

ФАКТОР ГРУППЫ ПРИ ИССЛЕДОВАНИИ СТИЛЯ РУКОВОДСТВА

Рассмотрено соотношение понятий группа, команда и управленческая команда. Приведены факторы стиля руководства, выделяемые отечественными учеными. Проанализированы результаты современных исследований по проблемам управленческого взаимодействия и восприятия команд.

The article deals with the correlation of the following terms: a group, a team and a management team. It presents the management style factors defined by our domestic scientists. The article analyses the results of contemporary research on the problems of management coordination and team perception.

Ключевые слова: стиль руководства, факторы стиля руководства, группа, команда, управленческая команда, психологическая дистанция.

Keywords: styles of management, factors of management styles, group, team, management team, psychological distance.

Разработкой системы факторов, оказывающих формирующее влияние на стиль руководства, занимался А.Л. Журавлев. Им были выделены следующие группы факторов: институционализированные (исторически сложившиеся нормы, определяющие поведение руководителя по отношению к подчиненному), особенности функционирования трудового коллектива, личность руководителя и ситуационные факторы. Каждая из этих групп неоднородна и включает несколько факторов. Более дифференцированный подход к анализу факторов индивидуального стиля руководства (ИСР) не был реализован.

Влияние фактора пола на стиль руководства было показано в работе А.Л. Журавлева, В.А. Хащенко и Н.Н. Хащенко (1989). Согласно результатам этого исследования, пол определяет различную выраженность компонентов стиля руководства. Кроме того, в работе прослежена связь различных подструктур личности руководителей, пола и стиля руководства.

Р.Л. Кричевский (1985) рассматривает факторы эффективности руководства, связанные с активностью и личностными особенностями самого руководителя. Результаты его исследования показывают, что стиль тренеров высоко-результативных команд отличается от стиля тренеров команд с относительно низкими результатами. Наиболее существенна разница по следующим компонентам стиля: постановка четких целей, близость к членам команды, развитие инициативности спортсменов, делегирование полномочий.

По данным исследования Л.Э. Мишуровского (2001), в число наиболее значимых признаков командоформирования входят:

- элементы управленческой концепции руководителя (установка на доверие/недоверие, ориентация на самостоятельность / не самостоятельность, активность/пассивность членов команды);
- ориентация на модель эффективного управленческого поведения (жесткость/мягкость, включенность в личные проблемы/отстраненность, склонность к формализации/неформальная позиция);
- ориентация в подборе членов команды (подбор по формальным/неформальным признакам, ориентация на исполнительность/самостоятельность, низкую/высокую самооценку, склонность

подбирать тех, кто способен принимать поставленную задачу как свою, или иницилирующих собственные идеи);

- характеристики стиля управленческой деятельности (авторитарный или демократический стиль);
- характеристики предпочитаемой психологической дистанции и особенности принятия организационной задачи.

При рассмотрении вопроса командоформирования Ю.В. Сиягин считает, что важную роль играют 3 основных вида задач, на решение которых ориентируется руководитель при реализации управленческих функций, а именно: организационные задачи, задачи безопасности руководителя и важные лично для руководителя задачи – «кровные идеи». По мнению исследователя, в зависимости от предпочтения решения тех или иных видов задач руководитель подбирает 3 группы людей: для организационных задач – профессионалов, для задач безопасности – надежных и преданных людей, для «кровных идей» – единомышленников.

В отличие от традиционных исследований феномена «стиль руководства» Е.Ю. Безруковой, И.В. Бухтияровой и Ю.В. Сиягиным (2003) проведен анализ стиля формирования руководителем управленческой команды. В результате использованного ими факторного анализа системы признаков авторы выделили четыре основных стиля формирования руководителем управленческой команды: покровительствующий, партнерский, формально-деловой и объединяющий.

В изучении проблемы терминологических границ понятий «группа», «коллектив» и «команда» есть несколько дискуссионных моментов. Все исследователи сходятся на том, что понятие «группа» шире понятия «команда», однако в определении дифференцирующих их признаков нет единства мнений.

Так, Глен Паркер разводит понятия «команда» и «группа». Он отмечает, что традиционно называемые команды не являются таковыми на самом деле. Например, руководители подразделений организации, взаимодействуя с их общим руководителем, являются не командой, а группой, потому что они имеют свою собственную интерпретацию цели, взаимозависимость между ними неполная и т.д. По его мнению, командой является «группа людей, которые имеют высокий уровень взаимозависимости, ярко выраженное стремление к достижению цели или окончательной задачи, т.е. члены команды должны не только принимать цель, но и понимать, что достижение этой цели возможно только при совместной работе»¹.

