

ИССЛЕДОВАНИЕ СТИЛЕЙ ОБЩЕНИЯ РУКОВОДИТЕЛЯ В КОЛЛЕКТИВЕ

Харкевич А.О.

Белорусский государственный университет информатики и радиоэлектроники
г. Минск, Республика Беларусь

Вайнштейн Л.А. – канд. психолог. наук

Цель исследования заключалась в проведении диагностики стилей общения руководителей по методике «Определение стиля межличностного взаимодействия» (С.В. Максимов, Ю.А. Лобейко).

Исследование проходило на базе агентства недвижимости «Твоя столица». В исследовании приняло участие 60 руководителей

Методика исследования состоит из 20 утверждений. Испытуемому необходимо оценить, насколько часто данное свойство проявляется у него. Данная методика предназначена не столько для определения общеизвестных стилей взаимодействия и руководства, сколько для определения уровня активности-пассивности в межличностном взаимодействии. По результатам диагностики делается вывод о выраженности у испытуемого одного из четырех стилей: директивного, коллегиального, невмешательства в действия других людей, делового стиля.

Полученные данные были представлены наглядно в виде диаграммы на рисунке 1.

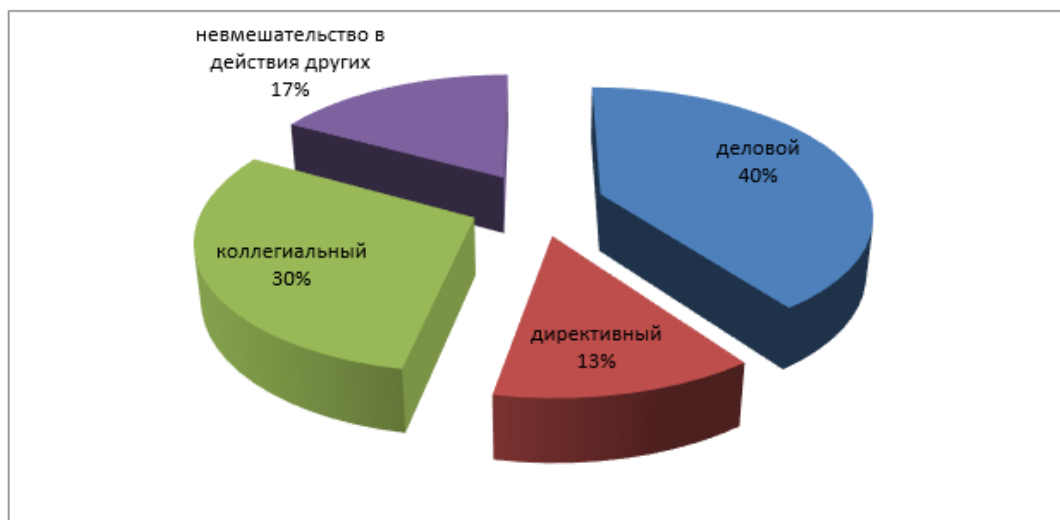


Рисунок 1- Стили межличностного взаимодействия руководителей

Из данных, представленных на диаграмме, следует, что для 8 (13%) руководителей характерен директивный стиль управления. В своей деятельности они, как правило, очень жестки. Для них характерна четкая постановка цели и жесткие требования по ее реализации. При этом они предпочитают указывать сотрудникам, как, когда и что надо делать, не предоставляя им свободы для творчества и проявления собственного потенциала. Эти руководители уверены в том, что их мнение правильное и, что для того, чтобы в компании поддерживался порядок, необходимо держать сотрудников в «ежовых рукавицах». Однако при таком стиле межличностного взаимодействия в системе «руководитель – подчиненный» у последнего, как правило, формируется пассивная позиция, при которой он не стремится брать ответственность за свою деятельность на себя, а, наоборот, стремится переложить всю ответственность на плечи руководителя.

У 18 (30%) руководителей выявлен коллегиальный стиль межличностного взаимодействия. Эти руководители, как правило, открыты для сотрудничества. Они ставят цели перед сотрудниками и следят за их исполнением, однако при этом дают и своим подчиненным возможность участвовать в принятии решений по вопросам деятельности отдела. К мнению собеседника такие руководители, как правило, прислушиваются, поддерживают инициативу работников, творчество и инновации в осуществлении деятельности.

В процессе совместной деятельности при таком стиле межличностного взаимодействия в системе «руководитель – подчиненный» у последнего развиваются такие качества как инициативность, позитивная внутренняя мотивация, самостоятельность, решительность, настойчивость в достижении целей. Кроме того, при таком стиле взаимодействия рабочий коллектив становится более сплоченным, появляется чувство единства, причастности к общему делу.

У 10 (17%) руководителей выявлен стиль невмешательства в действия других. Эти руководители убеждены в том, что каждый сотрудник должен действовать самостоятельно. Поэтому цели, которые ставятся ими достаточно общие. В рамках общих целей сотрудники должны сформировать для себя более конкретные частные цели.

При таком стиле взаимодействия в системе «руководитель – подчиненный» порой существенно снижается трудовая мотивация последнего. Сотрудник не знает всего спектра своих обязанностей, а также конкретных требований своей деятельности. Кроме того, отсутствие тесного контакта, даже отчужденность руководителя приводят к тому, что сотрудники не получают опыта совместной деятельности, а соответственно, существует дистантность в коллективе.

Для 24 (40%) опрошенных руководителей характерен деловой стиль межличностного взаимодействия. При таком стиле руководства менеджер с одной стороны ориентирован на достаточно жесткую регламентацию деятельности своих подчиненных, а с другой – на свободу творчества, инициативность сотрудников. При таком стиле руководства в отделе существует достаточно конкретная, взвешенная и обоснованная система мотивации сотрудников, поощрений и наказаний.

Список использованных источников

1. Гуревич, К.М. Профессиональная пригодность и основные свойства нервной системы / К.М. Гуревич. — М.: Наука, 2000. — 328 с.
2. Коржова, Е.Ю. Психология личности: типология теоретических моделей / Е. Ю. Коржова. - СПб. : ИПП, 2004 - 334 с.
3. Ярыгин, С.В. Особенности управления персоналом коммерческого банка : Методические и организационные основы. автореф. дисс. докт. эконо- мич. наук / С.В. Ярыгин. - М. : Институт труда, 2009. – 320 с.