

МИНОБРНАУКИ РОССИИ

Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение  
высшего образования

**«САРАТОВСКИЙ НАЦИОНАЛЬНЫЙ ИССЛЕДОВАТЕЛЬСКИЙ  
ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ ИМЕНИ Н.Г.  
ЧЕРНЫШЕВСКОГО»**

Кафедра общей и социальной психологии

наименование кафедры

**«Связь стиля принятия решения руководителем и**

наименование темы выпускной квалификационной работы полужирным шрифтом

**сплоченности инновационного коллектива»**

**АВТОРЕФЕРАТ БАКАЛАВРСКОЙ РАБОТЫ**

студентки 4 курса 462 группы

направления  
(специальности)

37.03.01 «Психология»

код и наименование направления (специальности)

факультета психологии

наименование факультета, института, колледжа

Лашовой Аллы Андреевны

фамилия, имя, отчество

Научный руководитель (руководитель)

доцент, к.соц.н

должность, уч. степень, уч. звание

подпись, дата

А. А. Понукалин

инициалы, фамилия

Зав. кафедрой

профессор, д.псих.н.

должность, уч. степень, уч. звание

подпись, дата

Л. Н. Аксеновская

инициалы, фамилия

Саратов 2019

**Введение.** В условиях роста конкуренции, увеличении роли человеческого фактора успешность управления организацией напрямую зависит от эффективности процессов формирования, использования и развития её руководящего состава. Переход России к экономике рыночного типа привел к существенным изменениям в области принятия решения и их эффективности. Появилась новая мотивация поведения руководителей, реальные возможности выбора вариантов решений в зависимости от ситуации и условий деятельности. В управлении на первое место выдвинулись эффективные способы оценки принимаемых решений, которые определяют выбор деловых партнеров, характер взаимодействия с ними, скорость и ритм принятия решения. Данные обстоятельства предопределили то внимание, которое в последние годы стало уделяться вопросам стратегического планирования и выработке обоснованной стратегии, закладывающих основы принятия решения; поиск рациональных управленческих решений в экстремальных условиях.

Создание большого числа предприятий различных форм собственности в период становления рыночного хозяйства в нашей стране привело к тому, что руководителям пришлось учиться управлять самостоятельно, а не по указанию вышестоящих лиц. Одним из элементов самостоятельной деятельности предприятия является принятие управленческих решений. Принятие решений – составная часть любой управленческой функции. Необходимость принятия решения пронизывает все, что делает руководитель, поэтому понимание природы принятия решений чрезвычайно важно для успеха в искусстве управления. Нет никаких сомнений в том, что принятие решений является одним из самых важных видов деятельности, выполняемой руководителями.

Процесс принятия управленческих решений актуален в силу того, что все больше расширяются масштабы, количество элементов и взаимосвязей подсистем в организационных системах. Усложнение связей между элементами системы вызывает неопределенность в знании реальной структуры системы, что может быть связано с человеческим фактором, умышленным или специальным искажением информации и т.д.

Иногда, определение управленческого решения ограничивают лишь выбором возможного варианта действий. Такой подход обедняет содержание этой категории теории менеджмента и не соответствует его сущности.

Управленческие решения могут приниматься применительно к любой сфере деятельности организации: управлению персоналом, управлению финансами, управлению производственными процессами.

Рассматриваемым в данной работе феноменом сплоченности коллектива занимались такие ученые, как Л. Фестингер, А.И. Донцов, А.А. Гусалинова, В.А. Богданов, В.Е. Семенов, А.В. Петровский и др. Изучению стилей принятия управленческих решений уделяли особое внимание В. Врум, Ф. Йеттен, Д. Макгрегор, У. Оучи и т.д.

В качестве гипотезы исследования было выдвинуто следующее положение: существует наличие связи между стилем принятия управленческих решений руководителя и сплоченностью инновационного коллектива.

