

Ігнатенко Аліна Анатоліївна

здобувачка вищої освіти

другого (магістерського) рівня вищої освіти

Дніпровського гуманітарного університету

Науковий керівник:

Чередніченко Олексій Миколайович

кандидат економічних наук

доцент кафедри психології

Дніпровського гуманітарного університету

ВПЛИВ КОРПОРАТИВНОЇ КУЛЬТУРИ НА ОСОБИСТІСНІ АКЦЕНТУАЦІЇ ТОПОВИХ МЕНЕДЖЕРІВ КОМПАНІЇ

При безумовному прогресі, що намітився в останні десятиліття, у вивченні особистості керівника (роботи Журавльова, Шорохова, Левкович та ін. стосовно стилів керівництва), все ж таки не знайшли закінченого рішення питання, пов'язані з її впливом на особливості і, тим більше, на ефективність управлінської діяльності. Мабуть, поки що підтверджується положення А.Л. Свенцицького - фахівця з вивчення організаційної культури організації, що відзначив, що не «можна говорити скільки-небудь детально про якості особистості керівника взагалі - у відриві від конкретного змісту та стилів його діяльності і ряду супутніх їй чинників, зокрема організаційної культури».

Таким чином, загальнопроблема бачиться у тому, що накопичилися до теперішнього часу емпіричні дані, що відносяться до сфери вивчення явища керівництва, виявилися недостатньо структурованими і вимагають переосмислення в рамках такої концепції, яка дозволила борганічно врахувати і несуперечливо пояснити вплив всієї сукупності психологічних чинників - від особистості керівника і характеристик групи підлеглих до всіляких заданих елементів - таких, наприклад, як стиль керівництва.

Мета роботи полягає у теоретичному та емпіричному дослідженні психологічних особливостей керівництва, що впливають на оцінку привабливості організаційної культури організації.

Об'єкт досліджень – стиль керівництва та організаційна культура підприємства.

Предмет досліджень – взаємозв'язок психологічних особливостей керівництва з привабливістю організаційної культури підприємства.

Гіпотеза: психологічні особливості керівництва не випадково пов'язані з оцінкою привабливості організаційної культури підприємства.

Методи та методики дослідження:

1. Анкетування, інтерв'ю.

2. Дослідження стилів керівництва за А.Л. Журавльовим.
3. Дослідження привабливості організаційної культури за В.М. Снетковим.
4. Дослідження мотивації досягнення успіху за Т. Елерсом;
5. Дослідження мотивації запобігання невдач за Т. Елерсом.

Наукова частина роботи полягає у виробленні відносно нового методичного підходу до дослідження, а також у тому, що подібні дослідження організації, де було зібрано емпіричний матеріал, раніше не проводились (об'єктна новизна). Отримані кількісні показники досліджень також можуть вважатися новими, а також такими, які можуть використовуватись відповідною психологічною службою організації, що складає **практичну значущість роботи**.

У своїй роботі я провела якісний і кількісний аналіз стилів керівництва та організаційної культури підприємства ЗАТ «Олейна». Причому під стилем керівництва розуміється мається на увазі стійкий комплекс рис керівника, що проявляється у його ставленні до підлеглих; засіб, котрим керівник керує підлеглими і у якому виражається незалежний від конкретних обставин зразок його поведінки, стиль керівництва характеризує не взагалі поведінку керівника, а саме стійке, інваріантне в ній. Під організаційною культурою мається на увазі система цінностей, що колективно розділяється, символів, переконань, зразків поведінки членів організації, які додають загальне значення їх діям.

