

ЧОРНОМОРСЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ УНІВЕРСИТЕТ
ІМЕНІ ПЕТРА МОГИЛИ
ІНСТИТУТ ДЕРЖАВНОГО УПРАВЛІННЯ
Кафедра публічного управління та адміністрування

Копилова Ірина Валеріївна

**СТИЛЬ УПРАВЛІННЯ ЯК ЧИННИК ФОРМУВАННЯ ЕМОЦІЙНОГО
КЛІМАТУ В ОРГАНІЗАЦІЇ**

Спеціальність: 281 Публічне управління та адміністрування

АВТОРЕФЕРАТ

магістерської роботи на здобуття наукового ступеня
магістра публічного управління

Миколаїв, 2020

ЗАГАЛЬНА ХАРАКТЕРИСТИКА РОБОТИ

Актуальність теми дослідження. Стиль управління є важливим чинником, який впливає не лише на формування психологічного клімату в колективі, але і на якість роботи працівників та ефективність діяльності всієї установи чи організації в цілому. Основною метою менеджменту є налагодження системи управління організацією для підвищення продуктивності праці та якості послуг, що надаються. Відтак, одним із важливих напрямків дослідження управлінської науки є вивчення та удосконалення чинників, що впливають на якість управління та ефективну діяльність підприємств, установ та організацій.

Дослідження, що спрямовані на вивчення стилів управління та їх впливу на психологічний клімат постійно оновлюються, що обумовлено змінами, які відбуваються у суспільстві. Розвиток міжнародного права, закріплення демократичних цінностей у суспільстві, євроінтеграційні процеси, розвиток нейропсихології та психології особистості – усе це обумовило значні зміни щодо поглядів на стилі управління та їх вплив на процеси у колективі.

Дослідження, що спрямовані на вивчення стилів управління та їх впливу на емоційний клімат постійно оновлюються, що обумовлено змінами, які відбуваються у суспільстві. Розвиток міжнародного права, закріплення демократичних цінностей у суспільстві, євроінтеграційні процеси, розвиток нейропсихології та психології особистості – усе це обумовило значні зміни щодо поглядів на стилі управління та їх вплив на процеси у колективі.

Актуальність даної теми підтверджується значним інтересом у науковій літературі. Серед науковців, які досліджували питання пов'язані зі стилем управління та психологічним кліматом в організації, слід відмітити Г. Андреева, С. Войшик, Г. Карашунка, А. Ковальова, Н. Коломінського, Н. Мансурова, Л. Онофрійчука, Е. Островського, Г. Паригіна, А. Сухова тощо. Однак, у науковій літературі відсутні системні дослідження щодо сучасних тенденцій впливу стилю управління на емоційний клімат в організації, що обумовило вибір теми нашого дослідження.

Об'єктом дослідження є стиль управління.

Предметом дослідження є стиль управління як чинник формування емоційного клімату в організації.

Мета магістерської роботи – дослідити вплив стилю управління на формування емоційного клімату в організації та розробити рекомендації для його оптимізації.

Відповідно до мети, нами були визначені наступні **завдання**:

- проаналізувати принципи, цілі та функції управління організацією, а також розкрити особливості управління персоналом як складову частину менеджменту організації;
- схарактеризувати стилі управління та визначити особливості їх прояву в організації;
- визначити зміст та структуру емоційного клімату в організаціях та його роль у забезпеченні ефективного управління;
- дослідити вплив стилю управління на формування емоційного клімату в організації;
- здійснити аналіз емоційного клімату в організації та розробити програму оптимізації емоційного клімату в організації;
- визначити рекомендації щодо покращення емоційного клімату в організації.

Методи дослідження. Виконання поставлених завдань було реалізовано шляхом застосування системи теоретичних та емпіричних методів. Зокрема: *теоретичний аналіз* та *систематизація* позицій науковців щодо того чи іншого аспекту досліджуваної теми;

спостереження, спрямований на аналіз конкретних стилів управління керівника в організації; *узагальнення* отриманої інформації в єдину роботу із застосуванням методу *системного підходу* для логічного викладення інформації; *історичний аналіз* окремих складових досліджуваної теми.

