

**ВЛИЯНИЕ ЛИЧНОСТИ РУКОВОДИТЕЛЯ
НА СОЦИАЛЬНО-ПСИХОЛОГИЧЕСКИЙ КЛИМАТ В КОЛЛЕКТИВЕ**

© 2021 Беленькая В.И.

Администрация городского округа Новокуйбышевск, г. Новокуйбышевск, Россия
Самарский университет государственного управления
«Международный институт рынка», г. Самара, Россия

Статья посвящена проблеме выявления влияния личности руководителя на социально-психологический климат в коллективе, раскрывается характерная особенность выявленного влияния. Проводится анализ эффективности стиля руководства в рассматриваемой организации. Дается оценка существующему социально-психологическому климату в коллективе администрации городского округа.

Ключевые слова: администрация, стиль руководства, социально-психологический климат, методика «Самооценка стиля управления», методика «Стиль руководства».

Вопросы влияния личности руководителя на социально-психологический климат в коллективе постоянно остаются в центре внимания современных исследований. Личность руководителя, его стиль управления могут существенно воздействовать как на коллектив в целом, так и на отдельного работника, соответственно отражаясь на деятельности коллектива и каждого работника. Социально-психологический климат в коллективе является неотъемлемой частью трудового процесса, так как отражает характер взаимоотношений в коллективе. Актуальность исследования продиктована запросами практики, проблемами эффективного управления персоналом, оптимизации характера межличностного взаимодействия в коллективе.

Исследование проводилось на базе администрации городского округа Новокуйбышевск. Объект исследования – администрация городского округа Новокуйбышевск. Предмет исследования – личность руководителя и ее влияние на социально-психологический климат в коллективе.

Администрация города Новокуйбышевска была зарегистрирована 27 сентября 2002 года как орган местного самоуправления, ос-

новным видом деятельности которого является решение вопросов общего характера [2].

В настоящее время администрация определяется как исполнительно-распорядительный орган городского округа Новокуйбышевск и наделена полномочиями по решению вопросов местного значения, а также полномочиями для осуществления отдельных государственных полномочий, переданных органам местного самоуправления в соответствии с федеральными законами и законами Самарской области [3].

К полномочиям администрации городского округа относится решение вопросов, связанных с практической реализацией норм федерального и областного законодательства, правовых актов по предметам ведения городского округа на территории городского округа Новокуйбышевск.

В штатном расписании администрации городского округа Новокуйбышевск предусмотрено 201,65 штатных единиц, из них:

- муниципальных служащих – 175 штатных единиц,
- немунципальные служащие (занимающие должности муниципальной службы) – 26,65 штатных единиц.

Штатное расписание рассматриваемой организации представлено в таблице 1.

Таблица 1 – Штатное расписание администрации городского округа Новокуйбышевск

№	Должность (муниципальные должности)	Количество штатных единиц
1	Глава городского округа	1,0
2	Заместитель главы городского округа	5,0
3	Помощник главы городского округа	1,0
4	Руководитель управления, комитета, департамента	17,0
5	Заместитель руководителя управления, комитета, департамента	14,0
6	Заместитель – начальник отдела	2,0
7	Начальник отдела	31,0
8	Заместитель начальника отдела	7,0
9	Заведующий сектором	8,0
10	Консультант	25,0
11	Главный специалист	48,0
12	Ведущий специалист	15,0
13	Специалист 1 категории	2,0
	Должность (немуниципальные должности)	
14	Советник главы городского округа	2,0
15	Руководитель управления	0,1
16	Юрисконсульт	0,1
17	Заместитель руководителя управления	0,2
18	Начальник отдела	1,0
19	Заместитель начальник отдела	1,0
20	Специалист	2,0
21	Старший инженер	13,02
22	Ведущий инженер	1,1
23	Ведущий специалист – инспектор по охране окружающей среды	1,0
24	Ведущий специалист по социальной работе	2,0
25	Старший методист	2,2
26	Специалист по охране труда	0,25
27	Кассир	0,5

Организационная структура администрации городского округа утверждается Думой городского округа Новокуйбышевск по представлению главы городского округа и предусматривает в своем составе структурные подразделения, отраслевые органы на правах юридических лиц.

Цели, задачи и функции муниципального управления непосредственно влияют на структуру администрации и служат основой для выделения в ее структуре самостоятельных подразделений, отвечающих за достижение конкретных целей и решение отдельных конкретных задач.

