

МИНОБРНАУКИ РОССИИ

Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение  
высшего образования

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

Кафедра социальной психологии образования и развития

**Взаимосвязь стиля управления в организации с психологическим  
климатом в коллективе.**

АВТОРЕФЕРАТ  
ВЫПУСКНОЙ КВАЛИФИКАЦИОННОЙ РАБОТЫ  
БАКАЛАВРСКОЙ РАБОТЫ

Студентки 4 курса 442 группы  
направления 44.03.02 Психолого-педагогическое образование  
профиля «Психология образования»  
факультета психолого-педагогического и специального образования  
**Кулясовой Алеси Сергеевны**

Научный руководитель:

к.пед.н., доцент

\_\_\_\_\_

А. Р. Вагапова

подпись

дата

Зав. кафедрой

доктор психол. наук, профессор

\_\_\_\_\_

Р. М. Шамионов

подпись

дата

Саратов 2021

**Введение.** С ходом современного научно-технического и социального прогресса, с его противоречащими социальными и социально-психологическими тенденциями и последствиями, неразрывно связаны многие острые проблемы психологического климата коллектива. Вопрос взаимосвязи стиля управления и психологического климата организации изучается достаточно давно, но и на сегодняшний момент является достаточно актуальной и интересной для изучения. Большую часть времени человек проводит во взаимодействии в различных коллективах, одним из основных коллективов, в которых взаимодействует и проявляется человек, считается место работы. То место, где человек может проявить свои профессиональные качества, свои способности и навыки. На сегодняшний день особое внимание уделяется вопросам выбора наиболее эффективного стиля управления при взаимодействии руководителя с коллективом. Для достижения хорошего результата очень важно выбрать стиль руководства, подходящий именно в данной ситуации. Для этого руководитель выбирает подходящий для себя стиль управления, который позволит опереться на его сильные стороны. Стиль руководителя тесно связан с отношением коллектива к нему. Потому что атмосфера в коллективе непосредственно зависит от стиля руководителя и организации работы предприятия данным руководителем. Именно исходя из этого утверждения можно сделать вывод, что морально-психологическая атмосфера в коллективе зависит от выбранного стиля руководства и деятельности руководителя.

Иностранные и отечественные исследователи неоднократно обращались к изучению стилей управления (или стилю руководства): Ф. Фидлер, К. Левин, П. Херси, В. Врум, Д. Макгрегор, В.Ф. Рубахин, А.В. Петровский, А.В. Филиппов, Б.Д. Парыгин, Р.Х. Шакуров, И.П. Волков и другие.

Важные достижения в исследовании темы психологического климата внесли авторы: Е.С. Кузьмин, Б.Д. Парыгин, И.П. Волков, Г.А. Моченов, Ю.Л. Неймер, Ю.А. Шерковин, В.М. Шепель и другие.

Руководитель выполняет свои обязанности в выбранном им стиле. Этот стиль прослеживается в том, какими способами руководитель мотивирует и побуждает членов коллектива к творческому и инициативному выполнению своих обязанностей и контролирует их выполнения. Принятый стиль руководства может служить характеристикой качества деятельности руководителя, его способности обеспечивать эффективную управленческую деятельность, а также создавать в коллективе особую атмосферу, способствующую развитию.

**Цель работы:** изучить взаимосвязь стиля управления и психологический климат в коллективе.

**Объект:** психологический климат в трудовом коллективе.

**Предмет:** взаимосвязь стиля управления и психологического климата в коллективах.

Чтобы оценить взаимосвязь стиля управления и психологического климата коллектива перед нами ставятся такие **задачи**:

1. Проанализировать понятие «стиль управления» и «психологический климат» в отечественной и зарубежной литературе.

2. Рассмотреть подходы к анализу индивидуально-психологические особенности личности руководителей.

3. Изучить выбранные стили управления и психологический климат в коллективе.

4. На основании эмпирических исследований стилей управления и их влияния климат внутри коллектива сформулировать рекомендации для руководителей.

