

РАЗДЕЛ III. СОЦИАЛЬНАЯ ПСИХОЛОГИЯ

УДК 10.71.01

Носс И.Н., Путивцев П.В.

ПРОБЛЕМЫ СООТНОШЕНИЯ ЭФФЕКТИВНОГО ЛИДЕРСТВА И АВТОРИТЕТА РУКОВОДИТЕЛЕЙ ПОДРАЗДЕЛЕНИЙ ПРАВООХРАНИТЕЛЬНЫХ ОРГАНОВ*

Аннотация: В статье излагаются результаты исследований лидерства в профессиональных коллективах правоохранительных органов. Выявлены три основных типа отношений в коллективах, к которым отнесены профессиональный, формальный и попустительский. Авторитетность руководителя при разных типах отношений в группах зависит от его психологического статуса. В результате анализа выявлено, что, во-первых, путем изучения авторитета руководителей возможно оптимизировать их психологический статус, во-вторых, применяя метод математического моделирования, эффективно оценить и спрогнозировать развитие авторитетности в подразделениях различного типа отношений, в-третьих, исследуя показатели профессиональной и эмоциональной составляющих авторитета, осуществлять эффективную расстановку управленческих кадров, и, наконец, в-четвертых, выявив динамику авторитетности лидеров, можно осуществлять достоверный прогноз успешности деятельности подразделений.

Ключевые слова: лидерство, авторитет, руководство, эффективность управления.

Вопросы авторитетности как показателя эффективности лидерства руководителей был и остается актуальным в оперативно-служебной деятельности сотрудников правоохранительных органов России. Ибо эффективность работы коллектива напрямую связана с авторитетом руководителя*,

развитием его лидерских качеств. Однако высокие лидерские способности и авторитет руководителя не всегда однозначно выражаются в результативности деятельности, и не в каждом успешном подразделении может быть авторитетный начальник-лидер. Суть этого явления можно вскрыть, если анализировать его через призму социально-психологических отношений в подразделениях.

В период 1998 – 2002 гг. нами совместно с кадровыми структурами правоохранительных органов было проведено социально-психологическое изучение около 170 коллективов (более двух тысяч респондентов) московского управления налоговой полиции. Проблема лидерства и авторитетности руководства в подразделениях рассматривалась нами с точки зрения эмоционального и профессионального признания руководителя членами подчиненного коллектива. Эмоциональное признание подчиненными своего руководителя (эмоциональный статус) определялось исходя из следующего: вызывает ли руководитель симпатию у подчиненных, могут ли с начальником поделиться личными переживаниями его подчиненные, стали бы с ним охотно выполнять совместное задание. Учитывалось и желание подчиненных не иметь ничего общего со своим начальником. Профессиональное признание (профессиональный статус) рассматривалось по тому, как подчиненные предпочитают обращаться к начальнику с вопросом по работе, и является ли мнение руководителя по служебным вопросам особо важным для подчиненных.

В процессе исследований выявлены три типа служебных коллективов: профессиональный, формальный и попуститель-

* © Носс И.Н., Путивцев П.В.

* Авторитет (от лат. *autoritas* – влияние, власть) – это признание за индивидом права на принятие ответственного решения в условиях совместной деятельности.

ский, которые определённым образом влияют на статус и авторитетность лидера.

К профессиональному типу были отнесены подразделения, в которых отношения направлены на повышение уровня профессионализма сотрудников. В них более 90 процентов сотрудников удовлетворены межличностными отношениями. В работе широко практикуется обмен опытом и наставничество. Сотрудники стремятся полнее использовать свои знания, умения и навыки. Мнение руководителя среди подчиненных имеет весомое значение. Метод убеждения является основным. В подразделениях превалирует доступность руководящего состава и наличие индивидуального подхода к подчиненным. В коллективах данного типа только 10% сотрудников подвергались дисциплинарным взысканиям и хотели бы поменять место службы.

Авторитетность руководства в коллективах профессионального типа взаимосвязана с эффективностью служебной деятельности. Высокая референтность*, профессиональная компетентность, доступность руководителя существенно влияют на эффективность работы. Чем выше эти показатели авторитетности, тем успешнее подразделение в деятельности. Данные выводы напрямую присущи лишь руководителям в ранге начальника отдела. В отношении их заместителей показатели авторитетности связаны с эффективностью деятельности косвенно.