Глава города является высшим должностным лицом и возглавляет администрацию городского округа. Он избирается Думой городского округа Новокуйбышевск из числа кан-

дидатов, представленных конкурсной комиссией по результатам конкурса сроком на пять лет.

На социально-психологический климат в организации оказывают влияние выбранный стиль руководителя, а также его личностные характеристики. Он может правильно выстроить свои взаимоотношения с подчиненными, направить деятельность коллектива на достижение высокого уровня жизнедеятельности организации. Все это отражается на уровне развития социально-психологического климата и на взаимоотношениях между людьми, работающими в данной организации. Для того чтобы выяснить, насколько эффективен выбранный стиль руководства в администрации и как он влияет на коллектив, требуется провести анализ.

Как уже отмечалось, исследование проводилось на базе администрации городского округа Новокуйбышевск. На первом этапе анализа необходимо определить стиль руководства. Для этого использовались две основные методики: «Самооценка стиля управления» и «Стиль руководства».

Методика «Самооценка стиля управления» предоставляет возможность выявить стиль управления в администрации по мнению самого руководителя. Методика «Стиль руководства» оценивает то, каким подчиненные видят своего непосредственного начальника.

В первую очередь использовалась методика, предназначенная для руководителя, то есть «Самооценка стиля управления». Данная методика была предложена А. В. Аграшенковым в его книге «Психология на каждый день». Специфика данной методики заключается в том, что она позволяет определить стили руководства не экспертным способом, а с помощью самооценки. Она выявляет не только ве-

дущий стиль руководства, но и степень выраженности каждого из трех классических стилей управления.

Руководителю было представлено 60 утверждений. Ему необходимо было оценить, насколько каждое из заданных утверждений характерно именно для него.

Для обработки ответов нужно было подсчитать номера соответствующих утверждений и определить степень выраженности авторитарного, либерального и демократического стилей руководства.

Степень выраженности стиля зависит от полученных ответов. Она может быть:

- минимальная (0–7);
- средняя (8–13);
- высокая (14–20).

Использование данной методики позволило выявить степень выраженности традиционных стилей управления в анализируемом государственном учреждении (рис. 1, 2).

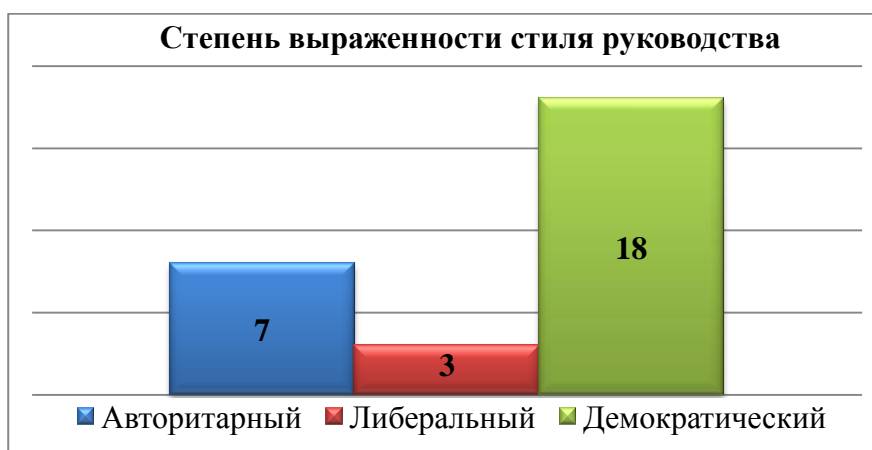


Рисунок 1 – Степень выраженности стиля руководства в администрации городского округа Новокуйбышевск

На основании результатов, полученных после проведения методики «Самооценка стиля управления», можно сделать вывод о том, что в администрации городского округа Новокуйбышевск, по мнению самого руководителя, преобладает демократический стиль управления. Степень его выраженности является высокой -18. Согласно данной методике, руководитель умеет координировать и направлять деятельность коллектива, а также предоставляет самостоятельность наиболее способным подчиненным. К по-

ложительным характеристикам руководителя стоит также отнести стремления:

- изучать индивидуальные качества личности и социально-психологические процессы коллектива;
- развивать гласность и критику;
- предупреждать конфликты;
- создавать доброжелательную атмосферу.

