

Ненашева Ольга Николаевна

Магистрант НАЧОУ ВПО СГА

Направление: Психология

Магистерская программа: Психология труда, инженерная психология

**Влияние стиля управления на межличностные отношения
в коллективе**

Аннотация. Рассматривается проблема стиля управления и его влияние на межличностные отношения в коллективе с целью повышения значимости роли руководителя и повышению эффективности взаимодействия внутри коллектива, что будет способствовать увеличению качества и производительности труда. Анализируются результаты эмпирического исследования взаимосвязи стиля управления и межличностных отношений в коллективе.

Ключевые слова: коллектив, межличностные отношения, руководитель, стиль управления, управление

В настоящее время в психологической литературе достаточно хорошо рассмотрены проблемы стилей управления в организации, но разработаны не все аспекты этой проблемы, в том числе, не затронуты особенности межличностных отношений и как на эти отношения влияет стиль управления. Необходимо учитывать, что организация развивается, переходит от одного этапа развития к другому, и на каждом этапе формируются свои межличностные отношения, которые имеют свои особенности. Следовательно, существует потребность в регулировании межличностных отношений [6, с. 22].

Стиль управления или руководства является важнейшим фактором в организации. В контексте управления стиль руководства является привычной манерой поведения руководителя по отношению к подчиненным, с целью оказать на них влияние и побудить к достижению целей организации [4, с. 37].

Стиль руководства определяется степенью делегирования руководителем своих полномочий (распределением полномочий между руководителем и подчиненными); степенью участия подчиненных в принятии решений; уровнем информированности подчиненных; типами власти, применяемых руководителем. За качество разработки и успех воплощения в жизнь принятой в организации стратегии управления основная ответственность закреплена непосредственно за руководителем.

Не только руководитель оказывает многостороннее воздействие на коллектив. Коллектив также влияет на своего руководителя. Это влияние тем эффективнее, чем интенсивнее и глубже процесс взаимодействия между ними [2, с. 10]. Если действия руководителя в отношении подчиненных не вызывают ответной реакции по поводу самих этих действий, то руководитель по существу лишается основы для объективной самооценки и возникает реальная почва для субъективизма, произвола и безнаказанности. И напротив, если члены группы отстаивают собственное достоинство, руководитель охотнее меняет стиль работы, что благоприятно сказывается и на развитии отношений между ним и подчиненными. Данное положение осложняется тем, что управленческое воздействие не является исключительно прерогативой руководителей. Ведь управление осуществляется не отдельным человеком, а, как правило, группой лиц, связанных между собой как формальными, так и неформальными отношениями. Малая часть приближенных к руководителю лиц наделены властными полномочиями, а остальные осуществляют информационное обеспечение процесса управления [3, с. 64].

Межличностные отношения в группе можно рассматривать в статике, в том виде, в каком они сформировались на данный момент времени, и в динамике, то есть в процессе развития. В первом случае анализируются особенности существующей системы отношений, во втором – законы их преобразования и развития. Эти два подхода часто взаимно дополняют друг [1, с. 24]. Межличностные отношения представляют собой социально-психологические явления, заключающиеся во взаимодействии людей,

находящихся в какой-либо группе, составляющие ядро их общения и проявляющиеся в характере и способах взаимных влияний, оказываемых людьми друг на друга в процессе совместной деятельности и общения [5, с. 17]. Эмоциональная основа межличностных отношений предполагает, что они возникают и складываются на основе определенных чувств, рождающихся у людей по отношению друг к другу, проявляющиеся в форме переживания психологической совместимости или несовместимости, взаимопонимания или же его отсутствия [7, с. 64].

Целью исследования является изучить влияние стиля управления на межличностные отношения в коллективе.

Предполагалось, что существует взаимосвязь стиля управления и межличностных отношений в коллективе, а именно:

– руководители, имеющие директивный и попустительский стиль управления, имеют в своем коллективе неформального лидера, который способен оказывать влияние на межличностные отношения в коллективе.

