

ПАХОМОВ ЮРИЙ НИКОЛАЕВИЧ

соискатель ученой степени кандидата психологических наук, Санкт-Петербургский государственный университет, кафедра политической психологии

ПОЛИТИЧЕСКИЕ УБЕЖДЕНИЯ И СТИЛИ РУКОВОДСТВА КАК ФАКТОР ЭФФЕКТИВНОСТИ РАБОТЫ МЕНЕДЖЕРОВ КОМПАНИИ ИГОРНОГО БИЗНЕСА

АННОТАЦИЯ. *Стиль представляет собой социальное явление, так как в нем отражены мировоззрение и убеждение руководителя, а также он во многом определяет результаты деятельности всей системы игорного бизнеса.*

КЛЮЧЕВЫЕ СЛОВА: *политическое убеждение, стиль управления, менеджер, игорный бизнес.*

Управление любой организацией в наше динамическое время представляет собой весьма сложную психологическую работу. Личные качества руководителя проявляются при решении задач координации совместных усилий, умении быстро оценить ситуацию и принять правильное решение из многочисленных значимых вариаций при дефиците информации и недостатке времени.

В любой деятельности проявляются ценностные ориентации руководителя – на себя или на коллектив, базирующиеся на убеждениях, которые выступают как мировоззрение человека.

В отличие от лидера руководитель обладает формально регламентируемыми правами и обязанностями, а также представляет группу (коллектив) в других организациях. Это лицо, осуществляющее установление, регламентирование и выполнение организационно-правовых отношений в рабочем коллективе (Агапов В. С., 2000).

Эмоциональный компонент групповых оценок руководителя влияет на атмосферу взаимодействия в управлении, а следовательно, на социально-психологический климат коллектива. Действуя в комплексе, это оказывает влияние на формирование авторитета руководителя, трудовую активность и заинтересованность членов коллектива в эффективности деятельности (Никифорова Н. А., 1998).

В настоящее время существуют различные подходы к изучению личности руководителя. Опираясь на разработанную динамическую функциональную структуру личности руководителя (Рубахин В. Ф., Филиппов А. В., 1973), где основными подструктурами стали психофизиологическая (первичные познавательные процессы руководителя), психологическая (мотивационная, эмоционально-

волевая и интеллектуальная сферы, темперамент, характер, способности, интересы, знания, навыки и умения руководителя), социальная (нравственные качества руководителя), Журавлев А. Л. предложил выделить общую и специальную структуру личности (Журавлев А. Л., 2004). Если общей можно считать эту трехкомпонентную структуру, то специальной структурой личности руководителя являются следующие подструктуры: идейно-политические качества, профессиональная компетентность руководителя, организаторские и педагогические способности, морально-этические качества. Эти специфические компоненты структуры личности “находят свое соответствие в структурно-функциональной организации деятельности руководителя...” (Никифорова Н. А., 1998).

Сочетание указанных выше подструктур личности определяет типологию и личностное своеобразие руководителей («руководитель-политический лидер», «руководитель-специалист», «руководитель-организатор», «руководитель-наставник») (Никифорова Н. А., 1998).

В условиях изменения форм собственности происходит интенсивное формирование экономико-психологического подхода к изучению психологических закономерностей экономического поведения различных типов руководителей. Обращается внимание на разработку структуры личности руководителя - предпринимателя, его ценностные и экономические ориентации (Хашченко В. А., 1994); мотивацию и ответственность (Дорофеев Е. Д., 1996), деловую активность (Журавлев А. Л., Позняков В. П., 1993, 1995, 1998), субъективный экономический статус (Журавлев А. Л., 1998), психо-социальную идентификацию (Киселева М. А.,

1997), представления о феномене доверия (Сумарокова В. А., 1997), личностные качества (Сивашенко Е. Н., 1998), самооценки (Матошук С. А., 1998) и отношение к изменению формы собственности (Кирюхина М. В., Колесникова М. Е., 1998).

В настоящее время имеются серьезные возражения представлениям о существовании универсального набора психологических качеств, «делающих» человека лидером. В частности, Стогдилл Р. (1974), проведя комплексный обзор исследований в области лидерства, отмечает, что изучение личностных качеств лидеров дает противоречивые результаты. К числу наиболее часто упоминаемых исследователями личных качеств эффективных лидеров относятся: интеллект, стремление к знаниям, доминантность, уверенность в себе, эмоциональная уравновешенность, стрессоустойчивость, креативность, стремление к достижению, предприимчивость, надежность, ответственность, независимость, общительность (Кричевский Р. Л., 1996). Однако, как показывают исследования, взаимосвязь между степенью выраженности отдельных качеств и эффективностью лидерства носит неоднозначный характер, в разных ситуациях эффективные лидеры обнаруживают разные качества. В результате анализа Стогдилл Р. сделал вывод о том, что не существует такого набора личных качеств, который присутствует у всех эффективных лидеров, и что структура личных качеств лидера должна соотноситься с личными качествами членов группы, характером групповой деятельности и решаемыми задачами.

