

ЛИЧНОСТНЫЕ ДЕТЕРМИНАНТЫ ЭФФЕКТИВНОСТИ РУКОВОДСТВА ВОИНСКИМ КОЛЛЕКТИВОМ

*Работа представлена кафедрой общей психологии и психологии развития
Мурманского гуманитарного института.*

Научный руководитель - кандидат психологических наук, доцент Е. Б. Петрушихина

В статье приводятся результаты исследования личностных детерминант эффективности руководства воинскими коллективами. Работа выполнена в рамках личностной модели руководства и может рассматриваться как ее дальнейшее развитие, связанное с применением концепции личностных черт, известной как Большая Пятерка.

In the article results of the research on personal determinants of guidance efficiency for military collectives are considered. The work is executed within the framework of a personal model of management and can be viewed as its further development connected with application of the concept of personal features known as The Big Five.

Современная социально-психологическая ситуация предъявляет множество требований к воинским коллективам, а в особенности к их руководителям. Эффективность руководства коллективом военнослужащих, решение боевых и воспитательных задач, преодоление кризисных явлений в военной сфере в значительной мере обусловлены личностными качествами руководителей.

Изучение личностных предпосылок успешного руководства имеет в социальной психологии солидную традицию. Опираясь на известный обзор Р. Стогдилла, Р. Л. Кри-

чевский¹ называет следующие черты, влияющие на успешность деятельности руководителя: доминантность, уверенность в себе, эмоциональная уравновешенность и стрессоустойчивость, креативность, общительность.

Б. Басе, уточняя данные Стогдилла в соответствии с материалами новых исследований, выделяет шесть блоков личностных характеристик эффективных руководителей²:

- компетенция (способность решать проблемы, интеллект, гибкость ума, оригинальность мышления);

- достижения (наличие превосходных знаний, успехи в учебе, спорте);
- ответственность (надежность, настойчивость, уверенность в себе);
- участие и включенность (социабельность, стремление к кооперации с другими людьми);
- статус (социально-экономический и психологический);
- ситуационные факторы (поставленные цели, индивидуальные характеристики подчиненных).

Отмечается, что дальнейший прогресс в изучении данного вопроса связан с развитием исследований в области психологии личности, в частности, с обращением к пятифакторной модели личностных черт - Большой Пятерке³. Указанная модель включает следующие измерения (факторы): экстраверсия, доброжелательность, сознательность, нейротизм, открытость опыту.

Касаясь проблем руководства, нельзя не отметить исследования Р. Хогана с соавторами, которые попытались выяснить, какие именно факторы Большой Пятерки можно рассматривать в качестве детерминант лидерства. Был сделан вывод о том, что в качестве таковых могут выступать экстраверсия, нейротизм, сознательность, доброжелательность. Учитывая психологическую общность деятельности лидера и руководителя, можно предположить значимость указанных факторов в плане личностной детерминации эффективности руководства.

В определенной мере данное предположение подтверждается в исследовании В. Г. Шароновой⁴. В нем выяснялось, в какой мере факторы Большой Пятерки обнаруживают себя в зависимости от сферы управленческой деятельности и уровня руководства. Всего было обследовано семьдесят человек, руководителей подразделений банковской и промышленной сфер.

Оказалось, что в обеих сферах деятельности различия в управленческом статусе руководителей связаны со степенью выраженности нейротизма, экстраверсии и доброжелательности. Руководители более низ-

кого уровня статистически значимо превосходят высокостатусных коллег по уровню нейротизма, но уступают им в проявлении экстраверсии и доброжелательности.

Приведенные данные, безусловно, свидетельствуют о релевантности пятифакторной модели исследованиям руководства. Дальнейшая разработка проблемы связана с установлением связей между факторами модели и эффективностью руководства.

Следует отметить, что, несмотря на высокую значимость, изучение личностных особенностей военных руководителей отечественными психологами практически не проводилось. С учетом сказанного, **целью** нашего исследования было выявление связи между личностными чертами руководителей воинских коллективов, определяемыми пятифакторной моделью личности, и эффективностью их деятельности.

Выборку исследования составили 300 военнослужащих из состава воинских частей соединения ВВС и ПВО Северо-Западного региона, а также Эскадры надводных кораблей Северного Флота.

В выборку были включены мужчины в возрасте от 22 до 35 лет, с высшим военным образованием, проходящие службу на должностях, связанных с непосредственным руководством коллективом военнослужащих. 96 руководителей являлись военнослужащими береговых частей и сухопутных подразделений, 204 - командный состав надводных кораблей Северного Флота.