Обработанные данные, выявленные после тестирования руководителя, свидетельствуют о том, что в организации использу-

ются и два других стиля управления: авторитарный и либеральный. Либеральный стиль выражен в администрации только в

минимальной степени – 3, а авторитарный используется в минимальном значении – 7, близком к среднему.

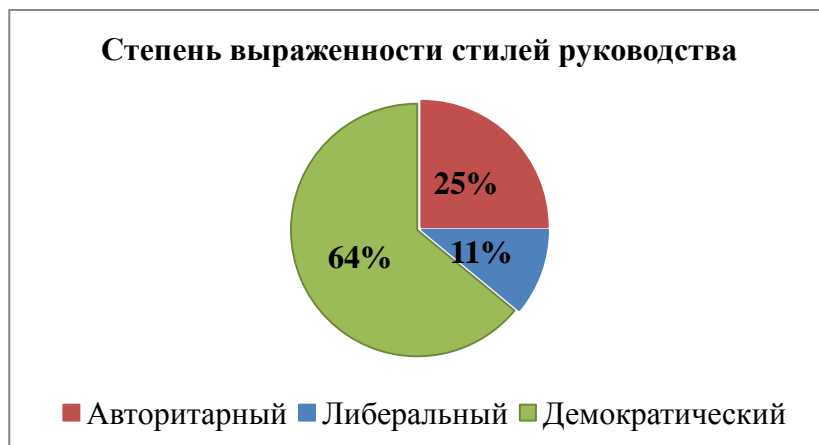


Рисунок 2 – Степень выраженности каждого из трех классических стилей руководства в администрации г. о. Новокуйбышевск (в процентах)

В соответствии с методикой руководитель не проявляет явного желания выделяться как лидер. Он обладает неустойчивыми навыками топ-менеджера, излишней самоуверенностью, упрямством, стремится всегда доводить начатое дело до конца. Наиболее негативной чертой личности является желание постоянно критиковать отстающих и неспособных подчиненных [4]. Полученные результаты также позволяют выявить отрицательные характеристики используемых руководством стилей, к ним относятся:

- неустойчивое желание работать с людьми;
- неумение ставить перед подчиненными задачи и решать их совместно;
- неуверенность и нечеткость в распределении обязанностей;
- страх перед необходимостью самостоятельно принимать решения;
- слабая требовательность и ответственность;
- склонность к уговорам.

Для более точной и полной характеристики индивидуального стиля управления и его последующего совершенствования следовало провести тестирование среди сотрудников, то есть подчиненных непосредственно оцениваемого руководителя.

В качестве методики, предложенной сотрудникам, использовалась методика «Стиль

руководства». Она была разработана В.П. Захаровым и А.Л. Журавлевым. Данная методика направлена на определение преобладающего стиля руководства трудовым коллективом на основе трех классических, представленных выше.

Основой приведенной выше методики являются 27 групп утверждений, которые отражают различные аспекты взаимодействия руководства и коллектива. Вариант методики, взятый за основу в данном исследовании, является сокращенным до 16 групп утверждений, характеризующих деловые качества руководителя. Каждая группа состоит из трех вариантов ее проявления. Коллективу было необходимо ознакомиться с каждым вариантом ответа и выбрать тот, который в наибольшей степени соответствует, по их мнению, непосредственному руководителю.

В предложенном опросе участвовало 130 сотрудников администрации, что составляет 68% от общего рабочего состава организации, то есть больше половины. Такого количества человек было вполне достаточно, чтобы выявить преобладающий стиль руководства в организации только на основе мнения, сложившегося у подчиненных.

В тестировании участвовали подчиненные разного возраста, но большинство составили сотрудники старше 45 лет (рис. 3). Такие показатели отрицательно сказываются на эффективности деятельности всей организации, так

как количество молодых сотрудников должно быть гораздо выше. Руководителю стоит пересмотреть политику приема на работу сотрудников и нанимать больше молодых людей, так

как именно они смогут привнести в администрацию необходимые инновации, которые повысят уровень функционирования каждого структурного подразделения.

