

Министерство образования и науки Российской Федерации

ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ  
ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ  
«САРАТОВСКИЙ НАЦИОНАЛЬНЫЙ ИССЛЕДОВАТЕЛЬСКИЙ  
ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ ИМЕНИ Н.Г.ЧЕРНЫШЕВСКОГО»

Кафедра общей и социальной психологии  
наименование кафедры

**Стиль руководства и представления руководителя об успешности  
деятельности сотрудников в связи с их личностной и ситуативной  
тревожностями**

**АВТОРЕФЕРАТ БАКАЛАВРСКОЙ РАБОТЫ**

Студентки 4 курса 462 группы

направления 37.03.01 «Психология»  
код и наименование направления

факультета психологии  
наименование факультета

Филь Екатерины Александровны  
фамилия, имя, отчество

Научный руководитель

к.соц.н  
должность, уч. степень, уч. звание

\_\_\_\_\_   
подпись, дата

А.А Понукалин  
инициалы, фамилия

Зав. кафедрой:

д.псх.н.  
должность, уч. степень, уч. звание

\_\_\_\_\_   
подпись, дата

Л.Н. Аксеновская  
инициалы, фамилия

Саратов 2018 г.

## **ВВЕДЕНИЕ**

На сегодняшний день способность многих предприятий добиться успеха в современном деловом мире во многом зависит от того, насколько результативны взаимоотношения руководства и коллектива, а также от социально – психологических характеристик самих сотрудников. Ведь именно они являются главным звеном в достижении высоких результатов. Человек существенную часть своей жизни проживает на работе, именно поэтому, в нашем исследовании мы затронули темы психологии руководителя (стиль руководства), психология работника (успешность деятельности сотрудника, личностная и ситуативная тревожности). Эффективное управление персоналом занимает ведущее место в системе управления предприятием и определяется, как один из основных критериев его экономического успеха. Существует много работ по теме исследования личностных характеристик, необходимых для результативного руководства, которые описаны у М. Шоу, Г. Кунц, С. О'Доннел, Д. Макклелланд, Т. Ю. Базаров, А. В. Карпов, С. М. Морозов, Р. Л. Кричевский, А. М Бандурка и многих других.

Деятельность руководителя в организации во многом определяется его стилем руководства. Каждый стиль управления для своей реализации нуждается в личностях, обладающих конкретными качествами. Стиль руководства является индивидуальным явлением, так как он определяется специфическими характеристиками определенной личности и отражает особенности работы с людьми и технологию принятия решений. Регламентируется стиль личными качествами руководителя.

Темой социально-психологический климата в отечественной психологии занимались такие исследователи, как: Г. Л. Моченов, Н. В. Гришина, А. А. Ершов, А. Г. Ковалёв, В. С. Кузьмин, М. Н. Ночевник, В. Н. Панферов, Б. Д. Парыгин, К. К. Платонов, С. К. Роцин, Г. П. Смолян, А. В. Филиппов, В.В. Бойко В. Ф. Рубахин. Данные авторы в своих работах предложили и обосновали оригинальные подходы и методы исследования роли руководителя в формировании социально-психологического климата в рабочем коллективе.

Существует конкретное представление о том, какими личностями качествами должен обладать человек, претендующий на ту или иную должность в организации. При подборе персонала важно помнить, что хороший сотрудник – это не только «человек приятный во всех отношениях», а высокопрофессиональный, соответствующий должностным требованиям для конкретной профессии человек. Стоит отметить, что на сегодняшний день компании всё больше вкладывают в своих сотрудников – обучают и развивают персонал, создают комфортные условия для работы, большое внимание уделяется нематериальному стимулированию труда.

Подводя итог вышесказанному, следует сказать, что важность подобного рода исследований определена возрастающей ролью личностных качеств руководителя в управлении сотрудниками, его способностью находить оптимальное решение в сложных ситуациях, неизбежно возникающих в процессе управленческой деятельности, поддерживать социально – психологический климат среди своих подчиненных. Также следует большое внимание уделять рядовым сотрудникам. Трудовой потенциал коллектива является источником социально - экономического роста и развития организации в целом. Поэтому, для организационной психологии имеет большое значение коллективное изучение и анализ основных факторов, определяющих как формирование состава работающих на предприятии, их профессиональную структуру и квалификацию, уровень общей и специальной подготовки, так и пути повышения эффективности труда.

Однако, несмотря на обилие научных трудов, посвященных личности руководителя и персонала, в настоящее время в организационной психологии пока ещё нет комплексного научного исследования этой проблемы.

