

*Эта часть работы выложена в ознакомительных целях. Если вы хотите получить работу полностью, то приобретите ее воспользовавшись формой заказа на странице с готовой работой:*

<https://stuservis.ru/vkr/257246>

**Тип работы:** ВКР (Выпускная квалификационная работа)

**Предмет:** Психология

Введение

Глава 1 Теоретические аспекты изучения проблематики взаимосвязи стиля управления с социально-психологическим климатом в коллективе

1.1 Подходы к изучению теорий лидерства и стиля руководства: российский и зарубежный опыт

1.2 Социально-психологический климат в коллективе: понятие, специфика, методы исследования

1.3 Факторы, определяющие социально-психологический климат в коллективе

Глава 2 Эмпирическое исследование взаимосвязи стиля руководства и организационно-психологического климата

2.1 Диагностика стиля управления руководителя и социально-психологического климата в коллективе

2.2 Анализ результатов эмпирического исследования

2.3 Рекомендации для руководителей по повышению благоприятного климата в коллективе

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННОЙ ЛИТЕРАТУРЫ

ПРИЛОЖЕНИЯ

ВВЕДЕНИЕ

Актуальность исследования. Психология управления как прикладная наука пытается найти связь между управленческими навыками и производительностью управленческого процесса. В современном мире только грамотный авторитетный руководитель, обладающий доказанными навыками профессионального общения с участниками группы, может создать благоприятный психологический климат и объединить сотрудников для достижения целей компании. Исходя из такого вывода и учитывая формируемую в нашей стране культуру производства и управления человеческими ресурсами, актуальность нашего исследования очевидна.

Ведущая роль в организации коммерческой деятельности принадлежит руководителю компании. Структурными элементами взаимоотношений являются: профессиональные знания, необходимые руководителю для того, чтобы он мог определить свое отношение к подчиненным; эмоционально-оценочные чувства и непосредственно эмоциональные переживания руководителя, что является реакцией на действие того или иного подчиненного; мотивационные элементы выполняют роль стимулов в системе взаимодействия с подчиненными; коммуникативные умения и навыки, что сказывается в том числе на оказание эффективного влияния на подчиненных.

Установлению деловых отношений способствует также учет стилевых особенностей работы руководителя. Единоначальность, решение вопросов только авторитарными методами в соответствии с представлениями руководителя исключает коллективность в работе, использование мнений и рекомендаций подчиненных. В современных условиях, когда обязанности и ответственность руководителей по управлению организацией резко возросли, им будет нереально одним справиться со всеми вопросами управления. Это привело топ-менеджмент организаций к расширению полномочий заместителей на основах разумного сочетания принципа единоначалия с коллегиальностью, к использованию при принятии решений ценных идей, предложений, которые можно выразить руководителями подразделений подчиненными.

Созданию психологически благоприятного климата в коллективе способствует объективная оценка руководителями мелких подразделений. Это в значительной степени зависит от умения руководителей всех уровней своевременно увидеть изъяны на работе, от аргументированности и глубины критики, прямоты и доброжелательности выраженных замечаний.

Значительным препятствием в ходе эффективного взаимодействия руководителя с подчиненными могут выступать не только трудности коммуникативного порядка, но и неадекватно выбранные средства организации совместной деятельности.

Таковыми могут быть:

- неверно составленная иерархия целей деятельности по выполнению задач;

- нерациональное распределение функций между исполнителями;
- слабо организованный контроль за достижением промежуточных целей;
- отсутствие гибкого реагирования на изменение ситуации совместной деятельности путем выдвижения новых задач, указания новых средств их решения;
- несоответствие стиля управления целям и содержанию совместной деятельности.

Таким образом, актуальность темы не вызывает сомнений.

Степень разработанности проблемы. Преимущественная часть работ по проблеме лидерства стала известна в 70-е годы XX века в зарубежной науке. В психологии этой проблемой занимались Р.М. Стогдилл и Ф. Фидлер; Р. Кунц и С. А. Доннел; Т. Митчел и Р. Хаус, П.Херси и К.Бланшард, Р.Гибш и М.Форверг.

