

УДК 331.1

Взаимосвязь стиля руководства и социально-психологического климата в коллективе (на примере ООО «Ирктехвент»)

© Е.Г. Копалкина

Иркутский национальный исследовательский технический университет, г. Иркутск, Россия

В статье анализируется взаимосвязь стиля руководства и социально-психологического климата в коллективе на примере изучения четырех отделов корпоративных продаж ООО «Ирктехвент», по результатам которого были сделаны основные выводы и сформулированы практические рекомендации. Для исследования лидерских качеств руководителей были использованы методики А.Л. Журавлева, Е.П. Ильина, Р. Бейлза – К. Шнейера (модификации Т.В. Бендас), Е. Жарикова, Е. Крушельницкого, для изучения социально-психологического климата – А.Ф. Фидлера, К.Э. Сишора. Раскрываются методологические подходы изучению взаимосвязи стиля руководства и социально-психологического климата в коллективе, подчеркивается сложность определения понятия социально-психологического климата, которая состоит в том, что одни и те же явления раскрываются через разные понятия, и, наоборот, в одинаковые понятия исследователи вкладывают различное содержание.

Ключевые слова: стиль руководства, социально-психологический климат, лидерские качества, ситуативный подход, поведенческий подход

The Relationship of Leadership Style and Socio-Psychological Climate in the Team (In the Case of ООО Irktehvent)

© Evgenia G. Kopalkina

National research Irkutsk state technical University, Irkutsk, Russia

The article analyzes the relationship between leadership style and the socio-psychological climate in a team in the case of four corporate sales departments of Irktehvent LLC, the results of which made the main conclusions and formulated practical recommendations. To study the leadership qualities of managers, the methods of A.L. Zhuravleva, E.P. Ilina, R. Beylza and K. Schneier (modifications by T.V. Bendas), E. Zharikova, E. Krushelnytsky were used, but to study the socio-psychological climate the methods of A.F. Fiedler, K.E. Sishora. The article reveals the methodological approaches to the study of the relationship of leadership style and the socio-psychological climate in a team, emphasizes the difficulty of defining the concept of a socio-psychological climate. The difficulty lies in the fact that the same phenomena are revealed through different concepts, and, conversely, researchers put different content into the same concepts.

Keywords: leadership style, socio-psychological climate, leadership qualities, situational approach, behavioral approach

Роль человека в системе управления радикально меняется в современных рыночных условиях, превращаясь в важнейший ресурс организации. Приоритетными задачами управления являются обеспечить условия для наибольшего раскрытия возможностей и способностей человека и получить максимальную трудовую отдачу в соответствии со стратегией развития организации. Возрастают требования к уровню социально-психологической включенности работника в свою трудовую деятельность, психологической совместимости коллектива, в котором он трудится, уровню сплоченности коллектива и согласованности совместных усилий и действий. Благоприятный социально-психологический климат в коллективе, его формирование усилиями руководителей выступает в современной организации важнейшим фактором выживаемости в жесткой конкурентной борьбе, а также главным фактором роста производительности, качества обслуживания, качества производимой продукции, коммерческого успеха и эффективности организации в целом. «Социально-психологический климат влияет на ряд показателей эффективности трудовой деятельности, в частности: работоспособность человека, качество труда, трудовую мотивацию, уровень профессиональной компетентности, эмоциональной устойчивости, склонности ставить интересы группы и деловое общение в приоритет» [1, с. 52].

Западные и отечественные исследователи обратились к активному изучению социально-психологического климата в коллективе, взаимосвязи со стилем руководства еще в 70-е гг. XX века. Наиболее известными исследователями в области психологических основ

организации и управления являются К. Левин, Р. Тагиури, Литвин, Стрингер, Джоханнессон, М. Вудкок, Д. Фрэнсис, М. Мескон, М. Альберт, Ф. Хедоури, стили руководства (лидерства) в качестве предмета исследования раскрываются в научных работах К. Левина, Д. МакГрегора, Р. Лайкерта, Р. Блейка и Д. Мутона, Ф. Фидлера, Т. Митчела и Г. Хауса, П. Херси и К. Бланшара, В. Врума и Ф. Йеттона.

Понятие *социально-психологического климата* относится к числу понятий, наиболее часто употребляемых в научной литературе, и одновременно не имеющих четкого определения. Сложность в изучении данного понятия состоит в том, что одни и те же явления раскрываются через разные понятия, и, наоборот, в одинаковые понятия исследователи вкладывают различное содержание. На протяжении развития мировой и отечественной научной мысли под социально-психологическим климатом понимались такие понятия, как «социальная атмосфера», «климат организации», «психологический климат», «климат менеджмента», «климат работы», «среда организации», «мораль организации», «культура организации», «морально-психологический климат» [2, с. 95]. Не вдаваясь в подробности изучения соотношения данных понятий, мы лишь выделим общие для разных определений признаки социально-психологического климата:

1. характеризует *устойчивую* систему взаимодействий и отношений между членами организации;
2. *эмоционально окрашен* психологическими связями коллектива, возникающих на основе их близости, симпатий, совпадения характеров, интересов и склонностей;
3. представляет собой не статичное, а *динамичное* образование;
4. выражает *интегральную* характеристику состояния коллектива;
5. *влияет* на трудовое поведение работника, на его удовлетворенность трудом и своей организацией, на организационные процессы и эффективность деятельности организации в целом.