Наукова новизна одержаних результатів полягає в тому, що в магістерській роботі:

- *набули подальшого розвитку* теоретичні положення щодо сучасних поглядів на стилі управління та їх вплив на емоційний клімат в організації; удосконалено інструментарій для визначення рівня напруження та емоційного клімату в організації;

- *удосконалено наявні* підходи до оптимізації емоційного клімату в організації та розроблено програму для покращення емоційного клімату в колективі.

Практичне значення одержаних результатів. Результати дослідження можуть бути використані у навчальному процесі під час вивчення дисциплін «Менеджмент», «Управління персоналом», «Психологія управління», а також у процесі післядипломної підготовки фахівців управлінських спеціальностей. Підібраний інструментарій для аналізу емоційного клімату в організації та розроблена програма оптимізації емоційного клімату можуть бути використані на підприємствах, в установах та організаціях із метою підвищення ефективності та якості їх діяльності.

Основні положення роботи були висвітлені у наступній публікації:

- Копилова І. В. Стиль управління, як чинник формування емоційного клімату в організації / І. В. Копилова // Студентські наукові студії: Молодіжний науковий журнал. – Миколаїв : Вид-во ЧНУ ім. Петра Могили. – 2019 (прийнято до друку).

Структура магістерської роботи обумовлена метою, завданнями і логікою дослідження та складається зі вступу, трьох розділів, висновків, списку використаних джерел та додатків. До тексту додано список використаних джерел (70 найменувань). Загальний обсяг роботи становить 85 сторінок, з яких обсяг основного тексту – 77 сторінок.

ОСНОВНИЙ ЗМІСТ МАГІСТЕРСЬКОЇ РОБОТИ

У вступі обґрунтовано актуальність теми, сформульовано мету та основні завдання, об'єкт і предмет, методи дослідження, висвітлено наукову новизну і практичне значення виконаної роботи. Наведено результати апробації основних положень роботи.

У першому розділі «*Теоретико-методологічні засади управління персоналом в організації*» охарактеризовано проблематику управління персоналом в сучасних умовах.

Так, зокрема, нами проаналізовано історію становлення поняття управління персоналом, як складової частини менеджменту організації. Проаналізовано принципи, цілі та функції управління організацією, а також охарактеризовано відомі науці, на сьогоднішній день, стилі управління організацією, а також досліджено особливості їх прояву в організації.

Треба зазначити, що нині відомо про три основні стилі управління організацією: авторитарний, демократичний та ліберальний.

Звернуто увагу на важливість правильного визначення цілей, принципів та функцій управління організацією, адже це є початковим етапом успішного управління будь-яким колективом. Крім того, нами звернуто увагу, що не існує «поганих» чи «хороших» стилів управління, адже в залежності від специфіки роботи організації, необхідно застосовувати той чи інший стиль управління і саме такий підхід буде успішним. Крім того, на сьогоднішній день набуло великого розповсюдження симбіоз стилів, що дає можливість керівнику в

залежності від ситуації, що склалася в організації, використовувати максимально підходящий стиль управління.

У другому розділі «Вплив стилю управління на формування емоційного клімату в організації» зроблено акцент на аналіз саме стилю управління керівника на емоційний клімат в організації.

Так, саме у другому розділі дипломного дослідження розкрито зміст та структуру емоційного клімату в організаціях, які необхідно розглядати через призму відносин, що виникають в організації (відносини, що виникають по вертикалі; відносини, що виникають по горизонталі; відносини, що стосуються ставлення до праці в цілому). Крім того, у другому розділі визначено роль емоційного клімату в забезпеченні ефективного управління, а також проаналізовано вплив стилю управління на формування емоційного клімату в організації. В цілому, можна сказати, що стиль управління має вплив на емоційний клімат в організації, але це не є правилом, кожна окрема організація може розглядатися під окремим кутом зору, а тому формування єдиного підходу є досить складним.

У третьому розділі «Аналіз та шляхи покращення емоційного клімату в організації» було проаналізовано емоційний клімат в конкретній організації, а саме: в департаменті житлово-комунального господарства Миколаївської міської ради, зокрема, шляхом проведення опитування реальних працівників зазначеної організації. Крім того, детально проаналізовано приклад Програми оптимізації емоційного клімату в організації, а також надано практичні рекомендації, які допоможуть покращити емоційний клімат в організації.

