

УДК 159.9.072.43

Строков Р.Р.

Голицынский пограничный институт ФСБ России

**ПСИХОЛОГИЧЕСКОЕ ИССЛЕДОВАНИЕ ВЛИЯНИЯ СВОЙСТВ
ТЕМПЕРАМЕНТА НА СТИЛЬ РУКОВОДСТВА ОФИЦЕРОВ
КУРСАНТСКИХ ПОДРАЗДЕЛЕНИЙ ВОЕННЫХ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ
УЧРЕЖДЕНИЙ ВЫСШЕГО ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ**

R. Strokov

Golitsyno Military Institute of Federal Border Service of Russia

**PSYCHOLOGICAL RESEARCH OF TEMPERAMENT PROPERTIES
INFLUENCING CADET DIVISION OFFICERS' MANAGEMENT STYLE
IN HIGH MILITARY INSTITUTIONS**

Аннотация. В статье рассмотрена отечественная и зарубежная психологическая теория, посвящённая проблеме стиля руководства. Дано определение понятию «стиль» в современном понимании. Кратко освещены исследования стиля и зависимость индивидуального стиля деятельности и руководства от нервной системы личности. Определяются критерии и показатели для обоснования зависимости стиля руководства от свойств темперамента руководителя. В работе отражены наиболее коррелируемые показатели стиля руководства и темперамента личности.

Ключевые слова: стиль, стиль деятельности, стиль руководства, темперамент, свойства нервной системы.

Abstract. The article deals with Russian and foreign psychological theories covering the problem of management style. The author gives modern interpretation to the concept "style". A brief account of different researches of management style has been presented and dependence of individual behavior and management style on the person's nervous system has been shown. The criteria and factors determining dependence of management style on manager's temperament have been stated revealing the most interrelated properties of management style and individual temperament.

Key words: style, style of activity, management style, temperament, nervous system properties.

Изучение проблемы стиля деятельности является одним из важных направлений в отечественной и зарубежной психологии. Для определения психологической сущности стиля деятельности, прежде всего, необходимо раскрыть само понятие «стиль» в науке.

Словом *стиль* древние греки называли палочку для письма на восковых дощечках. С течением времени понятие стиля претерпевало изменения, отражая такие особенности человека, как его характер, умение выражать мысли, выполнять ту или иную деятельность и т. д.: «следует заботиться о стиле, не как о чем-то заключающем в себе истину, а как о чем-то необходимом» (Аристотель), «каков стиль, таков и характер» (Платон), «стиль есть лицо души» (Сенека) [1].

В научный обиход понятие «стиль» впервые было введено представителем психоаналитического течения Альфредом Адлером (1927), для объяснения своеобразия жизненного пути личности. Он определил стиль как совокупность особенностей поведения человека, способствующих преодолению комплекса неполноценности и компенсации его индивидуальных дефектов.

Стиль в современном понимании рассматривается не только как особенности человека, но и как особенности его деятельности. Так, С.И. Ожегов [10, 1005] в своем словаре стиль оп-

ределяет как метод, совокупность приемов, используемых человеком для какой-нибудь работы, деятельности.

Начиная с Г. Олпорта, понятие стиля применяется для объяснения единого личностного источника функциональных психических проявлений человека. К свойствам стиля Г. Олпорт относит вежливость, разговорчивость, постоянство, решительность. Он не отрицает наличие связей стиля с темпераментом и так же, как А. Адлер, включает в это понятие наряду с позитивными негативные характеристики (например, ошибочные способы выполнения деятельности) [9, 168].

Взгляды Г. Олпорта существенно повлияли на дальнейшее развитие понятия стиля в зарубежной психологии. Так, американский психолог Р. Стагнер (1962) понимает под стилем личностно обусловленные обобщающие схемы перцептивных актов и форм реагирования. Перцептивные и реактивные стили им характеризуются как операции, используемые личностью.

В конце 40-х – 50-х гг. Н. Виткиным было предложено понятие когнитивного стиля («Cognitive Styles»), под которым он понимает устойчивые индивидуальные различия, характерные для человека и связанные со свойствами интеллекта [20, 27-33].

