

МИНОБРНАУКИ РОССИИ  
ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ  
ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ  
ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ  
«САРАТОВСКИЙ НАЦИОНАЛЬНЫЙ ИССЛЕДОВАТЕЛЬСКИЙ  
ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ  
ИМЕНИ Н.Г. ЧЕРНЫШЕВСКОГО»

Кафедра консультативной психологии

**ВЗАИМОСВЯЗЬ СОЦИАЛЬНО-КОГНИТИВНЫХ  
ХАРАКТЕРИСТИК ЛИЧНОСТИ И СТИЛЕВЫХ  
ОСОБЕННОСТЕЙ УПРАВЛЕНЧЕСКОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ  
РУКОВОДИТЕЛЕЙ**

---

АВТОРЕФЕРАТ

ВЫПУСКНОЙ КВАЛИФИКАЦИОННОЙ РАБОТЫ МАГИСТРА

Студента (ки) 2 урса 266 группы

Направления 37.04.01 «Психология»

Факультета психологии

Коровниковой Екатерины Андреевны

---

(ФИО студента)

Научный руководитель

профессор, д.псих.н

должность, уч. степень, уч. звание

Т.В. Белых

инициалы, фамилия

Зав. кафедрой

профессор, д.псих.н

должность, уч. степень, уч. звание

Т.В. Белых

инициалы, фамилия

Саратов, 2021

**Введение.** Актуальность исследования обусловлена тем, что современность, которая рассматривается как эпоха общественного развития, предъявляет специфические требования к руководителю. Чтобы соответствовать этим актуальным требованиям, необходимо иметь определенные личностные установки, качества и ценности, которые бы позволили руководителю эффективно участвовать в управленческих процессах.

Руководитель в организации является центральным звеном и обладает основной движущей силой. Именно поэтому от профессиональных и личностных качеств руководителя зависит насколько эффективно будет организован весь процесс. Только руководитель, выбирая верный стиль руководства, может менять и улучшать динамику развития фирмы. Организуя работу фирмы, он формирует определенный социально-психологический климат в организации.

Для управления коллективом важно понимать и уметь направить эмоции коллектива в нужное русло, создавать благоприятную и позитивную атмосферу внутри, а также важно контролировать и свои эмоции. Деятельность управленческого состава компании требует эффективной эмоциональной регуляции. Для того, чтобы эффективно управлять, руководителю важно иметь ряд компонентов, таких как эмпатия, чуткость, эмоциональная сдержанность. Руководитель должен обладать неким желанием вести за собой свой коллектив. Но при этом необходимо, чтобы руководитель в большей степени при управлении применял индивидуальный подход ко всем своим сотрудникам для того, чтобы команда достигала стратегических целей компании.

Эффективность руководителя также связана с его поведенческой гибкостью, насколько он хорошо способен менять свое поведение в зависимости от ситуации. Поэтому важно понимать, каким образом эмоциональный интеллект и социальный интеллект влияют на руководителя и стиль его управления.

На настоящий момент в обществе есть проблема недостатка как раз квалифицированных кадров в сфере управления, поэтому проблема взаимосвязи эмоционального и социального интеллекта с феноменом стиля управления руководителем является важной.

Объект данного исследования: особенности управленческой деятельности руководителей.

Предмет исследования: социально-когнитивные характеристики личности во взаимосвязи с стилевыми особенностями управленческой деятельности у руководителей.

В качестве гипотезы исследования были выдвинуты положения о наличии связи в следующих аспектах:

- 1) существует взаимосвязь между эмоциональным интеллектом и стилевыми особенностями управленческой деятельности у руководителей;
- 2) существует взаимосвязь между социальным интеллектом и стилевыми особенностями управленческой деятельности у руководителей.
- 3) существует взаимосвязь между эмпатией и стилевыми особенностями управленческой деятельности у руководителей.

Цель исследования - выявление взаимосвязи между социально-когнитивными характеристиками личности и стилевыми особенностями управленческой деятельности руководителя.

