

МИНОБРНАУКИ РОССИИ  
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение  
высшего образования  
**«САРАТОВСКИЙ НАЦИОНАЛЬНЫЙ ИССЛЕДОВАТЕЛЬСКИЙ  
ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ ИМЕНИ Н.Г.  
ЧЕРНЫШЕВСКОГО»**

Кафедра Кафедра общей и социальной психологии

наименование кафедры

**Социально-психологический климат в связи со стилем управления в  
коллективах студенческих советов Университета.**

АВТОРЕФЕРАТ ВЫПУСКНОЙ КВАЛИФИКАЦИОННОЙ РАБОТЫ  
БАКАЛАВРА

студента (ки) 4 курса 461 группы

направления  
(специальности)

37.03.01 «Психология»

код и наименование направления (специальности)

факультета психологии

наименование факультета, института, колледжа

Хохликовой Дарьи Геннадиевны

фамилия, имя, отчество

Научный руководитель:

доцент, к.социол.н.

должность, уч. степень, уч. звание

подпись, дата

А.А. Понукалин

инициалы, фамилия

Зав. кафедрой:

д.психол.н., доцент

должность, уч. степень, уч. звание

подпись, дата

Л.Н. Аксеновская

инициалы, фамилия

Саратов 2021 г.

## Введение

В настоящее время, под воздействием экономических, социальных, психологических и др. факторов многие организации находятся в кризисном состоянии, это обострило социально-психологические проблемы, связанные с развитием современного коллектива. Главная задача любой организации является повышение эффективности при минимальных ресурсах.

Эффективность организации во многом зависит от слаженной и четкой работы всех его сотрудников, то есть от благоприятного социально-психологического климата. Решением данной проблемы может стать применение руководителем психологических знаний при формировании социально-психологического климата в коллективе.

Российские и зарубежные исследователи приходят к выводу, что важным фактором эффективной работы организации является нормальный социально-психологический климат в коллективе, когда работники хорошо мотивированы, в коллективе отсутствуют конфликты между работниками, работники получают удовлетворение от процесса труда и межличностного общения.

Руководитель играет важную роль в организации, оказывая влияние на коллектив и на все трудовые процессы, в том числе и на социально-психологический климат как своими личностными качествами, так и стилем работы. Формирование благоприятного климата в коллективе – постоянная практическая задача руководителей любого ранга, требующая от него как теоретических основ организационной психологии, знаний природы социально-психологического климата, так и умения внедрять эти знания в своей организации.

Следует отметить то, что понятие «социально-психологический климат» рассматривали в своих работах многие как зарубежные ученые (Курт Левин, Р. Таджури, Кэмпбэл, Даннэт, Лоулер, Литвин, Стрингер, Родей, Шнейдер, Барлетт, Горма, Мэллой и др.) так и отечественными (В.И. Автонюк, В.В.

Бойко, В.Р. Веснин, А.И. Донцов, А.Г. Ковалев, В.В. Новиков, В.Н. Панферов, К.К. Платонов, Ю.А. Шерковин, Е.В. Шорохова). Социально-психологический климат – это преобладающий в коллективе относительно устойчивый психологический настрой его работников, проявляющийся в различных видах деятельности. Он определяет отношение членов коллектива друг к другу и к самому труду.

Актуальность данной работы продиктована выросшим в настоящее время интересом к исследованию психологических аспектов управленческой деятельности. Внутри трудового коллектива взаимодействие является важнейшей сферой в пространстве социальных отношений. Руководитель оказывает огромное влияние на все трудовые процессы, в том числе и на социально психологический климат, как своими личностными качествами, так и стилем управления. И то, и другое в полной мере воздействует на коллектив.

Объект исследования: личности руководителя и работников коллектива.

Предмет исследования: особенности стиля управления руководителей и параметры социально-психологического климата коллектива.

Цель исследования: найти связь между параметрами социально-психологического климата коллектива и стилем управления руководителя.

Гипотеза исследования: социально-психологический климат связан с преобладающим стилем управления.

