

УДК 354(075.8)/ 316.354

**К.К. Оганян**

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

**А.А. Ключникова**

магистрант  
ФГБОУ ВО «Санкт-Петербургский государственный экономический университет»

## **СРАВНИТЕЛЬНЫЙ АНАЛИЗ ТИПА ЛИЧНОСТИ РУКОВОДИТЕЛЯ, СТИЛЯ УПРАВЛЕНИЯ И ТИПА ОРГАНИЗАЦИОННОЙ КУЛЬТУРЫ**

**Аннотация.** Поиск правильно настроенного курса руководства людьми в организациях представляет собой сегодня значительную сферу деятельности множества людей. Развитие и полноценное функционирование организации напрямую зависит от того, как и каким образом, будет строиться внутри организации система управления, какого плана будут взаимоотношения в коллективе, какие мотиваторы и способы воздействий будут использоваться руководителем. Успешный руководитель способен вывести организацию на новый уровень, и в то же время урегулировать работу внутри коллектива. Проблема поиска благоприятного и оптимального типа управления организацией, который включал бы в себя: тип личности руководителя, тип организационной культуры и стиль управления, не выявлена, по сей день. В связи с этим данная статья направлена на разрешение данной проблемы.

**Ключевые слова:** тип личности руководителя, стиль управления, организационная культура.

### **Введение**

Создавая новую организацию или преобразуя уже имеющуюся, каждый руководитель задумывается о том, как и каким образом, будет строиться внутри организации система управления, какого плана будут взаимоотношения в коллективе, какие мотиваторы и способы воздействий будут использоваться им для плодотворного и качественного функционирования организации.

Для того, чтобы руководитель любой организации мог выбрать для себя стиль управления, тип организационной культуры и соответствующий тип личности руководителя, мы задались целью создать и наглядно продемонстрировать модель эффективного управления организацией.

Для достижения нашей цели, т.е. создания модели эффективного управления организацией, нами было смоделировано взаимодействие стилей управления, типов личности руководителя и типов организационной культуры. За основу мы взяли «Трехкомпонентную модель эффективного управления организацией» разработанную Оганян К.К. Рассмотрим отдельные элементы этой модели во взаимодействии (см. табл. 1):

1. Тип личности руководителя гармоничный по А.Ф. Лазурскому, тип организационной культуры клановый по Э. Куинну и С. Камерону, стиль управления командный по Р. Блейку и Дж. Мутону;
2. Тип личности руководителя страстный по Хеймансу Ле Сенна, тип организационной культуры адхократический по Э. Куинну и С. Камерону, стиль управления новаторско-аналитический по Т. Коно;
3. Тип личности руководителя новатор, деятель, служитель, игрок, рационалист по Ю.М. Резнику, тип организационной культуры личностный по Г. Харрисону, стиль управления демократический по Р. Лайкерту.

Таблица 1. Трехкомпонентная модель эффективного управления организацией

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

Каждая из классификаций предполагает 3 пересечения:

I блок

1. Клановая организационная культура и командный стиль управления;
2. Гармоничный тип личности руководителя и командный стиль управления;
3. Клановая организационная культура и гармоничный тип личности руководителя.

II блок

1. Адхократическая организационная культура и новаторско-аналитический стиль управления;
2. Страстный тип личности руководителя и адхократическая организационная культура;
3. Новаторско-аналитический стиль управления и страстный тип личности руководителя.

III блок

1. Личностная организационная культура и демократический стиль управления;
2. Тип личности руководителя по Ю.М. Резнику и демократический стиль управления;
3. Тип личности руководителя по Ю.М. Резнику и личностная организационная культура.

Из I блока рассмотрим первую классификацию: клановая типология организационной культуры Э. Куинна и С. Камерона и командный стиль управления Р. Блейка и Дж. Мутона.

Клановая культура напоминает большие семьи с общими интересами и крепкими дружескими отношениями. Сотрудники сплочены благодаря верности организации и её традициям. Руководители обладают значительным авторитетом и нередко воспринимаются, как родители.

