

УДК 316.33. + 316.6.

DOI: 10.17748/2075-9908-2016-8-4/1-107-111

ЛЫЧАГИНА Светлана Викторовна

Санкт-Петербургский военный институт внутренних
войск МВД России
г. Санкт-Петербург, Россия
lev.shabanov@mail.ru

Svetlana V. LYCHAGINA

St. Petersburg Military Institute of Russian Interior
Ministry
St. Petersburg, Russia
lev.shabanov@mail.ru

ШАБАНОВ Лев Викторович

Санкт-Петербургский гуманитарный университет
профсоюзов
г. Санкт-Петербург, Россия
lev.shabanov@mail.ru

Lev V. SHABANOV

St. Petersburg Humanitarian University of Trade Unions
St. Petersburg, Russia
lev.shabanov@mail.ru

**КОНФЛИКТ МЕЖДУ СТИЛЯМИ РУКОВОДСТВА
И КОМПЕТЕНТНОСТЬЮ РУКОВОДИТЕЛЯ ПРИ
ОПТИМИЗАЦИИ СОЦИАЛЬНО-
ПСИХОЛОГИЧЕСКОГО КЛИМАТА В
ПОДРАЗДЕЛЕНИЯХ ВОЙСК НАЦИОНАЛЬНОЙ
ГВАРДИИ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ**

**CONFLICT BETWEEN THE LEADERSHIP
STYLE AND COMPETENCE OF LEADER IN
OPTIMIZATION OF SOCIO-
PSYCHOLOGICAL CLIMATE IN DIVISIONS
OF POWER STRUCTURES IN RUSSIAN
FEDERATION**

Целью представленной работы стало установление влияния социально-психологической компетентности руководителей (стиль руководства, личностные и профессиональные качества) на состояние социально-психологического климата подразделений войск национальной гвардии Российской Федерации. Социально-психологический климат в подразделении рассматривается с позиции внешних (объективных) и внутренних (субъективных) характеристик, таких как дисциплина, эффективность или сплоченность, доверие друг к другу, конформизм. Стили руководства были соотнесены с конкретными личными качествами руководителя, что позволило, передвинув на второй план характеристики карьерного роста, дополнительные документы о квалификации и другие формальные системы ведомственных оценок, рассматривать фигуру руководителя только с точки зрения его эффективности в управлении процессами служебной и боевой деятельности (внутриорганизационные возможности, внутрисистемные факторы, контакты с населением, семейные и бытовые условия подчиненных). Именно такие показатели (не связанные с отчетными и формальными системами показателей эффективности работы), по мнению авторов, показывают и формируют прикладную идеологию группы, а значит и позволяют оценивать формирующийся социально-психологический климат в подразделении как адекватный профессионально-предметной деятельности данного коллектива. Соответственно, стиль руководства демонстрирует адекватность управленческих решений и показывает профессиональное соответствие руководителя занимаемой должности.

The aim of the present work is to establish the influence of socio-psychological competence of commander (leadership style, personal and professional qualities) on to the state of socio-psychological climate in divisions of power structures. Socio-psychological climate in the group, seen from the perspective of external (out-group) and internal (in-group) characteristics such as discipline, effect of action and cohesion, trust and conformism. Leadership styles were correlated with the specific personal qualities of a leader, allowing, turning to the main characteristics of career growth, additional documents about the qualifications and other formal peer evaluation system to consider the figure's head only from the point of view of its efficiency in the management of service-combat activities (internal capabilities, internal factors contacts with the population, family and living conditions of subordinates). These figures show and form the ideology of the group, and assess emerging social-psychological climate in the division as adequate professional and substantive activities of this group. Thus, the style of leadership – demonstrates the adequacy of managerial decisions and indicates the suitability of the head office.

Ключевые слова: социально-психологический климат (СПК), объективные показатели СПК, субъективные показатели СПК, особенности лидерства, стили руководства.

Keywords: socio-psychological climate (SPC), SPC's objective indicators, SPC's subjective indicators, characteristics of leadership, rules style.