Социально-психологический климат *включает в себя* отношения работников к труду и их отношения друг к другу, которые в свою очередь делятся на отношения между коллегами по работе и отношения в системе руководства-подчинения [3, с. 91]. Основными *эмпирическими показателями климата* в коллективе являются: уровень текучести кадров; производительность труда; качество продукции; количество прогулов и опозданий; количество претензий, жалоб, поступающих от коллег и клиентов; выполнение работы в срок или с опозданием; аккуратность или небрежность в обращении с оборудованием; частота перерывов в работе.

Важнейшим фактором, влияющим на социально-психологический климат, помимо глобальной и локальной макросреды, физического микроклимата, характера выполняемой деятельности, психологической совместимости коллектива, организации совместной деятельности, характера коммуникаций, является *стиль руководства* [4, с. 59].

Понятие «стиль руководства» также имеет множество разных определений: под ним понимают и «общую характеристику способов, с помощью которых происходит взаимодействие руководителей и подчиненных» [5] а также форму (манеру, характер и т.д.) исполнения этих методов (способов) [6], и «исключительно базовую характеристику поведения лидера в отношении подчиненных» [7], и «привычную манеру, в которой лидер общается со своими подчиненными, с целью направить их усилия на благо организации» [8]. Обобщая разные формулировки и определения понятия стиля руководства, можно отметить между ними общее: все они характеризуют поведение руководителя в системе отношений «руководитель-подчиненные». Действительно, стиль руководства является одним из важнейших факторов воздействия на подчиненных, от *поведения руководителя* [9, с. 46], его личностных качеств, умений и последовательности действий зависит и эффективность деятельности организации. В том или ином стиле руководства проявляется степень делегирования своих полномочий; тип власти, который использует руководитель; ориентация на работу или на отношения с подчиненными.

Безусловно, социально-психологический климат в коллективе зависит не только от руководителя и его стиля руководства, но и от самого коллектива, его характеристик и усилий, более того, в каждом конкретном случае стиль руководства определяется такими факторами, как способности и личные качества подчиненных, степень развитости коллектива, структура цели и задач, решаемых коллективом, объем властных полномочий руководителя, возможности использовать вознаграждения и санкции в отношении к подчиненным. Эффек-

тивным стиль руководства считается тот, который меняется в зависимости от ситуации, ни один стиль руководства в отдельности не может считаться самым эффективным. Поэтому эффективные руководители – это те, кто может вести себя по-разному – в зависимости от требований реальности [10, с. 199]. Управление должно быть адекватным, соответствующим особенностям организации, ее состоянию, перспективам развития, особенностям персонала.

Методологические подходы к изучению взаимосвязи стиля руководства и социально-психологического климата в коллективе можно разделить на два основных: поведенческий и ситуационный. Поведенческий подход представлен в работах К. Левина, Д. МакГрегора, Р. Лайкерта, Р. Блейка и Д. Мутона, а ситуационный подход – в работах Ф. Фидлера, Т. Митчела и Г. Хауса, П. Херси и К. Бланшара, В. Врума и Ф. Йеттона.

Особенностью поведенческого подхода состоит в классификациях стилей руководства, в которых раскрываются личностные особенности и поведения руководителя с подчиненными. Самой популярной и устоявшейся, несмотря на попытки терминологически изменить, является классификация К. Левина: авторитарный, демократический и попустительский. Теория МакГрегора исходит из предположения того, что подчиненные ведут себя так, как вынуждают их вести себя их руководители. Если руководитель доверяет подчиненным и верит в то, что они справятся с поставленными задачами (теория Y), то он на подсознательном уровне управляет ими так, чтобы улучшить их деятельность. Но если действия руководства отличаются неуверенностью, недоверием (теория X), то, как следствие это приводит к ограничению степени свободы подчиненных, их автономии в организации, и в конечном итоге тормозит достижение поставленных корпоративных целей. Р. Лайкерт в своих работах пытался объяснить разницу в производительности у подчиненных через стиль руководства, он разделил руководителей на два основных типа: руководитель, сосредоточенный на работе (задаче), ее своевременном и качественном выполнении, разработке системы вознаграждений для повышения производительности труда, и руководитель, сосредоточенный на человеке, социально-психологическом климате в коллективе, который заботится о повышении производительности труда путем совершенствования человеческих отношений. При этом руководитель будет всегда ориентирован либо на работу, либо на человека. Результаты его исследований показали, что стиль руководства, сосредоточенный на человеке, почти во всех случаях способствовал повышению уровня производительности труда. Р. Блейк и Д. Мутон в своих исследованиях пришли к выводу, что только такой тип руководителя, который одинаково бережно относится как к людям, так и к возглавляемому им производству, является эффективным. Обобщая вышесказанное, можно сделать вывод о том, что поведенческий подход лишь показывает, каким должен быть руководитель и на что в первую очередь должно быть направлено его внимание (на дело, либо на человека), но не показывает устойчивого соотношения между стилем руководства, социально-психологическим климатом и уровнем производительности коллектива.

