УДК 35.08

*Комлева В.В.,*
*Кустова А.В.*

# Преобразующий стиль управления как фактор развития профессионализма государственных гражданских служащих

Стиль управления рассматривается как фактор развития профессионализма государственных гражданских служащих. Проанализирована динамика развития традиционных и инновационных подходов к исследованию стиля управления. Модель трансформационного (преобразующего) руководства отличается эвристическим потенциалом исследования стиля управления. Преобразующий стиль управления характеризуется реализацией таких поведенческих компонентов, как индивидуализированное внимание, воодушевляющая мотивация, интеллектуальное стимулирование, харизматическое влияние. Представлены результаты эмпирического исследования стиля управления руководителей государственных гражданских служащих. Стиль управления отличается уровнем преобразующего потенциала, содействия личностно-профессиональному развитию государственных гражданских служащих. Обоснована взаимосвязь между уровнем преобразующего потенциала стиля управления и личностно-профессиональным развитием государственных гражданских служащих. Установлено, что эффективность стиля управления в сфере государственной гражданской службы в значительной степени определяется уровнем преобразующего потенциала стиля.

Ключевые слова: стиль управления, индивидуализированное внимание, воодушевляющая мотивация, интеллектуальное стимулирование, харизматическое влияние, личностно-профессиональное развитие, эффективный стиль управления, малоэффективный стиль управления.

Эффективность преобразований, происходящих в сфере государственной службы, в значительной степени детерминирована уровнем профессионализма государственных гражданских служащих. Поэтому все большую актуальность и научно-практическую значимость приобретают исследования внутриорганизационных факторов, обусловливающих развитие профессионализма государственных гражданских служащих. Стиль управления, отражая качественную специфику деятельности руководителя, отличается соотношением управления функционированием и развитием государственных гражданских служащих. Преобладание управления функционированием в ущерб развитию во многом ограничивает эффективность реформ, проводимых в сфере государственной службы. Между тем стиль управления может рассматриваться не только как фактор, служащий эффективности организации совместной деятельности и интеграции групповых процессов, но и как основание развития профессионализма государственных гражданских служащих.

Экспериментальное изучение стиля управления в рамках различных отраслей психологической науки, социологии, менеджмента и др. проводится уже более полувека как отечественными, так и зарубежными исследователями. Стиль управления – это стабильно проявляющиеся особенности взаимодействия руководителя с коллективом, формирующиеся под влиянием как объективных, так и субъективных факторов. Оценивая эффективность стиля управления необходимо исходить из психологических и непсихологических критериев.

Наибольшую известность получили поведенческий (исследования К. Левина, Университета штата Огайо, Мичиганского Университета, Р. Ликерта, Р. Блейка, Д. Моутон и др.) и ситуационный (континуум лидерского поведения Танненбаума-Шмидта, модели ситуационного лидерства Фидлера, Херсея и Бланшарда, Стинсона-Джонсона, лидерства «путь – цель» Хауза и Митчелла, ситуационная модель принятия решений Врума-Йеттона-Яго) подходы. Инновационные подходы представлены вертикальной диадической моделью обмена в организационном лидерстве (Д. Граен и др.), моделью ценностного обмена (Р.Л. Кричевский и др.), моделью атрибутивного лидерства (С. Грин, Т. Митчел), концепцией харизматического лидерства, моделью преобразующего (трансформационного) руководства (Б. Басс, Б. Аволио и др.).

Поведенческий подход к формированию стиля управления предполагал исследование особенностей поведения руководителя. Наибольшую известность получили концепции и модели, опиравшиеся на такие характеристики поведения, как проявление во взаимодействии с персоналом авторитарных, демократических, либеральных характеристик, демонстрацию интереса к производству и работникам, реализацию наказания и вознаграждения.

Ситуационный подход к формированию стиля управления сместил акцент с рассмотрения поведения лидера на широкий спектр ситуационных переменных, влияющих на выбор и эффективность стиля. Модели, разработанные в рамках данного подхода, предлагают выбор стиля управления, исходя из некоторых ситуационных переменных. Комплексный анализ различных моделей в рамках данного подхода позволяет выделить значимые ситуационные переменные, которые следует учитывать руководителю при выборе стиля управления. Это – организационные факторы, характеристики работы, ее структурированность, время, необходимое для принятия решения, степень власти лидера, отношения, сложившиеся между руководителем и персоналом, характеристики персонала, степень его зрелости, определяемой желанием и возможностями в выполнении заданий.