Эффективность служебно-боевой деятельности подразделений войск национальной гвардии Российской Федерации во многом зависит не только от социально-психологического климата, но также и влияния на него стиля руководства и личностных качеств руководящего состава. Вопросами изучения социально-психологического климата в нашей стране занимались такие исследователи, как А.Г. Ковалев, В.В. Остряков, В.В. Бойко, Б.Д. Парыгин, К.К. Платонов, В.Н. Панферов, Н.М. Фатеев, А.Г. Кирпичник, Р.Л. Кричевской, М.Е. Литвак, А.Н. Лутошкин, Р.С. Немов, А.И. Папкин, П.И. Пидкасистый, В.М. Шпель, Р.К. Шакуров и др. Проблемами лидерства, управления и руководства занимались как западные исследователи (М.А. Донован, Н. Тачи, М. Вудкок, Д. Френсис, М.Х. Мескон, М. Альберт, Ф. Хедоури и пр.), так и представители отечественных научных школ (А.Л. Журавлев, В.А. Зозуля, А.И. Китов, А.Г. Ковалев, А.В. Петровский, А.Н. Роши, В.Ф. Рубахин, А.Л. Свенцицкий, В.Г. Шорин и др.).

Эти исследования выявили закономерность соотношений факторов социально-психологического климата, позитивного стиля руководства и личностных качеств руководителей

в ситуации воздействия негативных факторов, возникающих в процессе служебно-боевой деятельности, а также выполнения возложенных должностных и функциональных обязанностей, состоянии воинской дисциплины, законности и характере предпринимаемых действий. Раннее проведенные исследования показывают, что при негативном характере СПК, стиля руководства и личностных качеств руководителей подразделений эффективность вышеперечисленных показателей снижается до 45%, при хорошем – повышается до 30%.

На сегодняшний день, в психологической науке существует множество разнообразных схожих категорий («психологическая атмосфера коллектива», «психологический климат», «морально-психологический климат»), рассматривающих преобладающий в коллективе эмоциональный настрой, в котором интегрируются отношения членов коллектива друг к другу, к работе, к окружающей действительности на основе определенных моральных, психологических и ценностных ориентаций [1, с. 3].

В основном суть социально-психологического климата (далее – СПК) сводят к таким социально-психологическим явлениям, как отражение внешних особенностей взаимодействия людей (объективные показатели СПК: эффективность деятельности, требование дисциплины, характер движения кадров), эмоционально-психологический настрой и настроения группы как психологического единства входящих в нее членов (то есть субъективные показатели СПК: сплоченность, конформизм, идиосинкразический кредит). Целесообразно отметить в числе факторов СПК: отношения людей и условия совместной деятельности по отношению к внутрисистемным влияниям (контактам с населением, внутриорганизационным, внутрисистемным факторам, даже семейным и бытовым условиям, пр.) [2, с. 12], представляя, таким образом, СПК в виде системы норм, обычаев и значений, преобладающих в данной группе людей (прикладная идеология). Это значит, что СПК формируется не одинаково в различных коллективах разной профессионально-предметной деятельности (производственной, воинской, спортивной, научной, учебной и т.д.) [3, с. 4].

Различное сочетание этих признаков СПК представлено в работах Н.М. Фатеева, где выделяется два критерия: реальное состояние непсихологических показателей (объективные показатели СПК или «положение дел в коллективе») и особенности восприятия и степень удовлетворенности основными факторами, характерными для изучаемого коллектива («отношение к положению дел в коллективе») [3]. В работах А.И. Папкина, где наряду с благоприятным и неблагоприятным СПК представлен вариант «приемлемого» (то есть устраивающего большинство членов группы), который является переходным и нестабильным [2]. При этом основным условием успешности подразделений войск национальной гвардии Российской Федерации выступает не только благоприятный СПК, но и степень сплоченности этой команды вокруг своего руководителя.

В системе войск национальной гвардии Российской Федерации СПК как комплексное психологическое явление характеризуется особенностями социального восприятия личным составом различных сторон жизни и деятельности коллектива, но СПК не просто сумма психологических состояний составляющих его индивидов, но и ведущий фактор, через который преломляется вся служебная и боевая деятельность подразделения. Поэтому одним из самых сложных аспектов проблемы СПК является создание в рамках подразделений войск национальной гвардии Российской Федерации высокоразвитого коллектива, тесно сплоченного вокруг своего лидера на позитивных нормах морали для эффективного решения служебно-боевых задач [4, с. 28-29].

К формам проявления СПК в подразделениях относят: сработанность, уровень конфликтности в коллективе, сплоченность, совместимость, формы общения, удовлетворенность, самооценку, самочувствие и настроение. Руководитель коллектива, не обладающий способностью тонко чувствовать эмоциональное состояние подчиненных (эмпатией), во многих случаях сам является источником отрицательных переживаний коллектива. Этот ситуативный показатель принято называть коллективным настроением [5].

В коллективе немаловажную роль играют служебные и профессиональные традиции и ритуалы. По сути, это формы проявления коллективной деятельности. Крайне важным критерием является наличие или отсутствие конфликтов на межличностном уровне, распространение слухов, опоздания, психологическая несовместимость членов коллектива, стремления к переходу в другие подразделения, психологическая напряженность.

