

УДК 316.61

*Король О. Ф. кандидат психологических наук,
Доцент, доцент кафедры психологии
ГБОУ ДПО РК «Крымский республиканский институт
постдипломного педагогического образования имени Февзи Якубова»*

Россия, г. Симферополь

Дивочий В. А.

Студент

*4 курс, факультет Психологии и педагогического образования
ГБОУВО РК «Крымский инженерно-педагогический университет*

имени Февзи Якубова»

Россия, г. Симферополь

**СОЦИАЛЬНО-ПСИХОЛОГИЧЕСКИЙ АНАЛИЗ ВЛИЯНИЯ
ЛИЧНОСТНЫХ КАЧЕСТВ РУКОВОДИТЕЛЯ НА ЭФФЕКТИВНОСТЬ
ВЗАИМОДЕЙСТВИЯ С СОТРУДНИКАМИ ОРГАНИЗАЦИИ**

Аннотация: В данной статье описывается исследование влияния личностных качеств руководителя на эффективность взаимодействия с сотрудниками организации. Освещается социально-психологическая проблематика во взаимодействии коллектива с качествами руководителя.

Annotation: This article describes the study of the influence of personal qualities of the Manager on the effectiveness of interaction with employees of the organization. Social and psychological problems in the interaction of the team with the qualities of the leader are consecrated.

Ключевые слова: личностные качества, управленческая деятельность, руководитель, структура личности, сотрудники.

Keywords: personal qualities, managerial activity, Manager, personality structure, employees.

Актуальность темы: В социальной психологии и в психологии управления исследованию личности руководителя уделяется серьёзное внимание. Управленческая деятельность выполняется конкретными людьми со свойственными им индивидуально- психологическими особенностями. При анализе личностных качеств руководителя социально-психологическому анализу должны подвергаться, в первую очередь, специальные свойства личности, включающие те качества, которые отличают эффективного руководителя от неэффективного. В социально-психологической литературе и в менеджменте существуют различные подходы к определению специальных качеств в структуре личности руководителя. Так, например, выделяются политические, профессиональные и организаторские качества [2]. Рассматриваются административно- организаторские и профессиональные умения, морально-этические характеристики, качества ума, социальная направленность, мотивация[3]. Кроме того, рассматривается зависимость от личностных качеств стиль и эффективность деятельности руководителя [2,4,5].

Существует ещё одна сторона изучаемого вопроса, а именно представление работников об идеальном руководителе. Социально-психологическая проблема состоит в том, что качества личности реального руководителя в представлениях коллектива могут не соответствовать предъявленным к нему требованиям или ожидаемым от него качествам со стороны сотрудников. Это является одним из важных факторов, влияющих на удовлетворённость работников своим профессиональным трудом и взаимоотношениями с руководителем коллектива. Наиболее актуальной эта проблема становится в условиях различного рода преобразований и трансформаций как на конкретном предприятии, так и в обществе в целом, когда актуализируются предпочтение личностью каких-то определённых

условий и отвержение других, принятие каких-то проявлений качеств других людей и непринятие иных. По сути ситуация предпочтения - отвержения, являясь мотивационной характеристикой личности, проявляется в возрастающей значимости для личности определённых ценностей и особенно актуализируется в условиях социального сравнения.

Цель статьи: В связи с вышеизложенным целью нашего исследования является изучение предпочтений личностных качеств руководителя работниками управляемого им коллектива. А предметом исследования являются представления работников о качествах реальных и идеальных руководителей госучреждений и промышленных предприятий. Конкретным выражением этих представлений рассматриваются психологические оценки качеств руководителей.

Изложение основного материала: Нами предполагалось, что работники госучреждений и промышленных предприятий с разной степенью требовательности подходят к оценкам различных групп качеств своих руководителей. А повышенное их требование к определённой группе качеств руководителя будет проявляться в завышении оценок личности идеального руководителя по данной группе качеств. Вследствие этого может возрасти разница между оценками качеств реального и идеального руководителей.

Для реализации цели и задач исследования мы использовали анкетирование и стандартизованный опросник для изучения предпочтений личностных качеств руководителя работниками организаций [6, С.36-39].