Объект исследования – личность руководителей и сотрудников инновационных коллективов

Предмет – сплоченность сотрудников, а также стиль принятия решения руководителя

Цель исследования – нахождение связи между стилем принятия решения руководителя и сплоченностью инновационного коллектива.

Выборку составили 36 человек: 3 руководителя и 33 подчинённых.

Исходя из сформированной цели, можно определить следующие задачи исследования:

1. рассмотреть основные теоретические подходы к исследуемой проблеме;
2. получить данные по результатам диагностики сплоченности коллектива и стиля принятия решения руководителя;
3. провести сравнительный анализ корреляционных связей между сплоченностью инновационного коллектива и стилем принятия решения руководителя

Методики исследования:

Для руководителей:

1. Оценка стилей принятия управленческих решений
2. Опросник «Личностные факторы принятия решений» (ЛФР). Т.В.

Корнилова

3. Определение стиля межличностного взаимодействия (С.В. Максимов, Ю.А. Лобейко)

Для подчиненных:

1. Определение стиля межличностного взаимодействия (С.В. Максимов, Ю.А. Лобейко)
2. Определение индекса групповой сплоченности Сисшора

Теоретико-методологической базой исследования выступили работы Д. Макгрегора, К. Левина, У. Оучи, И. Юрасова, А.А. Гусалиновой, А.И. Донцова, В.А. Богданова, В.Е. Семенова, В.В. Шпалинского и т.д.

Новизна исследования: подобраны новые методические средства, позволяющие отслеживать связь между стилем принятия решения руководителя и сплоченностью коллектива

Практическая значимость определяется тем, что полученные в ходе исследования данные могут быть использованы в различных областях психологической практики при решении вопросов, связанных с управленческим консультированием, а также в тренинговой работе и профориентационной работе.

Объем и структура дипломной работы. Квалификационная работа общим объемом в 67 страниц состоит из введения, двух глав, заключения, списка использованной литературы, включающего 50 наименований и 7 приложений.

**Основное содержание работы.** Первая глава – «Принятие управленческих решений современным руководителем и сплоченность инновационного коллектива» посвящена рассмотрению стилей управленческих решений руководителем, феномену сплоченности коллектива и анализу понятия «инновационный коллектив».

В первом параграфе приведено понятие «управленческое решение», его задачи и виды, а также рассматриваются различные модели принятия управленческих решений. Управленческое решение — вид управленческого труда, совокупность взаимосвязанных, целенаправленных и логически последовательных действий, обеспечивающих реализацию управленческих задач [18]. Руководитель не только имеет возможность производить выбор решения, но еще и должен отвечать за их исполнение. Принятые решения поступают в исполнительные органы и, в ходе реализации, подлежат контролю.

Принятие решений практически всеми психологами признается центральным моментом управления. Именно по этому критерию и определяются главные роли в трудовом процессе: руководителя и подчиненного. Решение проявляется в планировании (процессе поиска и принятия решений, а также определении целей, задач и средств их достижения), в организации (решение, направленное на объединение различных видов ресурсов и совместной деятельности людей), управлении мотивацией, контроле и пр.

Второй параграф был посвящен стилям руководства, был произведен разбор их классификаций. Анализу подлежала как традиционная классификация, разработанная К. Левиным, так и современная классификация, отличающаяся большим диапазоном типов. Основу для классификаций стилей руководства или стилей поведения дали теории, основанные на поведенческом подходе. При поведенческом подходе к лидерству эффективность определяется не столько личными качествами руководителя, сколько его манерой поведения по отношению к подчиненным. Стиль лидера отличается гибкостью, индивидуальным и ситуативным подходом. Он должен владеть всеми тремя стилями и умело применять их в зависимости от конкретной обстановки, специфики решаемых задач, социально-психологических особенностей сотрудников и своих личных качеств.

В третьем параграфе рассматривается феномен сплоченности коллектива организации. Групповую сплоченность определяют как меру единства

поведения членов малой группы в условиях свободного выбора их действий [11]. Это единство не следует отождествлять с его единообразием. Под единством понимается направленность, ориентированность действий членов группы на достижение групповых целей.