Авторитетный начальник подразделения профессионального типа выступает как умелый методист, грамотный профессионал и опытный воспитатель. Основу авторитета начальников подразделений профессионального типа практически в равных долях составляет их профессионализм (Ипроф ст - индекс профессионального статуса) и эмоциональная доступность (Иэм ст - индекс эмоционального статуса).

Авторитетр = 0.51 Ипроф ст + 0.49 Иэм ст [1].

Наибольший вес в структуре профессионального статуса начальников подразделений полиции имеет методическое мастерство в передаче профессионального

опыта, профессиональная эрудиция и эмоциональная доступность. Индивидуальный эмоциональный статус руководителя профессионального типа в равной степени формируется за счет значимого отношения подчиненных к его профессиональным знаниям, умениям и навыкам и эмоциональной доступности.

Основу авторитета заместителей начальников подразделений в основном составляет эмоциональное предпочтение подчиненных.

Авторитетзр = 0.31 Ипроф ст + 0.69 Иэм ст [2].

При этом профессионализму также отводится значимое место. Наибольший вес в профессиональном статусе заместителей начальников подразделений профессионального типа имеет, прежде всего, эмоциональное восприятие их со стороны подчиненных. Индивидуальный эмоциональный статус заместителей формируется за счет значимого отношения подчиненных к его профессиональным знаниям, умениям и навыкам, но эмоциональным аспектам отводится более значимое место.

При анализе различий авторитетности начальников и их заместителей отмечается, что авторитет начальников выше, чем их заместителей, как по показателю профессионального статуса, так и по эмоциональному их восприятию. Руководители вызывают большую симпатию у подчиненных, чем их заместители. С ними подчиненные делятся личными переживаниями чаще, чем с заместителями начальников отделов. Мнение начальника по служебным вопросам для подчиненных является особо важным, и к нему подчиненные предпочитают обращаться с вопросом по работе чаще, чем к его заместителю. Исходя из анализа соотношений значений индексов профессионального и эмоционального статусов в показателях авторитета руководителя подразделений профессионального типа, начальники в целом воспринимаются подчиненными как умелые методисты, грамотные профессионалы и опытные воспитатели. Заместители, прежде всего, выступают как воспитатели, специалисты по межличностным отношениям. При этом отмечается и их хорошая профессиональная подготовленность. Максимальное число подчиненных сотрудников хотели бы

* Референтность – это значимая ориентировка сотрудников на цели, мнение, оценки руководителя. См. Петровский А.В. Личность. Деятельность. Коллектив. М.: Политиздат, 1982. С.106.

выполнять сложное задание с заместителем начальника, видя в нем как надежного старшего товарища, так и умелого профессионала.

В подразделениях *формального типа* отношения ориентированы только на выполнение задач. Здесь около 30 процентов сотрудников находятся в межличностных конфликтах, наблюдается некоторая оппозиция руководству из-за сложившейся системы постоянного контроля действий. Свыше 50 процентов высказываются о своем желании перейти в другое подразделение или уволиться из органов (треть об этом заявляет категорично). Авторитетность руководства в коллективах формального типа также исходит из эффективности служебной деятельности. Однако в данном аспекте наблюдается обратная зависимость. Успешная деятельность подразделения сопровождается негативным отношением подчиненных к своему руководителю, наблюдается низкая референтность и профессиональная компетентность руководителя, отсутствует личностная симпатия.

Исследования выявили, что в отличие от профессионального типа основу авторитета начальников подразделений формального типа составляют эмоциональные предпочтения и профессионализм:

Авторитетр = 0.49 Ипроф ст + 0.51 Иэм ст [3].

Наибольший вес в профессиональном статусе руководителей подразделений формального типа имеет профессиональная эрудиция и эмоциональная восприимчивость подчиненных. На профессиональный авторитет не оказывают значимого влияния методическое мастерство руководителя, симпатии и эмоциональная доступность. Индивидуальный эмоциональный статус руководителя отдела в равной степени формируется за счет отношения подчиненных к его профессиональным знаниям и бесконфликтности.

Основу авторитета заместителей в первую очередь составляет их профессионализм.

Авторитетзр = 0.57 Ипроф ст + 0.43 Иэм ст [4].

Наибольший вес в структуре профессионального статуса заместителей начальников подразделений формального типа

имеет их методическое мастерство в передаче профессионального опыта и эмоциональное восприятие их со стороны подчиненных. Индивидуальный эмоциональный статус заместителей формируется за счет положительного отношения подчиненных к их профессиональным знаниям.