ВИСНОВКИ

Здійснене дослідження, присвячене питанням впливу стилю керівництва на емоційний клімат в організації дозволило зробити наступні висновки.

1. Під управлінням слід розуміти вид людської діяльності, що представляє собою цілеспрямований вплив на людей, що активізує їхню спільну діяльність. Ціль управління – це не що інше, як бажаний результат діяльності, що досягається в результаті успішного здійснення проекту (рішення, дії і таке інше) в заданих умовах його реалізації. Під принципами управління у вітчизняній літературі розуміють керівні правила, основні положення і норми поведінки, якими керуються органи управління в силу соціально-економічних умов, що склалися в суспільстві. Принципи управління поділяють на загальні (універсально-фундаментальні) і приватні (спеціально-орієнтовані). Загальні принципи охоплюють управління в цілому, вони складаються під впливом дій всієї системи економічних законів. Приватні принципи виникають в результаті рішення будь-яких локальних задач, мають властивість ситуаційності.

В загальному розумінні під функціями управління слід розуміти спеціальні види управлінської діяльності, що дозволяє чітко виокремити одні роботи від інших, які виконуються в процесі виконання певних завдань. До основних функцій відносяться: цілепокладання – як вид діяльності пов'язаний із встановленням цілі розвитку об'єкта і програми її досягнення (планування); організація – забезпечення досягнення мети; регулювання – такий вид діяльності, який спрямований на запобігання або виправлення збоїв в процесі розвитку по відношенню до мети; активізація – діяльність по стимулюванню досягнення цілі в процесі розвитку; контроль – діяльність по співвідношенню стану об'єкта з ціллю впливу. Під управлінням персоналом слід розуміти безперервний процес, спрямований на цільову зміну мотивації людей, щоб домогтися від них максимальної

віддачі, а, отже, високих кінцевих результатів. Головною метою управління персоналом є: підвищення виробничої, творчої віддачі і активності персоналу; орієнтація на скорочення частки і чисельності виробничих і управлінських працівників; розробка і реалізація політики підбору і розстановки персоналу; вироблення правил прийому і звільнення персоналу; вирішення питань, пов'язаних з навчанням і підвищенням кваліфікації персоналу.

Можна виділити три критерії, що стосуються особливостей управління персоналом: управління персоналом є дієво-орієнтованим (ефективне управління персоналом направлено на практичні дії); управління персоналом є індивідуально-орієнтованим (кожен службовець розглядається як особистість, наскільки це можливо, пропонуються послуги і програми, спрямовані на вирішення індивідуальних потреб); управління персоналом орієнтоване на майбутнє (забезпечення підприємства компетентними і зацікавленими в результатах своєї праці службовцями).

2. Не існує «поганих» або «хороших» стилів управління персоналом. Конкретна ситуація, вид діяльності, особистісні особливості підлеглих і інші чинники обумовлюють оптимальне співвідношення кожного стилю і переважний стиль керівництва. Вивчення практики керівництва організаціями свідчить, що в роботі ефективного керівника в тій чи іншій мірі присутні частини і ліберального, і авторитарного, і демократичного стилів управління, тобто спрацьовує симбіоз зазначених стилів, який породжує новий варіант поведінки, – змішаний.

Всупереч поширеним стереотипам переважний стиль керівництва практично не залежить від статі (існує помилкова думка, що жінки-керівники м'якші і орієнтовані в першу чергу на підтримування добрих відносин з діловими партнерами, в той час як чоловіки-керівники більш агресивні і орієнтовані на кінцевий результат). Причинами поділу стилів керівництва швидше можуть бути особистісні особливості і темперамент, а не статеві характеристики.

Успішні топ-менеджери – і чоловіки, і жінки – не є прихильниками тільки одного стилю. Як правило, вони інтуїтивно або цілком усвідомлено комбінують різні стратегії керівництва. Можна зробити висновок, що лише поєднання всіх стилів управління і їх застосування в залежності від виниклої ситуації, може слугувати запорукою успішного персоналом з боку керівника організації.