Представители поведенческого подхода к исследованию лидерства считают, что лидером становится человек, который обладает нужной формой поведения. В рамках этого подхода были выполнены многочисленные исследования стилей лидерства и разработаны их классификации. Наибольшую известность получили классификации стилей лидерства Левина К., описавшего и исследовавшего авторитарный, демократический и либеральный стили лидерства, и Лайкерта Р., выделявшего стиль лидерства, ориентированный на задачу, и стиль лидерства, ориентированный на человека. Результаты эмпирических исследований свидетельствуют об отсутствии однозначной связи между характеристиками стиля лидерства и его эффективностью.

Сторонники ситуационного подхода (Фидлер Ф., Митчелл Т. и Хаус Р., Херси П. и Бланшар К.) пришли к выводу, что эффективность лидерства определяется соответствием качеств лидера и

особенностей его поведения ситуации, в которой находится группа (характеру решаемой задачи, сложившимся условиям, степени благоприятности отношения лидера с членами группы, величине реальной власти, которой обладает лидер в группе). Фидлер Ф. обнаружил интересную закономерность: стиль лидерства, ориентированный на задачу, чаще эффективен в наиболее и наименее благоприятных ситуациях, а стиль, ориентированный на человека, – в умеренно благоприятных условиях. Наконец, в рамках функционального подхода лидерство понимается как функция группы, т.е. явление, порождаемое особенностями групповой активности и характеристиками группы в целом. Таким образом, в настоящее время лидерство предстает как сложное многоплановое явление, определяемое целым рядом факторов (Журавлев А. Л., 2004).

Также следует отметить, что для руководителя-демократа характерно использование метода убеждения. При демократических взаимоотношениях в коллективе наблюдается более высокая инициативность, более спокойная обстановка, все люди более внимательны друг к другу, стремятся работать не за страх, а за совесть, высоко ценят своих руководителей.

Руководитель-автократ пользуется методом голого администрирования постоянно, в том числе и тогда, когда это вредит делу. Авторитарный руководитель стремится решать все вопросы единолично, не доверяет коллективу, передает все свои распоряжения в категорической форме приказов, не считая нужным обосновать необходимость принятого решения.

Либеральный стиль предполагает пассивное поведение руководителя, его минимальное вмешательство в деятельность подчиненных. В реальной жизни отсутствуют «чистые» авторитарные или демократические руководители. На практике все руководители вынуждены быть и демократами, и авторитарными в зависимости не только от собственных личных качеств, но и от качеств людей, с которыми приходится работать (Кричевский Р. Л., 1996).

Руководитель должен обладать определенным набором профессионально важных личностных качеств, поскольку сегодня фирмы выросли настолько, что единоличное управление ими стало практически невозможным. Так, Китов А. И. (1984) в структуре личностных свойств руководителя выделяет четыре подструктуры: управленческие способности, политические качества, профессиональные качества, организаторские качества. Причем в

рамках каждой из этих групп описаны отдельные, совершенно различные по своей природе и уровню конструкторы. (Агапов В. С., 2001)

Кроме того, у руководителей добавилось и много внешних функций, в том числе взаимодействие с партнерами, государственными и политическими деятелями. В современных условиях нужно, чтобы каждым направлением занимался самостоятельный управляющий, а глава корпорации становился менеджером-организатором, основная обязанность которого – координировать деятельность группы менеджеров.

Выполняя эту обязанность, современный руководитель выступает в нескольких ипостасях.

Во-первых, это управляющий, облеченный властью, руководящий большим коллективом людей.

Во-вторых, это лидер, способный вести за собой подчиненных, используя свой авторитет, высокий профессионализм, положительные эмоции.

В-третьих, это дипломат, устанавливающий контакты с партнерами и властями, успешно преодолевающий внутренние и внешние конфликты.

В-четвертых, это воспитатель, обладающий высокими нравственными качествами, способный создать коллектив и направляющий его развитие в нужное русло.

