

Введение. Актуальность данной темы определяется современными, постоянно изменяющимися условиями, где персонал является ключевым ресурсом организации, который обеспечивает конкурентоспособность организации и ее устойчивое развитие. Понимание и удовлетворение текущих и будущих ожиданий и потребностей персонала является залогом долгосрочного процветания организации.

Удовлетворенность трудом рассматриваются в качестве одной из важнейших характеристик человеческих ресурсов в организации. Изучением удовлетворенности трудом занимались такие ученые, как Ф. Герцберг, Е. Локк, Н. А. Калмакан, В. Д. Патрушев, А.Г. Здравомыслов, К.М. Гуревич и т.д. Качественный подход к оценке удовлетворенности персонала своим трудом и обеспечение ее достойного уровня способствует принятию руководством взвешенных, обоснованных решений, для чего необходимо обладать достоверной, своевременной, полной информацией о состоянии трудовых ресурсов в организации, а повышение удовлетворенности сказывается на производительности труда, на проявление инициативы, на лояльность к организации. Поэтому проблема удовлетворенности трудом персонала заслуживает особого внимания и изучения.

Особенности личности руководителя играют значимую роль в формировании того или иного уровня удовлетворенности трудом сотрудников, так как от руководителя во многом зависит характер делового взаимодействия, варианты санкций/поощрений, а также их основания, могут отличаться стили руководства, дистанция власти и многое другое. Изучением личностных особенностей руководителей занимались Ч. Магерисон, Э. Какабадзе, К. Левин и др., а рассмотрением межличностного взаимодействия в деловой сфере уделяли большое внимание Б.Г. Ананьев, Е.С. Кузьмин, Н.Н. Обозов, М. Вебер, Т. Парсон, В.Н. Мясищев и т.д.

Таким образом, исследование связи личностных особенностей руководителя и типом межличностного взаимодействия с общей

удовлетворенностью трудом сотрудников - это весьма актуальная тема, требующая всестороннего изучения.

Цель исследования: выявить связь между общей удовлетворенностью трудом сотрудников и типом отношения к окружающим, а также уровнем самоотношения руководителя в инновационных коллективах.

В качестве гипотез исследования были выдвинуты следующие предположения:

1. существует связь между общей удовлетворенностью трудом сотрудников и типом отношения к окружающим руководителя в инновационных коллективах.

2. существует связь между общей удовлетворенностью трудом сотрудников и уровнем самоотношения руководителя в инновационных коллективах.

Задачи данной работы:

1. Провести теоретический анализ понятия «руководитель» с позиции рассмотрения типов отношения к окружающим и уровня самоотношения руководителей и требований, стоящих перед личностью руководителя.

2. Рассмотреть психологические особенности состояния удовлетворенности трудом сотрудников в организации.

3. Провести эмпирическое исследование по выявлению связи между типом отношения к окружающим и уровнем самоотношения руководителя и общей удовлетворенностью трудом сотрудников.

Объект данного исследования: особенности личности сотрудников и руководителей инновационных коллективов.

Предмет исследования: общая удовлетворенность трудом сотрудников, а также тип отношения к окружающим и уровень самоотношения руководителя в инновационных коллективах.

Методики исследования:

1. Тест Межличностных отношений Т. Лири.
2. Методика определения интегральной удовлетворённости трудом А.В. Батаршева.
3. Тест опросник самоотношения В.В. Столина.

Теоретико-методологической базой исследования выступили работы Ф.Фидлера, Ф. Герцберга, Н.В.Ревенко, П.Херси, И. Ансоффа, К. Левина, А.А.Русалинова, А.Л.Журавлева, А.Л. Свенцицкого и др.

Описание выборки: Выборку составили два руководителя и их подчиненные (по 15 сотрудников в обеих группах).

Статистический анализ данных осуществлялся с помощью программы SPSS Statistics. Был проведен корреляционный анализ данных (Корреляция Спирмена), а также использовался критерий Манна-Уитни.

Научная новизна: подобраны новые методические средства, позволяющие отслеживать связь между общей удовлетворенностью трудом сотрудников коллектива и личностными особенностями руководителя.

Практическая значимость работы может быть представлена как различными тренинговыми программами для развития личности руководителя, так и различными процедурами отбора персонала на руководящую должность. Данные исследования могут быть полезны для проведения работы по улучшению психологического климата в организации и оценке конкретного вклада личности руководителя в деятельность персонала. Работа важна и для разработки техник снижения дистанции между руководителем и сотрудниками, улучшение процессов коммуникации в коллективе.

Объем и структура дипломной работы. Квалификационная работа общим объемом в 73 страниц состоит из введения, двух глав, заключения, списка использованной литературы, включающего 51 наименование и 7 приложений.

Основное содержание работы. Первая глава – «Психология руководителя

и общая удовлетворенность трудом» посвящена психологии руководства и рассмотрению общей удовлетворенности трудом, также в данной главе освещается понятие «инновационный коллектив».

