



Московский  
Институт  
ПСИХОАНАЛИЗА

**ВЫПУСКНАЯ КВАЛИФИКАЦИОННАЯ РАБОТА  
на тему:**

**«Влияние имиджа руководителя компании на  
стиль управления профессиональной карьерой и  
социально-психологический климат  
коллектива»**

**Выполнил:**

**Научный руководитель:**

# Цель и задачи

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

## **Задачи:**

1. Раскрыть суть понятия «имидж» в современной науке и практике;
2. Определить сущность понятия имиджа руководителя и стратегий управления деловой карьерой;
3. Проанализировать влияние имиджа руководителя на социально-психологический климат рабочего коллектива;
4. Провести психологическое исследование по выявлению особенностей влияния имиджа руководителя компании «Сбербанк» на систему управления деловой карьерой;
5. Разработать мероприятия по совершенствованию системы управления деловой карьерой работников.

# Карьера Г.О. Грефа

| Карьера    |                                                                                                                              |
|------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 2007-н.вр. | Президент, Председатель Правления ПАО Сбербанк                                                                               |
| 2000-2007  | Министр экономического развития и торговли Российской Федерации                                                              |
| 1998-2000  | Первый заместитель Министра государственного имущества Российской Федерации                                                  |
| 1997-1998  | Вице-губернатор, Председатель Комитета по управлению городским имуществом мэрии Санкт-Петербурга                             |
| 1994-1997  | Заместитель председателя, Первый заместитель председателя Комитета по управлению городским имуществом мэрии Санкт-Петербурга |
| 1992-1994  | Председатель Комитета по управлению имуществом, заместитель главы администрации города Петродворец                           |
| 1992       | Начальник Петродворцового районного агентства Комитета по управлению городским имуществом мэрии Санкт-Петербурга             |
| 1991-1992  | Юрисконсультант 1 категории Комитета экономического развития и имущества администрации Петродворца и Санкт-Петербурга        |

**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.

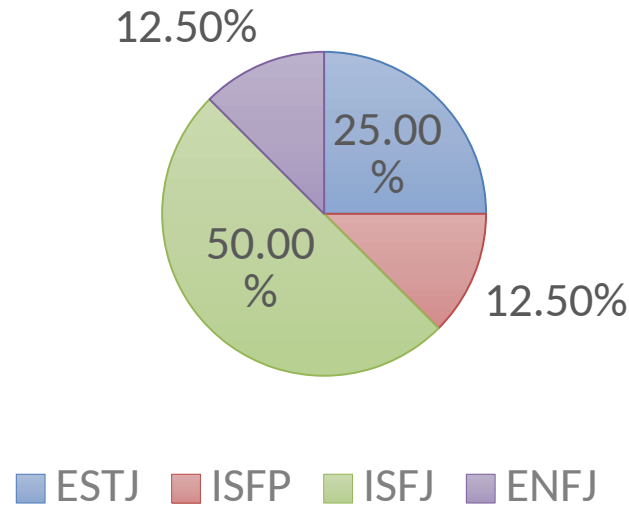
**Базой** исследования послужило отделение Сбербанка города Москва, расположенное на проспекте Кутузовском № 9038/01032.

