

На правах рукописи

Бараусова Оксана Владимировна



*Образ руководителя у подчиненных как фактор эффективности
деятельности группы.*

Специальность 19.00.05 - Социальная психология
(психологические науки)

Автореферат
диссертации на соискание ученой степени
кандидата психологических наук

Москва - 2004

Работа выполнена на кафедре социальной психологии Московского государственного университета имени М.В. Ломоносова.

Научный руководитель - кандидат психологических наук, доцент
Дубовская Екатерина Михайловна

Официальные оппоненты:

доктор психологических наук, профессор Кричевский Роберт Львович
кандидат психологических наук, доцент Амяга Наталья Валерьевна

Ведущая организация: Московский городской психолого-педагогический университет

Защита состоится 19 ноября 2004 г. в _____ часов на заседании диссертационного совета Д.501.001.95 в МГУ им. М.В. Ломоносова по адресу: 103009, Москва, ул. Моховая, дом 11, корпус 5, аудитория_____.

С диссертацией можно ознакомиться в Научной библиотеке им. М.В. Ломоносова.

Автореферат разослан 19 октября 2004 г.

Ученый секретарь

диссертационного совета , _____ Карабанова О.А.

2005-4
16351

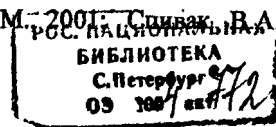
889423

3

ОБЩАЯ ХАРАКТЕРИСТИКА РАБОТЫ

Актуальность проблемы исследования. В условиях современной рыночной экономики эффективность деятельности групп становится одним из основных факторов, определяющих перспективы их дальнейшего существования и развития. Жесткая конкурентная среда ставит вопрос о привлечении всех возможных факторов влияния на результаты труда. Большинство технических, технологических и экономических факторов на данный момент исчерпали свой ресурс. Одним из наиболее перспективных является социально-психологический фактор воздействия на эффективность деятельности групп, в частности, через различные аспекты процесса восприятия руководителя подчиненными. Образ руководителя в сознании подчиненных составляет одну из важных перцептивных составляющих феномена руководства. Ранее рассматривалось влияние отдельных характеристик руководителя на эффективность деятельности подчиненных. Мы считаем необходимым изучить образ руководителя у подчиненных, как фактор, объединяющий в себе характеристики руководителя и особенности ситуации его взаимодействия с подчиненными, а также установить его связь с результатами деятельности группы.

Из анализа данных множества исследований феномена руководства можно сделать вывод, что роль руководителя в обеспечении требуемой эффективности деятельности группы огромна. Позиции ряда авторов свидетельствуют о том, что "за счет умелого воздействия на подчиненных руководитель способен обеспечить до 90 % успеха деятельности группы" (Barlett С.А., Ghoshal S., 1992, с. 124). В этой связи в последнее время появилось значительное количество работ, посвященных углубленному изучению роли руководителя в повышении эффективности деятельности различных групп (Зельцер И.М., Зельцер Б.М., 2002; Коргов А.А., Коргова М.А., 2001; Кричевский Р.Л., Дубовская Е.М., 2001; Спивак В.А., 1998;



Гительмахер Р.Б., Зайцев А.Б., 1996; Аллахвердян А.Г., 1993 и др.). Мы рассматриваем возможность повышения эффективности деятельности группы за счет воздействия на перцептивную компоненту руководства. В качестве операционального понятия принимается "образ руководителя", как фиксируемый результат восприятия руководителя подчиненными. В случае эмпирического подтверждения предположений о взаимосвязи между образом руководителя и результатами деятельности группы предполагается рассмотреть его как социально-психологический фактор эффективности деятельности группы.

Целью исследования является изучение взаимосвязи образа руководителя и эффективности деятельности группы.

Объектом исследования выступают реальные трудовые коллективы, занятые в управленческой и производственной деятельности.

