

**Остапченя Ирина Геннадьевна**

Магистрант НАЧОУ ВПО СГА

**Направление:** Менеджмент

**Магистерская программа:** Управление человеческими ресурсами

**Влияние деловых и личностных качеств руководителей на социальную напряженность в трудовом коллективе**

**Аннотация.** В данной статье рассматривается влияние деловых и личностных качеств руководителей на социальную напряженность в трудовом коллективе, рассматриваются концепции взаимосвязи деловых и личностных качеств руководителя и социальной напряженности в трудовом коллективе и обосновываются методологии исследования влияния деловых и личностных качеств руководителей на напряженность в трудовом коллективе.

В заключение статьи рассматриваются рекомендации по снижению социальной напряженности в трудовом коллективе.

**Ключевые слова:** менеджер, руководитель, социальная структура трудового коллектива, самоменеджмент, специфика труда руководителя, трудовой коллектив, управленческое общение

Статья посвящена научному исследованию вопроса «Влияние деловых и личностных качеств руководителей на социальную напряженность в трудовом коллективе».

В настоящее время за рубежом социальная напряженность изучается в рамках теории социального стресса.

На сегодня практически все исследователи, занимающиеся проблемой социальной напряженности на производстве, сходятся в одном: социальная напряженность – это психологическое состояние значительных социальных групп, можно сказать – групповые эмоции. В основе социальной напряженности, по их мнению, находится групповая неудовлетворенность,

возникающая в результате большого разрыва между уровнем ожидания существенных позитивных изменений в социально-экономической, производственной сфере и фактическом уровне реализации этих ожиданий.

Таким образом, значительная часть современных исследователей сводят проблему социальной напряженности к проблеме морально-психологического климата.

Как рассматривалось Р.Н. Айданцевым «Исследование роли деловых и личностных качеств руководителя и их влияние на социальную напряженность в трудовом коллективе, формировании в коллективе здорового социально-психологического климата является одной из наиболее важных проблем в современной науке» [2, с. 25].

Социальная напряженность, как сосредоточение сил и энергии людей, предстает необходимым условием жизнедеятельности общества, служит тем двигателем, посредством которого оно добивается поставленных целей. Наличие ее положительных и отрицательных проявлений говорит о неоднозначности и разносторонности данного феномена.

Современному руководителю любого профиля крайне необходимы знания в области социологии управления. Без этого невозможно активизировать человеческий фактор, добиться сплочения трудового коллектива, его эффективной работы. Компетенция руководителя в области социологии управления позволит целенаправленно совершенствовать свои личностные качества, собственным авторитетом влиять на формирование здорового социально-психологического климата в организации [7, с. 54].

В этой связи на сегодняшний день представляется необходимым соединить в систему все недостаточно связанные между собой исследования в области конфликтологии, социальной психологии, менеджмента, стратегического управления, политологии, психофизиологии с целью определения влияния личностных характеристик руководителя на формирование и управление социально-психологическим климатом трудового коллектива и формирования на этой основе моделей его социально

прогнозируемых действий по осуществлению требуемых изменений в социально-психологическом климате коллектива.

Социальная напряженность рассматривается как характеристика социально-трудовых отношений, складывающихся между работодателем и персоналом. В зависимости от поведения сторон, от соблюдения принятых ими на себя обязательств по вопросам, составляющим содержание трудовых отношений, социальная напряженность может изменять свой уровень, повышаться или снижаться.

Как рассматривалось В.Е. Архиповым «основу осмысления феномена социальной напряженности в обществе составляют в западной и отечественной науке исследования социальных конфликтов» [4, с. 81].

При отклонении же социальной напряженности от нормы в трудовом коллективе на передний план выдвигаются субъективные обстоятельства. Связано это, прежде всего, с тем, что функционирование любой организации определяется, понятно, трудовым поведением ее сотрудников.

Под деловыми и личностными качествами руководителя понимается наличие у руководителя следующих способностей:

- способности находить кратчайший путь к достижению цели;
- способности к самостоятельному мышлению и оперативному принятию обоснованных решений;
- способности к последовательному и инициативному обеспечению их выполнения;
- способности высвобождать человеческую энергию (инициативу, энтузиазм).

© Обладающий деловыми качествами руководитель должен:

- уметь проводить квалифицированный анализ ситуации и разбираться в сложной обстановке;
- точно воспринимать предписания вышестоящих руководителей;
- своевременно определить содержание действий, требуемых для разрешения возникающих проблем;

– ясно ставить задачи перед подчиненными и осуществлять эффективный контроль их исполнения;

– проявлять волю и настойчивость в преодолении возникающих трудностей.

