

Слайд 1

Уважаемый председатель, уважаемые члены государственной аттестационной комиссии!

Тема моей выпускной квалификационной работы – **«Влияние имиджа руководителя компании на стиль управления профессиональной карьерой и социально-психологический климат коллектива».**

Слайд 2

Целью работы является выявить особенности взаимосвязи имиджа руководителя компании «Сбербанк» и его репутации в трудовом коллективе, оценить его влияние на социально-психологический климат.

Задачи исследования представлены на слайде.

Итак, Сбербанк России на сегодняшний день представляет собой современный универсальный банк, который удовлетворяет потребности совершенно разных групп клиентов в широком спектре банковских услуг. Сбербанк занимает крупнейшую долю на рынке вкладов и выступает в качестве основного кредитора российской экономики. Основу бизнеса «Сбербанка» составляет привлечение средств частных клиентов и обеспечение их сохранности, а также реализация и развитие взаимовыгодных отношений с вкладчиками. Собственно, именно это составляет основу его успешного функционирования на современном российском рынке.

Руководящий состав банка состоит сразу из нескольких структур, в которых включено огромное количество должностей, отвечающих за ту или иную сферу деятельности. Во главе крупнейшего банка России стоит человек, который занимает должность президента Сбербанка и входит в состав Правления. Это Герман Оскарович Греф – Президент, Председатель Правления, член Наблюдательного совета, член Комитета по стратегическому планированию Сбербанка. Родился 1964 г., в 1990 г. закончил Омский государственный университет им. Ф.М. Достоевского. Кроме этого, имеет и другие образования: 1993 г. закончил аспирантуру юрфака СПГУ, а в 2011 г. защитил кандидата экономических наук.

Впервые Г.О. Греф избран в состав Наблюдательного совета Сбербанка в 2005 г. и занимает эту должность до сегодня. Доля участия в уставном капитале: 0,0031%, а доля, принадлежащих обыкновенных акций банка: 0,003%. Данные о карьере можно увидеть в таблице.

Слайд 3

Для достижения цели, поставленной перед настоящей работой, было проведено исследование, направленное на изучение влияния имиджа руководителя компании «Сбербанк» на управление деловой карьерой работников.

Гипотезой исследования стало предположение о том, что имидж руководителя представляет собой образ, формирующийся у подчиненных, включающий результат восприятия профессиональных и индивидуально-психологических параметров личности управленца, влияющий на социально-психологический климат в организации.

Базой исследования послужило отделение Сбербанка города Москва, расположенное на проспекте Кутузовском № 9038/01032.

Выборку исследования составили руководители и сотрудники Сбербанка. Всего было опрошено 8 руководителей и 12 рядовых менеджеров компании.

Слайд 4

Для того, чтобы определить доминирующую стратегию поведения в конфликтной ситуации мы использовали тест Томаса. Для описания типов поведения человека в конфликтных ситуациях исследователь применил двухфакторную модель регулирования конфликтов, где в качестве основополагающих измерений выступают – кооперация, связанная с вниманием человека к интересам других людей, которые вовлечены в конфликт, напористость, для которой характерен акцент на защите собственных интересов. На основании данных двух ключевых измерений Томасом было выделено несколько способов регулирования конфликтов.

Слайд 5

Интересно зафиксировать, что по типам личности с позиции концепции Кейрси, обследуемые руководители компании «Сбербанк» были распределены следующим образом.

Слайд 6

Рассматривая полученные результаты с помощью методики Томаса, мы можем сделать следующие выводы.

Для начала представим на рисунке доминирующие стратегии поведения руководителей в конфликтных ситуациях.

Слайд 7

Как свидетельствуют данные, представленные на рис. 2, распределение стратегий поведения руководителей компании «Сбербанк» в конфликтных ситуациях выглядит следующим образом:

- сопротивление (давление) – 12,5 % (1 человек);
- сотрудничество – 25 % (2 человека). У руководителя, который придерживается такой стратегии поведения в конфликте, работники оценивают психологический климат коллектива, как благоприятный;
- компромисс – 25 % (2 человека);
- избегание – 37,5 % (3 человека);
- уступка – 12,5 % (1 человек). У руководителя, который придерживается такой стратегии поведения в конфликте, работники оценивают психологический климат коллектива, как неблагоприятный;

Слайд 8

Данные, представленные в таблице, позволяют сказать о том, что нами были обнаружены статистически значимые различия между руководителями, которые придерживаются авторитарного и патерналистского стиля управления карьерой по показателю «подчиняемый». Так, руководители, которые придерживаются авторитарного стиля управления профессиональной карьерой оказываются более покорными, склонными к самоунижению, слабовольными, склонными уступать всем и во всем, ставить себя на последнее место и осуждать себя, приписывать себе вину. Они отличаются пассивностью, стремятся найти опору в ком-либо более сильном. При этом, руководители, придерживающиеся патерналистского стиля управления карьерой, отличаются скромностью, робостью, уступчивостью, эмоциональной сдержанностью, они способны подчиняться, не имеют собственного мнения, послушно и честно выполняют свои обязанности.