Значительное количество исследований как зарубежных, так и отечественных авторов посвящены стилю руководства или стилю управления - К. Левин, Ф. Фидлер, Д. Мак-Грегор, В. Врум, П. Херси, Журавлев А. Л., Рубахин В. Ф., Филиппов А. В., Шакуров Р. Х, Волков И. П., Парыгин Б. Д., Петровский А. В. и другие.

Проблемы социально-психологического климата в отечественных организациях широко представлены в трудах Волкова И.П., Кузьмина Е.С., Моченова Г.А., Парыгина Б.Д, Шерковина Ю.А., Шепеля В.М., Неймера Ю.Л. и других.

Цель исследования: изучение и исследование социально-психологического климата в коллективе и его связи со стилями управления, используемыми руководителями коммерческой организации.

Объект исследования: социально-психологический климат в рабочем коллективе коммерческой организации.

Предмет исследования: взаимосвязь управленческих стилей руководителей и социально-психологического климата в коллективе.

Задачи исследования:

- рассмотреть отечественные и зарубежные подходы к изучению теорий лидерства и стиля руководства;
- изучить понятие, специфику и методы исследования социально-психологического климата в коллективе;
- рассмотреть факторы, определяющие социально-психологический климат в коллективе;
- провести диагностику стиля управления руководителя и социально-психологического климата в коллективе;
- провести анализ и интерпретацию результатов исследования взаимосвязи стиля управления руководителя и социально-психологического климата;
- разработать рекомендации руководителям организации о стиле и методах руководства.

Гипотеза исследования:

Социально-психологический климат в коллективе определяется спецификой сложившейся системы управления организации. В свою очередь система управления зависит от умения руководства правильно организовывать деятельность предприятия. Благоприятный социально-психологический климат способствует достижению коллективом поставленных целей и задач и улучшает их повседневное профессиональное и межличностное взаимодействие.

Методы исследования:

- теоретические: научное описание, анализ теоретических источников, синтез, обобщение, классификация и сравнение;
- эмпирические: диагностика, анализ результатов;
- статистические: качественный и количественный анализ полученных результатов исследования.

Структура работы: введение, две главы, заключение, список использованной литературы из 55 источников.

## ГЛАВА 1. Теоретические аспекты изучения проблематики взаимосвязи стиля управления с социально-психологическим климатом в коллективе

### 1.1 Подходы к изучению теорий лидерства и стиля руководства: российский и зарубежный опыт

В современном мире в условиях изменения экономических отношений приходится пересматривать вопросы эффективности того или иного стиля управления в глобальном аспекте.

Проблемами эффективного лидерства в коллективе и его связи с формированием соответствующей психологической атмосферы начали заниматься еще во времена Античности, но их исследование на систематической научной основе началось только со времени деятельности Ф. Тейлора.

Следует отметить, что большинство работ в области исследования лидерства принадлежит западным ученым: К. Бланшар, Дж. Бернс, И. Вэшлер, Ф. Карлейл, Р. Танненбаум, Ф. Фидлер и др. В настоящее время

особое внимание уделяется современному стилю руководства, который характеризуется как особый, новаторский стиль управления персоналом, в основе которого лежат постоянный поиск новых возможностей для подчиненных, умение привлекать и использовать необходимые человеческие ресурсы для достижения поставленной задачи.

Наиболее плодотворными в изучении стилей руководства в нашей стране были К. Левин, А. М. Омаров, Т. С. Кабаченко.

К проблеме изучения социально-психологического климата в коллективе обращались такие отечественные авторы, как А. И. Донцов, Ю. К. Стрелков, О. Г. Носкова, А. В. Петровский, Е. А. Климов, Б. Д. Парыгин, Г. М. Андреева.

В отечественной психологии мы отмечаем четыре ведущих подхода к пониманию природы социально-психологического климата в коллективе.

Представители первого подхода (Л.П. Буюева, Е.С. Кузьмин, Н.Н. Обозов, К.К. Платонов, А.К. Уледов) рассматривают климат в коллективе как общественно-психологический феномен, как состояние коллективного сознания. Климат понимается как отражение в сознании людей комплекса явлений, связанных с их взаимоотношениями, условиями труда, методами его стимулирования.