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

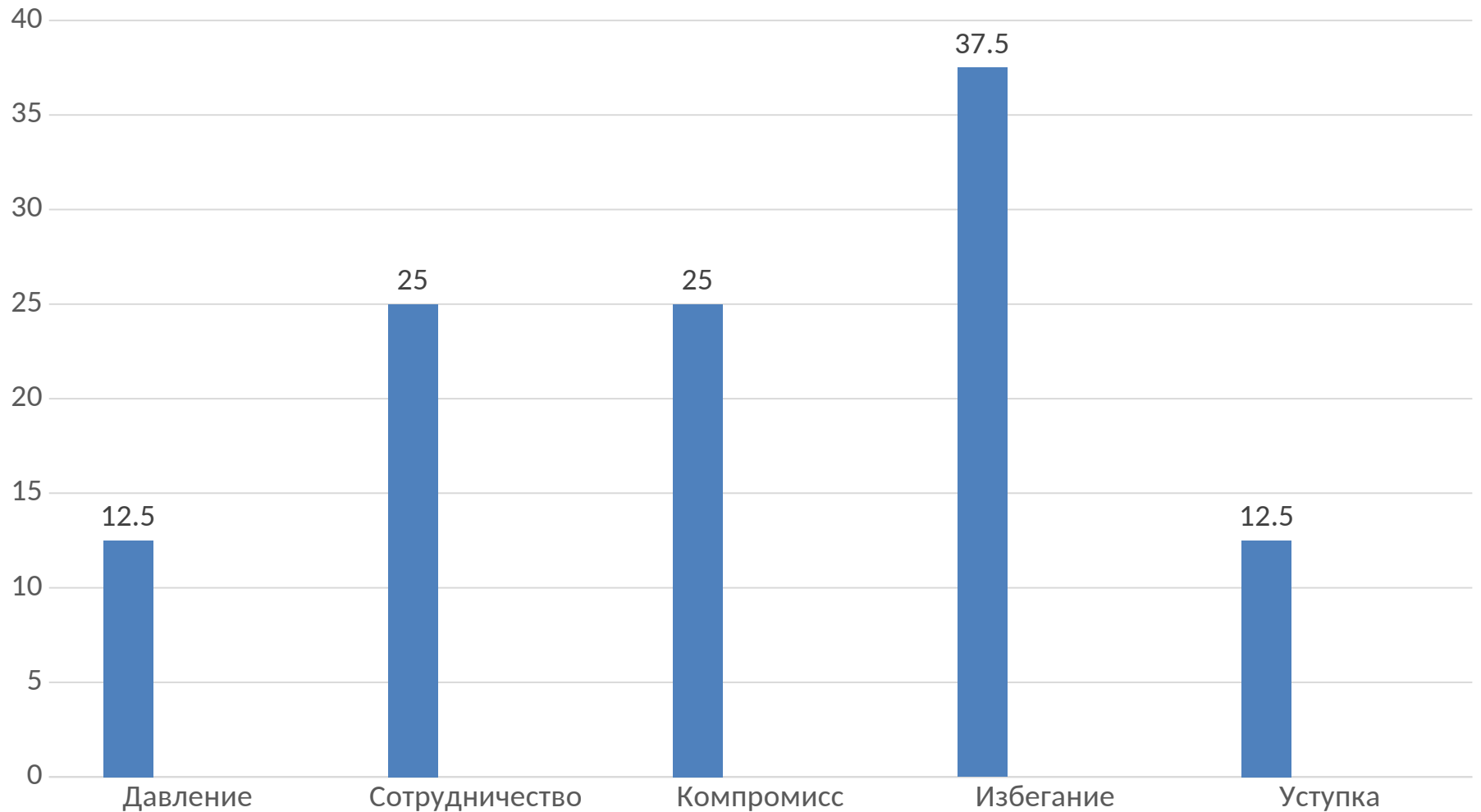
# Способы регулирования конфликтов по Томасу

| Напористость<br>(внимание к своим<br>интересам) | Соревнование                              |            | Сотрудничество |
|-------------------------------------------------|-------------------------------------------|------------|----------------|
|                                                 |                                           | Компромисс |                |
|                                                 | Избегание                                 |            | Приспособление |
|                                                 | Кооперация (внимание к интересам другого) |            |                |

