

УДК 159.923.072.43

КОНФИГУРАЦИЯ КОПИНГ-СТРАТЕГИЙ И СОЦИАЛЬНО-ПСИХОЛОГИЧЕСКИХ ХАРАКТЕРИСТИК РУКОВОДИТЕЛЕЙ

О.В. Кроповницкий

Башкирская академия государственной службы и управления
при главе Республики Башкортостан, г. Уфа

Осуществлен теоретико-эмпирический анализ типологий руководителей, основанных на их социально-психологических характеристиках и копинг-стратегиях. Исследовано соотношение копинг-стратегий и локус контроля, мотивации достижения. Представлены результаты проведенного исследования соотношения (конфигурации) копинг-стратегий и социально-психологических характеристик у руководителей. **Ключевые слова:** *копинг-стратегия, мотивация достижения, интернальность, экстернальность, локус контроля, ответственность, социальный интеллект.*

К социально-психологическим характеристикам личности руководителя относится та или иная система ценностей, на которую он опирается в своей работе. Одну из типологий, основанных на подобной ориентации, предложил Р. Лайкерт [8, с. 185–212]. В ее основу он положил дихотомию: «руководитель, нацеленный на дело, – руководитель, нацеленный на сотрудника». Между этими двумя полюсами расположилось все множество руководителей, сочетающих в себе в разных пропорциях обе направленности.

Направленность на работу характеризует руководителя, основным приоритетом которого является обеспечение эффективности деятельности сотрудников и организации в целом, а также успешное решение стоящих перед ними задач; кроме того, он беспокоится о выстраивании сбалансированной системы вознаграждения с целью увеличения производительности труда. Направленность на человека характеризует руководителя, основным приоритетом которого является улучшение межличностных отношений сотрудников, их эмоционального состояния и психологической атмосферы в коллективе, в целом как средства повышения производительности труда. Позднее Р. Лайкерт расширил данный подход путем добавления теории «четырёх систем (стилей) лидерства»:

Система 1 – эксплуататорско-авторитарная. К этому стилю принадлежат руководители с ярко выраженными автократическими характеристиками.

Система 2 – благосклонно-авторитарная. Руководители этой системы устанавливают авторитарные отношения с подчиненными, при этом в исключительных случаях могут допускать их к процессу принятия решений. Такие руководители в качестве мотивационного механизма для сотрудников используют принцип «кнута и пряника». В целом в этой системе руководители реализуют модель поведения благосклонного автократа.

Система 3 – консультативная. Руководители этой системы проявляют уже гораздо большее, хотя и далеко не полное, доверие к своим сотрудникам. Они способны на взаимное общение со своими подчиненными и даже могут консультироваться с ними по некоторым вопросам. Значимые решения по-прежнему они принимают единолично, однако уже большое количество конкретных решений могут перепоручить своим подчиненным.

Система 4 характеризуется основным упором на коллективное самоуправление и групповое участие сотрудников в процессе принятия большинства решений. Данная система основана на участии. Система интеракций между ее участниками осуществляется на равноправной основе, носит доверительный характер. Все решения принимаются максимально децентрализованно. Общение является двусторонним и носит неформальный характер. Руководители этой системы стремятся активизировать участие сотрудников в управлении. При этом они в максимальной степени ориентируются на людей, в отличие от руководителей системы 1, нацеленных только на работу.

В настоящее время считается, что систем Р. Лайкерта является не альтернативной в отношении континуума «авторитарность – либеральность», а углубляющей и уточняющей его [4, с. 511–512].

Цель настоящего исследования заключается в создании типологии руководителей на основе выделенных социально-психологических характеристик и копинг-стратегий.

Научная новизна: предложено новое понимание типологии руководителей, сформированной на основе соотношения их социально-психологических характеристик и предпочитаемых ими копинг-стратегий.

Гипотеза: соотношение копинг-стратегий и социально-психологических характеристик руководителей позволяет выделить типы руководителей.

