

Объект исследования - идентификация себя с профессией как субъективный фактор лояльного отношения сотрудников банка к организации.

Цель – определить наличие качественных различий лояльного отношения сотрудников банка к организации в зависимости от степени идентификации себя с профессией.

В рамках гипотезы исследования мы предполагаем, что степень идентификации себя с профессией зависит от лояльного отношения сотрудников к организации, в которой они работают.

Для проверки выдвинутого предположения планируется проанализировать теоретико-методологические и эмпирические основания исследования феномена лояльности в отечественной и зарубежной психологии, рассмотреть теоретические подходы и концепции к изучению идентификации, исследовать зависимость уровня идентификации сотрудников в профессии от лояльного отношения их к организации, в которой они работают.

Вотякова Т.В., Рудей О.А.

г. Екатеринбург, РГПШУ

Стиль руководства как фактор удовлетворенности трудом

Актуальность данного исследования заключается в поиске правильного пути руководства людьми в организациях, которые представляют собой сегодня сферу приложения усилий множества людей. В век повышенного спроса на информацию и творчество, быстрых перемен во внешнем мире, многое зависит от того, насколько умело управляют человеком в условиях рынка. Происходящие в последнее время серьезные изменения на российском рынке, заставляют заново переоценивать нормы и ценности руководства, поэтому на сегодняшний день является весьма актуальным для людей, включенных в совместную деятельность. Конкурентоспособность компании любого масштаба напрямую зависит от способности руководства организовать работу так, чтобы коллектив работал как единое целое. В связи с этим от стиля руководства зависят мотивация работников, их отношение к труду, взаимоотношения и многое другое. Поэтому новые условия рыночных отношений требуют формирования и совершенствования иных форм отношений, между руководителем и подчиненным.

Данная тема нашла своё отражение в ряде работ таких авторов отечественной и зарубежной психологии как: Курт Левин, А.Л.Свенцицкий, Ф.Фидлер, П.Херси, К.Бланшара, Н.В.Ревенко, А.Л.Журавлев, А.А.Русалинова и др.

Проведенные учеными исследования показывают, что в своей практической деятельности руководители не используют один устоявшийся стиль руководства. Они вынуждены его постоянно корректировать в соответствии с изменяющимися как внутренними, так и внешними условиями. Руководителю трудно выработать такой стиль деятельности, который способен удовлетворить всех членов подчиненного ему коллектива. Каждый руководитель в управленческой деятельности выполняет служебные обязанности в определенном, свойственном только ему стиле работы. Филип Дормер Стенхоп, 4-й граф Честерфилд говорил: - что «стиль - одежда мысли», а Жорж-Луи Леклер, граф де Бюффон утверждал: - что «стиль - это сам человек». Справедливость этих афоризмов подтверждается и современным толкованием стиля руководства, который оценивается как совокупность типичных и относительно устойчивых приемов воздействия руководителя на подчиненных с целью эффективного выполнения управленческих функций и стоящих задач. Знание стиля руководства позволит решить проблему профессиональной пригодности административного резерва. Осознание человеком причин и закономерностей своего поведения может радикально изменить его отношение к производственным ситуациям. Понимание

возможного многообразия причин и способов управления, ясное и вместе с тем гибкое видение проблем делают руководителя более свободным, а его деятельность более успешной.

Используя модели, которые изучались различными исследователями, руководитель сможет в конкретной ситуации проанализировать, подобрать и оценить результаты от использования того или иного стиля руководства. От выбора стиля руководства зависит не только авторитет руководителя и эффективность его работы, но так же атмосфера в коллективе и взаимоотношения между подчиненными и руководителем. Когда вся организация работает достаточно эффективно и ровно, то руководитель обнаруживает, что помимо поставленных целей достигнуто и многое другое, - в том числе и простое человеческое счастье, взаимопонимание и удовлетворенность работой. «Успешное руководство - это искусство, требующее хорошего знания людей, понимания их самих и причин того или иного поведения».

Изучение данной проблемы поводилось в организации Индивидуальный Предприниматель «Кеникова». В исследовании участвовали работники двух отделов (отдел бухгалтерского учета и отдел снабжения). Первая выборка составила 12 человек, а вторая 14 человек.

Для проведения эмпирического исследования были использованы следующие методики: Метод определения стиля руководителя трудовым коллективом В.П.Захарова и А.А.Журавлева; Диагностика личностной и групповой удовлетворенности работой Фетискин Н.П., Козлов В.В., Мануйлов Г.М.

Анализ результатов исследования показал следующие: по оценке сотрудников первого коллектива (женщины от 30 до 40 лет), доминирует авторитарный стиль руководства, что влияет на показатель удовлетворенности трудом и 41,7% испытуемых удовлетворены работой. Такой руководитель ориентирован на собственное мнение и оценки, он склонны игнорировать инициативы, творческую активность подчиненных. Единоличное принятие решений, контроль над действиями подчиненных. Руководители такого типа всегда действуют по одной и той же схеме, которая, по их мнению, подходит для всех случаев жизни, поэтому все новшества воспринимаются ими неохотно, с некоторой настороженностью. В своей управленческой практике они руководствуются принципом: критика одного сотрудника – стимул для активной работы других работников. По оценке сотрудников второго коллектива (женщины от 23 до 30 лет), доминирует демократический стиль руководства, что повлияло на удовлетворенности трудом, 71,4% испытуемых удовлетворены работой. Такому руководителю характерно требовательность и контроль, сочетающиеся с инициативным и творческим подходом к выполняемой работе и сознательным соблюдением дисциплины, стремление делегировать полномочия и разделить ответственность, демократичность в принятии решений.

Таким образом, исходя из результатов исследования, можно сделать вывод о том, что стиль руководства является фактором удовлетворенности трудом. Иными словами, неважно кто занимает руководящую должность, а важна индивидуальность конкретного лидера, что и лежит в основе формирования и развития стиля руководства.

Именно поэтому данное исследование имеет практическое значение, которое заключается в том, что статистические данные могут быть применены руководителями и психологами для дальнейшей работы в производственной области, с последующей разработкой анализа классификаций стилей руководства, которые будут, применять в своей практике руководители и выбор наиболее оптимального варианта сочетания методов воздействия на работников.