3. Стосовно ролі емоційного клімату у забезпеченні ефективного управління організацією, слід зазначити, що аналізуючи природу та зміст психологічного клімату в колективі, необхідно звернути увагу на два основних аспекти. З одного боку, емоційний клімат є суб'єктивним відображенням об'єктивної реальності, тобто життєдіяльності конкретного колективу, а з іншого – він є суттєвим фактором впливу на ефективність діяльності колективу, на процеси управління ним. Тому будь-якому керівнику необхідно обов'язково забезпечити «зворотний зв'язок» з колективом, тобто знати його психологічний настрій, уміти регулювати і прогнозувати емоційний клімат. А це передбачає знання тих психологічних факторів, які визначають зміст і характер емоційного клімату у будь-якій організації.

4. Стиль управління в цілому має вплив на формування емоційного клімату в організації, але не є вирішальним. При оптимізації емоційного клімату, слід враховувати й інші чинники, такі, наприклад, як вільне спілкування між працівниками установи. Так, на прикладі департаменту житлово-комунального господарства Миколавіської міської ради, працівників серед яких було проведено анкетування, ми переконалися, що не завжди стиль управління в організації є вирішальним фактором при формуванні емоційного клімату

колективу. Досить часто на це впливають чинники, які прив'язані із поведінкою конкретних осіб, а також з прийняттям ситуації тими чи іншими особистостями.

Аналіз особливостей впливу стилю управління керівника організації на формування емоційного клімату дає змогу виокремити ознаки, що визначають позитивний клімат у колективі, а саме: низький рівень плинності кадрів; незначна кількість претензій, скарг, які надходять від працівників, а також від організацій, які співпрацюють з тим чи іншим підприємством; наявність позитивної перспективи для розвитку кожного працівника; відсутність тиску керівника на підлеглих; задоволення працею та дозвіллям, що забезпечується в організації.

Оптимізуючи емоційний клімат, слід починати з регулювання взаємовідносин і ціннісних орієнтацій, з психологічної культури спілкування, з саморегуляції поведінки співробітників. Великий ефект у створенні позитивного клімату в організації дають спільні переживання будь-яких значущих життєвих явищ, подій, спілкування у вільний час. Саме у такий час відбувається єднання, згуртування, становлення колективу, але на цьому шляху треба побоюватися групового егоїзму, вузько групових інтересів, конфронтації з іншими групами.

5. Становлення позитивного емоційного клімату в організації забезпечується багатьма способами але одним із ефективних способів є проходження відповідного навчання (тренінгу) керівником організації. Програми для керівників організацій можуть дійсно допомогти в організації позитивного емоційного клімату в будь-якій організації. Особливо з урахуванням того, що на сьогоднішній день доведеним є факт того, що використання тренінгової програми спільно з індивідуально психолого-управлінським консультуванням може сприяти підготовці менеджерів та персоналу організацій до помітного покращення емоційного клімату в колективі. Головним в даному випадку є бажання керівника на досягнення таких змін.

6. У роботі ми надали конкретні практичні рекомендації, які можуть допомогти покращити емоційний клімат в організації. Серед них можна виділити наступні: на етапі підбору кадрів необхідно проводити попереднє тестування при прийомі на роботу нових співробітників (основною метою якого є отримання інформації про професійні якості); періодична діагностика емоційного клімату в колективі (дозволяє відстежувати розвиток ситуації, виявляти проблемні зони в роботі з персоналом, своєчасно готувати і приймати рішення по профілактиці зростання соціальної напруженості і реально оцінювати ефект від впровадження кадрових і соціальних програм); особливу увагу слід приділяти процесу адаптації працівників (оскільки труднощі адаптації істотно знижують інтерес до роботи); розвивати корпоративну етику та забезпечувати можливість неформального спілкування між колегами (зустрічі членів трудового колективу і їх контакти між собою сприяють покращенню емоційного клімату); працювати над підвищенням компетентності керівника (упевненість та компетентність керівника забезпечує відчуття захищеності і безпеки у колективі); поліпшення умов праці; поліпшення організації та стимулювання праці (поділ праці, часу відпочинку, навчання працівників, матеріальне і нематеріальне стимулювання); вдосконалення соціально-демографічних характеристик колективу; створення комфортного дизайну на робочому місці (колірна гамма і навколишнє оточення грає велику роль в працездатності).