Другие исследователи (Ф. Хольцман, Дж. Кляйн, Х. Шлезингер, Р. Гарднер) используют термин «стиль» для описания системы характеристик человека и каждую отдельную характеристику человека именуют «принципом когнитивной регуляции». Характеристикой перцептивного стиля выступают стили «сглаживания – подчеркивания различий» Ф. Хольцмана и Дж. Кляйна; «аналитический – отношенческий» Дж. Когана; сфокусированности внимания Х. Шлезингера. У вышеперечисленных авторов исследования когнитивного стиля выходят за рамки особенностей только восприятия, сосредотачиваются на особенностях мышления индивида в целом, всей его познавательной сферы [17, 53-62].

Таким образом, в зарубежной психологии стиль понимается как характеристика инди-

видуальной стратегии построения системы промежуточных целей (А. Адлер) и как характеристика системы операций личности, к которой она предрасположена в силу своих индивидуальных свойств (Г. Олпорт, Н. Виткин и др.). Несмотря на различия, эти концепции объединяет понимание «стиля» как характеристики личности.

Если в зарубежной психологии акцент делается на личностных детерминантах и стиль описывается через личностные диспозиции в их связи с особенностями поведения, реагирования, познавательных процессов, то в отечественной психологии стиль чаще трактуется через устойчивые индивидуальные особенности выполнения деятельности, детерминированные свойствами индивидуальности самых различных уровней и спецификой деятельности, в которой стиль формируется.

Первые отечественные практические работы, посвященные стилю, принадлежат Д.А. Ошанину (1958) и Ю.А. Самарину (1959). Д.А. Ошанин, исследуя деятельность рабочих-станочников, показал некоторые особенности приемов их успешной работы, а Ю.А. Самарин, рассматривая особенности умственной работы старшеклассников, описал стиль их деятельности как систему наиболее рациональных приемов и способов, используемых ими для организации своей самостоятельной работы [14, 11].

Теоретическое и экспериментальное изучение стиля деятельности с учетом индивидуально-психологических особенностей человека активно развивается в 50-х – 60-х годах. В.А. Толочек [17, 53-62] отмечает, что этот период характеризуется разработкой индивидуального стиля деятельности в зависимости от свойств нервной системы и называется типологическим.

Исследования индивидуального стиля деятельности в зависимости от свойств общего типа нервной системы были проведены в лабораториях В.С. Мерлина, Е.А. Климова, К.М. Гуревича. Проведенные исследования показали, что особенности выполнения человеком индивидуально-своеобразных при-

емов, образующих индивидуальный стиль деятельности, зависят от свойств нервной системы. Так, лица, обладающие подвижной и лабильной нервной системой демонстрируют повышенные скоростные возможности в выполнении различных действий, а лица с инертной нервной системой, успешно выполняют медленные, однообразные действия. Кроме того, у инертных людей и людей со слабой нервной системой наблюдается развернутая ориентировочная деятельность [19, 87-94].

Наиболее цельное теоретическое и практическое освещение проблема стиля деятельности получила в исследованиях Е.А. Климова [4]. Им выделен и описан ряд значимых признаков, присущих стилю людей разных профессий. Е.А. Климов утверждает, что стиль – это интегральный эффект взаимодействия человека с предметной и социальной средой, субъективное образование, которое является отражением объективного мира и обладает собственной активностью.

Е.А. Климов [4, 49] сформулировал два подхода в понимании индивидуального стиля деятельности: 1) обусловленная типологическими особенностями устойчивая система способов, которая складывается у человека, стремящегося к наилучшему осуществлению данной деятельности; 2) индивидуально-своеобразная система психологических средств, к которым сознательно или стихийно прибегает человек в целях наилучшего уравновешивания своей индивидуальности с предметными, внешними условиями деятельности.

Таким образом, теоретико-экспериментальные исследования середины XX в. показали возможность успешной адаптации к требованиям деятельности людей с различными темпераментальными свойствами личности; определили социальную равноценность людей с разными индивидуальными особенностями, соответственно, с разными стилями деятельности; доказали возможность существования разных видов индивидуального стиля деятельности. Исследователи объясняют стиль как иерархическую

систему целесообразных, взаимосвязанных действий, на которую оказывают влияние нервная система и личность человека и при помощи которой достигается определенный результат в деятельности.

