

УДК 316.46.058

DOI: 10.17748/2075-9908-2016-8-1/2-140-144

ДУХИНА Татьяна Николаевна,
Ставропольский государственный аграрный универси-
тет,
г. Ставрополь, Россия
tatyana.dukhina@mail.ru

DUKHINA Tatiana N.,
Stavropol State Agrarian University,
Stavropol, Russia
tatyana.dukhina@mail.ru

ПРОБЛЕМА ВЫБОРА СТИЛЕЙ РУКОВОДСТВА В УПРАВЛЕНЧЕСКОЙ КУЛЬТУРЕ: ТЕОРЕТИЧЕСКИЙ АНАЛИЗ

SELECTING LEADERSHIP STYLES PROBLEM IN MANAGEMENT CULTURE: THEORETICAL ANALYSIS

В статье осуществляется теоретический анализ проблемы выбора стилей руководства коллективом, которое рассматривается как важнейший компонент системы управления, обусловленный содержанием управленческой задачи. В основе индивидуального стиля руководства лежат управленческие идеологии, реализуемые в практике управления через профессиональный опыт руководителя, применяемый руководителем стиль или синтез стилей будут зависеть от конкретных ситуаций и управленческих способностей. Обосновывается, что оптимальный стиль управления как набор деловых и личностных качеств руководителя выступает одним из важных критериев для успешного выполнения задач коллектива и организации в целом. Дается оценка моральной, функциональной и формальной составляющим авторитета руководителя. Отмечается, что формальный или служебный авторитет детерминирован набором властных полномочий и тех прав, которые предполагает занимаемая им должность, и что он обеспечивает не более 60% влияния на подчиненных. Психологический авторитет состоит из элементов морального и функционального авторитетов. Основанием морального авторитета управленца служат нравственные и мировоззренческие качества личности. Управленческие способности руководителя рассматриваются на основе трех критериев: личностного, функционально-деятельностного и структурно-психологического. Проводится анализ демократического, либерального и авторитарного стилей руководства. Делается вывод о дискуссионном характере проблемы.

The article carried out a theoretical analysis of the problem of choosing the team leadership styles, which is regarded as the most important component of the control system, due to the content management tasks. At the basis of individual management style management ideologies are implemented in practice through professional management experience as a manager, supervisor used the style or styles of synthesis will depend on the specific situations and managerial abilities. It is proved that the optimum style of management as a set of business and personal qualities of the head is one of the important criteria for successful completion of the collective tasks and the organization as a whole. The estimation of moral and functional components of the formal authority of the head. It is noted that a formal or official authority deterministic set of powers and the rights that assumes his position and that it provides no more than 60% effect on subordinates. Psychological authority consists of the elements of moral and functional authority. The basis of the moral authority of a manager is moral and ideological qualities of the person. Administrative capacity head examined on the basis of three criteria: personal, functional-activity and structure-psychological. There is analysis of the democratic, liberal and authoritarian leadership styles and the conclusion of the discussion of the problem.

Ключевые слова: социология управления, руководство, руководитель, стиль руководства, коллектив, формальный авторитет, психологический авторитет управленческой деятельности, управленческие способности руководителя, функционально-деятельностный критерий, структурно-психологический критерий

Keywords: sociology of management, leadership, leader, leadership style, team, formal authority, authority of psychological management activity, management ability leader, activity of functional criteria, structural and psychological criteria

Социология управления изучает социальные механизмы, способы управленческих воздействий на общество, его отдельные сферы, социальные группы и организации, на поведение и сознание человека. В проблемное поле социологии управления включаются концепции и теории управленческого процесса, понимаемого как особый тип социального взаимодействия, который обладает устойчивыми и регулярными формами. Выделение социологии управления в отдельную предметную сферу представляло собой сложный и одновременно противоречивый процесс. Об этом пишут представители российской социологии управления: «На протяжении XX века отечественные исследователи предпринимали многочисленные попытки определить "личность" эффективного руководителя, выявить поведенческие характеристики и определить стиль руководства, который следует использовать на предприятиях в процессе управления» [9, с. 31].

Социология управления – довольно молодая отрасль социологического знания, и современные социологи так определяют ее предназначение: «Предмет социологии управления составляет изучение, оценка и совершенствование процессов управления в различных типах общностей, организаций, социальных институтов и общества в целом, каждое из которых представляет собой специфическую систему социальных взаимодействий индивидов и их групп» [1, с. 37]. Как видим, социология управления охватывает широкий спектр явлений, при этом четко маркируя социологические границы по отношению к другим отраслям управленческого знания.

