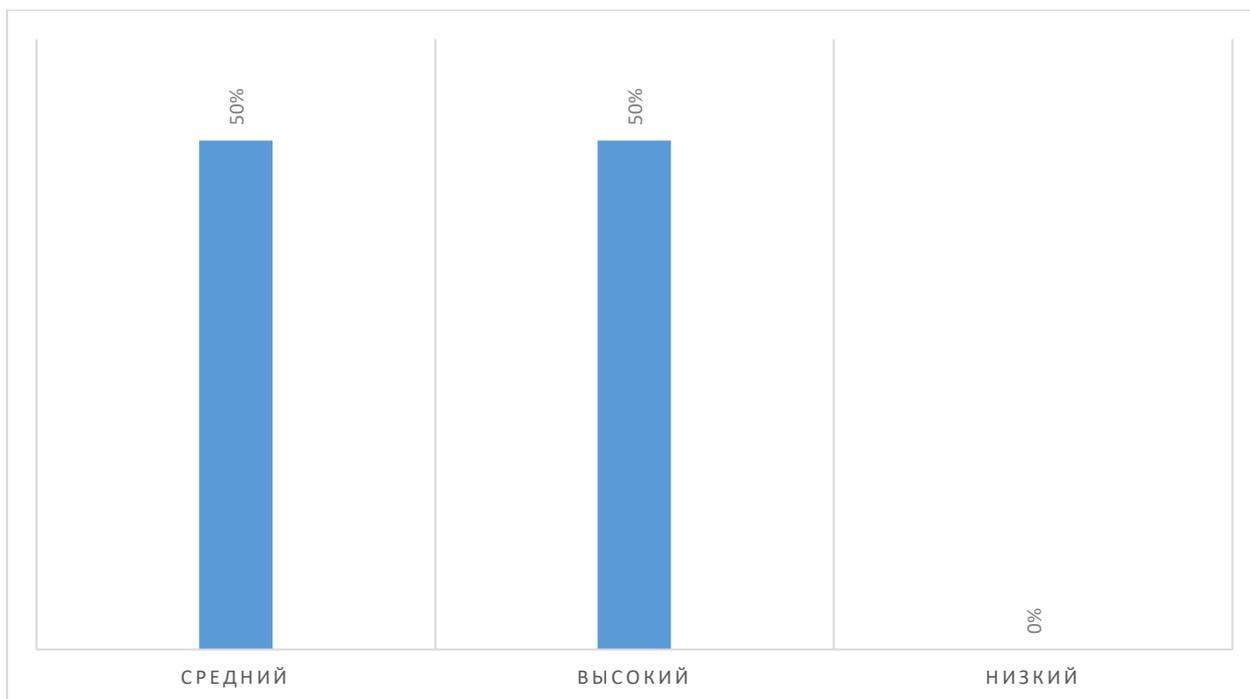


Рисунок 3 – Уровень благоприятности психологического климата (%)

Итак, по итогам диагностики сделаем выводы.

У 50% руководителей диагностирован либеральный стиль руководства. Эффективность либерального стиля управления можно рассматривать двояко, в зависимости от того, во главе какого коллектива стоит данный руководитель. Положительные результаты данный стиль показывает если коллектив состоит из высококвалифицированных специалистов, главной задачей которых является творческое решение поставленных задач. При наличии сильного неформального лидера среди подчиненных такому руководителю не приходится брать на себя функции разрешения возникающих конфликтов. В этом случае, управленец обычно поощряет деятельность неформального лидера, подчеркивая его роль. Но в подобной ситуации руководитель не должен допустить появления анархии, которая может привести коллектив к плачевным результатам и принятию неэффективных решений.

У 50% руководителей диагностирован демократический стиль руководства. Демократический стиль руководства признается наиболее

оптимальным. В коллективе, где отсутствует страх разговора с руководством на тему проблем, а также внутренняя напряженность, создается здоровый психологический климат. Работник, занимающий активную сторону в организации деятельности компании, откровенно высказывающий свою позицию, получающий обоснованные ответы от руководства, начинает считать себя значимым и получает эмоциональную удовлетворенность. Результатом демократичного стиля руководства является профилактика конфликтных ситуаций.

У 50% руководителей диагностирован средний уровень самооценки. Руководитель считает, что частично соответствует своему собственному представлению об идеальном человеке. Свои недостатки понимает, принимает и готов их корректировать. Он дает нейтральную и в целом позитивную самооценку себе и своим способностям. Считает, что он часто интересен и важен другим людям. Руководитель считает, что он в целом важен как личность или как часть общества. Он считает, что в неудачах виноват иногда он сам, но не исключает и влияния внешних факторов. В некоторых ситуациях готов рисковать, но ставит адекватные своим возможностям цели и снижает планку, если их не достигает.