СПИСОК ОПУБЛІКОВАНИХ ПРАЦЬ ЗА ТЕМОЮ

1. Копилова І. В. Стиль управління, як чинник формування емоційного клімату в організації / І. В. Копилова // Студентські наукові студії: Молодіжний науковий журнал. – Миколаїв : Вид-во ЧНУ ім. Петра Могили. – 2019 (прийнято до друку).

АНОТАЦІЯ

Копилова І.В. Стиль управління як чинник формування емоційного клімату в організації – На правах рукопису.

Магістерська робота на здобуття освітнього ступеню «магістр». Чорноморський національний університет імені Петра Могили. – Миколаїв, 2020.

В магістерській роботі охарактеризовано проблематику управління персоналом в сучасних умовах.

Проаналізовано історію становлення поняття управління персоналом, як складової частини менеджменту організації. Проаналізовано принципи, цілі та функції управління організацією, а також охарактеризовано відомі науці, на сьогоднішній день, стилі управління організацією, а також досліджено особливості їх прояву в організації.

Розкрито зміст та структуру емоційного клімату в організаціях, визначено роль емоційного клімату в забезпеченні ефективного управління, а також проаналізовано вплив стилю управління на формування емоційного клімату в організації.

Визначено емоційний клімат в департаменті житлово-комунального господарства Миколаївської міської ради, шляхом проведення опитування реальних працівників зазначеної організації. Відповідно до зазначеного опитування, працівникам було запропоновано відповісти на низку питань, які дозволили визначити рівень емоційного клімату в організації. Крім того, працівникам було запропоновано надати свою оцінку стилю управління керівника департаменту житлово-комунального господарства Миколаївської міської ради.

Опрацьовано можливий варіант програми оптимізації емоційного клімату в організації, шляхом визначення конкретних видів занять, які необхідно виконати керівнику організації, щоб досягти покращення емоційного клімату в організації.

Надано практичні рекомендації, які допоможуть покращити емоційний клімат в організації, які включають в себе конкретні заходи з покращення емоційного клімату в організації.

Зроблено висновок, що не завжди емоційний клімат в організації залежить від обраного керівником стилю управління, але в цілому залежність дійсно вбачається.

Ключові слова: емоційний клімат, стиль управління, управління персоналом, роль емоційного клімату, рекомендації покращення емоційного клімату, визначення емоційного клімату в організації.

SUMMARY

Kopylova I.V. Management style as a factor in the formation of emotional climate in the organization - On the rights of the manuscript.

Master's Degree for Master's Degree. Petro Mohyla Black Sea National University. - Nikolaev, 2020.

The master's work describes the problems of personnel management in modern conditions.

The history of the formation of the concept of personnel management as an integral part of the organization's management is analyzed. The principles, goals and functions of management of the organization are analyzed, as well as the known to the science, today, style of management of the organization, as well as peculiarities of their manifestation in the organization.

The content and structure of emotional climate in organizations is revealed, the role of emotional climate in ensuring effective management is determined, and the influence of management style on the formation of emotional climate in the organization is analyzed.

The emotional climate in the housing and communal services department of the Mykolaiv city council was determined by conducting a survey of real workers of the specified organization. According to the survey, employees were asked to answer a series of questions that allowed them to determine the level of emotional climate in the organization. Besides, employees were offered to give the estimation of management style of the head of department of housing and communal services of the Mykolaiv city council.

Possible version of the program of optimization of emotional climate in the organization is elaborated, by determining the specific types of activities that need to be performed by the head of the organization in order to achieve improvement of the emotional climate in the organization.

Practical recommendations are provided to help improve the emotional climate of the organization, which include specific measures to improve the emotional climate of the organization.

It is concluded that not always the emotional climate in the organization depends on the management style chosen by the manager, but in general the dependence is really seen.

Keywords: emotional climate, management style, personnel management, role of emotional climate, recommendations for improvement of emotional climate, determination of emotional climate in the organization.