Важнейшим атрибутом, жизненно необходимым в процессе управления, является стиль руководства. Руководство – это важнейший компонент системы управления. Он представляет

собой, как отмечают исследователи, «процесс воздействия, осуществляемый руководителем на основе власти, данной ему группой, и направленный на побуждение подчиненных к активному поведению и деятельности по достижению поставленных целей» [11, с. 44]. Если деятельность руководителя в управленческих дисциплинах можно представить как процесс выполнения управленческих функций и задач в цепочке «человек-человек», то в социологии управления руководитель – это всегда субъект, а объектами управления могут выступать как организации в целом, так и социальные группы, отдельные индивиды.

Выполнение управленческих задач накладывает свой отпечаток на выбор стилей руководства организацией. В процессе трудовой деятельности идет формирование определенного, строго индивидуального «почерка» руководителя, которого можно заменить «хорошим» помощником, но особый стиль и действия практически невозможно повторить в деталях. Индивидуальный стиль может выражаться в ракурсе практического применения руководителем современных принципов управления, использовании основных положений и идеологием управленческих теорий, применении профессиональных навыков и опыта. Опытные управленцы считают, что от выбранного стиля руководства будет зависеть не только эффективность работы и авторитет руководителя. Это может влиять также на атмосферу коллектива и конструировать взаимоотношения между подчиненным и руководителем.

Теоретики социологии, изучающие процессы управления персоналом, считают, что как на пальцах руки нет двух одинаковых папиллярных узоров, так не существует и двух управленцев с абсолютно схожим стилем руководства. Следует помнить, что нельзя определить и все свести к какому-то «идеальному» стилю руководства, пригодному для всех управленческих случаев. Применяемый руководителем стиль или синтез стилей будут зависеть от конкретных ситуаций и управленческих способностей.

Оптимальный стиль управления (как набор деловых и личностных качеств руководителя) стал одним из важных критериев для успешного выполнения задач коллектива и организации в целом. Исследователи считают, что «стиль управления – это относительно устойчивая система способов, форм и методов воздействия руководителя на работников для выполнения производственных и организационных задач» [11, с. 47]. При этом каждый конкретный руководитель не может выбирать только один стиль, это зависит от конкретной ситуации, которая складывается в процессе труда. Индивидуальный стиль должен выражаться в реальном применении руководителем современных принципов управления, использовании профессионального опыта и положений теории управления. Точка зрения ряда исследователей на процессы управления персоналом такова, что универсального, наилучшего стиля управления не существует [7; 10]. Специфика современной ситуации состоит в том, что низкая прогнозируемость общественных процессов, особенно на глобальный период, требует от руководителей адекватной и реальной оценки ситуации, проявления готовности к трансформациям, творческого анализа различных факторов внешнего и внутреннего порядка, а также и возможностей их преодоления.

Сегодняшний день требует от руководителя применения на практике многих разработок управленческой науки наряду с уместным использованием всех качеств личности управленца. Многие исследователи указывают на наличие «тесной связи между стилями руководства, удовлетворенностью работой со стороны сотрудников и социально-психологическим климатом в коллективе» [4, с. 27]. Выделим три, на наш взгляд, важные составляющие, лежащие в основе совокупного портрета руководителя: это особенности личности, стиль руководства и авторитет. Данные составляющие будут влиять на эффективность руководства коллективом в целом и, в конечном итоге, – на процессы формирования психологического климата. Остановимся более подробно на авторитете руководителя. Укажем на три проявления авторитета руководителя: моральное, функциональное и формальное. Моральная и функциональная составляющие образуют психологические свойства авторитета управленца. Формальный авторитет проявляется в должностном авторитете. Формальный или служебный авторитет детерминирован набором властных полномочий и тех прав, которые предполагает занимаемая им должность. В этом отношении возможности руководителей разных рангов в различных организациях, конечно, будут сильно различаться, и диапазон их проявления также будет довольно широк. Исследователи, анализируя уровень возможностей управленцев влиять на своих сотрудников, выяснили, что должностной авторитет руководителя обеспечивает не более 60% подобного влияния; почти стопроцентную отдачу руководитель получает, когда он опирается еще и на силу своего психологического авторитета [3]. Психологический авторитет состоит из элементов морального и функционального авторитетов. Основанием морального авторитета управленца служат нравственные и мировоззренческие качества личности. Ядро функциональных качеств

авторитета состоит в компетентности человека в русле профессиональной деятельности. Возникает вопрос: необходимо ли управленцу кроме его формального авторитета иметь еще и психологический авторитет? Несомненно, психологический авторитет руководителя выступает не только условием его эффективной работы, но одновременно и результирующей его личностных, стилевых и других качеств, проявляемых в коллективе.