Методика исследования. Личностные особенности руководителей выявлялись посредством пятифакторного личностного опросника МакКрае и Коста в интерпретации А. Б. Хромова⁵.

Эффективность руководства оценивалась по психологическим и непсихологическим критериям⁶. В качестве непсихологических использовались уровень боевой подготовки, состояние вооружения и военной техники, состояние воинской дисциплины. Оценка указанных параметров осуществлялась вышестоящими руководителями и выражалась в баллах.

Показателями психологической эффективности служили удовлетворенность членством в коллективе, авторитет руководителя, самооценка коллектива. Названные показатели оценивались подчиненными при помощи специальных опросников⁷.

Для того чтобы сравнить выраженность личностных особенностей у руководителей с различным уровнем эффективности, были выделены группы наиболее и наименее эффективных руководителей.

С этой целью применялась многоступенчатая процедура, основанная на исключении из анализа средних значений показателя⁸.

В группу эффективных руководителей включались те руководители, чьи результаты по определенному критерию превышали среднее значение на 1/4 стандартного отклонения, а в группу неэффективных - те руководители, результаты которых меньше среднего значения на 1/4 стандартного отклонения. Полученные данные заносились в промежуточные таблицы по каждому критерию.

Затем проводилось уравнивание количества испытуемых по всем критериям. Для этого из оставшегося числа руководителей удалялись те, результаты которых отсутствовали хотя бы в одной таблице.

Таким образом, были интегрированы показатели по всем критериям эффективности и сформированы выборки эффективных (67 чел.) и неэффективных (91 чел.) руководителей. В итоге первоначальная выборка сократилась почти вдвое.

Связь между личностными особенностями и эффективностью руководства выявлялась при помощи корреляционного анализа по методу вычисления коэффициента корреляции Пирсона.

Различия в выраженности личностных черт у эффективных и неэффективных руководителей оценивались посредством t-критерия Стьюдента.

Исследование проводилось в 2005-2006 гг. в воинских частях, расположенных на территории Мурманской области.

Результаты исследования представлены в табл. 1 и 2.

Как видно из табл. 1, все факторы Большой Пятерки обнаруживают связь с эффективностью руководства воинским коллективом, однако наиболее тесная корреляция отмечается у таких личностных черт, как *нейротизм* и *добросовестность*. Чем выше эмоциональная стабильность, уверенность военного руководителя, его организованность, ответственность, надежность, тем более он успешен в своей деятельности. В руководимых ими коллективах более высокие показатели по уровню боевой подготовки, состоянию вооружения и воинской дисциплины. Кроме того, эмоционально устойчивые и организованные военные руководители имеют более высокий авторитет у своих подчиненных, а подчиненные более удовлетворены членством в коллективе и дают своему коллективу более высокую оценку.

Таблица 1

Корреляционные отношения между личностными факторами и эффективностью руководства (n=300)

Качества личности	Критерии эффективности					
	удовлетворенность членством в коллективе	авторитет руководителя	самооценка коллектива	состояние воинской дисциплины	состояние вооружения и военной техники	уровень боевой подготовки
Экстраверсия	-0,19 ^{***}	-0,18 ^{**}	-0,16 ^{**}	-0,13 [*]		-0,23 ^{**}
Дружелюбие	0,24 [*]	0,26 ^{**}	0,31 ^{**}	0,3 ^{**}	0,32 TM	0,34 ^{***}
Добросовестность	0,54 ^{**}	0,49 ^{**}	0,43 ^{**}	0,57 ^{***}	0,43 ^{***}	0,55 ^{***}
Нейротизм	-0,67 TM	-0,7 ^{**}	-0,65 TM	-0,69 TM	-0,23 ^{**}	-0,69 ^{***}
Открытость опыту		-0,145 [*]	-0,19 ^{***}	-0,14 [*]	-0,17 ^{**}	-0,14 [*]

* - p<0,001; ** - p<0,05; *** - p<0,001

Эффективность руководства коллективом военнослужащих довольно тесно связана также со склонностью к сотрудничеству, уважением других, способностью проявлять теплоту и доброту в отношениях (фактор *дружелюбие*).

Примечательно, что *открытость опыту* негативно связана с успешностью руководства. Лучше справляются с задачами военной службы реалистичные, достаточно консервативные руководители.

Данные корреляционного анализа могут быть дополнены и уточнены результатами сравнения эффективных и неэффективных руководителей по степени выраженности исследуемых качеств (табл. 2).