Организационному стилю управления, который иначе называют командным, аналогично присущи такие свойства как: высокая сплочённость коллектива, преданность делу.

Из I блока рассмотрим вторую классификацию: гармоничный тип личности руководителя А.Ф. Лазурского [2, с. 93], и командный стиль управления Р. Блейка и Дж. Мутона.

Гармоничный тип личности руководителя характеризуется такими общечеловеческими идеалами, как:

- альтруизм;
- знание;
- красота;
- религия;
- общество;
- внешняя деятельность;
- система;
- власть [3, с. 196].

Данный руководитель в большей степени ориентирован на реализацию интересов производства в сопровождении с высокой степенью учета интересов людей, управляя в стиле «команда».

Из I блока рассмотрим третью классификацию: клановая организационная культура Э. Куинна и С. Камерона и гармоничный тип личности руководителя А.Ф. Лазурского.

В гармоничном типе личности присутствуют немаловажные общечеловеческие качества, которые нередко встречаются у руководителей с клановой организационной культурой, т.к. организация с клановой культурой выступает в роли семьи, а её руководитель в роли главы семейства. В связи с этим руководитель клановой организации обладает властью и авторитетом над подчинёнными, даёт сотрудникам знания, демонстрирует красоту и создаёт систему, в которой трудятся сотрудники. Руководитель здесь – это воспитатель со сформированными ценностями, которые он транслирует работникам. Поэтому данные типологии легко можно совмещать друг с другом.

Все перечисленные типологии в I блоке мы объединили в отдельную классификацию, которую назвали «Семейным типом управления организацией». Такое название данный тип получил неспроста, т.к. все три перечисленные классификации несут в себе единство цели членов организации, общее мышление и общечеловеческие ценности, которые закладываются, как в семье с самого первого дня появления нового человека.

Из II блока рассмотрим первую классификацию: адхократическая организационная культура Э. Куинна и С. Камерона и новаторско-аналитический стиль управления Т. Коно.

Адхократическая культура подразумевает гибкость и творческий подход к работе, новаторство и ускоренную адаптивность в нестандартных и неопределённых ситуациях. Данный тип культуры будет характерен для новаторско-аналитического стиля управления, т.к. основными положениями в этом стиле являются: инициативность, интегрированность коллектива, быстрое принятие решений и воплощение творческих идей.

Из II блока рассмотрим вторую классификацию: страстный тип личности руководителя Хейманса Ле Сенна и адхократическая организационная культура Э. Куинна и С. Камерона.

Руководитель страстного типа личности развивает адхократический тип организационной культуры, т.к. адхократическая культура подразумевает новаторство, творчество, идейность, а страстный руководитель, как раз, является тем человеком, который горит идеей и готов действовать, несмотря ни на что. Таким образом, руководитель будет планомерно и последовательно формировать инновационный тип культуры в организации.

Из II блока рассмотрим третью классификацию: новаторско-аналитический стиль управления Т. Коно и страстный тип личности руководителя Хейманса Ле-Сенна.

При новаторско-аналитическом стиле управления решения принимаются в процессе взаимодействия различных уровней управления, многие идеи генерируются в результате накопления информации и решения принимаются планомерно [3, с. 198].

Страстный тип личности руководителя наиболее эффективно будет управлять организацией в новаторско-аналитическом стиле по Т. Коно, т.к. данный руководитель – это энергичный новатор и одновременно хороший организатор. Он предан организации, богат идеями, имеет множество альтернатив, способен принять быстрое решение и обеспечить хорошую интеграцию.

Все перечисленные типологии в II блоке мы объединили в отдельную классификацию, которую назвали «Инновационно-творческим типом управления организацией». Данное название было сформулировано исходя из ключевых характеристик перечисленных классификаций, т.е. это преобладание новаторского мышления, креативности, инициативности и творчества, как у членов организации, так и у руководителя.

Из III блока рассмотрим первую классификацию: личностная организационная культура Г. Харрисона и демократический стиль управления Р. Лайкерта.