70-е – 80-е гг. XX столетия, по определению В.А. Толочка [18, 40], можно назвать эмпирическим. В данный период продолжается изучение особенностей стиля деятельности, обусловленных нервной системой (В.Д. Небылицын 1976; Ю.А. Александровский 1976; В.М. Русалов 1979; З.Н. Вяткина 1979; В.В. Белоус 1981; В.Н. Азаров 1988; Н.В. Орликова 1989). Появляются работы, описывающие особенности деятельности и поведения в связи со свойствами нервной системы (Б.А. Вяткин 1973; Т.С. Тамбовцева 1981), опыта и умственного развития субъекта (М.Р. Шукин 1969; В.А. Трошихин 1978; А.Б. Орлов 1981; В.К. Сизов 1988). У ряда перечисленных авторов рассматривается зависимость индивидуального стиля деятельности от темпераментальных свойств личности.

Более углубленно природа индивидуального стиля деятельности начинает изучаться в связи с созданием теории интегральной индивидуальности В.С. Мерлиным [9, 20-213]. Автором выделено три уровня индивидуальных свойств: уровень организма, уровень индивидуально-личностных свойств, уровень субъекта социальных отношений. В.С. Мерлин предлагает индивидуальный стиль деятельности понимать как целостную систему взаимосвязанных действий, при помощи которой достигается определенный результат, и считает, что особое внимание при изучении индивидуального стиля деятельности следует уделять механизмам компенсации, позволяющим недостаточно выраженные качества и особенности деятельности замещать более выраженными.

Одной из проблем стиля деятельности является проблема индивидуальности стиля управленческой деятельности, где проявляются ситуационные особенности объекта управления и средовые факторы, влияющие на деятельность. Так, в исследовании С.Г. Петухова [11] отмечается, что основной харак-

теристикой стиля управленческой деятельности является не только совокупность применяемых средств и приемов, решающих частные задачи деятельности, но и в том, что положено в основу системы способов деятельности, своего рода стратегии и тактики их применения.

Исследования стиля руководства в процессе управления группами, начатое в рамках подхода межличностных отношений, связано с этапами развития теории управления и организаций.

Одно из первых описаний стилей руководства дают К. Левин (1935) с соавторами. Ими выделяются такие стороны стилей руководства: 1) содержание решений, предложенных лидером группы; 2) приемы, способы осуществления этих решений.

Р. Блейк и Дж. Мутон (1969) предлагают двухмерную модель, которая имеет две оси: степень учета интересов производства и интересов людей, в соответствии с которыми определяются стили.

Р. Танненбаум и У. Шмидт (1973) рассматривают такие стили руководства, которые ориентированы от вышестоящего руководителя до подчиненных.

Согласно теории Р. Хауса и Т. Митчелла (1974) «Путь – цель», руководитель может побуждать подчиненных к достижению целей организации, используя четыре основных стиля как способы воздействия: поддержки, инструментальный, поощряющий принятие решений подчиненными, ориентированный на достижения.

По теории жизненного цикла Р. Херси – К. Бланшара (1982), различаются четыре основных стиля в зависимости от зрелости исполнителей: 1) «указания»; 2) «продажи»; 3) «ориентации на участие в принятии решений»; 4) «делегирования».

А.Л. Журавлев [3] выделяет такие атрибуты стиля: 1) целостность; 2) устойчивость; 3) индивидуальность. Стиль включает одновременно сочетание трех в разной степени выраженных компонентов: директивности, коллективности и либеральности.

По Н.В. Ревенко [12], стиль руководства

является интегративной характеристикой деятельности руководителя, которая отражает его личные качества и взаимоотношения с подчиненными.

А.Л. Русалинова [13, 97-113] полагает, что в стиле выделяются два биполярных фактора: ориентация на производство или на межличностные отношения.

По В.В. Люкину [7], основу психологического содержания стиля определяют четыре иерархических свойства интегральной индивидуальности. Наиболее существенными являются индивидуальные, личностные особенности руководителя и социально-психологические характеристики коллектива.

Л.Д. Кудряшова [6] отмечает, что главное для руководителя – умелое сочетание в себе разных стилей, и различает типы руководителей по группам проблем: «регламентатор», «коллегиал», «показушник», «объективист», «формалист», «максималист», «организатор», «диспетчер».

