

Общая психология, психология личности, история психологии

УДК 005.322:316.46 + 316.46:001.895
ББК У9(2)212.14-551 + Ю956.6

СТИЛИ ЛИДЕРСТВА МЕНЕДЖЕРОВ ПРОМЫШЛЕННЫХ ОРГАНИЗАЦИЙ С РАЗНЫМ УРОВНЕМ ИННОВАЦИОННОСТИ

П.С. Глухов, С.В. Глухов

Южно-Уральский государственный университет, г. Челябинск

Представлены результаты исследования особенностей проявления лидерства менеджеров трех предприятий, отличающихся разным уровнем инновационности (проводящих фрагментарную либо прорывную модернизацию, либо осуществляющие инновационную деятельность). Установлено, что диагностированные с помощью методики MLQ самооценка эффективности лидерства и его трансформационный стиль дифференцируют менеджеров предприятий, отличающихся разным уровнем инновационности. Исследование подтвердило валидность методики MLQ на российской выборке работающих на промышленных предприятиях менеджеров среднего и высшего звена.

Ключевые слова: трансформационное лидерство, опросник MLQ, стиль лидерства менеджеров, самооценка эффективности лидерства.

Введение

Конкурентоспособность современных рыночных организаций зависит помимо основных экономических факторов и от производства знаний и внедрения инноваций на коммерческих предприятиях. Коммерческим и промышленным предприятиям необходимы кадры менеджеров, способных управлять в условиях развертывания инновационной деятельности, создавать экологичную среду для креативного персонала, интенсифицировать деятельность «агентов изменений», превращать возникающие идеи в инновационный продукт.

Эффективное ведение инновационной деятельности возможно только при использовании современных способов управления, включающих новые подходы к лидерству. К основам лидерства менеджеров, обеспечивающих инновации, относятся различные психологические характеристики: черты личности, способности, стратегии поведения, функциональную область, способы включения в организационную культуру, многоуровневую систему активности менеджеров (Грязева-Добшинская, 2007; Грязева-Добшинская, 2010).

Практический запрос на выявление менеджеров с характеристиками лидерства в ин-

новационной деятельности требует, помимо выделения отдельных психологических составляющих такого лидерства, создания согласованных теоретических концепций, подкрепленных эффективным диагностическим инструментарием. Такого рода исследования проводятся в рамках программы «Ресурсы инновационного лидерства менеджеров предприятия: психологический инновационный аудит», предложенной В.Г. Грязевой-Добшинской и базирующейся на системном подходе к инновационному лидерству. Последний описывает активность менеджеров в осуществлении инноваций по трём аспектам – интраиндивидуальном, интериндивидуальном, метаиндивидуальном (Грязева-Добшинская, 2007, 2010, 2013).

В настоящей публикации представлены результаты проведенных по этой программе исследований, целью которых был анализ различных компонентов стиля лидерства менеджеров промышленных предприятий, отличающихся уровнем инновационности.

Теоретической основой исследования была выбрана концепция трансформационного лидерства Б.М. Басса и Б.Дж. Аволио (Avolio, 1997; Bass, 2005), описывающая значимые для введения инноваций стили лидерства. Теоре-

тический конструкт концепции положен в основу методики для определения этих стилей – «Многофакторный опросник лидерства» (MLQ). Применение методики позволило подкрепить эту концепцию большим числом эмпирических исследований, проводившихся на протяжении тридцати лет с целью подтверждения её эвристичности (Канджеми, 2007; Bass, 2005; Avolio, 1999).

Методика исследования

«Многофакторный опросник лидерства» (MLQ) содержит основные индикаторы оценки лидерства: показатели трансформационного и транзакционного лидерства, а также и показатель самооценки его эффективности.