Обращаясь к управленческим способностям руководителя, их можно рассмотреть, основываясь на трех критериях. Во-первых, это критерий, указывающий на проявления личности управленца, которые обозначаются понятием «управленческие характеристики». Они, как основа управленческой деятельности, необходимы, так как детерминируют ее успешность. Такие характеристики можно поделить на две группы: первая – это общие социальные, биографические характеристики, характерные для эффективного управленца; вторая – личностные свойства и качества эффективного управленца.

Несомненно, следует учитывать и второй, функционально-деятельностный критерий. Это общеуправленческие или общеорганизационные способности управленца. Они определяют, насколько эффективно данный тип деятельности влияет на результаты труда. Далее идут частные способности личности руководителя, могущие обеспечивать эффективное выполнение отдельных функций, решать конкретные проблемы управления. Однако наряду с названными критериями в социологии управления применяется еще один критерий выделения способностей, обозначим его как структурно-психологический. Согласно ему, основой выделения способностей управленца берется не содержание и структура деятельности, а структура психики. В соответствии с этим «различают: то, как проявляются общие и специальные способности в управленческой деятельности, и то, какие способности должны структурироваться по ряду классов психических процессов – это регулятивные, когнитивные, коммуникативные, мотивационные и волевые классы» [2, с. 115].

Одно из главных условий эффективности руководства – это стиль управления, который может применяться руководителем. Согласно теории управления, «стиль руководства – это стабильно проявляющиеся особенности взаимодействия руководителя с коллективом, формирующиеся под влиянием как объективных, так и субъективных условий управления, личных особенностей руководителя» [8, с. 164]. Теоретики социологии управления считают, что стиль руководства образует «относительно устойчивую, сложившуюся под влиянием ряда факторов (объективных и субъективных) систему способов поведения и действий руководителя в отношениях с работниками, благодаря которой руководитель может организовать и повлиять на межличностные отношения в коллективе, воздействовать на работников с целью достижения поставленных задач и выражать свое собственное понимание принципов и задач управления» [2, с. 117; 6, с. 167]. Стиль отражает грани взаимодействия руководителя с сотрудниками и включает: выбор задач, принятие решений, организацию коллектива и осуществление контроля, установление взаимоотношений с работающими людьми, взаимодействие с другими организациями, подбор методов побуждения, регуляцию поступающей информации, а также налаживание обратной связи коллектива с руководителем.

В публикациях научных периодических изданий в качестве характеристик стиля руководителя предлагаются парные варианты: «единоначалие или коллегиальность в процессах выработки решений, директивный или попустительский характер воздействия, дистанционные либо контактные отношения с подчиненными, наличие или отсутствие обратной связи» [8, с. 170]. Данные характеристики стиля руководства не противоположны друг другу, а сочетаются в разных вариантах, обуславливая степень выраженности определенного стиля. Традиционно выделяют три стиля. Демократический стиль управления реализуется через распределение полномочий, инициатив и ответственности между руководителем и персоналом. Руководитель демократической направленности всегда прислушивается к мнению коллектива по ключевым вопросам производства, старается принимать коллегиальные решения. Он своевременно и регулярно проводит информирование работников организации по важным вопросам. Общение с работниками происходит в форме пожеланий, просьб, советов, рекомендаций, поощрений за оперативную и качественную работу. Руководитель должен отстаивать интересы подчиненных, стимулировать благоприятный климат в коллективе.

Авторитарный стиль характеризуется тем, что возможность для работников внести свой вклад в организационную работу ограничена либо как таковая отсутствует. Все решения принимаются руководителем, который диктует свои методы и условия работы, решение важных задач редко доверяют членам группы. Но у авторитарного стиля есть и некоторые преимущества. В ряде случаев такой стиль может быть полезен, особенно, когда решение должно быть

принято без промедления и долгих дискуссий, то есть быстро. Реализуемым проектам требуется сильный руководитель, и авторитарный стиль только помогает в выполнении заданий. В негативном сценарии авторитарный стиль может породить другие последствия: зависть и недоверие, враждебность, покорность и заискивание. Но в ряде случаев данный стиль приводит к успеху, это, некоторым образом, оправдывает использование его в глазах работников. Авторитарный стиль будет иметь управленческий эффект, например, в спорте или в армии.

