



в стационаре. Кроме того, руководитель в такой ситуации избрала тактику поведения – уход от разрешения конфликта, что характерно для попустительского стиля управления.

3. Все три группы имеют претензии друг к другу, но открыто их не высказывают, что вызвало затянувшийся конфликт и сложную морально – психологическую обстановку, напряженность и даже враждебность в отношениях, что в свою очередь, не может не сказаться на результатах профессиональной деятельности.

На основании результатов исследования выработаны практические рекомендации, адресованные руководителю, психологу и членам коллектива.

#### Литература

1. *Андреева Г.М.* Социальная психология. М., 1988.
2. *Кричевский Р.Л., Дубовская Е.М.* Психология малой группы: Теоретический и прикладной аспекты. М., 1991.
3. *Парыгин Б.Д.* Социально-психологический климат коллектива. М., 1981.
4. *Руденский Е.В.* Социальная психология: курс лекций. М.; Новосибирск, 1998.
5. *Фахтулин Н.С.* Малая социальная группа как форма общественного развития. Казань, 1989.
6. *Шибутани Т.* Социальная психология. М., 1969.

Усманова Э.С.,  
Таранова О.В.  
г. Екатеринбург  
УГТУ-УПИ

#### **Психологическая сущность авторитета**

В настоящее время проблема завоевания авторитета руководителем среди подчиненных весьма актуальна и социально значима. Вопрос, затрагивающий психологическую сущность авторитета довольно интересный, и только начал разрабатываться в отечественной литературе. До этого он



связывался с такими понятиями как власть, влияние, лидерство и рассматривался в рамках каждого из этих понятий.

В нашей работе мы преследовали цели, во-первых, показать психологическую сущность авторитета, то есть определить что такое "авторитет", как он понимается в современном мире, из чего складывается, как не попасть под его влияние, и что делать, если это влияние неизбежно, во-вторых, представить из чего складывается авторитет современного руководителя.

Слово авторитет произошедшее от латинского "*auctoritas*", имеет много значений.

Авторитет в широком смысле – общепризнанное неформальное влияние какого-либо лица или организации в различных сферах общественной жизни (например, воспитание, наука), основанное на знаниях, нравственных достоинствах, опыте (авторитет родителей, врачей и т. д.); в более узком значении – одна из форм осуществления власти. Часто говорят об авторитете закона, какого-либо правила, социальной нормы, что обозначает признание их необходимости большинством людей, на которых распространяется их действие [4].

Авторитет выражается в способности лица или группы лиц (носители авторитета) направить, не прибегая к принуждению, поступки или мысли другого человека (или людей).

В "Толковом словаре русского языка С.И. Ожегова и Н.Ю. Шведовой" понятие авторитет рассматривается как общепризнанное значение, влияние, общее уважение. Либо это лицо, пользующееся влиянием, признанием [6].

В словаре по подготовке персонала авторитет рассматривается, во-первых, как влияние, которым пользуется группа или индивид в различных сферах жизни, основанное на признании их опыта, знаний нравственных достоинств и т.д.; во-вторых, признание за индивидом права принимать решения в значимых для отдельных лиц или группы в ситуациях [5]



В первом значении авторитет в социальной психологии иногда соотносится с представлением о власти. Во втором значении авторитет может не совпадать с властью, авторитетом может пользоваться человек, не наделенный "властными" полномочиями, но обладающий высокой степенью референтности для окружающих.

Как стало видно все значения понятия "авторитет" сходятся в том, что, авторитет есть всеобщее признание влияния одного человека, основанного на опыте, знаниях и умениях.

Не принимая во внимание все возможные значения этого понятия, рассмотрим только то, что интересует нас в плане руководства предприятием.

Для руководителей, прежде всего, важно осознать то, что в наше время происходит трансформация понятия авторитета. Мы уходим от авторитета "*ex officio*" (авторитет по долгу службы) к авторитету "*ex persona*" (авторитету, основанному на личных качествах).

Часто мы становимся подвержены влиянию не только авторитетов, но и их символов. Некоторые из этих символов авторитета неизменно побуждают нас идти на уступки в отсутствие действительного авторитета. Эти символы часто используются теми, которые на самом деле не являются авторитетами.

Титулы, в отличие от других символов авторитета, чрезвычайно трудно и вместе с тем очень легко приобрести. Чтобы честным способом заработать титул, требуются годы напряженного труда. Однако тот, кто не хочет прилагать больших усилий, может просто навесить на себя соответствующий ярлык и тем самым автоматически вызвать к себе уважение. Чаще люди присваивают себе титулы, которых они на самом деле не имеют. Подобная нечестность говорит о том, что в большинстве случаев достаточно одного символа авторитета, чтобы повлиять на наше поведение.

Вторым типом символа авторитета, который может заставить нас механически подчиняться является одежда. Хотя одеяние авторитета более осязаемо по сравнению с титулом этот символ также может быть подделан.



