

Интернет-журнал «Мир науки» ISSN 2309-4265 <https://mir-nauki.com/>
2017, Том 5, номер 5 (сентябрь – октябрь) <https://mir-nauki.com/vol5-5.html>
URL статьи: <https://mir-nauki.com/PDF/59PSMN517.pdf>
Статья опубликована 20.11.2017

Ссылка для цитирования этой статьи:

Кузьмина О.В., Корнильцева Е.Г., Юшкова Т.А. Стиль управления организацией и его влияние на трудовую мотивацию сотрудников // Интернет-журнал «Мир науки» 2017, Том 5, номер 5
<https://mir-nauki.com/PDF/59PSMN517.pdf> (доступ свободный). Загл. с экрана. Яз. рус., англ.

УДК 159.9.07

Кузьмина Ольга Викторовна

ФГБОУ ВО «Уральский государственный экономический университет», Россия, Екатеринбург¹
Кандидат психологических наук, доцент
E-mail: kuzminaov@yandex.ru
ORCID: <http://orcid.org/0000-001-8385-7330>
РИНЦ: https://elibrary.ru/author_profile.asp?id=662283

Корнильцева Елена Геннадьевна

ФГБОУ ВО «Уральский государственный экономический университет», Россия, Екатеринбург
Кандидат философских наук, доцент
E-mail: kornilceva.e@yandex.ru
ORCID: <http://orcid.org/0000-0002-0125-450X>
РИНЦ: https://elibrary.ru/author_profile.asp?id=351458

Юшкова Татьяна Анатольевна

ФГБОУ ВО «Уральский государственный экономический университет», Россия, Екатеринбург
Кандидат философских наук, доцент
E-mail: tatyanaanatolevnay@mail.ru
ORCID: <http://orcid.org/0000-0003-0547-5876>
РИНЦ: https://elibrary.ru/author_profile.asp?id=811529

Стиль управления организацией и его влияние на трудовую мотивацию сотрудников

Аннотация. Главной задачей грамотно организованного управления является создание благоприятных психологических условий для работы персонала, что способствует эффективной деятельности и повышению производительности труда. Основу психологической атмосферы внутри организации составляют межличностные отношения и стили управления руководителя. В статье авторы представили результаты эмпирического исследования, проведенного в двух учреждениях. В первом доминирует либеральный стиль управления со стороны руководителя, во втором – демократический. Используя критерий различий U-Манна-Уитни и однофакторный дисперсионный анализ ANOVA, авторы получили интересные данные относительно влияния стиля управления на трудовую мотивацию персонала. Демократический стиль управления способствует формированию позитивного отношения к условиям труда, развивает стремление к достижению цели и управленческие навыки. Либеральный стиль стимулирует у сотрудников желание ставить сложные цели и развивает решительность в действиях. Полученные результаты могут помочь руководителю выстроить конструктивные

¹ 620144, Россия, г. Екатеринбург, ул. 8 Марта/Народной воли, д. 62/45

взаимоотношения с подчинёнными и направить их энергию на реализацию организационных задач.

Ключевые слова: стиль управления персоналом; трудовая мотивация; эффективное управление; удовлетворенность трудом; демократический стиль управления; либеральный стиль управления

Проявляя заботу о сотрудниках своей организации, руководитель создает благоприятные условия для выполнения профессиональных задач. Управление, согласно стилевой теории К. Левина, может осуществляться через авторитарный, демократический и либеральный стили [8]. Именно стиль управления определяет культуру взаимодействия с подчиненными. Он выступает своего рода «почерком» в действиях руководителя и является устойчивой системой способов поведения [1; 3]. Стиль управления представляет собой совокупность приемов, позволяющих стимулировать подчиненных к действиям в целях достижения определенного результата [7].

Вопрос эффективного стиля управления интересует специалистов разных научных направлений. В рамках психологии стиль руководства рассматривается как объективный структурный компонент управления предприятием в целом. В работах Г. Я. Гольдштейна, А. Н. Дятлова, С. В. Кинарской, Е. В. Маслова, Е. Б. Моргунова, Е. Г. Непомнящей, М. В. Плотникова, Г. Р. Рейнина анализируются преимущественно объективные критерии управления как деятельности в рамках организации. Согласно позиции А. Л. Журавлева, стиль управления является интегральной характеристикой человека, в которой проявляются особенности как субъекта руководства, так и его объекта [4; 5]. Типообразующими характеристиками стиля, в соответствии с концепцией В. Р. Веснина, являются: активность – пассивность; единоначалие – коллективность в принятии решений; директивный – попустительский характер воздействий; ориентация на позитивную – негативную стимуляцию; дистантные – контактные отношения с подчиненными; централизация – децентрализация информационных потоков; наличие – отсутствие обратной связи с коллективом [2].

