

Оганян К.К.

доцент кафедры социологии и психологии
ФГБОУ ВО «Санкт-Петербургский государственный экономический университет»
кандидат социологических наук, доцент

Ключникова А.А.

магистрант ФГБОУ ВО «Санкт-Петербургский государственный экономический университет»

ВЗАИМОЗАВИСИМОСТЬ ТИПА ЛИЧНОСТИ РУКОВОДИТЕЛЯ И СТИЛЯ УПРАВЛЕНИЯ В ОРГАНИЗАЦИИ

Аннотация. В статье затронута проблема поиска благоприятного сочетания взаимозависимости типа личности руководителя и стиля управления для кафедр высших учебных заведений. В связи с этим нами было проведено социологическое исследование, направленное на поиск по разрешению данной проблемы, а также на то, чтобы определить возможное влияние данного сочетания на формирование лидерских качеств руководителя организации.

Ключевые слова: тип личности руководителя, стиль управления в организации, лидерские качества руководителя.

Введение. Развитие и полноценное функционирование организации напрямую зависит от эффективности управления, а зачастую и от личных качеств руководителя, его типа личности и стиля управления. Успешный руководитель способен вывести организацию на новый уровень, и в то же время урегулировать работу внутри коллектива.

Руководитель должен рационально управлять как производственной, так и социальной составляющей организации. Однако наличие руководителя не является показателем стабильности и успеха, важным показателем служит его качество. Важен и набор функций, которые он возлагает на себя, и умение взять ситуацию под свой контроль, эффективно распределить деятельность членов организации и правильно расставить приоритеты.

Руководство является одной из существенных составляющих организации. Руководителем принимаются сложные решения, осуществление которых, впоследствии, ведёт к росту и развитию организации. Но для эффективного управления недостаточно прочесть соответствующую литературу или пройти курсы по подготовке кадров, нужно иметь черты, которые позволяют мыслить не шаблонно, креативно, а главное эффективно.

Гипотеза исследования заключалась в предположении о том, что, выявленное благоприятное сочетание взаимозависимости типа личности руководителя и стиля управления в организации могут стать основой для формирования набора лидерских качеств руководителя организации.

Методика исследования. Цель исследования заключалась в выявлении существования взаимозависимости между типом личности руководителя и стилем управления в организации на примере 6 кафедр и 1 лаборатории 4-х образовательных учреждений высшего образования:

- Санкт-Петербургского Государственного Университета (СПбГУ) – кафедра «Социологии политических и социальных процессов» и кафедра «Экономической социологии»,
- Санкт-Петербургского Государственного Экономического Университета (СПбГЭУ) – кафедра «Аудита и внутреннего контроля» и кафедра «Экономика труда»,
- Российской Таможенной Академии (РТА) – кафедра «Экономика таможенного дела» и кафедра «Иностранного языка»,
- Военно-космической Академии им. А. Ф. Можайского – лаборатория «Гражданской авиации и космоса».

Задачи были поставлены следующие:

1. Выявить тип личности руководителя в каждой из исследуемых кафедр;

2. Установить стиль управления на каждой из исследуемых кафедр;
3. Определить какими лидерскими качествами обладают заведующие кафедрами и лабораторией;
4. Проанализировать полученный результат и сформулировать благоприятное сочетание взаимозависимости между типом личности руководителя и стилем управления в организации;
5. Изучить, как данное сочетание типа личности руководителя и стиля управления в организации влияет на формирование лидерских качеств руководителя организации.

В рамках исследования нами использовался метод анкетного опроса. Было разработано два типа анкет, одна анкета предназначена для опроса преподавателей, другая для заведующих кафедрами. Опрос проводился с помощью раздаточных анкет, а также проводилась рассылка анкет по электронной почте.

Всего в опросе приняло участие 40 преподавателей кафедр и лаборатории и 6 руководителей вышеперечисленных кафедр и лаборатории. Заведующий кафедрой «Экономика таможенного дела» Российской таможенной академии (РТА) отказался принимать участие в исследовании.

По гендерному признаку опрошенные преподаватели распределились следующим образом: 26 женщин и 14 мужчин. Опрошенные руководители по гендерному признаку распределились следующим образом: 1 женщина и 6 мужчин. Любопытным фактом явилось то, что только на кафедре «Аудита и внутреннего контроля» руководителем является женщина, на остальных кафедрах и в лаборатории руководители – мужчины. Возрастная группа преподавателей варьируется от 18 до 72 лет, руководителей – от 39 до 65 лет.