У ході інтерв'ю, опитувань, співбесід з керівниками мною було встановлено основні положення філософії цього підприємства. Це були такі гасла: «Підприємство цінує і заохочує хороших виконавців», «Підприємство допускає розумний ризик», «Творчі і інноваційні ідеї будуть підтримані», «Несумлінні звільняються негайно», «Підприємство хоче знати зміст Ваших проблем» і т.ін. Керівники компанії припускають, що організаційна культура «полягає в доведенні будь-якої роботи до досконалості в найкоротші терміни, при цьому прикладаються максимальні зусилля для найкращого обслуговування клієнта». Також керівники прагнуть побудувати діяльність своїх компаній і мотивацію співробітників так, щоб працівників буквально «спалювало» від ентузіазму, честолюбства і бажання служити символом процвітання бізнесу. Компанія декларує, що за якість відповідає кожен працівник, а ключ до успіху – наявність відчуття особистої причетності до справи. При опитуванні нас цікавили відносини персоналу з начальством, очікування працівників, стиль керівництва і соціально-психологічний клімат в колективах, рівень інформованості працівників, якість, ефективність, цікавість та мотивація роботи. Ми встановили, що саме мотивація праці є головною проблемою у підвищенні заохочення працівників. Плануванням кар'єри в організаціях займаються недостатньо, а організаційна культура невисока, недосконала і не робить позитивного впливу на процес розвитку підприємства.

Емпіричні дослідження щодо оцінки привабливості організаційної культури

Зважаючи на вищезгадане, стає зрозумілим актуальність дослідження особливостей ставлення керівництва до організаційної культури, яке може розташовуватись у діапазоні від її повного заперечення до абсолютного прийняття. Найбільш інтегральним та адекватним показником ставлення керівників до організаційної культури є оцінка ними цієї культури як *привабливої*.

Методика «**Оцінка привабливості культури організації**» (автор - В.М. Снетков). Проводилася індивідуально. Опитувались керівники перелічених організацій найвищого рівня. Якщо суб'єктивні переваги, очікування керівника співпадають (корелюють) із середнім значенням всього колективу керівництва, то це дозволяє зробити висновок про привабливість організаційної культури для керівника.

Для зручності обробки всі чинники зведено у шкали:

1. Зміст роботи.
2. Утилітарні потреби.
3. Потреба у добрих взаємостосунках
4. Потреба у визнанні, у особистому авторитеті
5. Мотивація
6. Патріотизм
7. Організація праці в організації.

Для обробки результатів визначалися середні арифметичні значення по кожній шкалі окремо для двох частин методики. Визначався ступінь суб'єктивної привабливості культури організації для керівника шляхом знаходження середніх арифметичних значень по всім шкалам між першою та другою частинами методики. Тут мали значення величина різниці і знак: негативні значення інтерпретувалися як незадоволеність, непривабливість аспектів культури організації, позитивні – як привабливість. Підраховувався інтегральний показник привабливості праці в організації, значення якого є середня арифметична величина середніх оцінок всіх досліджуваних. Міра розсіювання шкальних оцінок у індивідуальних відповідях служила додатковим показником згуртованості, єдиної думки керівників. У повторному тестуванні визначалися параметри ідеальної організації. Дані тестування стилів керівництва показані в таблиці 1, а привабливості організаційної культури – у таблиці 2.

Аналіз взаємозв'язку стилів керівництва на організаційну культуру підприємства

Задачею, поставленою в роботі, був аналіз зв'язку стилів керівництва та організаційної культури їх підприємств. Висунута гіпотеза конкретизована у робочому вигляді і полягала надалі в тому, що показники організаційної культури підприємств різні при неспівпаданні стилів керівництва .

Для дослідження відносин між власниками і менеджерами було відібрано 80 керівників у віці від 28 до 50 років, але таких, що при цьому відносяться до різних напрямів комерційної діяльності.

У дослідженні були використані методики по вивченню директивного, колегіального і потурального стилів керівництва по А.Л. Журавльову; привабливості організаційної культури по В.М. Снеткову.

За результатами проведеної методики Журавльова можна зробити висновок із обстежених 80 керівників:

(73%) - демонструють колегіальний стиль керівництва;

(18%) - директивний (авторитарний) стиль;

(9%) - ліберальний стиль.

В результаті вивчення стилів керівництва в парах «власник - менеджер» були одержані такі результати.