Во многих работах прослеживается идея влияния мотивационных систем на эффективность управления персоналом. Трудовая мотивация остаётся главной темой в психологии управления. В ставших уже классическими работах М. Альберта, И. Ансоффа, У. Брэдика, Д. Грейсона, Г. Десслера, М. Х. Мескона, Ф. Хедоури роль мотивации персонала анализируется, как правило, в рамках сложившихся условий жизнедеятельности людей. Однако, до сих пор недостаточно исследованы проблемы влияния стиля поведения руководителя на трудовую мотивацию сотрудников.

С целью выявления мотивационных показателей деятельности сотрудников, подверженных влиянию разных стилей управления, совместно с Е. Н. Красновой и под руководством О. В. Кузьминой было проведено представленное ниже эмпирическое исследование.

Достижение цели осуществлялось через реализацию следующих задач:

- 1) исследование стилей управления руководителей и выделение организаций, имеющих разные стили управления;
- 2) изучение мотивации сотрудников в организациях с разным стилем управления;
- 3) установление различий в мотивации сотрудников и определение влияния стиля управления руководителя на мотивацию и удовлетворенность трудом персонала организаций.

Статистическая обработка данных осуществлялась с использованием пакета прикладных программ SPSS STATISTIC 17 и применением описательной статистики, критерия различий U-Манна-Уитни и однофакторного дисперсионного анализа ANOVA. Диагностика стиля управления в организациях проводилась с помощью «Методики определения стиля руководства трудовым персоналом» (адаптированный вариант экспертной методики В.П. Захарова) [6]. Изучение мотивационных особенностей сотрудников организаций осуществлялось с помощью методик «Мотивационный профиль» (Ш. Ричи, П. Мартин) [9] и «Диагностика личностной и групповой удовлетворенности работой (Н. П. Фетискин, В. В. Козлов, Г. М. Мануйлов) [10]. Диагностические процедуры проводились с руководителями в индивидуальной форме, а с персоналом организаций – в групповой.

Для исследования были взяты две организации, занимающиеся одним видом деятельности и находящиеся в одном территориальном округе. Это было сделано намеренно, так как при разных видах трудовой деятельности могут быть разные аспекты мотивации персонала. В исследовании участвовали все члены организации. Первая представлена персоналом и руководителем аптеки ООО «Ирон». В описании данных ниже обозначена «Организация №1». Вторая организация – сотрудники и руководитель аптеки «АСКО – сервис». В описании ниже обозначена, как «Организация №2». Общее количество участвующих в исследовании составило 20 человек. Обе аптеки находятся в Тавдинском территориальном округе Свердловской области. Предметом деятельности данных организаций являются: получение, хранение, доставка, отпуск лекарственных средств и изделий медицинского назначения в аптечные и лечебно-профилактические учреждения; реализация лекарственных средств, изделий медицинского назначения и других товаров аптечного ассортимента, разрешенных к применению в Российской Федерации; реклама лекарственных средств для населения, распространение информации о лекарственных средствах. Обе аптеки являются юридическим лицом с самостоятельным балансом и расчетным счетом. Свою деятельность аптеки осуществляют в соответствии с законодательством Российской Федерации, нормативно-правовыми актами органов местного самоуправления, собственным Уставом и другими нормативными документами, регулирующими осуществление фармацевтической деятельности и лекарственным обеспечением населения.

В результате решения первой исследовательской задачи были получены следующие эмпирические данные (рисунок 1).

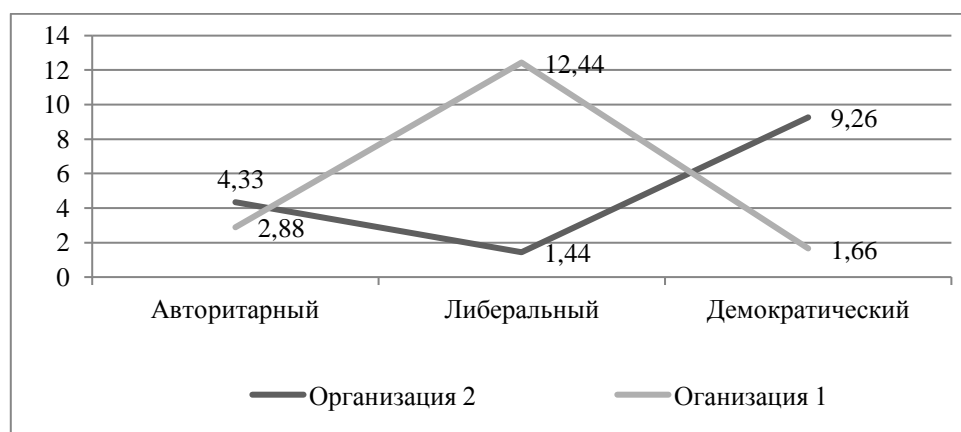


Рисунок 1. Показатели выраженности стилей управления в первой и второй организациях (составлено автором)

