

Психолог

Правильная ссылка на статью:

Савинков С.Н., Мудрова И.О. Исследование влияния стиля руководства на социально-психологический климат в производственном коллективе // Психолог. 2024. № 1. DOI: 10.25136/2409-8701.2024.1.40370 EDN: TWOMKX URL: https://nbpublish.com/library_read_article.php?id=40370

Исследование влияния стиля руководства на социально-психологический климат в производственном коллективе

Савинков Станислав Николаевич

ORCID: 0000-0002-5485-4066

Ведущий психолог ФКУ ЦЭПП МЧС России; доцент кафедры психологии Московского гуманитарно-экономического университета

127055, Россия, Московская область, г. Москва, ул. Ленинский Проспект, 16, каб. 402

✉ savinkov-psy@mail.ru



Мудрова Ирина Олеговна

магистр, кафедра Педагогики и психологии, Российская международная академия туризма

141420, Россия, Московская область, г. Сходня, ул. Октябрьская, 10

✉ mc.booms@yandex.ru



[Статья из рубрики "Колонка главного редактора"](#)

DOI:

10.25136/2409-8701.2024.1.40370

EDN:

TWOMKX

Дата направления статьи в редакцию:

05-04-2023

Аннотация: В статье исследуется влияние стиля руководства (авторитарного, демократического или либерального) на управление производственным коллективом, авторы предлагают гипотезу исследования, которая заключалась в предположении, что социально-психологический климат в коллективе напрямую зависит от стиля руководства данным коллективом и имеет свои особенности, присущие каждому стилю руководства в отдельности. В ходе эмпирического исследования на основании качественного и корреляционного методов анализа, было изучено влияние стиля

руководства на формирование социально-психологического климата в коллективе. В заключении отмечаются основные тенденции, подтверждающие влияние стиля руководства на психологический климат в коллективе. В экспериментальном исследовании 128 испытуемых, из них 56 мужчин и 72 женщины, работающих в трех организациях и выполняющих исполнительные функции: организация в сфере общественного питания, в сфере красоты и здоровья и в банковской сфере в возрасте от 20 до 42 лет. Исследование проводилось через заполнение испытуемыми гугл-формы в режиме онлайн. Полученные данные показали, что на стиль руководства оказывают влияние как субъективные (личностные), так и объективные факторы (совокупность социальных и экономических требований производства). Поэтому, эффективность процесса управления во многом будет определяться интеллектом и общей культурой самого руководителя, его профессиональной подготовкой, складом характера, темпераментом, а также уровнем сформированности и благополучности социально-психологического климата в коллективе.

Ключевые слова:

стиль руководства, социально-психологический климат, исследование, общение, удовлетворенность работой, авторитарный стиль, демократический стиль, либеральный стиль, взаимосвязь, характеристика

В настоящее время интересы человека и компании находятся в прямой зависимости друг от друга. От найденного компромисса зависит эффективность деятельности всей организации, взаимодействие с потребителями, поставщиками, непрерывный поиск наиболее рациональных форм управления, что приводит к осознанию ценности кадрового потенциала и уделению внимания взаимоотношениям в коллективе, формированию устойчивого и благоприятного социально-психологического климата.

Стиль руководства коллективом понимается в психолого-педагогической науке как единство применяемых методов управления и индивидуальные манеры поведения и общения, присущие личности конкретного руководителя.

В тоже время, можно отметить, что стиль руководства не дается личности в готовом виде, а вырабатывается в процессе осуществления профессиональной деятельности. В результате, руководитель способен самостоятельно определять и выбирать методы, которые соответствуют как профессиональным задачам и целям, так и индивидуальным свойствам его личности. Таким образом, реализуется творческий потенциал руководителя, повышается интерес и мотивация к достижению высоких и эффективных результатов в работе.

Индивидуальный стиль руководства характеризуется устойчивостью, поскольку тесно связан с ядром личности. В то же время, в связи с динамическими характеристиками психической сферы, данная устойчивость во многом относительно тех условий, в которых работает личность. Адекватный стиль руководства, соответствует условиям деятельности, что позволяет сохранять адаптивность поведения и учитывать возникающие изменения и даже сохранять устойчивость при появлении сверхинтенсивных (стрессовых) нагрузок [\[8\]](#).