Основоположники *ситуативного подхода* исходят из того, что руководители должны выбирать стиль руководства сообразно ситуации, поскольку не существует какого-то одного оптимального стиля лидерства. Ситуацию определяют такие факторы, как потребности и личные качества подчиненных, характер задания, требования и воздействия среды, а также имеющаяся у руководителя информация. Представители этого подхода пытались определить, какие стили поведения более всего соответствуют определенным ситуациям. Ф. Фидлер выделил три основных фактора, влияющих на поведение менеджера в коллективе: отношения «руководитель – последователи», структурированность работы, и должностные полномочия. Данные три фактора дают восемь типов ситуаций. Стиль руководства, ориентированные на человеческие отношения, по мнению Фидлера, наиболее эффективны в умеренно благоприятных для руководителя ситуациях. В большинстве случаев исполнители в целом склонны делать то, чего хочет от них руководитель, если им объяснить, для чего это делается и предоставить возможность выполнить его желание. Теория Т. Митчела и Г. Хауса носит название «путь – цель». Согласно этому подходу, руководитель может побуждать подчиненных к достижению целей организации, воздействуя на пути достижения этих целей, например, увеличивая личную выгоду достижения подчиненными цели данной работы или объясняя средства ее достижения, убирая помехи и ловушки и увеличивая возможности для личной удовлетворенности на пути к выгоде. Таким образом, работники удовлетворены и производительны тогда, когда имеется жесткая связь между их усилиями и результатами

работы, а также между результатами и вознаграждением за нее. Поль Херси и Кен Бланшар разработали теорию жизненного цикла, согласно которой самые эффективные стили лидерства зависят от «зрелости» исполнителей, под которой понимается способность нести ответственность за свое поведение, желание достигнуть поставленной цели, а также образование и опыт в отношении конкретной задачи, которую необходимо выполнить. Еще одной ситуативной моделью руководства стала модель, разработанная Виктором Врумом и Филлипом Йеттоном. Согласно точке зрения авторов модели, имеется пять стилей руководства, которые может использовать руководитель в зависимости от того, в какой степени подчиненным разрешается участвовать в принятии решений. Эти пять стилей представляют континуум, начиная с автократического стиля принятия решений (AI и AII), затем идет консультативный (CI и CII), и, наконец, завершается полным участием (GII).

Эмпирическое изучение взаимосвязи стиля руководства и социально-психологического климата проводилось на базе ООО «ИркТехВент» в г. Ангарск Иркутской области с участием сотрудников отдела корпоративных продаж в количестве 20-ти человек. Отдел корпоративных продаж состоит из 4 групп, в каждой из которых работают руководитель и 4 менеджера по продажам. *Целью изучения* является проанализировать взаимосвязь стиля руководства и социально-психологического климата в каждой группе отдела корпоративных продаж. Для поставленной цели необходимо решение *следующих задач*:

1. Определить стили лидерства у руководителей четырех групп отдела корпоративных продаж;
2. Раскрыть соответствие стиля руководства и их ориентации на задачу или взаимоотношения в коллективе;
3. Изучить характеристики социально-психологического климата в четырех группах (атмосфера в коллективе, удовлетворенность трудом, коллективом, уровень конфликтности в отношениях);
4. Определить взаимосвязь стили руководства и особенности социально-психологического климата в разных рабочих группах отдела корпоративных продаж компании.

В исследовании применялись следующие методики [11] – методика «Диагностика стилей руководства» (А.Л. Журавлев), «Диагностика склонности к определенному стилю руководства» (Е.П. Ильин), определяющая склонность человека к тому или иному стилю руководства, методика изучения лидерского стиля Р. Бейлза – К. Шнейера (модификация Т.В. Бендас), методика «Диагностика лидерских способностей» (Е. Жариков, Е. Крушельницкий). Эти методики были предназначены четырем изучаемым руководителям. В первых двух методиках директивный, коллегиальный и либеральный стили руководства (А.Л. Журавлев) соответствуют автократическому, демократическому и либеральному (Е.П. Ильин). Для удобства обработки данных и представления результатов мы присвоили каждой группе порядковый номер от одного до четырех, соответствующие номера так же получили руководители этих групп.

Результаты руководителей I-IV, полученные при помощи методики А.Л. Журавлева, представлены на рис. 1.