## Распределение обследуемых руководителей по типам личности Кейрси



# Распределение стратегий поведения в конфликтных ситуациях



# Сводные показатели результатов исследования имиджа руководителей и стратегии управления карьерой

| Показатель                     | Шкала/тип               | Руководитель |     |     |     |     |     |     |     |
|--------------------------------|-------------------------|--------------|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|
|                                |                         | № 1          | № 2 | № 3 | № 4 | № 5 | № 6 | № 7 | № 8 |
| Шкала социального самоконтроля | Социальный самоконтроль | 21           | 17  | 23  | 15  | 20  | 16  | 17  | 22  |
|                                |                         |              |     |     |     |     |     |     |     |
| Шкала межличностных            | Авторитарный            | 9            | 6   | 8   | 11  | 7   | 8   | 6   | 5   |
|                                | Эгоистичный             | 4            | 3   | 8   | 4   | 3   | 2   | 7   | 4   |
|                                | Агрессивный             | 10           | 8   | 7   | 5   | 7   | 9   | 11  | 9   |
|                                | Подозрительный          | 2            | 3   | 2   | 5   | 4   | 5   | 3   | 2   |
|                                | Подчиняемый             | 13           | 8   | 7   | 13  | 9   | 9   | 11  | 8   |
|                                | Зависимый               | 4            | 3   | 5   | 4   | 5   | 4   | 3   | 2   |

# Значимость различий исследуемых параметров между руководителями, предпочитаемыми авторитарный и патерналистский стиль управления деловой карьерой

| Показатель              | Авторитарный стиль | Патерналистский стиль | t-Стьюдента | p-значимость |
|-------------------------|--------------------|-----------------------|-------------|--------------|
| Социальный самоконтроль | 18                 | 20                    | 0,5         | ,683         |
| Авторитарный            | 10                 | 7                     | 2,1         | ,167         |
| Эгоистичный             | 4                  | 5,5                   | 0,6         | ,609         |
| Агрессивный             | 7,5                | 7,5                   | 0,0         | ,000         |
| Подозрительный          | 3,5                | 2,5                   | 0,6         | ,591         |
| Подчиняемый             | 13                 | 7,5                   | 11          | ,008**       |
| Зависимый               | 4                  | 4                     | 0,0         | ,000         |
| Дружелюбный             | 6                  | 4                     | 1,4         | ,292         |
| Альтруистический        | 5,5                | 5,5                   | 0,0         | ,000         |

# Значимость различий исследуемых параметров между руководителями, предпочитаемыми авторитарный и консультативный стиль управления деловой карьерой

| Показатель              | Авторитарный стиль | Консультативный стиль | t-Стьюдента | p-значимость |
|-------------------------|--------------------|-----------------------|-------------|--------------|
| Социальный самоконтроль | 18                 | 18,5                  | 0,1         | ,895         |
| Авторитарный            | 10                 | 6,5                   | 3,2         | ,088         |
| Эгоистичный             | 4                  | 5                     | 0,5         | ,666         |
| Агрессивный             | 7,5                | 9                     | 0,5         | ,685         |
| Подозрительный          | 3,5                | 3,5                   | 0,0         | ,000         |
| Подчиняемый             | 13                 | 10                    | 3,0         | ,095         |
| Зависимый               | 4                  | 4                     | 0,0         | ,000         |
| Дружелюбный             | 6                  | 7,5                   | 0,8         | ,492         |
| Альтруистический        | 5,5                | 4                     | 0,8         | ,492         |

# Значимость различий исследуемых параметров между руководителями, предпочитаемыми авторитарный и участвующий стиль управления деловой карьерой

| Показатель              | Авторитарный стиль | Участвующий стиль | t-Стьюдента | p-значимость |
|-------------------------|--------------------|-------------------|-------------|--------------|
| Социальный самоконтроль | 18                 | 19,5              | 0,2         | ,835         |
| Авторитарный            | 10                 | 6,5               | 1,9         | ,191         |
| Эгоистичный             | 4                  | 3                 | 1,0         | ,422         |
| Агрессивный             | 7,5                | 9                 | 0,6         | ,609         |
| Подозрительный          | 3,5                | 3,5               | 0,0         | ,000         |
| Подчиняемый             | 13                 | 8,5               | 9,0         | ,012*        |
| Зависимый               | 4                  | 3                 | 1,0         | ,422         |
| Дружелюбный             | 6                  | 11,5              | 5,0         | ,038*        |
| Альтруистический        | 5,5                | 6                 | 0,1         | ,895         |

