

Макейчик И.И., Егоров В.В.

ВЛИЯНИЕ ОБРАЗА РУКОВОДИТЕЛЯ, СФОРМИРОВАННОГО У ПОДЧИНЕННЫХ, НА ЭФФЕКТИВНОСТЬ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ГРУППЫ

Государственное учреждение образования «Командно-инженерный институт» МЧС, г. Минск, Республика Беларусь

Научный руководитель: преподаватель Егоров В.В.

В современных условиях эффективность деятельности групп становится одним из основных факторов, определяющих перспективы их дальнейшего существования и развития. Жесткая конкурентная среда и высокие требования к качеству работы, ставят вопрос о привлечении всех возможных факторов влияния на результаты деятельности. Большинство технических, технологических и экономических факторов на данный момент исчерпали свой ресурс. Одним из наиболее перспективных является социально-психологический фактор воздействия на эффективность деятельности групп, в частности, через различные аспекты процесса восприятия руководителя подчиненными. Образ руководителя в сознании подчиненных составляет одну из важных составляющих феномена руководства. Исходя из этого, нами предпринята попытка изучить особенности образа руководителя у подчиненных, как фактора, объединяющего в себе характеристики руководителя и особенности ситуации его взаимодействия с подчиненными, а также установить его связь с результатами деятельности группы.

В исследовании участвовала одна группа работников ОПЧС в количестве 22 человек. Каждый из ее членов имеет практический опыт работы на руководящей должности в подразделениях МЧС Республики Беларусь от 3 до 8 лет, и имеет собственное мнение об исследуемой проблеме. Рассмотрение данной группы, дает возможность выделить представляющие интерес для исследования особенности образа руководителя у самих руководителей групп выполнявших различные задачи, т.е. действовавших в различных условиях в прошлом, а в данный момент действующей в составе одной группы и с одним руководителем. Безусловно данное исследование не дает возможность оценить всего многообразия параметров, влияющих на формирование образа руководителя, но первоначальное представление о данной ситуации нам удалось получить и сделать выводы.

В процессе исследования используются методы опроса и анализа документов. Метод опроса с применением свободного описания руководителя используется для выявления значимых для подчиненных особенностей личности и поведения руководителя. Использование свободной формы высказывания респондентов о личности руководителя в данной

методике дает возможность выявить основные характеристики личности и поведения руководителя, которые связаны у респондентов с образом идеального руководителя. В результате анализа данных, полученных с применением методики описания, предполагается получить ряд наиболее часто фигурирующих в образе руководителя характеристик. Они будут отражать значимые для подчиненных особенности личности и поведения руководителя в группах, различных по виду деятельности и местоположению.

Параллельно для выявления образа идеального руководителей используется метод семантического дифференциала [2]. С его помощью оценивается степень выраженности основных особенностей личности и поведения у идеального руководителя. Для оценки удовлетворенности членством в группе, как показателя эффективности деятельности группы, используется соответствующая методика оценки [3].

При помощи методики описания руководителя нами выявлены значимые для подчиненных особенности образа идеального руководителя. Всего получено 70 различных характеристик, упоминающихся подчиненными при описании образа идеального руководителя. Значимыми мы считаем те, на которые пришлось максимальное число упоминаний, в соответствии с чем, каждой характеристике присвоен индивидуальный ранг.

Наиболее высокие ранги, в соответствии с частотой упоминания, получили такие характеристики руководителя, как честность, справедливость, способность слушать, интеллектуальность, доброта, порядочность, чувство юмора. Максимальный процент упоминаний для значимых характеристик образа руководителя по методике описания руководителя равен 86%, т.е. значимые характеристики образа руководителя встречаются в большинстве анкет.

Представления подчиненных об образе идеального руководителя определяются также с помощью семантического дифференциала. На основе методики респондентам предлагается оценить необходимую степень выраженности у идеального руководителя предложенных характеристик человека. Средние баллы по каждой характеристике для идеального руководителя в группе и особенности личности, получившие по всей выборке наибольшие баллы и, соответственно, наивысшие ранги для образа идеального руководителя по методике семантического дифференциала присвоены таким характеристикам, как уверенный, энергичный, волевой, самостоятельный, справедливый, ответственный, надежный, честный, авторитетный, уравновешенный.