Сторонники второго подхода (А.А. Русалинова, А.Н. Лутошкин) подчеркивают, что сущностной характеристикой социально-психологического климата является общий эмоционально-психологический настрой. Другими словами, климат понимается как настроение группы людей.

Авторы третьего подхода (В.М. Шепель, В.А. Покровский, Б.Д. Парыгин) анализируют социально-психологический климат через формат взаимоотношений людей, находящихся в непосредственном профессиональном контакте друг с другом. В процессе формирования климата складывается система межличностных отношений, определяющих социальное и психологическое самочувствие каждого члена группы.

Сторонники четвертого подхода (В.В. Косолапов, А.Н. Щербань, Л.И. Коган) определяют климат в коллективе в терминах социальной и психологической совместимости членов группы, их морально-психологического единства, сплоченности, наличия общих оценок, обычаев и традиций.

Л.Г. Почебут и В.А. Чикер говорят о том, что при изучении климата необходимо иметь в виду два уровня [36]. Первый – статистический, относительно постоянный. На этом уровне социально-психологический климат понимается как устойчивое, достаточно стабильное состояние, которое, однажды сформировавшись, способно долгое время сохранять свою сущность, несмотря на трудности, с которыми сталкивается организация. С этой точки зрения, сформировать благоприятный климат в группе довольно трудно, но в то же время легко поддерживать его на определенном уровне, сформированном ранее. Контроль и коррекция свойств социально-психологического климата осуществляются членами группы эпизодически. Они чувствуют определенную стабильность, устойчивость своего положения, статуса в системе взаимоотношений. Состояние климата менее чувствительно к различным воздействиям и изменениям со стороны окружающей среды, поэтому оно оказывает определенное влияние на результаты коллективной и индивидуальной деятельности, на работоспособность членов группы, на качество и количество результатов их совместной деятельности.

Второй уровень – динамический, меняющийся, колеблющийся. Это каждодневный настрой сотрудников в процессе работы, их психологическое настроение. Он описывается понятием «социально-психологическая атмосфера». В отличие от социально-психологического климата, атмосфера характеризуется более быстрыми, временными изменениями и меньше осознается людьми, изменение социально-психологической атмосферы влияет на настроение и работоспособность личности в течение рабочего дня. Изменения климата всегда более выражены, заметны, осознаются и переживаются людьми более остро. При этом чаще всего человек успевает адаптироваться к ним. Накопление количественных изменений в социально-психологической атмосфере ведет к переходу ее в иное качественное состояние. По мнению Т. Г. Стефаненко, сейчас организации нуждаются в руководителях с развитыми лидерскими качествами. Лидерство руководителя побуждает людей выходить за рамки формальных обязанностей и осуществлять большее количество функций [34].

Современные организационные структуры становятся все более гибкими и адаптивными, что обуславливает необходимость создавать новые правила, которые в большей степени соответствовали бы новым реальностям. Традиционные формы руководства не способны сегодня выступать эффективной системой, связывающей между собой различные уровни и элементы организации – нужны неформальные контакты и особый тип коммуникации. Т. Г. Стефаненко отмечает, что работа с информацией особенно важной и необходимы лидерские стратегии создания «единого коммуникативного пространства» как в

структурных подразделениях, так и в организации в целом. Особого внимания заслуживает тот факт, что только в лидерской роли руководителям современных организаций удастся выступить «агентами изменений» [34, С. 89]. Очень важно, чтобы современный руководитель сумел обеспечить преемственность в условиях «организационно-культурного шока», с которым сталкивается любая организация в условиях неопределенности» [34, С. 94].

Многочисленные исследования свидетельствуют о различных наборах лидерских качеств успешного руководителя. Описанные характеристики в значительной степени связаны с психологическими и социально-психологическими феноменами: умение работать с группой, децентрализация, инновационная ориентация.

Совершенствование лидерских навыков важно, поскольку руководитель с ярко выраженными лидерскими качествами способен обеспечить быструю адаптацию организации к инновационным процессам, происходящим, в том числе в менеджменте.