Для достижения цели исследования и проверки выдвинутых гипотез были поставлены задачи исследования:

- Провести теоретический анализ исследуемой проблемы;
- Определить методологические основания эмпирического исследования взаимосвязи социально-когнитивных характеристик личности и стилевых особенностей управленческой деятельности руководителей в социальной психологии;
- Разработать программу эмпирического исследования взаимосвязи социально-когнитивных характеристик личности и стилевых особенностей управленческой деятельности у руководителей;
- Провести сравнительный анализ социально-когнитивных характеристик личности и стилевых особенностей управленческой деятельности у руководителей;

Методологическая и теоретическая основа исследования:

Большое количество исследований как зарубежных, так и отечественных авторов, посвящены стилю руководства или стилю управления, это работы таких авторов как К. Левин, Ф.Фидлер, Д.Мак-Грегор, В.Врум, П.Херси, Журавлев А.Л., Рубахин В.Ф., Филиппов А.В., Шакуров Р.Х, Волков И.П., Свенцицкий А.Л., Парыгин Б.Д., Петровский А.В. и другие.

Принцип системного подхода (Л.С. Выготский, Б.Ф. Ломов и др.), концепции эмоционального интеллекта (Дж. Мэйер, П. Сэл овей, Д. Гоулмен, Д.В. Люсин и др.), социального интеллекта (Э. Торндайк, Дж. Гилфорд, Д.В. Ушаков, Р. Стернберга, М. Форда и М. Тисака, Н. Кантор и Дж. Килстрома, С. Гринспена и Дж. Дрискола, К. Леонгарда; и отечественных исследователей – Ю. Н. Емельянова, М. И. Бобневой, В. Н. Куницыной, А. Л. Южаниновой, , А. И. Савенкова, Е. С. Михайловой, О. В. Луневой, а также А. Е. Личко, П. Б. Ганнушкина.) .

Эмпирическая база исследования.

Исследование проводилось на базе нескольких производственных компаний г. Саратов. В исследовании принимали участие руководители среднего звена в возрасте от 35-48, в количестве 30 человек.

Исследование проводилось в несколько этапов:

- 1) Первый этап: беседа с руководителями, подбор методик, формирование первичной выборки.
- 2) Второй этап: подготовка к диагностическому обследованию, обработка результатов, анализ и обсуждение результатов, описание психологических особенностей личности руководителей.

Используемые методы:

1. Тест на социальный интеллект Дж. Гилфорда в адаптации Е.С. Михайловой (Алешиной);
2. Опросник эмоционального интеллекта «ЭмИн» Д.В. Люсина;
3. Опросник на выявление уровня сопереживания, разработанный С. БаронКозном и С. Уилрайт, в адаптации В. Косоногова;
4. Диагностика стилей руководства А.Л. Журалев.

Все данные, полученные в результате исследования, будут обработаны с помощью статистического анализа с использованием методов: процентный анализ, корреляционный анализ для зависимых выборок. Для выполнения математического анализа, будет использоваться пакет программы IBM SPSS Statistics ver. 22

Новизна исследования: подобраны новые методические средства, позволяющие отслеживать влияние социально-когнитивных характеристик на стилевые особенности управленческой деятельности у руководителей.

Практическая значимость: определяется тем, что полученные в ходе исследования данные могут быть использованы в различных областях психологической практики при решении вопросов, связанных с стилем управления руководителя. Полученные данные могут быть использованы в психокоррекционной, тренинговой работе с руководящим составом в компаниях.

**Основное содержание работы. Первая глава.** Мы рассмотрели социально-психологические характеристики, а именно социальный интеллект, эмоциональный интеллект и эмпатию.

Социальный интеллект рассматривается, как один из видов интеллекта или теории атрибуции в западной психологии, в то время как отечественные психологи изучают социальный интеллект с позиции практического интеллекта.

Современные теории рассматривают эмоцию, как некий особый тип знания. Основываясь на данный подход к определению понятия эмоции, мы можем выдвинуть понятие эмоционального интеллекта. Данное понятие рассматривается, как способность действовать со своим внутренним миром чувств, управлять своей эмоциональной средой, с помощью интеллектуального анализа и синтеза.