При анализе различий авторитетности начальников отделов и их заместителей выявлено, что авторитет начальников выше. Мнение их по служебным вопросам для подчиненных является особо важным, и к нему подчиненные предпочитают обращаться с вопросом по работе чаще, чем к заместителю. Руководители вызывают практически такую же симпатию у подчиненных, как и их заместители. С ними подчиненные делятся личными переживаниями так же.

Таким образом, авторитет руководителей подразделений формального типа, начальник воспринимается подчиненными как грамотный профессионал и неконфликтный человек, а заместитель, - прежде всего, как методист по передаче профессионального опыта и эмоционально доступный коллега.

В подразделениях *попустительского типа* наблюдается выраженная деятельностная пассивность. Существует неприятие дисциплины, преобладает мнение о руководителе как о «своем парне» и отсутствие желаний сменить место службы.

В коллективах попустительского типа эффективность деятельности подразделения во многом зависит от руководителей. Выявлена закономерная связь положительной направленности между позицией отторжения начальника (подчиненные не хотели бы иметь с ним ничего общего) и эффективностью деятельности. То есть, чем сильнее оппозиция руководству, тем выше успешность подразделения.

Основу авторитета начальников подразделений попустительского типа составляет их профессионализм, а эмоциональным предпочтениям отводится второстепенное место:

Авторитетр = 0.65 Ипроф ст + 0.35 Иэм ст [5].

Наибольший вес в структуре профессионального статуса начальников имеет профессиональная эрудиция и методическое мастерство в передаче профессиональ-

ного опыта. Индивидуальный эмоциональный статус руководителя попустительского типа формируется только за счет доверительных отношения подчиненных на эмоциональном уровне.

Основу авторитета заместителей начальников подразделений попустительского типа в отличие от руководителей в большей степени составляет эмоциональное предпочтение подчиненных.

$$\text{Авторитет}_{\text{зр}} = 0.43 \text{Ипроф ст} + 0.57 \text{Иэм ст} [6].$$

Наибольший вес в профессиональном статусе заместителей начальников подразделений попустительского типа имеет методическое мастерство в передаче профессионального опыта и эмоциональная доступность. Индивидуальный эмоциональный статус заместителей руководителей формируется за счет значимого отношения подчиненных к их профессиональным знаниям.

При анализе различий авторитетности начальников и их заместителей выявлена большая симпатия подчиненных к заместителям, чем к начальникам. С ними

подчиненные готовы выполнять совместное задание и обращаются с вопросами по работе к ним чаще, чем к начальникам.

Но при этом, статистические показатели авторитета начальников и их заместителей практически одинаковы (нет различий на уровне значимости $p < 0,05$).

Таким образом, исходя из анализа показателей авторитета руководителей подразделений попустительского типа, начальники воспринимаются подчиненными как профессионально эрудированные личности, способные применять свои знания на практике. Относительно заместителей доминирует их эмоциональная предпочтительность.

Исследования показывают, что уровень авторитета руководителей различается (Рис.1).

Максимально высокий уровень авторитета наблюдается у руководителей подразделений профессионального типа, минимальный – у начальников попустительского типа. С изменением отношений в подразделениях: от попустительских до профессиональных отношений - наблюдается линейный рост авторитетности ру-