Многие руководители не раз сталкивались с ситуацией, когда, приобретая прибыльный бизнес, они инвестировали значительные средства в компанию и планировали получать

стабильный доход, но практически все сотрудники принимали решение уволиться и покидали организацию. При этом, сотрудникам предоставляется мотивационный пакет и пересмотр заработной платы, однако, их решение об увольнении не меняется. При всей своей парадоксальности, подобные ситуации наблюдаются в практике, довольно часто.

Многие предприниматели отмечают, что замечали ситуации, когда крупная компания, с хорошими коммерческими прибылями, с хорошей конкурентоспособностью, а также с полным пакетом социальных гарантий и высоких заработных плат для сотрудников, сталкивается с ситуациями увольнения персонала и перехода их в другие организации.

В противоположность приведенной выше ситуации, в других коммерческих организациях, развивающих и поддерживающих своих сотрудников, которые трудятся в сплоченном и заинтересованном в каждом работнике коллективе, штат укомплектован, и компания является быстро развивающейся и конкурентоспособной. Поэтому, именно благоприятный социально-психологический климат в организации, способствует достижению вышеперечисленных результатов.

Социально-психологический климат (от греч. klima (klimatos) — наклон) — качественная сторона межличностных отношений, проявляющаяся в виде совокупности психологических условий, способствующих или препятствующих продуктивной совместной деятельности и всестороннему развитию личности в группе.

Проблемы социально-психологического климата и соотношение стилей управления организацией рассматривали в своих работах такие ученые как Андреева Г.М., Донцов А.И., Бодалев А.А., Коломинский Я.Л., Парыгин Б.Д и др.

Г.М. Андреева социально-психологический климат определяет как «совокупность психологических состояния, настроения, отношений людей в группе и коллективе» [\[1\]](#).

А.А. Бодалев определяет социально-психологический климат следующим образом: это качественная сторона межличностных отношений, проявляющаяся в виде совокупности психологических условий, способствующих или препятствующих продуктивной совместной деятельности и всестороннему развитию личности в группе [\[4\]](#).

Я.Л. Коломинским установлено, что между состоянием социально-психологического климата развитого коллектива и эффективностью совместной деятельности его членов существует положительная связь. Оптимальное управление деятельностью и социально-психологическим климатом в любом (в том числе трудовом) коллективе требует специальных знаний и умений от руководства [\[6\]](#).

В качестве специальных мер применяются: научно обоснованный подбор, обучение и периодическая аттестация руководящих кадров; комплектование первичных коллективов с учетом фактора профессиональной и психологической совместимости; применение групповых методов, способствующих выработке у членов коллектива навыков эффективного взаимопонимания и взаимодействия [\[12\]](#).

Е.Э. Нетребко, в своих работах выделяет факторы климата в коллективе, а также отмечает, что благоприятный морально-психологический климат, является одним из важнейших условий эффективности производственной деятельности [\[9\]](#)

Группа исследователей под руководством Б.Д. Парыгина в содержание социально-психологического климата наряду с эмоциональными компонентами, включает и компонент социального восприятия. При этом отмечается, что социально-

психологический климат «обнаруживает себя, прежде всего в отношениях сотрудников друг к другу, к самому себе и к миру в целом» [\[11\]](#).

Как отмечают А.В. Барсукова и В.В. Задворная, социально-психологический климат в коллективе подразумевает настроение коллектива, его моральный и нравственный настрой на совместную деятельность для достижения общих целей [\[3\]](#). От атмосферы, которая присуща коллективу, зависит как успешная деятельность всей компании, так и удовлетворенность работой каждого подчиненного, в частности.

Говоря же о стиле руководства, С.В. Ильченко и И.О. Дозорова подразумевают «устойчивую манеру поведения руководителя по отношению к подчиненным, позволяющую оказывать на них влияние и побуждать их к достижению целей организации» [\[5\]](#).

Следует подчеркнуть, что грамотное и своевременное применение методов, приемов и оптимальных форм взаимодействия с коллективом позволяют руководителю выстраивать наиболее эффективную модель поведения с подчиненными.

В психолого-педагогической литературе, опираясь на классификацию стилей руководства немецкого психолога Курта Левина, выделяют три стиля: авторитарный, демократический и либеральный.

Однако необходимо дополнить, что в современной теории менеджмента принято рассматривать пять стилей руководства, а именно: демократический, либеральный, авторитарный, тоталитарный и гибкий. Последние два стиля являются разновидностями авторитарного и демократического стилей руководства.

