

Министерство образования Республики Беларусь
Учреждение образования
Белорусский государственный университет
информатики и радиоэлектроники

УДК

Рагула
Олег Владимирович

ВЛИЯНИЕ СТИЛЕЙ РУКОВОДСТВА НА СПЛОЧЕННОСТЬ
КОЛЛЕКТИВА

АВТОРЕФЕРАТ

на соискание академической степени магистра технических наук
по специальности 1-23 80 08 Психология труда, инженерная психология,
эргономика

О.В. Рагула
Научный руководитель
доктор технических наук, доцент,
Леонид Петрович Пилиневич

Минск 2015

ВВЕДЕНИЕ

Развитие рыночных отношений в нашей стране вызывает огромную потребность в квалифицированных деловых людях: предпринимателях, коммерсантах, менеджерах. Организациям предстоит перейти на совершенно новые хозяйственные условия, поэтому нужны руководители, способные возглавить этот переход, познать законы рынка и творчески их использовать, в полной мере учесть влияние различных факторов на эффективность трудовой деятельности работников.

Взаимосвязь между стилями руководства организации и психологическим климатом – важнейшая проблема для руководителей компании, фирмы. Поэтому так важно знание важнейших составляющих психологического климата организации. Благоприятный психологический климат – это итог систематической работы и мероприятий руководителей, менеджеров, психологов и всех сотрудников организации. Особенности поведения человека в коллективе, результаты его работы вызывают определенные реакции со стороны других членов группы, формируют у каждого из них отношение к этому человеку, и таким образом в группе развивается система взаимоотношений.

Актуальность данной проблемы диктуется запросами практики, обусловленные усилившимся в наши дни коллективным характером человеческой деятельности и актуальными проблемами эффективности организации и управления людьми, регуляции развертывающихся между ними отношений, использования воспитательных и психотерапевтических воздействий.

ОБЩАЯ ХАРАКТЕРИСТИКА РАБОТЫ

Цель исследования: проанализировать влияние стиля руководства на психологический климат коллектива.

Объект: психологический климат в коллективах.

Предмет: влияние стиля руководства на психологический климат коллектива.

Гипотеза: психологический климат в коллективе компании «А-100» сложится благоприятный, если руководитель придерживается демократического стиля руководства.

Задачи:

- проанализировать теоретические подходы по проблеме психологического климата коллектива и влияние на него стиля руководства;
- разработать и описать сущность и процедуру эмпирического исследования в психологическом климате коллектива компании «А-100»;
- обобщить результаты теоретико-эмпирического исследования;
- сформулировать основные выводы и практические рекомендации компании «А-100».

Методы исследования: анализ психолого-педагогической литературы по проблеме исследования, наблюдение, тестирование (диагностический опросник социально-психологического климата группы; методика определения стиля руководства трудовым коллективом В.П.Захарова и А.Л.Журавлева), анализ эмпирического материала.

Практическая значимость исследования. В центре обслуживания компании «А-100» были подведены итоги работы по улучшению состояния психологического климата в коллективе и даны практические рекомендации руководителям для его поддержания. Результаты работы могут быть использованы в практической деятельности руководителей компаний.

СОДЕРЖАНИЕ РАБОТЫ

В результате данного исследования было выявлено, что психологический климат на АЗС №6 сложился благоприятный. Наблюдая общую картину взаимодействия между людьми в коллективе можно сказать, что преобладает добродушный настрой. Управление коллективом ведется профессионально на основе демократичности и открытости.

В ходе эмпирического исследования было установлено:

– По оценке сотрудников первого коллектива стиль руководителя демократический (50%) и климат характеризуется как положительный.

– По оценке сотрудников второго коллектива стиль руководителя авторитарный (79%) и климат сложился неопределенный.

– При демократическом стиле на АЗС №6 56% сотрудников удовлетворены отношениями с руководителем, и 91% считают, что стиль руководства имеет положительное влияние на дела коллектива.

– При авторитарном стиле руководства всего 31% сотрудников удовлетворены отношениями с руководителем и считают, что он влияет на дела коллектива всего на 29%, а остальные говорят об отрицательном влиянии.

Несколько рекомендаций руководителю для поддержания благоприятного климата в коллективе:

– всегда поддерживать своих подчиненных, в каких-либо начинаниях;
– уметь объективно оценивать положительные черты характера своих подчиненных и развивать их;

– использовать объективные критерии критики и похвалы, поощрения и наказания;

– вести регулярную работу по поддержанию положительного психологического климата, проводить диагностику с помощью опросника (использованного нами в данном исследовании), чтобы вовремя диагностировать «узкие места» требующие коррекции.

Основываясь на результаты нашего исследования, руководитель АЗС №14 придерживается авторитарного стиля руководства, при этом в коллективе сложился неопределенный климат (по результатам наблюдения растет неудовлетворенность людей своей работой, отсутствует доверительность между членами коллектива).

Несколько рекомендаций руководителю второй смены для

формирования благоприятного климата коллектива:

- развивать в себе недостающие качества, которые способствовали бы повышению авторитета (например, внимание к проблемам других людей, честность, умение выслушать);

- при решении общих задач учитывать мнение сотрудников;

- в качестве стимулирования чаще использовать поощрения и премии;

- проявлять гибкость и умение идти на компромисс при убеждении других;

- придерживаться демократического стиля, справедливо относиться ко всем членам коллектива;

- вести регулярную работу по поддержанию положительного психологического климата, используя в работе методики для определения уровня развития коллектива.

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Подводя общие итоги теоретико-эмпирического исследования, представленного в настоящей работе, необходимо констатировать, что все поставленные задачи выполнены.

Психологический климат представляет собой специфическое явление, которое складывается из особенностей восприятия человека человеком, взаимно испытываемых чувств, оценок и мнений, готовности к реагированию определенным образом на слова и поступки окружающих. Он оказывает влияние на самочувствие членов коллектива; на выработку, принятие и осуществление совместных решений; на достижение эффективности совместной деятельности.

В зависимости от характера психологического климата его воздействие на личность будет различно - стимулировать к труду, поднимать настроение, вселять бодрость и уверенность, или, наоборот, действовать угнетающе, снижать энергию, приводить к производственным и нравственным потерям.

Признаки благоприятного психологического климата: доверие и высокая требовательность друг к другу; свободное выражение собственного мнения при обсуждении вопросов, касающихся всего коллектива; высокая степень эмоциональной включенности и взаимопомощи и т.д. Кроме того, можно выделить, что нельзя рассчитывать на то, что необходимые отношения в коллективе возникнут сами собой, их надо сознательно формировать.

Подробно рассмотрено понятие психологического климата коллектива и стиля руководства, которые существуют на данный момент. Проанализированы, подходы к определению стиля руководства и факторы, влияющие на психологический климат коллектива. Также мы рассмотрели влияние стиля на состояние психологического климата в организации.

Вместе с тем за рамками обсуждения остался целый комплекс проблем, возникавших по ходу теоретического и экспериментального анализа.

Объем настоящей работы не позволил подробно остановиться на проблеме степени совпадения официальной и неофициальной структуры группы, т. е. соотношение руководства и лидерства, изучить более детально межличностные отношения и др. Хочется надеяться, что сформулированные выше проблемы будут предметом самого подробного анализа и изучения в последующих работах.

СПИСОК ОПУБЛИКОВАННЫХ РАБОТ

[1] - А. Рагула, О.В. Влияние стилей руководства на сплоченность коллектива / О.В. Рагула // 50-я научная конференция аспирантов, магистрантов и студентов – Минск, 2014 – С.29-30.

Библиотека БГУИР