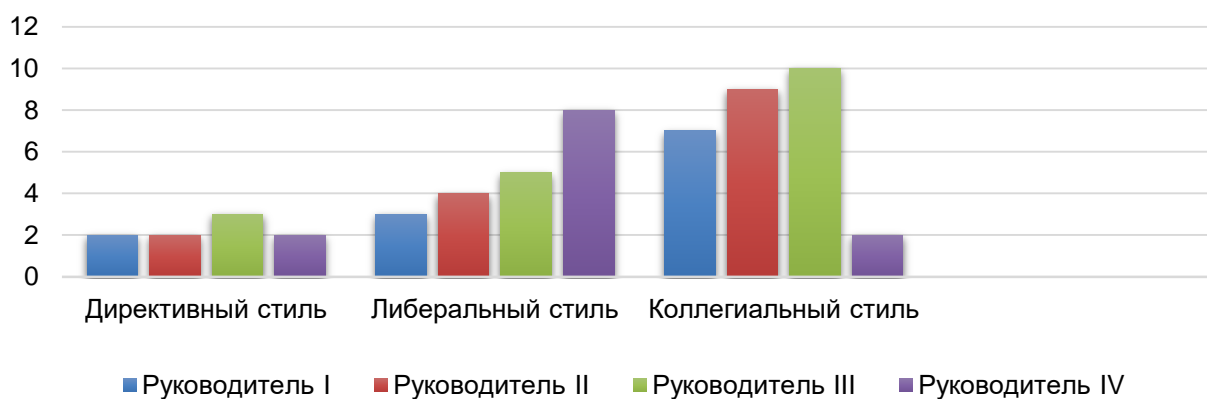


Рис. 1. Уровни выраженности стилей лидерства у руководителей I–V (по методике А.Л. Журавлева)

На рис. 1. видно, что у руководителя группы I высокую степень выраженности имеет коллегиальный стиль руководства, директивный и либеральный стили выражены слабо. Руководитель группы II обладает слабовыраженными директивным и либеральными стилями руководства, коллегиальный стиль имеет высокую степень выраженности. Руководитель группы III обладает менее выраженными либеральным и коллегиальными стилями руководства, директивный стиль более выражен. Руководитель группы IV обладает низко выраженным директивным и коллегиальными стилями руководства, либеральный стиль имеет высокую степень выраженности, что позволяет судить о преобладании либерального стиля руководства.

Результаты руководителей I-IV, полученные при помощи методики Е.П. Ильина представлены на рис. 2.

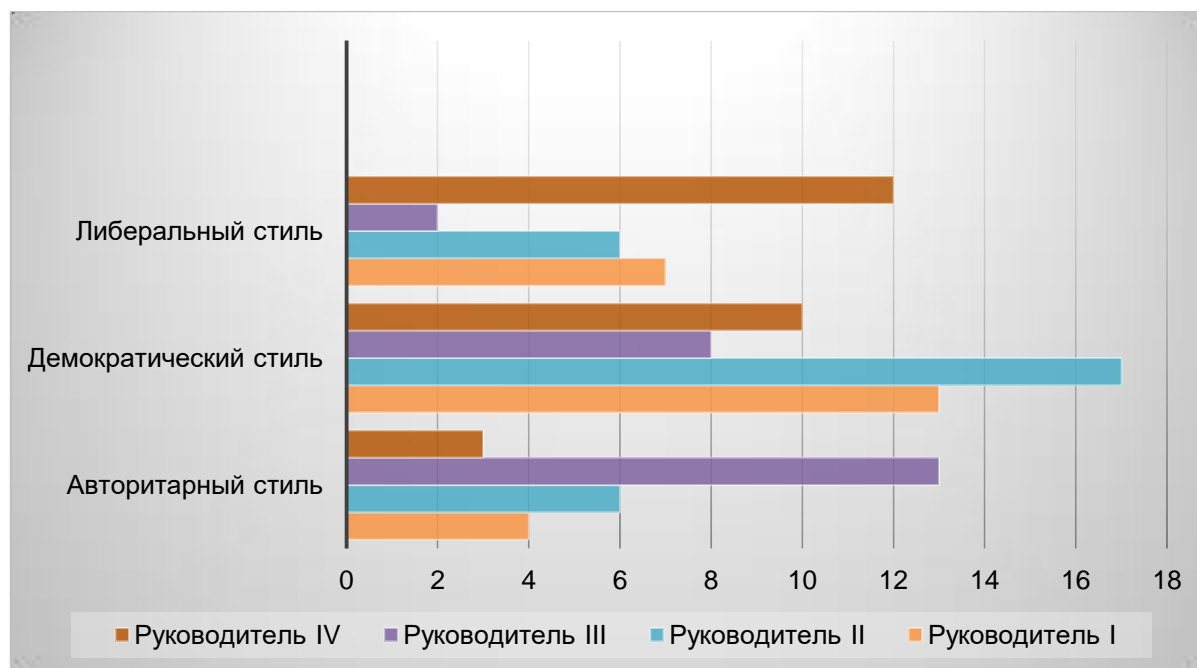


Рис. 2. Уровни выраженности стилей руководства у руководителя I-IV (по методике Е.П. Ильина)