Инновационные подходы объединяет попытка провести ситуационный анализ эффективного лидерства как совокупности лидерских черт и их проявления в поведении. При этом каждая из моделей имеет свои теоретические основания. Модели стиля управления, разработанные Д. Граеном и Р. Кричевским, базируются на идее обмена в межличностном взаимодействии, применительно к феномену руководства. Атрибутивная модель руководства С. Грина и Т. Митчелла базируется на теории атрибуции и рассматривает социально-когнитивный аспект руководства.

Модель преобразующего (или трансформационного) руководства, разработанная Б. Бассом и сотрудниками, представляет руководителя, как лидера, отличающегося преобразующим потенциалом[1]. По мнению Р. Л. Кричевского, данный подход «знаменует собой новый взгляд на руководство, отражающий динамику жизни современных организаций, необходимость быстрых перемен и требующий от руководителей поистине лидерской способности вести за собой подчиненных, ставя перед ними вдохновляющие цели и побуждая их к высоким профессиональным достижениям, личностному росту и стремлению содействовать процветанию организации»[2]. Для лидеров подобного типа характерны такие проявления поведенческой активности, как индивидуализированное внимание, воодушевляющая мотивация, интеллектуальное стимулирование, харизматическое влияние.

Индивидуализированное внимание проявляется в том, что руководители принимают во внимание индивидуальность сотрудников, учитывают их потребности, способности и притязания. Воодушевляющая мотивация связана со стимуляцией активности персонала, посредством постановки все более сложных задач функционирования и развития, создания позитивного эмоционального настроя. Интеллектуальное стимулирование предполагает побуждение последователей к переосмыслению профессионального опыта, креативности. Харизматическое (идеализирующее) влияние связано со специфическими особенностями руководителя, отражающими осознание своей миссии,

личностную и профессиональную эффективность, доверие персоналу.

При исследовании влияния стиля управления на развитие профессионализма государственных гражданских служащих наиболее перспективна, на наш взгляд, модель преобразующего (трансформационного) руководства.

Перейдем к рассмотрению результатов, полученных в ходе проведения эмпирического исследования стиля управления руководителей государственных гражданских служащих, которые будут представлены в соответствии со стратегией его проведения, т.е. вначале рассмотрим уровень реализации специфических стилевых компонентов преобразующего управления, затем установим наличие их взаимосвязи с прогрессивными изменениями, возникающими в процессе личностно-профессионального развития персонала, а затем выявим, носит ли проявление данной активности руководителя эффективный характер.

Данное исследование проводилось на выборке из 225 государственных служащих, работающих в различных структурах государственной службы регионального и федерального уровня. Из них 50 человек составили руководители первичных коллективов (начальники отделов), а 175 – специалисты различных должностей, работающие под их руководством.

В результате исследования стиля управления выделились две однородные группы руководителей государственных гражданских служащих, характеризующиеся различным уровнем реализации во взаимодействии с персоналом поведенческих компонентов преобразующего руководства: индивидуализированного внимания, воодушевляющей мотивации, интеллектуального стимулирования, харизматического влияния (см. таблицу 1).

Таблица 1 – Статистические показатели реализации стилевых компонентов преобразующего руководства в двух группах руководителей (в баллах)

| Стилевые компоненты | 1 группа (n=25) | | 2 группа (n=25) | |
|---|---|---|---|---|
| | Средние значения | Стандартные отклонения | Средние значения | Стандартные отклонения |
| Индивидуализированное внимание | 4,23 | 0,43 | 2,82 | 0,72 |
| Воодушевляющая мотивация | 4,27 | 0,46 | 2,82 | 0,55 |
| Интеллектуальное стимулирование | 4,32 | 0,72 | 2,89 | 0,69 |
| Харизматическое влияние | 4,27 | 0,63 | 2,75 | 0,52 |

В первой группе установлен достаточный уровень реализации поведенческих компонентов преобразующего руководства, в то время как во второй группе отмечается низкий уровень реализации данных стилевых компонентов. Статистический анализ по t-критерию Стьюдента подтверждает достоверность различий между средними величинами реализации индивидуализированного внимания, воодушевляющей мотивации, интеллектуального стимулирования, харизматического влияния в двух группах руководителей на 0,1 %-м уровне значимости (t 8,597; 10,147; 35,256; 54,0953 > tkp 3,50)

