

Учреждение образования
Белорусский государственный университет информатики
и радиоэлектроники

УДК 159.98

Харкевич
Александр Олегович

**СПОСОБЫ ОЦЕНКИ ВЛИЯНИЯ ПСИХОЛОГИЧЕСКИХ
ОСОБЕННОСТЕЙ РУКОВОДИТЕЛЯ НА СПЛОЧЕННОСТЬ ГРУППЫ**

АВТОРЕФЕРАТ

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

Научный руководитель
Вайнштейн Лев Абрамович
кандидат психологических наук, доцент

Минск 2020

КРАТКОЕ ВВЕДЕНИЕ

Понятие «управление» широко используется в различных науках, обозначая функцию, присущую организованным системам (биологическим, техническим, социальным). Приоритетной характеристикой менеджера в настоящее время является его способность эффективно и качественно управлять. Будущий менеджер, работающий в системе «человек-человек», не может быть подготовлен к управленческой деятельности только на основе знаний и умений («чьего-то опыта»), он должен приобрести собственный опыт, т.е. пройти не просто профессиональное обучение, а профессиональную социализацию. Главными факторами эффективности управленческой деятельности выступают специфические управленческие способности, причем эффективность и возможность реализации управленческих функций, зависит от того, обладает или нет человек такими способностями.

ОБЩАЯ ХАРАКТЕРИСТИКА РАБОТЫ

Цель данного исследования – описания способов оценки влияния психологических особенностей руководителей на сплоченность группы.

Объект исследования – личность руководителя.

Предмет исследования – влияния психологических особенностей руководителей на сплоченность группы.

Задачи исследования:

1. Описать психологические особенности функционирования трудового коллектива.
2. Охарактеризовать факторы совместимости членов трудового коллектива.
3. Обобщить подходы к пониманию понятия «социально-психологические качества».
4. Описать понятие управленческой деятельности в психологии.
5. Оценить влияние психологических особенностей руководителя на сплоченность групп.
6. Разработать рекомендации руководителям по повышению совместимости членов трудового коллектива.

Теоретическая значимость исследования заключается в обобщении современных исследований проблемы влияния психологических особенностей руководителей на сплоченность группы.

Практическая значимость исследования заключается в возможности применения результатов исследования руководителями с целью повышения эффективности собственной деятельности и организации эффективного влияния на сплоченность коллектива.

Положения, выносимые на защиту:

1. Управление – особого рода человеческая деятельность, осуществляемая в рамках коллективного труда. Всякий совместный труд требует управления. Это значит, что управление является обязательным элементом любой коллективной деятельности людей не только в сфере производства, но и в непроизводственной сфере, охватывающей образование, подготовку специалистов науки, здравоохранения, культуры и т.д. Поскольку управление включает, как важнейший компонент, руководство деятельностью людей, его совершенствование предполагает опору на знания о человеке, о закономерностях его деятельности и поведения, о возможностях и способностях, психологических различиях между людьми, об их взаимодействии в трудовых коллективах.

2. Менеджер в сфере управления человеческими ресурсами осуществляет:

- создание материальных и социальных предпосылок для обеспечения эффективной управленческой деятельности;
- стратегическую, инновационную деятельность, ориентированную на развитие управленческой деятельности;
- деятельность узкоспециализированного штабного работника, выключенного из проблем оперативного управления и сосредоточенного на проблемах развития организации – работе на перспективу (в этом особенность позиции менеджера);
- рациональное использование и активизацию социоинженерной практики;
- активизацию одного из типов ресурсов – материального, технико-технологического, финансового, информационного, человеческого и др.

3. Совместимость – это понятие о взаимном соответствии свойств участников группы. В него входят: взаимная симпатия, положительный характер эмоциональных установок, взаимовнушаемость, общность интересов и потребностей, сходство динамической направленности психофизиологических реакций при операторской деятельности и отсутствие, в данной группе выраженных эгоцентрических устремлений. Критерием совместимости является высокая непосредственная удовлетворенность

партнеров результатом и процессом взаимодействия, когда не требуется специальных усилий для установления понимания, и каждый отвечает требованиям другого, психологическая совместимость сопровождается возникновением взаимной симпатии, уважения, уверенности в благоприятном исходе будущих контактов.

В результате оценки влияния психологических особенностей руководителя на сплоченность группы, было выявлено, что существует отрицательная взаимосвязь между директивным стилем руководства и организационной культурой ($R_s = -0,765$ при $p = 0,0001$), между невмешательством и организационной культурой ($R_s = -0,768$ при $p = 0,0005$), между ориентацией на процесс и организационной культурой ($R_s = 0,464$ при $p = 0,0005$). Также существует положительная взаимосвязь между коллегиальным стилем руководства и организационной культурой ($R_s = 0,745$ при $p = 0,0005$), между деловым стилем и организационной культурой ($R_s = 0,829$ при $p = 0,0005$).

КРАТКОЕ СОДЕРЖАНИЕ РАБОТЫ

Эмпирическое исследование стилей общения успешных руководителей проходило на базе агентства недвижимости «Твоя столица». В исследовании приняло участие 60 руководителей (менеджеры отделов) в возрасте 26-39 лет, из них 29 женщин и 31 мужчин.

