

К ПРОБЛЕМЕ ИССЛЕДОВАНИЯ ВЛИЯНИЯ ЛИЧНОСТИ РУКОВОДИТЕЛЯ НА СОЦИАЛЬНО-ПСИХОЛОГИЧЕСКИЙ КЛИМАТ В КОЛЛЕКТИВЕ

© О.В. Пуляевская*, И.А. Прокопчук*

*Иркутский национальный исследовательский технический университет,
Российская Федерация, 664074, г. Иркутск, ул. Лермонтова, 83.

В статье представлены результаты исследования влияния личностных особенностей руководителей среднего звена на социально-психологический климат в коллективе. На основе данных эмпирического исследования выделены факторы риска развития неконструктивного социально-психологического климата в трудовом коллективе. Определены направления психологического сопровождения трудового коллектива с целью гармонизации социально-психологического климата межличностного взаимодействия сотрудников.

Ключевые слова: личность руководителя, социально-психологический климат, трудовой коллектив.

ON THE ISSUE OF STUDY OF EXECUTIVE'S PERSONALITY INFLUENCE ON PSYCHOSOCIAL CLIMATE WITHIN THE ORGANIZATION

O.V. Pulyaevskaya*, I.A. Prokopchuk*

*Irkutsk National Research Technical University,
83 Lermontov Str., Irkutsk, Russian Federation, 664074.

The article provides the results of the study of mid-level executive's personal qualities influence on psychosocial work environment. Resting upon the empiric research data the authors highlight the risk factors of non-constructive psychosocial climate development within the organization. They identify the directions of psychological follow-up of the staff in order to harmonize the psychosocial climate of staff members' interpersonal interaction.

Keywords: executive's personality, psychosocial climate, personnel.

Руководитель является главным звеном в системе управления, в немалой степени определяющим эффективность деятельности коллектива. При анализе деловых качеств руководителя необходимо учитывать соответствие не только мотивов, способностей, действий объективной профессиональной деятельности, но и соответствие профессии (ее задач, менталитета, целей, условий, средств) духовной «сущности» работника, его личности и индивидуальности, что наиболее полно представлено в рамках личностного и акмеологического подходов (К.А. Абульханова, Б.Г. Ананьев, В.Г. Асеев, А. А. Бодалев, А.С. Гусева, А.А. Деркач, В.Г. Зазыкин, Е.А. Климов, Н.В. Кузьмина, А. К. Маркова и др.). В этих работах обосновывается необходимость комплексных исследований целостности субъекта, его характеристик в единстве, во всех взаимосвязях, для того чтобы содействовать достижению субъектом высших уровней, на которые может подняться каждый [1].

Личность руководителя – это лич-

ность, преобразенная условиями деятельности, требованиями, задачами и одновременно сама их преобразующая, ставящая задачи и решающая их. Личность руководителя проявляется в процессе взаимодействия с коллегами, профессиональной средой, обществом в целом [2, 3]. Руководитель выступает как субъект профессиональной деятельности, одновременно находящийся в эпицентре взаимодействия систем разного уровня: профессиональной среды, коллектива, организации. Он осуществляет профессиональную деятельность, исходя из своих личностных особенностей и с учетом социальных отношений и ориентаций, выстраивая отношения с профессией и обществом. Таким образом (это отмечают Л.Г. Дикая [4], Е.П. Ермолаева [5]), в качестве компонентов систем могут выступать сам человек (с его личностными особенностями), профессия и социум.

Анализ исследований, посвященных успешной, эффективной деятельности руководителя, показал, что успех управленче-

ской деятельности определяется наличием у него социально ориентированных, профессионально важных и специальных качеств.

Руководителю необходимо вести себя так, чтобы коллектив предпочитал в качестве руководителя именно его, а не кого-либо другого. При этом у него должна иметься четкая «индивидуальная управленческая концепция», т.е. знания о том, что и как он должен делать в качестве руководителя. Степень целенаправленности, организованности, упорядоченности деятельности коллектива всецело зависит от четкости этой концепции и от степени ее действенности – меры проявления в реальных конкретных делах, на которые мобилизуется коллектив. Авторитет личности является достаточно «автономным» в своем формировании и при одном и том же уровне авторитета должности может быть высоким или низким. Реальную, подлинную власть в коллективе имеет тот, кто пользуется достаточно высоким личностным авторитетом.