**Гипотеза:** существует взаимосвязь между выбранным стилем руководства и психологическим климатом в коллективе.

**Методы исследования:** теоретические – анализ, сравнение, обобщение; эмпирические методы сбора (анкетирование, психологические методики, анализ и обработка): “Методика определения стиля руководства трудовым коллективом.” (Захаров В.П. и А.Л. Журавлев) [17 стр. 38-40], “Методика оценки уровня психологического климата в коллективе” ( А.Н.Лутошкин) [12, стр. 240]

**Эмпирическая база исследования:** в исследовании принимали участие 47 человек, сотрудники подразделения в возрасте от 18 до 45 лет.

**Структура работы.** Данная работа состоит из введения, двух глав (теоретической и практической), заключения, списка использованных источников, приложения.

В первой главе нами рассмотрены теоретические подходы и концепции, направленные на изучение стиля управления, психологического климата. Важнейшую роль для установления благоприятного морально-психологического климата в коллективе выделяют руководителю коллектива. На руководителя возложена ответственность за установление здорового климата в коллективе и его поддержания на протяжении всего рабочего процесса.

Во второй главе приводится анализ результатов эмпирического исследования по выявлению стиля руководства и морально-психологического климата в коллективе. Описываются результаты исследования, анализ и рекомендации руководителям при выборе стиля руководства.

В заключении подводятся итог проведенной работы, формулируются общие выводы исследования. Список литературы включает 56 источника.

В приложениях представлены результаты опросов респондентов участвующих в эмпирическом исследовании

**Основное содержание работы.** В теоретической части работы было проведено исследование и раскрытия таких определений как: стиль руководства, индивидуально психологические особенности личности и понятие “психологический климат”.

Стиль управления считается одним из приспособлений различных аппаратов управления. Согласно этому различают индивидуальный и общий стиль управления. Понятие стиля целесообразно использовать, в первую очередь, в дополнении к личности руководителя, при этом индивидуальный стиль предстаёт как особый вид сочетания производственных функций управляющего с его функцией регулировки индивидуальных отношений среди членов подчинённой ему группы. Но невозможно сводить все к личности управляющего и производить оценку как особую форму проявления его

субъективный сторон. Проблема в том, что характерные черты личности управляющего при всей их важности далеко не ограничивают элементы, создающие свойственный ему стиль управления. Эти компоненты составляют индивидуальное начало и индивидуальный компонент стиля, а между тем стиль постоянно содержит и общую непреложную базу.

возможно установить, что образ деятельности – это метод влияния начальника на подчиненных с целью успешного исполнения функций. На образ оказывают воздействие личность руководителя, методы и приёмы, с поддержкой которых он реализует административную функцию, т. е. индивидуальные условия, а с другой стороны находящаяся вокруг производственная среда, особенность области деятельности, характерные черты руководимой группы и др. Конкретные условия и, в конечном итоге, образ выражает взаимоотношения, складывающиеся между руководителем и подчинённым. более высокие показатели преобладали у коллективов с преобладающим демократическим стилем, а низкие у коллективов с либеральным и авторитарным стилем. При этом необходимо учесть тот факт, что в чистом виде стили редко встречаются так как руководители в своей деятельности проявляют гибкость и подстраиваются под текущие обстоятельства. Каждый из стилей взаимозаменяем и переплетается в процессе деятельности руководителя.

При рассмотрении стилей руководства и анализе теоретических подходов и концепций большое влияние на морально- психологического климата в коллективе оказывает руководитель и его стиль руководства. Руководитель выполняет важнейшую роль в коллективе и построение морального климата в нем, на нем лежит ответственность за моральное состояние членов, находящихся в этом коллективе.

Человек не рождается с набором индивидуальных качеств необходимых для выполнения успешных действий при руководстве. Эти качества

формируются в процессе деятельности руководителя под воздействием окружения и условий существования.

Чтобы создать благоприятный климат в коллективе необходимо учесть стиль, выбранный для руководства. Успех организации работы во многом зависит от выбранного стиля руководства. При этом стоит отметить тот факт, что руководителю сложно выбрать стиль управления, устраивающий всех участников трудового процесса, так как все члены группы индивидуальны

Исследование, проведенное во второй главе работы, позволило определить следующее: В результате исследования, проведенного в этой главе, возможно подвести итог и утверждать о существовании определенных корреляционных взаимосвязей между стилем управления выбранным руководителем и морально-психологическим климатом в коллективе. Так, коллегиальный стиль управления положительно коррелирует с благоприятным психологическим климатом. Управленец, опирающийся на интуицию, ориентированный на творческие решения задач и проявляющий гибкость в постановке и выполнении задач, благоприятно влияет на климат и морально-психологическую обстановку в коллективе.