Актуальность данной работы при быстро развивающейся экономической деятельности в России неоспорима. В современное время нахождение методов раскрытия человеческих возможностей внутри организации и анализ психологических черт сотрудников организации являются одними из важнейших факторов для достижения высоких результатов любого предприятия.

Объект данного исследования – особенности личности руководителя и работника современной организации.

Предмет – стиль руководства, представления руководителя об успешности деятельности сотрудников, личностная и ситуативная тревожности.

В качестве гипотезы исследования было выдвинуто следующее положение: существует связь между стилем руководства с личностной и ситуативной тревожностями сотрудников, а также связь между стилем руководства и представлением руководителя об успешности деятельности сотрудников.

Цель исследования – выявление связи между стилем руководства с личностной и ситуативной тревожностями сотрудников, а также связь между стилем руководства и представлением руководителя об успешности деятельности сотрудников МУП «Энгельс - Водоканал».

Исходя из сформированной цели, можно определить следующие задачи исследования:

1. рассмотреть основные теоретические подходы к исследуемой проблеме;
2. получить данные по результатам диагностики стиля руководства, представления руководителя об успешности деятельности сотрудника в связи с его личностной и ситуативной тревожностями;

3. провести сравнительный анализ корреляционных связей между стилем руководства с личностной и ситуативной тревожностями сотрудников, а также между стилем руководства и представлением руководителя об успешности деятельности сотрудников.

Новизна исследования: подобрано новое методическое средство, позволяющее оценить связь между стилем руководства и представлением руководителя об успешности деятельности сотрудников в связи с их личностной и ситуативной тревожностями.

Практическая значимость: определяется тем, что полученные в ходе исследования данные могут быть использованы в различных областях психологической практики при решении вопросов, связанных с организационной психологией, в практике консультирования организаций в контексте личностных и социально – психологических проблем сотрудников организации, а также в коррекционной, тренинговой работе.

## **Выводы по главе 1.**

В современном мире, где человек проводит почти половину своего времени, для общества крайне важно изучение психологии членов рабочей группы.

Анализ научной, учебной литературы позволяет отметить, что организационная психология хоть и относительно молодая наука, но уже достаточно полно раскрываются понятия «руководитель» и «персонал», их трудовые отношения.

В понимании психологии руководителя, выделяют один из главных аспектов – стиль управления. Понятие «стиль» и проблемы его использования изучаются сегодня такими науками, как психология, социология, управление, акмеология, философия и тд. Данное понятие применяется для описания различных видов человеческой деятельности, как процесса, так и результатов. Знание особенностей каждого стиля может стать решением важных вопросов: как повысить эффективность персонала, каким должен быть руководитель в тех или иных ситуациях. Успех организации напрямую зависит от эффективности выполняемых функций руководителем.

Старая модель в системе управления выдвигала на первое место расширение производства, конкуренция, количество, доминирование на рынке, самоутверждение. Новая концепция в психологии управления выдвигает в качестве предпочтения человека, который рассматривается как наивысшая ценность для организации.

Психология личности персонала занимается рядом вопросов: изучением роли индивидуальных различий в отборе и расстановке персонала, оценкой

производительности работников, всемерным усилением мотивации к достижению результатов, обучением персонала с целью улучшения эффективности работы организации, методами выявления и поддержания психологического здоровья сотрудников, а также изучением стилей поведения.

### **Выводы по главе 2.**

Делая вывод по результатам опросника «Диагностика стилей руководства», можно отметить, что выбор коллегиального стиля руководства, который был обнаружен у 61% респондентов, связан с боязливостью, с зависимостью, со склонностью к избеганию борьбы, с альтруизмом, а также склонностью к лидерству, компромиссам, и достаточно низкой самооценкой. Данный стиль считают наиболее эффективным с позиции продуктивности сотрудников и психологического климата в группе. Директивно – коллегиальный описывает руководителя, как единоличника в принятии решений, полномочия распределяются с участием непосредственных заместителей, в работе энергичен. Руководитель организует работу с помощью приказов и поручений. Данный тип руководителей проявляет активный интерес к дисциплине, периодически осуществляется контроль подчиненных. Руководитель акцентирует внимание на недостатках работы, игнорируя достижения своих сотрудников.

По итогам теста «Шкала тревоги Спилбергера» можно сделать следующие выводы:

1. Всего 5 респондентов, набравших до 30 баллов, обладают низким уровнем стресса личностной тревожности.
2. От 31 – 44 баллов (умеренный показатель) по личностной тревожности 68 человек.
3. Сверхвысокий уровень личностной тревожности (45 и более баллов) у 52 респондентов.

