

Секция «Проблемы психологии профессионального развития и психологической практики»

Актуальность исследования связей лидерских качеств с особенностями организационной культуры

Бекешко Екатерина Дмитриевна

Студент (магистр)

Ульяновский государственный университет, Ульяновск, Россия

E-mail: ekchenet@gmail.com

Взаимосвязь лидерских качеств с особенностями организационной культуры является актуальной темой исследования в современном бизнес-мире. На данный момент в российском обществе наблюдается тенденция к увеличению стресса работников почти на 40% [3], что вызывает тревогу у руководства и специалистов, в области организационной психологии. Поэтому появляется острая необходимость в выявлении нового типа лидера, которому присущи личностные качества, способные влиять на уровень стресса в коллективе. Современные исследования показали, что лидерские качества играют ключевую роль в формировании здоровой организационной культуры, где сотрудники могут эффективно работать и развиваться. Понимание взаимосвязи, особенностей и механизма воздействия, между этими двумя факторами, поможет руководству и специалистам создать сильную и успешную компанию.

Лидерство и организационная культура являются двумя ключевыми аспектами, определяющими успех и эффективность организации. Они тесно взаимосвязаны и оказывают влияние на все аспекты деятельности компании. Лидерские качества, такие как визионерство, мотивация, коммуникация и умение принимать решения, являются неотъемлемой частью успешного руководителя. Они определяют способность лидера вдохновлять и мотивировать свою команду, достигать поставленных целей и решать проблемы. Однако эти качества могут быть развиты и совершенствованы только в положительном климате организационной культуры [1]. Независимо от того, обладают ли сотрудники уверенностью выражать независимые мысли и чувства, не опасаясь быть отвергнутыми, это достигается с помощью программ социального обеспечения, а также от того, получают ли сотрудники признание и вознаграждение за их выдающуюся работу [2].

Сущность организационной культуры вытекает из строгого соблюдения организационной системы. Т.Э. Дир и А.А. Кеннеди описывают теоретическую систему организационной культуры, как пять основных элементов [4]:

- Организационная среда, которая относится к характеру предприятия, направлению его деятельности, внешней среде, социальному имиджу предприятия, связям с внешним миром и другим аспектам;
- Ценности, то есть единодушное понимание членами предприятия того, что то или иное событие или поведение является хорошим/плохим, добрым/злым, правильным/неправильным. Ценности лежат в основе организационной культуры и дают членам предприятия единый стандарт для оценки их поведения;
- Лидеры — это ключевые фигуры организационной культуры, роль которых заключается в том, чтобы служить живым образцом для подражания для других сотрудников предприятия, формировать и укреплять организационную культуру;
- Культурные ритуалы относятся к различным признаниям, наградам, собраниям и развлекательным мероприятиям на предприятии, которые могут драматизировать и визуализировать некоторые вещи, происходящие на предприятии. Ритуалы продвигают и воплощают ценности предприятия, чтобы люди через эти мероприятия понимали содержание организационной культуры;

· Культурные сети — это неофициальные каналы передачи информации, главным образом для распространения культурной информации. Они состоят из неформальных организаций и групп, которые передают информацию, содержащую пожелания и менталитет работников.

Таким образом исследование организационной культуры позволяет лучше понять взаимосвязь между лидерскими качествами и особенностями стресса в организационной культуре. Создание лидерского коллектива, способного формировать и поддерживать ценности и нормы организационной культуры, является ключевым фактором успеха предприятия. Полученные результаты могут быть полезными для практического применения в управлении персоналом и разработке стратегий построения эффективной организационной культуры.

Источники и литература

- 1) Фетискин Н.П. Социально-психологическая диагностика развития личности и малых групп: учебное пособие / Н.П. Фетискин, В.В. Козлов, Г.М. Мануйлов. – 2-е издание, дополненное. – Москва: Психотерапия, 2009. – 544 с.
- 2) Дженкинс У. Организация 3.0: новые модели руководства для изменяющегося мира работы [Текст] / У. Дженкинс. - М.: Альпина Паблишер, 2020. – 94 с.
- 3) Стиглиц Д. Потрясающий оранжевый [Текст] / Д. Стиглиц. - Москва: Манн, Иванов и Фербер, 2003. – 246 с.
- 4) Шелдон О. Организационное поведение и управление [Текст] / О. Шелдон. – СПб.: Питер, 2015. – 114 с.