Либеральный стиль управления проявляет себя в отсутствии активного участия руководителя в управленческих процессах. Такой руководитель не спешит принять быстрое решение, «плывет по течению», ждет указаний сверху, на него влияет коллектив. Он предпочитает «не высовываться», не рисковать, часто уходит от разрешения назревших конфликтов. Руководитель стремится минимизировать свою персональную ответственность. Работа пускается на самотек и редко им контролируется. Такой стиль руководства предпочитается в коллективах творческих профессий, в которых деятельность построена на реализации элементов и граней творческой индивидуальности. Синонимом либерального стиля в широком смысле может быть попустительский стиль, его развитие имеет (как следствие) низкое качество работы и плохую продуктивность. Если руководитель предъявляет завышенные требования, является приверженцем публичной критики деятельности сотрудников, частых наказаний, редких поощрений, низкой оценки их вклада в совместную работу, ведет себя в соответствии с лозунгом «начальник всегда прав», не прислушивается к мнению подчиненных, невнимателен к их нуждам и интересам, то он формирует нездоровую рабочую атмосферу. «Отсутствие доверия и взаимного уважения заставляет работников занимать оборонительную позицию, сокращается частота контактов, возникают конфликты, коммуникативные барьеры. Источники напряженности и неудовлетворенности в организации сохраняются, и немалую роль в их появлении играет неправильное поведение руководителя» [5, с. 203]. Руководитель, использующий авторитарный стиль управления, может расцениваться как позитивный, если, принимая решение, он учтет интересы служащих, объяснит им свой выбор, сделает свои действия понятными и обоснованными, иными словами, станет больше внимания уделять установлению прочной и тесной связи с подчиненными. Очевидно, что стиль руководства следует выбирать, исходя из состояния конкретного коллектива и существующих изначально в нем традиций, ценностей, отношений, норм. Поэтому можно с полной уверенностью констатировать, что не существует «плохих» или «хороших» стилей управления. Вид профессиональной деятельности, ситуации, типичные для конкретного коллектива, личные интересы и амбиции подчиненных и ряд других факторов создают оптимальную ситуацию выбора преобладающего стиля руководства. Однако большим авторитетом пользуется руководитель, который бывает «жестким» в деле, но «мягким» в отношениях с подчиненными. Он строг и требователен с членами коллектива в рабочей ситуации, но стремится всегда проявить внимание и заботу о них в вопросах личного плана. О таком руководителе говорят: «Строгий, но справедливый». Можно констатировать, что оптимальный стиль управления формируется в результате определенного набора деловых и личностных качеств и свойств руководителя. Он становится одним из важных критериев создания благоприятного климата коллектива, а также успешности выполнения задач организации и коллектива. Таким образом, проблема выбора стиля руководства в социологии управления представляет открытую для дискуссий тему, тем самым отражая стремление научной общественности определить семантические границы исследуемого понятия.

БИБЛИОГРАФИЧЕСКИЕ ССЫЛКИ

1. *Бабосов Е.М.* Социология управления. – Минск: ТетраСистемс, 2006. – 288 с.
2. *Локтионова Е.Ю.* Стиль руководства и психологический климат в коллективе медицинского учреждения // Сборники конференций НИЦ «Социосфера». – 2014. – № 7. – С. 114-117.
3. *Матасова И.В.* Стили руководства на государственных и частных предприятиях: общее и особенное // Вестник РГГУ. Серия «Социология». – 2008. – № 2. – С. 149-150.
4. *Нечепоренко О.П.* Стиль руководства как фактор социально-психологического климата коллектива и удовлетворенности работой // Вестник Омского университета. – 2013. – №1. – С. 45-53.
5. *Патрушев В.Д.* Удовлетворенность трудом: социально-экономические аспекты. – М.: Экономика, 1993. – 203 с.
6. *Перфильева М.Б.* Социологический подход к оценке стиля руководства // Известия РГПУ им. А.И. Герцена. – 2010. – № 137. – С. 162-169.
7. *Пучкова Т.Е.* Стиль управления в инновационном общеобразовательном учреждении // Теория и практика общественного развития. – 2011. – № 2. – С. 71-73.
8. *Русалинова А.А.* Совершенствование системы взаимоотношений в первичном коллективе // Проблемы промышленной социальной психологии: избранные труды (1964–2008 гг.). – СПб., 2009. – С. 163-172.