Служебный коллектив в виду неправильного руководства перестает отвечать главным критериям своего организационного уровня, для которого обязательны: высокая сплоченность; коллективистское самоопределение – в противовес конформности или неконформности, проявляющихся в группах низкого уровня развития; коллективистская идентификация; социально ценностно-ориентированный характер мотивации межличностных выборов; высокая референтность членов коллектива по отношению друг к другу и своему социальному эталону; объектив-

ность в возложении и принятии ответственности за результаты совместной деятельности [6, с. 144-147].

Служебные коллективы различаются по профессиональному, демографическому составу, подбору и подготовке кадров, стилю руководства, характеру лидерства и степени конфликтности. Степень развитости коллектива в решающей степени предопределяет его способность к выполнению своих функций.

Коллективы подразделений войск национальной гвардии Российской Федерации имеют свою специфику. Она состоит в том, что руководители и подчиненные обязаны соблюдать субординацию, дисциплину и уставные отношения. В уставе, приказах, распоряжениях, инструкциях, положениях, директивах и других нормативных правовых актах регламентируются права и обязанности должностных лиц. Кроме того, служебно-боевая деятельность относится к видам общественно необходимого труда, связанного с экстремальными условиями и элементами риска для жизни. Особенно это характерно для выполнения служебных задач в условиях ведения боевых действий, обеспечения режима ЧС, КТО и т.п. В такие периоды деятельность служебных коллективов сопровождается повышенными психо-эмоциональными перегрузками, что непосредственно отражается на функциональном состоянии военнослужащих и их здоровье.

Руководители в подобных коллективах должны обладать не только высоким должностным авторитетом, но и сохранять на соответствующем уровне степень уважения и доверия к себе со стороны своих подчиненных (и в первую очередь неформальных лидеров, неструктурированная деятельность которых часто является отрицательной). Подобная работа связана с умением руководителя правильно видеть или реагировать на диагностику социально-психологических явлений в группе и оказывать воздействие на улучшение СПК с целью создания оптимальных условий для эффективной совместной деятельности.

Нами было проведено исследование взаимосвязи действий руководителя и изменений СПК в группах методом анонимного анкетирования с помощью модифицированной офицерами отделения психологической службы анкеты изучения СПК, а также списков изучения личных и профессиональных качеств Н.А. Фатеева с целью изучения: состояния социально-психологического климата в подразделении; стиля и методов управления руководителями подразделения; определения рейтинга руководителей и составление их психологических портретов по результатам опроса. Базой проведения работы стали подразделения войск национальной гвардии Российской Федерации, дислоцированные в небольших городах на юге и севере России, в качестве контрольной по показателям группы было выбрано подразделение из моногорода в Сибири (все подразделения имели примерно одинаковые показатели по количеству личного состава, коэффициенты мужчин и женщин, сходные условия прохождения службы).

Социально-психологический климат в исследуемых подразделениях войск национальной гвардии в целом можно оценить как удовлетворительный. Взаимоотношениями с коллегами удовлетворено 100% сотрудников, исключение составляют службы связи, где этот процент чуть ниже (84,8%). Большинство респондентов (83,4%) сообщили, что не хотели бы перейти на равнозначную должность из своего подразделения в другое, однако у 45% военнослужащих из подразделений офицеров по работе с личным составом и 41,6% в службах связи такое желание возникает.

Основная причина, по которой военнослужащие войск национальной гвардии Российской Федерации продолжают служить в своем подразделении, – самореализация, осознание своей личной полезности (76,6%). Второй основной причиной называют растущую престижность профессии (65,2%). Далее мотивы ранжируются следующим образом: Чувство долга (58,9%), авторитет руководителя (52,7%), отсутствие иных рассматриваемых профессиональных перспектив (34,8%), жажда участия в рискованных операциях (23,5%), надежда на быстрое продвижение по службе (16,5%).

С точки зрения опрошенных, в коллективах работают в большей степени профессионалы (85,4%), но вместе с тем почти 22% опрошенных из отделов по работе с личным составом и служб связи так не считают. В целом считают работу подразделения эффективной более 83% респондентов, в меньшей степени удовлетворены результатами своей деятельности офицеры отделов по РЛС (около 35%), военнослужащие службы войск и безопасности военной службы (32,4%), службы связи (27,8%).

