

Николаева П., Украинская Л., Усова Е.Н.

Взаимосвязь акцентуации характера и стиля руководства*ФГБОУ ВО Саратовский ГМУ им. В.И. Разумовского Минздрава России***Резюме**

В данной работе представлены результаты исследования о наличии взаимосвязи акцентуации характера и стиля руководства для управления коллективом.

Ключевые слова: управленческая деятельность, стиль руководства, акцентуации характера

Введение

В современном мире любая организация или предприятие, где объединение людей имеют общую цель и задачи, не обходятся без руководителя. Развитие компании во многом зависит от её руководителя. Важно понимать насколько грамотным должен быть специалист, занимающий эту должность. Он должен владеть такими знаниями, например, как правильно объединить коллектив, чтобы образовался единый механизм. Знание индивидуальных и личностных особенностей руководителя представляет для организации ценность, так как те или иные особенности личности руководителя способствуют или мешают организации поведения подчиненных и коллег в различных трудовых ситуациях.

Цель: выявить связь типа акцентуации характера руководителя и его стиля руководства.

Материал и методы

В исследовании приняли участие 18 руководителей разного ранга – 9 мужчин и 9 женщин. С целью диагностики акцентуаций характера была использована методика К.Леонгарда (модификация С.Шмишека), которая позволяет определить преобладание определенных черт характера, а также методика диагностирования склонности к определенному стилю руководства (Е.П.Ильин). Статистическая обработка данных проводилась с помощью программы SPSS Statistics 20.0 с использованием непарного t-критерия Стьюдента. Критический уровень значимости при проверке статистических гипотез принимался равным 0,05. Распределение данных было нормальное.

Результаты

В ходе исследования было установлено, что сотрудники, занимающие руководящую должность и имеющие гипертимный тип акцентуации характера в большинстве случаев выбирают в своей работе демократический стиль руководства (12 респондентов) и реже, люди с тем же типом акцентуации характера выбирают автократический стиль (6 человек), который, как показало исследование, в основном выбирают руководители либо с застревающим, циклотимным и эмотивным типами, либо со смешанным типом акцентуаций характера.

Людей гипертимного типа отличает большая подвижность, общительность, чрезмерная самостоятельность. Они почти всегда имеют очень хорошее настроение, высокий жизненный тонус. Это люди с повышенной самооценкой, веселые, и вместе с тем деятельные, инициативные, изобретательные. Такой тип акцентуации характера, часто помогает им добиваться успехов в руководящей должности. Респонденты с гипертимным типом акцентуации, как уже упоминалось выше, склонны к демократическому стилю руководства. Позицию руководителя, придерживающегося демократического стиля, можно охарактеризовать как «первого среди равных». Его власть необходима для рационального выполнения стоящих перед коллективом задач, но не основывается на приказах и давлении. Такой руководитель более доступен для подчиненных, которые чувствуют себя с ним свободно и общаются охотно. Предоставление подчиненным в ряде случаев самостоятельности и инициативы способствует формированию у них зрелого в социальном плане поведения.

Обсуждение

Также было установлено, что среди данного типа акцентуации были руководители, которые в своей работе применяют автократический стиль руководства (6 человек), подразумевающий жесткое руководство — распоряжения, инструкции, требующие от группы незамедлительного выполнения работы.

Для этого стиля характерны четкая постановка целей деятельности, энергичная форма отдачи распоряжений, приказаний, нетерпимость ко всему, что идет вразрез с мнением руководителя. Члены группы у такого руководителя постоянно находятся в состоянии неопределенности относительно своих будущих действий, знают только свои частные задачи. Связи между участниками сводятся руководителем до минимума, так чтобы они осуществлялись только через его посредничество или при его наблюдении. Руководитель при необходимости разбивает подчиненных на группы, не считаясь с их мнением. В похвалах и критике придерживается только своего мнения.

Заключение

В исследовании было установлено, что между рассматриваемыми параметрами существует слабая корреляционная зависимость. Большинство опрошенных, занимающих руководящую должность в основном гипертимного типа и придерживаются демократического стиля руководства.

Литература

1. Кричевский Р.Л. Если Вы – руководитель... – М., 1996. - С. 169.
2. Леонгард К. Акцентуированные личности. Пер. с нем. - Киев, 1981 год

3. Столяренко Н. Умение руководить. // Эксперт – Урал. 2003. №6. с. 16 – 22.
4. Бурлачук Л. Ф., Морозов С. М. Словарь - справочник по психологической диагностике. - Киев, 1989