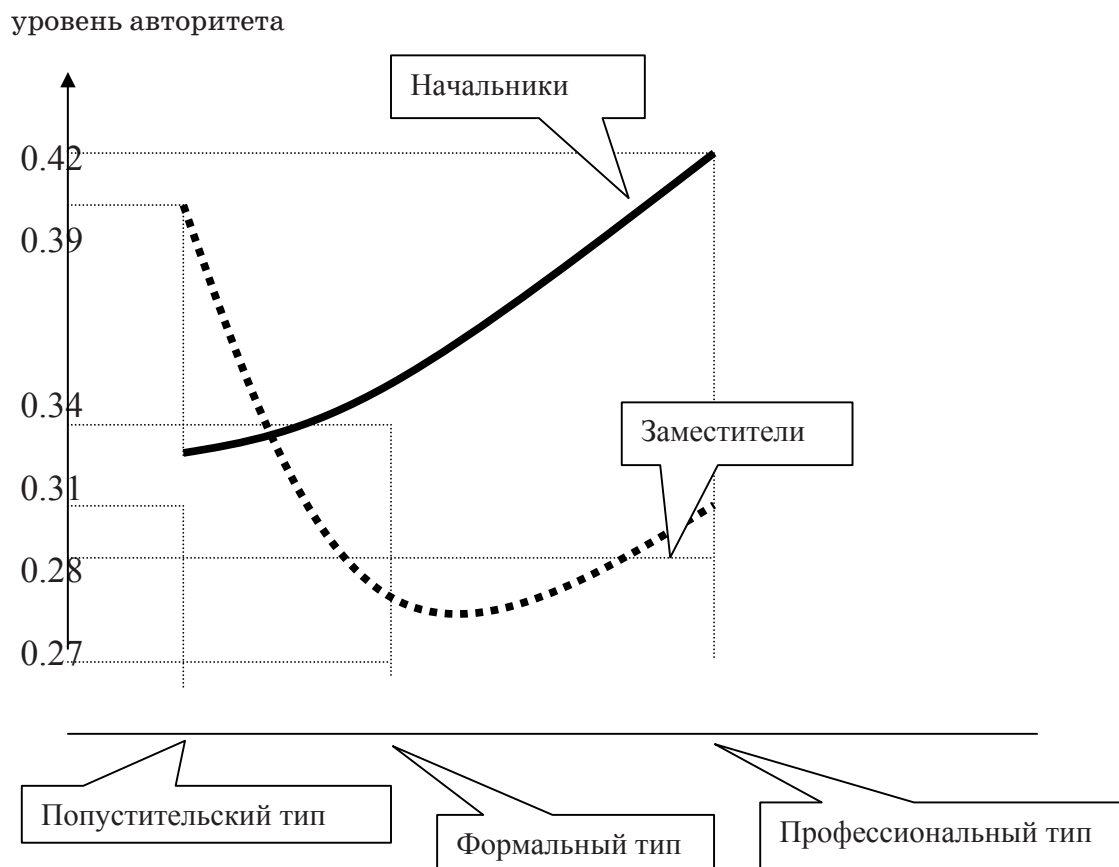


Рис. 1. Средний уровень авторитета руководителей

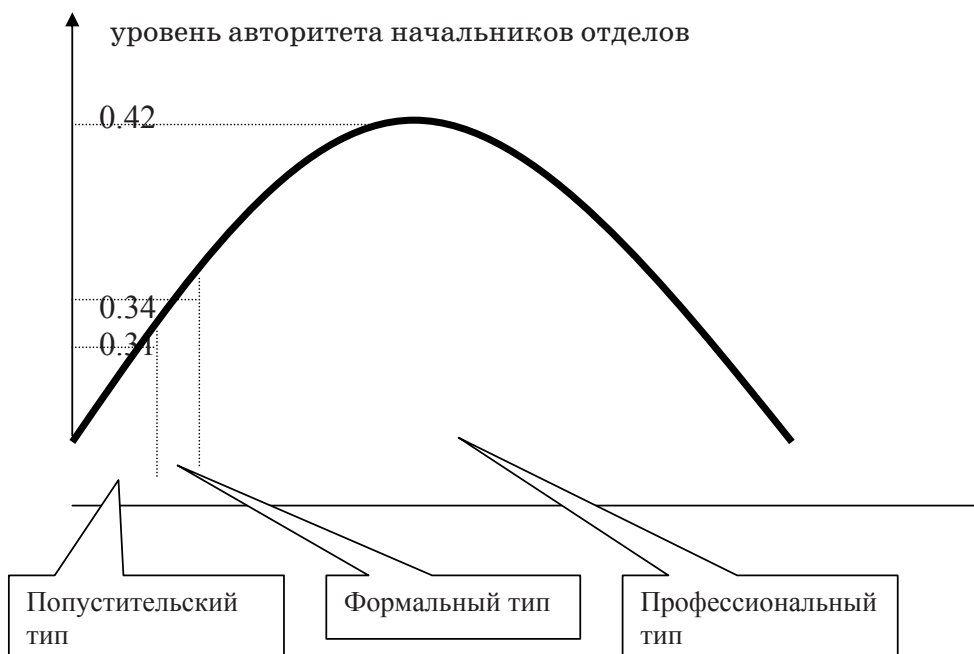


Рис. 2. Распределение уровня авторитета начальников

ководителей и динамика параболической зависимости авторитетности заместителей начальников. Уровень авторитета заместителей начальников подразделений, где преобладают отношения попустительского типа, самый высокий - 0.39, в то время как в профессиональных - 0.28 и формальных - 0.27. Заместители руководителей попустительских подразделений вынуждены брать на себя выполнение тех функций уп-

равления, которые предусматривалось бы выполнять их начальникам. В то время, как заместители в подразделениях других типов решают только свои коммуникационные задачи.