Вопросы в анкете были составлены, опираясь на «Трехкомпонентную модель по формированию лидерских качеств будущих руководителей» [1, с. 196], автором которой является К. К. Оганян (см. табл. 1). Однако для данного исследования мы взяли только классификации «Типа личности руководителя» и «Стиля управления».

Таблица 1. Трехкомпонентная модель по формированию лидерских качеств будущих руководителей

Тип личности руководителя	Тип организационной культуры	Стиль управления
Гармоничный (по А. Ф. Лазурскому)	Клановая (по Р. Куинну и К. Камерону)	Команда (организационное управление) (по Р. Блейку и Дж. Мутону)
Страстный (по Хейману Ле Сенна)	Адхократическая (по Р. Куинну и К. Камерону)	Новаторско-аналитический (по Т. Коно)
Новатор, деятель, служитель, игрок, рационалист (по Ю. М. Резнику)	Личностная культура (по Л. Харрисону)	Демократический (по Р. Лайкерту)

Раскроем подробнее классификацию типов личности руководителя:

Гармоничный тип личности руководителя по А. Ф. Лазурскому характеризуется высшим уровнем психологического развития. Для «Гармоничного» руководителя важнейшими общечеловеческими идеалами являются:

- альтруизм,
- знание,
- красота,
- религия,
- общество,
- внешняя деятельность,
- система,
- власть.

Данный руководитель ориентируется на реализацию интересов производства в сопровождении с высокой степенью учета интересов людей.

«Страстный» тип личности руководителя по Хеймансу Ле Сenna – это энергичный новатор и одновременно хороший организатор. Он отражает следующие элементы менеджерского поведения:

- преданность фирме,
- энергичность и новаторство,
- чуткость к новой информации и идеям,
- разнообразие идей,
- множество альтернатив,
- способность быстрого принятия решения и обеспечения хорошей интеграции.

Тип личности руководителя по Ю.М. Резнику характеризуется следующим разнообразием:

1. новатор (творчески-преобразующий и продуктивный тип);
2. деятель (активный, созидающий тип, предпочитающий активную жизненную позицию и личное участие во всем);
3. служитель (тип, ориентированный на исполнение долга и служение некой тотальности – коллективу, организации, родине, отечеству и пр.);
4. игрок (рыночный тип, склонный к риску и лишениям);
5. рационалист (сознательный, социально активный тип, склонный к временным неудобствам и самопожертвованию).

Раскроем подробнее классификацию стилей управления:

Управленческая решётка Р. Блейка и Дж. Мутона предполагает командное руководство (групповое управление или управление «лицом к лицу»). Руководитель, придерживающийся командного стиля управления, прилагает максимум усилий, как в принятии производственных вопросов, так и в решении вопросов подчиненных. Он пытается сплотить всех работников, вовлечь их в процесс принятия основных решений, направленных на достижение целей, стоящих перед организацией. Благодаря этому значительно повышается удовлетворенность подчиненных своей работой, а также достигается высокая эффективность деятельности всей организации.

Стиль управления по Т. Коно включает в себя следующие разновидности: консервативно-аналитический, новаторско-интуитивный, новаторско-аналитический и консервативно-интуитивный.

Однако для анализа взаимодействия стилей управления по Т. Коно и типов личности руководителя мы ограничимся только новаторско-аналитическим. При новаторско-аналитическом стиле управления решения принимаются в процессе взаимодействия различных уровней управления, многие идеи генерируются в результате простого накопления информации и проекты объединяются во всеобъемлющем плане – планомерное принятие решений.

Демократический стиль управления по Р. Лайкерту характеризует личность руководителя, как человека, заинтересованного в участии подчинённых в деятельности организации. Работники в данной организации мотивируются посредством участия в процессе принятия решений, присутствует дружественное взаимодействие, характеризующееся высоким уровнем взаимного доверия.

Результаты исследования. Заведующим кафедр и лаборатории был задан вопрос с опорой на классификацию «Гармоничного» типа личности руководителя по А. Ф. Лазурскому: «Какие из перечисленных общечеловеческих идеалов для вас важны, как для руководителя (можете отметить неограниченное количество вариантов)»:

- альтруизм;
- знание;
- красота;
- религия;
- общество;
- внешняя деятельность;

- система;
- власть.

Заведующий кафедрой «Аудита и внутреннего контроля» (СПбГЭУ) отметил: альтруизм, знание, красоту, внешнюю деятельность и систему.

Заведующий кафедрой «Экономика труда» (СПбГЭУ) отметил: альтруизм и знание.