Взаимодействие внутри трудового коллектива – важнейшая область социальных отношений. Формирование благоприятного социально-психологического климата трудового коллектива является одним из главных условий борьбы за рост производительности труда и качества оказываемых услуг. Вместе с тем, социально-психологический климат – это показатель уровня развития коллектива и его психологических ресурсов.

Взаимосвязь между эффективностью организации и ее социально-психологическим климатом – одна из главных проблем для руководителей предприятия. Поэтому так важно знание основных составляющих социально-психологического климата организации, разработанных как отечественными, так и зарубежными исследователями. Благоприятный социально-психологический климат – это итог систематической работы и мероприятий руководителей, менеджеров, консультантов и всех сотрудников организации.

Социально-психологический климат выступал предметом изучения многих исследователей (К.К. Платонов, В.А. Петровский, А.Л. Свенцицкий, Л.Г. Почебут, Б.Д. Парыгин, Е.С. Кузьмин, П. С. Мансуров, В.П. Машеро, А.А. Русалинова, Ф.М. Русинов, В.А. Чикер, И.Е. Шварц и др.). Однако значению индивидуально-психологических

особенностей руководителя в формировании социально-психологического климата коллектива, на наш взгляд, внимания уделено было недостаточно.

Состояние социально-психологического климата – один из ведущих показателей работы руководителя. Он зависит от доброжелательных отношений, усиливается положительной мотивацией, взаимоуважением, успешным руководством, хорошими коммуникациями, сотрудничеством, взаимопомощью. Достижение высокого уровня социально-психологического климата – это длительный процесс, реализовать который в короткий срок на основе призывов и лозунгов практически невозможно [6].

Здоровый социально-психологический климат в коллективе медленно вызревает и трудно поддерживается на необходимом уровне. Состояние микроклимата в коллективе, как погода, может меняться изо дня в день. Колебания настроений, состояний людей могут быстро изменяться под влиянием неожиданных как благоприятных, так и неблагоприятных условий. К сожалению, природа памяти такова, что человек часто забывает хорошее и долго помнит плохое, а поэтому негативные, отрицательные эмоции могут резко ухудшить положительный настрой работника и длительное время воздействовать на выполнение им производственных задач.

Чтобы определить качество социально-психологического климата, нужно проанализировать все его структурные составляющие. В структуре социально-психологического климата Б.Д. Парыгин выделяет два основных подразделения – отношения людей к труду и их отношения друг к другу. Все многообразие этих отношений рассматривается через призму двух основных параметров психического настроения – эмоционального и предметного [6].

Под предметным настроением подразумевается направленность внимания и характер восприятия человеком тех или иных сторон его деятельности. Под эмоциональным – отношение удовлетворенности или неудовлетворенности этими сторонами деятельности.

Помимо этого, подчеркивает Б.Д. Парыгин, социально-психологический климат определяет отношение людей к миру в целом и восприятию себя в нем. А это, в свою очередь, может проявиться во всей системе ценностных ориентаций лич-

ности, являющейся членом данного коллектива. Климат проявляется определенным образом и в отношении каждого из членов коллектива к самому себе. Таким образом, структура проявлений социально-психо-логического климата состоит в отношении людей друг к другу, к общему делу, к миру и к самому себе [6].

В значительной мере социально-психологический климат зависит от стиля руководства, профессиональных и личностных качеств руководителя.

Основные качества руководителя, которые могут позволить ему сформировать здоровый психологический климат в организации [7]: именно такой лидер имеет мужество самоопределения, то есть знает свои функциональные границы и границы своих подчиненных и также постоянно им следует; стремится вкладывать силы и средства не только в собственное благополучие, но и благополучие группы; редко показывает раздражение своими сотрудниками. Старается избегать догм в своей работе; направляет больше энергии, чтобы изменить себя, чем изменить других. Знает и уважает весь спектр чужих мнений; старается изменить себя, заимствуя сильные стороны своих подчиненных; он разоблачает безответственных лиц; пытается повысить качество зрелого лидера в своих последователях; знает и умеет разделять и передавать ответственность.

Достаточно важную роль в организации деятельности руководителя, в рамках формирования благоприятного социально-психологического климата коллектива, играет знание психологии коллектива и умение учитывать психологические качества подчиненных. Так, известным советским философом и психологом С.А. Рубинштейном отмечено, что для изучения и характеристики человека необходимо ответить на три основных вопроса: Чего он хочет? Что он может? Что он есть? [6].