Результаты, представленные на рис. 2. говорят о том, что руководитель группы I обладает выраженным демократическим стилем руководства, среднюю степень выраженности имеет либеральный стиль, авторитарный стиль менее выражен, что говорит о демократически-либеральном стиле. Полученный результат в соотношении с результатом методики А.Л. Журавлева позволяет делать вывод о преобладании демократического стиля руководства. У руководителя группы II менее выражены авторитарный и либеральный стили лидерства, более высокую степень выраженности имеет демократический стиль руководства. Сравнение данного результата с результатом методики А.Л. Журавлева позволяет судить о преобладании демократического стиля руководства у руководителя II. Наиболее высокую выраженность у руководителя группы III имеет авторитарный стиль лидерства, средняя выраженность демократического стиля руководства, менее выражен либеральный стиль. Соотношение этого результата с результатом методики А.Л. Журавлева позволяет говорить о преобладании авторитарного стиля руководства у руководителя группы III. У руководителя группы IV более выражены демократический и либеральный стиль руководства, менее выражен авторитарный стиль, что позволяет говорить о либерально-демократическом стиле руководства. Сопоставление данного результата с результатом методики А.Л. Журавлева позволяет судить о преобладании либерального стиля руководства у руководителя IV.

Для исследования лидерских качеств руководителей нами была использована методика Е. Жарикова, Е. Крушельницкого. Результаты методики Е. Жарикова, Е. Крушельницкого представлены на рис. 3.



Рис. 3. Распределение уровней выраженности лидерских качеств руководителей

Из рис. 3 видно, что руководители I и II имеют средний ближе к высокому уровень выраженности лидерских способностей, руководитель III обладает высокой выраженностью лидерских качеств. Более низкий уровень лидерских способностей можно зафиксировать у руководителя IV.

В ходе проведения исследования по методикам Е. Жарикова, Е. Крушельницкого, А.Л. Журавлева, Е.П. Ильина выяснилось, что у двух руководителей преобладает демократический стиль руководства, у третьего – авторитарный и у четвертого руководителя доминирует либеральный стиль руководства. Действительно, те руководители, для которых характерен демократический (коллегиальный) стиль руководства, отличаются тем, что они уделяют много времени и сил на подготовку и помощь своим подчиненным в организации качества взаимодействия менеджера и корпоративных клиентов, например, отправляются вместе на первую деловую встречу менеджера с потенциальным клиентом, подробно разъясняя своему подчиненному насколько важно первое впечатление от имиджа менеджера, с которым консультируется корпоративный клиент, от уровня его осведомленности об услугах компании, поскольку от его умений и знаний мотивировать клиента зависит коммерческий успех сделки как самого подчиненного, так и непосредственного руководителя и организации в целом. Большую роль во взаимоотношениях с подчиненными играет организация вертикальных коммуникаций, которые осуществляются зачастую по внутренней электронной почте, где каждый менеджер может задать лично вопрос своему руководителю. Кроме этого, руководитель занимается организацией обучения, социально-психологическими и профессиональными тренингами для своих подчиненных, достойно разрешает конфликтные ситуации «менеджер-клиент», справедливо применяя санкции и вознаграждения. Несмотря на то, что изучаемые руководители с демократическим стилем руководства во многом делегируют свои полномочия подчиненным менеджерам, все-таки ключевые позиции остаются у самого руководителя.

Тот руководитель, у которого был определен методиками директивный стиль руководства, сосредоточил власть и ответственность в своих руках, что проявляется в том, что ему нужен только результат, то есть подписание клиентом коммерческого договора, не вдаваясь в подробности какими путями добился этого менеджер, и, не вникая особо в те проблемы, с которыми сталкиваются его подчиненные. Главное, на чем останавливается его внимание, это выполнение месячного плана заключенных договоров и отсутствие конфликтных ситуаций с клиентами, многие инициативы своих подчиненных менеджеров им не поддерживаются из-за искренней веры в то, что принимать управленческие решения может только он.

Четвертый руководитель в своей управленческой деятельности не сильно проявляется, поскольку в большей степени свои полномочия делегирует подчиненным менеджерам, предоставляя возможности самоуправления в желаемом для группы режиме, и это сказывается на сроках, заработке, количестве договоров и конфликтных ситуаций, социально-психологическом климате в группе.

Для изучения лидерского стиля нами была использована методика Р. Бейлза, К.

Шнейера (модификация Т.В. Бендас). Результаты методики Р. Бейлза, К. Шнейера представлены на рис. 4.

