

**Имидж руководителя как фактор  
формирования групповой сплоченности и  
социально-психологического климата организации**

Среди основных проблем современной организационной психологии выделяется проблема имиджа руководителя и его влияния на социально-психологические характеристики управляемой им организации. Авторитетность руководителя, система его ценностных ориентаций, приоритетные позиции в деятельности организации, реакции на критические ситуации, отношение к работе, стиль управления и общения имеют существенное значение для эффективности профессиональной деятельности и отношений персонала организации. Имидж руководителя как целостный образ его управленческих (профессиональных) и личностных качеств у подчиненных является основой формирования внутреннего имиджа организации, приверженности и доверия к ней.

В психологической литературе активно обсуждается вопрос о структуре и основных компонентах имиджа современного руководителя. Выделяют: внешние данные (фотогеничность лица, прическу, умение одеваться и носить одежду, рост, осанку, телосложение, физическое здоровье и т.д.), коммуникативные, интеллектуальные, волевые, нравственные качества, личное обаяние, успешность в профессиональной деятельности (Е.Н. Фадеева, 2002). Кроме указанных параметров отмечаются также профессионализм и компетентность руководителя, широкая гуманитарная и психологическая образованность (Е.Н. Кишкель, 2002). Более обобщенную модель предлагает Матвеева Т.Н., рассматривающая имидж современного руководителя как совокупность профессионально-деятельностных, коммуникативно-деловых и внешне-поведенческих характеристик (Т.Н. Матвеева, 2005).

Имидж руководителя, являясь системным образованием, имеет в своей основе центральные, имиджобразующие характеристики. Большинство авторов выделяют доминирующую направленность личности как системообразующую характеристику личностных качеств и стиль управления как интегральную характеристику профессиональных качеств руководителя (Ю.В. Андреева, 2002; А.М. Бандурка, 1998).

Не вызывает сомнения необходимость проведения систематических исследований имиджа руководителя в современной организации. В связи с этим особенно важными являются: оценка авторитетности руководителя в организации, определение степени расхождения идеальных и реальных образов руководителя у подчиненных, выявление и изучение социально-психологических характеристик организации, в наибольшей степени зависящих от характера имиджа руководителя (социально-психологический климат, групповая сплоченность, корпоративная культура и др.).

В марте – апреле 2007 г. нами было проведено исследование имиджа «middle managers» – управленцев среднего звена и его влияния на социально-психологический климат и групповую сплоченность руководимых ими подразделений. В исследовании приняли участие 95 человек – сотрудники 11 отделений одной из медицинских клиник г. Омска.

Руководствуясь идеей о системном характере имиджа руководителя, нами была поставлена задача выявления взаимосвязи следующих имиджеобразующих характеристик: стиля управления, личностных качеств руководителя и стиля межличностного общения. При изучении оценок имиджа руководителя персоналом было выявлено, что почти половина – 46 % – руководителей реализуют авторитарный, 36 % демократический и 18 % попустительский стили управления. Исследование оценки персоналом личностных качеств руководителей проводилось с помощью психодиагностической методики «Семантический дифференциал». В целом сотрудники демонстрируют средний уровень принятия личностных качеств руководителей (фактор «Оценка»). В большей степени сотрудники наделяют руководителей чертами, свидетельствующими об экстравертированности личности, (фактор «Активности»): общительный, деятельный, энергичный, быстрый, раздражительный и волевыми чертами (фактор «Сила»): независимый, решительный, уверенный, напряженный, упрямый. В меньшей степени подчиненные характеризуют руководителя с позиции эмоционально-дружественных черт (фактор «Оценка»): обаятельный, добрый, отзывчивый, дружелюбный. Преобладающими стилями межличностного общения руководителей с позиции подчиненных являются доминирующие стили: властно-лидирующий (80%), независимо-доминирующий (80%) и прямолинейно-агрессивный (80%), и только на втором месте – сотрудничающий, конвенциональный стиль (63 %). Минимально представлены стили общения, связанные с зависимостью и недоверчивым отношением руководителя к подчиненным.

