

Секция «Психология»

**Характеристики руководителя как детерминанты благоприятного психологического климата в коллективе.**

**Фархутдинова Эльвира Тагировна**

*Студент*

*Казанский государственный университет им. В.И. Ульянова-Ленина, Факультет психологии, Казань, Россия  
E-mail: Elvirafark@gmail.com*

Общий успех деятельности организации зависит от многих факторов, в том числе и от успеха взаимодействий, которые происходят внутри каждого коллектива. Характер взаимодействий, в свою очередь, может выступать мерилем благоприятности психологического климата, царящего в данном коллективе. Руководитель же, в силу своей должности, оказывает непосредственное влияние на коммуникативные процессы. Степень этого влияния может зависеть от отношения персонала к руководителю. Однако, на практике руководители очень часто не уделяют должного внимания образу, впечатлению, которое они производят на свой коллектив, что может снижать степень их влияния на коллектив. В конечном итоге, это сказывается на эффективности деятельности всей организации. Таким образом, изучение отношения сотрудников к руководителю представляется актуальным.

Основной целью нашего исследования выступало изучение содержания, психологических и социально-психологических факторов отношения подчиненных к своему руководителю. Объектом нашего исследования выступает отношение коллектива к своему руководителю, предметом – психологические и социально-психологические детерминанты оценки сотрудниками своего руководителя.

Для выявления социально-психологических факторов оценки нами были использованы следующие методики: тест «Пульсар», направленный на измерение уровня развития коллектива; методика «Потребности» или тест парных сравнений, с помощью которой оценивалась степень удовлетворенности основных потребностей членов коллектива; авторский опросник, направленный на определение оценки сотрудниками своего руководителя. В исследовании принимали участие 11 испытуемых – полный состав реального трудового коллектива. Все испытуемые – женского пола, в возрасте от 21 до 46 лет.

Гипотезой нашего исследования выступает предположение о наличии взаимосвязи между социально-психологическими особенностями сотрудников коллектива и оценкой ими своего руководителя. В результате статистической обработки было обнаружено:

- Наиболее значимыми для подчиненных в руководителе являются его профессиональные качества и характерологические особенности. В то же время, по данным блокам характеристик испытуемые дают своему руководителю низкую оценку. Показатели внешнего образа и социальные параметры позиционируются как менее важные – по блокам этих показателей оценка положительная. При этом следует отметить высокую степень согласованности мнений членов исследуемой группы по данному вопросу. Следует отметить, что для подчиненных уровень образования руководителя связан со степенью его профессиональной компетентности, то есть, чем выше уровень образования руководителя, тем более компетентным его считают подчиненные. Также, исходя

из взаимосвязи показателей, можно утверждать, что чем более жизнерадостен и трудолюбив руководитель, тем выше оценивается его умение работать с коллективом.

- Наиболее актуальными в исследуемом коллективе выступают материальные потребности, потребности в безопасности и потребность в признании. Таким образом, базовые потребности испытуемых не находят полного удовлетворения. Можно предположить наличие влияния на потребности респондентов таких качеств руководителя, как трудолюбие и жизнерадостность. Чем выше испытуемые оценивают эти качества в своем руководителе, тем менее актуальны у них социальные потребности. Также оценка профессиональной компетентности связана с потребностью в самовыражении. Данная потребность приобретает актуальность среди членов коллектива только в том случае, когда они высоко оценивают профессионализм своего руководителя.

- Что касается социально-психологических характеристик самого коллектива, то он может быть охарактеризован как недостаточно зрелый, с низкой способностью группы к эффективной деятельности. Испытуемые также низко оценивают профессиональную компетентность друг друга, отмечают наличие соперничества, агрессии внутри коллектива, считают свою группу мало организованной, не имеющей общих целей и задач. Однако, для представителей исследуемого коллектива все же важно быть частью этой группы, она для испытуемых обладает некоторой степенью референтности.

- Уровень развития коллектива взаимосвязан с общей оценкой сотрудниками руководителя. Чем выше сотрудники оценивают профессиональную компетентность своего руководителя и его справедливость, тем большую подготовленность к деятельности готовы демонстрировать. Можно предположить, что данные качества руководителя оказывают влияние на уровень развития группы.

Результаты нашего исследования показали, что отношение сотрудников к руководителю в большей степени связано с социально-психологическими характеристиками самого руководителя, чем его персонала. Изменение в желаемую сторону этих характеристик приведет к формированию положительного образа руководителя и может быть использовано для оптимизации отношений внутри коллектива.