Предмет исследования - образ руководителя и эффективность деятельности группы. Образ руководителя в данном случае может быть охарактеризован как совокупность личностных и поведенческих характеристик, используемых подчиненными при описании руководителя. Для структуризации описания образа привлечены понятия факторов оценки, силы и активности, используемые в семантическом дифференциале (Практическая психодиагностика, 1998). Другой характеристикой образа руководителя является степень принятия руководителя, обозначающая соответствие руководителя ожиданиям и представлениям подчиненных (Карпов А.В., 2003). Степень принятия определяется нами как расхождение образа реального и образа идеального руководителя. Под эффективностью понимаются показатели продуктивности и удовлетворенности членством в группе (Немов Р.С., 1982,1984; Новиков М.А., 1970; Обозов Н.Н., 1996).

Для достижения поставленной цели необходимо решить следующие задачи исследования:

- 1) Выявить специфику представлений об образе идеального и реального руководителей у представителей различных групп.
- 2) Оценить эффективность деятельности на основе продуктивности и удовлетворенности членством в группе.
- 3) Провести анализ взаимосвязи между образами идеального и реального руководителей и эффективностью деятельности группы.
- 4) Определить степень принятия подчиненными руководителя и ее взаимосвязь с эффективностью деятельности группы.
- 5) Исследовать возможность использования образа руководителя как социально-психологического фактора влияния на эффективность деятельности группы.

Гипотезы исследования:

Гипотеза 1. Образ руководителя у подчиненных различен в управленческих и производственных группах.

Гипотеза 2. Эффективность деятельности группы связана с особенностями образа руководителя, сформировавшегося у подчиненных в процессе взаимодействия с ним.

Гипотеза 3. Степень принятия руководителя подчиненными и эффективность деятельности группы взаимосвязаны между собой.

Методологической основой исследования послужила модель влияния социально-перцептивных явлений на эффективность деятельности группы, предложенная Р.Л. Кричевским, а также теоретические и эмпирические положения РБ. Гительмахера, Д. Граена, С. Грина, Т. Митчелла, Р. Лорда, Д. Филлипа и других авторов об особенностях восприятия подчиненными руководителя в различных условиях деятельности.

Методы исследования

В исследовании были задействованы метод опроса и метод анализа документов, в рамках которых использованы описание руководителя, семантический дифференциал, методика оценки удовлетворенности

членством в группе, экспертная оценка продуктивности деятельности, метод количественной оценки продуктивности деятельности. Обработка полученных результатов осуществлялась на персональном компьютере с использованием методов математической статистики, программных пакетов SPSS и Excel с применением средних величин, корреляционного анализа, критерия Стьюдента.

Достоверность результатов обеспечивалась научно-методологической обоснованностью программы исследования, репрезентативностью и достаточным объемом выборки, соблюдением методических принципов и правил проведения опросов, применением аппарата математической обработки данных, соотносением с результатами исследований других авторов.

Научная новизна исследования заключается в установлении взаимосвязи образа руководителя у подчиненных с эффективностью их деятельности. Изучен один из важнейших результатов перцептивных процессов в группе - образ руководителя, сформировавшийся у подчиненных при взаимодействии с ним в коллективной деятельности.

Впервые показаны различия во влиянии составляющих образа руководителя на результаты деятельности группы в зависимости от вида и региона деятельности.

В модель влияния перцептивных процессов на результаты деятельности, разработанную Р.Л. Кричевским, введены понятия, позволяющие эмпирически измерять характеристики перцептивного процесса в группе.

Теоретическая значимость исследования состоит в том, что полученные результаты позволяют расширить представление о социально-психологических факторах эффективности деятельности группы.

Эмпирическое обоснование связи образа руководителя, как перцептивного явления в группе, с результатами ее деятельности, вносит вклад в область социально-перцептивных проблем психологии. На основе

эмпирических данных анализируются особенности взаимосвязи образа руководителя с эффективностью ее деятельности.

Практическая значимость исследования заключается в востребованности выводов исследования при создании и коррекции структур управления в организациях (особенно на кризисных предприятиях и в условиях риск-менеджмента) с целью улучшения эффективности их деятельности.