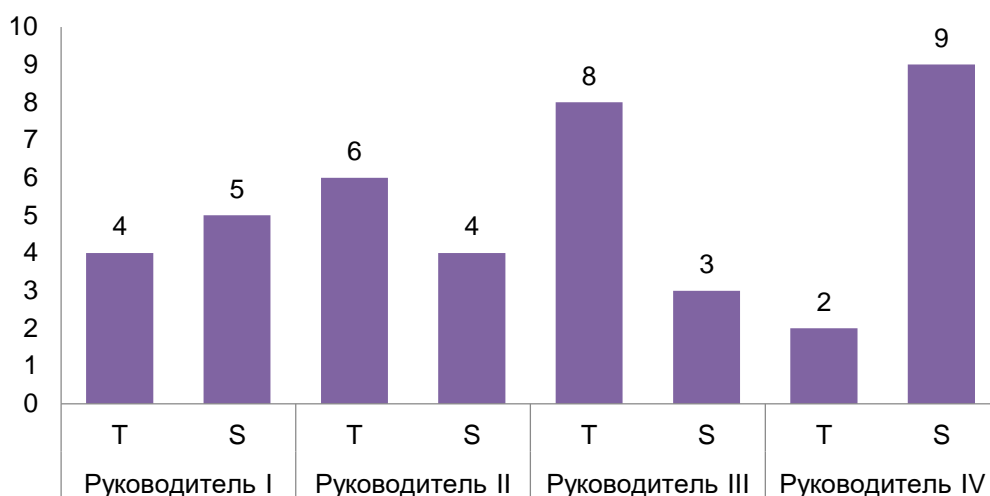


Рис. 4. Распределение показателей стиля лидерства

Из рис. 4 видно, что у демократических (руководители I и II) руководителей со средним Т (у одного – 4, второго – 6) и средним S (у одного – 5, второго – 4) преобладает в равной степени и ориентация на задачу и на взаимоотношения, для директивного руководителя (руководитель III) с высоким Т (8) и низким S (3) характерна ориентация больше на задачу, чем на взаимоотношения, а либеральный руководитель (руководитель IV) с низким Т (2) и высоким S (9) ориентируется больше на взаимоотношения, чем на задачу.

Для изучения социально-психологического климата в коллективе применялись две методики, такие как методика оценки психологической атмосферы в коллективе по А.Ф. Фидлеру и методика определения индекса групповой сплоченности Сизора [6].

Для изучения психологического климата в группах испытуемых нами была использована методика А.Ф. Фидлера. Результаты методики А.Ф. Фидлера представлены на рис. 5.

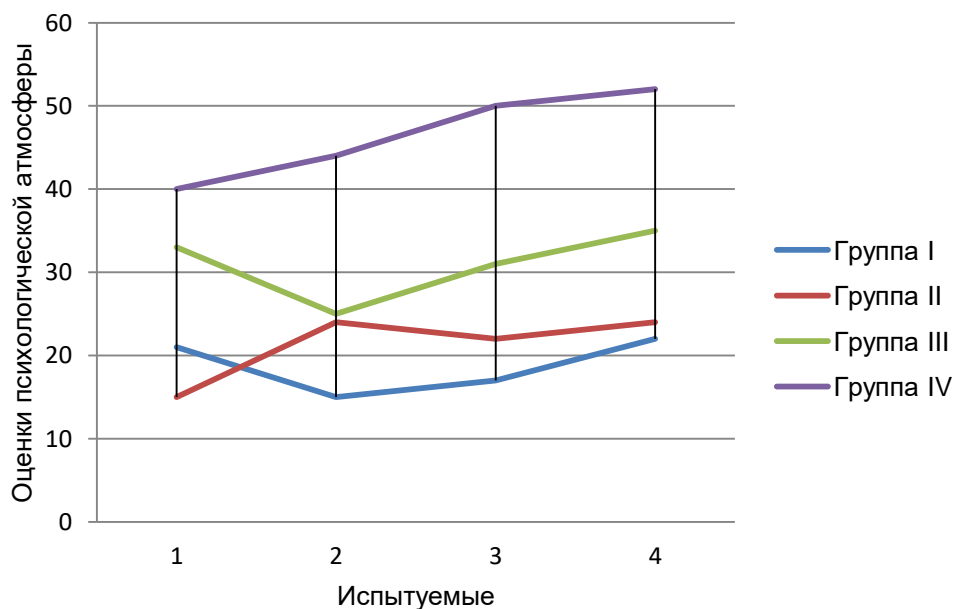


Рис. 5 Профили оценки психологической атмосферы

Из рис. 5 видно, что наиболее благоприятные оценки психологической атмосферы обнаружены в группе I, аналогичная картина наблюдается в группе II. Группа III имеет более низкие оценки психологического климата чем первые две группы. Наиболее низкие оценки психологического климата зафиксированы в группе IV.