Первый из них предполагает определение мотивационной сферы и направленности личности. Второй – профессиональной квалификации личности и ее способностей. Третий – ее типологических, характерологических и других социально (в т.ч. профессионально) значимых личностных качеств.

Руководитель не должен забывать, что духовная потребность в признании присуща каждому человеку и ее удовлетвори-

ние – важнейший элемент мотивации к деятельности, повышению уровня профессионализма.

Уровень квалификации сотрудника прямо пропорционально зависит от его способностей, т.е. совокупности таких свойств, которые обуславливают продуктивность его профессиональной деятельности. Среди способностей, обеспечивающих успешное выполнение сотрудниками поставленных служебных задач, выделяют: общие (наблюдательность, прочность памяти, сила воображения, глубина ума, склад мыслительной деятельности – аналитический, практический, образный и др.) и специальные, а также организаторские и педагогические способности.

Руководителю необходимо знать и учитывать уровень квалификации и степень развития способностей своих подчиненных, их типологические и характерологические свойства. Это необходимое условие реализации принципа индивидуального подхода в управлении, обеспечивающего эффективную деятельность коллектива.

В аспекте рассматриваемой проблемы необходимо обратить внимание на тот факт, что в системе руководитель и подчиненный основным содержанием является управленческое общение.

Руководитель, отдавая распоряжение, не всегда контролирует исполнение, дает ему оценку. В этой связи первая из названных функций управленческого общения осуществляется наиболее часто. Она же оказывает воздействие на процесс и результаты деятельности служебного коллектива. Несмотря на то, что служебные обязанности подчиненных определяются соответствующими документами, их деятельность достаточно часто регулируется оперативной информацией, которую они получают от непосредственного руководителя. А в отдельных случаях их деятельность практически полностью определяется распоряжениями руководителя, например, при значительных изменениях оперативной обстановки. Именно поэтому важно все, что связано с формой распоряжения. Она меняется в зависимости от межличностных отношений руководителя и подчиненного, оставляя неизменным содержание самого распоряжения. От того, как прозвучало и воспринято распоряжение, определяется качество исполнительской деятельности. Следовательно, результат выполнения пра-

вильно выбранного решения во многом зависит даже от интонаций, с которыми обращается руководитель к своим подчиненным [8].

Практика показывает, что так называемые локальные конфликты внутри коллектива чаще носят скрытый характер и зарождаются на первой стадии управленческого общения, когда подчиненному ставится конкретная задача, без учета его коммуникативных особенностей.

Руководитель формирует в коллективе императивный (категоричный) или демократический характер общения. Он же определяет этим силу скрытого воздействия на подчиненных, которое подготавливает конечный результат деятельности. Поэтому руководителю необходимо использовать знания риторики, а также учитывать условия, в которых даются команды и распоряжения.

Для понимания команды и распоряжения выдерживаются следующие условия: единство профессиональных терминов; учет уровня интеллекта; полнота информации; логика изложения; концентрация внимания. Однако эти условия оказываются недостаточными, если не принимать во внимание личные отношения между отдающим распоряжение и исполнителем.

В специальной литературе по проблемам управления описано семь основных групп волевых качеств, которые определяют взаимоотношения руководителя и подчиненного. Среди них – целенаправленность, настойчивость и упорство, инициатива и самостоятельность, решительность и смелость, сдержанность и самообладание, дисциплинированность, уверенность в своих силах. При этом у руководителя и у подчиненного одинаково развиты целеустремленность, дисциплинированность.

В основании волевых качеств у руководителя чаще лежит самостоятельность и инициатива, а подчиненные делают ставку на решительность и смелость или настойчивость и упорство. Практика управления в правоохранительных органах показывает, что при тесном взаимодействии руководителя с подчиненным, первый должен иметь высокую степень самообладания. В то же время волевое воздействие руководителя на подчиненных должно быть тесно связано с доступностью и умением его свободно общаться с подчиненными.

Разграничение служебного и неслужебного общения в ролевом поведении

руководителя снимает напряженность и стрессовые ситуации, предупреждает возникновение конфликтов. Длительное и непрерывное подчиненное состояние сотрудника в атмосфере жесткой требовательности только в начальный период помогает повышению работоспособности. Затем следуют состояния: угнетенности, депрессии; изменяются (деформируются) личностные качества сотрудников; теряется интерес к работе и т.п.

Рациональное чередование приемов и способов волевого воздействия, официального и неофициального общения, требовательности и заботы о подчиненных сохраняют равновесие мотивов и желаний, тем самым укрепляется авторитет руководителя и является стимулом эффективной профессиональной деятельности сотрудников.

