

Секция «Психология»

**Личностные качества руководителя и их влияние на степень сплоченности
сотрудников коллектива**

Калитко Андрей Евгеньевич

Аспирант

Московский государственный областной университет, Факультет психологии,

Краснознаменск, Россия

E-mail: kalitko85@mail.ru

Основным объектом психологического воздействия в трудовом коллективе является личность сотрудника и служебный коллектив. Для успешного решения служебных задач важно глубоко, всесторонне изучать и учитывать как индивидуально-психологические особенности отдельной личности, так и особенности служебного коллектива в целом, содержание происходящих в них социально-психологических явлений и процессов. Руководителям таких служебных коллективов необходимо учитывать, что возникающая и существующая атмосфера, нравственный климат, межличностные отношения оказывают влияние на эффективность деятельности сотрудников, их сплоченность, дисциплину, на процесс формирования личности каждого сотрудника.

Общаясь и взаимодействуя с другими членами коллектива, сотрудник воспринимает их действия, поступки, поведение, оценивает их, сопоставляет, соотносит с ними свои поступки и действия и обретает возможность понять, осознать себя, своё поведение, выделить на основе этого своё «Я», развить самосознание [3].

Руководитель, грамотно управляющий подчинённым ему коллективом, знает особенности межличностных отношений в нём, насколько коллектив сплочен и его психологический климат.

Целью нашего исследования является выявление качеств личности руководителя положительно влияющих на степень сплоченности сотрудников подчинённого ему коллектива.

Психологические процессы, происходящие в организации, изучаются уже не один десяток лет. Обычно главное внимание уделяется служебным отношениям, организационной структуре, такому явлению, как дружба. Однако выяснилось, что этого явно не достаточно. Без выяснения сложившихся личных взаимоотношений в организации этот портрет будет незаконченным.

Для изучения психологических процессов применяются различные методы и методики, те приемы и средства, с помощью которых можно получить достоверные сведения, которые могут быть использованы для выработки практических рекомендаций. Сила науки во многом зависит от совершенства методов исследования, оттого, насколько они валидны и надежны, как быстро и эффективно данная отрасль знаний способна воспринять и использовать все новое, передовое, что появляется в методах других наук [4].

В соответствии с целью нашего эмпирического исследования для выявления степени сплоченности, а так же личностных качеств руководителей коллективов были использованы следующие методики: Экспресс-опросник по изучению социально-психологического климата в трудовом коллективе, референтометрия, личностный опросник руководителя (ЛОП), методика личностный профиль [2].

В исследовании приняли участие сотрудники 8 таможенных постов Выборгской таможни Федеральной Таможенной Службы Северо-Западного таможенного управления (всего 268 сотрудников). Все служебные коллективы принявшие участие в исследовании имеют устойчивую штатную структуру.

В результате проведенного исследования было выявлено, что руководители коллективов с высоким уровнем сплоченности показали более высокие результаты по таким шкалам методики ЛОР как шкала доминирования (Do), способность к статусу (Cs), чувство благополучия (Wb), ответственность (Re) и ориентация на работу (Wo), и низкие показатели по шкалам толерантность (To), тревожность (Anx), эмпатия (Em), общность (Cm), женственность (Fe). По методике Личностный профиль руководители подразделений с более высоким уровнем сплоченности показали высокие результаты по шкалам напористость и спокойствие, и низкие результаты по шкалам безответственность, агрессивность, подавленность.

Таким образом, исходя из результатов эмпирического исследования, охарактеризовать руководителя сплоченного коллектива мы можем как человека настойчивого, надёжного, ответственного, независимого, отстаивающего свои права и права подчиненных ему сотрудников, спокойного, не поддающегося иррациональным страхам и беспокойствам. Такие руководители бодры, оптимистичны, внимательны к другим людям и не склонны к агрессивному поведению, удовлетворены своей судьбой, хорошо ладят с окружающими.

В свою очередь, руководителей подразделений с низким уровнем сплоченности можно охарактеризовать как людей неуверенных в себе и в правильности принимаемых ими решений, такие люди подвержены частым беспокойствам, могут использовать унижение партнёра по общению как средство стабилизации своей самооценки, не довольны своим образом жизни, склонны к депрессии.

Следует отметить и то, что в коллективах с низким уровнем сплоченности сотрудников руководители обладают более низким референтометрическим статусом, чем руководители сплоченных коллективов.

Анализируя результаты исследования, мы можем сделать вывод о том, что сплочение коллектива начинается с самого верха, то есть с личности руководителя. Хороший управленец должен служить образцом во всем. Когда сотрудники видят перед собой успешного руководителя, уверенного в себе и осознающего высокое общественное значение выполняемой подчинёнными сотрудниками деятельности, то и подчиненные начинают действовать подобным образом. В обязанности руководителя входит создать группу людей, действующих сообща, сотрудничающих друг с другом и объединенных одной целью. И, естественно, руководитель должен постоянно работать над собой с целью развития в себе необходимых нравственных и моральных качеств личности, которые могут способствовать созданию в подчиненном ему подразделении благоприятного социально-психологического климата среди сотрудников.

Правильно поставленный процесс руководства является источником здорового психологического климата коллектива, если осуществляется с учетом психологических факторов, каждое действие - в рациональном режиме, если руководитель обладает высокими деловыми и нравственными качествами. Учет социально-психологических явлений в целях сплочения коллектива, поддержания в нем здорового психологического климата и повышения, на этой основе эффективности служебной деятельности, состав-

ляет важное направление в работе успешного руководителя [1]. Учитывая реальную обстановку в обществе, начальник должен понимать свой маневр – создавать психологические условия (в рамках своего коллектива) для оптимального и эффективного выполнения сотрудниками служебных задач и обязанностей.

Литература

1. Андреева Г.М. Социальная психология. – М., 1995.
2. Айзенк Г., Вильсон Г. Как измерить личность. – М.: Когито-центр, 2000.
3. Бойко В.В., Ковалев А.Г., Панфёров В.Н. Социально-психологический климат коллектива и личность. – М.: Мысль, 1983.
4. Немов Р. Ю. Психология: Учеб. для студ. высш. пед. учеб. заведений: В 3 кн.- 3-е изд.-М.: Гуманит. изд. Центр ВЛАДОС, 1999. – Кн. 1.