Г.М. Котляревский [5, 32-48] выделяет такие два блока в стилях руководства – это тип общения и тип реакции, которые находятся во взаимосвязи с психологическими особенностями руководителей.

Рассмотрев отечественную и зарубежную психологическую литературу, можно отметить, что проблема стиля человеческой деятельности весьма актуальна на сегодняшний день и имеет множество подходов и дискуссионных проблем в понимании стиля вообще и стиля руководства в частности.

Специфика стиля руководства состоит в том, что он представляет собой интегральное образование и опосредован психодинамическими особенностями личности [16, 35-37]. Из этого следуют некоторые выводы: во-первых, стиль выражается как интегральная характеристика личности руководителя, поэтому его необходимо изучать в аспектах взаимодействия с подчиненными; во-вторых, стиль руководства и темперамент личности является целостным образованием, которое мы не можем измерить каким-либо одним показателем; в-третьих, стиль руководства имеет непосредственное влияние на

Таблица 1

Таблица наиболее связанных шкал корреляционной матрицы методик ИФДСИ В.М. Русалова и ЕРР Г. Айзенка в отношении методик определения стиля управления руководителя с помощью самооценки А.Л. Журавлева и определения менеджерского потенциала К. Вильсона

	Авт	Дем	Либ	А	В	С	D	Е	F	G	Н	I	J
СЭ	0,18	0,06	0,34*	0,53**	0,11	0,40**	0,33	0,23	0,39**	0,34*	0,07	0,30*	0,03
ПП	0,10	0,13	0,28	0,22	0,14	0,16	0,13	0,35*	0,31*	0,28	0,02	0,22	0,03
ТП	0,20	0,08	0,47**	0,43**	0,14	0,27	0,25	0,24	0,29	0,38*	0,13	0,03	0,04
ТС	0,42**	0,18	0,26	0,39**	0,31*	0,19	0,32*	0,17	0,25	0,23	0,04	0,15	0,17
ЭМП	0,14	0,06	0,31*	0,37*	0,12	0,27	0,35*	0,44**	0,34*	0,27	0,21	0,06	0,11
ЭМС	0,22	0,17	0,39*	0,37*	0,36*	0,29	0,33*	0,36*	0,32*	0,24	0,22	0,14	0,08
Об	0,28	0,33*	0,12	0,38*	0,44**	0,24	0,24	0,18	0,34*	0,36*	0,16	0,06	0,21
Ак	0,29	0,34*	0,03	0,23	0,11	0,12	0,08	0,20	0,26	0,21	0,04	0,05	0,04
Ас	0,15	0,19	0,21	0,30	0,22	0,39**	0,32*	0,44**	0,49**	0,54**	0,31*	0,01	0,08
Тр	0,16	0,15	0,37*	0,30	0,31*	0,41**	0,25	0,33*	0,47**	0,44**	0,31*	0,12	0,06
Нп	0,21	0,13	0,32*	0,34*	0,14	0,35*	0,23	0,32*	0,54**	0,51**	0,28	0,11	0,07
Пд	0,24	0,27	0,31*	0,28	0,28	0,40**	0,26	0,28	0,34*	0,40**	0,14	0,10	0,02
Ср	0,01	0,11	0,21	0,22	0,34*	0,01	0,14	0,16	0,06	0,35*	0,15	0,10	0,23
Им	0,23	0,04	0,26	0,10	0,13	0,40**	0,16	0,08	0,30	0,16	0,08	0,07	0,24
Бо	0,06	0,11	0,36*	0,34*	0,06	0,40**	0,26	0,31*	0,48**	0,51**	0,30	0,11	0,13
	К	L	M	N	О	P	Q	R	S	T	U	V	W
Э	0,17	0,15	0,32*	0,34*	0,36*	0,18	0,23	0,31*	0,33*	0,35*	0,16	0,20	0,10
СЭ	0,19	0,15	0,24	0,30*	0,28	0,04	0,08	0,14	0,14	0,20	0,09	0,07	0,10
ПП	0,16	0,19	0,30*	0,30*	0,38*	0,38*	0,13	0,22	0,30	0,34	0,19	0,20	0,08
СП	0,08	0,02	0,08	0,30*	0,03	0,09	0,06	0,14	0,16	0,11	0,08	0,18	0,26
ТП	0,19	0,16	0,38*	0,35*	0,39*	0,20	0,24	0,20	0,24	0,33*	0,14	0,09	0,08
ТС	0,17	0,31*	0,29	0,35*	0,34*	0,22	0,17	0,20	0,21	0,27	0,24	0,18	0,12
ЭМП	0,25	0,13	0,51**	0,32*	0,44**	0,23	0,02	0,15	0,28	0,24	0,10	0,12	0,08
ЭМС	0,26	0,34*	0,44**	0,32*	0,38*	0,29	0,37*	0,27	0,20	0,24	0,30	0,33*	0,36*
Об	0,18	0,34*	0,25	0,52**	0,33*	0,14	0,28	0,27	0,41**	0,18	0,17	0,24	0,27
Ак	0,13	0,10	0,24	0,35*	0,26	0,00	0,03	0,11	0,32*	0,05	0,02	0,04	0,02
Ас	0,40**	0,15	0,49**	0,56**	0,57**	0,36*	0,19	0,39**	0,57**	0,14	0,27	0,29	0,19
Тр	0,42**	0,22	0,53**	0,47**	0,42**	0,34*	0,20	0,42**	0,41**	0,34*	0,30*	0,34*	0,23
Нп	0,35*	0,10	0,47**	0,47**	0,45**	0,36**	0,18	0,43**	0,48**	0,25	0,20	0,30*	0,22
Пд	0,29	0,22	0,47**	0,36*	0,34*	0,23	0,17	0,31*	0,30*	0,33	0,16	0,28	0,12
Ср	0,32	0,14	0,10	0,44**	0,18	0,05	0,10	0,00	0,28	0,04	0,09	0,06	0,02
Им	0,13	0,08	0,40**	0,09	0,20	0,27	0,07	0,39**	0,17	0,30	0,24	0,26	0,14
Бо	0,24	0,14	0,44**	0,32*	0,38*	0,32*	0,12	0,29	0,38*	0,21	0,21	0,24	0,15