Сравнив образ идеального руководителя, полученный по двум методикам, следует отметить, что характеристики, получившие наибольшие баллы по семантическому дифференциалу, частично совпадают с характеристиками, выделенными респондентами в качестве значимых для образа руководителя по методике описания руководителя, за исключением тех качеств, которые не использовались во второй методике. Также следует учитывать не большое

количество и специфичность опрашиваемой группы. При сопоставлении данных таблицы 1 и таблицы 2 мы все-таки получаем ряд характеристик образа руководителя, совпавших по результатам двух независимых методик исследования: справедливый, ответственный, честный, уверенный, энергичный, деятельный и ряд других.

Совпадения значимых особенностей личности по описанию руководителя и семантическому дифференциалу позволяет говорить о том, что обе методики дают сходные результаты относительно представлений подчиненных об образе руководителя. Это подтверждает возможность использования, наравне с уже ранее апробированной методикой семантического дифференциала, модифицированной методики описания руководителя, а также валидность ее результатов. Итак, для образа идеального руководителя значимым является ряд таких характеристик, как справедливый, ответственный, честный, уверенный, энергичный, деятельный. Большинство значимых характеристик обобщенного образа руководителя относятся к семантическому пространству фактора оценки. Выявленные значимые характеристики представляют собой «набор качеств идеального руководителя».

После этого проводилась оценка удовлетворенности членами группы результатами работы группы и результатами своей деятельности.

Проанализировав полученные данные, можно сделать вывод, что группа в большей степени не удовлетворена результатами своей работы.

Таким образом, по результатам данного исследования можно сделать вывод о том, что приближенный к идеальному, образ реального руководителя и высокая степень его принятия подчиненными дают основания предположить высокий уровень эффективности деятельности группы. Основываясь на данных выводах, в дальнейшем планируем разработать механизм воздействия на эффективность деятельности подчиненных за счет влияния на формирование образа руководителя. Это может быть обеспечено коррекцией поведения самого руководителя и процессов восприятия и формирования его образа у подчиненных. Изменение поведения руководителя достигается привлечением полученных в процессе исследования данных о значимых для подчиненных в разных видах деятельности особенностях личности и поведения. Влияние на процессы восприятия производится за счет формирования у подчиненных необходимых представлений и ожиданий относительно руководителя, на базе которых строится его образ. Целью воздействия на образ руководителя должно стать достижение близких к идеальному образу характеристик реального руководителя по значимым особенностям его личности и поведения, а также сведение расхождения между образом идеального руководителя и образом реального руководителя к минимально возможному уровню.

ЛИТЕРАТУРА

1. Психологический словарь / под ред. В.В. Давыдова [и др.]. – М.: Педагогика, 1983. – 447 с.
2. Практическая психодиагностика. Методики и тесты / под ред. Д.Я. Райгородского. – Самара: Бахрах, 1998. – 669 с.
3. Кричевский, Р.Л. Психологические факторы эффективности руководства первичным коллективом / Р.Л. Кричевский, А.В. Маржине. – Кишинев: Штиинца, 1991. – 126 с.

УДК 159.9

Малафеев Л.К.

**ИЗУЧЕНИЕ ПСИХОЛОГИЧЕСКОЙ ГОТОВНОСТИ
СТУДЕНЧЕСКОЙ МОЛОДЕЖИ К СЕМЕЙНОЙ ЖИЗНИ**

*УО «Брестский государственный университет им. А.С. Пушкина»,
г. Брест, Республика Беларусь*

Научные руководители: преподаватели Северин А.В, Басик А.И.

Приводятся результаты изучения психологической готовности студенческой молодежи к семейной жизни.

Создание собственной семьи – это важный и ответственный шаг, который предполагает преодоление ряда трудностей социального, материального, психологического, духовного порядка. Без трудностей немыслима жизнь человека вообще и семейная жизнь в частности. Молодым супругам необходимо самообладание, терпение друг к другу, к своему ребенку. А вот умение преодолевать эти трудности ученые называют психологической готовностью к семейной жизни.

Целью нашей работы выступило изучение психологической готовности молодежи к семейной жизни.

Объект исследования: семейная жизнь молодежи. *Предмет:* психологическая готовность студенческой молодежи к семейной жизни. Выборка была составлена из 35 студентов 4 курса математического факультета БрГУ им. А.С. Пушкина. *Гипотеза:* студенческая молодежь к созданию брака и к семейной жизни психологически не готова.

Для проверки гипотезы применялись методики: анкета «Психологическая готовность к семейной жизни»; сочинение «Моя будущая семья».

По первой методике были получены результаты: на вопрос «что такое готовность к семейной жизни?» содержательно ответило 29% студентов, у 69% испытуемых были выявлены неполные ответы и 3% молодежи не ответило на данный вопрос; на вопрос, «в каких сферах должен быть