Исходя из интервальных значений построено распределение показателей уровня авторитета руководителей в зависимости от доминирования типов отношений в коллективах (Рис.2, 3).



Рис. 3. Распределение уровня авторитета заместителей начальников

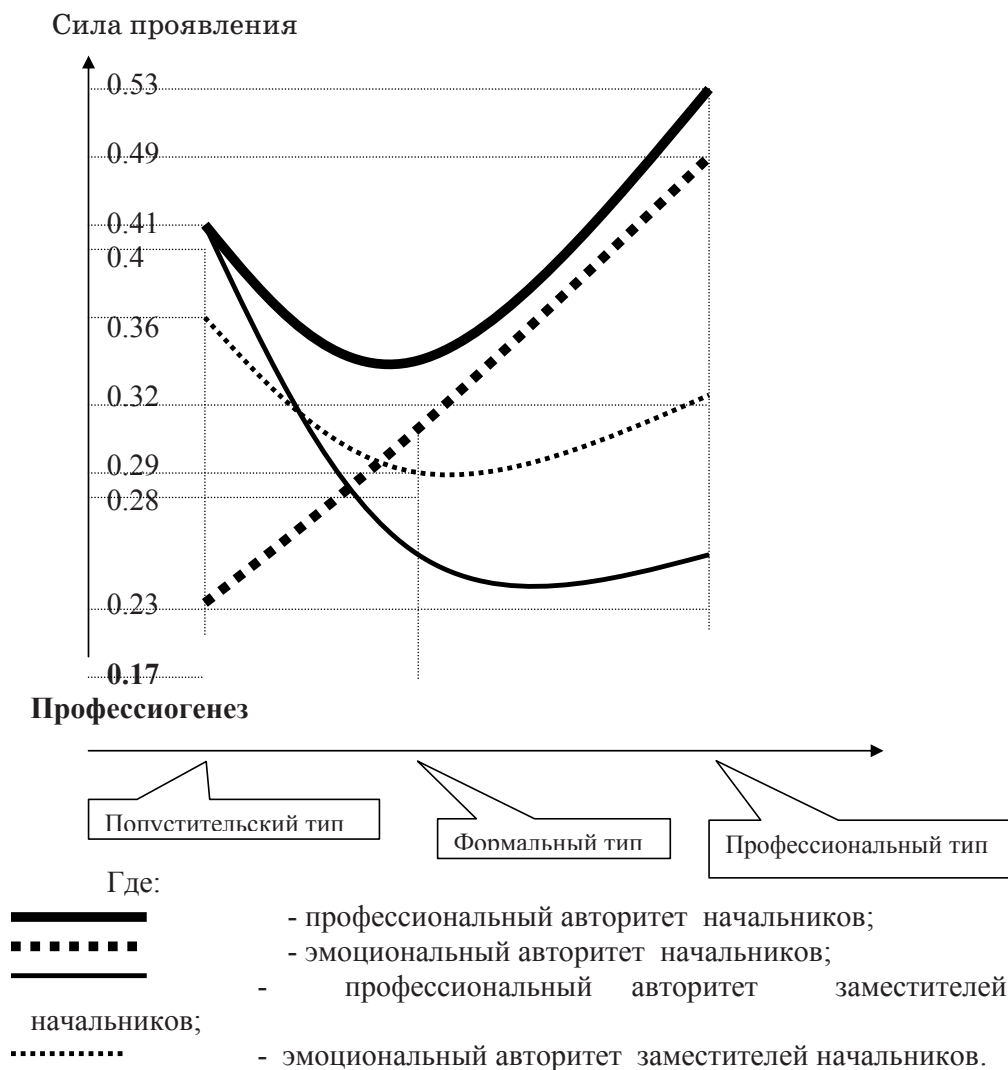


Рис. 4. Динамика составляющих авторитетности руководителей

В результате нашего анализа выявлена тенденция, подчеркивающая наибольшую служебную успешность подразделений профессионального типа. Также можно сделать вывод о том, что результативность профессиональной деятельности связана с авторитетностью именно начальников при том, что авторитетность заместителей подразделений профессионального и формального типов напрямую на данный параметр не влияют. В попустительских же типах в прямой зависимости с эффективностью деятельности находится авторитет заместителей ($r_s = 0,9$; $p = 0,001$).