Западные авторы механизмом образования группы считают те силы, которые обеспечивают постоянство удовлетворения человека от пребывания в группе. Само же удовлетворение возможно при условии, если субъективная ценность получаемых человеком выигрышей превосходит субъективную значимость затрачиваемых усилий. Значит, группа удовлетворяет индивида только в том случае, если она обеспечивает превосходство выигрышей над проигрышами, причем больше, чем какая-либо другая.

Последний параграф посвящен рассмотрению понятия «инновационный коллектив», а также соответствующим руководителям и организациям, которые подходят под определение «инновация». Коллективы в инновационных организациях имеют свою специфику. В инновационных коллективах и сам персонал во многом состоит из инноваторов, т.е. людей, которые вводят новые идеи, поглощены ими и стремятся развивать новые разработки. Хотя в большей степени такая роль относится к руководителю и наиболее инициативным членам коллектива.

Для инновационного коллектива важен комплексный подход к его формированию, т.е. состав коллектива должен включать разно профильных специалистов, так как работы в инновационных организациях зачастую относятся к междисциплинарным и требуют совмещения знаний из разных областей науки. Кроме наличия представителей различных специальностей, инновационный коллектив должен отличаться высоким уровнем подготовки, стремящимся к постоянному развитию, но при этом необходима возможность взаимозаменяемости сотрудников для обеспечения оперативности работы [5].

Для слаженной работы инновационного коллектива нужен и соответствующий руководитель. Большая часть руководителей в современном мире остро чувствуют необходимость усовершенствования подходов к

управлению, приспособления организационной структуры к совершенно новым условиям, ощущают необходимость изменения методов и стиля руководства персоналом. Вместе с тем довольно часто руководство недооценивает потенциал предприятия. В ситуации неопределенности от руководителя требуется ясное видение будущего предприятия и, соответственно, смена модели своего поведения.

Во второй главе - «Эмпирическое исследование связи стиля принятия решения руководителем и сплоченности инновационного коллектива» - представлены методы экспериментального исследования, а также приводится анализ результатов и их обсуждение.

Настоящее исследование было проведено на базе крупной коммерческой организации (ООО «Константа»), организации индивидуального предпринимателя с малым бизнесом («ИП Стрижова») и военного предприятия закрытого типа (Завод «Сигнал») в 2019 году. Исследовались руководители организаций, а также их подчиненные. Руководители заполняли следующие методики: «Оценка стилей принятия управленческих решений», «Личностные факторы принятия решений» (ЛФР). Т.В. Корнилова, «Определение стиля межличностного взаимодействия» (С.В. Максимов, Ю.А. Лобейко).

Подчиненные заполняли следующие методики: Определение стиля межличностного взаимодействия (С.В. Максимов, Ю.А. Лобейко), Определение индекса групповой сплоченности Сисшора.

Выборку составили 36 человек: 3 руководителя и 33 подчинённых.

Полученные результаты анализировались посредством описания средних значений и посредством статистического анализа данных в программе SPSS Statistics. Нами был использован корреляционный анализ Спирмена и Критерий Крускалла-Уоллеса.

Проведенное эмпирическое исследование позволило выявить множество интересных тенденций. Давайте подведем итоги и сделаем выводы исходя из получившихся результатов.

В ходе психодиагностического обследования испытуемых мы выявили, что руководитель ИП отличается явной склонностью к рациональности, при этом он общительный и ему важны потребности подчиненных, также он нацелен на результат деятельности и не склонен вмешиваться в дела других людей, в проблемной ситуации проявляет авторитарность. Его персонал в свою очередь также довольно общительный, однако менее сплочен в работе и в иных аспектах групповой сплоченности в коллективе, что довольно противоречиво можно интерпретировать. Возможно это связано с тем, что не так много сотрудники соприкасаются в производственных задачах, больше работают индивидуально или же больше увлечены межличностными отношениями, но об этом нельзя сказать, если обратиться к шкале «Деловой стиль».