Примечание:

1. Методика ИФДСИ В.М. Русалова (Э – эргичность предметная, СЭ – эргичность социальная, ПП – пластичность предметная, СП – пластичность социальная, ТП – темп предметный, ТС – темп социальный, ЭМП – эмоциональность предметная, ЭМС – эмоциональность социальная).

2. Методика ЕРР Г. Айзенка (Об – общительность, Ак – активность, Ас – напористость, Тр – тревожность, Нп – неполноценность, Пд – подавленность, Ср – склонность к риску, Им – импульсивность, Бо – безответственность).

3. Методика определения стиля управления руководителя с помощью самооценки А.Л. Журавлева (Авт – авторитарный стиль, Дем – демократический стиль, Либ – либеральный стиль).

4. Методика определения менеджерского потенциала К. Вильсона (А – разъяснение целей, В – вовлечение подчиненных, С – планирование рабочего процесса, D – компетенция менеджера, Е – создание рабочих условий, F – обратная связь, G – контроль времени, Н – контроль деталей, I – мотивация цели, J – делегирование полномочий, К – поощрение, L – ориентация на людей, M – создание команды, N – профессиональный рост подчиненных, О – доверие подчиненных, P – включенность в работу, Q – професси-

ональная компетентность подчиненных, R – сплоченность группы, S – должностной рост подчиненных, T – уровень напряженности, U – отношение к людям, V – духовный настрой группы, W – качество работы).

5. Жирным шрифтом выделены коррелируемые показатели: (*) – уровень корреляции $\leq 0,05$; (**) – уровень корреляции $\leq 0,01$.

6. Отрицательные знаки данных в таблице не показаны.

управленческую деятельность руководителя и опосредован его темпераментальными характеристиками, поэтому встает вопрос об определении критериев и показателей деятельности руководителя.

В целях определения наиболее эффективных критериев и показателей для исследования стиля руководства использовался подход экспертной оценки по А.Л. Журавлеву [2, 85-107].