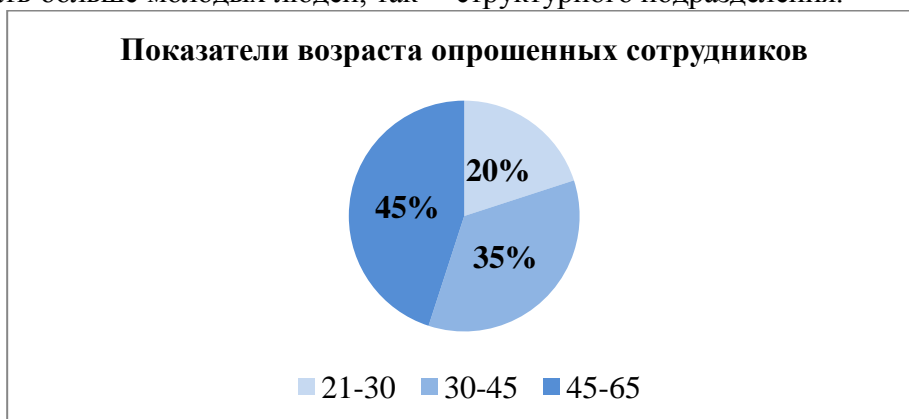


Рисунок 3 – Показатели возраста опрошенных сотрудников в администрации г. о. Новокуйбышевск

В результате полученных данных, после использования среди подчиненных методики «Стиль руководства» снова было выявлено преобладание демократического стиля управления в администрации городского округа Новокуйбышевск. Большинство сотрудников придерживаются мнения, что в организации используется самый высокий показатель демократического стиля руководства – 65%, а авторитарный и либеральный

стили применяются в гораздо меньшей степени (рис. 4). Не все участники опроса согласны с данной точкой зрения, были и те, кто считают, что в администрации явно выражена автократия, то есть она преобладает над другими стилями управления. Мнения сотрудников в выборе наиболее используемого стиля руководства разошлись, но обработка результатов позволила отдать первенство демократическому стилю.



Рисунок 4 - Результаты проведения методики «Стиль руководства»

Таким образом, в результате из применения в администрации городского округа Новокуйбышевск двух методик определения управленческого стиля можно сделать вывод о том, что выбранный стиль руководства в большей степени является демократическим.

Согласно используемой методике данный стиль управления характеризуется предоставлением подчиненным определенной свободы действий. Он базируется на справедливости, адекватной системе поощрений и наказаний. Руководитель администрации всячески приветствует инициативу и трудолю-

бие, а также старается создавать положительную и дружелюбную атмосферу среди сотрудников, что является одним из основных условий успешного развития организации. Руководитель в отношениях с сотрудниками проявляет себя сдержанно, в общении отсутствует доминирование. Он предпочитает сотрудничать с подчиненными, а не властвовать над ними. К основным положительным моментам, использования данного стиля относится следующее:

- руководитель оказывает доверие своим подчиненным в разрешении ряда рабочих вопросов;
- в управлении чаще используется убеждающая стратегия руководства, а не принуждающая;
- сотрудники в рамках своей компетенции способны самостоятельно принимать решения для профессионального выполнения своих обязанностей;
- наблюдается низкий уровень конфликтности в коллективе.

Несмотря на благоприятные факторы демократический стиль руководства несет в себе и ряд отрицательных явлений:

- на обсуждение проблем и принятие вопросов уходит слишком много времени;
- коллектив может быть несобранным, слишком распушенным;
- иногда возникают сложности в процессе принятия правильного и единого решения;
- сотрудники воспринимают руководителя как равного.

Исходя из проведенного анализа можно сделать вывод о том, что демократический стиль руководства, как и все управленческие стили, обладает рядом определенных достоинств и недостатков. Поэтому его использование может оказывать как положительное, так и отрицательное влияние на развитие организации. В администрации городского округа Новокуйбышевск используется также и авторитарный стиль руководства, но в слишком небольшом объеме, что, несомненно, является минусом. Рассматривая круговую диаграмму, представленную на рисунке 4, можно увидеть, что демократический стиль руководства значительно превышает в процентном соотношении авторитарный – 65% и

25%. В государственных организациях лучшим решением будет сочетание этих двух стилей практически в равном процентном значении.

Демократический управленческий стиль определенно не подходит при экстремальных ситуациях, авралах на работе, когда всё нужно сделать четко и быстро. В администрации такие обстоятельства встречаются довольно часто, поэтому повышение степени выраженности авторитарного стиля управления, хотя бы до среднего значения (больше 8), позволило бы выполнять всё своевременно и эффективно. Директивный управленческий стиль отличается быстротой реагирования в критических ситуациях, высокой скоростью реализации необходимых решений и стопроцентным контролем исполнения. Авторитарный стиль руководства чаще всего необходимо использовать в ситуациях, когда нет времени на лишние обсуждения.