Таким образом, можно предположить, что индивидуально-психологические особенности руководителя являются важным фактором, определяющим формирование социально-психологического климата в коллективе. Так, если в коллективе, где руководитель осуществляет свою деятельность с учетом индивидуальных особенностей сотрудников, он учитывает в своей работе необходимость создания сплоченного работоспособного коллектива социально-психологический климат достаточно благоприятный, то при отсутствии у руководителя ряда необходимых личностных качеств (сниженная лидерская позиция, боязнь ответственности, чрезвычайная амбициозность и пр.), социально-психологический климат, как правило, неблагоприятен.

С целью изучения влияния личности руководителя на социально-психологический климат в коллективе нами было проведено исследование на одном из предприятий города Иркутска. В процессе исследования приняли участие две самостоятельные структуры данного предприятия – два коллектива, руководство которыми обеспечиваются руководители среднего звена. Коллективы, которые приняли участие в исследовании, имеют характеристики репрезентативных групп. В процессе исследования нами были использованы следующие методики:

методика «Определение индекса групповой сплоченности» (Сишора); тест «Пульсар» (оценка социально-психоло-

гического уровня развития группы) (Л.Г. Почебут, 2000); методика «Определения психологического климата группы» (Л.Н. Лутошкин); методика «Определение стиля управления руководителем с помощью самооценки» (В. В. Бойко); тестовая методика «Руководитель глазами подчиненных» (Я.В. Подоляк).

После диагностического сбора сведений об испытуемых была произведена первичная обработка данных, в ходе которой был выявлен ряд количественных показателей. Рассмотрим их более подробно. Нами был определен индекс групповой сплоченности Сишора. Полученные результаты свидетельствуют о следующем: по мнению женщин, в трудовом коллективе предприятия преобладает средний уровень групповой сплоченности (40%), тогда как мужчины считают, что групповая сплоченность отмечена выше средней (30%). Таким образом, в целом, по мнению всех респондентов, отмечается достаточная групповая сплоченность, сотрудники достаточно просто находят между собой общий язык, поддерживают друг друга и оказывают друг другу помощь. В коллективах, в целом, присутствует благоприятная, дружественная атмосфера, нацеленная на взаимопомощь и взаимоподдержку.

Далее на основе теста «Пульсар» была проведена оценка социально-психологического уровня развития исследуемых групп. Рассчитанные данные указывают на то, что большинство сотрудников обеих групп считают, что их группа достаточно зрелая, способная выполнять производственные задания – этого мнения придерживаются 45% испытуемых женщин и 55% мужчин. 30% женщин и 25% мужчин считают, что на предприятии сформирована зрелая, сложившаяся, сплоченная, работоспособная и надежная группа. Соответственно, можно отметить, что по оценке сотрудников предприятия, группы являются зрелыми, способными выполнять производственные задания, то есть представляют собой достаточно сплоченные коллективы.

В процессе исследования также была проведена оценка психологического климата в каждой отдельной группе. Рассмотрим полученные данные. Согласно результатам можно сказать, что 55% женщин считают, что социально-психологический климат в коллективе благоприятный, но неустойчивый. Так, по их

мнению, климат определяется неустойчивостью, присутствуют некоторые противоречия между деловым и эмоциональным отношениями, некоторые сотрудники, не разделяющие общественного мнения, могут вступать в конфликт с коллективом.

15% женщин считают, что в коллективе имеет место проявление баланса делового и эмоционального отношения, активное и деловое ядро коллектива сформировано, явные и скрытые группировки отсутствуют, отношение сотрудников друг к другу позитивно, у многих присутствует удовлетворение своей профессией. По мнению 20% женщин, в коллективе имеют место противоречия, касающиеся как деловых, так межличностных отношений. Все это негативно влияет на надежность коллектива, также присутствуют явные и скрытые группировки. И, как считают 10 % женщин, социально-психологический климат характеризуется достаточно неблагоприятной обстановкой, наличием негативного межличностного отношения, конфликтов и срывов между сотрудниками, что влечет за собой снижение работоспособности.

Таким образом, можно сказать, что в целом, по мнению большинства женщин, в исследуемом предприятии имеется место благоприятный, но неустойчивый психологический климат.