Кроме того, проведенное исследование позволило нам более детально конкретизировать и уточнить критерии и показатели в соответствии с применяемыми методиками для исследования темперамента и стиля руководства офицеров курсантских подразделений: определения стиля управления руководителя с помощью самооценки, ИФДСИ В.М. Русалова, ЕРР Г. Айзенка и менеджерского потенциала К. Вильсона.

Таким образом, нами выделяются психодинамический, функционально-управленческий и деятельностно-опосредованный критерии исследования стиля руководства и темперамента офицеров курсантских подразделений.

Показатели для выделенных критериев были выделены с использованием интерпре-

тации результатов выбранных методик (см. примечание к табл. 1).

На основе выведенных критериев оценки стиля руководства и темперамента офицера курсантского подразделения были подобраны апробированные и хорошо зарекомендовавшие себя методики исследования стиля руководства и темперамента личности, которые позволили рассмотреть исследуемое явление с достаточной достоверностью получаемых результатов.

В исследовании приняло участие 30 офицеров курсантских подразделений Голицынского пограничного института ФСБ России.

Решая задачу влияния темперамента на стиль руководства офицеров курсантских подразделений, мы использовали ранговую корреляция r_s Спирмена из статистического пакета SPSS 13.0 for Windows.

Результаты «сырых» оценок, получаемые при ответах на пункты опросников и анкет, переводились в Z-шкалу. При анализе учитывались корреляционные связи и различия с уровнем значимости $p \leq 0,05$ и $p \leq 0,01$. Все математические расчеты производились с помощью ПЭВМ, с использованием статистического пакета SPSS 13.0 for Windows, а также программы Microsoft Excel. Результаты

Таблица 2

Количество корреляций показателей деятельностно-опосредованного критерия с показателями психодинамического критерия

Показатели	Коррел. $\leq 0,01$	Коррел. $\leq 0,05$	Сумма коррел.	Показатели	Коррел. $\leq 0,01$	Коррел. $\leq 0,05$	Сумма коррел.
L	0	3	3	R	4	4	8
M	10	4	14	S	6	4	10
N	7	11	18	T	0	3	3
O	6	8	14	U	0	1	1
P	0	6	6	V	0	3	3
Q	0	1	1	W	0	1	1

Таблица 3

Количество корреляций показателей функционально-управленческого критерия с показателями психодинамического критерия

Показатели	Коррел. ≤ 0,01	Коррел. ≤ 0,05	Сумма коррел.	Показатели	Коррел. ≤ 0,01	Коррел. ≤ 0,05	Сумма коррел.
Авт	1	0	1	Е	2	7	9
Дем	0	3	3	F	8	5	13
Либ	1	8	9	G	7	4	11
А	3	7	10	Н	0	2	2
В	1	5	6	И	0	1	1
С	8	0	8	J	0	0	0
D	0	5	5	К	2	2	4

Таблица 4

Количество корреляций показателей психодинамического критерия с показателями функционально-управленческого и опосредованно-деятельностного критериев

Показатели	Коррел. ≤ 0,01	Коррел. ≤ 0,05	Сумма коррел.	Показатели	Коррел. ≤ 0,01	Коррел. ≤ 0,05	Сумма коррел.
Э	0	6	6	Ак	0	3	3
СЭ	3	5	8	Ac	10	3	13
ПП	0	6	6	Тр	9	8	17
СП	0	1	1	Нп	7	7	14
ТП	2	5	7	Пд	3	6	9
ТС	2	5	7	Ср	1	2	3
ЭМП	3	5	8	Им	3	0	3
ЭМС	1	12	13	Бо	4	7	11
Об	3	6	9				

исследования приведены в табл. 1.

На основе анализа полученных результатов исследования нами выявлены наиболее коррелируемые показатели по критериям, которые нам позволяют полагать, что стиль руководства офицера курсантского подразделения представляет собой устойчивую систему характерных способов управления, сформированных под воздействием темпераментальных свойств личности.

Наиболее коррелируемые показатели в количественном выражении приведены по критериям в табл. 2, 3, 4.

Таким образом, наибольшее число корреляций показателей деятельностно-опосредованного критерия с показателями психодинамического критерия явились показатели: М – 14, N – 18, O – 14, S – 10; показателей функционально-управленческого критерия с показателями психодинамического критерия:

А – 10, F – 13, G – 11; показателей психодинамического критерия с показателями функционально-управленческого и опосредованно-деятельностного критериев: ЭМС – 13, Ac – 13, Тр – 17, Нп – 14, Бо – 11.

