

МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ
ТЕРНОПІЛЬСЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ ТЕХНІЧНИЙ УНІВЕРСИТЕТ
ІМЕНІ ІВАНА ПУЛЮЯ
ФАКУЛЬТЕТ ЕКОНОМІКИ ТА МЕНЕДЖМЕНТУ
КАФЕДРА ПСИХОЛОГІЇ У ВИРОБНИЧІЙ СФЕРІ

ШУШКЕВИЧ МАР'ЯНА ВОЛОДИМИРІВНА

УДК 159.9

**СТИЛЬ КЕРІВНИЦТВА ЯК ФАКТОР ФОРМУВАННЯ
КОРПОРАТИВНОГО ДУХУ КОЛЕКТИВУ**

053 «Психологія»

Автореферат

дипломної роботи на здобуття освітнього ступеня «магістр»

Тернопіль

2018

Роботу виконано на кафедрі психології у виробничій сфері Тернопільського національного технічного університету імені Івана Пулюя Міністерства освіти і науки України

Керівник роботи: кандидат психологічних наук, доцент кафедри психології у виробничій сфері
Періг Ірина Мирославівна,
Тернопільський національний технічний університет імені Івана Пулюя

Рецензент: доктор економічних наук, професор кафедри менеджменту та адміністрування
Кирич Наталія Богданівна,
Тернопільський національний технічний університет імені Івана Пулюя

Захист відбудеться 27 грудня 2018 р. о 9^{.00} годині на засіданні екзаменаційної комісії №49 у Тернопільському національному технічному університеті імені Івана Пулюя за адресою: 46001, м. Тернопіль, вул. Микулинецька, 46, навчальний корпус №7, ауд. 207.

ЗАГАЛЬНА ХАРАКТЕРИСТИКА РОБОТИ

Актуальність теми роботи. Сучасний стан економіки, суспільного розвитку потребує для керівництва людей знаючих, ділових, творчих, відповідальних, які дбають про виробництво і персонал, про самовдосконалення і професійне вдосконалення працівників. Важливим для таких керівників є принцип професіоналізму, поєднаний з актуалізацією постаті людини, її психофізіологічного, соціально-морального потенціалу, культури ділових відносин. Особистість в управлінні розглядають як найвищу цінність, яка визначає корпоративну культуру організації.

Корпоративна культура як інструмент ефективного управління підприємством дає змогу значно підвищити продуктивність праці, звести до мінімуму плинність кадрів в умовах, коли конкуренція загострюється, і доводиться боротися за матеріальні засоби. Основними принципами організаційної культури є: високий корпоративний дух працівників компанії і постійна робота щодо його зміцнення; формування та підтримку позитивного іміджу компанії; формування і розвиток корпоративного стилю компанії.

Корпоративний дух компанії – відчуття працівником на ціннісно-смысловому рівні своєї єдності з робочою групою, первинним структурним підрозділом.

Проблеми групової взаємодії та динаміки вивчали Р. Блейк, Дж. Моутон, Ф. Фідлер, Г. Щокін, Г. Андреева, В. Лозниця, М. Пірен, Л. Орбан-Лембрик, Л. Уманський, В. Третьяченко, Л. Фестінгер, М. Фоллет, Е. Мейо, М. Вудкок, Д. Френсіс, Дж. Морено.

Ефективність роботи колективу залежить не лише від сформованих у ньому стосунків, що забезпечують успішну взаємодію людей у процесі спільної роботи, а й від того, яким чином спрямовується їх діяльність, які форми впливу використовують для того, щоб спонукати людей до продуктивної праці. Ці питання належать до компетенції керівника.

У кожного керівника складаються певні стереотипи управлінської діяльності, які в управлінні називають стилем керівництва, який впливає на стан групової психіки і взаємовідносини у колективі.

До динаміки групових процесів належать: групова згуртованість, влада, прийняття рішення, зміна влади, спосіб реагування на інші групи спільна діяльність людей, спрямована на розроблення та практичну реалізацію планів; вияв індивідами ініціативи, вміння приймати рішення і втілювати їх у життя; використання потенціалу всіх членів суспільства.

Об'єкт дослідження: соціальна взаємодія як форма соціальних зв'язків, що реалізуються в обміні діяльністю, інформацією, досвідом тощо.

Предмет дослідження: вплив стилю керівництва на формування корпоративного духу та динаміку взаємовідносин колективу.

Мета дослідження: теоретично вивчити та емпірично дослідити особливості впливу стилю керівництва на динаміку взаємовідносин у колективі.