4. Низкое состояние реактивной тревожности наблюдается у 23 опрошенных.

5. 84 респондента обладают умеренной ситуационной тревожностью, что соответствует 31 – 44 баллам.

6. Высокий уровень ситуативной тревожности обнаружился у 18 человек.

По полученным нами результатам можно сделать вывод, что люди с низким уровнем личностной тревожности интроверты, более замкнуты, часто имеют заниженную самооценку, низкий уровень мотивации. Большая часть опрошенных относятся к неприятностям, как к ценному опыту. Такие люди направляют все свои силы не на переживания, а на поиск новых решений и возможностей. Если тест выявляет у испытуемого высокий уровень личностной тревожности, то это дает основание предполагать у него крайнюю чувствительность к опасности, мнительность, неконтролируемое состояние в критичных ситуациях. Рассматривая ситуационную тревожность, можно сделать следующие выводы о респондентах. Опрошенные, имеющие низкий показатель, выражают пассивное отношение к ситуации, не берут на себя инициативу в принятии решений, действий. Для испытуемых с умеренным уровнем характерна адекватная самооценка на происходящие события. Именно категория этих людей способна к конструктивным действиям для преодоления возникших сложностей. Высокие значения говорят о состоянии сильного эмоционального возбуждения. Однако, считать такую реакцию невротической не стоит, так как для этого требуется наблюдение респондента, учитывая реальные её обстоятельства.

Делая вывод по анкете «Профессиональная успешность», можно отметить, что в целом, опрошенные нами сотрудники предприятия МУП "Энгельс – Водоканал", оцениваются своими руководителями, как высокопрофессиональные кадры. Это свидетельствует о том, что данные сотрудники вероятнее всего имеют продолжительный опыт работы, качественно выполняют свои должностных обязанности, обладают

необходимыми теоретическими знаниями, имеют личностные качества, призванные важными для выполнения определенной работы.

Можно сделать вывод о том, что существует корреляционная связь между показателями успешности с принадлежностью испытуемых руководителей к той или иной группе по стилю руководства. Такая связь может объясняться влиянием третьего фактора или схожестью конструктов, но мы предполагаем, что эти два конструкта находятся в неразрывной связи, так как каждый стиль руководства характеризует управленца, как человека с набором определенных качеств личности, оценивающего сотрудников в рамках своих интересов и приоритетов в работе. Это во многом определяет выбор персонала и оценку его профессиональной успешности.

## **ЗАКЛЮЧЕНИЕ**

В соответствии с проанализированной литературой, нами были изучены особенности психологии руководителя и сотрудников, критерии успешности, а также тревожность в профессиональной деятельности. Рассматривая организацию, можно увидеть, что ее главной составляющей будут являться люди, являющиеся «движущими частичками» ее деятельности. Для каждой организации характерна своя культура, которую создают тоже люди. Личность работника занимает значительное место в любой организации. Использование знаний в области роли руководителя и личности в работе организации считается одним из вариантов повышения продуктивности, и в связи с этим обладает значительным потенциалом и может применяться как руководителями, желающими максимально эффективно управляться с подчиненными, так и подчиненными в подобных же целях. Развитие психики человека происходило именно в трудовой деятельности, о чем свидетельствуют работы Л.С. Выготского, К. Маркса, А.Р. Лурии, С.Л. Рубинштейна, А.Н. Леонтьева. В связи с этим, можно судить о необходимости пополнения базы методик, связанных с направлениями изучения человеческой личности в профессиональной деятельности.

В работе использовались следующие методики: диагностика стилей руководства (А. Л. Журавлёв), направленная на диагностику наиболее преобладающего стиля руководства, шкала тревоги Спилбергера (State-Trait Anxiety Inventory - STAI), оценивающая самооценку уровня тревожности, как

ситуационной, так и личностной, анкета «Профессиональная успешность», позволяющая руководителям оценить уровень успешности своих сотрудников.

Достоверность результатов исследования обеспечивались статистической обработкой полученных данных.

Проведя практическое исследование между стилем руководства и представлением руководителя об успешности деятельности сотрудников в связи с их личностной и ситуативной тревожностью, мы обнаружили, что связь между стилем управления руководителя и успешностью деятельности сотрудников существует. Таким образом, мы можем отметить, что поставленные нами цели и задачи были реализованы, а также мы подтвердили, выдвинутую нами гипотезу.