По мнению Г.М. Андреевой и А.И. Донцова, команда является слаженным коллективным субъектом, поэтому концептуальная разработка понятия «совместная деятельность» является необходимым и наиболее перспективным направлением исследования. Подобной точки зрения придерживается В.Б. Рябов, отмечая, что главное отличие команды от коллектива – высокая организационная эффективность первой.

В управленческих командах (УК), благодаря специфическим особенностям управленческой деятельности, изменяется сущность и содержание самого понятия «команда». В нашем исследовании мы исходим из положения, что управленческая группа является функциональным объединением управленцев, тогда как **управленческая команда** – это частный случай команды как малой группы с выраженной целевой направленностью, интенсивным взаимодействием ее членов и высокой продуктивностью. Таким образом, УК – это группа людей, которые на

¹ Цит.: Сиягин Ю.В. Руководитель организации и его команда. М., 1996. С. 73.

основании общих целей и ценностей, подходов к реализации совместной деятельности осуществляют управленческую деятельность в организации.

В последнее время в нашей стране появилось новое толкование термина «команда». В.Г. Тлемешок отмечает, что «командой принято называть не только группу людей, объединенных по признаку профессионализма и компетентности, и представляющую собой сложно структурированную систему с внутренними связями, обеспечивающими синергетический эффект, но также окружение какого-нибудь высокопоставленного чиновника...»².

По мнению Ю.В. Синягина, управленческая команда – это группа, создаваемая руководителем для решения его собственных задач. Автор полагает, что когда создается эффективная команда, то руководитель, как правило, должен не просто сформировать коллектив из уже заданной группы эффективно работающих людей, а подобрать их по определенным критериям. Руководитель создает не просто хорошо работающую группу людей, а «свою команду» или «команду под свою задачу». При этом автор выделяет несколько вариантов соотношения собственной команды руководителя и формально-иерархических команд: формально-иерархическая команда одновременно является и собственной командой руководителя; состав формально-иерархической команды (управленческой группы) и состав собственной команды руководителя полностью не совпадают; и та и другая команды преследуют прежде всего собственные интересы, в меньшей степени учитывая интересы организации; и, наконец, их частичное пересечение.

Вопросы социальной перцепции управленческой команды и механизмов ее формирования исследовала О.А. Филиппова (2002). Ею было обнаружено, что значительная часть респондентов понимает УК либо как группу единомышленников, либо как группу руководителей, специально формируемую для достижения цели. При этом в состав УК должны входить хорошо подготовленные специалисты. Интересным является тот факт, что на вопрос о том, должен ли стиль управления командой быть таким же, как стиль управления коллективом, мнения респондентов разделились практически поровну. Автор предположил, что такое противоречивое мнение вызвано отсутствием достаточного опыта в работе с управленческой командой. Еще одним важным, на наш взгляд, моментом, освещенным в работе О.А. Филипповой, является ответ на вопрос о типе стиля руководства УК: большинство опрошенных отметило, что стиль руководства УК должен быть демократическим или динамическим.

Обобщая результаты исследований по проблеме, можно отметить, во-первых, необходимость определения терминологических границ понятия «своя управленческая команды» в свете проблемы детерминации стиля руководства, во-вторых, терминологическую неопределенность понятий «УК» и «своя УК» и, наконец, разнообразие мнений, касающихся принципов командоформирования, что обусловлено различиями в теоретических представлениях и исследовательских подходах.

Нами было выдвинуто предположение о наличии различий в выраженности отдельных компонентов индивидуального стиля руководства и в целом в типах стиля руководства при взаимодействии руководителя с управленческой командой (УК) и рядовыми сотрудниками (РС).

Для проверки предположения нами было проведено пилотажное

² Тлемешок В.Г. Управленческая команда как субъект строительства будущего. Майкоп, 2001. С. 34 .

исследование. В качестве объекта исследования выступили 34 руководителя, директора школ.

В ходе исследования не было обнаружено статистически значимых различий в стиле руководства своей УК и РС, несмотря на то, что около 80% руководителей считают, что руководство УК должно отличаться от руководства РС, т. к. на первых возлагается большая ответственность. В то же время руководители считают УК психологически более близкой группой, что подтвердилось статистически.