В культуре, направленной на личность, эффективные руководители будут, прежде всего, уделять внимание человеческим проблемам и создавать отношения, которые будут

основаны на взаимопонимании и взаимопомощи. Решения будут приниматься совместно, т.к. мнение каждого сотрудника будет иметь определённый вес и значимость.

Из III блока рассмотрим вторую классификацию: тип личности руководителя Ю.М. Резника и демократический стиль управления Р. Лайкерта.

Ю.М. Резник предложил основанную на дихотомическом типе модель типологии личности. Однако мы посчитали, что для нашей модели личности, которая управляет в демократическом стиле управления, в наибольшей степени подойдут такие характеристики личности, предложенные Ю.М. Резником, как новатор, деятель, служитель, игрок, рационалист [1, с. 156]. В организации с таким творчески-преобразующим руководителем работники мотивируются посредством участия в процессе принятия решений, присутствует дружественное взаимодействие, характеризующееся высоким уровнем взаимного доверия. Исходя из этого, можно сделать вывод, что такой тип личности руководителя является наиболее оптимальным в осуществлении эффективного управления [3, с. 202].

Из III блока рассмотрим третью классификацию: тип личности руководителя Ю.М. Резника и личностная организационная культура Г. Харрисона.

Руководитель, характеризующийся как новатор, деятель, служитель, игрок, рационалист, будет формировать в своей организации личностную культуру, в которой основу системы власти составляет сила личности, профессионализм, умение договариваться. В организации с таким типом культуры будет высокая производительность труда и благоприятный социально-психологический климат [3, 203].

Все перечисленные типологии в III блоке мы объединили в отдельную классификацию, которую назвали «Личностно-ориентированным типом управления организацией». Такое название данная классификация получила, т.к. она подразумевает в первую очередь ориентацию на личность, на то, что каждый член организации имеет право голоса, каждый мотивируется за счёт участия в принятии важных организационных вопросов, отношения в организации строятся исключительно на взаимопомощи.

После проведения анализа совместимости типов личности руководителя, стилей управления и типов организационной культуры было выявлено несколько новых типов управления организацией: Семейный, Инновационно-творческий и Личностно-ориентированный, которые в дальнейшем могут послужить инструментом для руководителей в создании эффективного управления организацией (см. табл. 2).

Таблица 2. Интегральная трехкомпонентная модель эффективного управления организацией

		Компоненты модели		
		Тип личности руководителя	Тип организационной культуры	Стиль управления
Тип эффективного управления организацией	<b>Семейный тип</b>	Гармоничный (по А.Ф. Лазурскому)	Клановая (по Э. Куинну и С. Камерону)	Команда (по Р. Блейку и Дж. Мутону)
	<b>Инновационно-творческий тип</b>	Страстный (по Хеймансу-Ле Сенна)	Адхократическая (по Э. Куинну и С. Камерону)	Новаторско-аналитический (по Т. Коно)
	<b>Личностно-ориентированный тип</b>	Новатор, деятель, служитель, игрок, рационалист (по Ю.М. Резнику)	Личностная культура (по Г. Харрисону)	Демократический (по Р. Лайкерту)

Результатом использования сравнительного анализа, как инструмента исследования эффективного управления организацией, стала разработанная новая трехкомпонентная модель по формированию эффективного управления организацией. Она может стать основой для разработки внутри организации системы управления, создания организационной культуры и благоприятного микроклимата, а также для плодотворного и качественного функционирования организации.

**Список литературы**

1. Костюченко Л.Г., Резник Ю.М. Введение в теорию личности: социокультурный подход. – М.: Независимый институт гражданского общества, 2003. – 272 с.
2. Лазурский А.Ф. Классификация личностей // Избранные труды по психологии. М.: Наука, 1997. С. 5-266.
3. Оганян К. К. Междисциплинарные исследования личности в социологии: сравнительный анализ / К. К. Оганян. – М.: ИНФРА-М, 2016. – 215 с.