При выявлении взаимосвязей имиджобразующих характеристик (стиля управления, личностных черт и стиля межличностного общения) были получены следующие результаты: существует взаимосвязь директивного стиля управления с личностными чертами, относящимися к факторам «Сила» и «Активность», а также директивного стиля с доминантными стилями межличностного общения. Директивный стиль отрицательно взаимосвязан с конвенционально-сотрудничающим стилем межличностного общения. Таким образом, руководитель в сознании подчиненных представлен как директивный, строгий, активный, наличие корреляционных взаимосвязей подтверждает не случайность выбора имиджобразующих характеристик.

Далее нами изучалось влияние характеристик имиджа руководителя на социально-психологические характеристики групп сотрудников. Было выявлено, что 19% коллективов сотрудников обладают средним уровнем групповой сплоченности, а 81% коллективов – уровнем выше среднего. Для 45 % отделений характерен положительный социально-психологический климат: члены коллективов воспринимают друг друга как привлекательных людей, владеют информацией о деловых и личностных качествах друг друга, охотно общаются вне работы, в сфере досуга. Для 55 % отделений характерен неопределенный, противоречивый социально – психологический климат: с одной стороны, люди в таких коллективах воспринимают друг друга, как привлекательных, с другой стороны не владеют информацией о личностных качествах друг друга и не стремятся устанавливать контакты вне работы, таким образом, общение ограничивается только рамками профессиональных проблем. Данного рода отношения приемлемы и полезны для деловой коммуникации, но при этом упускается мотивирующая и стимулирующая функция межличностных отношений сотрудников.

В результате проведения дисперсионного анализа было получено значимое влияние стиля руководства на групповую сплоченность сотрудников: высокие показатели групповой сплоченности соответствуют коллегиальному стилю, средние – директивному, низкие – попустительскому стилю управления. Сходные результаты были получены в отношении влияния стиля управления на эмоциональный компонент социально-психологического климата: высокие показатели проявления эмоционального компонента СПК соответствуют коллегиальному стилю, низкие – директивному и попустительским стилям управления. Это позволяет заклю-

чить о том, что для сотрудников медицинского учреждения однозначным и понятным является значимость коллегиального стиля руководства для формирования эмоционально-положительных отношений в коллективе и повышения групповой сплоченности, но более позитивно сотрудники оценивают те личностные черты руководителя, которые взаимосвязаны с директивным стилем. Об этом говорят выявленные значимые коэффициенты влияния личностных черт фактора «Сила» и «Активность» на групповую сплоченность сотрудников: высокой степени проявления данных личностных черт соответствуют высокие значения групповой сплоченности.

Таким образом, имидж руководителя отделения медицинского учреждения является в представлениях 46% сотрудников достаточно гармоничным и связан с директивным стилем управления, силой и активностью личности, властно-лидирующим, независимо-доминирующим и прямолинейно-агрессивным стилями межличностного общения. Жестко-агрессивному имиджу руководителя соответствуют: неопределенный, противоречивый социально-психологический климат в отделении, но при этом выше среднего уровень сплоченности коллектива. Достаточно высокий уровень сплоченности является, по-нашему мнению, следствием ориентированности сотрудников исключительно на выполнение профессиональных обязанностей и деловые отношения.

Для 36% сотрудников имидж руководителя представлен как противоречивый: сотрудничающий, но не проявляющий дружелюбия который характеризуется коллегиальным стилем управления, высокими показателями проявления личностных черт по всем трем факторам: «Сила», «Оценка», «Активность», доминирующим и одновременно сотрудничающе-конвенциональным коммуникативными стилями. Проявления сотрудничества со стороны руководителя влекут за собой уровень сплоченности сотрудников выше среднего и положительный социально-психологический климат.

И, наконец, 19% сотрудников имидж руководителя как неавторитетный. Это руководитель с попустительским стилем управления, средними показателями по фактору «Оценка» и низкими показателями по факторам «Сила» и «Активность», покорно-застенчивым, зависимо-послушным, сотрудничающе-конвенциональным, ответственно-великодушным коммуникативными стилями. Данным характеристикам имиджа руководителя соответствуют: средний уровень сплоченности сотрудников и неопределенный социально – психологический климат.