Якщо стилі керівництва власника і менеджера співпадають, то частіше всього в парах зустрічаються змішаний (50%) і директивний (40%), рідше колегіальний і директивно-колегіальний (10%) стилі керівництва.

При неспівпаданні стилів керівництва в парах «власник - менеджер» виявлені наступні варіанти: у власників найчастіше зустрічається директивно-потуральний і колегіальний, а у менеджерів - директивно-колегіальний і колегіальний стилі керівництва.

Надалі був проведений аналіз впливу стилів керівництва на організаційну культуру їх підприємств.

Результати оцінки привабливості організаційної культури були інтерпретовані таким чином.

Привабливість організаційної культури при збігу стилів керівництва вища, ніж при неспівпаданні, особливо за наступними показниками: потреба у визнанні (означає потребу в особистому авторитеті), лояльність до фірми (потреба в успіхах організації, згуртованість колективу в організації), умови і організація праці (визначеність в організації праці).

При збігу стилів керівництва спостерігається наступне: при збігу директивного стилю керівництва організаційна культура вища, ніж при змішаному стилі, особливо за наступними показниками: трудова мотивація (участь персоналу в управлінні), лояльність до фірми.

При неспівпаданні стилів керівництва організаційна культура слабкіша, особливо за наступними показниками: потреба у визнанні (потреба в особистому авторитеті), лояльність до фірми, умови і організація праці в організації (визначеність праці в організації).

Виявлено, що в підрозділі з найвищими показниками привабливості організаційної культури стиль керівництва і у власника, і у менеджера - директивний, мотивація у власника і у менеджера - досягнення успіху. Голова підприємства ЗАТ «Олейна» створив хороші умови для працівників, зміг уникнути дефіциту фахівців і плинності кадрів. Вжита система оплати і заохочення ініціативи стимулюють їх професійне зростання. До окладу прийняті надбавки, які не обмежені і враховують все - збільшення

продуктивності праці, економію матеріалів, підвищення якості, раціоналізацію. Високу віддачу від персоналу можна одержатитільки поставивши перед ним чіткі цілі і пояснивши працівникам, як їх досягти.

У організації з найнижчою привабливістю організаційної культури стиль керівництва у власника - колегіальний, у менеджера - потурання, мотивація у власника -досягнення успіху, у менеджера - уникнення невдач.

За допомогою методів математичної статистики (вибіркові середні, відхилення) був виявлений взаємозв'язок між неспівпаданням стилів керівництва і показниками привабливості організаційної культури їх підприємств (фірм).

Дослідження показало, що неспівпадання стилів керівництва впливають на організаційну культуру. На цій основі були розроблені наступні **практичні рекомендації**, які були використані в ЗАТ «Олейна».

При підборі найманого керівника (менеджера) власнику (підприємцю) слід звертати увагу на особистісні якості, а саме, в першу чергу, наскільки вони сумісні по стилю керівництва.

Щоб уникнути конфліктних ситуацій між власником і менеджером при наймі на роботу останнього, окрім інших заходів, слід проводити психологічне тестування, яке допоможе виявити певні психологічні риси стилю у менеджера і зіставити одержані результати з результатами власника.

Список використаної літератури:

1. Бернс Р. Развитие Я-концепции и воспитание / Р. Бернс . – М.: Прогресс, 1986. – 422с.
2. Борисенко Ю.В.. Модель взаємосвязи факторов, определяющих специфику отцовства/ Ю.В.Борисенко // Семейная психология и семейная терапия. – 2016. –№2. – С.44- 55.
3. Евсеенкова Ю.В. Опыт исследования отцовства в рамках групповой работы/ Ю.В.Евсеенкова, Н.В.Дмитриева // Семейная психология и семейная терапия. – 2014. – №4.
4. Кон И. С. В поисках себя: личность и ее самосознание / И.С.Кон.– М.: СПб, 2017 , 2-издание. – 336 с.
5. Кон И.С.Отцовство как социокультурный институт / И.С.Кон. – Педагогика. – 2015. – №9. – С.3 -16.