Выборка: в исследовании принимали участие в период с июня по ноябрь 2017 г. слушатели Президентской программы «Стратегический менеджмент» при Башкирской академии государственной службы и управления при главе Республики Башкортостан в количестве 96 человек: 58 мужчин и 38 женщин, средний возраст по выборке составил 34,8 года.

Методики исследования:

1. «Опросник способов совладания» [3, с. 42]. Методика представляет собой первый стандартизированный опросник, направленный на измерение копинга и является диагностичной по двум основным стратегиям совладания – проблемно-фокусированный и эмоционально-фокусированный копинг, которые проявляются у человека в стрессовых ситуациях, таких, например, как потеря близких людей, работы, серьезные заболевания, катастрофы и т. д. Более поздняя версия 1988 г. включает 50 вопросов и состоит уже из 8 эмпирически полученных шкал. Копинг-стратегии разделены на 3 группы по

следующим главным критериям: разрешение проблемной ситуации, поиск и использование социальной поддержки, эмоциональное совладание: 1. Фокусировка на проблеме (одна шкала). 2. Фокусировка на внешней поддержке (одна шкала). 3. Фокусировка на эмоциях (шесть шкал). F. Cohen в своем анализе зарубежных подходов к копингу делает вывод, что копинг – это система диспозиций, стиль [7, с. 228–244].

2. Методика «Копинг-поведение в стрессовых ситуациях» [3, с. 49] была создана в 1990 г. Норманом С. Эндлером (в соавторстве с Джеймсом А. Паркером) – ведущим канадским специалистом в области клинической психологии и психологии здоровья. Она используется для диагностики испытуемых от 18 лет и старше, включает в себя 48 утверждений, сгруппированных в 3 шкалы (по 16 утверждений в каждой шкале). Данный опросник предназначен для измерения трех ведущих стратегий копинга: стратегия, сфокусированная на проблеме (проблемно-ориентированная стратегия), стратегия, сфокусированная на своих эмоциях (эмоционально-ориентированная стратегия), и стратегия, реализующая избегание проблемы.

3. Методика диагностики уровня субъективного контроля (УСК) Дж. Роттера (адаптирована Е.Ф. Бажиным, С.А. Голынкиной, А.М. Эткингом) [6, с. 153]. Методика УСК состоит из 44 вопросов. Анализ ответов на эти вопросы позволяет говорить о том, насколько высок уровень интернальности по следующим диагностическим показателям: 1. Ио – шкала общей интернальности. 2. Ид – шкала интернальности в области достижений. 3. Ин – шкала интернальности в области неудач. 4. Ис – шкала интернальности в семейных отношениях. 5. Ип – шкала интернальности в производственных отношениях. 6. Им – шкала интернальности в области межличностных отношений. 7. Из – шкала интернальности в отношении здоровья и болезни.

4. Мотивация успеха и боязнь неудачи. Опросник А.А. Реана [2, с. 49–56] включает в себя 21 вопрос и измеряет уровень мотивации успеха и боязни неудачи. Определяет ведущую мотивацию: либо на достижение результата, либо на избегание ошибок и неудач.

5. 16-факторный личностный опросник Реймонда Кэттелла [6, с. 55–81]. В теоретико-методологической основе опросника лежит факторный анализ личности. Интерпретация результатов, полученных после проведения тестирования, позволяет описать личность испытуемого на основе 16 фундаментально независимых и психологически содержательных факторов. Все факторы имеют условное обозначение и содержат устойчивую связь между различными характеристиками личности. Методика включает в себя текст вопросов, бланк для ответов и ключи (количественный и качественный). В данном исследовании была использована форма С опросника Кэттелла, которая насчитывает 105 вопросов. После обработки ответов с помощью количественного ключа исследователь получает сырые баллы (которые

затем переводятся в стены) по 17 полярным факторам личности, включая фактор самооценки, который показывает степень ее адекватности.