# Значимость различий исследуемых параметров между руководителями, предпочитаемыми патерналистский и консультативный стиль управления деловой карьерой

| Показатель              | Патерналистский стиль | Консультативный стиль | t-Стьюдента | p-значимость |
|-------------------------|-----------------------|-----------------------|-------------|--------------|
| Социальный самоконтроль | 20                    | 18,5                  | 0,4         | ,698         |
| Авторитарный            | 7                     | 6,5                   | 0,5         | ,698         |
| Эгоистичный             | 5,5                   | 5                     | 0,2         | ,890         |
| Агрессивный             | 7,5                   | 9                     | 0,7         | ,542         |
| Подозрительный          | 2,5                   | 3,5                   | 1,4         | ,292         |
| Подчиняемый             | 7,5                   | 10                    | 2,3         | ,154         |
| Зависимый               | 4                     | 4                     | 0,0         | ,000         |
| Дружелюбный             | 4                     | 7,5                   | 1,9         | ,191         |
| Альтруистический        | 5,5                   | 4                     | 1,4         | ,311         |

# Значимость различий исследуемых параметров между руководителями, предпочитаемыми патерналистский и участвующий стиль управления деловой карьерой

| Показатель              | Патерналистский стиль | Участвующий стиль | t-Студента | p-значимость |
|-------------------------|-----------------------|-------------------|------------|--------------|
| Социальный самоконтроль | 20                    | 19,5              | 0,2        | ,835         |
| Авторитарный            | 7                     | 6,5               | 0,3        | ,807         |
| Эгоистичный             | 5,5                   | 3                 | 0,9        | ,451         |
| Агрессивный             | 7,5                   | 9                 | 3,0        | ,095         |
| Подозрительный          | 2,5                   | 3,5               | 0,6        | ,591         |
| Подчиняемый             | 7,5                   | 8,5               | 1,4        | ,292         |
| Зависимый               | 4                     | 3                 | 0,7        | ,552         |
| Дружелюбный             | 4                     | 11,5              | 6,8        | ,021*        |
| Альтруистический        | 5,5                   | 6                 | 0,2        | ,884         |

# Значимость различий исследуемых параметров между руководителями, предпочитаемыми консультативный и участвующий стиль управления деловой карьерой

| Показатель              | Консультативный стиль | Участвующий стиль | t-Стьюдента | p-значимость |
|-------------------------|-----------------------|-------------------|-------------|--------------|
| Социальный самоконтроль | 18,5                  | 19,5              | 0,0         | ,895         |
| Авторитарный            | 6,5                   | 6,5               | 0,0         | ,000         |
| Эгоистичный             | 5                     | 3                 | 0,9         | ,465         |
| Агрессивный             | 9                     | 9                 | 0,0         | ,000         |
| Подозрительный          | 3,5                   | 3,5               | 0,0         | ,000         |
| Подчиняемый             | 10                    | 8,5               | 1,4         | ,311         |
| Зависимый               | 4                     | 3                 | 0,7         | ,552         |
| Дружелюбный             | 7,5                   | 11,5              | 2,5         | ,127         |
| Альтруистический        | 4                     | 6                 | 0,6         | ,591         |

# 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.
3. Карьере и ее планированию в современной системе менеджмента уделяется едва ли не первостепенное значение.
4. Одним из основных показателей работы любого предприятия является позиция руководства, результативность, психологический климат.
5. Для достижения цели, поставленной перед настоящей работой, было проведено исследование, направленное на изучение влияния имиджа руководителя компании «Сбербанк» на управление деловой карьерой работников.
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.

**БЛАГОДАРЮ ЗА ВНИМАНИЕ!**