Элегантная и модная дорогая одежда говорит о высоком статусе человека наравне с такими атрибутами, как драгоценности и машины.

Для того чтобы противостоять влиянию авторитета, необходимо, прежде всего, убрать элемент неожиданности. Следовательно, чтобы защитить себя от давления авторитетов, необходимо в первую очередь осознать их власть. Когда это осознание соединится с пониманием того, насколько легко можно подделать символы авторитета, можно будет применить тактику, суть которой заключается в очень осторожном поведении в ситуациях, когда какой-либо авторитет пытается использовать свое влияние.

Для того чтобы авторитет должности руководителя сочетался с авторитетом его личности, он должен объединить в себе лидерские и руководящие функции. На авторитет руководителя оказывает огромное влияние наличие высокой культуры общения, которая выражается в нормах профессиональной этики.

Исследовательская часть нашей работы проводилась в управлении "Уралавтогаз" филиале ООО "Уралтрансгаз" среди руководителей. Были проведены тесты-опросники: "Индикатор типов личности Майерс-Бриггс", "Интеллектуальный руководитель", "Опросник стиля руководства"

Пример характеристики: Тип личности руководителя Э.Д. – ESTJ, характеризующийся тем, что люди, относящиеся к этому типу работают, засучив рукава, буквально погружаются в работу с головой и используют прямые способы решений. Логика и анализ – основополагающие принципы в их жизни. Быстро принимают решения и разрабатывают план действий. Сначала обдумывают, как правильно расходовать энергию, и затем стараются придерживаться намеченного плана. Им нравится испытывать чувство завершенности. Делают акцент на выполнении задач и могут прощитывать шаги, которые предстоит сделать, чтобы справиться с задачей. Планируя "на шаг вперед", они имеют возможность вовремя заметить, что



идет не совсем так, как нужно, и принять все необходимые меры предосторожности. Постоянно контролируют события и удостоверяются, что обязательства, как свои, так и чужие, выполняются и работы доводится до конца. Лучше всего справляются с ситуациями, представляющими собой некую схему, в которых требуются действия, а не размышления, и важен конечный результат.

Выяснилось, что свои интеллектуальные возможности Э.Д. использует в достаточной степени.

Анализируя стили руководства, мы пришли к выводу, что оптимальный стиль, соответствующий Э.Д. "участие в управлении", то есть руководитель принимает решения после консультаций с подчиненными.

Выводы: Мы выяснили, что зачастую, то, что представляется нам авторитетом, на самом деле оказывается придуманным, напускным. Что люди склонны реагировать на символы авторитета, а не на авторитет как таковой. Рассмотрели что, стоит делать, чтобы не попасть под влияние авторитета как защитить себя от его пагубного влияния. Доказали, что повиновение авторитетам часто представляется людям рациональным способом принятия решений.

Пришли к выводу, что на авторитет руководителя прежде всего влияют личностные качества, а только потом престиж должности.

#### Литература

1. *Аммельбург Герд.* Предприятие будущего. Структура, методы и стиль руководства. М., 1997.
2. *Каммероу Дж., Баргер Н., Кирби.* Ваш психологический тип и стиль работы. Л. М.: Издательство Института Психотерапии, 2001.
3. *Бьюзен Т. Доттино Т., Израэль Р.* Интеллектуальный руководитель. Минск, 2001.
4. *Ньюстрем Дж.В., Дэвис К.* Организационное поведение. / Перевод с англ под ред. Ю.Н. Каптуревского. СПб, 2000.



5. Подготовка персонала: Словарь. СПб., 2000.
6. Толковый словарь русского языка/ Под ред. С.И. Ожегова и Н.Ю. Шведовой, 1997
7. *Чалдини Р.* Психология влияния. СПб., 2000.
8. *Шепель В.М.* Настольная книга бизнесмена и менеджера. М., 1992.

Фарион А.В. ,  
Шунина И.В.  
г. Екатеринбург  
РГППУ

### **Выявление доминирующих акцентуаций учащихся 9-х классов**

В настоящее время для осуществления успешного образовательного процесса актуальными становятся знания преподавателей об особенностях типов характеров учащихся. Очевидной является проблема взаимоотношений "педагог-учащийся" в системе общеобразовательных учреждений.

Наличие знаний об акцентуациях характера является необходимым для выявления причин школьной дезадаптации (неуспеваемость, нарушение дисциплины, конфликты со сверстниками, преподавателями, родителями), а также для выбора оптимального стиля педагогического взаимодействия с трудными подростками.

Акцентуация характера – это чрезмерное усиление отдельных черт характера, выходящие за пределы нормы отклонения в психологии и поведении человека, граничащие с патологией.

Такие акцентуации как временные состояния психики чаще всего наблюдаются в подростковом и юношеском возрасте.

Попытки построения типологии характеров неоднократно предпринимались на протяжении всей истории психологии. Одной из наиболее известных и ранних из них явилась та, которая еще в начале XX века была предложена немецким психиатром и психологом Э. Кречмером. Несколько позже