Результаты методики оценки психологической атмосферы в коллективе по А.Ф. Фидлеру показали, что выше среднего и высокие баллы по всем противоположным по смыслу пары слов, с помощью которых менеджеры описывали атмосферу в своей группе – у тех руководителей, в поведении которых преобладает демократический стиль руководства. В группе руководителя директивного стиля руководства преобладают средние и выше среднего баллы по следующим характеристикам: дружелюбие, продуктивность, успешность, сотрудничество, а по другим (согласие, удовлетворенность, теплота, взаимная поддержка, увлеченность, занимательность) – ниже среднего и низкие баллы. Взаимоотношения группы руководителя либерального стиля руководства характеризуются средней и высокой степенью увлеченности, занимательности, – ниже среднего и низкой степенью продуктивности, успешности, сотрудничества, теплоты, взаимной поддержки, удовлетворенности, дружелюбия, согласие, удовлетворенности.

Для изучения уровня сплоченности исследуемых групп нами была использована методика Сишора. Результаты методики Сишора представлены на рис. 6.

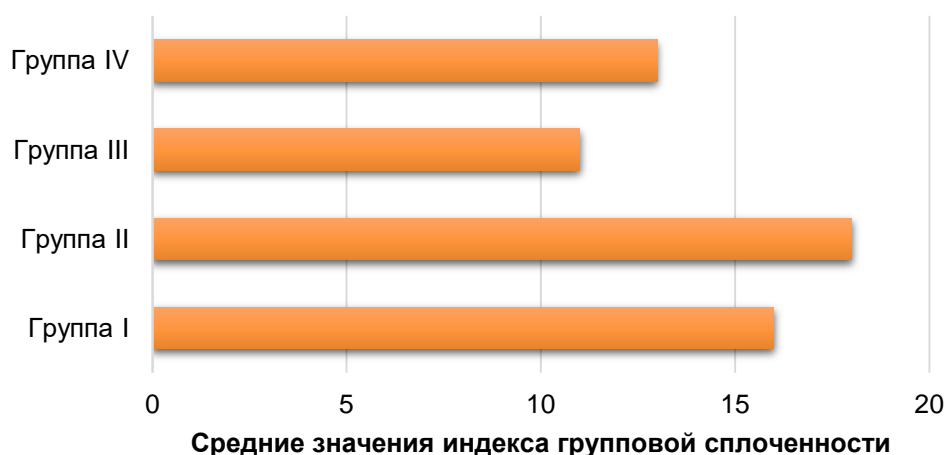


Рис. 6. Профили оценки психологической атмосферы

Из рис. 6 видно, что более высокие средние значения индекса групповой сплоченности представлены в группа I и II, группы III и IV обладают более низким уровнем групповой сплоченности.

Согласно методике определения индекса групповой сплоченности Сишора под групповой сплоченностью понимается важнейший параметр, показывающий степень интеграции группы, ее сплочения в единое целое. Групповую сплоченность мы определяли не путем расчета соответствующих социометрических индексов, а сделали это с помощью 5 вопросов с несколькими вариантами ответов на каждый. Ответы нами кодировались в баллах согласно приведенным в скобках значениям. В двух группах с руководителем демократического стиля руководства индекс групповой сплоченности был выше, чем в группе с директивным и в группе с либеральными руководителями. Именно в первых двух группах менеджеры чувствуют себя ее членами, частью коллектива, и, если бы представилась возможность покинуть группу, они, судя по ответам, скорее всего, остались бы в ней, возможно, из-за того, что они считают, что взаимоотношения между ними намного лучше, чем в других группах, также они оценивают взаимоотношения с руководством и отношение к делу.

Используемые методики предназначены были изучить психологический климат на эмоциональном уровне, сложившиеся в коллективе взаимоотношения, характер делового сотрудничества, отношение к значимым явлениям жизни. Психологический климат складывается за счет «психологической атмосферы», под которой понимается групповое эмоциональное состояние, которое создается ситуативными эмоциональными состояниями коллектива. В группах с демократическим стилем руководства менеджеры поставили высокие баллы следующим характеристикам их психологического климата в группе: бодрое и жизнерадостное настроение, взаимное расположение, одобрение и поддержка, взаимные симпатии, одобрение и поддержка. В той группе, которой управляет директивный руководитель, менеджеры отметили, что группа подразделяется на «привилегированных» и «пренебрегаемых»,

присутствует подавленное и пессимистическое настроение. Менеджеры последней группы, там, где руководитель либерального стиля руководства, отмечают то, что каждый в группе думает только о собственных интересах, поднять на общее дело практически невозможно, каждый считает свое мнение главным и нетерпим к мнениям другого, преобладает конфликтность в отношениях, агрессивность, зависть и злорадство.