В 1990 году исследователи Дж. Майер и П. Саловей ввели в психологию понятие эмоциональный интеллект. Они рассматривали данное понятие, как разновидность социального интеллекта, которая также затрагивает способность отслеживать свои чувства и эмоции, а также окружающих людей.

В настоящее время понятие эмпатия рассматривается, как осознание, переживание и понимание людьми своих особенностей эмоционального состояния и переживаний других людей.

При этом выделяется несколько подходов к определению эмпатии. Один из таких подходов рассматривает эмпатию как психический процесс, реакцию, некое свойство или способность личности, которая действует, как ответная реакция на действующий на человека социальный стимул.

В эмпатии также имеется несколько видов различных и форм. Понятие сопереживание является как раз такой формой. Данное определение рассматривают, как отождествление самого себя с другими людьми или человеком, как понимание переживаний и эмоционального состояния другого человека.

**Второй параграф был посвящен стилевым особенностям управленческой деятельности.** Основой классификации стилей руководства или стилей поведения являются теории, которые основаны на поведенческом подходе. При поведенческом подходе к лидерству эффективность определяется не столько личными качествами руководителя, сколько его манерой поведения по отношению к подчиненным. Немецкий психолог Курт Левин проделал некоторые эксперименты, на основе которых выделил три ставших классическими стиля управления:

- авторитарный (или автократический, или директивный, или диктаторский);
- демократический (или коллегиальный);
- попустительский (или либерально-анархический, или нейтральный).

При авторитарном стиле управления коллективом имеется жесткое и единоличное принятие руководителем различных решений, а также постоянный контроль работы, наличие наказаний, и минимум внимание интереса к работнику, как к личности. Коллектив при данном стиле должен делать только то, что им велено руководителем, их также не посвящают в информацию по выполнению заданий, так как их мнение не интересует.

Демократический стиль управления. При данном стиле управления, все решения в коллективе принимаются, обсуждая всем персоналом, учитываются все мнения и предложения сотрудников, уже общие принятые решения в дальнейшем контролируются руководителем и самими сотрудниками. Также данный стиль характеризуется проявлением интереса со стороны руководителя к личностям сотрудников, доброжелательностью, учетом потребностей, интересов и особенностей персонала.

Попустительский стиль управления характеризуется двумя важными составляющими: максимум демократии – когда каждый член коллектива может высказать свое мнение и минимум контроля- когда нет контроля за реализацией определенных задач.

Третий параграф был посвящен психологии руководителя. Деятельность современного руководителя является достаточно многоплановой. Руководитель выполняет в компании многообразные, но взаимодополняющие функции [35] администратора, специалиста, организатора и общественного деятеля. Получается, что руководитель формирует отношения внутри и вне организации; мотивирует работников; определяет основные цели, политику организации и ее подразделений; формирует стратегии развития, также его деятельность включает определенный тип отношения во взаимодействие с другими участниками управленческой системы.

Руководитель также оказывает непосредственное влияние на своих подчиненных для того, чтобы побуждать их к служебному поведению, соответствующее требованиям компании и собственным его представлениям.

Большинство специалистов считают, что для того, чтобы руководитель стал реально успешным ему необходимо стать также и лидером, который бы мог влиять на мнения, позиции коллектива, что значит он должен обладать некими характеристиками, свойствами, качествами.

В психологическом портрете руководителя имеется три важных компонента: личность, стиль руководства и авторитет. Все эти элемента в той или иной степени влияют на эффективность руководителя. Психологический портрет руководителя рассмотрен Р.Н. Кричевским [22], со ссылкой на работы М. Шоу, который разделяет личность руководителя на три составляющие:

- Биографические характеристики;
- Способности;
- Черты личности.