У 50% руководителей диагностирован завышенный уровень самооценки. Он считает, что полностью соответствует своему собственному представлению об идеальном человеке. Свои недостатки игнорирует. Руководитель дает высокую и позитивную самооценку себе и своим способностям. Считает, что он всегда интересен и важен другим людям. Он считает, что он очень важен как личность или как часть общества. Также он считает, что в неудачах виноваты только внешние обстоятельства или другие люди, но не он сам. Любит рисковать, всегда ставит высокие цели и не снижает планку, даже если их не достигает.

В одном коллективе получен высокий уровень благоприятности психологического климата. Людям данного подразделения комфортно

работать, уровень взаимоотношений в коллективе высокий, результаты деятельности коллектива также удовлетворяю сотрудников.

В другом коллективе получен уровень психологического климата средней благоприятности. Людям данного подразделения не очень комфортно работать, уровень взаимоотношений в коллективе средний, результаты деятельности коллектива также не очень удовлетворяю сотрудников.

Далее проведем анализ влияния особенностей стиля руководства разных подразделений в организации на психологический климат группы.

2.3 Анализ влияния особенностей стиля руководства разных подразделений в организации на психологический климат группы

Для проверки основной гипотезы и выявления предполагаемых взаимосвязей нами был проведен параметрический корреляционный анализ по коэффициенту ранговой корреляции Спирмена.

Взаимосвязь стиля руководства разных подразделений в организации и психологического климата группы представлена в таблице 2 и рисунке 4.

Таблица 2 – Взаимосвязь стиля руководства разных подразделений в организации и психологического климата группы

Уровень благоприятности психологического климата	Стиль руководства			Уровень самооценки руководителя
	Авторитарный	Демократический	Либеральный	
Высокий	0,211	0,444	0,099	0,022
Средний	0,104	0,121	0,402	0,331
Низкий	0,098	0,011	0,104	0,216

Нами установлены следующие взаимосвязи.

Высокий уровень благоприятности психологического климата связан с демократическим стилем руководства. В коллективе, где людям комфортно работать, уровень взаимоотношений в коллективе высокий, результаты деятельности коллектива также удовлетворяю сотрудников, у руководителя демократический стиль руководства. В таком коллективе отсутствует страх разговора с руководством на тему проблем, а также внутренняя напряженность, по причине чего создается здоровый психологический климат. Работник, занимающий активную сторону в организации деятельности компании, откровенно высказывающий свою позицию, получающий обоснованные ответы от руководства, начинает считать себя значимым и получает эмоциональную удовлетворенность. Результатом демократического стиля руководства является профилактика конфликтных ситуаций.

Средний уровень благоприятности психологического климата связан с либеральным стилем руководства, а также с высоким уровнем самооценки руководителя. В коллективе, где людям не очень комфортно работать, уровень взаимоотношений в коллективе средний, результаты деятельности коллектива также не очень удовлетворяю сотрудников, у руководителя либеральный стиль руководства. Положительные результаты данный стиль показывает если коллектив состоит из высококвалифицированных специалистов, главной задачей которых является творческое решение поставленных задач. При наличии сильного неформального лидера среди подчиненных такому руководителю не приходится брать на себя функции разрешения возникающих конфликтов. Также такой руководитель считает, что полностью соответствует своему собственному представлению об идеальном человеке. Свои недостатки игнорирует. Руководитель дает высокую и позитивную самооценку себе и своим способностям. Считает, что он всегда интересен и важен другим людям. Он считает, что он очень важен как личность или как

часть общества. Также он считает, что в неудачах виноваты только внешние обстоятельства или другие люди, но не он сам. Любит рисковать, всегда ставит высокие цели и не снижает планку, даже если их не достигает.

Итак, по итогам второй главы сделаем выводы.

У 50% руководителей диагностирован либеральный стиль руководства. Эффективность либерального стиля управления можно рассматривать двояко, в зависимости от того, во главе какого коллектива стоит данный руководитель. Положительные результаты данный стиль показывает если коллектив состоит из высококвалифицированных специалистов, главной задачей которых является творческое решение поставленных задач. При наличии сильного неформального лидера среди подчиненных такому руководителю не приходится брать на себя функции разрешения возникающих конфликтов. В этом случае, управленец обычно поощряет деятельность неформального лидера, подчеркивая его роль. Но в подобной ситуации руководитель не должен допустить появления анархии, которая может привести коллектив к плачевным результатам и принятию неэффективных решений.