Руководитель завода в большей степени склонен к риску, общителен, также направлен на результат деятельности и на интересы коллектива, но может быть более жестким в повседневных трудовых буднях, хотя показатель «Властность» все-таки соответствует попустительскому стилю. Персонал в данном случае наиболее сплоченный и достаточно общительный, но не в полной мере устремлены к целям организации.

Руководитель крупной коммерческой организации отличается средними и низкими значениями по исследуемым признакам, он наименее общителен, практически в равной степени склонен к рациональности и риску, а по показателям «Властность» и «Поведение в проблемной ситуации» значения меньше, по сравнению с другими руководителями. Общность коллектива в межличностном отношении также выявлена наименьшая, со средним уровнем сплоченности, направленность коллектива в основном направлена на интересы сотрудников.

Результаты статистического анализа позволили выявить значимые различия между группами подчиненных по уровню сплоченности и показателю, относящемуся к общительности испытуемых.

Корреляционный анализ показал, что при большей рациональности руководителя во время принятия решений мы можем наблюдать, что

сотрудники в большей степени склонны к общительности и налаживанию межличностных контактов со своими коллегами, но, в тоже время, при рациональном руководителе уровень групповой сплоченности понижается, т.е. этот показатель находит свое отражение в характере коммуникации в коллективе, при чем очень важна сфера взаимодействий. Для преобладания готовности к риску при принятии решения замечена обратная тенденция, т.е. у склонных к риску руководителей сплоченность сотрудников в деятельности, ощущение общности с командой, взаимодействие с руководителем более удовлетворительны, чем у сотрудников тех руководителей, у которых превалирует рациональность. Тяга к общительности с коллегами в более неформальном виде в данном случае снижается. Упор идет больше на решение общих задач.

Интересные результаты выявлены в соответствии стремления к власти и жесткости руководителя с устремлением коллектива к межличностному взаимодействию, возможно это связано с тем что люди в некотором смысле спланиваются между собой при давлении со стороны руководителя. Эта тенденция подкрепляется и корреляционной связью между особенностями поведения в проблемной ситуации и показателем, связанным с межличностным общением.

**Заключение.** Сплоченность коллектива определяется А.А. Гусалиновой как идейное, нравственное, интеллектуальное, эмоциональное и волевое единство его членов, развивающееся на основе такой объективной характеристики, как организационное единство. Необходимым компонентом сплоченности является согласованность взаимных действий людей, способность к самоорганизации, слаженности, согласованному преодолению возникающих сложных ситуаций.

Крайне важно обращаться к данному фактору, так как он играет большое значение в эффективности труда, удовлетворенности трудом сотрудников, в особенности если речь идет об инновационном коллективе. В данном случае огромное влияние оказывает руководитель. В нашей работе особое внимание

уделяется поиску взаимосвязей между стилем принятия решения руководителем и сплоченностью коллектива. По результатам исследования мы выявили различия в уровне сплоченности в группах сотрудников, находящихся у трех разных руководителей, а также наличие взаимосвязей сплоченности и тяге к общению персонала со стилем принятия решения руководителей. При этом существенна разница во взаимосвязях с общительностью и со сплоченностью. Кроме того, были описаны более точечные аспекты межличностных взаимодействий в коллективе в связи со стилем принятия решения руководителем.

Таким образом, можно считать, что гипотеза данной выпускной квалификационной работы подтвердилась, а цель работы достигнута. Результаты исследования могут быть использованы при анализе психологического климата в коллективе, для проведения тренинговых программ с руководителями, чтобы повысить их осознанность в отношении влияния стиля принятия решения на сотрудников, а также при разработке стратегий управленческих воздействий на персонал для возможности коррекции их уровня сплоченности.

Для развития данной работы необходимо расширить выборку и более комплексно исследовать оба интересующих показателя, привлекая новые методы и методики.