Исследование базировалось на применении методик «Определение стиля межличностного взаимодействия» (С.В. Максимов, Ю.А. Лобейко) и «Определение уровня групповой сплочённости» (тест Сисшора). В ходе исследования было выявлено, что существует:

- отрицательная взаимосвязь между директивным стилем руководства и сплоченностью коллектива. Таким образом, чем выше выраженность директивного стиля общения руководителя со своими подчиненными, тем ниже сплоченность коллектива. Жесткость директивного стиля общения препятствует развитию творческого потенциала и креативности руководителя. Он не стремится найти новую информацию или подходы к решению возникающих проблем. Он достаточно консервативен в методах организации труда. Такой руководитель редко задумывается о желаниях и ценностях исполнителей, что препятствует созданию доверительных отношений в коллективе.

- положительная взаимосвязь между коллегиальным стилем руководства и сплоченностью коллектива. Таким образом, чем больше склонность

руководителя к использованию коллегиального стиля общения, тем сплоченность сотрудников выше. Коллегиальный стиль способствует активному продвижению компании вперед. Как говорится, одна голова хорошо, а две – лучше. Руководитель, ориентированный на коллегиальный стиль более успешен благодаря тому, что его работа – это не просто машинное исполнение должностных обязанностей, но и достаточно сложный процесс анализа и синтеза различных мнений, точек зрения.

- отрицательная взаимосвязь между невмешательством и сплоченностью коллектива. Таким образом, чем выше уровень склонности руководителя к использованию стиля невмешательства, тем ниже сплоченность коллектива. Стиль невмешательство создает своеобразный вакуум между подчиненными руководителем, через который им порой бывает достаточно сложно услышать друг друга. Неспособность или нежелание должным образом донести информацию до подчиненных приводит к тому, что руководителю много сил приходится тратить на контроль и корректировку выполненной работы. чрезмерная ответственность руководителя, неумение делегировать полномочия исполнителям, неспособность эффективно управлять группой.

- положительная взаимосвязь между деловым стилем и сплоченностью коллектива. Таким образом, чем чаще руководитель прибегает к деловому стилю общения, тем сплоченность коллектива выше. Использование делового стиля повышает эффективность деятельности руководителя посредством того, что в таком случае ему удастся одновременно принимать управленческие решения, правильно организовать деятельность подчиненных и не останавливаться на пути своего профессионального развития.

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Управление – особого рода человеческая деятельность, осуществляемая в рамках коллективного труда. Всякий совместный труд требует управления. Это значит, что управление является обязательным элементом любой коллективной деятельности людей не только в сфере производства, но и в непромышленной сфере, охватывающей образование, подготовку специалистов науки, здравоохранения, культуры и т.д.

Управление синтезирует в себе организацию деятельности людей и руководство этой деятельностью, а это значит, что весь комплекс наук, изучающих человека и его деятельность, приобретает весьма существенную роль. Поскольку управление включает, как важнейший компонент, руководство деятельностью людей, его совершенствование предполагает

опору на знания о человеке, о закономерностях его деятельности и поведения, о возможностях и способностях, психологических различиях между людьми, об их взаимодействии в трудовых коллективах.

Одним из важных резервов роста эффективности любого труда являются человеческие факторы, т.е. факторы, обусловленные физиологическими, психологическими и социально-психологическими свойствами человека – главной производительной силы общества. Руководство – феномен, имеющий место в системе формальных (официальных) отношений, а лидерство – феномен, порожденный системой неформальных (неофициальных) отношений. Причем роль руководителя заранее определена «на табло» социальной организации, оговорен круг функций реализующего ее лица. Роль лидера возникает стихийно, в штатном расписании учреждения, предприятия ее нет. Руководство есть социальный по своей сущности феномен, а лидерство – психологический.

На основе полученных результатов можно сделать вывод о преобладании в органической корпоративной культуры. В такой корпоративной культуре управление организацией осуществляется на согласии с общей идеей, что позволяет быстрее решать проблемные ситуации. Разногласия и конфликты в данном случае рассматриваются как расхождение с общими целями и задачами. Лидерство основывается на разделяемых взглядах о направлении общего движения.

По мнению начальников подразделений деятельность 6 (10%) руководителей еще не достаточно эффективна, 10 (33%) менеджеров отделов имеют достаточно высокий уровень эффективности руководства, 34 (57%) руководителей отделов эффективны в той деятельности, которой они занимаются.

Для 8 (13%) руководителей характерен директивный стиль управления, у 18 (30%) руководителей выявлен коллегиальный стиль межличностного взаимодействия, у 10 (17%) руководителей выявлен стиль невмешательства в действия других, для 24 (40%) опрошенных руководителей характерен деловой стиль межличностного взаимодействия.

Для 14 (23%) опрошенных характерен стиль профессионально-деятельностного общения, ориентированного на действие; ориентация на процесс характерна для 6 (10%) руководителей; стиль, ориентированный на людей характерен для 22 (37%) опрошенных; ориентация на будущее характерна для 18 (30%) респондентов.

СПИСОК ОПУБЛИКОВАННЫХ РАБОТ

[1-А] Харкевич, А.О. Способы оценки влияния психологических особенностей руководителя на сплоченность группы. // Материалы 56-й научной конференции студентов, магистрантов, и студентов УО «Белорусский государственный университет информатики и радиоэлектроники» Минск, БГУИР, 2020 С.129.

[2-А] Харкевич, А.О. Исследование стилей общения руководителя в коллективе. // Электронный репозиторий БГУИР. Режим доступа – <https://libeldoc.bsuir.by/handle/123456789/39243>. Минск, 2020.

Библиотека БГУИР