6. Лири, интерперсональный диагноз – личностный опросник [6, с. 225]. Создан Т. Лири в 1957 г. и предназначен для диагностики социальных свойств и межличностных отношений личности, играющих важную роль в социальном взаимодействии с другими людьми. В соответствии с ключом подсчитываются количественные показатели по 16 характеристикам, из которых формируются 8 типов, описывающих определенный стиль межличностных отношений: 1) властный – лидирующий; 2) независимый – доминирующий; 3) прямолинейный – агрессивный; 4) недоверчивый – скептический; 5) покорный – застенчивый; 6) зависимый – послушный; 7) сотрудничающий – конвенциональный; 8) ответственный – великодушный.

7. Методика исследования социального интеллекта Е.С. Михайловой [5, с. 39–45], являющаяся российской адаптацией теста Дж. Гилфорда и М. О’Салливена, который создавался в 60–70-е гг. XX в. Используемая в данном исследовании адаптация основана на французской версии методики, которая была опубликована в 1977 г. Разработка отечественной версии теста продолжалась в период с 1986-го по 1990 гг. В исследовании принимали участие 210 человек в возрасте от 18 до 55 лет. Тест основан на знаменитой модели интеллекта Дж. Гилфорда, которая характеризуется набором интеллектуальных способностей личности в виде куба. Методика включает в себя 4 субтеста: 1. «Истории с завершением». 2. «Группы экспрессии». 3. «Вербальная экспрессия». 4. «Истории с дополнением».

Анализ и обсуждение результатов

Для достижения цели исследования и проверки выдвинутой гипотезы нами была проведена диагностика предпочитаемых испытуемыми копинг-стратегий и социально-психологических характеристик личности. Выделение типов руководителей было осуществлено на основе результатов кластерного анализа методом *K*-средних.

В табл. 1 представлены основные характеристики, которые внесли наибольший вклад в формирование кластеров (типов руководителей), при $p \leq 0,001$: Ио (шкала общей интернальности) – $F = 75,6$; Ид (шкала интернальности в области достижений) – $F = 17,9$; Ин (шкала интернальности в области неудач) – $F = 15,1$; Ип (шкала интернальности в производственных отношениях) – $F = 11,8$; ЭОК (эмоционально-ориентированный копинг) – $F = 11,1$; Ис (шкала интернальности в семейных отношениях) – $F = 9,6$; авторитарный – $F = 7,1$; доминирование – $F = 6,4$; агрессивный – $F = 5,8$.

Таблица 1

Характеристики, внесшие наибольший вклад в формирование типов руководителей (при $p \leq 0,001$)

№ п/п	Характеристика	<i>F</i>
-------	----------------	----------

1	Ио (шкала общей интернальности)	75,6*
2	Ид (шкала интернальности в области достижений)	17,9*
3	Ин (шкала интернальности в области неудач)	15,1*
4	Ип (шкала интернальности в производственных отношениях)	11,8*
5	ЭОК (эмоционально-ориентированный копинг)	11,1*
6	Ис (шкала интернальности в семейных отношениях)	9,6*
7	Авторитарный	7,1*
8	Доминирование	6,4*
9	Агрессивный	5,8*

Примечание: *значимое влияние при $p \leq 0,001$.

Кроме того, нами были обнаружены также значимые (хотя и на более низком уровне значимости) различия между кластерами (типами руководителей) по другим показателям, оказывающим меньшее влияние на формирование типов. К таким характеристикам относятся: дружелюбие – $F = 5$ (при $p \leq 0,002$); Из (шкала интернальности в отношении здоровья и болезни) – $F = 4,7$ (при $p \leq 0,003$); эгоистичный – $F = 4,7$ (при $p \leq 0,003$); социальный интеллект – $F = 4,5$ (при $p \leq 0,003$); Им (шкала интернальности в области межличностных отношений) – $F = 4,2$ (при $p \leq 0,005$); бегство–избегание – $F = 3,9$ (при $p \leq 0,008$); М (практичность–мечтательность) – $F = 3,3$ (при $p \leq 0,019$).