В соответствии с целью и гипотезой были поставлены следующие задачи:

1. Рассмотреть теоретические основы проблемы стиля управления руководителя и социально-психологического климата;
2. Эмпирически исследовать связь между параметрами социально-психологическим климатом коллектива и стилем управления руководителя;
3. Сформулировать выводы по результатам проведённого исследования.

В ходе проведения теоретического и эмпирического исследования использовались следующие методы:

Методы исследования:

- 1.Метод анализа литературных источников;
- 2.Метод психодиагностики;
- 3.Наблюдение;
- 4.Метод математико-статистического анализа: количественный и качественный анализ данных эмпирического исследования, U-критерий Манни-Уитни.

Объем и структура дипломной работы. Дипломная работа состоит из введения, двух глав, выводов, заключения, списка использованной литературы и приложения.

Научная новизна исследования состоит в том, что было создано методическое средство, позволяющее отследить связь между характеристиками социально-психологического климата и стилем управления руководителя в коллективах студенческих советов Университета.

Практическая значимость работы определяется тем, что она напрямую связана с практической деятельностью в области организационной психологии, результаты исследования могут быть включены в тренинговые программы развития личности в студенческих советах Университета, использованы для отбора и оценки вклада руководителя в эффективность деятельности персонала.

В нашем исследовании мы обратили внимание на то, как в психологической литературе проведен анализ деятельности руководителя в контексте его управленческой эффективности, связанной со стилем руководства.

Стиль руководства определяется тем, как руководитель влияет на свой коллектив через их инициативу и увлеченность, позволяя реализовать цели, стоящие перед коллективом. Само понятие стиля руководства захватывает действия, которые определяются потенциальной способностью управленца оказывать социально-психологическое и воспитательное воздействие на

коллектив, что проявляется в формировании конкретных отношений «руководитель - коллектив».

Стили руководства в зависимости от степени делегирования своих полномочий подчиненным подразделяются на авторитарный, демократический и либеральный.

Авторитарный руководитель преимущественно официален в общении, не склонен считаться с мнением других, стремится к единоличному руководству. При таком руководителе в коллективе отсутствуют доверительные отношения, преобладает повышенная конфликтность, подавление инициативы, застой, пассивность сотрудников, сотрудники чаще всего не удовлетворены своей работой и положением в коллективе.

При либеральном руководстве характерен безучастный внешний вид руководителя, его стремление быть незаметным. В коллективе обычно наблюдается низкая трудовая дисциплина, нередко проявляются неформальные лидеры с негативным характером деятельности по отношению к целям организации.

Демократический руководитель активен, ровен в общении, самокритичен, склонен к делегированию власти, поощрение самостоятельности. При этом в коллективе минимум агрессивности друг к другу, дружелюбие, отсутствие конфликтов. Ровные отношения, стремление к творчеству, инициатива, активность сотрудников, удовлетворенность людей своей работой и членством в коллективе.

Эффективное управление трудовым коллективом во многом зависит от знания социально-психологических качеств, которые выражены в управленческом влиянии и воздействии. Находясь в трудовом коллективе организации, люди вступают в различные социальные взаимоотношения, которые диктуют им характер деятельности и поведения.

При использовании такого деления стилей руководства следует иметь в виду, что конкретный стиль в определенной организации нельзя причислить к определенному «академическому». Ни личностные качества, ни стили сами по себе еще не определяют эффективность управленческой деятельности. Различные стили наиболее адекватны разным типам управленческих ситуаций. Именно соответствие стиля и условий (ситуаций) является, поэтому главным условием высокой эффективности управленческой деятельности.

Более того, в ряде случаев эти дополнительные ситуационные факторы могут играть ведущую роль в эффективности руководства. К ним, в частности, относятся: характер управленческой деятельности, тип выполняемых заданий, отношения руководителя с подчиненными, уровень зрелости подчиненных, их доминирующие потребности, степень информированности руководителя, условия внешней и внутри организованной среды и др.