У 50% руководителей диагностирован демократический стиль руководства. Демократический стиль руководства признается наиболее оптимальным. В коллективе, где отсутствует страх разговора с руководством на тему проблем, а также внутренняя напряженность, создается здоровый психологический климат. Работник, занимающий активную сторону в организации деятельности компании, откровенно высказывающий свою позицию, получающий обоснованные ответы от руководства, начинает считать себя значимым и получает эмоциональную удовлетворенность. Результатом демократичного стиля руководства является профилактика конфликтных ситуаций.

У 50% руководителей диагностирован средний уровень самооценки. Руководитель считает, что частично соответствует своему собственному представлению об идеальном человеке. Свои недостатки понимает, принимает

и готов их корректировать. Он дает нейтральную и в целом позитивную самооценку себе и своим способностям. Считает, что он часто интересен и важен другим людям. Руководитель считает, что он в целом важен как личность или как часть общества. Он считает, что в неудачах виноват иногда он сам, но не исключает и влияния внешних факторов. В некоторых ситуациях готов рисковать, но ставит адекватные своим возможностям цели и снижает планку, если их не достигает.

У 50% руководителей диагностирован завышенный уровень самооценки. Он считает, что полностью соответствует своему собственному представлению об идеальном человеке. Свои недостатки игнорирует. Руководитель дает высокую и позитивную самооценку себе и своим способностям. Считает, что он всегда интересен и важен другим людям. Он считает, что он очень важен как личность или как часть общества. Также он считает, что в неудачах виноваты только внешние обстоятельства или другие люди, но не он сам. Любит рисковать, всегда ставит высокие цели и не снижает планку, даже если их не достигает.

В одном коллективе получен высокий уровень благоприятности психологического климата. Людям данного подразделения комфортно работать, уровень взаимоотношений в коллективе высокий, результаты деятельности коллектива также удовлетворяю сотрудников.

В другом коллективе получен уровень психологического климата средней благоприятности. Людям данного подразделения не очень комфортно работать, уровень взаимоотношений в коллективе средний, результаты деятельности коллектива также не очень удовлетворяю сотрудников.

Высокий уровень благоприятности психологического климата связан с демократическим стилем руководства. В коллективе, где людям комфортно работать, уровень взаимоотношений в коллективе высокий, результаты деятельности коллектива также удовлетворяю сотрудников, у руководителя демократический стиль руководства. В таком коллективе отсутствует страх

разговора с руководством на тему проблем, а также внутренняя напряженность, по причине чего создается здоровый психологическим климат. Работник, занимающий активную сторону в организации деятельности компании, откровенно высказывающий свою позицию, получающий обоснованные ответы от руководства, начинает считать себя значимым и получает эмоциональную удовлетворенность. Результатом демократичного стиля руководства является профилактика конфликтных ситуаций.

Средний уровень благоприятности психологического климата связан с либеральным стилем руководства, а также с высоким уровнем самооценки руководителя. В коллективе, где людям не очень комфортно работать, уровень взаимоотношений в коллективе средний, результаты деятельности коллектива также не очень удовлетворяют сотрудников, у руководителя либеральный стиль руководства. Положительные результаты данный стиль показывает если коллектив состоит из высококвалифицированных специалистов, главной задачей которых является творческое решение поставленных задач. При наличии сильного неформального лидера среди подчиненных такому руководителю не приходится брать на себя функции разрешения возникающих конфликтов. Также такой руководитель считает, что полностью соответствует своему собственному представлению об идеальном человеке. Свои недостатки игнорирует. Руководитель дает высокую и позитивную самооценку себе и своим способностям. Считает, что он всегда интересен и важен другим людям. Он считает, что он очень важен как личность или как часть общества. Также он считает, что в неудачах виноваты только внешние обстоятельства или другие люди, но не он сам. Любит рисковать, всегда ставит высокие цели и не снижает планку, даже если их не достигает.

Заключение

В процессе изучения теоретических аспектов влияния особенностей стиля руководства разных подразделений в организации на психологический климат группы было выявлено, что психологический климат – это комплексное понятие, отражающее уровень взаимоотношений в коллективе, а также результаты деятельности коллектива. Основным элементом, обеспечивающим тот или иной психологический климат в компании, является ее организационная культура. Психологический климат внутри коллектива сильно подвержен воздействию микро и макросреды. К последнему мы относим такие аспекты, как состояние общества, в котором выстраиваются отношения между сотрудниками, политическая и экономическая ситуация в стране, уровень благополучия общества, качество организации общественной и рабочей деятельности, демография, национальные особенности и т.д.