В первом параграфе рассматривалось понятие «руководитель», роль руководителя в управлении персонала, его роли и функции. Кроме того, в данном параграфе уделяется внимание понятию «лидер». Лидерство — это психологическая характеристика поведения отдельных членов группы, а руководство — это социальная характеристика отношений в группе, и в первую очередь с точки зрения распределения ролей управления и подчинения. В отличие от лидерства руководство выступает как регламентированный обществом правовой процесс

Руководитель — это человек, который направляет работу других и несет персональную ответственность за ее результаты. Хороший менеджер вносит порядок и последовательность в выполняемую работу. Свое взаимодействие с подчиненными он строит больше на фактах и в рамках установленных целей.

Руководители имеют тенденцию занимать пассивную позицию по отношению к целям. Чаще всего они по необходимости ориентируются на кем-то установленные цели и практически не используют их для проведения изменений. Лидеры, наоборот, сами устанавливают свои цели и используют их для изменения отношения людей к делу.

Второй параграф был посвящен характеристикам личностных качеств руководителя. В данном контексте были выделены как различные ценностные ориентиры, важные для руководителя, так и описаны стили поведения лидера и совокупности личностных черт, соответствующих определенному стилю.

Решения, принятые в прошлом, определяют поведение в настоящем, они становятся основой ценностей. Руководителю целесообразно проанализировать свои ценности и занять определенные позиции. Личные качества - умение выполнять обязательства и обещания, решительность и настойчивость в достижении цели, нестандартное мышление, инициативность, высокий уровень образованности и эрудиции, твердость характера, справедливость, тактичность,

опрятность, аккуратность, умение расположить к себе, чувство юмора, хорошее здоровье [36].

Специфические характеристики личности руководителя определяют одно из важных и строго индивидуальных явлений – стиль руководства. Данный конструкт отражает схемы, по которым управленец следует при принятии решений и взаимодействует с окружающими [20].

В работе рассматривались шесть стилей управления, каждый из которых зависит от особенностей так называемого эмоционального интеллекта конкретного руководителя и оказывает воздействие на рабочий климат в компании или подразделении.

Все шесть стилей лидерства оказывают измеряемое воздействие на каждую составляющую климата, но лишь четыре из шести стилей лидерства положительно воздействуют на климат и результаты деятельности компаний.

Третий параграф посвящен социально-психологической удовлетворенности трудом сотрудников. Американский ученый Е. Локк, первоначально определял удовлетворенность трудом, как эмоциональное состояние, вызывающее приятное и позитивное состояние, в результате оценки своей работы или опыта. Однако, в дальнейшем, он пересмотрел свои взгляды и изменил трактовку определения на следующее: «...Удовлетворенность трудом является результатом оценки своей работы, позволяющей достичь определенных ценностей, связанных с работой, при условии, что эти ценности дают возможность удовлетворить потребности индивида» [40]. Удовлетворенность трудом также рассматривают и как интегральную характеристику, которая суммирует самооценку удовлетворенности частными аспектами деятельности.

В последнем параграфе рассматривались особенности инновационных коллективов. Так, Юрасов И.А. подчеркивает выделение традиционных и инновационных коллективов, которые, по его мнению, формировались еще в конце 90-х годов двадцатого века. Трудовые отношения подвергаются существенным изменениям в виду развития информационного общества [49].

Характерным отличием инновационного коллектива является некоторое

стирание границы между домом и работой, т.е. организация старается обеспечить «домашний комфорт» на рабочем месте. Это встречается в организациях, занимающихся, например, высокотехнологичными разработками [32].

Во второй главе - «Эмпирическое исследование общей удовлетворенности трудом сотрудников в связи с личностными особенностями руководителя в инновационных коллективах» - представлены методы экспериментального исследования, а также приводится анализ результатов и их обсуждение.

Настоящее исследование было проведено на базе организации Энгельское приборостроительное объединение «Сигнал».

Исследовались два руководителя и их подчиненные (по 15 сотрудников в обеих группах).

Руководителям предлагалось заполнить следующие методики:

1. Тест Межличностных отношений Т. Лири
2. Тест опросник самооотношения В.В. Столина

Сотрудники заполняли следующие методики:

1. Методика определения интегральной удовлетворённости трудом А.В. Батаршева
2. Тест опросник самооотношения В.В. Столина

Проведенное психодиагностическое обследование следующие выводы относительно личностей руководителей:

Для первого руководителя в большей степени характерна эгоистичность и агрессивность в поведении. В своем идеальном образе он стремится стать более жестким и в большей степени проявлять доминирование, а в особенностях самооотношения присутствует сниженное самоуважение.

Второй руководитель более мягок в общении с окружающими и стремится в своем идеальном образе стать более открытым и общительным. Он также более благосклонно к себе относится. В целом личностные особенности второго руководителя сочетаются с более адаптивными характеристиками в контексте исследуемых признаков.