Средние значения выраженности стилей управления в организации, показанные на рисунке 1, свидетельствуют о доминировании либерального стиля во второй организации и

демократического в первой. Для доказательства значимости этих результатов был применен непараметрический критерий различий U-Манна-Уитни. Результаты вычислений в таблице 1.

Таблица 1

Результаты различий в стилях управления руководителя в изучаемых организациях

Стиль управления	Организация №1	Организация №2	U-Манна-Уитни	Уровень значимости
Авторитарный	8,56	6,44	15,8	0,09
Демократический	4,5	12,5	1,01	0,001
Либеральный	12,5	4,4	1,01	0,001

Составлено автором

Данные, представленные в таблице 1, демонстрируют отсутствие статистически значимых различий в показателях авторитарного стиля. Исходя из этого, можно констатировать, что элементы авторитарного стиля в единичных случаях в одинаковой степени присущи как первой, так и второй организации. Существуют статистически значимые различия в выраженности показателей, характеризующих демократический и либеральный стили руководства. В первой организации при сравнении со второй доминирует либеральный стиль руководства, а второй присущ в основном демократический.

Руководитель первой организации в управленческой деятельности стремится создать необходимые условия для работы персонала, активно ставит перед подчиненными задачи, определяет границы их полномочий. Данный руководитель выполняет функции консультанта, эксперта, оценивающего полученные результаты. Работники в целом удовлетворены такой системой руководства, несмотря на то, что большинство решений подсказывается им сверху. Они поддерживают такого управленца в трудных ситуациях.

Руководитель второй организации в большей степени опирается на демократический стиль, активно привлекает лояльных сотрудников к принятию решений, стремится всех организовать на выполнения общей задачи, рационально распределяя функции в зависимости от способностей и возможностей коллектива. Работая в данном ключе, он опирается на высокую сознательность, преданность общему делу, творческую активность сотрудников.

Таким образом, можно констатировать, что в первой организации доминирует либеральный стиль управления, а второй присущ демократический.

В результате решения второй и третьей исследовательских задач была проведена статистическая обработка данных. Выделение статистически значимой дифференциации в выраженности мотивов труда и удовлетворенности профессиональной деятельностью осуществлялось с помощью критерия различий U-Манна-Уитни.

При демократическом стиле сотрудники в большей степени, чем при либеральном, удовлетворены условиями труда ($U = 19,5$ при $p = 0,05$). Обстановка, сложившаяся в организации, для них комфортна. Условия труда, предлагаемые руководителем, их устраивают в полной мере. Также при демократическом стиле сотрудники в большей степени удовлетворены стабильностью взаимоотношений ($U = 18$ при $p = 0,045$). Сотрудники в демократической организации чаще, чем в либеральной, устанавливают длительные и доверительные отношения с коллегами.

Следует отметить, что при либеральном стиле управления сотрудники испытывают потребность ставить перед собой более сложные цели, чем при демократическом ($U = 18,6$ при $p = 0,06$). При либеральном стиле сотрудники в основном мотивированы на саморазвитие и конкуренцию.

Анализ влияния стиля управления на мотивацию сотрудников осуществлялся с помощью однофакторного дисперсионного анализа ANOVA (результаты в таблице 2).

Таблица 2

**Значение показателей, демонстрирующих влияние
стиля управления на трудовую мотивацию сотрудников**

№	Название шкал	F	Уровень значимости
1	Вознаграждение	0,008	0,928
2	Условия работы	5,134	0,038
3	Структура работы	0,227	0,640
4	Социальные контакты	0,002	0,962
5	Взаимоотношения	5,569	0,031
6	Признание	0,643	0,434
7	Достижения	3,862	0,050
8	Власть и влияние	3,948	0,044
9	Разнообразие	0,169	0,686
10	Креативность	0,419	0,527
11	Самосовершенствование	0,193	0,666
12	Интересная работа	0,105	0,750
13	Удовлетворенность	22,592	0,001

Составлено автором

Примечание: жирным начертанием выделены статистически значимые показатели.