В целом, полученные данные позволяют сказать о том, что те руководители, которые придерживаются авторитарного стиля управления карьерой являются более подчиняемыми, чем те руководители, которые придерживаются патерналистского стиля управления карьерой.

Слайд 9

Данные, представленные в таблице, свидетельствуют о том, что нами не было обнаружено статистически значимых различий в исследуемых параметрах имиджа руководителей между теми, кто предпочитает авторитарный стиль управления карьерой и теми, кто отдает предпочтение консультативному стилю.

Слайд 10

На основании данных, представленных в таблице, мы можем сказать о том, что нами были обнаружены статистически значимые различия в исследуемых параметрах имиджа «подчиняемый» и «дружелюбный» между руководителями авторитарного и участвующего стиля управления профессиональной карьерой.

Так, руководители, придерживающиеся авторитарного стиля управления карьерой, оказываются более подчиняемыми, чем те, кто придерживается участвующего стиля управления.

Также было выяснено, что руководители – сторонники участвующего стиля управления карьерой отличаются большей дружелюбностью, любезностью, чем те, кто придерживается авторитарного стиля управления карьерой, для них в свою очередь характерна большая склонность следовать «правилам хорошего тона».

Слайд 11

Данные, представленные в таблице, свидетельствуют о том, что нами не было обнаружено статистически значимых различий в исследуемых параметрах имиджа руководителей между теми, кто предпочитает патерналистский стиль управления карьерой и теми, кто отдает предпочтение консультативному стилю.

Слайд 12

На основании статистической обработки данных были получены статистически значимые различия между руководителями, которые предпочитают патерналистский стиль управления карьерой и участвующий стиль в показателе их имиджа и самооценки «дружелюбный». И вновь руководители, которые придерживаются участвующего стиля управления профессиональной карьерой оказываются более дружелюбными с сотрудниками в отличие от тех руководителей, которые являются сторонниками патерналистского стиля управления.

Слайд 13

Данные, представленные в таблице, свидетельствуют о том, что нами не было обнаружено статистически значимых различий в исследуемых параметрах имиджа руководителей между теми, кто предпочитает консультативный стиль управления карьерой и теми, кто отдает предпочтение участвующему стилю.

Слайд 14

Таким образом, по результатам проведенного исследования можно сделать следующие выводы:

- 1) Имидж является многосторонним понятием современной науки и практики. Имидж – это прежде всего, эмоциональное окрашивание устойчивого образа кого-либо или чего-либо, которое складывается в сознании людей и способно оказать определенное влияние на их поведение. Имидж является важнейшим фактором, который способствует повышению конкурентоспособности предприятия и улучшению отношения потребителей, сотрудников предприятия, представителей власти.
- 2) Имидж лидера – это понятие более узкое по сравнению с имиджем компании, поскольку характеризует зачастую только человека или группу людей. Имидж лидера зависит от индивидуальных черт характера человека. Имидж лидера зачастую отображается на имидже компании, поскольку в глазах общественности эти понятия тождественные. Имидж и репутация лидера взаимосвязаны и должны развиваться совместно. Имидж лидера во многом зависит от

корпоративной культуры, поскольку его воспринимают через то, как в компании взаимодействуют трудовые связи, существует ли порядок на работе.

- 3) Карьере и ее планированию в современной системе менеджмента уделяется едва ли не первостепенное значение. Ориентируясь на подход начальника к управлению карьерой (строгий либо мягкий), а кроме этого, на тип отношений (личностный либо функциональный) между руководителем и работником касательно карьеры возможно применение четырех форм руководства карьерой персонала: авторитарное; патерналистское; консультативное; участвующее (партиципативное) руководство карьерой.
- 4) Одним из основных показателей работы любого предприятия является позиция руководства, результативность, психологический климат. Изменение одного из этих параметров влечет за собой изменение всех остальных. Большую роль в формировании психологического климата на предприятии играет позиция руководителя, поскольку именно от нее зависит формирование здорового или нездорового психологического климата.
- 5) Для достижения цели, поставленной перед настоящей работой, было проведено исследование, направленное на изучение влияния имиджа руководителя компании «Сбербанк» на управление деловой карьерой работников. Базой исследования послужило отделение Сбербанка города Москва, расположенное на проспекте Кутузовском. Выборку исследования составили руководители и сотрудники Сбербанка. Всего было опрошено 8 руководителей и 12 рядовых менеджеров компании.
- 6) В результате проведенного исследования гипотеза о том, что некоторые личностные характеристики руководителей компании «Сбербанк», среди которых – рассудительность, уверенность в себе, склонность к лидерству, стремлении к сотрудничеству с подчиненными, коммуникабельность оказывают положительное влияние на социально-психологический климат трудового коллектива – нашла свое подтверждение.
- 7) Были представлены некоторые рекомендации, которые обеспечат формирование более высокой положительной репутации и имиджа руководителей компании «Сбербанк» и тем самым будут способствовать формированию положительного социально-психологического климата трудового коллектива.

Слайд 15

Таким образом, Цель работы достигнута.

Спасибо за внимание! Доклад окончен.