

МИНИСТЕРСТВО ПРОСВЕЩЕНИЯ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего
образования «КРАСНОЯРСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ ПЕДАГОГИЧЕСКИЙ
УНИВЕРСИТЕТ им. В.П. АСТАФЬЕВА»
(КГПУ им. В.П. Астафьева)

Институт социально-гуманитарных технологий
кафедра специальной психологии

Направление подготовки: 37.04.01 Психология
Направленность (профиль) образовательной программы Психологическое
консультирование и психотерапия

Коротких Альберт Иванович

ВЫПУСКНАЯ КВАЛИФИКАЦИОННАЯ РАБОТА

РЕФЕРАТ

**ВЛИЯНИЕ РОЛЕВОГО ПОВЕДЕНИЯ РУКОВОДИТЕЛЯ НА
ЭФФЕКТИВНОСТЬ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ОРГАНИЗАЦИИ**

Красноярск, 2020

Диссертация на соискание степени магистра психологического образования «Влияние ролевого поведения руководителя на эффективность деятельности организации».

Объем – 121 страница. Работа состоит из введения, 3 глав, выводов, заключения, списка литературы (119 источник) и 7 приложений. Работа проиллюстрирована 4 гистограммами, 3 диаграммами и включает 10 таблиц.

Цель исследования: Разработать психологическую программу по формированию эффективных навыков ролевого поведения руководителей организаций и проверить её эффективность.

Объект исследования: Ролевое поведение руководителя организации.

Предмет исследования: Влияние ролевого поведения руководителя на эффективность деятельности организации.

Гипотезой исследования послужило предположение что, эффективность деятельности организации зависит от ролевого поведения руководителя. Разработанная нами психологическая программа оказывает положительное влияние на формирование навыков ролевого поведения руководителей организаций.

Методологическими основами исследования явилось изучение профессиональных ролей руководителей, которое основано на идеях и выводах структуралистских (Т.Парсона, Р.Мертон) и интеракционистских (Г.Блумера, Э. Хьюза, Г. Беккера, Т. Шибутани, М. Куна) ролевых теориях. Подробное описание понятия роли предложили Д.Н. Митин, А.Э. Федорова, Ю.А. Токарева, А.В. Овчинников «Роль — это комплекс образцов поведения, связанных с выполнением какой-либо функции ее исполнителем, либо связанных с определенными условиями деятельности». Теоретической схемой для прикладного исследования ролевого поведения руководителей выступает модель управленческих ролей Т.Ю. Базарова. Изучение содержания ролей руководителей, выявление их сочетаний и соответствующих организационно-управленческих последствий осуществлено в русле методологических принципов организационной диагностики О.И. Шкаратана, В.В. Щербины, А.И. Пригожина, И.Адизеса, С.В. Комарова и С. И. Кордона и Р.Акоффа.

В психолого-педагогическое исследование были включены следующие методики:

1. Тест-опросник «Цель-Средство-Результат» (ЦСР). А.А.Карманова (2004)
2. Методика «Мотивация профессиональной деятельности» К.Замфира (1983) в модификации А.Реана (2002)
3. Тест-опросник «Командные роли» Р.М.Белбина (1967)

Организация исследования. Экспериментальное исследование проводилось с сентября 2018 года по октябрь 2020 года, в г. Красноярске на базе ООО «Аревера-недвижимость». В эксперименте участвовало 40 испытуемых, из которых 20 руководителей и 20 подчиненных. Возраст руководителей от 28 до 50 лет, возраст подчиненных от 20 до 50 лет.

Этапы проведения исследования. Исследование проводилось в четыре этапа с сентября 2018 года по октябрь 2020 года и осуществлялось в несколько этапов:

Подготовительный этап (сентябрь 2018 – декабрь 2018) включал в себя изучение и анализ психолого-педагогической, социально-психологической литературы по проблеме исследования, определение ее современного состояния. Происходило определение предмета и объекта исследования; формулировалась цель, задачи и гипотеза исследования.