В-пятых, это инноватор, понимающий роль науки в современных условиях, умеющий оценить и без промедления внедрить в производство то или иное изобретение или рационализаторское предложение.

В-шестых, это просто человек, обладающий высокими знаниями и способностями, уровнем культуры, честностью, решительностью характера и в то же время рассудительностью, способный быть во всех отношениях образцом для окружающих.

В своем исследовании мы изучали взаимосвязи политических убеждений и стилей руководства с эффективностью работы менеджера игровой компании. Активное развитие предприятий игорного бизнеса обостряет кадровую проблему в недостатке хороших руководителей среднего звена – менеджеров. На рынке труда предостаточно молодых специалистов в области юриспруденции и экономики, но существует проблема в недостатке хорошо подготовленных управляющих малыми и средними коллективами. Данная работа была направлена на подготовку методических рекомендаций для отделов кадров и служб персонала предприятий игорного бизнеса по первичному отбору кандидатов на должность менеджера.

Эффективное приложение исследований в этом направлении – актуальная и значимая задача как для игровых и других компаний, так и для научного исследования игорного бизнеса как социального явления.

Задачи исследования определились различными интересами руководителей множества коллективов, из которых выбрали только основные – выявить связи между стилями руководства, политическими убеждениями и эффективностью работы менеджеров игровых залов и психологическим климатом. В исследовании участвовало 176 человек, из них рядовых сотрудников – 142 человека, менеджеров – 34 человека.

Представим результаты корреляционного анализа.

В группе «Менеджеры» не выявлено связей на статистически значимом уровне между политическими убеждениями и эффективностью работы менеджера. Наличие отрицательной корреляции ($p < 0,01$) между попустительским компонентом и средним показателем дохода одного объекта игорной компании, т.е. чем выше попустительский компонент, тем ниже будет показатель дохода одного объекта, и наоборот.

Вероятно, это может быть обусловлено тем, что при стиле руководства, сочетающего в себе снисходительность, отсутствие должной требовательности, дисциплины, контроля, сочетающегося с перекладыванием ответственности в принятии решений, учитывая специфику бизнеса (работа связана с постоянным движением наличных денег), создаются условия как для прямого материального ущерба (утайки доходов), так и косвенного материального ущерба – упущенные прибыли в результате закрытия объекта ранее технологического перерыва, сна во время рабочего времени, непредоставления дополнительных услуг клиентам, самоустранения от выполнения своих функциональных обязанностей и др.

Таким образом, попустительский стиль руководства и показатель дохода с объекта игорного бизнеса связаны на статистически значимом уровне.

Между попустительским компонентом и средним показателем дохода, полученного от одного человека, существует отрицательная корреляция ($p < 0,01$), т.е. чем больше выражен попустительский стиль руководства, тем меньше средний показатель дохода, оставляемого одним человеком за одно посещение, и наоборот.

Очевидно, это обусловлено следующими причинами: выраженность отсутствия дисциплины и

контроля, снисходительное отношение к сотрудникам снижает желание ответственно выполнять свою работу и в первую очередь сказывается на сфере обслуживания, отношении к клиентам и снижает тем самым прибыли предприятия.

Между возрастом менеджера и средним показателем дохода, полученного от одного клиента, существует положительная корреляция ($p < 0,05$), т.е. чем больше возраст, тем больше уровень дохода от одного человека, и наоборот.

Можем предположить, что это связано с тем, что с возрастом приходит чувство ответственности за семью и близких, появляется серьезное отношение к работе, результатам труда, уважение к окружающим. Это, в свою очередь, оказывает сильное влияние на работу в сфере обслуживания, что напрямую связано с экономической доходностью компании и, соответственно, всех сотрудников.

Следует отметить, что в результате исследований, проведенных Никифоровой Н.А., были получены следующие оценки руководителей разных возрастных категорий: пик «расцвета» руководителей предприятий, по мнению работников, приходится на 41-50 лет. Наивысшие оценки, полученные руководителями этого возраста, показывают, что именно к этому возрасту достигается оптимальное сочетание знаний, жизненного и производственного опыта, коммуникативных навыков руководителя с его ещё довольно активным поведением. Бюлер Ш. подчёркивает, что к 45 годам «человек достигает расцвета зрелости. Для него характерна постановка точных и чётких целей, позволяющая добиться стабильности на профессиональном поприще...». В этом возрасте, – отмечает Эриксон Э. (Хьел Л., Зиглер Д., 2001), – развивается максимальная потребность в самореализации.