Универсальные характеристики, свойственные всем типам руководителей: самоконтроль, авторитарный, *L* (доверчивость–подозрительность), *G* (подверженность чувствам – высокая нормативность поведения), *E* (подчиненность – доминантность), *B* (интеллект), *A* (замкнутость – общительность), *Q3* (низкий самоконтроль – высокий самоконтроль). Общим для всех типов руководителей является то, что они контролируют свои эмоции, проявления своих чувств, характеризуются подозрительностью, осторожностью в своих поступках. Они почтительны, но при этом властны. Они общительны, непринужденны в общении, активны при разрешении конфликтов. Им свойственна целенаправленность и интегрированность личности.

Далее перейдем к описанию выделенных типов руководителей.

Тип 1. «Доминантный, уверенный, общительный». Данный тип руководителей является наиболее распространенным, в него вошли 33,3 % испытуемых. Наиболее распространенные характеристики этого типа: руководитель среднего звена, мужчина, 35 лет, стаж работы на руководящей должности – 6 лет, 18 человек в подчинении. Наиболее предпочитаемые стратегии данного типа руководителей: «Планирование решения проблемы», «Проблемно-ориентированный копинг» и «Самоконтроль». Доминантный, компетентный, энергичный, авторитетный лидер, властный, что объединяет его с третьим типом. Характеризуется выраженным стремлением к лидерству в общении, доминированию. В наибольшей степени считает себя ответственным за достижения и межличностные отношения. Ответственность за собственное здоровье и межличностные отношения возлагает на других

людей и обстоятельства. Характеризуется средним уровнем интернальности по всем шкалам по сравнению с другими типами. Характеризуется завышенной самооценкой, при этом открыт и добросердечен, разговорчив. Ему свойственны естественность и непосредственность в поведении, доброта, внимательность, сострадательность в отношениях. Он с желанием работает с людьми, энергичен в разрешении конфликтов, не боится критики.

Тип 2. «Ответственный, лояльный, социально смелый, активный». В данный тип вошли 24 % испытуемых. Наиболее распространенные характеристики этого типа: руководитель среднего звена, мужчина (46,2 %) или женщина (53,8 %), 36 лет, стаж работы на руководящей должности – 7 лет, 23 человека в подчинении. Руководитель данного типа в качестве основных копинг-стратегий использует стратегии «Планирование решения проблемы» и «Самоконтроль». Ведет себя ответственно по отношению к людям, проявляет деликатность, мягкость, способен успокаивать и подбадривать своих подчиненных и коллег, отзывчив и бескорыстен. Ориентируется на принятие и стремится к социальному одобрению. Способен сотрудничать, умеет выработать компромиссные решения. Проявляет гибкость в сложных деловых переговорах и при урегулировании конфликтных ситуаций. Наибольшую ответственность возлагает на себя в таких сферах, как достижения и неудачи. Считает себя ответственным в сфере семейных и производственных отношений. Характеризуется средним уровнем интернальности по всем шкалам по сравнению с другими типами. Ориентирован на свой внутренний мир, обладает большим творческим потенциалом, у него хорошо развито воображение. Руководителю данного типа свойственна активность, социальная смелость, готовность действовать в новых обстоятельствах и с незнакомыми людьми. Он склонен к риску, держится свободно.

Тип 3. «Энергичный, заботливый, избегает ответственности». В данный тип вошли 19,8 % испытуемых. Наиболее распространенные характеристики этого типа: руководитель высшего звена, мужчина, 37 лет, стаж работы на руководящей должности – 9 лет, 27 человек в подчинении. Руководитель данного типа в качестве основных копинг-стратегий использует такие стратегии, как «Планирование решения проблемы», «Положительная переоценка», «Проблемно-ориентированный копинг». Практически не использует «Бегство–избегание». Доминантный, компетентный, энергичный, авторитетный лидер, властный. При этом деликатный, эмоциональное отношение к людям проявляет в сострадании, симпатии, заботе, умеет успокоить и подбодрить окружающих, отзывчивый. Характеризуется низким уровнем общей интернальности по сравнению с другими типами. В этом схож с пятым типом. При этом наиболее низкий средний уровень интернальности по всем шкалам (5,57) по сравнению с другими типами. В наибольшей