При попустительском стиле управления климат в коллективе так же благоприятный, сотрудники инициативны, работают с энтузиазмом, но так как основными чертами такого стиля являются отсутствие принятие ответственности руководителем, простор в применении при деятельности сотрудников творческих и физических навыков, отсутствие постоянного контроля со стороны руководителя. Данный стиль влияет на климат в коллективе позитивно и приводит к благополучной морально-психологической обстановке в коллективе.

При этом выявленный в нескольких группах директивный стиль, не имеет статистической связи с климатом в коллективе. Несмотря на то, что этот стиль

характеризуется рациональностью, обилием творческой деятельности и грамотно поставленными задачами.

Данное эмпирическое исследование позволяет сформулировать некоторые рекомендации по выработке оптимального стиля управления и, как следствие, улучшению социально-психологического климата коллектива.

**Рекомендации.** Оптимального стиля руководства невозможно определить заранее и строго действовать по шаблону. Потому что жизненные управленческие ситуации нестандартны и постоянно меняются.

Все рассмотренные ранее стили управления можно применять в ходе трудовой деятельности в зависимости от своеобразия конкретной ситуации на данный момент. В некоторых ситуациях руководитель может добиться успеха используя в работе попустительский или коллегиальный стиль управления, однако не стоит так же забывать, что могут возникнуть и нестандартные ситуации, требующие незамедлительных действий и решения и соответственно здесь будет уместен директивный стиль управления.

Подводя итог необходимо подчеркнуть, что только гармоничное и своевременное сочетание разных стилей управления помогут руководителю добиться успеха и установить в коллективе благоприятный морально-психологический климат.

**Заключение.** Подводя общие итоги теоретико-эмпирического исследования, представленного в настоящей работе, необходимо констатировать, что все поставленные задачи выполнены.

В этой работе было подробно рассмотрено понятие психологического климата коллектива и стиля управления, существующих на данный момент. Проанализированы подходы к определению стиля управления и факторы, влияющие на психологический климат коллектива. Были рассмотрены влияние стиля руководства на морально-психологический климат в коллективе.

Данные полученные при экспериментальном исследовании позволяют конкретизировать отдельные положения и определить существенные закономерности в формировании здорового морально-психологического климата.

После проведения исследования и получения в ходе него результатов по теме: «Взаимосвязь индивидуально-психологических качеств и стиля управления на психологический климат в коллективе», сделаем следующие выводы:

Для изучения взаимосвязи стиля управления, индивидуальных качеств личности руководителя применяющий данный стиль в своей деятельности и влияние его на психологический климат в коллективе, в первую очередь применялись такие работы как: анализ, изучение, систематизация научной литературы по выбранной теме.

На втором этапе исследования для определения климата в коллективе и стиля управления руководителя данного коллектива проходило анкетирование при помощи методик Захарова В.П. и А.Н. Лутошкина. При анализе данных анкет выявлено, что в группах с коллегиальным(демократическим) и смешанным стилем управления руководители данных групп более ориентированы на работу с людьми. Психологический климат - благоприятный. Так же в ходе исследования выявлено, что при применении руководителем директивного (авторитарного) стиля руководства, морально-психологический климат менее благоприятный, руководитель не прислушивается к мнению коллег, более закрыт для коллектива. В ходе исследования прослеживается зависимость морально-психологического климата в коллективе от выбранного стиля руководства.

В данный момент особое внимание уделяется вопросам эффективности взаимодействия руководителя с подчиненными, что позволяет этой квалификационной работе быть актуальной.

На основе результатов, полученных в исследованиях, сделаны следующие рекомендации для руководителей:

-Руководитель должен быть лояльнее и человечнее по отношению к своим подчиненным. Уделять больше внимания человеческим качествам подчиненных и их способностью самостоятельно решать проблемы.

-Руководитель должен меняться в зависимости от обстоятельств и изменяющихся условий. Необходимо в своей деятельности применять не один стиль управления.

-Руководителю необходимо постоянно заниматься саморазвитием и развитием своих подчиненных.

Таким образом, поставленная во введении цель выпускной квалификационной работы достигнута, задачи выполнены, гипотеза исследования подтвердилась.

