

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

Готовность сотрудников к изменениям в организации в связи с
наименование темы выпускной квалификационной работы полужирным шрифтом

Личностными акцентуациями руководителя

АВТОРЕФЕРАТ БАКАЛАВРСКОЙ РАБОТЫ

студента (ки) 4 курса 461 группы

направления
(специальности) 37.03.01 «Психология»
код и наименование направления (специальности)

факультета психологии
наименование факультета, института, колледжа

Сурковой Анастасии Александровны
фамилия, имя, отчество

Научный руководитель
(руководитель)

Доцент, кандидат соц.н.
должность, уч. степень, уч. звание

подпись, дата

А.А. Понукалин
инициалы, фамилия

Зав. кафедрой

Декан, доктор псих.н.
должность, уч. степень, уч. звание

подпись, дата

Л.Н. Аксеновская
инициалы, фамилия

ВВЕДЕНИЕ

Динамика рыночных преобразований, отличающаяся высокой степенью неопределенности, всеохватывающие процессы интеграции и глобализации создают реальные предпосылки к пересмотру устоявшихся управленческих подходов к ведению бизнеса. Предприятия, чтобы сохранить и укрепить свои позиции в конкурентно жестких, бесконечно изменяющихся рыночных условиях, должны постоянно продвигаться вперед в своем развитии, внедрять методы организационных инноваций, направленные на совершенствование внутренних бизнес-процессов, адаптировать их к динамическому окружению, придавать им гибкость в процессе изменений.

Для этого важна степень восприимчивости и готовности организации к избранному процессу преобразований. Недостаточная подготовленность руководства, персонала и самого предприятия может вызвать не эффективное развитие, а привести к довольно серьезным сбоям в деятельности организации и, вероятно, сопротивлению сотрудников.

Поэтому при возникновении идеи о необходимости организационного развития первоочередным заданием является оценка готовности предприятия к нему, подразумевающая установление комплекса оценочных параметров, характеризующих сопоставление фактических и намеченных показателей развития и предполагающих возможность последующих корректировок достигнутых результатов. Это и обуславливает актуальность выбранного направления исследования.

Актуальность и необходимость в усовершенствовании процесса формирования творческого мышления будущего специалиста и определили выбор темы исследования — «Готовность сотрудников к изменениям в организации в связи с личностными акцентуациями руководителя».

Объектом исследования - процесс формирования психологической готовности сотрудников к организационным изменениям.

Предметом исследования выступает воздействие на сотрудников организационных изменений и акцентуаций руководителя.

Цель исследования - теоретически обосновать и экспериментально проверить уровень готовности сотрудников к организационным изменениям в связи личностными акцентуациями руководителя.

Гипотеза исследования: Акцентуации характера руководителя воздействуют на психологическую готовность сотрудников к организационным изменениям.

Для достижения поставленной цели необходимо решение следующих задач:

1. Проанализировать современные представления исследователей о готовности персонала к организационным изменениям и содержание понятия «психологическая готовность» и уровни анализа готовности.

2. Рассмотреть структурные и психологические факторы готовности.

3. Изучить личность руководителя и психологические особенности 4 типов акцентуаций его характера.

4. Провести эмпирическое исследование для определения уровня готовности сотрудников к организационным изменениям в связи личностными акцентуациями руководителя.

Для решения поставленных задач и применялся следующий комплекс методов:

-метод теоретического анализа (проведено обзорно-аналитическое исследование психолого - педагогической литературы);

-методы тестирования;

-экспериментальный метод (проведено экспериментальное исследование);

-метод анализа полученных результатов.

Научная новизна и теоретическое значение исследования обуславливаются введением термина «психологическая готовность к организационным изменениям» и «акцентуации руководителя» в качестве главной составляющей для получения благоприятных результатов организации.

Достоверность и обоснованность полученных в исследовании данных обеспечены точностью первоначальных методологических позиций, полным теоретическим анализом вопроса и универсальностью экспериментального исследования.

Осуществление изменений представляет собой потребность для организаций, в связи с этим по данной проблематике, возможно, найти значительное количество теоретических и практических пособий. Тем не менее, организационная готовность к изменениям исследована недостаточно, хотя и обладает большим управленческим потенциалом.

Рассматривая первый параграф главы «Анализ и систематизация современных представлений исследователей о готовности персонала к организационным изменениям» необходимо выделить следующие моменты.

Во-первых, управление изменениями в организации посвящены значительное количество трудов ученых и практиков (К. Левин, М.В. Полевая, С.И. Ашмарина, С.Ю. Иванов, Г.В. Широкова, П.М. Куликов, И.В. Халитова и др.).

