

Ю.А. СИМАГИН

СТИЛЬ РУКОВОДСТВА И ЭФФЕКТИВНОСТЬ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ НАУЧНЫХ ГРУПП

*СИМАГИН Юрий Алексеевич - аспирант географического факультета МГУ им.
М.В.Ломоносова.*

Один из сложных вопросов, возникающих при характеристике социальных процессов в малых группах, - вопрос об управлении. При этом различают лидерство и руководство. Понятие лидерства относится к характеристике психологических отношений, возникающих в группе "по вертикали", то есть с точки зрения отношений доминирования и подчинения. Понятие руководства шире: оно относится к организации всей деятельности группы, к процессу управления в целом.

Стиль руководства - определенным образом упорядоченное применение методов (приемов управления), опосредованное личными качествами руководителя [1, с. 24].

Существует два основных подхода к его содержательной трактовке [2, с. 152]. Согласно первому, стиль руководства - проявление индивидуально-психологических, личностных свойств руководителя в его деятельности и общении с исполнителями.

При втором подходе стиль руководства рассматривается как интегральная характеристика взаимодействия руководителя с коллективом и отдельными исполнителями. Руководство здесь - это не индивидуальная, а совместная деятельность. При этом личность руководителя - важный, но не определяющий фактор. Большое значение для выработки стиля руководства имеют также характеристики самого коллектива, его взаимодействие с внешними институтами, конкретная ситуация и другие факторы.

Первые исследования стиля руководства были проведены в США в рамках школы групповой динамики коллективом ученых под руководством Курта Левина. Эти эксперименты проводились в 1930-1940-х годах. При этом были выделены три основных "психологических рисунка" принятия решений. Они получили названия "авторитарный", "демократический" и "попустительской" ("нейтральный"). В советской социальной психологии эти стили часто обозначаются как "директивный", "коллегиальный" и "разрешительный" ("невмешательский") [3, с. 195]. По содержательной стороне и технике (формам) осуществления решений они характеризуются следующими чертами (схема):

Сторона	
формальная	содержательная
<i>Авторитарный стиль</i>	
Деловые, краткие распоряжения.	Дела в группе планируются заранее во всем объеме.
Запреты без снисхождения, с угрозой.	Определяются лишь непосредственные цели, дальние - неизвестны.
Четкий язык, неприветливый тон, Похвала и порицание субъективны. Эмоции не принимаются в расчет. Показ приемов не система. Позиция руководителя - вне группы.	Голос руководителя - решающий.
<i>Демократический стиль</i>	
Инструкции в форме предложений.	Мероприятия планируются не заранее, а в группе.
Не сухая речь, а товарищеский тон. Похвала и порицание - с советами. Распоряжения и запреты - с дискуссиями.	За реализацию предложений отвечают все.
Позиция руководителя - внутри группы.	Все разделы работ не только предлагаются, но и обсуждаются.
<i>Попустительский стиль</i>	
Тон - конвенциональный. Отсутствие похвалы, порицаний. Никакого сотрудничества.	Дела в группе идут сами собой. Руководитель не дает указаний. Разделы работы складываются из отдельных или исходят от неформального лидера.
Позиция руководителя - незаметно в стороне от группы.	

Следует упомянуть еще о различиях в мотивах деятельности руководителей при том или ином стиле руководства [2, с. 163]. При авторитарном стиле действия направлены на получение результата. Руководитель отождествляет себя с коллективом, успехи коллектива склонен расценивать как собственные достижения. При демократическом стиле руководство само по себе является ценностью, в этой работе руководитель воплощает себя как личность. Достижение каких-то внешних результатов является важной, но не доминирующей целью деятельности. При попустительском стиле руководитель, во-первых, может быть не заинтересован в своей деятельности, что может объясняться прошлыми неудачами и другими факторами. Во-вторых, возможно отсутствие у руководителя интереса к преодолению трудностей, так как проблемы, по его мнению, должны решаться сами собой.

Каким образом стиль руководства может влиять на эффективность деятельности научной группы?

Как отмечалось выше, влияние стиля руководства на эффективность деятельности малой группы исследовалось еще в 30-х годах. При этом под эффективностью деятельности группы понималась прежде всего ее продуктивность. Было выяснено, что пониженная продуктивность существует в группах с "попустительским" стилем руководства, примерно одинаковая повышенная продуктивность - в группах с "авторитарным" и "демократическим" стилем руководства. При этом наблюдаются значительные различия между "авторитарными" и "демократическими" группами по показателям сплоченности и удовлетворенности руководителем: в группах с "демократическим" стилем эти показатели выше [4, с. 186]. Эти различия вполне могут быть преобразованы в более низкую эффективность "авторитарных" групп по критериям удовлетворенности совместным трудом (сплоченность) и удовлетворенности межличностными отношениями (удовлетворенность руководителем).