Коммерческая деятельность при этом имеет свою специфику как по своему характеру, так и в отношениях сотрудников. Анализ научной литературы позволяет осознать профессиональное общение работников как процесс социально-психологической регуляции совместной деятельности служащих средствами коммуникативного и психологического взаимодействия друг с другом.

Общение сотрудников коммерческой структуры обладает своей спецификой. Его характеризуют:

- выразительность субординационных отношений «власть-подчинение», приводящих к неравноправию, асимметрии позиций начальника и подчиненного;

- повышенная регламентированность и нормативная определенность задаваемой приказами формы общения сотрудников;

- увеличенный диапазон, разнообразие и неоднородность условий, ситуаций и задач общения, варьирующегося от доверительного общения в неофициальной обстановке до строго официальной коммуникации при отдаче распоряжений; высокая устойчивость и замкнутость круга общения, большая интенсивность взаимодействия с теми же лицами [33].

Отношения сотрудников коммерческой структуры - это система реальных взаимосвязей, возникающих в процессе совместной деятельности и выражающихся посредством прямого или опосредованного общения.

В основе взаимоотношений лежат:

1. сотрудничество сотрудников, направленное на достижение одних целей;
2. взаимовлияние служащих друг на друга.

Рассмотрим основные концепции лидерства.

Теория лидерских ролей. Эта теория рассматривает различные типы лидерства в зависимости от содержания деятельности, стиля руководства, стабильности, способов влияния и организации группы. Успешность каждой ролевой позиции лидера предполагает наличие определенных умений и моделей поведения в значимых ситуациях взаимодействия. Б. Д. Парыгин предложил классифицировать типы лидеров с учетом трех оснований: содержание, стиль, характер деятельности лидера. В соответствии с этим выделяются три ступени дифференциации лидерства [22].

Типология лидерства. Наиболее простой и широко распространенной классификацией лидерства в организации является выделение трех типов (иногда их называют ролями лидера):

1. Деловое лидерство. Оно характерно для групп, возникающих на основе производственных целей. В его основе лежат такие качества, как высокая компетентность, умение лучше других решать организационные задачи, деловой авторитет, опыт и т.п. Деловое лидерство наиболее сильно влияет на эффективность руководства.

2. Эмоциональное лидерство. Оно возникает в социально-психологических группах на основе человеческих симпатий, улучшения межличностного общения. Эмоциональный лидер вызывает у людей доверие, излучает теплоту, вселяет уверенность, снимает психологическую напряженность, создает атмосферу психологического комфорта.

3. Ситуативное лидерство. По своей природе оно может быть и деловым, и эмоциональным. Однако его отличительной чертой является неустойчивость, временная ограниченность, связь лишь с определенной ситуацией. Ситуационный лидер может повести за собой группу лишь в определенной обстановке, например при всеобщей растерянности во время пожара.

Р. Л. Кричевский выделил типы лидерских ролей в зависимости от доминирующей в процессе взаимодействия функции:

- деловой лидер;
- инструментальный лидер;

- коммуникативный;
- эмоциональный лидер [12].

Имеются и другие классификации лидерства в зависимости от выделяемых типов лидера. Так, Л.И. Уманский выделяет шесть типов (ролей) лидера:

- лидер-организатор (выполняет функцию групповой интеграции);
- лидер-инициатор (главенствует при решении новых проблем, выдвигает идеи);
- лидер-генератор эмоционального настроения (доминирует в формировании настроения группы);
- лидер-эрудит (отличается обширностью знаний);
- лидер-эталон (является центром эмоционального притяжения, соответствует роли «звезды», служит образцом, идеалом);
- лидер-мастер, умелец (специалист в каком-то виде деятельности) [36].

Интересной представляется типология лидерства, предложенная проф. Б.Д. Парыгиным. В ее основу положены три различных критерия: по содержанию; по стилю; по характеру деятельности лидера [22].

По содержанию различают:

- лидеров-вдохновителей, разрабатывающих и предлагающих программу поведения;
- лидеров-исполнителей, организующих выполнение уже заданной программы;
- лидеров, являющихся одновременно и вдохновителями, и организаторами.

#### СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННОЙ ЛИТЕРАТУРЫ

1. Андреева Г.М. Социальная психология. – М.: Изд-во МГУ, 1980. – 250 с.
2. Аникеева Н.П. Психологический климат в коллективе. М.: Просвещение, 1989. – 224с.
3. Виханский О.С., Наумов А.И. Менеджмент: человек, стратегия, организация, процесс: Учебник. 2-е изд. М.: Фирма «Гардарика», 1996.
4. Головин С.Ю. Словарь психолога – практика -Мн.: Харвест, 2003 г. – 976 с.
5. Гришина Н.В. Психология конфликта - СПб.: Издательство «Питер», 2000. - 464с.
6. Гуревич А.Д. Социально психологические особенности коллектива. – М.: Наука, 1986. – 324 с.
7. Давыдов Г.А. Социальная психология. – М.: ВПА, – 200 с.
8. Журавлев А.А. Стиль в современной психологии управления – М.: Издание «Наука», 2006. - 340 с.
9. Карелин А. А. Психологические тесты. – М.: Гуманит. Изд. Центр «Владос», 2002. – т.2 – 248 с.
10. Коломинский, Я. Л. (2000) Психология взаимоотношений в малых группах.
11. Корчемный П.О., Лаптева Л.Г., Михайловский В. Г.. Психология и педагогика - М.: Изд-во «Совершенство», 1998. – 296 с.
12. Кричевский Р. Л., Дубовская О.М. Психология малой группы. -М: МГУ,1991. – 300 с.
13. Куницын В.М., Казаринова Н.В., Погольша В.М. Межличностное взаимодействие. – СПб.: «Питер», 2001. – 544 с., ил.
14. Кудряшова Л.Д. Каким быть руководителю. Л. 1986, с.164.
15. Литвинов, В. Н. (2004) Психологический климат и экономические показатели. Социальные проблемы труда и образования. М.: Просвещение. 112 с.
16. Майерс Д. Социальная психология. Интенсивный курс - СПб.:прайм-ЕВРОЗНАК, 2002. – 512 с.
17. Маслов, В. И. (2004) Перспективы развития стратегического управления персоналом в России.
18. Мирзоян В.А. Управление и лидерство: сравнительный анализ теорий лидерства // Вопросы философии. - 2013. - № 6. - С. 3-15.
19. Морозов, А. В. (2000) Деловая психология. Курс лекций: учебник для высших и средних специальных учебных заведений. СПб.: Издательство Союз. 576 с.
20. Немов Р.С. Психология – М.; Гуманит. изд. центрВЛАДОС, 2001. – 640 с.
21. Ньюстром Джон В., Дэвис Кейт. Организационное поведение. СПб.: СПбГУ, 2010. 180 с.
22. Парыгин Б.Д., Социально-психологический климат коллектива: пути и методы изучения. / Под ред. В.А. Ядова. Л., 1982.
23. Петрушин, В. И. (1996) Психология менеджмента. М. : Институт практической психологии. - 352 с.
24. Платонов, Ю. П. (2003) Психология поведения человека в группе. СПб.: Питер. - 213 с.
25. Платонов, Ю. П. (2004) Основы социальной психологии. СПб.: Речь. -452 с.
26. Платонов, Ю. П. (2007) Психологические феномены поведения персонала в группах и организациях. В 2 т. -Т 2. - М. : Речь. - 488 с.
27. Психология управления. Хрестоматия. Самара: Бахрах - М, 2006.

