

УДК 159.9

Македонская Виктория Вадимовна

доцент кафедры общей и прикладной психологии
Санкт-Петербургский военный ордена Жукова институт войск национальной гвардии
г. Санкт-Петербург, Российская Федерация
psychology01@mail.ru

ПСИХОЛОГИЧЕСКИЕ ОСОБЕННОСТИ АТТИТЮДОВ РУКОВОДИТЕЛЕЙ К ПОДЧИНЁННЫМ

Для цитирования:

Македонская В.В. Психологические особенности аттитюдов руководителей к подчинённым // Вестник Санкт-Петербургского военного института войск национальной гвардии. 2020. № 4 (13). С. 52–54. URL: <http://vestnik-spvi.ru/2020/12/016.pdf>

Аннотация. В статье проводится описание психологических типов отношений руководителей к подчинённым. Рассматриваются особенности будущих руководителей на примере курсантов.

Ключевые слова: типы отношений к подчинённым, стили лидерства, аттитюд, руководство, социально-психологический климат.

В настоящее время особенно актуален поиск резервов по повышению эффективности управления руководителей личным составом и созданию наиболее благоприятных условий по повышению успешности профессиональной деятельности. Для первичной диагностики и работы с руководителем по оптимизации стиля управления необходимо понять его предрасположенность к тому или иному психологическому типу. В этом контексте мы рассматриваем те психологические явления, которые могут изменяться под влиянием целенаправленного воздействия, а именно, отношение к подчинённым личности руководителя.

От личности руководителя зависит стиль управления подчинёнными. В социальной психологии уже доказано, что на стиль влияет не только личностный компонент, но и психологические свойства личностей, входящих в малую группу, особенности самой группы, а также ситуация [3]. В данной статье не рассматриваются ситуационные модели управления. В научных психологических источниках широко освещены направленность личности и стили руководства.

Стиль лидерства или руководства – это, прежде всего, методы и средства воздействия на подчинённых, т. е. модель поведения руководителя. В соответствии с типологией К. Левина выделяется авторитарный, демократический и попустительский стили руководства. Это комплексная характеристика, включающая способы взаимоотношения с подчинёнными, особенности воздействия на них, позиционирование руководителя.

Другая популярная модель базируется на теории Р. Лайкерта, который рассматривает континуум направленности личности руководителя. Автор выделяет четыре типа управления в зависимости от выраженности направленности на дело

или на человека. Начиная от направленности на работу и заканчивая направленностью на человека, выделяются следующие стили: эксплуататорско-авторитарный, патерналистски-авторитарный, консультативный, демократический.

На данной модели основана теория «управленческой решетки», разработанная Р. Блейком и Дж. Мутном. В зависимости от направленности на дело (производство) или на человека (коллектив), авторы на пересечении выраженности этих показателей предлагают пять типов управления.

Такое внимание к направленности в социальной психологии неслучайно. Эта комплексная характеристика личности, включающая в себя систему потребностей, мотивов, установок, целей, ценностей, идеалов человека. В конечном итоге, именно направленность обуславливает деятельность руководителя. Конечно, рассматривая личность руководителя, мы должны подходить комплексно, на стиль управления влияет и характер, и темперамент, и способности, но в данной статье мы рассматриваем именно компоненты направленности.

Важнейшим компонентом направленности выступает установка. Понятие «установка» (set) рассматривалось в теоретической школе Д.Н. Узнадзе [7]. Установка определяется как готовность действовать определенным образом. Установка обусловлена имплицитной памятью. Связь установки с бессознательным подчеркивал в своих работах С.Л. Рубинштейн.

Установка руководителя на подчинённых относится к социальной сфере, т. е. мы рассматриваем аттитюды. Понятие введено У. Томасом и Ф. Знанецким. В западной психологии эту проблему изучали Г. Олпорт, Л. Фестингер,

Л. Тернстоун, П. Танненбаум, Ч. Осгуд, Т. Адорно и др. [1]. Это более сложная установка, включающая в себя сознательный компонент, восприятие и оценку социально-психологического объекта, в данном случае подчинённого.

Как установку можно рассматривать и тип отношений к подчинённым. Такой подход встречается у отечественных авторов: А.А. Русалиновой, И.П. Волкова, Н.Ю. Хрящевой, А.Ю. Шалыто [2; 5; 6]. В 80-х годах было проведено комплексное исследование руководителей и трудовых коллективов на базе крупных предприятий [2; 6]. В последующие годы аналогичных исследований в нашей стране не проводилось.

В нашей работе мы использовали методику Ф. Фидлера в модификации И.П. Волкова, Н.Ю. Хрящевой, А.Ю. Шалыто [2]. Методика основана на методе семантического дифференциала. Ф. Фидлер использует этот метод, т. к. предполагает, что чем больше удалённость в семантическом пространстве руководителя наиболее предпочитаемого и наименее предпочитаемого сотрудника, тем более дифференцированно он будет относиться к подчинённым, и от этого будет зависеть его тип управления.

В модифицированном варианте методики выделяется пять вариантов отношения (установки) руководителей к подчинённым. Активно-положительный, скрытно-отрицательный, функциональный, ситуативный и нейтральный.

В нашем исследовании выборка составила 71 человек. Мы исследовали курсантов как будущих руководителей. Рассматривая установку как готовность действовать определенным образом, предполагается, что эту готовность можно выявить еще до того, как курсанты станут офицерами, а значит и руководителями. «Установка как модификация целостного индивида, определяемая субъективным (внутренним – актуальная потребность, прошлый опыт, в его широком понимании, особенности данного индивида) и объективным (внешним – конкретная ситуация) факторами, отражает не только настоящее и прошлое, но и будущее» [4, 37].