В то же время аналогичные исследования (Кричевский Л. Р., 1996), проводимые в экономически высоко развитых странах мира, дали иные результаты. Так, например, средний возраст президентов (и руководителей) в крупных японских компаниях составляет 63,5 года. Якокка Л.: «Возраст – это во многом опыт, это не только природная, но и в значительной степени и социально детерминированная характеристика человека, в том числе руководителя» (Карпов А. В., 1999).

Исходя из проведенных исследований и приведенных выше примеров, можно сделать вывод о том, что возраст руководителя оказывает непосредственное влияние на восприятие его подчинёнными.

Таким образом, возраст взаимосвязан со средним показателем дохода, от одного игрока на статистически значимом уровне.

Между возрастным показателем и попустительским компонентом существует отрицательная корреляция ($p < 0,01$), т.е. чем больше возрастная показатель, тем меньше выражен попустительский стиль руководства, и наоборот. Такие управленческие характеристики, как снисходительное отношение к нарушениям работников, недооценка значимости деятельности коллектива, халатность как правило ярче выражены в руководстве менеджеров возрастной группы 18-23 года, не имеющих жизненного опыта. По характеру такие руководители нерешительны, добродушны, избегают ссор и конфликтов, склонны к панибратству.

Таким образом, возрастной показатель и попустительский стиль руководства связаны на статистически значимом уровне.

Между оценкой эмоциональной атмосферы и коллегиальным стилем управления существует положительная корреляция ($p < 0,05$), т.е. чем больше выражен коллегиальный стиль управления, тем лучше эмоциональная оценка взаимоотношений в коллективе.

Представляется, что демократичность в управлении и одновременное сочетание требовательности, контроля и творческого подхода к выполнению работы, а также предоставление возможности проявления инициативы сотрудников улучшает эмоциональную атмосферу в трудовом коллективе.

Между оценкой эмоциональной атмосферы и директивным компонентом существует отрицательная корреляция ($p < 0,05$), т.е. чем больше выражен директивный стиль управления, тем «тяжелее» эмоциональная атмосфера в коллективе.

При ориентации на собственное мнение, при стремлении к власти, склонности к жесткой формальной дисциплине, при большой дистанции с подчинёнными, при нежелании признавать свои ошибки, игнорировании, подавлении инициативы и творческой активности сотрудников все это приводит к ухудшению морально-психологического климата в коллективе.

Оценка эмоциональной атмосферы внутри трудового коллектива и директивный стиль управления отрицательно связаны на статистически значимом уровне.

Рассматривая корреляционные связи в группе «Рядовые сотрудники», следует отметить, что по-

казатели «центристская политическая позиция» и «оценка изменения эффективности результатов труда, в случае изменения стиля руководства менеджером» отрицательно связаны на статистически значимом уровне.

Вероятно, это обусловлено тем, что для центристов свойственно часто коренным образом менять мнение по ключевым вопросам свобод граждан. Они часто четко не определены в своих позициях, поэтому определенно оценить, представить изменение эффективности своей работы в случае изменения стиля руководства они не могут.

Между оценкой эффективности своей работы и возрастным показателем существует отрицательная корреляция ($p < 0,05$), т.е. чем больше возраст, тем ниже субъективная оценка эффективности своей работы, и наоборот.

Таким образом, изучение стиля руководства, политических убеждений, оценок эффективности работы подтвердило гипотезу – о взаимосвязи между политическими убеждениями и эффективностью работы менеджера.

По результатам корреляционного анализа можно сделать следующие выводы:

– Изошренная система убеждений позволяет как политическому лидеру, так и менеджеру адекватно реагировать на сложность реальности. Чем сложнее система убеждений политического лидера или менеджера, тем больше его понимание, что реальность находится в постоянной динамике и что необходима адаптация к изменениям. Чем проще система убеждений, тем больше ее «объяснительная» власть над лидером-руководителем, тем сильнее упорство, с которым он отрицает свидетельства, противоречащие его взглядам.

– В стиле руководителя проявляются его личные качества, которые несколько изменяются в зависимости от особенностей и потребностей коллектива. Сильное воздействие на стиль оказывают интеллект и культура руководителя, уровень профессиональной и политической подготовки, особенности характера и темперамент, нравственные ценности руководителя, умение внимательно относиться к подчиненным, способность вести за собой коллектив, создавать атмосферу увлеченности работой, нетерпимости к недостаткам и равнодушию. Каждый руководитель отличается собственным индивидуальным стилем. Индивидуальность стилей управления проявляется, прежде всего, в процессе общения руководителя с подчиненными. Однако на практике не встречается стиля руководства в чистом виде.

