

ЛИТЕРАТУРА

1. Масленникова, Е. Кадровый резерв как механизм повышения качества государственного управления / Е. Масленникова, С. Наумов // *Власть*. – 2008. – № 10.
2. Послание Президента РФ Дмитрия Медведева Федеральному Собранию Российской Федерации // *Российская газета*. – 2008. – № 4787.

Доронина Н.Н., Любова В.С.

г. Белгород

ВЛИЯНИЕ СТИЛЯ РУКОВОДСТВА НА ПСИХОЛОГИЧЕСКИЙ КЛИМАТ В ТРУДОВОМ КОЛЛЕКТИВЕ

Одной из важнейших проблем менеджмента является стиль деятельности руководителя. Стиль управления во многом определяет успех организации, динамику развития фирмы, от него зависят мотивация работников, их отношение к труду, взаимоотношения, психологический климат в коллективе и многое другое. Таким образом, эта область менеджмента имеет огромное значение в управлении и в достаточной степени актуальна в настоящее время.

В результате теоретического анализа научной литературы по проблеме исследования было выявлено, что одно из условий создания положительного психологического климата в трудовом коллективе – обеспечение соответствия индивидуальных качеств сотрудников предприятия требованиям руководителя. Руководитель может существенно повлиять на характер межличностных отношений в рабочем коллективе, на отношение к совместной деятельности, удовлетворенность условиями и результатами работы, т.е. психологический климат, от которого во многом зависит эффективность деятельности организации в целом. Именно поэтому его стиль руководства имеет решающее значение в формировании благоприятной психологической атмосферы.

К. Левин выделил следующую классификацию стилей руководства: авторитарный, демократический, либеральный. Так, авторитарный стиль – это совокупность приемов управления, применяя которые, руководитель ориентируется на собственные знания, интересы, цели. Руководитель-автократ обычно порождает враждебность, покорность и недоверие в своем коллективе. Но если этот стиль приводит к успеху, который оправдывает его использование в глазах группы, он способствует благоприятному психологическому климату, как, например, в спорте или в армии.

Демократический стиль – совокупность приемов управления, основанных на децентрализации полномочий и активном участии сотрудников в процессе принятия решений. Демократический стиль управления развивает общительность и доверительность взаимоотношений, дружелюбность. При этом нет ощущения навязанности решений извне, «сверху». Участие

членов коллектива в управлении, свойственное этому стилю руководства, способствует оптимизации психологической атмосферы.

Либеральный стиль управления характеризуется отсутствием активного участия руководителя в принятии решений и стремлением переложить эту задачу на других. Либеральный стиль имеет своим последствием низкую продуктивность и качество работы, неудовлетворенность совместной деятельностью и ведет к формированию неблагоприятного психологического климата. Такой стиль руководства может быть приемлем лишь в некоторых творческих коллективах.

Благоприятную психологическую ситуацию характеризуют: оптимизм, радость общения, доверие, чувство защищенности, безопасности и комфорта, взаимная поддержка, теплота и внимание в отношениях, межличностные симпатии, открытость коммуникации, уверенность, бодрость, возможность свободно мыслить, творить, интеллектуально и профессионально расти, вносить вклад в развитие организации, совершать ошибки без страха наказания и т.д.

Неблагоприятную психологическую ситуацию характеризуют пессимизм, раздражительность, скука, высокая напряженность и конфликтность отношений в группе, неуверенность, боязнь ошибиться или произвести плохое впечатление, страх наказания, неприятие, непонимание, враждебность, подозрительность, недоверие друг к другу, нежелание вкладывать усилия в совместный продукт, в развитие коллектива и организации в целом, неудовлетворенность и т.д.

Целью нашего исследования является изучение влияния стиля руководства на психологический климат в трудовом коллективе. Исследование проводилось в г. Белгороде на базе производственного подразделения «Белгородская ТЭЦ» филиала ОАО «Квадра» «Белгородская региональная генерация». В нем приняло участие 15 человек. Конкретными методиками, использованными в работе, являются: тест «Определение стиля управления руководителя с помощью самооценки», методика «Определение стиля руководства трудовым коллективом» (В.П. Захаров), тест «Диагностика психологического климата в малой производственной группе» (В.В. Шпалинский, Э.Г. Шелест).

В результате проведения теста «Определение стиля управления руководителя с помощью самооценки» были получены следующие результаты: у руководителя производственно-технического отдела – средняя степень выраженности демократического стиля (58%), у руководителя химического цеха – высокая степень выраженности демократического стиля (77%), у руководителя экоаналитической лаборатории – высокая степень выраженности демократического стиля (74%).

В результате анализа методики «Определение стиля руководства трудовым коллективом» (В.П. Захаров) выявлено, что стиль руководства производственно-техническим отделом, химическим цехом и экоаналитической лабораторией – демократический. Следовательно, данные, полученные в

ходе тестирования руководителей, подтвердились результатами опроса членов трудового коллектива.

После проведения теста «Диагностика психологического климата в малой производственной группе» (В.В. Шпалинский, Э.Г. Шелест) мы получили информацию о психологической ситуации в трудовом коллективе: во всех исследуемых нами отделах наблюдается психологический климат высокой благоприятности.

Таким образом, на психологический климат в трудовом коллективе оказывает существенное значение выбранный руководителем стиль управления.

Дырян С.П.

г. Набережные Челны

ПОНЯТИЕ «НАЦИОНАЛЬНАЯ МОДЕЛЬ УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ»

Последние десятилетия характеризуются выраженной исторической тенденцией социокультурной унификации практики менеджмента. Это особенно проявляется в применяемых методах стратегического планирования, продвижения продукции, требованиях к качеству продукта. Несмотря на это, достаточно очевидно, что в современных условиях национальные особенности управленческой практики существуют и будут существовать еще длительное время.

Интерес к проблеме социокультурной детерминированности содержания и форм управленческой деятельности отчетливо проявился в литературе сравнительно поздно, лишь на рубеже 60–70-х гг. XX века. До этого периода практически все управленческие школы, как организационно-технологического, так и поведенческого толка, объясняли особенности управления преимущественно характеристиками внутренней среды предприятия. На наш взгляд, поворот ученых к проблеме национальных особенностей менеджмента был обусловлен несколькими обстоятельствами:

1. Общее усиление зависимости деятельности предприятия от факторов внешней среды прямого и косвенного воздействия, характерное для второй половины XX века.

2. Появление на мировой арене моделей управления, во многом отличных от традиционных западных подходов к управлению, прежде всего японской модели управления.

Впервые зависимость между экономикой общества и его социокультурными, в том числе религиозными, характеристиками попытался изучить М. Вебер. В своей знаменитой работе «Протестантская этика и дух капитализма» [1] он сделал вывод, что современный западноевропейский капитализм во многом является следствием протестантской этики, объявившей в качестве главной богоугодной ценности ценность труда. Однако при всей