Кроме того, теоретические и эмпирические данные работы могут быть задействованы в подготовке руководителей, анализе и адаптации их поведения к условиям конкретной деятельности в целях оптимизации системы взаимодействия руководителя с подчиненными, обеспечивающей максимальную эффективность деятельности группы.

Результаты исследования значимы также при разработке учебных курсов по психологии управления и социальной психологии малой группы.

Положения, выносимые на защиту.

1. Образы руководителей в управлении и на производстве различаются степенью выраженности отдельных факторов; так, например, характеристики, относящиеся к фактору оценки, сильнее выражены на производстве, чем в управлении.

2. Показатели эффективности деятельности группы возрастают с увеличением положительной оценки образа руководителя у подчиненных.

3. Возрастание степени принятия руководителя связано с увеличением эффективности деятельности группы.

Апробация и внедрение результатов исследования

Основные результаты исследования и теоретические положения представлены в докладах на Ломоносовских чтениях (Москва, 2000), на заседании кафедры социальной психологии факультета психологии Московского государственного университета (МГУ) им. М. В. Ломоносова (2004), на заседании кафедры экономики и управления производством Московского государственного университета пищевых производств

(МГУПП) (2001). Данные проведенного исследования использовались при чтении учебного курса "Психология малой группы" для студентов факультета психологии МГУ им. М.В. Ломоносова, а также учебных курсов "Психология и педагогика" и "Управление в производстве" для студентов МГУПП.

Рекомендации автора используются в управлении четырьмя организациями - ООО «Мастер Шуз», ООО «АстраОнлайн», ООО «АстраСофт Технология» и ООО «ТКВ Групп». Выводы настоящего исследования являются базовыми для переработки системы обучения управленческого состава этих предприятий и реорганизации их структуры управления.

Объем и структура диссертации. Диссертация изложена на 128 страницах машинописного текста, состоит из введения, двух глав, заключения, списка использованной литературы и четырнадцати приложений. Она содержит 16 таблиц и 2 рисунка. В списке использованной литературы - 148 наименований, из них 48 - на иностранном языке. В приложениях представлены методические материалы и результаты обработки эмпирических данных.

ОСНОВНОЕ СОДЕРЖАНИЕ РАБОТЫ

Во введении к диссертации дается краткая характеристика изучаемой проблемы, объекта и предмета исследования, определяются его цель, задачи и гипотезы. Обсуждаются актуальность, новизна, теоретическая и практическая значимость работы, а также основные положения, выносимые на защиту.

Глава 1 - *"Анализ взаимосвязи социально-перцептивной компоненты руководства с результатами деятельности группы"* - включает в себя два параграфа, и посвящена анализу основных теоретических и эмпирических моделей взаимосвязи перцептивных явлений с результатами деятельности группы. В ней представлены существующие подходы к рассмотрению понятия "образ руководителя", определяются его структурные элементы и механизмы формирования, описываются методы изучения.

В первом параграфе первой главы - *"Традиции исследования перцептивной компоненты руководства"* - рассматриваются основные теоретические подходы к изучению перцептивной компоненты руководства. На настоящий момент уже проведено значительное количество исследований, посвященных изучению восприятия руководителя подчиненными и влиянию перцептивных процессов на эффективность деятельности (Первин Л., Джон О., 2001; Кричевский Р.Л., Дубовская Е.М., 2001; Гиттельмахер Р.Б., 1994 и др.). В зависимости от исследовательской традиции, их можно объединить в четыре основных подхода- личностный, поведенческий, ситуационный и когнитивный.