Сравнительный анализ частоты реализации поведенческих индикаторов, характеризующих индивидуализированное внимание, проявляемое руководителями двух групп, обнаружил, что, хотя, руководители 1-й группы чаще (средний балл частоты реализации – 3,02), чем руководители 2-й группы (1,84), интересуются планами персонала на профессиональный рост и карьерное продвижение, в целом уровень проявления внимания к данной стороне недостаточный в двух группах. При этом руководители 1-й группы склонны чаще (средний балл частоты реализации поведенческих индикаторов индивидуализированного внимания в интервале от 4,11 до 4,55), чем руководители 2-й группы (от 2,27 до 3,07), выяснять необходимость и характер возможной помощи персоналу в профессиональном развитии, поощрять личностно-профессиональное развитие персонала, использовать индивидуальный подход, учитывать сильные и

слабые стороны персонала, планировать действия сотрудников с учетом их потребностей и способностей, расширять индивидуальную свободу их действий соразмерно способностям и потребностям, проявлять интерес к мнениям, суждениям и взглядам специалистов, способствовать развитию двустороннего обмена мнениями.

Анализируя, частоту реализации поведенческих индикаторов, характеризующих проявление воодушевляющей мотивации руководителями двух групп следует отметить, что руководители 1-й группы чаще (средний балл частоты реализации поведенческих индикаторов воодушевляющей мотивации в интервале от 4,02 до 4,66), чем руководители 2-й группы (от 2,05 до 3,09), стараются создать у персонала мотивацию к профессионально-личностному развитию, предлагают персоналу достижимые и стимулирующие к профессионально-личностному развитию планы, по мере повышения уровня профессионализма предлагают специалистам решение все более сложных задач, убеждая в возможности их выполнения, способствуют осмысленному подходу персонала к выполнению задач профессиональной деятельности, создают в коллективе деловую атмосферу, которая усиливает стремление сотрудников к достижению высоких профессиональных результатов на основе внедрения инноваций и творческого отношения к делу, а также подают пример в стремлении к личностному и профессиональному самосовершенствованию.

Сопоставляя частоту реализации поведенческих индикаторов, характеризующих проявление интеллектуального стимулирования персонала руководителями двух групп, можно отметить, что руководители 1-й группы чаще (средний балл частоты реализации поведенческих индикаторов интеллектуального стимулирования в интервале от 4,05 до 4,41), чем руководители 2-й группы (от 2,34 до 3,34), способствуют готовности персонала к формированию и развитию творческого мышления, побуждают специалистов к пересмотру предложенных ими ранее способов решения профессиональных задач, с целью нахождения наиболее оптимального, при возникновении проблемной ситуации содействуют виденью сотрудниками ее целостной картины, включающей различные взгляды на ее разрешение, побуждают персонал к анализу прошлого опыта решения профессиональных задач с целью приложения его к нынешним проблемам, способствуют переосмыслению специалистами проблем, возникающих в ходе решения профессиональных задач, внимательно относятся к предложениям и идеям персонала по разрешению профессиональных задач.

Если рассмотреть частоту реализации поведенческих индикаторов, характеризующих харизматическое влияние, оказываемое руководителями двух групп, то следует отметить, что руководители 1-й группы чаще (средний балл частоты реализации поведенческих индикаторов харизматического влияния в интервале от 3,89 до 4,66), чем руководители 2-й группы (от 1,89 до 3,55), формируют у персонала понимание того, что в процессе решения задач профессиональной деятельности они делают одно общее дело, в процессе профессионального взаимодействия демонстрируют преданность персоналу и общему делу, в критические моменты жизни коллектива смягчают групповую напряженность, в кризисных ситуациях стараются передать персоналу чувство защищенности, принимая «основной удар» на себя, жертвуют личным успехом ради успеха других.

Обобщение результатов, полученных в ходе первого этапа исследования, позволяет сделать вывод о наличии достоверных различий в уровне реализации стилевых компонентов преобразующего руководства у руководителей-госслужащих двух групп. Стиль руководителей 1-й группы характеризуется достаточным уровнем реализации индивидуализированного внимания, воодушевляющей мотивации, интеллектуального стимулирования, харизматического влияния и частым проявлением во взаимодействии с персоналом поведенческих индикаторов составляющих вышеуказанные стилевые компоненты. Стиль руководителей 2-й группы характеризуется низким уровнем реализации вышеуказанных стилевых компонентов и редким проявлением во взаимодействии с персоналом их поведенческих индикаторов.

Было установлено, что данные группы имеют достоверные статистически значимые различия и по уровню реализации содействия прогрессивным изменениям, происходящим в процессе личностно-профессионального развития персонала. Статистический анализ по t-критерию Стьюдента подтверждает достоверность различий между средними величинами, отражающими уровень содействия процессу лично-профессионального развития персонала в двух группах руководителей на 0,1 %-м уровне значимости (t 8,662 > tкр 3,50).