Завдання дослідження:

- 1) проаналізувати наукові підходи до класифікації стилів управління;
- 2) визначити психологічні типи керівників;

- 3) з'ясувати сутність явищ групової взаємодії та динаміки;
- 4) обґрунтувати, що корпоративний дух є показником взаємовідносин в колективі;
- 5) організувати та провести експлораторний експеримент вивчення впливу стилю керівництва на взаємовідносини в колективі;
- 6) проінтерпретувати результати дослідження.

Методи дослідження:

- теоретичні: аналіз і синтез психолого-педагогічної та соціологічної літератури; дедуктивний метод; порівняння, класифікація і узагальнення;
- емпіричні: спостереження, опитування, констатувальний експеримент, тестування, питальниковий метод;
- кількісної і якісної обробки результатів дослідження;
- інтерпретаційний метод.

Експериментальна база. Дослідження проводилось на базі освітні заклади (дитячі садки № 19, № 35, № 37 м. Тернополя, ТОВ «ОСП Корпорація ВАТРА» (лабораторія екології, відділ техніки безпеки, відділ якості і конкурентноздатності, конструкторсько-технологічний центр, відділ дизайну, відділ проектування спецтехнологічного оснащення, спец конструкторське бюро проектування, оснащення й інструменту, дослідно-випробувальна та експериментальна лабораторії), компанія «Новий імпульс» (відділи персоналу, продаж, логістики, фінансовий та IT-відділи).

Теоретична значущість дослідження полягає в обґрунтуванні зв'язку стилю керівництва і групової динаміки в колективі, корпоративного духу організації, підприємства тощо.

Практична значущість дослідження полягає у тому, що основні положення магістерської роботи та результати експериментального дослідження можуть бути використані у роботі економічного психолога та керівників організацій, підприємств з метою покращення соціально-психологічного клімату та формування корпоративного духу в колективі.

Надійність та вірогідність результатів дослідження забезпечувалася теоретичною обґрунтованістю вихідних положень; використанням комплексу взаємодоповнюючих методів дослідження, адекватних його предмету, меті та завданням; репрезентативністю вибірки досліджуваних; поєднанням кількісного і якісного аналізів результатів дослідження.

Апробація результатів дослідження. Результати магістерської роботи відображено у публікації Шушкевич М.В. Вплив стилю керівництва на динаміку взаємовідносин в колективі / М.В. Шушкевич. – Актуальні задачі сучасних технологій : зб. тез доповідей міжнар. наук.-техн. конф. Молодих учених та студентів, (Тернопіль, 28–29 листоп. 2018.) в 3-х томах / М-во освіти і науки України, Терн. націон. техн. ун-т ім. І. Пулюя [та ін]. – Тернопіль : ФОП Паляниця В. А., 2018 – Т. 3. – С. 256-257.

Структура та обсяг роботи. Дипломна робота складається зі вступу, сімох розділів, висновків до розділів, загальних висновків, списку використаних джерел у кількості 73 джерела та 7 додатків. Робота містить 9 таблиць та 6 рисунків. Основний зміст магістерської роботи викладено на 137 сторінках.

Основний зміст роботи

У **Вступі** подано загальну характеристику роботи: стан розробки наукової проблеми, актуальність роботи, мету і завдання роботи, об'єкт, предмет, описано наукову новизну, практичну значимість отриманих результатів.

У **першому розділі «Керівництво як явище соціально-психологічного дослідження»** проведено теоретичний аналіз та розкрито психологічний зміст явища «керівництво», подано наукові підходи до класифікації стилів управління, управлінські ролі і здібності менеджера та психологічні типи керівників.

З'ясовано, що керівництво – здійснюваний індивідом чи колективним суб'єктом соціально-психологічний вплив на інших людей з метою структурування дій та відносин у групі (організації).

У психології стосовно керівництва (лідерства) було розроблено чимало концепцій (підходів, теорій): теорія рис; конкурентний підхід; парціальні концепції; концепція «сила особистості»; ситуаційна теорія лідерства; факторний підхід; поведінковий підхід; системний підхід.

У кожного керівника складаються певні стереотипи управлінської діяльності, які в управлінні називають стилем керівництва.

Виокремлюють такі основні стилі керівництва: авторитарний, демократичний, ліберальний, директивний, колегіальний (демократичний), ліберальний (потуральний).

Визначено, що обов'язковими для управлінця якості: компетентність, висока відповідальність, особиста гідність, відчуття нового та вміння йти на розумний ризик, творчо розв'язувати проблеми, сміливість у прийнятті рішень, гнучкість, розуміння ситуації, гостре сприйняття нових потреб, відчуття часу, подій, висока працездатність, постійне прагнення бути кращим і робити все якнайдосконаліше, комунікабельність, здатність установлювати контакти, увага до підлеглих.