В рамках *личностного подхода* основными при восприятии руководителя подчиненными считаются наличие и степень развития отдельных личностных характеристик, которые определяют его образ. Одной из современных личностных теорий является пятифакторная модель личностных черт, так называемая "Большая Пятерка" (Первин Л., Джон

О., 2001). На основе анализа данных фундаментального труда Б.Басса и Р.Стогдилла авторы модели (Costa, McSrae, 1985) выделили пять факторов, которые рассматриваются ими в качестве детерминант эффективного руководителя: невротизм, экстраверсия, открытость опыту, доброжелательность, сознательность. Данная модель представляет собой попытку обобщить все полученные ранее результаты влияния отдельных личностных характеристик руководителя на восприятие его подчиненными, а в дальнейшем и на результаты групповой деятельности. Недостатком личностной традиции изучения перцептивных процессов в группе является стабильность, т.е. отсутствие возможности развития личностных качеств руководителя. Тем не менее, методологические принципы и методики, разработанные в данной традиции, достаточно часто используются многими современными исследователями перцептивных процессов в группе. *Связь отдельных личностных характеристик руководителя с эффективной деятельностью подчиненных* доказана результатами множества исследований, что используется нами в работе.

Другой исследовательской традицией является *поведенческий подход*, который постулирует значимость для перцептивных процессов в группе особенностей поведения руководителя в ситуации взаимодействия с подчиненными. В поведенческом подходе принимается наличие устойчивого характера поведения руководителя, которое обозначается как стиль взаимодействия руководителя с подчиненными (Sadler, 1970; Hersey P., Blanchard К.Н., 1988; Bass В., 1990,). Выделяются такие стили поведения как авторитарный, демократический, попустительский (К. Левин, 2000), а также варианты этих стилей (Аллахвердян А.Г., 1993; Редин В.Дж., 1997; Кричевский Р.Л., Дубовская Е.М., 2001; Кэ де Ври М., 2003; Шеклтон В., 2003 и др.). Для описания стиля ряд ученых используют полюсные континуумы поведения, такие как "руководитель, ориентированный на задачу" и "руководитель, ориентированный на

отношения" (Hersey P., Blanchard K.H., 1988; Sadler P.J., 1970; Fiedler F., 1978). Стиль описывается как стабильный и неизменный вне зависимости от вида деятельности. Это является причиной критики данного подхода. Тем не менее, *связь поведенческих особенностей руководителя с результатами деятельности подчиненных* является обоснованным фактом, актуальным для нашего исследования.

В *ситуационном подходе* важной для исследования особенностью восприятия подчиненными руководителя является изменение представления о нем в зависимости от развития ситуации взаимодействия (Кричевский Р.Л., Дубовская Е.М., 2001; Fiedler F., 1995). Исходным положением данного подхода к исследованиям является то, что проявляющиеся при взаимодействии в коллективной деятельности личностные или поведенческие характеристики руководителя взаимосвязаны с условиями взаимодействия группы с руководителем и, в частности, с видом деятельности группы. В представлении подчиненных, для обеспечения необходимого воздействия на группу руководитель должен отвечать требованиям ситуации и корректировать свое поведение в зависимости от ее изменений. В этом подходе опровергается жесткая детерминация деятельности подчиненных личностными и поведенческими характеристиками руководителя и появляется понятие вероятностного характера влияния руководителя на результаты деятельности группы. В рамках подхода предпринят ряд попыток установить *зависимость эффективности деятельности подчиненных от актуальных для определенных ситуаций деятельности характеристик личности и поведения руководителя* (Fiedler F, 1995; Auman R., 1997; Rice R., 1981; Кричевский Р.Л., Маржине А.В., 1991). Ряд разработок представителей данного подхода использовано нами для проведения собственного исследования.

Наиболее развернуто интересующая нас область перцептивной компоненты руководства представлена в *когнитивном подходе*. Он

объединяет ряд направлений, связанных с восприятием информационных потоков в процессе формирования представления о руководителе. Нами выделяется два основных механизма для восприятия информационных потоков, которые отражают перцептивные феномены, влияющие на результаты групповой деятельности. Это - механизм обмена информацией между участниками взаимодействия (Liden R., Graen G., 1980; Ayman R., 1997; Vaas В.М., 1990; Dienesch R., Liden R., 1986; Blumberg H. et al., 1983; Altaian J., Taylor D., 1973; Кричевский, Р.Л., Рыжак М.М., 1985; Кричевский Р.Л., Маржине А.В., 1991) и механизм атрибуции при восприятии информации внешнего мира (Kelley H., 1967; Green G., Mitchell T., 1979; Lord R. et al., 1986; Ashour A., 1982; Лукьянченко Н. В., 1991).

