

СПОСОБЫ ОЦЕНКИ ВЛИЯНИЯ ПСИХОЛОГИЧЕСКИХ ОСОБЕННОСТЕЙ РУКОВОДИТЕЛЯ НА СПЛОЧЕННОСТЬ ГРУППЫ

Харкевич А.О.

Белорусский государственный университет информатики и радиоэлектроники
г. Минск, Республика Беларусь

Вайнштейн Л.А. – кандидат психолог. Наук

Понятие «управление» широко используется в различных науках, обозначая функцию, присущую организованным системам (биологическим, техническим, социальным). Приоритетной характеристикой менеджера в настоящее время является его способность эффективно и качественно управлять. Будущий менеджер, работающий в системе «человек-человек», не может быть подготовлен к управленческой деятельности только на основе знаний и умений («чьего-то опыта»), он должен приобрести собственный опыт, т.е. пройти не просто профессиональное обучение, а профессиональную социализацию. Главными факторами эффективности управленческой деятельности выступают специфические управленческие способности, причем эффективность и возможность реализации управленческих функций, зависит от того, обладает или нет человек такого рода способностями.

Цель исследования, организованного в выборке 60 руководителей (менеджеры отделов) в возрасте 26-39 лет, из них 29 женщин и 31 мужчин, заключалась в выявлении взаимосвязи личностных особенностей руководителя и сплоченности группы.

Исследование базировалось на применении методик «Определение стиля межличностного взаимодействия» (С.В. Максимов, Ю.А. Лобейко) и «Определение уровня групповой сплоченности» (тест Сишора)

В ходе исследования было выявлено, что существует:

- отрицательная взаимосвязь между директивным стилем руководства и сплоченностью коллектива ($R_s = -0,765$ при $p = 0,0001$). Таким образом, чем выше выраженность директивного стиля общения руководителя со своими подчиненными, тем ниже сплоченность коллектива. Жесткость директивного стиля общения препятствует развитию творческого потенциала и креативности руководителя. Он не стремится найти новую информацию или подходы к решению возникающих проблем. Он достаточно консервативен в методах организации труда. Такой руководитель редко задумывается о желаниях и ценностях исполнителей, что препятствует созданию доверительных отношений в коллективе.

- положительная взаимосвязь между коллегиальным стилем руководства и сплоченностью коллектива ($R_s = 0,745$ при $p = 0,0005$). Таким образом, чем больше склонность руководителя к использованию коллегиального стиля общения, тем сплоченность сотрудников выше. Коллегиальный стиль способствует активному продвижению компании вперед. Как говорится, одна голова хорошо, а две – лучше. Руководитель, ориентированный на коллегиальный стиль более успешен благодаря тому, что его работа – это не просто машинное исполнение должностных обязанностей, но и достаточно сложный процесс анализа и синтеза различных мнений, точек зрения.

- отрицательная взаимосвязь между невмешательством и сплоченностью коллектива ($R_s = -0,768$ при $p = 0,0005$). Таким образом, чем выше уровень склонности руководителя к использованию стиля невмешательства, тем ниже сплоченность коллектива. Стиль невмешательства создает своеобразный вакуум между подчиненными руководителем, через который им порой бывает достаточно сложно услышать друг друга. Неспособность или нежелание должным образом донести информацию до подчиненных приводит к тому, что руководителю много сил приходится тратить на контроль и корректировку выполненной работы. Чрезмерная ответственность руководителя, неумение делегировать полномочия исполнителям, неспособность эффективно управлять группой.

- положительная взаимосвязь между деловым стилем и сплоченностью коллектива ($R_s = 0,829$ при $p = 0,0005$). Таким образом, чем чаще руководитель прибегает к деловому стилю общения, тем сплоченность коллектива выше. Использование делового стиля повышает эффективность деятельности руководителя посредством того, что в таком случае ему удастся одновременно принимать управленческие решения, правильно организовать деятельность подчиненных и не останавливаться на пути своего профессионального развития.

Список использованных источников

1. Гуревич, К.М. Профессиональная пригодность и основные свойства нервной системы / К.М. Гуревич. — М.: Наука, 2000. — 328 с.
2. Коржова, Е.Ю. Психология личности: типология теоретических моделей / Е. Ю. Коржова. - СПб. : ИПП, 2004 - 334 с.
3. Ярыгин, С.В. Особенности управления персоналом коммерческого банка : Методические и организационные основы. автореф. дисс. докт. эконо- мич. наук / С.В. Ярыгин. - М. : Институт труда, 2009. — 320 с.