Заведующий кафедрой «Социологии политических и социальных процессов» (СПбГУ) отметил: альтруизм, знание и общество.

Заведующий кафедрой «Экономической социологии» (СПбГУ) отметил: знание и красоту.

Заведующий кафедрой «Иностранного языка» (РТА) отметил: знание, красоту, внешнюю деятельность, систему и власть.

Заведующий лабораторией «Гражданской авиации и космоса» (Военно-космическая академия им. А. Ф. Можайского) отметил: знание, систему и власть.

Расставляя приоритеты касательно общечеловеческих идеалов, данные распределились следующим образом: такой идеал, как **знание** отметили все опрошенные руководители. Меньше ответов получили такие идеалы, как: **альтруизм, красота и система**. Такой идеал, как **религия** не выделил ни один руководитель (см. табл. 2).

Таблица 2. Общечеловеческие идеалы «Гармоничного» типа личности руководителя по А.Ф. Лазурскому (анкетный опрос преподавателей, весна 2017 г., 40 чел.)

Идеалы	Количество ответов
знание	6
альтруизм, красота, система	3
внешняя деятельность, власть	2
общество	1
религия	-

Вопрос, связанный с классификацией типов личности руководителя по Ю.М. Резнику звучал следующим образом: «Какими чертами вы обладаете?» (разрешалось выбрать 2 варианта ответов).

- Я творческий человек и новатор;
- Я активный деятель, предпочитаю участвовать во всём;
- Я ориентирован на исполнение долга, во что бы то мне не стало;
- Я склонен к риску;
- Я сознательный человек, склонный к самопожертвованию, если это временно необходимо.

Заведующие кафедрами «Аудита и внутреннего контроля» (СПбГЭУ), «Экономика труда» (СПбГЭУ) и заведующий лабораторией «Гражданской авиации и космоса» (Военно-космическая академия им. А. Ф. Можайского), посчитали, что являются творческими людьми и новаторами, а также сознательными людьми, склонными к самопожертвованию, если это временно необходимо.

Заведующий кафедрой «Социологии политических и социальных процессов» (СПбГУ), посчитал, что является активным деятелем, предпочитающим участвовать во всём.

Заведующий кафедрой «Экономической социологии» (СПбГУ), отметил, что является творческим человеком и новатором, а также активным деятелем, предпочитающим участвовать во всём.

Заведующий кафедрой «Иностранного языка» (РТА), посчитал, что является творческим человеком и новатором, а также, что он ориентирован на исполнение долга, во что бы это ему не стало.

Опираясь на полученные данные, можно утверждать, что почти все опрошенные руководители отмечают у себя такой тип личности руководителя, как **новатор (творчески-преобразующий и продуктивный тип)**. На второй позиции по ответам расположился такой тип, как рационалист (сознательный, социально активный тип, склонный к временным

неудобствам и самопожертвованию). Тип личности игрок (рыночный тип, склонный к риску и лишениям) не был выявлен ни у одного руководителя (см. табл. 3).

Таблица 3. Тип личности руководителя по Ю. М. Резнику (анкетный опрос преподавателей, весна 2017 г., 40 чел.)

Типы личности	Количество ответов
новатор (творчески-преобразующий и продуктивный тип)	5
рационалист (сознательный, социально активный тип, склонный к временным неудобствам и самопожертвованию)	3
деятель (активный, созидающий тип, предпочитающий активную жизненную позицию и личное участие во всем)	2
служитель (тип, ориентированный на исполнение долга и служение некой тотальности – коллективу, организации, родине, отечеству и пр.)	1
игрок (рыночный тип, склонный к риску и лишениям)	-

По результатам проведённого опроса было выявлено, что тип личности руководителя:

- по классификации А. Ф. Лазурского не характерен в полной мере ни одному из опрошенных руководителей, т.к. ни один из руководителей не отметил все перечисленные идеалы из данной классификации. Поэтому ни одного из заведующих кафедрами нельзя назвать «гармоничным» руководителем. Однако было выявлено, что, по мнению всех заведующих кафедрами, самым важным общечеловеческим идеалом является **«знание»**.
- по классификации Хеймансу Ле Сенна «страстный» тип личности руководителя присущ лишь заведующему кафедрой «Аудита и внутреннего контроля» (СПбГЭУ). Об этом свидетельствуют и его ответы на вопросы анкеты, и ответы преподавателей данной кафедры. Именно данный руководитель обладает такими качествами, как **энергичность, новаторство, способность принять быстрое решение и обеспечить хорошую интеграцию**.
- по классификации Ю. М. Резника тип личности руководителя – новатор (творчески-преобразующий и продуктивный) присущ всем опрошенным руководителям за исключением заведующего кафедрой «Социологии политических и социальных процессов» (СПбГУ). Тип личности игрок (рыночный тип, склонный к риску и лишениям) не был выявлен ни у одного руководителя.