Необходимо упомянуть также и о стиле руководства, который оказывает мощное и непосредственное влияние на психологический климат. Ведь именно руководитель подбирает кадры, распределяет обязанности, ведает поощрениями и наказаниями, движением по службе. Управление персоналом одна из важнейших функций компании. Оптимальный стиль руководства организацией должен четко соответствовать следующим принципам: рациональности, демократичности, объединения в одном основании интересов индивидов, коллективов и всего общества. Новые принципы руководства персоналом, определяемые современными тенденциями, ставят человека в центре внимания. Рассматривая функционирование организации системно, можно заметить, что предприятие, которое занимается производством, состоит из социальной и технической подсистем. В этих подсистемах учитываются материальные и человеческие факторы. Демократический стиль руководства признается наиболее оптимальным. В коллективе, где отсутствует страх разговора с руководством на тему проблем,

а также внутренняя напряженность, создается здоровый психологическим климат. Работник, занимающий активную сторону в организации деятельности компании, откровенно высказывающий свою позицию, получающий обоснованные ответы от руководства, начинает считать себя значимым и получает эмоциональную удовлетворенность. Результатом демократичного стиля руководства является профилактика конфликтных ситуаций.

У 50% руководителей диагностирован либеральный стиль руководства.

У 50% руководителей диагностирован демократический стиль руководства.

У 50% руководителей диагностирован средний уровень самооценки. Руководитель считает, что частично соответствует своему собственному представлению об идеальном человеке. Свои недостатки понимает, принимает и готов их корректировать. Он дает нейтральную и в целом позитивную самооценку себе и своим способностям. Считает, что он часто интересен и важен другим людям. Руководитель считает, что он в целом важен как личность или как часть общества. Он считает, что в неудачах виноват иногда он сам, но не исключает и влияния внешних факторов. В некоторых ситуациях готов рисковать, но ставит адекватные своим возможностям цели и снижает планку, если их не достигает.

У 50% руководителей диагностирован завышенный уровень самооценки. Он считает, что полностью соответствует своему собственному представлению об идеальном человеке. Свои недостатки игнорирует. Руководитель дает высокую и позитивную самооценку себе и своим способностям. Считает, что он всегда интересен и важен другим людям. Он считает, что он очень важен как личность или как часть общества. Также он считает, что в неудачах виноваты только внешние обстоятельства или другие люди, но не он сам. Любит рисковать, всегда ставит высокие цели и не снижает планку, даже если их не достигает.

В одном коллективе получен высокий уровень благоприятности психологического климата. Людям данного подразделения комфортно работать, уровень взаимоотношений в коллективе высокий, результаты деятельности коллектива также удовлетворяю сотрудников.

В другом коллективе получен уровень психологического климата средней благоприятности. Людям данного подразделения не очень комфортно работать, уровень взаимоотношений в коллективе средний, результаты деятельности коллектива также не очень удовлетворяю сотрудников.

Методы математической статистики позволили сделать вывод о том, что высокий уровень благоприятности психологического климата связан с демократическим стилем руководства. Средний уровень благоприятности психологического климата связан с либеральным стилем руководства, а также с высоким уровнем самооценки руководителя.

Гипотеза, поставленная нами в начале исследования, полностью подтверждается.

Список используемой литературы

1. Абрамова Г.С. Практическая психология. М.: Академический Проект, 2017. 496 с.
2. Аксенова Т.В., Снигур А.Р., Назаров А.А., Солнцева А.С., Воронова А.С. Стили руководства. оптимизация управленческой деятельности // StudNet. 2021. №1. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/stili-rukovodstva-optimizatsiya-upravlencheskoj-deyatelnosti> (дата обращения: 09.04.2024).
3. Анцупов А.Я. Социально-психологическая оценка персонала: учеб. пос. М.: Проспект, 2023. 362 с.
4. Берсенев В.С. Стиль управления как неотъемлемая часть успешной деятельности организации // Молодой ученый. 2021. № 30 (372). С. 67-68.
5. Блюм М.А., Хазанова Д.Л., Малышев Д.Н. Управление персоналом в коммерческой организации: учебное пособие. Тамбов: Изд-во ФГБОУ ВПО «ТГТУ», 2013. 112 с.
6. Божко Э. В. Критерии и факторы развития человеческих ресурсов в области стратегии управления персоналом // Студенческий вестник. 2023. No 21-7(260). С. 9-10. Текст: электронный // URL: <https://www.elibrary.ru/item.asp?id=54141104> (дата обращения: 21.03.2024).
7. Бугаков В.М. Управление персоналом: Учебное пособие. М.: НИЦ ИНФРА-М, 2024. 237 с.
8. Валиуллова А.А. Управление конфликтами в современных российских организациях // Научный журнал. 2018. № 3. С. 112-117.
9. Васкевич, Д.В. Управление конфликтами на предприятии // Academy. 2019. № 7 (46). С. 114-116.
10. Гулицкая В. И. Теоретические аспекты рассмотрения социально-психологического климата в коллективе организации // Молодой ученый. 2020. № 38 (328). С. 180-183.