В конце параграфа делается вывод о необходимости рассматривать образ руководителя у подчиненных как фактор, объединяющий в себе основные компоненты феномена руководства. Тем более, что он формируется на основе личностных и поведенческих характеристик руководителя, под влиянием особенностей ситуации взаимодействия и когнитивных механизмов обработки информации.

Во втором параграфе первой главы - *"Образ руководителя как результат социально-перцептивных процессов в группе"* анализируются понятие, структура и механизмы формирования образа руководителя. В зависимости от общетеоретического подхода, образ руководителя понимается как образ значимой фигуры детства - отца (Fenichel O., 1945; Davonloo H., 2000), как набор ролей, моделей поведения (Кэ де Ври М., 2003; Кричевский Р.Л., 1998), как ряд психофизиологических навыков, приобретенных на основе опыта (Хьелл Л., Зиглер Д., СПб., 1997), как личностные конструкты в сознании подчиненных (Kelly G., 1963; Андреева Г.М., 2003; Бергер П., Лукман Т., 1995), как социальные представления (Moscovici S., Lage E., 1976; Донцов А.И., Емельянова Т.П., 1987). Мы берем за основу мнение А.Н. Сабошук о том, что «образ отражает объект восприятия в совокупности его

особенностей, связей, отношений, ощущений» (Сабошук А.Н., 1981, стр.13) и считаем, что образ руководителя является целостной, интегрированной структурой, отражающей представление подчиненных о нем, созданное в результате перцептивного процесса между ними.

Различая понятия "образ" и "имидж", мы основываемся на мнении о том, что имидж это, в основном, первое впечатление о руководителе (Минаева Л.В., М., 2003; Вагин И., СПб, 2002), его «внешний вид, облик и внешние проявления поведения и речи» (Колоскова М. М., 2001, с. 11), а образ - устоявшееся и скорректированное в результате ряда взаимодействий с руководителем, представление о нем. Под имиджем, зачастую, имеют в виду «маску», которую демонстрирует человек, окружающим (Колоскова М.М., 2001), а образ подразумевает не только «внешние» характеристики человека, но и глубинные его качества, гармоничность и согласованность внешних и внутренних структур личности.

Мало изученным остается взаимосвязь процесса восприятия руководителя подчиненными с результатами деятельности группы. Имеющиеся работы, посвященные данной проблеме, в основном акцентируют внимание на особенностях восприятия руководителя подчиненными и не рассматривают его во взаимосвязи с деятельностью и ее результатами.

Модель, отражающая воздействие социально-перцептивных явлений на эффективность деятельности группы, предложенная Р.Л. Кричевским (Кричевский Р.Л., 1985), представлена на рисунке 1.

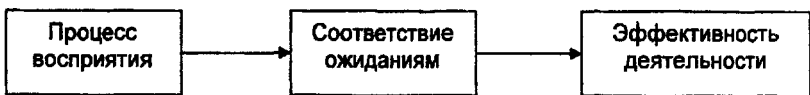


Рис.1. Модель влияния процесса восприятия на эффективность деятельности группы Р.Л.Кричевского.

Эта модель близка к интересующему нас механизму, т.к. демонстрирует влияние перцептивного процесса в группе на эффективность ее деятельности. Звеном, определяющим значение процесса восприятия руководителя для результатов деятельности, является соответствие руководителя ожиданиям подчиненных. Эмпирическое использование этой модели затруднено в связи со сложностью операционализации показателей, позволяющих оценить как характеристики процесса восприятия, так и степень соответствия руководителя ожиданиям подчиненных. Мы предлагаем дополнить данную модель такими операциональными звеньями, как "образ руководителя" и "степень принятия руководителя"¹¹, представленными на рисунке 2.