Если сопоставить частоту реализации поведенческих индикаторов, характеризующих проявление руководителями содействия процессу личностно-профессионального развития персонала, то следует отметить, что руководители 1-й группы чаще (средний балл частоты реализации поведенческих индикаторов содействия в интервале от 3,55 до 4,34), чем руководители 2-й группы (от 2,39 до 2,89), способствуют развитию и формированию у персонала представлений об их профессиональном уровне, расширению круга профессиональных и личностных интересов, стараются актуализировать у персонала мотивы достижения успеха в профессиональной деятельности, способствуют возрастанию потребности в профессиональной самореализации и саморазвитии, привлекают специалистов к освоению новых алгоритмов решения профессиональных задач, стимулируют их к развитию творческого отношения к выполнению профессиональных задач, способствуют развитию и расширению профессиональных знаний, умений и навыков персонала, отмечают постоянную необходимость повышения профессиональной компетентности персонала.

Вышеприведенные результаты позволяют сделать вывод о том, что стиль руководителей 1-й группы характеризуется достаточным уровнем реализации содействия процессу личностно-профессионального развития персонала и частым проявлением поведенческих индикаторов, составляющих данное содействие, в то время как стиль руководителей 2-й группы характеризуется низким уровнем реализации содействия процессу личностно-профессионального развития персонала и редким проявлением составляющих его поведенческих индикаторов.

Результаты корреляционного анализа свидетельствуют о достаточно тесной положительной статистически значимой взаимосвязи между реализацией в стиле руководства индивидуализированного внимания, воодушевляющей мотивации, интеллектуального стимулирования, харизматического влияния и прогрессивными изменениями, возникающими в процессе личностно-профессионального развития персонала: коэффициенты корреляции лежат в пределах от 0, 73 до 0, 79 ($p < 0,01$).

А теперь рассмотрим результаты, полученные в ходе третьего этапа эмпирического исследования, отражающие то, в какой мере, реализация индивидуализированного внимания, воодушевляющей мотивации, интеллектуального стимулирования, харизматического влияния на достаточном и низком уровне сказывается на эффективности стиля управления. Для этого сопоставим, насколько стили руководителей-госслужащих 1-й и 2-й групп отвечают психологическим и непсихологическим критериям эффективности стиля управления.

Результаты данного этапа эмпирического исследования позволяют сделать вывод о том, что реализация в стиле управления индивидуализированного внимания, воодушевляющей мотивации, интеллектуального стимулирования, харизматического влияния на достаточном уровне (1-ая группа руководителей) ведет к повышению удовлетворенности персонала различными аспектами членства в коллективе, доминированию психологического авторитета и психолого-акмеологического лидерского статуса руководителя, наличию у персонала стремления к сохранению членства в данном коллективе, приоритету профессиональных потребностей служения и профессиональной компетентности, более высокому уровню развития специфических качеств коллектива (подготовленности к деятельности, направленности, организованности, активности, сплоченности, интегративности, референтности), высокой результативности деятельности коллектива, что позволяет стиль управления 1-й группы охарактеризовать как эффективный. Стиль управления

руководителей 1-й группы и качества персонала, производные от него, говорят о сформированности психолого-акмеологического потенциала коллектива, который способствует, с одной стороны, эффективной реализации функциональных задач, а с другой стороны, личностно-профессиональному развитию персонала.

Стиль руководителей 2-й группы, реализующих индивидуализированное внимание, воодушевляющую мотивацию, интеллектуальное стимулирование, харизматическое влияние на низком уровне, ведет к неудовлетворенности персонала различными аспектами членства в коллективе, доминированию формального авторитета руководителя, отсутствию стремления персонала к сохранению членства в данном коллективе, менее выраженной, по сравнению со специалистами 1-й группы, потребностью служения и профессиональной компетентности, более низким оценкам уровня развития подготовленности к деятельности, направленности, организованности, активности, сплоченности, интегративности, референтности, не вполне удовлетворительной результативности деятельности коллектива, что позволяет охарактеризовать стиль руководителей 2-й группы как малоэффективный.

