

**Терелянская Ирина Васильевна**

канд. психол. наук, доцент

**Андросова Марина Андреевна**

студентка

Волгоградский институт управления (филиал)

ФГБОУ ВО «Российская академия народного хозяйства

и государственной службы при Президенте РФ»

г. Волгоград, Волгоградская область

## **ВЛИЯНИЕ ТИПА ЛИДЕРА НА СОЦИАЛЬНО-ПСИХОЛОГИЧЕСКИЙ КЛИМАТ В СТУДЕНЧЕСКОЙ ГРУППЕ**

*Аннотация:* в статье рассматриваются результаты исследования, проведенного в студенческих группах первого курса РАНХиГС, с целью выявления влияния типа лидера на формирование социально-психологического климата в коллективе. Гипотезой научной работы стало утверждение, что психологический климат будет благоприятным при совпадении формального и неформального лидера в одном лице. Статистический анализ данных, полученных с помощью методик оценки уровня психологического климата коллектива (А.Н. Лутошкин) и социометрии Дж. Морено, показал верность выдвинутой гипотезы.

*Ключевые слова:* формальный лидер, неформальный лидер, социально-психологический климат, стиль руководства.

Социально-психологическая атмосфера, сложившаяся в коллективе, оказывает влияние не только на производительность труда, но и на качество жизни индивидуумов. Отечественные (В.А. Алешин, Н.В. Антонова, А.И. Зотова, А.А. Леонтьева, А.С. Михайлов, Е.В. Михалкина, Л.А. Проскурякова, Н.В. Тельных, И.П. Чередниченко и др.) и зарубежные (С. Аргирис, М. Вебер, К. Левин, Д. Розенцвейг, Д. МакГрегор, Ф. Тейлор и др.) утверждали, что производство продукции зависит «не только от организации труда, от его условий и оснащенности, но также и от сплоченности команды, характера взаимоотно-

шений и царящей в ней психологической атмосферы» [4]. По мнению А.А. Леонтьевой и Л.А. Проскуряковой, под социально-психологическим климатом понимается «общее, относительно стабильное психологическое состояние сотрудников предприятия, проявляющееся в различных формах деятельности» [2].

В настоящее время, в условиях огромной конкуренции вопрос эффективности работы и создания условий становится все более острым для создания благоприятного климата в коллективе, что, в свою очередь, положительно сказывается на командной работе, что особенно важно в студенческой группе.

При благоприятном социально-психологическом климате в организации наблюдается доверительные отношения как по вертикали (начальник-подчиненный), так и по горизонтали (между коллегами), что способствует развитию чувства защищенности, оптимизма, поддержки и симпатии между сотрудниками. Члены коллектива готовы прилагать свои силы, умения, творческие способности при решении насущных задач, готовы к встрече со сложными ситуациями, желают расти профессионально. При некотором свободомыслии в благоприятной психологической атмосфере, люди чаще готовы идти на компромисс, т.к. уверены в поддержке со стороны товарищей по работе и руководства [1]. На состояние социально-психологического климата влияют два параметра – как люди относятся к своей работе, и как они относятся друг к другу [6], особенно сильно влияние на коллектив оказывается лидером. «Лидер – это член организации с высоким личным статусом, оказывающий мощное влияние на мнения и поведение окружающих, являющийся членом объединения или организации, выполняющий ряд функций» [5].

Принято считать, что в каждом коллективе есть два лидера – это формальный и неформальный.

Формальные лидеры – это чаще всего менеджеры или руководители, то есть люди, играющие руководящую роль в компании или обществе. В качестве формальных лидеров представлены руководители, управляющие, менеджеры и

так далее. Главной функцией такого лидера является контроль за рабочей деятельностью и управление персоналом.

Неформальный лидер, напротив, не наделен какими-либо управляющими обязанностями, но за счет личностных качеств является авторитетом в коллективе [3].

Лидеры могут обеспечить психологическую безопасность, создавая правильный климат, менталитет и модели поведения в своих командах. По нашему опыту, те, у кого это получается лучше всего, выступают в роли катализаторов, наделяя полномочиями других лидеров в команде – даже тех, у кого нет формальных полномочий, – помогая развивать психологическую безопасность путем ролевого моделирования и подкрепления поведения, которого они ожидают от остальных членов команды. Многие считают, что совпадение двух лидеров в одном лице крайне редкое явление.

Целью нашего эмпирического исследования было изучить влияние формального и неформального лидера на формирование социально-психологического климата в коллективе, выявить различия в лидерстве, выяснить влияние лидера на психологическую атмосферу в студенческой группе.

Объектом исследования стал социально-психологический климат в коллективе.

Предмет эмпирического исследования: влияние формы лидерства на состояние социально-психологического климата в группе студентов-первокурсников.

Для достижения целей нашей работы были использованы следующие методики: методика оценки уровня психологического климата коллектива (А.Н. Лутошкин) и социометрическая методика Дж. Морено.

База эмпирического исследования стала Российская академия народного хозяйства и государственной службы, г. Волгограда.

Исследование проводилось с 40 студентами-первокурсниками, из которых 19 человек – члены группы «А», 21 – группы «Б».

При обработке данных, полученных с использованием методики оценки уровня психологического климата коллектива (А.Н. Лутошкин), был выявлен уровень психологического климата в обеих группах.

Группа «А» показала наличие начального признака неблагоприятного социально-психологического климата. (-3,05). По методике А.Н. Лутошкина это соответствует первому уровню развития группы – диффузному. Студенты обучаются совместно более полугода, но еще находятся на стадии «Песчаная россыпь», т.е. коллектив так и не сформировался.