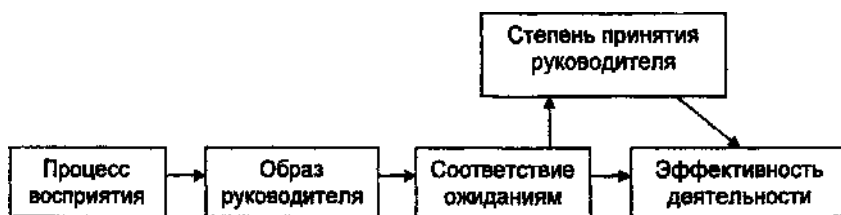


Рис. 2. *Взаимосвязь эффективности деятельности группы с социально-перцептивными явлениями.*

Образ руководителя отражает результат процесса восприятия. Степень принятия руководителя, понимаемая как величина различия образа идеального и образа реального руководителя, позволяет определить соответствие руководителя ожиданиям подчиненных. В случае подтверждения связи образа руководителя и степени его принятия подчиненными с результатами деятельности, мы предлагаем задействовать эти перцептивные явления как факторы эффективности деятельности группы.

Проверке выдвинутых предположений посвящена эмпирическая часть диссертационного исследования.

Во второй главе - "Эмпирическое исследование взаимосвязи образа руководителя у подчиненных с эффективностью деятельности группы" - состоящей из трех параграфов, излагаются программа эмпирического исследования, описание и анализ его результатов.

В первом параграфе второй главы - "Программа исследования" - сформулированы цель, объект, предмет, гипотезы и основные задачи исследования. Дается анализ методов исследования. Уточняются понятия исследования, в частности определены понятия образа руководителя и эффективности деятельности группы. Обоснована и определена выборка исследования. Общая численность выборки составила 254 человека. В исследовании участвовало 20 трудовых коллективов, занятых в управленческой и производственной деятельности на предприятиях в г. Москве и г. Калуге. В соответствии с имеющимися характеристиками выборки, выделены четыре группы: управление г. Москвы - 4 трудовых коллектива (36 человек), производство г. Москвы - 6 трудовых коллективов (44 человека), управление г. Калуги - 6 трудовых коллективов (40 человек), производство г. Калуги - 4 трудовых коллектива (134 человека).

Во втором параграфе второй главы - "Результаты исследования" - описываются полученные при проверке выдвинутых гипотез эмпирические данные, а в третьем параграфе - "Анализ результатов" - эти данные интерпретируются.

Для проверки первой гипотезы о связи образа руководителя с видом деятельности, выполняемой подчиненными, мы анализировали образы руководителей, полученные на основе опросов в группах с различными видами деятельности. Статистически значимые различия образов руководителей для описанных выше групп представлены в таблице 1.

Таблица 1. *Различия образа идеального и реального руководителя для разных видов деятельности.*

Показатели образа руководителя	t- критерий Стьюдента	наличие различий	a - уровень значимости
Идеальный общий	0,7	+	0,05
Идеальный по фактору оценки	0,7	+	0,05
Идеальный по фактору силы	0,4	-	
Идеальный по фактору активности	0,4	-	-
Реальный общий	1,0	+	0,05
Реальный по фактору оценки	1,0	+	0,05
Реальный по фактору силы	0,8	+	0,05
Реальный по фактору активности	0,8	+	0,05

По виду деятельности характерные различия получены для образа реального руководителя. Прежде всего, они связаны со степенью выраженности таких характеристик руководителя, как справедливый, ответственный, честный, относящихся к фактору оценки. В образе руководителя производственных групп характеристики фактора оценки выражены сильнее, чем в управленческих группах. Большая значимость этих характеристик для производственной сферы, возможно, связана с тем, что производственная деятельность, во многом, характеризуется рутинными операциями, которые требуют значительной мотивации, не обеспеченной материальной заинтересованностью подчиненных. Необходимую мотивацию может обеспечить руководитель за счет установления дружеских отношений с коллективом, которые проявляются в оценке руководителя как достойного, близкого по духу человека, в наличии личной симпатии к нему, или другими словами, в принятии его как носителя позитивных и привлекательных характеристик личности.