Таким образом, результаты, полученные в ходе трех этапов эмпирического исследования, позволяют подтвердить предположение о том, что эффективность стиля управления в сфере государственной гражданской службы в значительной мере определяется преобразующим потенциалом стиля управления, который в значительной степени детерминирует развитие профессионализма государственных гражданских служащих. Эффективный стиль управления характеризуется преобразующей активностью, проявляющейся реализацией индивидуализированного внимания, воодушевляющей мотивации, интеллектуального стимулирования, харизматического влияния по отношению к персоналу на достаточном или высоком уровне. Малоэффективный стиль управления характеризуется недостаточностью преобразующей активности, что является следствием низкого или удовлетворительного уровня реализации вышеуказанных стилевых компонентов по отношению к персоналу.

**References**

1. Krichevskij R.L. Esli Vy – rukovoditel'… Jelementy psihologii menedzhmenta v povsednevnoj rabote [If you – the Head of … Elements of psychology of management in daily work], 3-e izd., dop. i pererab, – M.: Delo, 1998, 400 P. (In Russ.)

2. Bass B.M., Avolio B.J. Transformational leadership: a response to critiques// Leadership theory and research: Perspectives and directions. – San Diego. 1993. – P. 49.

[1] Bass B.M., Avolio B.J. Transformational leadership: a response to critiques// Leadership theory and research: Perspectives and directions. San Diego, 1993. – p. 49.

[2] Кричевский Р.Л. Если Вы – руководитель… Элементы психологии менеджмента в повседневной работе. – 3-е изд., доп. и перераб. – М.: Дело, 1998. – С. 271.

УДК 355.01

*Мельничук Е.С.*

# Социальные изменения в мегаполисе: теоретическое осмысление

Статья посвящена анализу социальных изменений, происходящих в мегаполисе. Внимание уделяется вопросам развития городского поселения, социальным изменениям в городе. Проанализированы характерные черты мегаполиса; обосновывается мысль о том, что мегаполис является совокупностью взаимодействий субъектов социального управления и социальной самоорганизации граждан.

В данной статье предпринята попытка раскрыть основные социальные изменения в мегаполисе.

Ключевые слова: социализация, адаптация, молодежь, мегаполис, Москва, социальные изменения, социально-культурные трансформации.

Местом концентрации социокультурных трансформаций и выразителем этого процесса становится современный город – исторический пример реализации культурного синтеза через постоянное взаимодействие множества людей. Все более стремительным становится темп жизни в городах, активнее развивается общественное сознание. Наиболее ярко эти процессы происходят в мегаполисах, число которых, в свою очередь, неуклонно растет. Гигантские города, образовавшиеся в результате слияния нескольких, а затем и множества поселений, население которых достигает миллионов и десятков миллионов человек, – это и есть результат процесса урбанизации, усложнения социальных отношений, коренных изменений в информационно-коммуникативных потоках, набиравших силу в течение ушедшего века.

Определяя понятие «города», Макс Вебер подчеркивал общее условие для всех городов: город «представляет собой замкнутое (во всяком случае, относительно) поселение, «населенный пункт», а не одно или несколько расположенных жилищ». Город – большое поселение. С социологической точки зрения этот признак города раскрывается как поселение в тесно соприкасающихся друг с другом домах, которое настолько велико, что в нем отсутствует специфическое для общества соседей личное знакомство друг с другом[1].

Рассуждая о ретроспективе развития городских скоплений, Эдгар Морен, во-первых, подчеркивает, что в них «взаимная игра средств информационной коммуникации осуществляется все более и более стохастическим образом». Вторая идея Э. Морена связана с акцентом давления «со стороны возрастающих процессов обмена и взаимодействий», что «влечет за собой возникновение письменности, методов вычислений, рукописного копирования, почты, а затем книгопечатания, книги, журнала, ротапринтной печати, офсетной печати, телеграфа, телефона, кино, радио, магнитофонных записей, дисков, телевидения»[2].

Предварительный анализ теоретических подходов к исследованию проблем мегаполиса показывает, что мировые города находятся в фокусе глобальных информационных сетей, связаны с реализацией экономики знаний, являются центром политической жизни, влияя на развитие актуальных социально-экономических, демографических, культурных процессов. И еще один существенный момент. Мы рассматриваем мегаполис в контексте «глобально-локальных» проблем развития городов[3].

В этом контексте следует поддержать идею Н.Н. Моисеева о возникновении научной дисциплины «экологии городов», которая учитывает процессы естественной самоорганизации мегаполиса. Надо научиться «строить» мегаполисы как формы организации жизни[4].

Вслед за Н.Н. Моисеевым мы наблюдаем один из феноменов, оказывающих большее влияние на развитие культуры, политики и всего образа жизни. Крупные города не просто стремительно растут, поглощая окрестные селения, они сливаются друг с другом, образуя