В исследовании приняли участие 150 работников различных сфер деятельности и должностей, в том числе:

- работающих в госучреждениях – 53,3%, на промышленных предприятиях – 46,7%
- мужчин- 46,5%, женщин – 53,5%;
- работников, имеющих высшее образование – 73,3%, среднее- специальное – 26,7%.

Программа исследования включала: оценку работниками двадцати полярных качеств реальных и идеальных руководителей по 7- балльной шкале. Анализ результатов представлений работников о качествах руководителей показал следующие результаты (Таблица 1).

Таблица 1

**Показатели средних оценок качеств реальных и идеальных
реководителей**

Качества руководителя с положительной модальностью	М _x , оценка реального руководителя	М _x , оценка идеального руководителя	Вероятность ошибки (t-критерий Стьюдента)
Умеет организовать людей	4,8	6,7	0,000* **
Производственные дела ставит выше личных	4,3	5,6	0,000* **
Любит свою работу	5,7	6,6	0,000* **
Управленческие функции централизирует на себе	5,2	5,7	0,010* *
Умеет предвидеть	4,7	6,7	0,000* **
В работе проявляет упорство	5,1	6,3	0,000* **
Контролирует работу исполнителей	5,2	5,7	0,007* *
Поддерживает дисциплину	4,8	5,6	0,000** *

Требовательный	5,2	5,9	0,000** *
Способствует самостоятельности исполнителей	4,7	6,2	0,000** *
Принимает инициативу исполнителей	4,8	6,1	0,000** *
Принимает целесообразные нововведения	5,3	6,4	0,000** *
В сложных ситуациях умеет быстро принимать решения	4,8	6,7	0,000** *
В сложных ситуациях берет ответственность на себя	4,5	6,6	0,000** *
Общительный	5,3	6,2	0,000** *
Уверенный	5,4	6,5	0,000** *
Учитывает особенности взаимоотношений между исполнителями	4,4	6,2	0,000** *
Вежливый	5,4	6,5	0,000** *
Стремится восполнить недостатки в знаниях	5,2	6,7	0,000** *
Активный	5,3	6,5	0,000** *

Уровни достоверности: ** - $p < 0,01$; *** - $p < 0,001$.

Полученная разница в оценках респондентов по качествам реальных и идеальных руководителей статистически достоверна по t-критерию Стьюдента на высоком уровне значимости ($p < 0,001$).

Средние значения оценок качеств реального руководителя у сотрудников госучреждений и промышленных предприятий варьируется от 4,3 до 5,7 баллов ($M_x = 4,99$), а оценок качеств идеального руководителя - от 5,6 до 6,7 баллов ($M_x = 6,23$). Следовательно, можно сделать предварительный вывод о том, что сотрудники оценивают качества идеального руководителя в среднем примерно на один балл выше, чем те же качества реального руководителя. Кроме того, судя по данным таблицы, идеальный работник в представлении работников должен быть менее требовательным ($M_{x \text{ реальн.}} = 5,2$; $M_{x \text{ идеальн.}} = 5,9$), не должен строго поддерживать трудовую дисциплину ($M_{x \text{ реальн.}} = 4,8$; $M_{x \text{ идеальн.}} = 5,6$) и стремится контролировать работу подчинённых ($M_{x \text{ реальн.}} = 5,2$; $M_{x \text{ идеальн.}} = 5,7$).

Однако, несмотря на то, что наблюдается практически одинаково высокий уровень достоверности различий между оценками как реального, так и идеального руководителя, абсолютные значения их разницы имеют достаточно большой разброс. Различия в оценках мы условно разделили на три диапазона, соответствующих трём группам качеств. Низкая разница в оценках реальных и идеальных руководителей (до 0,9 балла) даёт возможность предположить, что полученная разница в оценках имеет место, во-первых, по причине низкой значимости для сотрудников таких качеств руководителя, как «любит свою работу», «общительный», «активный», а, во-вторых, нежелательности для самих исполнителей таких качеств руководителя, как «управленческие функции централизует на себя», «контролирует работу исполнителей», «поддерживает дисциплину», «требовательный». К показателям среднего диапазона оценок (от 1,0 до 1,4 балла) относятся такие, как принятие целесообразных нововведений, уверенность, вежливость, активность. Высокой разницей в оценках реальных и идеальных руководителей (1,5 балла и выше) характеризуются высокозначимые качества, необходимые для выполнения управленческой деятельности, например, такие как: «умеет организовывать людей», «умеет предвидеть», «в сложных ситуациях умеет быстро принимать решения», «в сложных ситуациях берет