В администрации г.о. Новокуйбышевск руководитель использует довольно эффективный управленческий стиль, но он не подходит для всех ситуаций, которые могут возникать в процессе функционирования государственной организации. Как показывает практика, более предпочтительно сочетание авторитарного и демократического стилей управления, когда руководитель применяет гибкие методы работы с людьми и повседневно утверждает эффективный стиль управления.

Выявленный стиль руководства в администрации городского округа Новокуйбышевск оказывает значительное влияние на социально-психологический климат существующего в организации коллектива. Для того чтобы выявить степень развития коллектива в организации, необходимо определить, какая атмосфера преобладает среди сотрудников.

С целью осуществления поставленной задачи использовалась методика «Пульсар», разработанная Л.Г. Почебут. Данная методика предназначена для оценки уровня развития группы (коллектива) на основе анализа ее социально-психологических состояний и для прогнозирования успешности ее деятельности.

В опросе участвовало 130 сотрудников администрации, каждому из которых было необходимо оценить предложенные качест-

ва. В тесте представлено название определенного качества и указана его содержательная характеристика. Участники опроса представляли баллы от 12 до 1, которые, по их мнению, соответствуют развитию данного качества в администрации.

Результаты тестирования каждого члена коллектива позволяют сделать выводы о степени его зрелости, которая базируется на семи основных ее состояниях:

- 1) подготовленность к деятельности;
- 2) направленность;
- 3) организованность;
- 4) активность;
- 5) сплоченность;
- 6) интегративность;
- 7) референтность.

Каждое из представленных качеств является важным при формировании социально-психологического климата коллектива, а все вместе данные состояния свидетельствуют об атмосфере, в которой сотрудники находятся каждый день.

Ответы всех тестируемых по каждому оцениваемому качеству суммируются, подсчитывается средняя оценка уровня развития коллектива. Подсчет средней оценки происходит по формуле:

$$m = \Sigma/n, \quad (1),$$

где Σ – сумма ответов по отдельному качеству,

n – количество тестируемых.

Рассмотрим отдельно результаты по каждому представленному качеству.

Подготовленность к деятельности представляет собой состояние, которое характеризует степень готовности членов коллектива к решению поставленной задачи. Данное качество является очень важным, так как сотрудники должны быть всегда готовы приступить к необходимому выполнению работы, чтобы обеспечить достижение глобальных и менее значимых целей организации. Результаты тестирования по конкретному качеству получились следующие:

$$m = \frac{1060}{130} = 8.$$

Полученное значение свидетельствует о том, что подготовленность к деятельности в коллективе администрации развита на среднем уровне. Необходимо увеличить показатель по данному качеству хотя бы до 10 бал-

лов, чтобы деятельность коллектива была более успешной и эффективной.

Направленность определяется как состояние, которое характеризуется четким и согласованным осознанием членами коллектива их целей, интересов, норм, способов и средств деятельности, а также мер оценки результатов. Данное качество необходимо для того, чтобы сотрудники понимали, зачем существует их группа, как она будет исполнять поставленные задачи и как достичь требуемого успеха. Итог опроса по данному качеству составил:

$$m = \frac{1100}{130} = 8,5.$$

Это значение говорит о том, что данное качество существует в администрации в средней степени. Направленность нужно развивать до максимального уровня, то есть до 12 баллов, чтобы сотрудники были больше заинтересованы в выполнении своей рабочей деятельности, то есть это качество является их неотъемлемым стимулом.

Состояние, характеризующееся четким распределением ролей и статусов в коллективе, а также наличием формальной и неформальной структуры, называется организованностью. Данное качество предполагает подчиненность членов коллектива определенному порядку выполнения совместной коллективной деятельности. Результаты тестирования по рассматриваемому состоянию получились следующие:

$$m = \frac{1240}{130} = 9,5.$$

Полученный показатель имеет большее значение, чем два предыдущих оцениваемых качества, но он также находится в середине шкалы. Организованность в администрации проще всего довести до высшей оценки, чтобы обеспечить четкое определение и упорядочение функций, прав и ответственности членов коллектива. От этого качества зависит отношение сотрудников к работе и состояние трудовой дисциплины. Руководителю легче работать в высокоорганизованном коллективе, поэтому от него требуется большое количество усилий и высокая мотивация. Такой коллектив испытывает сбой из-за ролевых особенностей его членов как субъектов труда, общения и познания. Для того чтобы укрепить функциональные связи между сотрудниками, необходимо учитывать

интересы каждой отдельной личности, а также использовать социальные и материальные методы воздействия.