Исследование влияния деловых и личностных качеств руководителя на социальную напряженность в трудовом коллективе ТОО «Баер – Трейд» строится на таких методических разработках: 1 Методика "Способность к лидерству" (автор Р.С. Немов). 2 Методика "Эффективность лидерства" (Автор Р.С. Немов). 3 Методика "Какой вы руководитель?" (разработан П. Хэрсии Х. Бланшардом). 4 Методика "Способны ли вы стать руководителем?" направлен управленческую деятельность руководителя. 5 Методика "Оценка стиля управления" (Л.Д. Столяренко). 6 Методика выявления коммуникативно-организаторских способностей. 7 Тестовая методика "Руководитель глазами подчиненных".

В результате исследования руководящего состава на базе ТОО «Баер – Трейд» (руководители подразделений в возрасте от 25 до 55 лет) были выделены три основные группы руководителей, различающиеся по степени выявления у них наличия лидерских и управленческих способностей.

Первая группа – в эту категорию попали генеральный директор, заместитель генерального директора по экономике и финансам, исполнительный директор, начальник транспортного отдела, начальник товарного участка. У них сильно выраженная степень лидерства и умение высокоэффективно использовать это в своей управленческой деятельности.

Вторая группа – начальник отдела по общим вопросам, заместитель генерального директора по продаже, начальник отдела по управлению персоналом. Средняя выраженность лидерских качеств.

Третья группа – начальник ПЭО, начальник юридического отдела, начальник отдела маркетинга и сбыта, начальник складского хозяйства. Слабо выраженные лидерские качества, неэффективность в управлении подчиненными.

Первая и вторая группа в основном использует авторитарно-демократический стиль управления. Третья группа использует смешение попустительского и демократического стилей.

Можно сказать, что в целом, общий уровень развития коллектива характеризуется величиной 3,5 балла – средний.

Выявленные деловые и личностные показатели у руководящего состава в контексте с преимущественно авторитарно-демократическим стилем управления повлияли на снижение социальной напряженности в трудовом коллективе и на положительную оценку социально-психологическому климату в этой организации.

Для руководителя ТОО «Баер – Трейд» с целью помочь ему максимально использовать свой потенциал, повысить эффективность своей работы по снижению социальной напряженности в коллективе можно предложить следующие рекомендации.

1. Руководителю трудового коллектива ТОО «Баер – Трейд» необходимо постоянно ориентироваться на развитие своих личных качеств, отвечающих конкретным требованиям, предъявляемым характером выполняемой деятельности.

В связи с этим целесообразно систематически проводить исследование личностных качеств руководителя. Это выявит временную динамику качеств и диапазон их колебаний, а также позволит знать мнение членов коллектива ТОО «Баер – Трейд» по этому вопросу.

2. При изучении деловых и личностных качеств руководителя с целью нахождения тех из них, которые являются определяющими для успешной деятельности по снижению социальной напряженности рекомендуется проводить оценку качеств в трех измерениях: перечень конкретных требований, которые работа предъявляет к руководителю; самооценка руководителя; внешняя оценка руководителя со стороны подчиненных, сослуживцев, а также сопоставление и анализ полученных данных.

3. В целях дальнейшего развития и укрепления морально-психологического климата в коллективе ТОО «Баер – Трейд» необходимо продолжить работу по «профилактике радости», то есть умению радоваться через разнообразие впечатлений, хобби, репродуктивное и продуктивное общение с музыкой, общение с природой, «мышечную радость».

4. Ввести в повседневность ТОО «Баер – Трейд» комплекс мероприятий по снятию нервно-психического напряжения (кабинетно – домашнюю релаксацию), который включает в себя строгое выполнение режима дня, осуществление компенсации двигательной недостаточности, проведение сенсорного переключения, использование успокоительных средств, водные процедуры, дыхательная гимнастика.

#### Литература

1. Конституция Республики Казахстан (принята на республиканском референдуме 30 августа 1995 года) (с изменениями и дополнениями по состоянию на 02.02.2011 г.) [Электронный ресурс] // Режим доступа: <http://www.constitution.kz/>

2. Айданцев Р.Н. Социальная эффективность управления современным предприятием: влияние корпоративной идеологии. М.: Наука, 2011.

3. Алехина О. Стимулирующий эффект гибких систем заработной платы // Человек и труд. 2013. №1.

4. Архипов В.Е. Принципы эффективного менеджмента и маркетинга. М.: Финансы и статистика, 2012.

5. Афанасьев М., Кузнецов П., Фоминых А. Корпоративное управление глазами директората // Вопросы экономики. 2013. № 5.

6. Баканов Е., Прошкин Б. Место оценки персонала в системе кадрового менеджмента // Человек и труд. 2013. № 6.

7. Щербина В.В. Социология организаций // Социологические исследования. 2013. № 8.