Анализ состояния основных аспектов, влияющих на эффективность служебной и боевой деятельности, показал, что руководству следует обратить внимание на низкий уровень организации боевой подготовки (не удовлетворены ее состоянием 49,6%). Каждый второй военнослужащий указывает на низкий уровень обеспечения оперативной информацией (48,9%), высокий процент неудовлетворенности личного состава вызывает недостаточная техническая оснащенность (34,3%). Около 19% участвующих в опросе указывают на низкий уровень служебной и исполнительской дисциплины в коллективах.

На социально-психологический климат в подразделениях, как показало анкетирование, также влияют такие факторы, как реализация социальных гарантий (недовольны 28,5% опрошенных), оптимальная расстановка кадров (недовольны 34,6%), общая организация служебной и боевой деятельности (недовольны 21,6% опрошенных), обеспокоенность перспективой своего служебного роста (19,6%), напряженный режим работы (17,5%).

Взаимоотношением с руководством удовлетворено 90% личного состава. Военнослужащие указывают на отсутствие конфликтов в системе «начальник-подчиненный», на соблюдение законности в деятельности руководителей. В рейтинге руководящего состава первое место как в целом по подразделению (88,6% выборов), так и в каждом подразделении (от 86 до 98%) занимает начальник подразделения, обозначенный в данной исследовательской работе как руководитель № 1.

Остальные руководители имеют неформальный управленческий статус непосредственно в своих подразделениях. Так, наиболее высокий рейтинг имеет начальник отдела РЛС – руководитель № 3 (73% выборов); заместитель начальника – руководитель № 2 – в рейтинге набрал 34,7% выборов; начальник службы связи – руководитель № 4 – 30%.

По каждому из них была проведена оценка стиля и методов управления, которая показала следующее.

Руководитель № 1 использует наиболее оптимальные формы работы с подчиненными: 69% респондентов указывают на конструктивность во взаимоотношениях с данным руководителем и отмечают используемый им смешанный стиль управления, в основе которого присутствует и авторитарность, и коллегиальность.

Руководитель № 2 в используемом стиле руководства в 35% случаев выбирает авторитарные методы, что приводит к неадекватному увеличению дистанции с коллегами и подчиненными. Как следствие, 33,4% опрошенных указывают на такое качество данного руководителя, как «незнание проблем подчиненных», 13% выражают ощущение предвзятости со стороны руководителя и 11% отмечают недостаточный уровень организаторских способностей.

Руководитель № 3 ориентирован на конкретную ситуацию, более гибок в выборе методов (смешанный стиль руководства 52,2%), взаимоотношения с подчиненными в 80,8% случаев складываются на конструктивно-деловой основе, однако иногда завышает требования к подчиненным (16%) и может необоснованно, с точки зрения личного состава, увеличивать рабочее время (26%).

У руководителя № 4, напротив, использует в 34,6% попустительский стиль управления, 17% взаимоотношений строятся на товарищеской основе, что приводит к показателю слабых организаторских способностей (29,6%) руководителя и предвзятости к 15,8% подчиненных.

По мнению личного состава, наиболее эффективными для улучшения служебной и боевой деятельности являются следующие меры: улучшение материально-технического обеспечения (27,8%); улучшение социально-бытовых условий (26%); улучшение общей организации службы (41%); улучшение режима работы (39%); обеспечение оперативной информацией (36%); улучшение морально-психологического климата (36%).

Анализ выраженности вышеуказанных особенностей позволяет судить о том, что такие качества психологической компетентности руководителей, как стиль руководства, личностные и профессиональные характеристики, оказывают влияние на состояние СПК подразделений войск национальной гвардии Российской Федерации. Исходя из этого, необходимо, создавая рекомендации как по улучшению СПК, так и по качеству управления подразделениями, сделать акцент на повышение позитивности качеств, составляющих социально-психологическую компетентность руководителей.

Результаты исследования подтвердили закономерность того, что стиль руководства, личностные и профессиональные качества, являющиеся составляющими психологической компетентности руководителей подразделений войск национальной гвардии Российской Федерации, оказывают влияние на благоприятность социально-психологического климата, что, в свою очередь, отражается на качестве служебно-боевой деятельности.

БИБЛИОГРАФИЧЕСКИЕ ССЫЛКИ

1. *Асцатуров Г.Е., Гиляров Е.М.* Изучение и формирование морально-психологического климата среди личного состава ОВД: Методические рекомендации. – Домодедово: РИПК МВД РФ, 1994. – 19 с.
2. *Папкин А.И.* Совершенствование социально-психологического климата в подразделениях и службах ОВД: Методические рекомендации. – Домодедово: РИПК работников МВД РФ, 1998. – 27 с.
3. *Фатеев Н.М.* Как провести социально-психологические исследования в коллективе органа внутренних дел. – М.: А.П.О., 1993. – 39 с.