Уровень профессиональной и эмоциональной составляющих авторитета руководителей в подразделениях неравномерен (Рис.4).

В подразделениях профессионального типа составляющие авторитета руководителей самые высокие. В подразделениях

формального типа – эмоциональная составляющая более существенна (0.29), чем в попустительских (0.17). При этом профессиональная составляющая «формальных» (0.32) ниже, чем у «попустительских» (0.4). Это объясняется недостатком эмоциональной привлекательности руководителей и демонстрацией ими своей профессиональной осведомленности в формальных подразделениях и избытком эмоциональной и недостатком профессиональной составляющих авторитета в попустительских подразделениях.

Для того, чтобы пользоваться авторитетом у подчиненных, заместителям начальников профессионального и формального типов не в такой степени, как заместителям начальников попустительских отделов, необходимо иметь высокие значения профессиональной и эмоциональной составляющих авторитета. Заместители ру-

ководителей попустительских типов должны быть по профессиональным параметрам не ниже, чем их начальники, и при этом не должны вызывать эмоциональное неприятие со стороны подчиненных, то есть, восполнять недостаток эмоциональной составляющей авторитета руководителей.

Профессиональная составляющая авторитета заместителей начальников подразделений профессионального типа по величине сопоставима с аналогичным критерием формальных отношений (0.23). Однако эмоциональная составляющая у них (0.32) выше.

В результате наших исследований выявлено, что авторитетность руководителей зависит от типологии профессионального коллектива. Руководители подразделений профессионального типа при перемещении в подразделения формального и попустительского типов также могут иметь высокий авторитет, а их заместители занимать высокие рейтинговые позиции лишь в коллективах формального типа.

Таким образом, проведенные нами исследования лидерства показывают, что, во-первых, возможно путем анализа авторитета руководителей подразделений правоохранительных органов оптимизировать их психологический статус, во-вторых, применяя метод математического моделирования, эффективно оценить и спрогнозировать развитие авторитета руководителей в подразделениях различного типа, в-третьих, исследуя показатели профессиональной и эмоциональной составляющих авторитета, осуществлять эффективную расстановку управленческих кадров, и, наконец, в-четвертых, выявив динамику авторитетности лидеров, можно осуществлять достоверный прогноз успешности деятельности их подразделений.

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ:

1. Носс И.Н. Акмеологическая диагностика государственных служащих. М.: Изд-во МГОУ, 2007. 339 с.
2. Основы социально-психологических исследований / Под ред. А.А. Бодалева, А.А. Деркача, Л.Г. Лаптева. М.: Гардарики, 2007. 334 с.
3. Петровский А.В. Личность. Деятельность. Коллектив. М.: Политиздат, 1982. 255 с.
4. Регуляция социально-психологического климата трудового коллектива / Под ред.

Б.Д. Парыгина. Л.: Наука, 1986. 240 с.

5. Социально-психологические методы практической работы в коллективе: диагностика и воздействие / Отв. ред. А.Л. Журавлев, В.А. Хащенко. М.: ИП АН СССР, 1990. 205 с.

I. Noss, P. Putivtsev

PROBLEMS OF A RATIO OF EFFECTIVE LEADERSHIP AND AUTHORITY OF HEADS OF DIVISIONS OF LAW ENFORCEMENT BODIES

Abstract: In article results of researches of leadership in professional collectives of law enforcement bodies are stated. Three basic types of relations in collectives to which are carried professional, formal and liberal are revealed. Authoritativeness of the head at different types of relations in groups depends on its psychological status. As a result of the analysis it is revealed, that, first, by studying authority of heads probably to optimize their psychological status, secondly, applying a method of mathematical modeling, effectively to estimate and predict development of authoritativeness in divisions of various type of relations, thirdly, researching parameters of professional and emotional components of authority to carry out effective arrangement of the administrative staff, and, at last, fourthly, having revealed dynamics of authoritativeness of leaders, it is possible to carry out the authentic forecast of success of activity of divisions.

Key words: leadership, authority, management, management efficiency.