ответственность на себя», «стремится пополнить недостатки в знаниях») и желательные для сотрудников качества руководителя, например, такие как: «способствует самостоятельности исполнителей», «учитывает особенности взаимоотношений между исполнителями».

Таким образом, выделенные качества реальных и идеальных руководителей фактически составляют структуру предпочтений сотрудников госучреждений и промышленных предприятий.

Качественный анализ процентного распределения средних оценок по качествам реального и идеального руководителя показал, что идеальный руководитель представлен в сознании работников только положительными качествами (82,2%). Необходимо также отметить, что оценки реальных и идеальных руководителей наиболее различаются по таким качествам, как «умение в сложных ситуациях быстро принимать решение» и «способность в сложных ситуациях брать ответственность на себя». Имеющиеся расхождения объясняются тем, что у реальных руководителей эти качества не являются явно выраженными. Кроме того, данные качества для сотрудников организаций являются значимыми, поэтому-то и оценки качеств идеального руководителя ими даются относительно высокие.

Итак, в результате проведённого нами исследования выявлены различия в оценках качеств реальных и идеальных руководителей. В зависимости от степени различий в оценках работников выделены основные три группы качеств: низкосзначимые для управленческой деятельности и нежелательные для исполнителей (низкая разница в оценках), нейтральные качества (средняя разница в оценка) и высокосзначимые для управленческой деятельности и желательные для исполнения (высокая разница в оценках). В итоге можно сделать вывод, что в представлении сотрудников идеальный руководитель должен быть менее требовательным, не должен поддерживать строгую дисциплину и контролировать работу подчинённых. А рассогласование в оценках качеств идеального и реального руководителя может влиять на

степень удовлетворённости взаимоотношениями с оцениваемым руководителем.

Вопросы, поставленные нами, ни в коей мере нельзя считать окончательно разрешенными. Многие из них еще ждут своего более точного и исчерпывающего освещения.

Литература

1. Ананьев Б.Г. Человек как предмет познания. Л.: Из-во ЛГУ, 1968.-339с.
2. Аганбегян А.Г. Управление и эффективность. М.: Экономика, 1981.-71 с.
3. Албасов М.В. Технологии эффективного менеджмента: Учебно-практ. пособие. М.: ПРИОР, 1998.-288с.
4. Велков И.Г. Личность руководителя и стиль управления. М. 1992.- 253с.
3. Зеленецкий Я. Организация трудовых коллективов. Введение в теорию организации и управления. Пер. с польск. М.: Прогресс, 1971.-311с.
4. Журавлёв А.Л. Стиль руководства для управления социально-психологическим климатом производственного коллектива // Социально-психологический климат коллектива. Теория и методы изучения /отв. ред. Е.В. Шорохова, О.И. Зотова. М.: Наука, 1980. С.134-145.
5. Журавлёв А.Л. Роль личности руководителя производственного коллектива // Проблемы психологии личности /отв. ред. Е.В. Шорохова и др. М.: Наука, 1982. - С.72-82.
6. Журавлев А.Л., Поздняков В.П. Деловая активность предпринимателей: методы оценки и воздействия. М, 1995.-58с.
7. Иванов В.Н. Трудовой коллектив – субъект социального управления. М.: Мысль, 1980.-158с.
8. Кабаченко Т.С. Психология управления человеческими ресурсами. Учебное пособие. СПб: Питер, 2003.-400с.
9. Коломінський Н.Л. Психологія менеджменту в освіті. К., 2000.-285с.

10. Ломов Б.Ф., Журавлёв А.Л. Психология и управление. М.: Знание, 1978. - 64с.

11. Малышев К.Б. Психология управления: Научно-методическое пособие. М.: ПЕР СЭ, 2000. - 144с.