В силу того, что в качестве объектов исследования нами использованы группы в г. Москве и г. Калуге, в процессе доказательства основных гипотез были получены дополнительные статистические данные, свидетельствующие о различной оценке образов руководителей в группах, принадлежащих общностям "больших" и "малых" городов. Особо выражены отличия образов руководителей по факторам силы и активности. Значения t-критерия Стьюдента представлены в таблице 2.

Таблица 2. *Различия образа идеального и реального руководителя для разного местоположения.*

Показатели образа руководителя	t- критерий Стьюдента	наличие различий	a - уровень значимости
идеальный общий	1,0	+	0,05
идеальный по фактору оценки	0,5	-	-
идеальный по фактору силы	0,5	-	-
идеальный по фактору активности	1,0	+	0,05
реальный общий	0,9	+	0,05
реальный по фактору оценки	0,5	-	-
реальный по фактору силы	0,7	+	0,05
реальный по фактору активности	0,9	+	0,05

Для образа руководителя в группах, принадлежащих «малому городу», характерна сильная выраженность характеристик, относящихся к семантическому пространству фактора активности. Это свидетельствует о том, что подчиненные ценят в руководителе его активную жизненную позицию, энтузиазм и динамичность в поведении. В «большом городе», сильно выражены характеристики, относящиеся к фактору силы, что говорит о потребности подчиненных благодаря влиянию руководителя обрести устойчивость и стабильность в интенсивно меняющейся обстановке мегаполиса.

Различия в образах руководителей в группах Москвы и Калуги можно объяснить сильным влиянием таких когнитивных структур как региональные стереотипы, представления и ожидания относительно руководителя (Lord R. et al., 1984; Андреева Г.М., 2001 и др). Это подтверждается более ярким различием в этих группах образа идеального руководителя по сравнению с реальным.

Для проверки второй гипотезы о взаимосвязи эффективности деятельности группы с образом руководителя у подчиненных, мы определили взаимосвязь показателей продуктивности их деятельности и удовлетворенности членством в группе. Коэффициенты корреляции этих показателей (0,8-1,0), свидетельствует об их сильной взаимосвязи.

Коэффициенты корреляции и наличие связи между показателями эффективности деятельности и образом руководителя представлены в таблице 3.

Таблица 3. *Взаимосвязь образа руководителя у подчиненных с эффективностью деятельности группы.*

Группа	Образ идеального руководителя		Образ реального руководителя	
	К корреляции	Наличие связи	К корреляции	Наличие связи
Производство Калуга	0,7	+	1,0	+
Производство Москва	0,7	+	0,1	-
Управление Калуга	0,3	-	0,7	+
Управление Москва	0,1	-	1,0	+

Более сильная корреляционная зависимость наблюдается для эффективности деятельности группы с образом реального руководителя у подчиненных. Это свидетельствует о том, что эффективность деятельности группы сильнее связана с образом реального руководителя, чем с образом идеального руководителя. Отсутствие подобной взаимосвязи в группах московского производства объясняется тем, что описание подчиненными образа реального руководителя осуществлялось под жестким контролем с его стороны. Данное обстоятельство было выявлено в процессе обработки ряда анкет и явилось основанием для их исключения из рассмотрения.

В группах управленческого вида деятельности на фоне значимой корреляционной связи эффективности деятельности с образом реального руководителя, не установлено значимой связи с его идеальным образом. Последнее, по всей вероятности, объясняется тем, что представления подчиненных об идеальном руководителе в управленческой деятельности не отражают тех характеристик руководителя, которые в реальных условиях обеспечивают ее результативность.

Для проверки *третьей гипотезы* о связи эффективности деятельности группы со степенью принятия подчиненными руководителя, определялись ее показатели как различие между образами идеального и реального руководителя (Карпов А.В., 2003). Результаты оценки

взаимосвязи между степенью принятия руководителя и Ξ деятельности группы представлены в таблице 4.