11. Долгов А.И. Теория организации: учебное пособие. М.: Флинта: МПСИ, 2008. 224 с.
12. Дружилов С.А. Становление профессионализма человека как реализация индивидуального ресурса профессионального развития. Новокузнецк: ИПК, 2022. 242 С.
13. Егоренков Д. Б. Влияние стиля управления на удовлетворенность работников условиями деятельности // Молодой ученый. 2021. № 19 (361). С. 265-268.
14. Журавлёв А.Л. Психология управленческого взаимодействия (теоретические и прикладные проблемы). М.: Издательство Институт психологии РАН, 2013. 132 с.
15. Измайлова С.А. Теория менеджмента: учебное пособие для высшего профессионального образования. Орел: ФГБОУ ВПО «Госуниверситет УНПК», 2013. 314 с.
16. Измалкова С.А. Организационное поведение в системе эффективного менеджмента: учебник. Орел: ОрелГТУ, 2017. 214 с.
17. Исаева О.М. Управление персоналом: Учебник и практикум для СПО. М.: Юрайт, 2023. 244 с.
18. Климов Е.А. Психология труда. М.: Издательство Юрайт, 2024. 350 с.
19. Ли А.Ю. Стили руководства в организации и их эффективность // Бизнес и дизайн ревю. 2020. № 2 (18). С. 5.
20. Маслова В.М. Управление персоналом: учебник и практикум для вузов. 5-е изд., перераб. и доп. М.: Издательство Юрайт, 2024. 451 с.
21. Одегов Ю.Г. Кадровая политика и кадровое планирование: учебник и практикум для вузов. 3-е изд., перераб. и доп. М.: Издательство Юрайт, 2024. 575 с.

22.Пряжников Н.С. Мотивация и стимулирование трудовой деятельности: учебник и практикум для вузов. М.: Издательство Юрайт, 2024. 365 с.

23.Пугачев В.П. Управление персоналом организации: практикум: учебное пособие для вузов. 2-е изд., испр. и доп. М.: Издательство Юрайт, 2021. 280 с.

24.Саблуков А. В. Социально-психологический климат организации: опыт диагностики // Вестник Московского государственного лингвистического университета. Общественные науки. 2023. №3 (852). URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/sotsialno-psihologicheskij-klimat-organizatsii-opyt-dagnostiki> (дата обращения: 09.04.2024).

25.Тебекин А.В. Стратегическое управление персоналом: учебник. М.: КноРус, 2020. 720 с.

26.Управление персоналом: толковый словарь / В.М. Маслова. 4-е изд. М.: Издательско-торговая корпорация «Дашков и К°», 2022. 131 с.

Приложение А

Таблицы результатов исследования

Таблица А.1 –Результаты «Диагностика стилей руководства»

Имя, Ф. испытуемого	Демократический	Либеральный	Авторитарный
Максим А.	11	8	3
Владислав Ф.	7	16	5

Продолжение приложения А

Таблица А.2 –Результаты «Методика «Какой Я?»»

Имя, Ф. испытуемого	Баллы
Максим А.	6
Владислав Ф.	8

Продолжение приложения А

Таблица А.3 –Результаты «Диагностика психологического климата в малой группе»

Имя, Ф. испытуемого	Баллы
Коллектив 1	
Кристина А.	51
Александр О.	56
Матвей С.	57
Даниил К.	51
Мария О.	53
Олег С.	50
Святослав К.	51
Алексей Е.	56
Анастасия З.	51
Серафим Д.	47
Эмилия К.	52
Ренат А.	56
Гульнара В.	62
Михаил С.	53
Жанна Е.	51
Коллектив 2	
Александр М.	37
Степан К.	37
Егор О.	31
Екатерина В.	35
Максим В.	32
Сергей С.	41
Евгений П.	36
Станислав П.	41
Анна Р.	37
Марат Л.	32
Богдан В.	36
Александр Ф.	32
Сергей П.	33
Иван Р.	41
Никита Д.	37