В данной статье приведем сравнительные характеристики трех классических стилей руководства, а также представим итоги эмпирического исследования, позволяющего определить степень влияния стиля руководства (управления) на формирующийся психологический климат в коллективе (удовлетворенность работой коллектива в организации).

Первый стиль руководства – авторитарный – построен на волевых и властных взаимодействиях руководителя с подчиненными, на его единоличном принятии решения по всем вопросам, беспрекословного подчинения и выполнения всех приказов и требований. Такой руководитель сам планирует задачи для реализации, ведет постоянный контроль за их выполнением [\[2\]](#).

В отличие от авторитарного стиля руководства, второй стиль – либеральный – мягкий и неназойливый, трудовой коллектив функционирует практически без какого-либо контроля со стороны руководителя, полагается только на собственные способности, мнение и находится в постоянном поиске путей для решения коммерческих задач.

Третий стиль руководства – демократический, который предполагает совместную работу руководителя и подчиненных, их постоянную взаимосвязь и частные межличностные отношения. В данном коллективе всегда присутствует творческий настрой и порыв мысли, общение доверительное и открытое, направленное на взаимопомощь и взаимоподдержке [\[2\]](#).

Далее, необходимо подвести итоги эмпирического исследования влияния стиля руководства на психологический климат в коллективе, на удовлетворенность подчиненных работой, проведенного в феврале 2023 года в онлайн формате. Целью

данного исследования, являлось выявление взаимосвязи между стилем руководства и характеристикой психологического климата в трудовом коллективе.

Гипотеза нашего исследования заключалась в предположении, что психологический климат в коллективе напрямую зависит от стиля руководства данным коллективом и имеет свои специфические особенности, присущие каждому стилю руководства в отдельности.

В экспериментальном исследовании 128 испытуемых, из них 56 мужчин и 72 женщины, работающие в трех организациях и выполняющие исполнительные функции: организация в сфере общественного питания (повара, официанты, посудомойки, уборщики, грузчики и др.), в сфере красоты и здоровья (парикмахеры, мастера маникюра и педикюра, специалисты спа-салона, массажисты и др.) и в банковской сфере (кассиры, операторы, специалисты по связям с общественностью, бухгалтера и др.) в возрасте от 20 до 42 лет. Исследование проводилось через заполнение испытуемыми гугл-формы в режиме онлайн.

В экспериментальном исследовании использовались следующие методики: для изучения стиля руководства – методика «Определение стиля руководства трудовым коллективом», разработанная Захаровым В.П. и Журавлевой А.Л. [7], для определения социально-психологического климата в коллективе – опросник «Удовлетворенность работой», разработанный и адаптированный Разоной В.А. [10].

При выявлении взаимосвязи между стилем руководства и характеристикой социально-психологического климата в трудовом коллективе, данные, полученные и отраженные в гугл-форме, обрабатывались с помощью методов количественного анализа и корреляции (табл. 1, 2).

Таблица 1

Результаты корреляционного анализа

Сфера деятельности организации	X	Y	X*Y	X ²	Y ²
Общественное питание	47,2	0,8	37,76	2227,84	0,64
Красота и здоровье	41,3	0,6	24,78	1705,69	0,36
Банковские услуги	29,9	0,9	26,91	894,01	0,81
Σ	118,4	2,3	89,45	4827,54	1,81

Поясним значения переменных X и Y, представленных в таблице 1:

X – средний результат по опроснику Разоной В.А.;

Y – средний результат по методике Захарова В.П. и Журавлевой А.Л.

Вычисления, представленные в таблице 1, производились следующим образом:

$r_{xy} = (mXY - mX \cdot mY) / (\sigma_x \cdot \sigma_y)$, где m – средний арифметический показатель.

$mXY = 89,45/3 = 29,8$; $mY = 2,3/3 = 0,77$; $mX = 118,4/3 = 39,5$.

$\sigma_y = \sqrt{1,81/3 - 0,77^2} = 0,11$; $\sigma_x = \sqrt{4827,54/3 - 39,5^2} = 6,99$.

$r_{xy} = -0,78$.

Таблица 2

Результаты корреляционного анализа

Методики	Опросник «Удовлетворенность работой»
Тест «Определение стиля руководства коллективом»	$r = -0,78$

Поясним итоговый результат, представленный в таблице 2. Так, при значении корреляции меньше 0,30, ее связь является слабой; при значении от 0,30 до 0,70 – связь средняя; при значении больше 0,70 – связь сильная.