Были обнаружены положительные связи директивности при руководстве своей УК с поддержкой УК руководителя, взаимопомощью, взаимопониманием, взаимными обязательствами, принятием друг друга такими, какие есть, и зависимостью руководителя от УК.

Результаты исследования демонстрируют наличие отрицательной связи директивности при руководстве своей УК с ее ответственностью, т.е. чем менее ответственно подходят члены УК к выполнению своих обязанностей, тем директивнее становится стиль руководства ими.

Пассивное невмешательство при руководстве УК отрицательно связано с ее надежностью и контролируемостью.

При анализе корреляций компонентов индивидуального стиля руководства с характеристиками РС было обнаружено:

- коллегальность положительно связана с ответственностью руководителя перед РС и сходным с ними восприятием мира;
- существует прямая связь директивности с величиной психологической дистанции;
- пассивное невмешательство руководителя обратно связано с его уважением РС, сходным с ними восприятием мира и чувством привязанности по отношению к РС.

С целью построения структуры психологической дистанции (ПД) руководителей был проведен факторный анализ. Полученные данные сопоставимы с факторами, выделенными А.Б. Купрейченко при исследовании структуры ПД студентов, последние выделены курсивом и указаны в скобках:

1. Фактор «Деловое сотрудничество с УК», на положительном полюсе которого объединяются показатели взаимопонимания, взаимные обязательства, помощь со стороны своей УК, уважение. (*Единство, взаимная ответственность, помощь в делах, уважение.*)

2. Фактор «Деловое сотрудничество с РС», положительный полюс которого составляют взаимопонимание, помощь со стороны РС и принятие друг друга такими, какие есть. (*Единство, помощь в делах, принятие.*)

3. Фактор «Влияние–зависимость», на положительном полюсе которого объединяются влияния со стороны РС и своей УК на руководителя, а также его зависимость от РС. (*Зависимость субъекта.*)

4. Фактор «Формальность», в отрицательный полюс которого составляют вынужденные контакты руководителя со своей УК и РС и ненадежность РС, а положительный – легкость и произвольность контактов с собственной УК и РС и надежность РС. (*Формальность, надежность*)

5. Фактор «Заинтересованность руководителя в своей УК», в который входят заинтересованность руководителя во взаимодействии с собственной УК и их общие интересы. (*Единство и мотивация субъекта.*)

6. Фактор, на положительном полюсе которого находятся коллегиальность, отсутствие пассивного невмешательства при руководстве РС и сходное восприятие мира с РС, а на отрицательном – отсутствие коллегиальности, наличие пассивного невмешательства, а также различное восприятие мира с РС. (*Единство.*)

7. «Зависимость УК и РС» от руководителя. (*Зависимость объекта.*)

8. «Директивность», на отрицательном полюсе которого находятся директивность при руководстве РС и УК.

Процент суммарной дисперсии всех факторов составляет 79%.

При сопоставлении описанных выше факторов с факторной структурой ПД студентов (А.Б. Купрейченко, 2003) показательно следующее: в выборке руководителей «Надежность» играет незначительную роль, но при этом имеет наибольший вес в ряду факторов ПД студентов. С другой стороны, на первом месте у руководителей оказывается фактор «Помощь в делах», который в студенческой выборке имеет наименьший вес. Можно предположить, что для руководителей показателем надежности является помощь со стороны УК и РС в делах, т.е. надежность отождествляется ими с этим показателем.

При рассмотрении результатов кластерного анализа характеристик взаимодействия руководителя со своей УК и РС обнаруживается, что «надежность», образует кластеры с такими первичными факторами, как «единство», «взаимопомощь» и «уважение». Данный факт говорит в пользу нашего предположения о том, что надежность руководители понимают не в «чистом виде», а посредством других показателей.

Значимым является тот факт, что если при взаимодействии со своей УК наиболее тесная связь обнаруживается между ее надежностью и уважением ее членов, то в случае взаимодействия с РС их уважение в первую очередь образует кластер с ответственностью перед ними, а уж потом с комплексом показателей единства, помощи и надежности. Также для взаимодействия с УК характерна тесная связь между ее предсказуемостью и взаимными интересами руководителя с ней, что не свойственно взаимодействию с РС.

Таким образом, на начальном этапе исследования не было обнаружено достоверных различий между компонентами ИСР при взаимодействии со своей УК и РС. При этом анализ структуры и связей характеристик взаимодействия позволяет сделать предположение, что руководитель основывается на различных характеристиках данных групп при выборе методов и приемов управления.