**Во второй главе – «ЭМПИРИЧЕСКОЕ ИССЛЕДОВАНИЕ ВЗАИМОСВЯЗИ СОЦИАЛЬНО-КОГНИТИВНЫХ ХАРАКТЕРИСТИК ЛИЧНОСТИ И СТИЛЕВЫХ ОСОБЕННОСТЕЙ УПРАВЛЕНЧЕСКОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ У РУКОВОДИТЕЛЕЙ»** мы выявили множество интересных тенденций. Давайте подведем итоги и сделаем выводы исходя из получившихся результатов.

В ходе психодиагностического исследования мы выявили, что из наших респондентов доминирующим стилем руководства является – директивно-коллегиальный стиль, далее уже следует коллегиальный и директивный стиль, и на последнем месте стоит либеральный.

По результатам *следует* отметить, что для мужчин характерным стилем управления в большей степени является директивный или либеральный. Мужчины-руководители, которые используют авторитарный стиль управления принимают решения, ориентированные больше на собственное мнение и оценки, при этом могут также игнорировать активность своих подчиненных. Мужчины-руководители, предпочитающие либеральный стиль управления склонны к панибратству и перекладыванию ответственности на других, также стоит отметить, что мужчины с данным стилем встречаются чаще, чем женщины, что также подкрепляется нашими данными.

У женщин же преобладает коллегиальный или директивно-коллегиальный стиль управления. Женщины, с данным стилем управления предпочитают

принимать решения коллегиально, делегировать ответственность и сохранять благоприятный социально-психологический климат в коллектив.

По результатам диагностики уровня социального интеллекта, мы пришли к следующим результатам:

По Субтесту 1 наибольшее значение 10,7 в директивно-коллегиальном стиле, далее идет коллегиальный стиль – 8,9, либеральный стиль – 8,2 и директивный стиль 7,1. Следовательно руководители с директивно-коллегиальным и коллегиальным стилем могут предвидеть последствия поведения, могут предвосхищать поступки других людей, с помощью анализа. При этом руководители с более низкими значениями по данному субтесту плохо понимают связь между поведением и его последствиями.

По Субтесту 2 также наибольшее значение имеет директивно-коллегиальный стиль -10,1 и коллегиальный, либеральный – 8,8. Данные лица способны оценивать состояния, чувства и намерения людей по их различным невербальным проявлениям, данный тип людей придает большое значение невербальному общению. Руководители с директивным стилем имеют здесь более низкие значения – 6,9, в большей степени такие люди ориентируются уже на вербальное общение.

Далее идет Субтест 3, здесь все показатели находятся на примерно одинаковом среднем уровне, директивно-коллегиальный стиль – 10,8, коллегиальный – 9,8, либеральный 9, а директивный – 9,1. Следовательно им легко находить тон общения с разными людьми в различных ситуациях, проявляют ролевую пластичность.

По Субтесту 4 наибольшее значение 8,9 в директивно-коллегиальном стиле, далее идет коллегиальный стиль – 8,4, либеральный – 7,8, а директивный 7,6. Данный субтест позволяет измерить фактор познания поведения, то есть способность понимать значение поведения человека в различных ситуациях.

Все респонденты в большей степени имеют средний уровень сопереживания. При этом руководители с коллегиальным и директивно-коллегиальным стилем имеют более высокие значения по сравнению с другими

стилями. Это может говорить о том, что респонденты с данными стилями управления хорошо ладят с другими людьми, умеют заботиться о других и быть понимающими. В целом достаточны открыты при взаимодействии с людьми, не избегают личных контактов, не стесняются проявить интерес к проблемам других людей. Можно так же сказать, что они умеют ставить себя на место партнера и сопереживать ему.

Наибольшее среднее значение по шкалам «МЭИ» и «ВЭИ» представлены у респондентов с коллегиальным и директивно-коллегиальным стилем. Соответственно данные респонденты способны к пониманию эмоций других людей и собственно своих. Значения по данным шкалам несколько ниже у респондентов с преобладающим директивным и либеральным стилем. Данным респондентам сложнее понимать эмоции как свои, так и окружающих людей.