Констатирующий этап (январь 2019 – май 2019). Разработка модели исследования, определение компонентов, параметров и индикаторов психодиагностического исследования профессиональной деятельности руководителей и влияние ролевого поведения на эффективность организации. Отбор психодиагностического инструментария. Реализация констатирующего этапа исследования. Анализ и интерпретация результатов исследования.

Формирующий этап (июнь 2019 – апрель 2020). Определение путей и направлений в коррекции навыков ролевого поведения руководителей организации. Разработка и реализация психологической программы по формированию эффективных навыков ролевого поведения руководителей организации.

Контрольный этап (май 2020- октябрь 2020). Реализация контрольного эксперимента. Количественный и качественный анализ полученных данных исследования. Оценка эффективности разработанной нами психологической программы коррекции по формированию эффективных навыков ролевого поведения руководителей. Осуществление обобщения и сравнения полученных результатов. Формулирование выводов и заключения.

Теоретическая значимость исследования. Заключается в углублении и систематизации научных представлений о влиянии ролевого поведения руководителя на эффективность деятельности организации.

Практическая значимость исследования. Состоит в возможностях использования ее выводов в управлении персоналом при формировании рабочих подразделений.

Итогом нашего исследования на данном этапе является подтверждение выдвинутой гипотезы: В ходе исследования мы пришли к следующему выводу, Для проверки

поставленной в начале исследования гипотезы о том, что эффективность деятельности организации зависит от влияния ролевого поведения руководителя и мотивации персонала, было проведено эмпирическое исследование, где был получен ряд результатов.

В ходе исследования обнаружено, что руководители организации обладают высоким уровнем внутренней мотивации, для них имеет значение профессиональная деятельность сама по себе, даже независимо от результатов.

Руководители обладают высоким уровнем внешней положительной мотивации, что говорит о высокой удовлетворенности профессиональным вознаграждением, внутренним осознанием важности своего труда, а также общей удовлетворенности своей деятельностью.

Данная группа испытуемых ставит перед собой реальные цели, настроены на достижение, у них мотивы целеобразования и деятельности в целом систематичны. Руководители не склонны к пустому времяпрепровождению, а также решительны, что связано с общей легкостью образования целей.

Выделенная группа испытуемых достаточно свободна в выборе средств деятельности, их поведение настолько спонтанно, насколько этого требует ситуация, они обладают хорошим энергетическим потенциалом.

Руководство по оценкам персонала способно увлечь за собой людей, активизировать их деятельность, найти наилучшие средства эмоционально-волевых воздействий и правильно выбрать момент их применения. Такие руководители персоналом воспринимаются как компетентные, энергичные, и обладающие реальным авторитетом, способным проявлять требовательность в различных формах в зависимости от особенностей конкретной управленческой ситуации, что в целом также может охарактеризовать их как адекватных управленцев.

Кроме того, руководители обладают способностью обнаружить и выразить, значимые для деятельности, отклонения всего коллектива, или отдельных его представителей, от установленных норм, способны брать на себя ответственность за результаты своей деятельности и деятельности коллектива, именно поэтому персонал так высоко оценивает эффективность деятельности своего руководства.

На формирующем этапе эксперимента нами была разработана психологическая программа «Формирования эффективности профессиональной деятельности руководителя организаций», включающая в себя тренинговые занятия общей продолжительностью 8 часов. По результатам контрольного эксперимента поставленная нами гипотеза была подтверждена.

По теме исследования нами опубликована работа.

1. Н.Ю. Верхотурова, А.И. Коротких « Личностно-деловые качества, как фактор успешности руководителя» // Современное психолого-педагогическое образование: материалы психолого-педагогических чтений (с международным участием) памяти Л.В. Яблоковой; Красноярск. гос. пед. ун-т им. В.П. Астафьева. Красноярск, 29–30 октября 2020. – 238 с. – (Серия Современное психолого-педагогическое образование). Готовиться к изданию.