Таблица 4. *Взаимосвязь степени принятия руководителя с эффективностью деятельности группы.*

Группа	Степень принятия руководителя по данным методик			
	описание руководителя		семантический дифференциал	
	К корреляции	Наличие связи	К корреляции	Наличие связи
Производство Калуга	-1,0	+	-0,8	+
Производство Москва	-	-	0,7	-
Управление Калуга	-0,8	+	-1,0	+
Управление Москва	-1,0	+	-0,8	+

Взаимосвязь между степенью принятия руководителя и эффективностью деятельности группы установлена во всех группах, кроме московского производства. Отсутствие связи может быть объяснено наличием жесткого контроля со стороны руководителя за описанием подчиненными его образа. Это же обстоятельство повлияло на оценку степени принятия руководителя и отразилось на показателе корреляции в группе московского производства.

Наличие значимой связи в остальных группах указывает на улучшение результатов деятельности группы с увеличением степени принятия руководителя.

Установленные в исследовании взаимосвязи образа руководителя и степени его принятия с эффективностью деятельности группы позволяют утверждать наличие описанного в модели на рис. 2 влияния социально-перцептивных явлений на результаты деятельности. Положительная оценка образа и высокая степень принятия руководителя подчиненными дают возможность прогнозировать высокий уровень эффективности.

В *выводах* дается обзор основных результатов эмпирического исследования.

Результаты проведенного исследования дают основание сделать следующие *основные выводы*:

1. Образ руководителя различен в производственных и управленческих группах.

1.1. В образе идеального руководителя в производственных группах, по сравнению с управленческими группами, сильнее выражены характеристики, относящиеся к фактору оценки.

1.2. В образе реального руководителя в производственных группах, по сравнению с управленческими группами, большинство значимых характеристик выражено сильнее. Основные различия получены для характеристик, относящихся к фактору оценки.

2. Эффективность деятельности группы связана с образом руководителя, сформировавшимся у подчиненных в процессе взаимодействия с ним.

2.1. Во всех группах, в которых в образе реального руководителя значимые характеристикам выражены сильнее, эффективность деятельности выше.

2.2. В производственных группах, в которых в образе идеального руководителя значимые характеристики выражены сильнее, эффективность деятельности выше.

3. Эффективность деятельности группы взаимосвязана со степенью принятия подчиненными руководителя.

3.1. Эффективность деятельности выше в тех группах, где степень принятия руководителя выше, т.е. меньше расхождение между образом идеального и образом реального руководителя.

4. Образ руководителя зависит от региональной характеристики группы - ее принадлежности к общности «большого» или «малого» городов.

4.1. Для образа руководителя в «малом» городе характерны выраженные особенности, относящиеся к фактору активности.

4.2. Для образа руководителя в «большом» городе характерны выраженные особенности, относящиеся к фактору силы.

4.3. Зависимость образа руководителя от региональной характеристики группы выражена сильнее по сравнению с зависимостью от вида деятельности.

В заключении формулируются основные положения работы, делаются обобщения относительно целесообразности и продуктивности исследования образа руководителя как одного из вариантов возможного повышения эффективности деятельности группы.

Даются практические рекомендации для руководителей по организации системы управления предприятиями.

Намечены перспективы дальнейших исследований по данной тематике.

Основное содержание диссертации отражено в следующих публикациях:

1. Возможности влияния образа руководителя на эффективность деятельности трудовых коллективов // Объединенный научный журнал, 2004 г., № 15, с. 25-26 - 0,2 п.л.

2. Роль руководителя в обеспечении эффективности деятельности производственного коллектива // Проблемы экономики, менеджмента и маркетинга в отраслях АПК. Сборник научных трудов. М., 2002, с.62-66 (в соавторстве с Тульской Н.С., авторский вклад 80%) - 0,3 п.л.

2. Образ руководителя как регулятор эффективности деятельности групп // Объединенный научный журнал, 2004 г., № 30 - 0,4 п.л.

Отпечатано в ООО «Компания Спутник+»

ПД № 1-00007 от 25.09.2000 г.

Подписано в печать 19.10.04

Тираж 100 экз. Усл. пл. 1,31

Печать авторефератов (095) 730-47-74, 778-45-60

#19298

РНБ Русский фонд

2005-4

16351