Присутствует в современном обществе понимание того, что возможно усилить возможность благоприятного исхода в связи с изменениями при условиях своевременных определённых действий «до» организационных преобразований. В связи с этим формируется определение «организационная готовность к изменениям».

Существует два подхода к руководству организационными изменениями: механистический (организация рассматривается в качестве механизма, который действует по чётко установленным правилам) и органический (организация представляется в виде открытой системы, изменяется под влиянием внешних факторов).

Во-вторых, существуют три источника информации о понятии и специфике организационной готовности к изменениям: теоретические работы, теории руководства изменениями, практические методики оценки готовности, в частности опросники.

В-третьих, одним из принципов для установления структуры организационной готовности становится ее функции. Едиными для всех видов, возможно, полагать адаптацию, оптимизацию планирования последующей деятельности, регулирование ожиданий персонала.

Второй параграф «Содержание понятия «психологическая готовность» и уровни анализа готовности» включает в себя рассмотрение трёх стратегий формирования готовности персонала к изменениям, определение психологической готовности персонала к преобразованиям.

Изучая третий параграф «Структурные и психологические факторы готовности» отметим, что готовность персонала к организационным изменениям рассматривают на трех уровнях: индивидуальном, групповом и организационном. На каждом из них, готовность определяется своим набором психологических и структурных факторов.

Следует отметить, что в отечественной психологии отсутствует единая точка зрения относительно структуры психологической готовности к профессиональной деятельности. Разные авторы выделяют различные компоненты готовности человека к деятельности.

Рассматривая личность руководителя и его психологические особенности, следует акцентировать на следующие моменты. Руководитель представляет собой лицо, на которое официально возложены функции управления коллективом и организации его деятельности. В настоящее время в отечественной и зарубежной психологии управления существуют различные подходы к изучению индивидуально-личностных особенностей руководителя.

Исследуя вопрос индивидуально-личностных особенностей руководителей, невозможно обойти вниманием наиболее востребованные в современной отечественной психологии управления теоретические подходы.

К индивидуально-психологическим особенностям принято относить личностные черты как «устойчивые, повторяющиеся в различных ситуациях особенности поведения индивида».

Анализ вышеуказанных подходов к разработке концепций личности руководителя указывает на то, что анализируемые подходы основаны на авторском представлении о структуре личности, механизмах ее изменения и психологических требованиях к руководителю. У авторов нет единства в определении компонентов многоуровневой структуры личности руководителя.

Изучая акцентуации характера, следует отметить, что характер представляет собой те черты человека, которые могут быть ярко выраженными и переходить в крайний вариант нормы и быть уязвимыми к психогенным воздействиям. Результатом этого становится дисгармония личности. Следовательно, речь уже идет об акцентуации характера.

Впервые данный термин, который переводится как ударение, и как усиление, был введен немецким психиатром К. Леонгардом, который в свою очередь определил его как «чрезмерное заострение отдельных черт личности».

К акцентуациям свойств характера К. Леонгард относит демонстративный, педантичный, застревающий и возбудимый типы акцентуаций. Были охарактеризованы каждый тип акцентуации характера, рассмотрены типологии по А.Е. Личко и К. Леонгард.

Проанализировано как существование акцентуаций у руководителя воздействуют на внутреннюю атмосферу организации.

Вопрос готовности сотрудников к организационным изменениям в связи с акцентуаций у руководителя разрабатывался на протяжении длительного времени. Для решения данной проблемы предлагался разный психодиагностический инструментарий. Его анализ способствует уточнению возможности методик по вопросу определения воздействия акцентуаций характера руководителя, на психологическую готовность работников к изменениям в организации.

В результате проведенного исследования определена психологическая готовность у работников предприятия, выявлены типы акцентуации характера у руководителей организации, проанализировано соотношение готовности к организационным изменениям в связи с акцентуацией руководителей. Гипотеза нашего исследования заключалась в том, что акцентуации могут повлиять на психологическую готовность сотрудников к организационным изменениям, в связи с этим выявили в ходе исследования, что 50% опрошиваемых сотрудников готовы к изменениям в организации, 35% - готовность на удовлетворительном уровне, и 15% - не готовы к организационным изменениям.

Определили взаимосвязь акцентуаций характера руководителя и психологическую готовность сотрудников к организационным изменениям.