Активностью называется состояние, которое характеризует способность коллектива совершать общественно значимую деятельность и выражает степень реализации физического и интеллектуального потенциала ее членов. Данная характеристика осуществляется личностью не столько в силу необходимости выполнения служебно-должностных обязанностей, сколько как свободное самовыражение. Результаты тестирования по представленному качеству получились следующие:

$$m = \frac{1190}{130} = 9.$$

Рассчитанное значение свидетельствует о том, что в коллективе администрации активность развита в средней степени. Чем выше будет показатель активности в группе, тем больше человек будет стремиться к удовлетворению потребности в труде и познании, что так необходимо для эффективной деятельности всей организации. Сотрудники должны максимально реализовывать и раскрывать свои способности, так как с помощью этого осуществляется их всестороннее и целостное развитие как отдельной личности, так и всего коллектива.

Под состоянием, характеризующимся устойчивостью и единством межличностных взаимоотношений и взаимодействий, что обеспечивает стабильность и преемственность деятельности коллектива, понимают сплоченность. Это качество является обязательным и неперенным для существования любого коллектива. Оно выражает меру притяжения людей друг к другу. Результаты сплоченности в администрации:

$$m = \frac{1050}{130} = 8$$

Полученный результат указывает на то, что рассматриваемое качество развито между сотрудниками также на среднем уровне. Сплоченность в обязательном порядке необходимо усовершенствовать до максимальной степени – 12 баллов, так как неперенное движение к общей цели предполагает наличие определенной общности взаимодействия между сотрудниками. В таком коллективе возникает меньше проблем, напряженности и недоверия при общении. Дух сотрудниче-

ства, поддержки и взаимной требовательности, а также согласованность усилий всех работников являются основными резервами, которые способствуют повышению эффективности трудовой деятельности любого коллектива.

Интегративность означает состояние коллектива, которое характеризуется согласованностью внутригрупповых процессов. Без коллективного единства очень сложно добиться эффективной и качественной деятельности сотрудников. Рассматриваемое качество является одним из важнейших при образовании группы. Для выявления уровня его развития в администрации воспользовались следующим соотношением:

$$m = \frac{1080}{130} = 8.$$

Вычисленное значение свидетельствует о средней степени проявления интегративности в коллективе. Среди сотрудников администрации существуют слаженность и гармоничность в действиях, но они не сформированы до конца, чтобы группу можно было считать единым социальным организмом, коллективным субъектом деятельности.

Под референтностью понимается состояние коллектива, при котором членство в ней представляется сотрудникам наиболее ценным и значимым. Рассматриваемое качество состоит из способности личности оказывать определяющее влияние на формирование мнений, суждений и оценок отдельного человека, а также его поведения. Референтными считают те коллективы, на чьи оценки люди ориентируются под собственными восприятиями событий и явлений, а также самих себя. Мнение таких коллективов выступает для человека решающим при планировании и осуществлении собственных действий. Данное качество является важным фактором межличностных отношений. Определить, насколько совершенна референтность в администрации возможно с помощью следующего соотношения:

$$m = \frac{1260}{130} = 10.$$

Полученное значение указывает на то, что представленное состояние развито практически на максимальном уровне, ее можно считать сложившейся. Для многих сотрудников администрации их коллектив является эталонной группой. С помощью этого качества

можно оказывать значительное влияние на индивида, контролировать и регулировать его трудовую деятельность.

Следующим этапом было необходимо вычислить среднюю оценку социально-психологического развития коллектива. Она позволяет определить уровень зрелости рассматриваемой рабочей группы. Для осуществления поставленной задачи воспользовались общей для всех качеств формулой:

$$m = \frac{61}{7} = 9.$$

Таким образом, методика «Пульсар» позволила выявить среднюю оценку уровня развития коллектива в администрации городского округа Новокуйбышевск. Коллектив можно считать достаточно зрелым, способным выполнять различные рабочие задачи. В большинстве сотрудники считают, что все оцениваемые качества в их рабочей группе развиты на среднем уровне. Такой показатель можно рассматривать как положительный и способный эффективно влиять на деятельность организации.