– Определение «стиля руководства»: преобладает «коллегиальный стиль», что в данной компании свойственно руководителям всех рангов, ответственность и контроль, высокая степень децентрализации полномочий и активное участие всех сотрудников в принятии служебных решений. Такая атмосфера способствует выполнению служебных обязанностей, являющихся делом привлекательным, а достижение результата подкрепляется вознаграждением, требовательность и контроль сочетаются с инициативным и творческим подходом к выполняемой работе. Проявление же «директивного стиля» обеспечивает значительную продуктивность дальнейшего развития коллективных отношений и контроль.

– Политические предпочтения по «П-тест» Нолана выявили весомые различия во взглядах рядовых сотрудников (41,54%) и менеджеров (64,3%).

– Оценка эмоциональной атмосферы менеджерами – «скорее высокая» (35,7%) и ближе к «нормальной» (28,6%), а «рядовыми» – нормальная (54,9%) и «скорее высокая» (21,6%). Данные показатели характеризуют психологическую атмосферу как стабильную, что, несомненно, отражается в оценочных суждениях об эффективности своей работы. Так, менеджеры: нормальная – 54,1%, скорее высокая – 35,7%; а «рядовые»: нормальная – 64,8%, скорее высокая – 25,2%. Большая часть всех сотрудников оценивает выполнение своей работы как «эффективную» и «скорее эффективную».

– Почти все оценили «стиль руководства менеджеров» как «эффективный» и «скорее очень эффективный».

Обобщим полученные результаты нашего исследования:

1. Стиль руководства влияет на социально-психологический климат. Наиболее благоприятен коллегиальный стиль руководства, тогда как директивный, наоборот, создает напряжение. Стили руководства влияют на эффективность работы менеджеров, неуместен при управлении залами игровых автоматов попустительский стиль, который ведет к снижению посещаемости и как результат – прибыли.

2. Возраст менеджера сказывается на посещаемости и доходности залов.

3. У менеджеров старше 29 лет практически отсутствует попустительский стиль в руководстве, что связано, очевидно, с приобретением жизненного опыта.

4. «Рядовые» старше 24 лет более адекватно оценивают результаты своего труда. У более

молодых сотрудников самооценка эффективности своего труда завышена.

5. Были выявлены предпосылки закономерностей на уровне тенденции, которые требуют дополнительного изучения, а именно: корреляция политических убеждений менеджеров, касающихся экономических свобод и политической позиции; преобладание директивного стиля в управлении с увеличением возраста; взаимосвязь политических убеждений «рядовых» сотрудников с оценкой эффективности своего труда и оценкой эффективности стиля руководства менеджера.

6. Методики «П-тест» Нолана и «стили руководства» Захарова В. П., можно рекомендовать к использованию отделами кадров компании для предварительного тестирования кандидатов на должность менеджера.

7. Результаты исследования представлены руководству компании игорного бизнеса «М», на базе которой проведена работа. Данные используются для обучения и повышения адаптации в коллективе и для проведения тренингов по общению и решению конфликтных ситуаций.

1. Агапов В.С. Я-концепция как интегративная основа личности и деятельности руководителя. – М.:МОСУ, 2000. – 30с.
2. Агапов В.С. Проблема личности руководителя в отечественной психологии. <http://www.Psi.lib.ru>. – 2001.
3. Карпов А.В. Психология менеджмента – М.: Гардарики, 1999. – 584с.
4. Кричевский Р.Л. Если Вы руководитель... Элементы психологии менеджмента в повседневной работе – М.: Дело, 1996.- 384с.
5. Никифорова Н.А. Новое управленческое мышление: сущность и пути формирования. – М.: Экономика, 2003/
6. Психологический словарь/Под ред. Зинченко В.П., Мещерякова Б.Г. – 2-е изд., - М.: Педагогика-Пресс, 1996. – 440с.
7. Психология малых групп//Социальная психология / под ред. А.Л.Журавлева. – Вып.: 7(19), июль 2004.
8. Рубахин В.Ф., Филиппов А.В. Психологические аспекты управления// Новое в жизни, науке, технике. Серия 10. Наука управления. – М.: Знание, 1973. – 63 с.
9. Трифонов Е.В. Психофизиология человека (толковый словарь). – СПб.: Питер, 2000 – 356с.
10. Хьел Л., Зиглер Д. Теории личности. – СПб.: Питер, 2001. – 608с.