До особистісних рис керівника відносять: стійкість до стресу, здатність домінувати, прагнення до перемоги, впевненість у собі, креативність, емоційну врівноваженість, відповідальність, заповзятливість, надійність, незалежність, товариськість.

Найважливішою характеристикою людини у системі управління є велике бажання бути свідомо пов'язаною з колегами по роботі. Ігнорування цього бажання або боротьба з ним спричинить в управлінні кризу, а доки умови формування робочої групи будуть незадовільними, фінансові стимули не діятимуть.

Отже, керівники повинні враховувати людську природу поведінки підлеглих, особистісний чинник організації праці.

До динаміки групових процесів належать: групова згуртованість, влада, прийняття рішення, зміна влади, спосіб реагування на інші групи спільна діяльність людей, спрямована на розроблення та практичну реалізацію планів; вияв індивідами ініціативи, уміння приймати рішення і втілювати їх у життя; використання потенціалу всіх членів суспільства.

У **другому розділі «Корпоративний дух – детермінанта підвищення ефективності результатів діяльності колективу»** охарактеризовано явища групової взаємодії та динаміки, фактори впливу на інтерактивні процеси в

групі, означено поняття «корпоративного духу» та «соціально-психологічного клімату» колективу, питання сумісності та згуртованості членів колективу.

Індикатором якості соціально-психологічного впливу керівника на підлеглих визнано корпоративний дух та стан соціально-психологічного клімату в колективі.

Поняття «корпоративного духу» позначає відчуття працівником на ціннісно-смысловому рівні своєї єдності з робочою групою, глибинну відданість колективу, істинне сповідування цінностей, визнання організаційної філософії, слідування традиціям, сумлінне виконання професійних завдань, визнання себе суб'єктом організаційної культури.

Конкретними показниками згуртованості є: рівень взаємної симпатії в міжособистісних стосунках; ступінь привабливості групи для її учасників.

Вивчено, що корпоративний дух та соціально-психологічний клімат є показниками взаємовідносин в колективі. Соціально-психологічний клімат групи – якісний аспект міжособистісних відносин, що виявляється у сукупності внутрішніх (психологічних) умов, які сприяють або перешкоджають продуктивній спільній діяльності і всебічному розвитку особистості у групі.

У третьому розділі «Експериментальне вивчення впливу стилю керівництва на взаємовідносини в колективі» описано організацію проведення експлораторного експерименту щодо вивчення стилю керівництва на взаємовідносини в колективі, здійснено аналіз результатів дослідження, висвітлено психологічні детермінанти розвитку особистості менеджера.

В результаті проведення психодіагностичного дослідження було з'ясовано, що високий рівень демократичного стилю управління є домінуючим серед усіх видів керівництва. Він відображає уміння координувати і скеровувати діяльність колективу, надавати самостійність найбільш здібним підлеглим, всебічно розвивати ініціативу і нові методи роботи, переконувати і подавати моральну підтримку, бути справедливим і тактовним у суперечці, вивчати індивідуальні якості особистості і соціально-психологічні процеси в колективі, попереджувати в них конфлікти і створювати високоморальну атмосферу.

Колегіальний стиль керівництва, який відкриває простір для участі індивідів у розв'язанні проблем, виробленні групового рішення, є найефективнішим.

Ситуація обрання авторитарного стилю керівництва в першу чергу обумовлена небезпечними умовами праці, тому в менеджменті обрано жорсткі, чіткі і директивні методи керівництва.

У досвідчених керівників спостерігається комбінація різних стилів управління. Перевагу віддають поєднанню авторитарного і демократичного стилів, коли керівник застосовує гнучкі методи роботи з людьми і повсякденно утверджує діловий стиль управління.

Задоволеність міжособистісними стосунками опосередковано залежить від стилю керівництва, який, у свою чергу, є похідним від особистості керівника.

Керівники з розвинутими комунікативними якостями мають значний запас стратегій спілкування, уміють взаємодіяти з представниками різних груп.

Важливою умовою задоволеності працею є позитивний соціально-психологічний клімат колективу і стиль керівництва, який впливає на стан групової психіки.

Провідними факторами негативного соціально-психологічного клімату стали: емоційний і поведінковий компоненти, що означає невміння регулювати емоційні стани в процесі взаємодій і конструктивно поводитися.

У колективах з демократичним стилем керівництва соціально-психологічний клімат в цілому сприятливий. Вклад в такий груповий настрій здебільшого здійснює емоційний компонент. У керівників з авторитарним стилем управління психологічний клімат здебільшого незадовільний і нездорова атмосфера.

Отже, у дипломній роботі доведено, що соціально-психологічний клімат, стан групової психіки, а також корпоративний дух колективу в значній мірі залежить від керівника, стилю управлінської діяльності, його індивідуально-психологічних якостей та здібностей.

