

Надеева Эльвира Сергеевна

магистрант

ФГБОУ ВО «Кубанский государственный университет»

г. Краснодар, Краснодарский край

ВЗАИМОДЕЙСТВИЕ СТИЛЯ РУКОВОДСТВА И ЛИЧНОСТНЫХ ОСОБЕННОСТЕЙ ПЕРСОНАЛА

Аннотация: в статье рассматривается проблематика взаимодействия руководителя с подчинёнными исходя от различий стиля управления и личностных особенностей как руководителя, так и персонала. Для рассмотрения данной проблематики было проведено тестирование в одной из школ, результаты тестирования приведены в тексте статьи.

Ключевые слова: стиль руководства, психологический климат, личностные качества.

Исследование стилей руководства и их связи с личностными характеристиками руководителей и подчинённых представляет собой важный аспект в управлении. Одной из первых попыток установить эту связь предпринял В.В. Люкин (1977), однако его выводы ограничены из-за малой выборки. В целом, его работа показала отсутствие чёткой связи между стилями руководства и такими характеристиками, как экстроверсия или эмоциональная устойчивость.

В более поздних исследованиях, проведённых Е.П. Ильиным и Нгуеном Ки Тьонгом (1999), выявлено, что определённые личностные свойства действительно коррелируют с предрасположенностью к различным стилям руководства. К примеру, авторитарный стиль часто ассоциируется с независимостью, агрессивностью и упорством, тогда как демократический стиль связан с альтруизмом, избеганием конфликта и склонностью к компромиссам.

Связь стилей руководства с типологическими особенностями нервной системы также заслуживает внимания. Исследования показывают, что среди «автократов» больше людей с сильной и средней нервной системой по сравнению с «демократами» и «либералами». Кроме того, у «демократов» наблюдается более

выраженная боязливость и меньшая агрессивность, что подтверждает их склонность к более мирному разрешению конфликтов.

Таким образом, склонность к определённому стилю руководства зависит не только от личностных особенностей, но и от природных предпосылок, связанных с типологией нервной системы. Эти данные могут служить основой для дальнейших исследований в области управленческой психологии и развития эффективных стилей руководства.

Отношение подчинённых к стилям руководства

Отношение сотрудников к различным стилям руководства зависит от множества факторов, как внешних, так и внутренних. Н.Ф. Федотова выявила, что авторитарный стиль может восприниматься как оправданный в ситуациях, когда:

- условия работы неопределённые или вероятностные;
- в группе преобладает безынициативность и пассивность;
- существует временной лимит для принятия решений;
- группа имеет жёсткую структуру с чёткими ролями;
- задачи простые, а численный состав группы мал.

Исследования А.Ю. Максакова и Д.А. Мишутина показали, что восприятие стилей руководства (например, учителей или тренеров) зависит от успешности подчинённых. Учащиеся с высокими результатами воспринимают стиль руководства как менее авторитарный, в то время как те, кто демонстрирует низкие успехи, склонны воспринимать его как более авторитарный.

Руководитель играет ключевую роль в организации, активизации и поддержании деятельности как отдельных сотрудников, так и групп. Для успешного выполнения этой задачи необходимо понимать механизмы влияния на поведение людей и использовать соответствующие методы.

Авторитет руководителя основан на доверии подчинённых, которое формируется через:

- 1) доброжелательное отношение – подчинённые должны чувствовать, что их мнение и потребности важны для руководителя;

2) широкий кругозор – руководитель должен демонстрировать знания и опыт, которые позволяют ему принимать обоснованные решения;

3) вовлеченность подчинённых – в некоторых случаях руководитель должен вовлекать сотрудников в процесс принятия решений, что укрепляет их доверие и чувство ответственности.

Авторитарный стиль руководства может негативно сказаться на морально – психологическом климате в коллективе. Он часто приводит к:

- снижению инициативности и самоконтроля сотрудников;
- возникновению тревожности из-за отсутствия пространства для свободного движения и самовыражения.

Длительное пребывание в условиях авторитарного управления может вызвать не только психологический дискомфорт, но и хроническую тревогу, что, в свою очередь, негативно влияет на производительность и качество работы.

Тревожность как психологическая особенность

Постоянная тревога создаёт хроническое напряжение, которое истощает ресурсы человека и снижает его работоспособность. Чтобы предотвратить это, руководителям важно:

- создавать поддерживающую и безопасную атмосферу в коллективе;
- обращать внимание на эмоциональное состояние сотрудников;
- стимулировать открытость и обсуждение возникающих проблем.

Эффективное руководство требует не только технических знаний, но и понимания психологии подчинённых. Успех организации во многом зависит от доверия, уважения и психоэмоционального климата в коллективе. Поддержка и внимание к нуждам сотрудников помогут создать продуктивную и гармоничную рабочую среду.

Кроме того, существует такое важное понятие, как психологическая совместимость.

Психологическая совместимость относится к способности участников к эффективному взаимодействию, основанному на гармоничном сочетании личностных качеств. Она может проявляться как в схожести характеристик, так и в их

взаимодополняемости. Важным аспектом совместимости является межличностная симпатия, которая способствует положительным эмоциям, в то время как взаимодействие с неприятными людьми может вызывать стресс.

Степень психологической совместимости сотрудников зависит от однородности группы по социальным и психологическим параметрам.

Совместимость сотрудников способствует успешности работы, снижая затраты. Коммуникации в организации также играют ключевую роль: недостаток информации может вызвать слухи и конфликты, тогда как высокая коммуникативная компетентность облегчает взаимодействие и укрепляет доверие.

В качестве эксперимента, мы провели тестирование коллектива МОУ г. Краснодара «Гимназия №87 имени Героя Советского Союза Емельяна Герасименко»

Было представлено 48 вопросов для тестирования.

Рассмотрим результаты тестирования «Стиль руководства», они представлены в таблице:

Наибольшее количество опрошиваемых определяет стиль руководства как «директивный». Рассмотрим, как распределились результаты в процентном соотношении:

Таблица

Процентный показатель каждого стиля руководства в общем объеме ответов
«Стиль руководства»

Стиль	Процентное соотношение
Директивный	45%
Коллегиальный	23%
Попустительский	32%

Результаты показывают, что доминирующий стиль руководства, который отмечают тестируемые – директивный, 45% от общего количества ответов. «Коллегиальным» стиль руководства назвали 23% от общего количества опрошенных, и 32% от общего числа назвали стиль управления «попустительским».

Согласно результатам теста, при руководстве заместителем директора, также доминирует авторитарный стиль руководства со всеми присущими данному стилю особенностями.

Таким образом, посредством использования вышеуказанной методики было установлено, что социально-психологический климат в МОУ г. Краснодара «Гимназия №87 имени Героя Советского Союза Емельяна Герасименко» очень благоприятный: персонал удовлетворён отношениями в коллективе по вертикали и горизонтали, организацией отдыха и отпусков, стилем руководства, перспективами профессионального роста, содержанием работы.

Список литературы

1. Жуковский И. Стиль руководителя / И. Жуковский // Управление персоналом. – 2005. – С. 27.
2. Ильин Е.П. Дифференциальная психология профессиональной деятельности / Е.П. Ильин. – М.: Наука, 2003. – С. 231.
3. Смолик Е.В. Влияние стиля руководства на развитие конфликта в коллективе / Е.В. Смолик. – 2011. – С. 27.
4. Психология управления персоналом: пособие для специалистов, работающих с персоналом / под ред. А.В. Батаршева, А.О. Лукьянова. – 2-е изд., испр. – М.: Психотерапия, 2007. – 624 с.