В процессе обработки результатов тестирования выявлялась тенденция к нестабильности, то есть многие работники постоянно изменяли варианты своих ответов, а также абсолютно не все являются довольными коллективом, в котором они работают. В администрации большое количество различных структурных подразделений и отраслевых органов, а во главе каждого из них стоит свой непосредственный руководитель, который оказывает огромное влияние на коллектив своего отделения.

Каждый сотрудник в своем анализе больше полагался на то, что происходит в его коллективе, а не в администрации в целом. Глава администрации должен больше взаимодействовать с каждым структурным под-

разделением, чтобы его подчиненные смогли соответствующим образом оценить его воздействие на своих сотрудников. Коллективу администрации не хватает сплоченности, подготовленности к деятельности, направленности и интегративности. Сотрудникам недостаточно контроля со стороны руководителя, поэтому они не могут все свои действия и силы направить на эффективное выполнение организационных задач. Коллектив организации нуждается в четкой постановке целей деятельности, а также в постоянном упоминании основных ценностей и норм поведения, существующих в данном государственном учреждении. Сплоченность для коллектива администрации нужно считать признаком нерушимости, слаженности и незыблемости взаимодействий, поэтому основной задачей руководства является формирование дружной группы, которая будет эффективно и своевременно исполнять свои обязанности и задачи [1].

Исследование показало, что личность руководителя администрации городского округа Новокуйбышевск оказывает существенное влияние на формирование социально-психологического климата в коллективе [5-9]. Сформированный коллектив является достаточно оперативным, но он не стремится к развитию. Руководитель в процессе своей деятельности недостаточно использует авторитарный стиль управления и тем самым оказывает отрицательное влияние на дальнейшее совершенствование существующего в администрации коллектива. Решить выявленные проблемы возможно за счет мероприятий по их устранению, и тем самым изменить социально-психологический климат в коллективе.

СПИСОК ИСТОЧНИКОВ

1. Арон И.С. Психология развития профессионала. Учебное пособие. Изд-во Поволжского государственного технического университета, Йошкар-Ола, 2017-164с.
2. Устав городского округа Новокуйбышевск от 19.05.2005 №102: ст.21. п.1, ред. 10.06.2017.
3. Устав городского округа Новокуйбышевск от 19.05.2005 №102: ст. 32. п.1, ред. 10.06.2017.
4. Янг Р. Стили личности. Как влиять на людей и события. Издательство: Претекст, Москва, 2013.-120с.
5. Карпова Т.П. Человеческий потенциал и его влияние на деятельность организации // Сборник статей Международной научно-практической конференции «Новая наука: история

становления, современное состояние, перспективы развития»– Уфа: Аэтерна, 2020.- Т.1. – С.64-66.

6. Герасимов Б.Н., Карпова Т.П. Подпроцесс управления человеческим капиталом: сущность, значимость и место в процессе управления персоналом // Вестник Самарского муниципального института управления. - 2018. №4. - С.112-122.

7. Карпова Т.П., Кондратьева Ю.А. Совершенствование системы инвестиций в человеческий капитал организации // Вестник Международного института рынка. 2020 № 1. - С.35-41.

8. Карпова Т.П. Исследование процесса управления человеческим капиталом: технология развития процесса // Креативная экономика и социальные инновации.-. 2020 № 33. - С.46-56.

9. Карпова Т.П. Внутрифирменное обучение как механизм развития человеческого капитала организации // Вестник Международного института рынка 2019 №1–С.50-54.

**STUDY OF THE INFLUENCE OF THE PERSONALITY OF THE HEAD
ON THE SOCIAL AND PSYCHOLOGICAL CLIMATE IN THE TEAM
OF THE ADMINISTRATION OF THE CITY DISTRICT NOVOKUIBYSHEVSK**

© 2021 Belenkaya V.I.

Administration of the city district of Novokuibyshevsk, Novokuibyshevsk, Russia
Samara University of Public Administration
"International Market Institute", Samara, Russia

The article is devoted to the problem of identifying the influence of the leader's personality on the social and-psychological climate in the team; it reveals a characteristic feature of the identified influence. The author carried out the analysis of the effectiveness of leadership style in this organization. An assessment is given of the existing social and psychological climate in the staff of the city district administration.

Keywords: administration, leadership style, social and psychological climate in the team, "Self-assessment of management style" methodology "Leadership style" methodology.