Исходя из вышеизложенного, можно сделать следующие выводы:

1) проблема стиля является сложной и многогранной. В современном понятии стиль рассматривается как особенности человека, его деятельности, где стиль руководства является неотъемлемой частью деятельности руководителя и понимается как индивидуальные особенности целостной, относительно устойчивой системы способов, методов, приемов деятельности руководителя для эффективного выполнения управленческих функций и достижения рабочей цели;

2) разработанная система критериев и показателей, а также методических средств их

выявления, могут обеспечить решение задач исследования, связанных с выявлением влияния темперамента на стиль руководства офицеров курсантских подразделений военных образовательных учреждений высшего профессионального образования;

3) в нашем исследовании наибольшую сумму корреляций составили те показатели (М, N, O, S, A, F, G, ЭМС, Ас, Тр, Нп, Бо), которые в наибольшей степени определяют стилевые характеристики управленческой деятельности руководителя.

ЛИТЕРАТУРА:

1. Ануфриева Г.А. и др. Стиль жизни личности (теоретические и методологические проблемы). Киев, 1982.
2. Журавлев А.Л. Методика экспертной оценки личностных качеств руководителя производственного коллектива // Социально-психологические методы практической работы в коллективе: диагностика и воздействие / Под ред. А.Л. Журавлева и В.А. Хащенко. М., 1990.
3. Журавлев А.Л. Стиль и эффективность руководства производственным коллективом: Автореф. дис. ...канд. психол. наук. М., 1976.
4. Климов Е.А. Индивидуальный стиль деятельности в зависимости от типологических свойств нервной системы. Казань, 1969.
5. Котляревский Г.М. Тип личности и предпочитаемый стиль руководства: Дис. ... канд. психол. наук. М., 1993.
6. Кудряшова Л.Д. Системно-психологическая оценка кадров руководителей и систем. Кишинев, 1983.
7. Люкин В.В. Психологическое содержание, происхождение и эффективность индивидуального стиля руководства: Автореф. дис. ...канд. психол. наук. М., 1981.
8. Мерлин В.С. Очерк интегрального исследования индивидуальности//Психология индивидуальности. Избр. психол. труды. М. – Воронеж, 1996.
9. Носков О.Г. Психология труда: Учеб. пособие для студ. высш. учеб. заведений / Под ред. Е.А. Климова. М., 2004.
10. Ожегов С.И. Словарь русского языка: Ок. 53000 слов / С.И. Ожегов; Под общ. ред. проф. Скворцова Л.И. 24-е изд., испр. М., 2004.
11. Петухов С.Г. Дис ...канд. психол. наук на специальную тематику. М., 2002.
12. Ревенко Н.В. Социально-психологический анализ стиля руководства: Автореф. дис. ...канд. психол. наук. М., 1980.
13. Русалинова А.А. Некоторые характеристики руководителя как субъекта управления трудовым коллективом // Трудовой коллектив как объект и субъект управления. Л., 1980.
14. Самарин Ю.А. Очерки психологии ума. Особенности умственной деятельности школьников. М., 1962.
15. Сизов К.В. Индивидуальный стиль и проблема личностного подхода к способностям // Вопросы психологии, 1988. – № 2. – С. 160–166.
16. Строков Р.Р. Взаимосвязь темперамента и деятельности руководителей учебных подразделений военно-специальных учебных заведений // Юридическая психология, 2010. – №1. – С. 35–37.
17. Толочек В.А. Индивидуальный стиль деятельности // Вопросы психологии, 1991. № 3.
18. Толочек В.А. Стили профессиональной деятельности. М., 2000.
19. Шукин М.Р. Структура индивидуального стиля деятельности и условия его формирования // Проблема интегрального исследования индивидуальности и её педагогические аспекты. Сб. научных трудов. – Пермь, 1984. – С. 87–94.
20. Ягафаров Р.Р. Общие проблемы исследования стиля руководства в зарубежной и отечественной психологической науке // Юридическая психология, 2009. № 1.