9. Тощенко Ж.Т. Социология управления. – М.: Центр социального прогнозирования и маркетинга, 2011. – 300 с.
10. Чупров В.И., Осипова М.А. Социология управления. Теоретические основы. – М.: Инфра-М, 2015. – 172 с.
11. Урбанович А.А. Психология управления. – Минск: Харвест, 2007. – 640 с.

REFERENCES

1. Babosov E.M. The Sociology of management. [Sociologija upravljenija]. Minsk, 2006. 288 p. (in Russ.)
2. Loktionova E.Ju. The leadership Style and psychological climate in the staff of the. [Stil' rukovodstva i psihologicheskij klimat v kollektive medicinskogo uchrezhdenija]. Conference proceedings the SPC «Sociosphere»=Sborniki konferencij NIC «Sociosfera». 2014. No 7. Pp. 114-117. (in Russ.)
3. Matasova I.V. Leadership Styles in public and private companies: General and special. [Stili rukovodstva na gosudarstvennyh i chastnyh predpriyatiyah: obshhee i osobennoe]. The Bulletin of RGGU. A Series Of «Sociology»=Vestnik RGGU. Seriya «Sociologija». 2008. No 2. Pp. 149-150. (in Russ.)
4. Necheporenko O.P. Leadership Style as a factor of socio-psychological climate of the team and job satisfaction. [Stil' rukovodstva kak faktor social'no-psihologicheskogo klimata kollektiva i udovletvorennosti rabotoj]. The Bulletin of Omsk University=Vestnik Omskogo universiteta. 2013. No 1. Pp. 45-53. (in Russ.)
5. Patrushev V.D. Job Satisfaction: socio-economic aspects. [Udovletvorennost' trudom: social'no-jekonomicheskie aspekty]. Moscow, 1993. 203 p. (in Russ.)
6. Perfil'eva M.B. A Sociological approach to the evaluation of leadership style. [Sociologicheskij podhod k ocenke stilja rukovodstva]. Proceedings of RGPU of the A. I. Herzen=Izvestija RGPU im. A.I. Gercena. 2010. No 137. Pp. 162-169. (in Russ.)
7. Puchkova T.E. The management Style in the innovative educational institution. [Stil' upravljenija v innovacionnom obshheobrazovatel'nom uchrezhdenii]. Theory and practice of social development=Teoriya i praktika obshhestvennogo razvitiya. 2011. No 2 Pp. 71-73. (in Russ.)
8. Rusalina A.A. Improving the system of relationships in primary team. [Sovershenstvovanie sistemy vzaimootnoshenij v pervichnoj kollektive]. Problems of the industrial social psychology: selected papers (1964-2008 years)=Problemy promyshlennoj social'noj psihologii: izbrannye trudy (1964-2008 gg.). SPb, 2009. Pp. 163-172. (in Russ.)
9. Toshchenko Zh.T. Sociology of management. [Sociologija upravljenija]. Moscow, 2011. 300 p. (in Russ.)
10. Chuprov V.I., Osipova M.A. Sociology of management. The theoretical foundations. [Sociologija upravljenija. Teoreticheskie osnovy]. Moscow, 2015. 172 p. (in Russ.)
11. Urbanovich A.A. Psychology of management. [Psihologija upravljenija]. Minsk, 2007. 640 p. (in Russ.)

Информация об авторе

Духина Татьяна Николаевна, доктор социологических наук, профессор, кафедра педагогики, психологии и социологии, Ставропольский государственный аграрный университет, г. Ставрополь, Россия
tatyana.dukhina@mail.ru

Получена: 20.02.2016

Для цитирования статьи: Духина Т.А. Проблема выбора стилей руководства в управленческой культуре: теоретический анализ. Краснодар: Историческая и социально-образовательная мысль. 2016. Том 8. № 1. Часть 2. с. 140-144.
 doi: 10.17748/2075-9908-2016-8-1/2-140-144

Information about the author

Dukhina Tatiana N., Doctor of Sociological Sciences, Professor, Department of Education, Psychology and Sociology, Stavropol State Agrarian University, Stavropol, Russia
tatyana.dukhina@mail.ru

Received: 20.02.2016

For article citation: Dukhina T.N. Selecting leadership styles problem in management culture: theoretical analysis. [Problema vybora stiley rukovodstva v upravlencheskoy kul'ture: teoreticheskiy analiz]. Krasnodar. Istoricheskaya i sotsial'no-obrazovatel'naya mysl'= Historical and Social Educational Ideas. 2016. Tom 8. № 1. Vol. 2. Pp. 140-144.
 doi: 10.17748/2075-9908-2016-8-1/2-140-144