Опираясь на выявленный результат, можно утверждать, что оптимальным типом личности руководителя для кафедр высших учебных заведений является новатор (творчески-преобразующий и продуктивный тип) по классификации Ю. М. Резника. Данный тип можно охарактеризовать, как вносящий и осуществляющий новые, прогрессивные идеи или приемы в некоторые области деятельности кафедры или учреждения.

Данный опрос свидетельствует также о том, что стилем управления:

- по управленческой решётке Р. Блейка и Дж. Мутона обладают руководители кафедры «Экономика труда» (СПбГЭУ), «Социологии политических и социальных процессов» (СПбГУ), «Экономической социологии» (СПбГУ), «Экономика таможенного дела» (РТА) и частично лаборатории «Гражданской авиации и космоса» (Военно-космическая академия им. А. Ф. Можайского). Руководители данных кафедр характеризуются тем, что они в меру активны, умеют сплотить всех сотрудников, а также вовлечь их в процесс принятия основных решений, направленных на достижение целей, стоящих перед организацией.
- по классификации Т. Коно новаторско-аналитический обладает руководитель кафедры «Иностранного языка» (РТА) согласно мнению заведующей данной кафедрой, и руководитель лаборатории «Гражданской авиации и космоса» (Военно-космическая академия им. А. Ф. Можайского) согласно мнению преподавателей данной кафедры. Т.е. всего лишь 2 руководителям 2-х учебных кафедр из 7 присущ новаторско-аналитический стиль управления.

- по классификации Р. Лайкерта обладают все опрошенные руководители кафедр, т.к. выяснилось, что в той или иной степени все руководители заинтересованы в участии подчинённых в деятельности организации и ратуют за их дружественное взаимодействие в коллективе.

Оптимальным стилем управления для руководителей кафедр высших учебных заведений **является демократический стиль управления** по классификации Р. Лайкерта. Однако было выявлено, что частично также подходит командный стиль (организационное управление) по Р. Блейку и Дж. Мутону.

Анализируя полученные данные, было установлено, что главными для лидера качествами являются целеустремлённость и саморазвитие/самообразование, новаторство, которые присущи в большей степени всем опрошенным руководителям. На вторых позициях расположились такие качества, как: воля и нравственные качества. Такие качества, как: умение доверять интуиции и получение удовлетворения от власти в меньшей степени присущи всем опрошенным руководителям.

Таким образом, проанализировав полученные данные, можно сделать вывод, что наиболее подходящая взаимозависимость типа личности руководителя и стиля управления для кафедр высших учебных заведений является – новатор (творчески-преобразующий и продуктивный тип) по классификации Ю.М. Резника в сочетании с демократическим стилем управления по классификации Р. Лайкерта.

Также было выявлено, что данное сочетание типа личности руководителя и стиля управления в организации напрямую кардинально не влияет на формирование лидерских качеств руководителя организации. Однако для развития собственных лидерских качеств руководителям необходимо вырабатывать и развивать саморганизованность и заниматься постоянным самообразованием.

Список литературы

1. Абрегова, И. И. «Руководство» и «Лидерство» как явления социального управления / И. И. Абрегова // Вестник Майкопского государственного технологического университета. – 2010. – № 1. – С. 52-59.
2. Быков, А. В. Качества руководителя и успех деятельности / А. В. Быков. – М.: УРАО, 2001. – 115 с.
3. Лазурский А.Ф. Классификация личностей // Избранные труды по психологии. М.: Наука, 1997. С. 5-266.
4. Миронова, Т. Л. К вопросу о руководстве и лидерстве / Т. Л. Миронова // Вестник Бурятского государственного университета. – 2013. – № 5. – С. 33-42.
5. Оганян К. К. Междисциплинарные исследования личности в социологии: сравнительный анализ / К. К. Оганян. – М.: ИНФРА-М, 2016. – 215 с.
6. Тайкова Л. В. Проблема лидерства и руководства: теоретический аспект / Л. В. Тайкова // Вестник Новгородского государственного университета им. Ярослава Мудрого. – 2013. – № 74. – С. 67-69.