В спеціальній частині запропоновано психометричні правила проведення експериментального дослідження. У роботі враховано стандартизацію психодіагностичних методик, валідність та надійність тестів.

У розділі «Психолого-економічна доцільність наукового дослідження» розглянуто проблема зв'язку способів і стилю керівництва на продуктивність праці кожного працівника та організації в цілому.

У розділі «Охорона праці та безпека в надзвичайних ситуаціях» розглянуто питання психологічних методів відновлення працездатності та електробезпеки у трудовій діяльності

У розділі «Екологія» проаналізовано питання фізіологічної дії метеорологічних умов на організм людини.

Висновки

Особистісний авторитет керівника і офіційні повноваження є підґрунтям, на якому формується його реальний вплив на діяльність організації, зокрема й управлінську систему загалом.

У кожного керівника складаються певні стереотипи управлінської діяльності, які в управлінні називають стилем керівництва.

Індикатором якості соціально-психологічного впливу керівника на підлеглих визнано корпоративний дух та стан соціально-психологічного клімату в колективі.

Поняття «корпоративного духу» позначає відчуття працівником на ціннісно-смысловому рівні своєї єдності з робочою групою, глибинну відданість колективу, істинне сповідування цінностей, визнання організаційної філософії, слідування традиціям, сумлінне виконання професійних завдань, визнання себе суб'єктом організаційної культури.

Емпірично досліджено, що високий рівень демократичного стилю управління є домінуючим серед усіх видів керівництва. У досвідчених керівників спостерігається комбінація різних стилів управління. Задоволеність міжособистісними стосунками опосередковано залежить від стилю керівництва, який, у свою чергу, є похідним від особистості керівника.

Доведено, що соціально-психологічний клімат, стан групової психіки, а також корпоративний дух колективу в значній мірі залежить від індивідуального стилю діяльності керівника.

СПИСОК ОПУБЛІКОВАНИХ АВТОРОМ ПРАЦЬ ЗА ТЕМОЮ РОБОТИ

Шушкевич М.В. Вплив стилю керівництва на динаміку взаємовідносин в колективі / [Текст] / М.В. Шушкевич. – Актуальні задачі сучасних технологій : зб. тез доповідей міжнар. наук.-техн. конф. Молодих учених та студентів, (Тернопіль, 28–29 листоп. 2018.) в 3-х томах / М-во освіти і науки України, Терн. націон. техн. ун-т ім. І. Пулюя [та ін]. – Тернопіль : ФОП Паляниця В. А., 2018 – Т. 3. – С. 256-257.

АНОТАЦІЯ

Шушкевич М.В. Стиль керівництва як фактор формування корпоративного духу колективу. – Рукопис.

Дипломна робота на здобуття освітнього рівня «Магістр» за спеціальністю 053 – «Психологія» – Тернопільський національний технічний університет ім. І. Пулюя. – Тернопіль, 2018.

В дипломній роботі виконано теоретичне та емпіричне дослідження проблеми впливу стилю керівництва на корпоративний дух, соціально-психологічний клімат та процеси групової динаміки в колективі.

Охарактеризовано основні стилі керівництва, професійно-важливі якості успішного керівника, їх вплив на міжособистісні стосунки у колективі та ставлення працівника до змісту та характеру професійної діяльності та визначення своєї ролі та участі у ній.

Описано організацію та процедуру проведення емпіричного дослідження. Доведено, що соціально-психологічний клімат, стан групової психіки, а також корпоративний дух колективу в значній мірі залежить від керівника.

Ключові слова: СТИЛЬ КЕРІВНИЦТВА, КОРПОРАТИВНИЙ ДУХ, СОЦІАЛЬНО-ПСИХОЛОГІЧНИЙ КЛІМАТ КОЛЕКТИВУ.

ANNOTATION

Shushkevych M.V. Management style as a factor of formation of corporate staff spirit. - The manuscript.

Thesis for obtaining an educational degree «Master» in specialty 053 – «Psychology». - Ternopil I. Puluj National Technical University. - Ternopil, 2018.

In the thesis the theoretical and empirical research of the problem of the influence of management style on the corporate spirit, the socio-psychological climate and the processes of group dynamics in the team is conducted.

The main management styles, professional qualities of a successful manager, their influence on interpersonal relationships in the team and the employee's attitude to the content and nature of professional activity, determination of their role and participation in it are described.

The organization and procedure for empirical research are described. The socio-psychological climate, the state of the group psyche, as well as the corporate spirit of the group is proved to largely depend on the manager.

Key words: MANAGEMENT STYLE, CORPORATE SPIRIT, SOCIO-PSYCHOLOGICAL CLIMATE OF THE STAFF.