Осуществление организационных изменений представляет собой потребность для организаций, в связи с этим по данной проблематике, возможно, найти значительное количество теоретических и практических пособий. Тем не менее, организационная готовность к изменениям исследована недостаточно, хотя и обладает большим управленческим потенциалом.

Цель нашего исследования - теоретически обосновать и экспериментально проверить уровень готовности сотрудников к организационным изменениям в связи личностными акцентуациями руководителя.

Для этого, во-первых необходимо было проанализировать современные представления исследователей о готовности персонала к организационным изменениям и содержание понятия «психологическая готовность» и уровни анализа готовности.

Так следует отметить, что управление изменениями в организации посвящены значительное количество трудов ученых и практиков (К. Левин, М.В. Полевая, С.И. Ашмарина, С.Ю. Иванов, Г.В. Широкова, П.М. Куликов, И.В. Халитова и др.).

Присутствует в современном обществе понимание того, что возможно усилить вероятность благоприятного исхода в связи с изменениями при условиях своевременных определённых действий «до» организационных преобразований. В связи с этим формируется определение «организационная готовность к изменениям».

Существует два подхода к руководству организационными изменениями: механистический и органический, и три источника информации о понятии и специфике организационной готовности к изменениям: теоретические работы, теории руководства изменениями, практические методики оценки готовности, в частности опросники.

Одним из принципов для установления структуры организационной готовности становится ее функции. Едиными для всех видов, возможно, полагать адаптацию, оптимизацию планирования последующей деятельности, регулирование ожиданий персонала.

Немаловажным аспектом рассмотрения является содержание понятия «психологическая готовность» и уровни анализа готовности», которое включает в себя рассмотрение трёх стратегий формирования готовности персонала к изменениям, определение психологической готовности персонала к преобразованиям.

Второй задачей являлось рассмотрение структурных и психологических факторов готовности, где необходимо указать, что готовность персонала к организационным изменениям рассматривают на трех уровнях: индивидуальном, групповом и организационном. На каждом из них, готовность определяется своим набором психологических и структурных факторов.

Третья задача заключалась в изучении личности руководителя и его психологических особенностей. Следует акцентировать на следующие моменты. Руководитель представляет собой лицо, на которое официально возложены функции управления коллективом и организации его деятельности. В настоящее время в отечественной и зарубежной психологии управления существуют различные подходы к изучению индивидуально-личностных особенностей руководителя.

Исследуя вопрос индивидуально-личностных особенностей руководителей, невозможно обойти вниманием наиболее востребованные в современной отечественной психологии управления теоретические подходы.

К индивидуально-психологическим особенностям принято относить личностные черты как «устойчивые, повторяющиеся в различных ситуациях особенности поведения индивида».

Анализ вышеуказанных подходов к разработке концепций личности руководителя указывает на то, что анализируемые подходы основаны на авторском представлении о структуре личности, механизмах ее изменения и психологических требованиях к руководителю. У авторов нет единства в определении компонентов многоуровневой структуры личности руководителя.

Изучая акцентуации характера, следует отметить, что характер представляет собой те черты человека, которые могут быть ярко выраженными и переходить в крайний вариант нормы и быть уязвимыми к психогенным воздействиям. Результатом этого становится дисгармония личности. Следовательно, речь уже идет об акцентуации характера.

Судить о наличии или отсутствии акцентуации у человека можно только по совершенным им поступкам, а не по намерениям и планам. По мнению Леонгарда, акцентуации личности, прежде всего, проявляются в общении с другими людьми.

К акцентуациям свойств характера К. Леонгард относит демонстративный, педантичный, застревающий и возбудимый типы акцентуаций. Были охарактеризованы каждый тип акцентуации характера, рассмотрены типологии по А.Е. Личко и К. Леонгард.

Проанализировано как существование акцентуаций у руководителя воздействуют на внутреннюю атмосферу организации.

Четвёртая задача состояла в проведении эмпирического исследования с целью определения уровня готовности сотрудников к организационным изменениям в связи личностными акцентуациями руководителя.

Так, в результате проведённого исследования определена психологическая готовность у работников предприятия, выявлены типы акцентуации характера у руководителей организации, проанализировано соотношение готовности к организационным изменениям в связи с акцентуацией руководителей.

Гипотеза нашего исследования заключалась в том, что акцентуации могут влияет на психологическую готовность сотрудников к организационным изменениям, в связи с этим выявили в ходе исследования, что 50% опрашиваемых сотрудников готовы к изменения в организации, 35% - готовность на удовлетворительном уровне, и 15% - не готовы к организационным изменения