Таким образом, мы видим некую закономерность, что более высокому уровню эмоционального интеллекта соответствует более демократичный и прогрессивный стиль руководства с точки зрения современной управленческой концепции, отражающей направленность на гуманизацию, либерализацию межличностных отношений руководителя и подчиненных.

Корреляционный анализ показал также наличие различных взаимосвязей между социальным и эмоциональным интеллектом и стилем управленческой деятельности.

Чем более развита у респондентов способность к эмпатии (сопереживанию), тем выше у них показатели способностей внутриличностного эмоционального интеллекта. И, соответственно, тем лучше они способны понимать и управлять своими эмоциями. Также, чем лучше развита способность к сопереживанию, тем меньше у них представлен авторитарный стиль управления, у них идет ослабление ориентации о необходимости властного лидера и особой статусно-иерархической системы управления людьми, что подтверждается связью в большей степени с коллегиальным стилем и директивно-коллегиальным.

Также с развитием способностей к пониманию и управлению эмоциями окружающих людей у респондентов связан ряд представлений о самих себе. При развитии межличностного эмоционально интеллекта респонденты не считают себя агрессивными, властными людьми и в меньшей степени придерживаются авторитарного стиля, идет преобладание коллегиального стиля.

С развитием способностей к пониманию и управлению собственными эмоциями респонденты перестают быть недоверчивыми к другим людям. У них улучшается способность сопереживать другим. Благодаря чему, скорее всего и снижается выраженность представления о себе как о людях агрессивных, жестких, резких, не терпимых к слабостям и трагедиям других.

Чем более у респондентов развита способность предвидеть последствия поведения людей, тем менее у них выражен директивный стиль поведения. В то время, чем лучше развита способность кандидатов в зависимости от изменения содержания ситуации понимать изменение смысла сходных вербальных высказываний, тем менее они становятся убежденными в том, что не готовы придерживаться директивного стиля и выстраивать некие статусно-иерархические модели взаимодействия.

Чем сильнее развита способность респондентов понимать план развития ситуаций взаимодействия и значение поведения людей в них, тем более они считают себя задумчивыми, мечтательными людьми, несущими ответственность за свои успехи и достижения. При этом у респондентов улучшается способность контролировать свои эмоции, вызывать положительные и нивелировать воздействие негативных эмоций.

**Заключение.** В настоящее время проблема взаимосвязи эмоционального и социального интеллекта с стилем управленческой деятельности является важной, так как высока потребность в высоко квалифицированных руководителях, которые бы могли эффективно повышать работу организации. Мы полагаем, что момент того, как связан стиль управленческой деятельности с уровнем развития эмоционального и социального интеллекта является недостаточно изученным, но важным и интересным.

Руководителям следует больше обращать внимание на различные человеческие качества своих подчиненных. Высокие темпы развития современного мира и постоянные перемены, побуждают руководителей быть готовыми к изменению в случае необходимости стиля своего управления.

В своей практической деятельности руководитель должен быть более гибким к своим подчиненным, проявлять сочувствие и понимание, а такое понимание, как мы выяснили, опосредуется стилем руководства. Руководитель должен быть в меру эмпатийным, чтобы работники ему «не сели на шею» или чтобы работники не боялись проявлять разумной инициативы. Он должен постоянно меняться и корректировать свое поведение в соответствии с изменяющимися как внутренними, так и внешними условиями.

Используя рассмотренные в данной работе модели, которые изучались различными исследователями, руководитель сможет в конкретной ситуации проанализировать, подобрать и оценить результаты от использования того или иного стиля руководства. От выбора стиля руководства зависит не только авторитет руководителя и эффективность его работы, но также атмосфера в коллективе и взаимоотношения между подчиненными и руководителем, их взаимопонимание и удовлетворенность своей работой.

Таким образом, можно сказать, что гипотеза данной выпускной квалификационной работы подтвердилась, а цель работы достигнута. Для развития данной работы в дальнейшем следует расширить выборку и более комплексно исследовать оба интересующих показателя, привлекая новые методы и методики.