Согласно данным, 60% мужчин считают, что психологический климат в организации благоприятный, но недостаточно устойчивый, 15% считают социально-психологический климат группы достаточно устойчивым, 20% считают, что в коллективе имеют место противоречия, касающиеся как деловых, так межличностных отношений. Все это негативно влияет на надежность коллектива, также присутствуют явные и скрытые группировки, а 5% испытуемых считают социально-психологический климат в коллективе негативным. Соответственно, можно отметить, что результаты исследования как мужчин, так и женщин, в целом, совпадают, соответственно, в указанных структурных подразделениях исследуемой организации имеет место социально-психологический климат благоприятный, но неустойчивый.

В процессе исследования было выяснено, что в основе регулирования социально-психологического климата коллектива лежат критерии оптимизации внутрисубъективных взаимоотношений и методы воз-

действия на них. Работа по формированию оптимального психологического климата включает в себя, во-первых, комплекс диагностических мероприятий, позволяющих оценивать систему межличностных отношений коллектива с акцентом на горизонтальные и вертикальные подструктуры отношений внутри коллектива, во-вторых, – комплекс корректирующих мероприятий, нацеленных главным образом на снятие психоэмоциональной напряженности.

Социально-психологический климат – это суммарный эффект воздействия многих факторов, влияющих на персонал организации. Он проявляется в трудовой мотивации, в общении работников, их межличностных и групповых связях. Достаточно жестко социально-психологический климат связан и со стилем руководства и лидерства в группе и организации.

Регулирование социально-психологического климата имеет специфику в соответствии с уровнем формирования и развития группы. На уровне организации в целом наибольшую отдачу дают материально-вещественные факторы (условия, организация, стимулирование труда), в малой группе – те факторы, которые связаны с социально-психологическим настроением, межличностными взаимодействиями. На личностном уровне главное условие благоприятного социально-психологического

климата – формирование устойчивой трудовой мотивации.

Социально-психологический климат может быть оценен с помощью методов социометрии, тестовыми методами, в частности, используя методику Парыгина. На основании полученных результатов можно наметить пути оптимизации и стабилизации социально-психологического климата коллектива.

Социально-психологический климат коллектива – это результат совместной деятельности людей, их межличностного взаимодействия. Он проявляется в таких групповых эффектах, как настроение и мнение коллектива, индивидуальное самочувствие и оценка условий жизни и работы личности в коллективе. Эти эффекты выражаются во взаимоотношениях, связанных с процессом труда и решением общих задач коллектива. Члены коллектива, как личности, определяют его социальную микроструктуру, своеобразие которой обуславливается социальными и демографическими признаками (возрастом, полом, профессией, образованием, национальностью, социальным происхождением).

Психологические особенности личности способствуют или мешают формированию чувства общности, то есть влияют на формирование социально-психологического климата в трудовом коллективе.

Библиографический список

1. Левитов Н.Д. К психологии формирования авторитета руководителя // Педагогика. 2004. № 1–2. С. 43–47.
2. Ильин Е.П. Психология индивидуальных различий. М.: ИНФРА-М, 2004. 294 с.
3. Маклаков А.Г. Профессиональный психологический отбор персонала. М.: ЮНИТИ, 2008. 184 с.
4. Базаров Т.Ю., Долгополова О.А. Психологические аспекты управления персоналом в системе государственной службы: учебное пособие. Волгоград: Изд-во ВАГС, 2002. 274 с.
5. Зозуль В.А. Психологические особенности

- авторитета подчиненного в управленческой деятельности органов внутренних дел: автореферат. дис. канд. психол. наук / В.А. Зозуль. М.: 2009. 29 с.
6. Торгунов И.А. О корпоративной культуре в организациях // Психология управления. 2008. № 2. С. 35–41.
7. Кондратьев М.Ю. Взаимосвязь авторитета личности и авторитета роли учителя // Вопросы психологии. 2005. № 3. С.76–77.
8. Бойко В.В., Ковалёв А.Г., Панфёров В.Н. Социально-психологический климат коллектива и личность. М.: ИНФРА-М, 2008. 312 с.

Пуляевская Ольга Владимировна, кандидат психологических наук, доцент, зав. кафедрой психологии, e-mail: pulyayevsk@mail.ru

Прокочук Ирина Александровна, студентка кафедры психологии, e-mail: 89-8-89-8@mail.ru

Pulyaevskaya Olga Vladimirovna, Candidate of Psychological Sciences, Associate Professor, Head of Psychology Department, e-mail: pulyayevsk@mail.ru

Prokorchuk Irina Alexandrovna, a student of Psychology Department, e-mail: 89-8-89-8@mail.ru