Аттитуды поддаются коррекции, следовательно, изменив установку в процессе обучения в образовательной организации высшего образования, можно подготовить руководителя с более осознанным и продуктивным типом отношения к подчинённым.

Наиболее продуктивным аттитудом признано активно положительное отношение к подчинённым. В нашем исследовании такой тип отношения встречается у 44,05 % опрошенных. Для этого отношения характерно уважение подчинённых независимо от деловых качеств, способностей, дисциплины. Такое отношение позволяет активизировать возможности каждого подчинённого для

увеличения эффективности деятельности. В исследованиях И.П. Волкова с коллегами, процент такого отношения к подчинённым был ниже – 29,8 % [2; 6]. В нашем исследовании такие результаты обусловлены тем, что у курсантов отношение к людям формировалось в течение почти пяти лет обучения на факультете морально-психологического обеспечения. Следует отметить успешность обучения и воспитания военнослужащих. Особенно учитывая низкие показатели по скрытно-отрицательному аттитуду.

Этот тип отношения к людям маскируется усиленным рвением за общее дело, при этом руководитель не заинтересован в выполняемых обязанностях, целях, задачах организации.

Наиболее часто в исследовании И.П. Волкова с коллегами встречалось функциональное отношение руководителей к подчинённым (35,1 %). Оно характеризуется отношением в зависимости от дисциплины и вклада каждого работника в общее дело. При этом поощряются (дополнительными отпусками, деньгами, моральным поощрением) те, кто, по мнению руководителя, работают лучше. В свою очередь, дисциплинарные взыскания, порицания и т. п. получают наименее эффективные сотрудники. В нашем исследовании потенциальных руководителей с таким аттитудом выявлено 36,54 %. При опросе курсанты предполагали, что таких типов руководства будет больше всего, т. к. в условиях военной организации четкое разделение подчинённых предполагает более успешное руководство.

Остальные типы аттитудов распределились примерно одинаково. Ситуативный – 7,22 %, скрытно-отрицательный – 6,71 %, нейтральный – 5,48 %. Следует отметить, что в предыдущем исследовании ситуативное отношение проявляли 15,8 % руководителей. Данный аттитуд проявляется неуравновешенным состоянием руководителя. Его поведение зависит как от объективных обстоятельств, например, сложности в процессе деятельности подразделения, так и субъективными: настроение, погода и т. п. Соответственно, в зависимости от ситуации, подчинённые будут получать либо поощрения, либо наказания.

Мы видим, что в процентном соотношении, установки к подчинённым распределились примерно так же, как и в исследованиях восьмидесятих годов. Следует отметить надежность используемой методики.

Знание типа аттитуда руководителя к подчинённым позволяет оптимизировать деятельность подразделения, его социально-психологический климат, изменяя когнитивный компонент установки. Легче всего изменить нейтральное отношение. Эта установка своей нестабильностью позволяет модифицировать её на активно-

положительную или функциональную.

Итак, мы определили аттитюды будущих руководителей, наметили пути повышения эффектив-

ности деятельности подразделения, компоненты обучения и воспитания в высших военных учебных заведениях.

ЛИТЕРАТУРА

1. Аронсон Э. Социальная психология. Психологические законы поведения человека в социуме / Э. Аронсон, Т. Уилсон, Р. Эйкерт. СПб.: Прайм-Еврознак: Нева; М.: ОЛМА-пресс, 2002. 560 с.
2. Хрящева Н.Ю. Деловое общение руководителя. Л.: Ленингр. орг. о-ва «Знание» РСФСР, 1990. 14 с.
3. Дементий Л.И., Криворучко М.В., Дьяченко М.В. Согласованность установок и оценок руководителей и подчиненных как условие формирования и развития организационной культуры компании // Омские научные чтения – 2019: материалы Третьей Всероссийской научной конференции (г. Омск, 2–6 декабря 2019 г.). Омск: Омский государственный университет им. Ф.М. Достоевского, 2019. С. 567–570.
4. Иосебадзе Т.Т., Иосебадзе Т.Ш. Проблема бессознательного и теория установки школы Узнадзе // Бессознательное. Природа, функции, методы исследования / под общ. ред. А.С. Прангишвили, А.Е. Шеро-зия, Ф.В. Бассина. Тбилиси: Изд-во «Мецниереба», 1985. Т. 4.
5. Кокурина И.Г. «Отношение» как фундаментальная категория социальной психологии в анализе мотивации совместной деятельности // Вестник Московского университета. 2012. № 1. С. 29–40.
6. Проблемы промышленной социальной психологии: избранные научные труды: 1964–2008 гг. / А.А. Ру-салинова. СПб.: Изд-во Санкт-Петербургского ун-та, 2009. 515 с.
7. Узнадзе Д.Н. Установка у человека. Проблемы объективации // Психология личности в трудах отечественных психологов. СПб.: Питер, 2000. С. 87–91.

Makedonskaya Victoria Vadimovna

Associate professor of the Department of General and Applied Psychology
Saint-Petersburg Military Order of Zhukov Institute of the National Guard Troops
Saint-Petersburg, Russian Federation
psychology01@mail.ru

PSYCHOLOGICAL CHARACTERISTICS OF LEADERS ATTITUDE TOWARD SUBORDINATES

Abstract. The article describes the types of attitudes toward subordinates. The features of future leadership are considered on the example of cadets.

Keywords: types of relations to subordinates, leadership styles, attitude, leadership, socio-psychological climate.