степени считает себя ответственным за свои достижения, в наименьшей – за неудачи и производственные отношения. Самоуверенный, независим в суждениях и поведении. В конфликтах предпочитает обвинять других, не принимает власти и не допускает давления со стороны. Осторожен в своих поступках, практичен. Характеризуется подозрительностью, рассудочностью, реалистичностью суждений.

Тип 4. «Сильный, требовательный, независимый, властный». В данный тип вошли 15,7 % испытуемых. Наиболее распространенные характеристики этого типа: руководитель высшего звена, мужчина (55,6 %) или женщина (44,4 %), 36 лет, стаж работы на руководящей должности – 10 лет, 46 человек в подчинении. Наиболее предпочитаемые стратегии данного типа руководителей: «Планирование решения проблемы», «Проблемно-ориентированный копинг», «Положительная переоценка» и «Поиск социальной поддержки». Тип сильной личности, которая берет на себя лидерство в групповой деятельности, не принимает советы других. Данный тип руководителя независимый, откровенный, требовательный, прямолинейный, строгий и жесткий в оценке других, резкий и суровый по отношению к окружающим. Характеризуется высоким уровнем общей интернальности по сравнению с другими типами. Наиболее ответственным считает себя за свои достижения. Независим в поведении и суждениях, свой способ мышления считает законом для окружающих, властный, самоуверенный. Склонен к риску, держится свободно, раскрепощенно. Его интересы направлены на себя самого, он обычно предусмотрителен в своих поступках, самолюбив, характеризуется подозрительностью.

Тип 5. «Ответственный, властный, социально-нормативный, склонный к риску». В данный тип вошли 7,2 % испытуемых. Наиболее распространенные характеристики этого типа: руководитель высшего звена, мужчина (50 %) или женщина (50 %), 34 года, стаж работы на руководящей должности – 9 лет, 24 человека в подчинении. В наибольшей степени, по сравнению с другими выделенными типами руководителей, предпочитает копинг-стратегию «Планирование решения проблемы». Кроме того, использует такие стратегии, как «Проблемно-ориентированный копинг» и «Положительная переоценка», что объединяет его с 3-м и 4-м типами. Высокий уровень доминирования свидетельствует о выраженном стремлении человека к лидерству в общении, захвату власти. Обладает диктаторским, властным, деспотическим характером. При этом может подбадривать и успокаивать окружающих, быть бескорыстным и отзывчивым. Данный тип руководителя обладает максимальным уровнем общей интернальности, а также самым высоким средним уровнем интернальности по сравнению с другими типами. В наибольшей степени считает себя ответственным как за свои достижения, так и за неудачи. В меньшей степени – за здоровье и производственные отношения. Характеризуется осознанной

нормативностью поведения, упорством в достижении целей, пунктуальностью, ответственностью, деловой направленностью. Руководителю данного типа свойственна активность, социальная смелость, готовность действовать в новых обстоятельствах и с незнакомыми людьми. Он склонен к риску, держится свободно, что объединяет его со вторым типом.

Полученные результаты согласуются с исследованием, проведенным Е.В. Битюцкой [1, с. 41–53], в котором она выделяет два типа ориентаций в трудных ситуациях, определяющих направленность: 1) на сближение с трудностью; 2) на уход от нее. В частности, выявленное в нашем исследовании различие в использовании проблемно-ориентированного копинга говорит о том, что доминантный, властный и ответственный типы руководителей в большей степени ориентированы на сближение с проблемой. В свою очередь, такие типы руководителей, как социальный и заботливый, склонны уходить от разрешения проблем в область эмоционального совладания со своим состоянием.