Анализируя табличные значения, можно констатировать, что стиль управления руководителя оказывает влияние на показатели трудовой мотивации сотрудников. Так, стиль управления влияет на удовлетворенность сотрудниками условиями работы ($F = 5,134$, при $p = 0,038$), взаимоотношениями в коллективе ($F = 5,569$, при $p = 0,031$). Демократичность управления стимулирует позитивное отношение к условиям труда, развивает конструктивные взаимоотношения в коллективе. Демократичность управления способствует также стремлению к достижению сотрудниками цели ($F = 3,862$, при $p = 0,05$) и развитию собственных управленческих навыков, проявляющихся во влиянии на других людей ($F = 3,948$, при $p = 0,044$).

Проведенное исследование позволило сделать несколько важных выводов:

1. Демократичный стиль управления в большей степени, чем либеральный, стимулирует у персонала организации позитивное отношение к условиям своей работы, способствуя формированию конструктивных контактов и управленческих навыков персонала.
2. При либеральном стиле управления сотрудники в большей степени, чем при демократичном, ориентированы на саморазвитие и конкуренцию, проявляют стремление ставить смелые цели, быть решительными в действиях.

Проведенное исследование позволило расширить границы знаний о влиянии стилей управления руководителя на трудовую мотивацию персонала. Представленные данные помогут руководителям выстроить конструктивное взаимодействие с подчинёнными.

ЛИТЕРАТУРА

1. Блейк, Р. Р., Мутон, Дж. С. Научные методы управления [Текст] / Р. Р. Блейк, Дж. С. Мутон; пер. с англ. И. П. Волкова. – М.: Дело, 2001. – С. 262.
2. Веснин, В. Р. Основы менеджмента [Текст] / В. Р. Веснин. – М.: Проспект, 2010. – 320 с.
3. Герасимов, А. В. Мотивация персонала к труду как проявление самореализации: дис. ... канд. психол. наук. Барнаул, 2003. – 192 с.
4. Журавлев, А. Л. Влияние коммуникативных качеств личности руководителя на эффективность руководства коллективом / А. Л. Журавлев // Психология личности и образ жизни; под ред. Е. В. Шороховой и др. – М.: Наука, 2007. – 219 с.
5. Журавлев, А. Л. Психология совместной деятельности [Текст] / А. Л. Журавлев. – М.: Изд-во «Институт психологии РАН», 2005. – 640 с.
6. Ильин, Е. П. Мотивация и мотивы [Текст] / Е. П. Ильин. – СПб.: Питер, 2011. – 468 с.
7. Кузьмина О. В., Корнильцева Е. Г., Юшкова Т. А. Лояльность к организации сотрудников с разным типом мотивации // Наука Красноярья, Т.6, № 3-3, 2017, С. 118-124.
8. Левин К. Динамическая психология: Избранные труды [Текст] / К. Левин; пер. с нем. и англ. Е. Патяевой, Д. Леонтьева. – М.: Смысл, 2001. – 572 с.
9. Ричи, Ш., Мартин, П. Управление мотивацией [Текст] / Ш. Ричи, П. Мартин; пер. с англ.; под ред. проф. Е. А. Климова. – М.: Юнити-Дана, 2004. – 399 с.
10. Фетискин Н. П., Козлов В. В., Мануйлов Г. М. Диагностика личностной и групповой удовлетворенности работой // Социально-психологическая диагностика развития личности и малых групп. – М.: Институт психотерапии, 2002. – С. 473-474.

Kuzmina Olga Victorovna

The Ural state university of economics, Russia, Ekaterinburg
E-mail: kuzminaov@yandex.ru

Korniltseva Elena Gennadevna

The Ural state university of economics, Russia, Ekaterinburg
E-mail: kornilceva.e@yandex.ru

Yushkova Tatiana Anatolevna

The Ural state university of economics, Russia, Ekaterinburg
E-mail: tatyanaanatolevnay@mail.ru

The management style of the organization and its impact on work motivation of employees

Abstract. The main purpose of management is to creating favorable psychological conditions for the staff, which contributes to the efficient operation and improving productivity. The basis of the psychological atmosphere within the organization are interpersonal relationships and management styles of the head.

The authors presents the results of empirical research conducted in two institutions. In the first dominant liberal management style of the head, the second – the democratic. The authors obtained interesting data on the impact of management style on work motivation of the staff, using the differentiating criterion U-Mann-Whitney test and univariate analysis of variance ANOVA. Democratic management style contributes to the formation of positive attitudes towards work conditions and develops the desire to achieve goals and management skills. Liberal style stimulates employees ' desire to set challenging goals and develop the determination in action. The results can helps the leader to build a constructive relationship with subordinates and to direct their energies towards realization of organizational objectives.

Keywords: personnel management; labor motivation; effective management; job satisfaction; democratic management style; liberal style of management