Оба руководителя не склонны к проявлению альтруистичности, возможно, в

меньшей степени обращают внимание на потребности окружающих и не стремятся решать чужие проблемы. Кроме того, они не описывают себя как людей, склонных к подчиняемости, в поведении преобладает склонность к доминированию.

Обращаясь к статистически значимым различиям по результатам тестирования двух групп сотрудников можно делать следующие выводы:

Более удовлетворены отношениями с коллегами сотрудники из второй группы, они также чувствуют себя более комфортно при взаимодействии с руководством. Если обратиться к результатам тестирования руководителей, то вполне можно объяснить подобные тенденции, так как руководитель сотрудников второй группы более дружелюбен и менее агрессивен, эгоистичность и подозрительность у него также проявляется меньше.

Сотрудники во второй группе проявляют куда больший интерес к работе и имеют более выраженное стремление к развитию, в связи с чем их притязание в профессиональной деятельности намного выше, чем у первой группы. Сотрудники второй группы менее склонны к самообвинению и более экологично для психики подходят к оценке происходящих неудач, они чувствуют больше уверенности в себе и отличаются интересом к своей личности. Описанные тенденции могут быть связаны с меньшим давлением, которое оказывается на сотрудников во второй группе.

Во второй группе выше общая удовлетворенность трудом, а также почти все показатели, относящиеся к удовлетворенности трудом. Исключение составляет то, что сотрудники в первой группе в большей степени отдают предпочтение работе, нежели заработку, в отличие от второй группы. Они также более удовлетворены условиями труда, хотя данные тенденции не нашли отражения в статистическом анализе. Тем не менее отметим, что это может быть связано с тем, что эти сотрудники предъявляют меньше претензий к работе вообще, их трудовые будни проходят «на автомате», а большие значения по самообвинению только способствуют отдаче работе в обход своих потребностей в достатке и комфорте.

Корреляционный анализ также позволил сделать некоторые выводы:

Сотрудники первой группы более организованные и последовательные в своих действиях, данную группу в большей степени можно охарактеризовать как самоорганизующуюся систему. В этом контексте несколько более выраженная авторитарность, эгоистичность и агрессивность, а также меньшая тяга к альтруизму руководителя первой группы сотрудников могла положительно повлиять на собранность сотрудников, которые вынуждены проявлять самостоятельность и отдаваться работе в связи с требовательностью руководителя.

Особенности отношения с руководством и оценка их характера как удовлетворительного имеет сильное отражение на самоотношении сотрудников. Так, при большей удовлетворенности в этой сфере персонал менее склонен к излишней критичности к себе, сотрудники чувствуют себя более уверенно, уважительно относятся к собственной личности, проявляют интерес к себе, с большим успехом прислушиваются к себе и в целом настроены к своему Я более благосклонно.

Заключение. Удовлетворенность трудом может рассматриваться как применительно к различным составляющим рабочего процесса, так и как некая единая установка – общая удовлетворенность. А.Г. Здравомыслов рассматривает удовлетворенность трудом, как уровень адаптации сотрудника, который свидетельствует, что требования, которые к нему предъявляются и предоставленные возможности не только отвечают его потребностям, но и соответствуют его социальным установкам и интересам.

В виде фактора, который оказывает влияние на удовлетворенность трудом сотрудников, в настоящей работе рассматриваются личностные особенности руководителей, так как руководящее лицо задает не только тон развития подразделения или организации в целом, но и влияет на организационную культуру, в которую погружены сотрудники, и где они стремятся удовлетворить свои потребности и устремления.

Были выдвинуты следующие гипотезы:

1. существует связь между общей удовлетворенностью трудом сотрудников и типом отношения к окружающим руководителя в инновационных

коллективах.

2. существует связь между общей удовлетворенностью трудом сотрудников и уровнем самоотношения руководителя в инновационных коллективах. По результатам исследования были обнаружены различия как в общем показателе удовлетворенности трудом, так и выявлены особенности удовлетворенности сотрудников в разных сферах трудовой деятельности. Кроме того, мы описали, как удовлетворенность взаимодействия с руководителем взаимосвязана с самоотношением персонала, что еще раз подчеркивает значимость личностных характеристик руководителя при рассмотрении удовлетворенности трудом в целом и внутренних ощущениях сотрудников по отношению к собственной личности.

Гипотезы нашего исследования нашли свое эмпирическое подтверждение. Полученные в ходе данной работы результаты могут быть использованы как в деятельности психологов-тренеров, работающих с руководителями, так и организационными психологами в работе с персоналом. В этой связи имеет смысл составлять программы, направленные на развитие личности руководителя, поисков новых методов воздействия и взаимодействия с персоналом, а также разрабатывать методы, позволяющие находить дополнительную стимуляцию удовлетворенности трудом сотрудников, учитывая и личностные особенности руководителей, и потребности подчиненных. В этом направлении можно усмотреть и перспективы дальнейших исследований удовлетворенности трудом, в которых будут более разносторонне раскрываться характеристики личности руководителя и сотрудников.