В качестве базы исследования представлено КГКП на ПХВ «Городская больница №2». Выборку составили: 9 руководителей среднего звена управления и 64 сотрудника среднего звена.

При изучении влияния стиля управления на межличностные отношения в коллективе применялись следующие методики: «Стиль управления», «Самооценка стиля управления», «Диагностика межличностных отношений», «Социометрия». Подобранные методики позволили оценить стиль управления руководителей и осуществить анализ межличностных отношений в коллективе.

Диагностика с помощью методики «Стиль управления» показала, что 78% руководителей достигают приемлемого качества выполнения заданий, находя баланс эффективности и хорошего морального настроения: из них 52% руководителей нацелены на достижение производственных целей, опору на формальную организацию и власть руководителя; 26% устремлены на создание благоприятного социально-психологического климата в коллективе, на «человеческие отношения», на людей. Вычисление t-критерия Стьюдента

(Госсета) позволило подтвердить существование достоверности различий для пятипроцентного уровня значимости $t=2,032$.

По методике «Самооценка стиля управления» установлено, что у руководителей преобладает склонность к директивному стилю управления, который характеризуется выраженной властью, авторитарностью, единоначалием в принятии решений, систематическим контролем. Отметим, что в чистом виде стили руководства обычно не встречаются, так как в реальной жизни в поведении каждого руководителя наблюдаются черты, присущие различным стилям руководства, при доминирующей роли какого-либо одного из них. На практике отмечено, что самым удачным является гибкий (комбинированный) стиль управления, при котором руководитель, умеет вести себя по-разному, гибко изменяет стиль своего поведения в зависимости от сложившейся в коллективе обстановки. Проверка значимости различий осуществлена с помощью критерия Стьюдента (Госсета). Подтверждена статистическая значимость полученных результатов, так как $t=2,043$.

По результатам методики «Диагностика межличностных отношений» определено, что в рассматриваемой выборке преобладают показатели по фактору доминирование. Адаптивное поведение отмечено по шкале эгоистичности – 75% сотрудников ориентированы на себя, имеют эгоистические черты, склонны к соперничеству. Высокие значения по агрессивному типу отношения зафиксированы у 7 % сотрудников, что характеризует жесткие и враждебные отношения к окружающим. В целом, установлено, что показатель фактора доминирование равен 87,5%, что выше, чем по фактору дружелюбие – 12,5%. Полученные значения являются статистически значимыми, так как эмпирическое значение $t=2,001$ для пятипроцентного уровня значимости.

По итогам проведения методики «Социограмма» видно, что не все руководители подтверждают свой официальный статус, отмечено существование неофициальных лидеров, являющихся влиятельными членами

группы. В целом, взаимоотношения в коллективе можно охарактеризовать как благоприятные.

Итоги проведенного исследования показали необходимость проведения психокоррекционной программы, направленной на обучение конструктивным способам поведения в процессе межличностных отношений и социально-психологического тренинга для руководителей, направленного на совершенствование стиля руководства.

Таким образом, в процессе исследования было изучено влияние стиля управления на межличностные отношения в коллективе.

Литература

1. Аверченко Л.К., Залесов Г.М., Мокшанцев Р.И., Николаенко В.М. Психология управления: Курс лекций. Новосибирск: НГАЭиУ, 2012.
2. Базарова Т.Ю. Управление персоналом: Учебник для вузов. 2 –е изд., перераб. и доп. М.: Юнити, 2011.
3. Казбеков Психолого-управленческая проблематика в деятельности руководителя // Вестник КАРГУ. 2014. № 4.
4. Оганесян И.А. Управление персоналом организации. М.: Амалфея, 2012.
5. Свенцицкий А.Л. Психология управления организациями. СПб.: Питер. 2013.
6. Столяренко Л.Д., Самыгин С.И. Психология управления. Ростов-н/Д.: РГУ, 2012.
7. Фатеев Н.И. Влияние особенностей управления на социально-психологический климат коллектива // Вопросы психологии. 2013. № 1.