Многочисленные последующие исследования групп в разных сферах деятельности (в том числе и научных) показали, как правило, аналогичные результаты по вопросу соотношения стиля руководства и продуктивности группы.

В том случае, если оценивалась эффективность именно управления (по экспертным оценкам), то "авторитарный", и "попустительский" стили имели отрицательную корреляцию с эффективностью управления, а "демократический" стиль - положительную [2, с. 156]. В этом исследовании выявилась положительная корреляция с возрастом и стажем руководителя "попустительского" стиля, и отрицательная - "авторитарного" (для "демократического" стиля корреляция оказалась незначимой). То есть можно говорить о тенденции перехода руководителей по мере увеличения возраста и стажа работы от "авторитарного" стиля к "попустительскому".

Если принять во внимание, что при "попустительском" стиле продуктивность деятельности группы ниже, то получается, что по мере увеличения возраста руководителя (и, как правило, возраста группы, если учесть что руководитель группы не меняется), продуктивность снижается, и связано это с изменением стиля руководства (хотя, возможно, не только с этим). Факт снижения продуктивности научных групп по мере увеличения их возраста доказан многочисленными исследованиями [5, с. 374-402].

В группах с "демократическим" стилем такой зависимости нет, то есть снижения продуктивности по мере увеличения возраста руководителя (и группы) происходить не должно (или, по крайней мере, это снижение должно проявляться в меньшей степени, если его обуславливают еще и другие причины).

Таким образом получается что наибольшей эффективностью отличаются группы с 1 "демократическим" стилем руководства. При этом выигрыш по сравнению с "авторитарным" стилем обеспечивается не за счет увеличения продуктивности деятельности группы, а за счет роста удовлетворенности совместной работой и личными взаимоотношениями членов группы.

Даже при хорошей продуктивности, обеспечиваемой "авторитарным" стилем на начальном этапе деятельности группы (а именно по продуктивности, как правило, идет оценка деятельности группы управляющими органами, от которых зависит в конечном итоге назначение того или иного руководителя), с течением времени руководители имеют тенденцию переходить от этого стиля к "попустительскому", имеющему низкую эффективность по всем критериям. В результате со временем продуктивность снижается, "авторитарный" стиль и по этому критерию оказывается менее эффективен, чем "демократический".

Однозначно "проигрывающим" по эффективности оказывается "попустительский" стиль. Тем не менее он широко распространен, и каждый человек может привести многочисленные примеры встречи с этим стилем руководства из своего жизненного опыта. Широкое распространение данного стиля связано, возможно, с тем, что в любой системе для ее устойчивого существования обязательно должны иметься и не эффективно работающие элементы (или, по крайней мере, менее эффективно работающие), а возможно, и с тем, что у этого стиля руководства есть какие-то невыявленные преимущества по сравнению с другими.

В последнее время появились данные, что "попустительский" стиль эффективен на этапе поисковых исследований в фундаментальных науках [6, с. 25]. При этом оказывается важным, чтобы был охвачен как можно более широкий круг возможных вариантов решения какой-либо проблемы: каждый исследователь по своему усмотрению без внешних ограничений ищет такие варианты. Именно подобной ситуации максимально соответствует "попустительский" стиль. Правда, одновременно должно предполагаться, что отдельные исследователи достаточно компетентны для проведения полностью самостоятельных поисковых работ, и должно существовать большое доверие этим исследователям со стороны руководителя: он как бы делегирует им функцию принятия решений.

В то же время положительное влияние на эффективность "демократического" стиля руководства не совсем однозначно. По данным некоторых исследователей, "демократический" стиль может вести к конфликтам, в том числе и снижающим эффективность деятельности научной группы [7, с. 115].

Выделяют три группы конфликтов между руководителями и подчиненными: 1) конфликты по поводу недостатков в организации совместной деятельности, 2) конфликты из-за разногласий в сфере научных представлений и 3) конфликты из-за личной неприязни руководителя и подчиненных.

Оказывается, что первые две группы конфликтов при "демократическом" стиле

руководства имеют большую вероятность появления, чем при "авторитарном". Связывается это с тем, что даже при наличии соответствующих причин до явных конфликтов, влияющих на продуктивность группы, при "авторитарном" стиле руководства ситуация не доводится. "Скрытые" конфликты существуют, но влияют в основном на такие критерии эффективности, как удовлетворенность совместной работой и личными взаимоотношениями.