Методика помогла выявить занятия, которые способствуют сплочению первокурсников группы «А». Членам команды нравится проводить время вместе, но в сложных случаях группа «распадается», возникают ссоры и взаимные обвинения.

В студенческой группе «Б» диагностировалась средняя степень благоприятности социально-психологического климата (19,95).

Первокурсники из группы «Б» проявляют гордость за свою команду, когда их хвалят руководители; успех или неудача отдельных членов команды вызывают сочувствие, участие всех членов команды.

С помощью данных метода социометрических измерений Дж. Морено мы выявляли уровень групповой сплоченности и наличие формальных лидеров в учебной («работа») и досуговой («досуг») деятельности. Высокий социальный статус члена группы по обоим параметрам указывает на то, что данного индивида коллектив считает своим неформальным лидером. Формальным лидером в студенческой группе является староста.

В группе первокурсников «А» старостой являлся респондент П.К. Проанализировав полученные социометрические данные, были выявлены члены коллектива, занимающие позицию неформальных лидеров (респондент Б.М., К.А. и Л.К.). Наиболее высокий социометрический индекс по параметру «работа» получен у респондента Б.М., К.А. и Л.К. (у всех по 0,3 балла). Наиболее высокий индекс по параметру «досуг» получен у респондентов А.А., В.А., К.А., М.Н. и П.Е. (у всех по 0,1). Таким образом, ярко выражены

ный неформальный лидер в данной группе отсутствует. Ближе всего к этому статусу стоит респондент К.А., который является рядовым членом группы.

В группе «Б» формальным лидером (старостой) является респондент М.М. В результате анализа данных был выявлен член группы, занимающий позицию неформального лидера (респондент М.М.). Он получил самый высокий индекс по параметру «работа» (0,4) и по параметру «досуг» (0,3).

Подводя итоги полученных результатов, можно сделать вывод о том, что в группе «А» формальный и неформальный лидер – это разные люди. В коллективе выделены несколько испытуемых, выбранных в качестве неформальных лидеров. Также в этой группе наблюдается начальная неблагоприятность социально-психологического климата.

В группе «Б» произошло совпадение формального и неформального лидера в одном лице, также в этой же группе наблюдается средняя степень благоприятности социально-психологического климата.

С помощью однофакторного дисперсионного анализа мы рассмотрели зависимость между оценкой климата в группах «А» и «Б».

Статистическая гипотеза в нашей работе звучала так:

H<sub>0</sub>: Никаких статистически значимых различий между группами «А» и «Б» не существует, т.е. уровень психологического климата в обеих группах одинаков.

H<sub>1</sub>: Между группами «А» и «Б» существуют статистически значимые различия в оценке психологического климата.

Так как фактическое значение отношения Фишера (18,908) в результате проведения однофакторного дисперсионного анализа было больше критического (4,098), с вероятностью 95% мы отклонили нулевую гипотезу о равенстве уровней психологического климата в обеих группах. То есть делаем вывод о том, что совпадение в одном лице формального и неформального лидера влияет на состояние психологического климата в студенческой группе.

С помощью t-критерия Стьюдента мы рассмотрели зависимость социометрического восприятия от коллектива. Если  $t > t_{кр}$ , то различий нет.

По параметрам «досуг» ( $t=0,06 < t_{кр}=2,02$ ), «учеба» ( $t=0,4 < t_{кр}=2,03$ ) и «Психологический климат» различия ( $t=0,00019 < t_{кр}=2,05$ ), между группами являются статистически достоверными и не носят случайный характер.

По результатам проведенного нами математико-статистического анализа полученных данных мы делаем вывод о том, что статистическая гипотеза подтверждается, а, следовательно, психологический климат в коллективе является благоприятным тогда, когда происходит совпадение формального и неформального лидера в одном лице.

Данные нашей работы указывают на то, что при прочих равных условиях в качестве старосты предпочтительно брать неформального лидера студенческой группы.

### ***Список литературы***

1. Антонова Н.В. Психология управления: учебное пособие / Н.В. Антонова. – М.: Высшая школа экономики, 2010. – 277 с. EDN SDSHQR
2. Леонтьева А.А. Социально-психологический климат коллектива и эффективность деятельности / А.А. Леонтьева, Л.А. Проскуракова // Молодой ученый. – 2020. – №43 (333). – С. 80–82. EDN IGMANI
3. Марьин М.И. Лидерский статус руководителя и методы его диагностики / М.И. Марьин, Л.Е. Киселева // Психопедагогика в правоохранительных органах. – 2010. – №3 (42). – С. 3–6. – EDN QZIJZB
4. Павлова Л.Л. Влияние социально-психологического климата на экономическую безопасность организации / Л.Л. Павлова, К.Т. Котова // Материалы III Всероссийского форума «Экономическая безопасность страны, регионов, организаций различных видов деятельности» / отв. ред. Д.Л. Скрипин. – Тюмень: ТюмГУ-Press, 2022. – С. 376–380. – EDN LJSBEI
5. Управление человеческими ресурсами организации: теория, процессы, технологии / Е.В. Михалкина, В.А. Алешин, А.И. Зотова [и др.]; под общ. ред. Е.В. Михалкиной. – Ростов н/Д.: Южный федеральный университет, 2011. – 426 с. EDN XMWJHV

б. Чередниченко И.П. Психология управления / И.П. Чередниченко,  
Н.В. Тельных. – Ростов н/Д.: Феникс, 2004. – 608 с. EDN QXISIL