Иными словами, по итогам исследования можно заключить, что корреляционная связь между результатами по методике Захарова В.П. и Журавлевой А.Л. и результатами по опроснику Разоной В.А. сильная, что позволяет констатировать непосредственное влияние стиля руководства на удовлетворенность сотрудников работой.

В соответствии с полученными результатами, представленными в таблице 1, были выявлены три стиля руководства и три степени удовлетворенностью работой (в соответствии с качественным методом анализа):

- авторитарный стиль (показатель $Y=0,8$) и неудовлетворенность в работе (показатель $X=47,2$) – характерен для руководителя организации в сфере общественного питания;
- либеральный стиль (показатель $Y=0,6$) и неполная удовлетворенность в работе (показатель $X=41,3$) – характерен для руководителя организации в сфере красоты и здоровья;
- демократический стиль (показатель $Y=0,9$) и удовлетворенность в работе (показатель $X=29,9$) – характерен для руководителя в сфере банковских услуг.

Следует отметить, что гипотеза о том, что социально-психологический климат в коллективе напрямую зависит от стиля руководства данным коллективом и имеет свои особенности, присущие каждому стилю руководства в отдельности, действительно, подтвердилась. Кроме того, были выявлены взаимосвязи между стилем руководства и характеристиками климата.

Отметим основные тенденции, подтверждающие влияние стиля руководства на психологический климат в коллективе.

Так, авторитарный стиль руководства (организация в сфере общественного питания), в основном, характеризуется низким уровнем доверия к коллективу, что связано с централизацией полномочий руководителем, отсутствием возможности у подчиненных высказывать свое мнение, выдвигать идеи и предложения относительно повышения эффективности деятельности организации. В результате, такие взаимоотношения и складывающийся психологический климат в коллективе не могут считаться оптимальными и доверительными в работе и часто приводят к конфликтам как внутриличностным, так и межличностным.

В свою очередь, либеральный стиль руководства (организация в сфере красоты и здоровья), в основном, характеризуется стараниями руководителя поддерживать свой авторитет. Так, такой управляющий незначительно проявляет активность в управлении,

своим подчиненным он предоставляет большую свободу. Заинтересованность в работе у коллектива невысокая, потому что контроль со стороны управляющего незначительный, подчиненные предоставлены сами себе, психологическая обстановка, зачастую, бывает неблагоприятной, морально сложной, часто возникают конфликты и ссоры, а профессионализм руководителя постоянно вызывает сомнения у подчиненных.

И, наконец, демократический стиль руководства (организация в сфере банковских услуг) строится на доверии и взаимопонимании руководителя и подчиненного. В важных вопросах руководитель становится членом единой команды и, в случае неудачи, не перекладывает вину на подчиненного, а разделяет ответственность со всем коллективом. Такой руководитель часто идет на компромисс, либо вообще отказывается от принятого решения, если понимает, что доводы подчиненного существеннее и будут оказывать больший эффект в работе. Психологический климат в коллективе благоприятный, присутствует взаимопомощь и поддержка. Именно поэтому, удовлетворенность работой в таком коллективе, при таком стиле руководства начальника, высокая.

В заключение следует отметить, что на стиль руководства оказывают влияние как субъективные (личностные), так и объективные факторы (совокупность социальных и экономических требований производства). Поэтому, эффективность процесса управления во многом будет определяться интеллектом и общей культурой самого руководителя, его профессиональной подготовкой, складом характера, темпераментом, а также уровнем сформированности и благополучности социально-психологического климата в коллективе.

Библиография

1. Андреева, Г.М. Профессиональные задачи социальной психологи в новой ситуации // Психологический журнал. 2005. №5. – С. 9-13.
2. Аксенова Т.В., Снигур А.Р., Назаров А.А., Солнцева А.С., Воронова А.С. Стили руководства: оптимизация управленческой деятельности // StudNet. 2021. № 1. – С. 72-77.
3. Барсукова А.В., Задворная В.В. Сущность социально-психологического климата в организации и основы его формирования // Скиф. Вопросы студенческой науки. 2019. № 10(38). – С. 310-321.
4. Бодалев, А. А. Общение как предмет междисциплинарного изучения // Психологический журнал. – 2009. – Т. 30, № 2. – С. 129-133.
5. Ильченко С.В., Дозорова И.О. К вопросу о создании благоприятного социально-психологического климата организации // Вестник экспериментального образования. 2019. № 4(21). – С. 10-18.
6. Коломинский Я.Л. Психология взаимоотношений в малых группах: (Общение и возрастные особенности). – Минск: БГУ, 1976. – 350 с.
7. Методика «Определение стиля руководства трудовым коллективом». [Электронный ресурс]. Режим доступа: https://miu.by/kaf_new/mpp/088.pdf (дата обращения 18.03.2023).
8. Мудрова И.О., Савинков С.Н. Психолого-педагогические аспекты эффективного стиля руководства коллективом // Вестник РМАТ. – 2022. – № 2. – С. 88-92.
9. Нетребко Е.Э. Влияние индивидуально-психологических качеств и стиля руководителя на морально-психологический климат в коллективе // Общество и право. 2015. № 1. – С. 286-290.