Выводы

1. Было выделено пять типов руководителей в зависимости от их социально-психологических характеристик и предпочитаемых копинг-стратегий. Каждому типу было дано определение и название. Наиболее распространенным оказался тип «Доминантный, уверенный, общительный». Наименее распространенный тип – «Ответственный, властный, социально-нормативный, склонный к риску». Кроме того, были выделены такие типы руководителей, как «Ответственный, лояльный, социально смелый, активный», «Энергичный, заботливый, избегает ответственности», «Сильный, требовательный, независимый, властный».

2. Каждый тип руководителей обладает своим сочетанием копинг-стратегий. В наибольшей степени наблюдаются различия по таким копинг-стратегиям, как «Положительная переоценка», «Эмоционально-ориентированный копинг», «Конфронтативный копинг», «Самоконтроль» и «Дистанцирование». Общими и наиболее предпочитаемыми типами руководителей являются копинг-стратегии «Планирование решения проблемы» и «Проблемно-ориентированный копинг».

3. Психологическое содержание типов обусловлено влиянием социальных качеств (доминирование, альтруизм, агрессивность, дружелюбие, авторитарность), локус контроля личности (общая интернальность, интернальность в области достижений и неудач), личностных особенностей (доминантность, высокая нормативность поведения, смелость, подозрительность).

4. Характерной особенностью всех типов руководителей является низкий уровень интернальности в области производственных отношений и высокий – в области своих достижений.

5. В соответствии с типологией Р. Лайкерта, такие типы руководителей, как доминантный, властный и ответственный, в большей

степени ориентированы на работу, чем на человека. В свою очередь, такие типы руководителей, как социальный и заботливый, в большей степени ориентированы на человека, чем на работу.

Список литературы

1. Битоцкая Е.В. Типы ориентаций в трудных ситуациях // *Вопр. психо.* № 5. 2018. С. 41–53.
2. Гордеева Т.О. Мотивация достижения: теории, исследования, проблемы // *Современная психология мотивации / год ред. Д.А. Леонтьева.* М.: Смысл, 2002. С. 47–102.
3. Крюкова Т.Л. Методы изучения совладающего поведения: три копинг-шкалы. Изд. 2-е, испр., доп. Кострома: КГУ им. Н.А. Некрасова – Авантитул, 2010. 64 с.
4. Карпов А.В. Психология менеджмента: учебное пособие. М.: Гардарики, 2005.
5. Михайлова (Алешина) Е.С. Тест Гилфорда – методика исследования социального интеллекта: методическое руководство. СПб.: ИМАТОН, 2006. 56 с.
6. Райгородский Д.Я. Практическая психодиагностика. Методики и тесты: учеб. пособие. Самара: «БАХРАХ-М», 2001. 672 с.
7. Cohen F. Measurement of coping // *Monat A. and Richard S. Lazarus. Stress and Coping.* N.-Y., 1991. P. 228–244. doi.org/10.1097/00006842-197309000-00002
8. Likert R. *New Pattern of Management.* N.Y., 1961.

CONFIGURATION OF COPING STRATEGIES AND SOCIO-PSYCHOLOGICAL CHARACTERISTICS OF MANAGERS

O.V. Kropovnitky

Bashkir Academy of Public Administration and Management under the Head
of the Republic of Bashkortostan, Ufa

The article presents a theoretical and empirical analysis of typologies of managers based on their socio-psychological characteristics and coping strategies. The ratio of coping strategies and locus of control, achievement motivation has been studied. The results of the study of the ratio (configuration) of coping strategies and socio-psychological characteristics of managers are presented.

Key words: *coping strategy, achievement motivation, internality, externality, locus of control, responsibility, social intelligence.*

Об авторе:

КРОПОВНИЦКИЙ Олег Владимирович – старший преподаватель ГБОУ ВО «Башкирская академия государственной службы и управления при главе Республики Башкортостан» (450057, Башкортостан, Уфа, ул. Заки Валиди, 40); e-mail: olegkrop@mail.ru