Анализ свидетельствует, что наибольшие различия обнаруживаются по фактору *добросовестность* и по фактору *нейротизм*. Различия по остальным факторам также достоверны, хотя и не столь ярко выражены.

Таблица 2

Средние значения личностных факторов у эффективных и неэффективных руководителей

Качества личности	Эффективные руководители воинских коллективов, n=67		Неэффективные руководители воинских коллективов, n=91		Значения ^-критерия Стьюдента, v=156
	Средний бал	Стандартное отклонение	Средний бал	Стандартное отклонение	
Экстраверсия	49,1	5,8	60,56	2,87	
Дружелюбие	43,4	6,2	38,27	2,89	
Добросовестность	57,4	5,5	33,16	3,18	3,82"
Нейротизм	38,4	6,4	59,31	3,25	2,91"
Открытость опыту	37,3	5,6	50,07	2,74	2,05"

' - p<0,001; " - p<0,05; ~ - p<0,001

Особо следует остановиться на таком личностном свойстве, как *экстраверсия*. Более высокие показатели отмечаются у неэффективных руководителей, и корреляционная зависимость между данным фактором и успешностью руководства имеет негативный характер. Однако, несмотря на имеющиеся различия, руководители с различным уровнем эффективности характеризуются высокой степенью экстравертированности. Данное обстоятельство требует своего осмысления, в частности, соотнесения личностных характеристик руководителя с деятельностным контекстом, как того требует принцип системности в изучении групповых процессов⁹.

Отличительная особенность военной службы - жесткая регламентация, в том числе в сфере общения и принятия решений. Военные руководители вынуждены строго контролировать свой процесс коммуникации, с осторожностью формировать круг общения и объем передаваемой информа-

ции. Подобные условия не могут не оказывать влияния на степень экстравертированности военнослужащих.

Вероятно, превышение некоего оптимума общительности отрицательно сказывается на успешности руководства воинским коллективом.

Специфика военной службы объясняет и особую значимость таких факторов, как добросовестность и эмоциональная стабильность (низкий уровень нейротизма). Очевидно, что более организованные, настойчивые, ответственные, с развитым самоконтролем способны к преодолению трудностей, работе в экстремальных условиях и ситуациях неопределенности.

Не требует специального обоснования необходимость такого качества, как эмоциональная стабильность; его важность указывалась нами выше. Эмоционально неустойчивый, неуравновешенный руководитель скорее дезорганизует группу, нежели управляет ею. Высокий уровень нейротиз-

ма выступает противопоказанием к осуществлению деятельности руководителя, в том числе и военного.

Следование четко прописанным процедурам и предписаниям, без которых немыслима военная деятельность, не стимулирует воображение и опору на интуицию. Скорее известный консерватизм, постоянство, реалистичность и рационализм будут адекватны условиям армейской жизни. Так можно объяснить наши данные, показывающие, что эффективные руководители имеют более низкие показатели по фактору «открытость опыту».

Таким образом, проведенное исследование позволило выявить личностные черты, в наибольшей мере способствующие успешному руководству коллективом военнослужащих. Ими оказались личностные особенности, обозначаемые в модели Большой Пятерки как *добросовестность* и *нейротизм*.

Полученные результаты имеют большое практическое значение. Они могут быть использованы с целью совершенствования подготовки будущих офицеров в вузах, а также в деятельности психологических служб армии и флота.

ПРИМЕЧАНИЯ

¹ Кричевский Р. Л. Если вы руководитель. М.: Дело, 1996.

² Кричевский Р. Л., Дубровская Р. М. Социальная психология малой группы. М.: Аспект Пресс, 2001.

³ Лаакя Т., Бругман Г. Big 5: как измерить человеческую индивидуальность: Оценки и описание. М., 2003.

⁴ Кричевский Р. Л., Дубровская Р. М. Указ. соч.

⁵ Хромов А. Б. Пятифакторный опросник личности: Уч.-метод. пос. / Науч. ред. М. М. Басимов. Курган: Изд-во Курганского гос. университета, 2000.

⁶ Карпов А. В. Психология менеджмента: Учеб. пособие. М., 2003.

⁷ Петрушихин Е. Б. Социально-психологические основы руководства. Мурманск: МГИ, 2001.

⁸ Сидоренко Е. В. Методы математической обработки в психологии. СПб.: ООО «Речь», 2004.

⁹ Андреева Г. М. Социальная психология. М., 1988.