28. Пугачев В.П. Тесты, деловые игры, тренинги в управлении персоналом. – М.: Аспект Пресс, 2003. – 285 с.
29. Пугачев В.П. Управление персоналом организации, - М.: Аспект -Пресс, 1999. – 470 с.
30. Розанова В.А. Психология управления. - М.: ЗАО "Бизнес - школа" Интел-Синтез. – 2012. –400с.
31. Ромашов Е.В., Ромашова Л.А. Социология и психология управления. М.; Изд. «Экзамен», 2021. – 512 с.
32. Сухов О.Н., Деркач А.А. Социальная психология. – М.: Издательский центр «Академия», 2013. – 600 с.
33. Самигин С.И., Столяренко Л.Д. Психология менеджмента. – Ростов-на-Дону; Издательство «Феникс», 2017. – 512 с.
34. Стефаненко Т.Г. Этнопсихология. 4-е изд. М: Аспект-Пресс, 2007. 368 с.
35. Толочек В. А. Стили профессиональной деятельности: организация компонентов и взаимодействий субъектов Вестн. Моск. ун-та. Сер.14. Психология. -1996. -№3. -С.51-60.
36. Толочек В. А. Стили профессиональной деятельности в условиях взаимодействия субъектов Психологический журнал. 2002. Т.21. №3. С.96-103.
37. Тютченко А.М. Морально-психологическое состояние сотрудников: оценка и пути формирования. – М.: ГО ЗС, 2004. – 120 с.
38. Управление персоналом. Учебник для ВУЗов. / Под ред. Базарова Т.Ю., Еремина Б.Л., М: Банки биржи. ЮНИТИ. 2020. - 423 с.
39. Управление персоналом организации: Учебник Под. ред. Кибанова А.Я. М: ИНФРА-М, 1997.
40. Управление организацией: Учебное пособие /Под ред. Поршнева А.Г., Румянцевой З.П., Саломатина НА. -- М.: ИНФРА-М, 1998.
41. Урбанович А.А. Психология управления –МН.: Харвест, 2001. – 640 с.
42. Устюжанин А.П., Утюмов Ю.А. Социально – психологические аспекты управления коллективом: Учебное пособие для повышения квалификации специалистов. - М.: Колос, 2014. – 112 с. 29.
43. Утлик Э.П. Психология дисциплины. – М.: ГАВС, 1992. – 400 с.
44. Фалмер Р.М. Энциклопедия современного управления. В 5-ти т. -- М.: ВИПКЭнерго, 1992.
45. Филкина Л.Ю. Роль и факторы формирования социальнопсихологического климата в организации// Молодежь и наука. – 2017. - № 2. – С. 95-98.
46. Черова Э. А, Формирование эффективного социально-психологического климата в коллективе// Современные тенденции развития науки и технологий. – 2017. - № 1-10. – С. 34-37.
47. Чудова Н.В.Влияние личностных характеристик субъекта на его представления об идеальном партнере по общению// Психологический журнал -1993. -Т.14. - №3. - С.28-37.
48. Шагиахметова А.Х. Лидерство как управленческий капитал: опыт социологической диагностики: автореф. на соиск. ученой степ. канд. социолог. наук: 22.00.08 – социология управления / Шагиахметова Алия Хусаиновна. Казань, 2010. 24 с.
49. Шапарь В.Б. Практическая психология. Психодиагностика групп и коллективов: учеб. пособие. – Ростов н/Д.: Феникс, 2016. – 448 с.;
50. Шепель В.М. Управленческая психология. М., 1986. 248 с.
51. Шибяев И.Е. Проблемы формирования благоприятного социальнопсихологического климата в организации// В сборнике: инновационные проекты в области предпринимательства, образования, экологии, спорта и туризма. – 2017. – С. 206-210.
52. Шкердина А.А. Значение роли руководителя в формировании благоприятного социально-психологического климата в коллективе// Проблемы современного педагогического образования. – 2018. - № 6-3. – С. 402-404.
53. Щукина Е. Ф. Социально - психологический климат коллектива и его влияние на повышение эффективности деятельности учреждения // Социальная работа. – 2015. - N 6. - С. 31-34.
54. Экономическая теория: Учебник / Под общей ред. Акад. В.И. Видяпина, А. И. Добрынина, Г. П. Журавлёвой, Л.С. Тарасевича. - М.: ИНФРА - М, 2003. - 714 с. - (Серия «Высшее образование»).
55. Яценко Р. Д. Проблемы формирования социально-психологического климата в трудовом коллективе// В сборнике: Пяты Чарновские чтения. – 2016. – С. 389-394.

*Эта часть работы выложена в ознакомительных целях. Если вы хотите получить работу полностью, то приобретите ее воспользовавшись формой заказа на странице с готовой работой:*

<https://stuservis.ru/vkr/257246>