10. Опросник «Оценка удовлетворенности работой». [Электронный ресурс]. Режим доступа: <https://cyberpedia.su/17xd795.html> (дата обращения 18.03.2023).
11. Парыгин Б.Д. Социально-психологический климат коллектива. – Л.: Наука, 1981. – 192 с.
12. Сосновский Б.А., Лебедева Е.А. Психология руководителя: потребностно-смысловые аспекты: учебник для вузов. – М.: Юрайт, 2021. – 185 с.

Результаты процедуры рецензирования статьи

В связи с политикой двойного слепого рецензирования личность рецензента не раскрывается.

Со списком рецензентов издательства можно ознакомиться [здесь](#).

На рецензирование представлена работа «Исследование влияние стиля руководства на социально-психологический климат в производственном коллективе».

Предмет исследования. Предмет в работе не обозначено. В работе рассматривается исследование влияние стиля руководства на социально-психологический климат в производственном коллективе. Автором была поставлена и решена следующая цель: выявить взаимосвязь между стилем руководства и характеристикой психологического климата в трудовом коллективе.

Методология исследования. Методология исследования заявленной темы учитывает сложность и комплексность затронутой проблемы. Автором был использован комплекс методик, позволяющих рассмотреть комплексно обозначенный объект и проверить следующую гипотезу: психологический климат в коллективе напрямую зависит от стиля руководства данным коллективом и имеет свои специфические особенности, присущие каждому стилю руководства в отдельности.

Исследование было проведено в трех организациях, которые относятся к разным сферам: общественное питание, сфера красоты и здоровья, банковской сферы. Полученные результаты посредством комплекса методик были подвергнуты корреляционному анализу.

Актуальность исследования определяется с разных сторон. С одной стороны, автором было рассмотрено значительное количество исследований, рассматривающих данную проблему. С другой стороны, наблюдается недостаточное количество практических исследований, в которых представлен инструментарий исследования и формирования стиля руководством социально-психологическим климатом.

Научная новизна исследования заключается в следующем:

- были проведены сравнительные характеристики трех классических стилей руководства;
- представлены итоги эмпирического исследования, позволяющего определить степень влияния стиля руководства (управления) на формирующийся психологический климат в коллективе (удовлетворенность работой коллектива в организации);
- автором обозначено то, что эффективность процесса управления во многом будет определяться интел-лектом и общей культурой самого руководителя, его профессиональной под-готовкой, складом характера, темпераментом, а также уровнем сформированности и благополучности социально-психологического климата в коллективе.

-проведенная работа показала результативность выдвинутых автором предположений.

Стиль, структура, содержание. Стиль изложения соответствует публикациям такого уровня. Язык работы научный. Структура работы четко прослеживается.

Во введении представлено описание актуальности и теоретического анализа, в рамках которого осуществляется выделение основных подходов к затронутому вопросу. Особое

внимание уделено анализу стилей руководства и проведению сравнительного анализа. Следующий раздел посвящен описанию и анализу проведенного исследования. Завершается работа аргументированными выводами.

Библиография. Библиография статьи включает в себя 12 отечественных источников, незначительная часть которых издана за последние три года. В списке представлены в основном научно-исследовательские статьи, но также есть монографии, электронные ресурсы, учебники для высших учебных заведений. Оформление источников неоднозначное. Некоторые источники информации оформлены не в соответствии с предъявляемыми требованиями, необходима коррекция.

Апелляция к оппонентам.

Работа очень интересная и актуальная. Рекомендуется проведение анализа современных исследований. Важно обозначить основные направления формирования благоприятного социально-психологического климата с учетом полученных результатов.

Выводы. Проблематика статьи отличается несомненной актуальностью, теоретической и практической ценностью, будет интересна исследователям. Работа может быть рекомендована к опубликованию.