Некоторые исследователи [8, с. 198] говорят о зависимости эффективности деятельности малой группы (прежде всего ее продуктивности) не от стиля руководства как такового, а от степени адекватности "фактического" и "желаемого" стилей руководства. То есть речь идет о том, что продуктивность тем больше, чем более "реальный" стиль руководства, отмечаемый в оценках и восприятии членов группы, совпадает с представлениями в том, каким должно быть поведение руководителя. Эта гипотеза подтверждается последними исследованиями [6, с. 27] и для научных групп.

Таким образом при решении вопроса о влиянии стиля руководства на эффективность деятельности научных групп возникает следующая проблема. Высокая эффективность достигается и при "авторитарном" стиле руководства, и при "демократическом". При этом "авторитарный" стиль обеспечивает высокую продуктивность группы, особенно на первоначальном этапе ее существования. Но одновременно удовлетворенность совместной работой и межличностными и отношениями у членов группы низка, со временем имеется тенденция смены стиля руководства на "попустительский", при котором снижается и продуктивность работы группы.

При "демократическом" стиле все три категории эффективности деятельности группы имеют достаточно высокие значения, которые стабильны во времени. Но продуктивность группы при этом стиле руководства может оказаться несколько ниже, чем при "авторитарном", за счет развития специфических конфликтов внутри группы, а также между руководителем и подчиненными.

В некоторых видах исследований (прежде всего это касается поискового этапа в фундаментальных науках) достаточно эффективным оказывается и "попустительский" стиль руководства. И это при том, что именно поисковый этап обычно отличается наименьшей эффективностью и неуправляемостью. Эффективность "попустительского" стиля при определенных условиях можно считать особенностью научной деятельности.

В итоге при выборе стиля руководства (руководителя) необходимо осуществлять выбор между высокой продуктивностью, но, вероятно, только на начальном этапе, при низких значениях остальных критериев эффективности - с одной стороны, и, возможно, более низкой продуктивностью, но стабильной и при высоких значениях остальных критериев эффективности - с другой стороны.

При всех достоинствах "демократического" стиля руководства в том случае, когда необходимо достичь как можно больших результатов за короткое время, более выгодным может оказаться "авторитарный" стиль руководства - вывод, аналогии которому можно найти в самых разных сферах жизни общества, но верный и для научных групп.

Сформулируем кратко основные выводы.

1. Выделяют три основных стиля руководства, которые получили названия "авторитарный", "демократический", и "попустительский". Каждый из них имеет характерные формы и содержание управленческой деятельности. Различие типов связывается с различными личностными характеристиками тех или иных конкретных руководителей. Кроме личности руководителя на формирование стиля руководства могут влиять и другие факторы: особенности группы, внешние условия, конкретная ситуация и проч. С течением времени один и тот же руководитель может менять стили руководства, но тем не менее это все-таки довольно устойчивая характеристика, не поддающаяся произвольной трансформации.

2. Эффективность деятельности научных групп обычно оценивается по показателям продуктивности. Однако необходимо учитывать и такие показатели, как удовлетворенность совместным трудом членов группы и межличностными отношениями.

3. Наибольшая эффективность деятельности научных групп обычно связывается с "демократическим" стилем руководства. Но на определенных этапах существования группы более выигрышным может оказаться "авторитарный". Он же, как правило, применяется в экстремальных условиях - при ограниченности времени, ресурсов и т.д.

При решении определенных задач (например, на поисковом этапе научной работы в фундаментальных исследованиях) может оказаться достаточно эффективным и "попустительский" стиль руководства. Данный факт связан с особенностями именно научной деятельности.

4. Таким образом, эффективность деятельности научных групп в зависимости от того или иного стиля руководства не может быть выведена в "общем случае", а определяется во многом конкретными условиями: имеющимися задачами и ресурсами.

ЛИТЕРАТУРА

1. *Кричевский Р.Л., Маржине А.В.* Психологические факторы эффективного руководства первичным коллективом. Кишинев: Штинца, 1991.
2. Совместная деятельность: методология, теория, практика. М.: Наука, 1988.
3. *Андреева Г.М.* Социальная психология. М.: Наука, 1994.
4. *Кричевский Р.Л., Дубовская Е.М.* Психология малой группы. М.: Изд-во МГУ, 1991.
5. *Пельц Д., Эндрюс Ф.* Ученые в организациях. М.: Мысль, 1973.
6. *Аллахвердян А.Г.* Стиль руководства как детерминанта деятельности малой научной группы: Автореф. дис. М., 1993.
7. *Белкин П.Г., Емельянов Е.Н., Иванов М.А.* Социальная психология научного коллектива. М.: Наука, 1991.
8. *Кричевский Р.Л., Рыжак М.В.* Психология руководства и лидерства в спортивном коллективе. М.: Изд-во МГУ. 1985.