В своем исследовании мы исходили из того, что социально-психологический климат это, прежде всего результат совместной деятельности людей, их межличностного взаимодействия, он проявляется в таких групповых эффектах, как настроение и мнение коллектива, индивидуальное самочувствие и оценка условий жизни и работы личности в коллективе, эти эффекты выражаются во взаимоотношениях, связанных с процессом труда и решение общих задач коллектива. Основными выводами проведенного исследования являются:

1. Для руководителя с преобладающим либеральным стилем руководства характерна меньшая степень выраженности, как лидерских качеств в целом (прежде всего коммуникабельных и организаторских), так и склонность к лидерству в целом.

2. Все исследуемые нами руководители вне зависимости от преобладающего стиля руководства, демонстрируют постоянство преобладающего стиля лидерства в различных ситуациях делового и межличностного взаимодействия.

3. У руководителя с демократическим стилем в равной степени преобладает и ориентация на работу (задачу) и на людей (взаимоотношения), для авторитарного руководителя характерна ориентация на дело (задачу), а у либерального руководителя – из всех в большей степени на людей (взаимоотношения).

4. Среди рассматриваемых нами групп наиболее благоприятный социально-психологический климат зафиксирован в группе, руководитель которой склонен к демократическому стилю управления.

Таким образом, психологические особенности руководителя и его стиль руководства способствуют или мешают формированию чувства общности коллектива, влияют на его психологический настрой, на взаимоотношения между собой.

На основе сделанных выводов были сформулированы следующие рекомендации руководству ООО «ИркТехВент»:

1. В целях сохранения коллектива в четвертой группе лучше отстранить руководителя с либеральным стилем руководства, сделав отбор нового руководителя из подчиненных ему менеджеров.

2. Необходимо систематически отслеживать состояние социально-психологического климата в каждой из изучаемых групп, поощрять тех руководителей, которые заботятся о своем коллективе, и наказывать тех, кто игнорирует интересы и потребности менеджеров.

3. Рекомендуется использовать стиль руководства, соответствующий конкретной производственной ситуации и особенностям социально-психологического климата в коллективе, при неудачах оценивать в первую очередь обстоятельства, в которых действовал менеджер, а не его личные качества.

4. Рекомендуется меры по повышению эффективности труда отдельных менеджеров дополнять определенными действиями по укреплению солидарности членов всего трудового коллектива.

Библиографический список

1. Зародина В.В. Социально-психологический климат в трудовом коллективе: его особенности и влияние на эффективность труда сотрудников // Человеческий капитал. 2018. № 3 (111). С. 41–52.
2. Филкина Л.Ю. Роль и факторы формирования социально-психологического климата в организации // Молодежь и наука. 2016. № 2. С. 95.
3. Хабарова А.С. Факторы, формирующие социально-психологический климат организации // Актуальные проблемы гуманитарных и естественных наук. 2018. № 2–2. С. 90–92.
4. Князютенкова С.А., Ковалин А.С. Исследование взаимосвязи стиля руководства с социально-психологическим климатом в коллективе // Вестник научных конференций. 2017. № 3–3 (19). С. 57–59.
5. Веснин В.Р. Практический менеджмент: пособие по кадровой работе. М.: ЮристЪ, 2001. 496 с.
6. Психология и этика делового общения / Под ред. В.Н. Лавриненко. М.: Юнити-Дана, 2005. 415 с.
7. Данилова Н.И. Современная типология лидерства в организации. // Социология и право.

2012. № 2. С. 10–23.

8. Карпов В.В. Стиль руководства в малых группах и его связь с мотивацией и социально-психологическим климатом // Вестник Санкт-Петербургского университета МВД России. 2008. № 3. С.

9. Нечепоренко О.П. Стиль руководства как фактор социально-психологического климата коллектива и удовлетворенности работой // Вестник Омского университета. Серия: Психология. 2013. № 1. С. 45–52. 230–234.

10. Севрюкова В.В., Поворина Е.В. Влияние личностных качеств руководителя на социально-психологический климат в коллективе // Материалы Ивановских чтений. 2017. № 4-1 (16). С. 197–203.

11. Фетискин Н.П., Козлов В.В., Мануйлов Г.М. Социально-психологическая диагностика развития личности и малых групп. М.: Изд-во Института психотерапии, 2002. 490 с.

6. Методики изучения внутригрупповых отношений [Электронный ресурс]. URL: <https://www.booksite.ru/fulltext/tes/ty2/psy/hol/ogy/> (18.01.2019 г.).

Сведения об авторах / Information about the Authors

Копалкина Евгения Геннадьевна,

кандидат философских наук,

доцент кафедры социологии и психологии,

Иркутский национальный исследовательский технический университет,

664074, г. Иркутск, ул. Лермонтова, 83, Россия,

e-mail: kopalkina2017@list.ru

Evgenia G. Kopalkina,

Cand. Sci. (Philosophy),

Associate Professor of Sociology and Psychology Department,

Irkutsk National Research Technical University,

83 Lermontov St., Irkutsk, 664074, Russia

e-mail: kopalkina2017@list.ru