4. Шабанов Л.В. Профессиональные компетенции на формирование бытийного горизонта в экстремальных условиях военного времени // 70-летию Победы в Великой Отечественной войне посвящается: подготовка врачей санитарной службы в блокадном Ленинграде. – СПб., 2015. – С. 28-29.
5. Марьин М.И., Якушев И.В., Петров В.Е., Коновалова Т.Ю. *Социально-психологическая компетентность руководителя органа внутренних дел: Уч.-метод. пособие.* – М., 2004.
6. Шабанов Л.В., Лычагина С.В. Практические возможности системного анализа в мониторинге конфликтов // Герценовские чтения 2016. Актуальные вопросы политического знания / Сб. научных трудов / Отв. ред. и сост. С.В. Смаль. – СПб.: ЭлекСис, 2016. – С. 144-147.

REFERENCES

1. Astsaturov G.E., Gilyarov E.M. Learning and the formation of moral-psychological climate among the personnel of the Department of internal Affairs: Methodical recommendations. Domodedovo RIPK MIA of Russia. 1994. p. 19 (in Russ.)
2. Papkin A.I. The improvement of the socio – psychological climate in the divisions and services of the ATS: guidelines. Domodedovo RIPK MIA of Russia. 1998. p. 27 (in Russ.)
3. Fateev N.M. How to conduct socio-psychological research in the team of the Department MIA of Russia. Moscow, 1993. p. 39 (in Russ.)
4. Shabanov L.V. Professional competence on the formation of common horizon in the extreme conditions of wartime . At the 70th Anniversary of the Victory in the Great Patriotic war is dedicated to: the training of doctors health services in the besieged Leningrad. S-Petersburg, 2015. Pp. 28-29. (in Russ.)
5. Maryin M.I., Yakushev I.V., Petrov V.E., Konovalova T.J. *Socio-psychological competence of the head of the internal Affairs: methodical manual.* Moscow, 2004. (in Russ.)
6. Shabanov L.V., Lychagina, V.S. the Practical ability of system analysis in the monitoring of conflicts. Hertsen's reading 2016. Topical issues of political knowledge. Collection of scientific works. S-Petersburg., 2016. Pp. 144-147. (in Russ.)

Информация об авторе

Лычагина Светлана Викторовна, кандидат педагогических наук, заместитель начальника кафедры общей и прикладной психологии, Санкт-Петербургский военный институт внутренних войск МВД России, г. Санкт-Петербург, Россия

lev.shabanov@mail.ru

Шабанов Лев Викторович, доктор философских наук, профессор, кафедра конфликтологии, Санкт-Петербургский гуманитарный университет профсоюзов, г. Санкт-Петербург, Россия

lev.shabanov@mail.ru

Получена: 12.06.2016

Для цитирования статьи: Лычагина С.В., Шабанов Л.В. Конфликт между стилями руководства и компетентностью руководителя при оптимизации социально–психологического климата в подразделениях войск национальной гвардии Российской Федерации. Историческая и социально-образовательная мысль. 2016. Том 8. № 4. Часть 1. с. 1-107-111.
doi: 10.17748/2075-9908-2016-8-4/1-1-107-111.

Information about the author

Svetlana V. Lychagina, Candidate of Pedagogical Sciences, Deputy Head of Department of General and Applied Psychology, St. Petersburg Military Institute of Russian Interior Ministry, St. Petersburg, Russia

lev.shabanov@mail.ru

Lev V. Shabanov, Doctor of Philosophical Sciences, Professor, Department of Conflict Studies, St. Petersburg Humanitarian University of Trade Unions, St. Petersburg, Russia

lev.shabanov@mail.ru

Received:12.06.2016

For article citation: Lychagina S.V., Shabanov L.V. Konflikt mezhdru stilyami rukovodstva i kompetentnost'yu rukovoditelya pri optimizatsii sotsial'no–psikhologicheskogo klimata v podrazdeleniyakh voysk natsional'noy gvardii Rossiyskoy Federatsii. [Conflict between the leadership style and competence of leader in optimization of socio–psychological climate in divisions of power structures in Russian Federation]. Istoricheskaya i sotsial'no-obrazovatel'naya mysl'= Historical and Social Educational Ideas. 2016. Vol. 8. no. 4. Part. 1. Pp. 1-107-111.
doi: 10.17748/2075-9908-2016-8-4/1-1-107-111. (in Russian)