Психологический климат представляет собой специфическое явление, которое складывается из особенностей восприятия человека человеком, взаимно испытываемых чувств, оценок и мнений, готовности к реагированию определенным образом на слова и поступки окружающих. Он оказывает влияние на самочувствие членов коллектива; на выработку, принятие и осуществление совместных решений; на достижение эффективности совместной деятельности.

Признаками благоприятного психологического климата являются: доверие и высокая требовательность друг к другу, свободное выражение собственного мнения при обсуждении вопросов, касающихся всего коллектива; высокая степень эмоциональной включенности и взаимопомощи и т.д. Кроме того, можно выделить, что нельзя рассчитывать на то, что необходимые отношения в коллективе возникнут сами собой, их надо сознательно формировать.

Социально-психологическая атмосфера выдвигает на первый план мотивы, которые не менее важны, чем материальное вознаграждение и экономическая выгода, эти мотивы стимулируют работника, вызывают у него заинтересованность в деле или безразличие, напряжение сил или спад энергии, трудовой энтузиазм или апатию.

Для благоприятного социально-психологического климата важно учитывать личные особенности сотрудников. Как показывают исследования в рамках психологии менеджмента, в каждом трудовом коллективе имеется четыре типа работников в зависимости от характера трудового поведения.<sup>1</sup> Такое деление определяет состояние психологической совместимости и сработанности работников, которые представляют собой их способность к эффективной совместной трудовой деятельности, основанной на оптимальном сочетании личных качеств.

В зависимости от характера психологического климата его воздействие на личность будет различным – стимулировать к труду, поднимать настроение, вселять бодрость и уверенность, или, наоборот, действовать угнетающе, снижать энергию, приводить к производственным и нравственным потерям.

Благоприятное состояние социально-психологического климата — одна из ведущих задач руководителя. Социально-психологический климат играет существенную роль в повышении эффективности функционирования коллектива, объединенного общей целью, и является условием повышения производительности труда, удовлетворенности работников трудом и коллективом. В тех случаях, когда в коллективах недооценивается роль тех или иных факторов, благоприятно влияющих на психологический климат, может

---

<sup>1</sup> Шпалинский В.В. Психология менеджмента: Учебное пособие. 2-е изд. - М.: Изд-во УРАО, 2003. -184 с.

сложиться нездоровая атмосфера, проявляющаяся в напряженности человеческих отношений, в конфликтах между членами коллектива.

Полученные результаты нашего исследования позволяют сделать следующие выводы.

#### 1. Исследование стилей управления руководителей.

Для руководителей коллектива №1 и №3 характерен демократически-либеральный стиль руководства. Руководитель поощряет инициативу и самостоятельность, оказывает поддержку своим сотрудникам, его можно назвать справедливым и тактичным в общении. Руководителя волнуют, как профессионально развиваются его подчиненные, исследует их индивидуальные и социально-психологические качества личности. Подчиненные часто поощряются, а также участвуют в совместном принятии решений, что повышает уровень доверия к своему руководителю. Также руководитель нетребователен к членам коллектива, доверчив, проявляет чрезмерную мягкость к нарушителям дисциплины, склонен перекладывать ответственность в решении важных вопросов на других членов коллектива.

Для руководителя коллектива №2 характерен демократически-авторитарный стиль руководства. Данный руководитель поддерживает инициативу сотрудников, но в некоторых вопросах проявляет непреклонность и стремится к самостоятельному принятию решений. Он стремится быть тактичным и справедливым в общении с коллегами, оказывать поддержку, вместе с тем, ему тяжело принимать противоположное мнение и уступать при обсуждении важных вопросов. Руководитель относится к себе и к окружающим требовательно, ищет поддержку от коллектива, иногда доверяется всеобщему мнению.

2. Относительно исследования социально-психологического климата нами сделаны следующие выводы:

Психологическая атмосфера во всех трех коллективах оценивается как положительная. В коллективе №1 (демократически-либеральный стиль управления) средний уровень равен 33,3; в коллективе №2 (демократически-авторитарный стиль управления) – 38,3; в коллективе №3 (демократически-либеральный стиль управления) – 23,5.

