

Секция «Управление персоналом: вызовы XXI века для коммерческих и государственных организаций»

Взаимодействие руководителя и подчиненного: социально-психологические аспекты

Научный руководитель – Мартиросян Карине Вардановна

Кокарева Валерия Павловна

Студент (бакалавр)

Волгоградский филиал Российской академии народного хозяйства и государственной службы, Волгоград, Россия

E-mail: valeria.kokareva995@yandex.ru

Взаимодействие руководителя и подчиненного: социально-психологические аспекты

Кокарева В.П.

Студент, 1 курс бакалавриата

Волгоградский институт управления - филиал федерального государственного бюджетного образовательного учреждения высшего образования "Российская академия народного хозяйства и государственной службы при Президенте Российской Федерации"

Факультет государственного и муниципального управления, Волгоград, Россия

E - mail: valeria.kokareva995@yandex.ru

Проблема взаимодействия руководителей и подчиненных актуальна для современной науки и практики. В центре внимания находятся вопросы стиля руководства, его влияния на социально-психологический климат в коллективе. В ходе работы организации происходит постоянное общение руководителей с подчиненными. Несмотря на то, что звенья «Руководитель» и «Подчиненный» относительно самостоятельные подсистемы, они имеют определенную степень взаимозависимости.

Руководитель - категория работников, которые вправе принимать решения по управленческим вопросам с целью обеспечения эффективности работы компании. Управление организацией руководитель осуществляет посредством выбранного им стиля руководства.

Стиль руководства - это устойчивый комплекс черт руководителя, проявляющихся в его отношении с подчиненными, в котором выражается независимый от конкретных ситуаций образец поведения. [3]

Различают следующие стили руководства:

1. Авторитарный (директивный) - совокупность приемов управления, используя которые руководитель ориентируется на собственные знания, интересы и цели, не советуется с коллегами, использует административные методы воздействия на людей, навязывая им свою волю. [1]

2. Демократический (договорной) - совокупность приемов управления, основанных на сочетании руководства и вовлечения участников группы в процессы принятия решений, организации и контроля. Демократичный руководитель предпочитает влиять на людей с помощью убеждений, разумной веры в исполнительность и мастерство подчиненных. [1]

3. Либеральный (попустительский) - манера поведения руководителя, основанная на делегировании участникам группы или принятии совместно с ними решений, касающихся работы. Данный стиль управления характерен группам, участники которых имеют опыт, высокую квалификацию и хотят работать, видя в этом очередной этап своего развития. [1]

Стиль руководства напрямую влияет на социально-психологический климат организации, включающий в себя взаимоотношения между сотрудниками.

По Машкову В.Н. психологический климат - это суммарный эффект от воздействия многих факторов, влияющих на персонал организации. Он проявляется в трудовой мотивации, общении работников, их межличностных и групповых связях.

Благоприятный социально-психологический климат является условием повышения производительности труда, удовлетворенности работников трудом и коллективом.

На формирование социально-психологического климата влияет ряд факторов макро- и микросреды. Факторы макросреды - общественный фон, на котором развиваются отношения людей. К ним относятся: экономическая ситуация в обществе, уровень жизни населения, региональные и другие немаловажные факторы. Факторы микросреды - это материальное и духовное окружение личности в организации. К ним относятся: характер официальных связей между членами группы, официальные роли и статусы сотрудников, наличие товарищеских контактов, стиля руководства. [2]

Авторитарный стиль приводит к созданию отрицательного психологического климата внутри рабочих групп. Сотрудники стараются перенять стиль своего руководителя в отношениях с коллегами или изолироваться от контактов внутри группы. В результате люди находятся в постоянном напряжении, становятся вспыльчивыми, создается почва для конфликтов, отсутствует мотивация к труду.

Демократический стиль, наоборот, способствует повышению производительности, повышает их удовлетворенность трудом и положением. Его применение снижает текучесть, создает высокий моральный настрой, улучшает взаимоотношения в коллективе и отношение подчиненных к руководителю.

Либеральный стиль руководства избавляет подчиненных от тотального контроля, позволяет самостоятельно принимать необходимые решения и искать пути их реализации. Формируется благоприятный социально-психологический климат в коллективе, появляется доверие между людьми.

Подводя итог, мы можем сказать, что психологический климат представляет собой специфическое явление, складывающееся из особенностей восприятия человека человеком, испытываемых чувств, готовности к реагированию определенным образом на слова и поступки окружающих. Он оказывает влияние на самочувствие сотрудников, на выработку, принятие и осуществление решений, на достижение эффективности совместной деятельности.

Таким образом, мы убедились в том, что выбранный руководителем стиль руководства оказывает сильное влияние на социально-психологический климат организации, в основе которого лежит взаимодействие сотрудников между собой. Следует подчеркнуть, что стиль формирует не только особенности личности человека. На его становление оказывают влияние и объективные факторы: совокупность социальных и экономических требований производства, однако нужно понимать, что постоянное использование только одного из стилей может привести к отрицательному социально-психологическому климату и, как следствие, к упадку компании.

Литература:

1. Корниенко, В. И. Командообразование : учебник для вузов / В. И. Корниенко. — Москва : Издательство Юрайт, 2022. — 291 с. — (Высшее образование). — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/497114> (дата обращения: 02.03.2022).
2. Почебут, Л. Г. Организационная социальная психология : учебное пособие для вузов / Л. Г. Почебут, В. А. Чикер. — 2-е изд., испр. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2022. — 246 с. — (Высшее образование). — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/492189> (дата обращения: 03.03.2022).
3. Управление персоналом : учебное пособие / С. И. Самыгин, Л. Д. Столяренко, С.

И. Шило, С. В. Ильинский, И. Х. Салимжанов ; под редакцией С. И. Самыгина. - Ростов-на-Дону : Феникс, 2001, - 512 с.