Индекс групповой сплоченности в коллективе №1 равен 14,8, что является показателем выше среднего, в коллективе №2 высокий показатель групповой сплоченности, он равен 15,6, в коллективе №3 показатель равен 14, что говорит о среднем уровне.

Параметры в отношении подчиненных к руководителю с помощью (компетентность, эмоциональность, требовательность руководителя) в коллективе №1 находятся на среднем уровне. В коллективе с демократически-авторитарным стилем управления параметр «компетентность» определен на высоком уровне, «эмоциональность» – на среднем, «требовательность» - на низком.. Стоит отметить, что суммарный результат у коллектива с демократически-авторитарным стилем управления выше, чем у коллективов с демократически-либеральным стилем. Чем выше итоговый результат, тем выше профессиональный рейтинг руководителя среди членов коллектива, но для нас представлял интерес не только суммарный результат, но и показатели по каждому параметру.

Различия в параметрах мы объясняем стилями управления, которые использует руководитель. Руководитель, в силу своих личностных характеристик, совмещает 2 стиля управления, влияя на социально-психологический климат. Несмотря на преобладающий демократический стиль управления, мы нашли различия в проявлении демократически-либерального и демократически-авторитарного стилей.

У руководителей с преобладающим стилем управления демократически-либеральный эмоциональность и требовательность находятся в обратной связи.

Мы можем предположить, что члены коллектива испытывают меньше давления и требовательности со стороны руководителя, им доверяют и делегируют задачи, поощряя инициативу. Показатель компетентности у руководителя с демократически-авторитарным стилем управления ниже. Он требователен не только к себе, но и к подчиненным, склонен критиковать отстающих и неспособных подчиненных, самоуверен. Мы нашли связь между параметрами социально-психологического климата и стилями управления.

### 3. Данные статистического анализа.

С помощью U-критерия Манна-Уитни, мы нашли значимые различия по трем параметрам социально-психологического климата: эмоциональность, требовательность, компетентность.

Мы нашли связь между параметрами социально-психологического климата и стилями управления. У руководителей с преобладающим стилем управления демократически-либеральный эмоциональность и требовательность находятся в обратной связи. Мы можем предположить, что члены коллектива испытывают меньше давления и требовательности со стороны руководителя, им доверяют и делегируют задачи, поощряя инициативу. Показатель компетентности у руководителя с демократически-авторитарным стилем управления ниже.

Для более детальных результатов необходимо расширить данное исследование, что дает перспективу данной работе. Несмотря на это, можно считать полученные нами данные интересными и значимыми. Результаты работы можно использовать для планирования подобных исследований или выстраивания определенных выводов с учетом данной выборки, а также при построении тренинговых программ развития личности в студенческих советах Университета.

Нами была выдвинута гипотеза о том, что существует связь между стилем управления руководителя и социально-психологическим климатом. Основной

результат нашего исследования заключается в нахождении связи между стилем управления и такими параметрами социально-психологического климата, как эмоциональность, компетентность и требовательность. Как показало исследование, при демократически-авторитарном стиле управления некоторые показатели выше, чем при демократически-либеральном стиле. Стиль руководства – это интегративная характеристика деятельности руководителя, его взаимоотношений с подчиненными и особенностей деятельности. В целом, социально-психологический климат предопределяется личностными качествами руководителя, в том числе и стилем руководства.

Ситуация сегодняшнего дня требует от руководителя реализации потенциальных возможностей личности, умения использовать в каждом конкретном случае адекватного стиля управления. Чем богаче арсенал управленческих приемов, тем эффективней руководитель идет к поставленной цели. Тогда мы можем сделать вывод о том, что существует тенденция к изменению параметров социально-психологического климата в связи социально-психологическим климатом в коллективе.

Гипотеза нашего исследования нашла свое эмпирическое подтверждение. Полученные нами результаты могут быть использованы в тренинговых программах развития личности в студенческих советах Университета, а также для отбора и оценки вклада руководителя в эффективность деятельности персонала.