Показатель трансформационного лидерства отражает направленность на изменения и описывается пятью шкалами методики MLQ: «Поведенческое влияние»; «Личностное влияние»; «Вдохновляющее мотивирование»; «Интеллектуальное стимулирование»; «Индивидуальный подход». Трансформационный стиль лидерства основан на способности находить и продвигать новые идеи и направлен на удовлетворение возникающих у сотрудников организаций потребностей самоактуализации и, одновременно, на расширение интересов подчиненных за пределы самореализации, на побуждение к достижению коллективных целей. Показатель транзакционного лидерства отражает направленность на стабилизацию отношений в трудовом коллективе и описывается четырьмя шкалами: «Зависимые вознаграждения»; «Активное управление по отклонениям»; «Пассивное управление по отклонениям»; «Лидерство-невмешательство». Такой стиль лидерства основан на построении эффективного взаимодействия с сотрудниками через поощрение усилий, контроль качества и выполнение правил, предоставление ресурсов в обмен на поддержку.

Показатель самооценки эффективности лидерства описывается всего тремя шкалами: «Мобилизация коллектива на сверхусилие по достижению корпоративной цели», «Удовлетворенность лидерством», «Самоуважение и чувство собственной ценности».

Доказанная во многих исследованиях эффективность методики «Многофакторный опросник лидерства» (MLQ) относится к англоязычной культуре инновационного лидерства менеджеров и, соответственно, требует проверки валидности на русскоязычной выборке.

Проведенное нами эмпирическое исследование позволяет соотнести результаты ме-

тодики с внешним критерием и сделать вывод о критериальной валидности опросника. Выборку составили 228 менеджеров, занимающихся управленческой деятельностью на трех промышленных предприятиях г. Челябинска и Челябинской области, различающихся по уровню своей инновационности.

Определение уровня инновационности предприятий

Для выявления уровня инновационности этих трех предприятий был проведен социально-экономический анализ их деятельности. В качестве ключевых критериев анализа были выбраны:

- отношение к собственной исследовательской базе;
- ориентация на внедрение новшеств;
- инвестиционный потенциал внедрения новшеств;
- контакты с научно-образовательными учреждениями;
- наличие в структуре предприятия институциональных инновационных структур.

Для подсчета различий и уровня их достоверности использовался U-критерий Манна – Уитни.

Использовались данные анализа управленческой и финансовой отчетности предприятий, материалы и публикации на их официальных сайтах, а также данные, полученные в ходе интервьюирования работающих на них менеджеров (табл. 1).

По итогам анализа предприятие № 1 обозначено как «Предприятие с фрагментарной модернизацией» (далее – «первое предприятие»; «ПФМ»); предприятие № 2 – как «Предприятие с интенсивной модернизацией» (далее – «второе предприятие»; «ПИМ») и предприятие №3 – как «Инновационное предприятие» (далее – «третье предприятие»; «ИП»).

Результаты исследования

У менеджеров, работающих на трех предприятиях с различным уровнем инновационности, изучалась выраженность каждого из трех компонентов стиля лидерства, требуемых при введении инноваций. Сравнительные характеристики статистических данных, необходимых для расчета достоверности различий (по U-критерию) между показателями выраженности каждого из трех стилей лидерства, представлены в табл. 2.

Таблица 1
Результаты социально-экономического анализа уровня инновационности предприятий

Параметр сравнения	Предприятие № 1	Предприятие № 2	Предприятие № 3
Отношение к собственной исследовательской базе	Отсутствует и не формируется	Отсутствует, но формируется	Присутствует и поддерживается
Ориентация на внедрение новшеств	Ориентировано на частичную замену морально изношенного оборудования	Ориентировано на импорт технологий	Ориентировано на разработку собственной наукоемкой продукции
Уровень инвестиционного потенциала внедрения новшеств	Низкий уровень	Высокий уровень	Инвестиционный потенциал мирового уровня
Контакты с научно-образовательными учреждениями	Имеются, на уровне подготовки кадров и контроля качества	Имеются, на уровне подготовки кадров	Имеются, на уровне подготовки кадров, проведения НИОКР
Наличие институциональных инновационных структур	Нет	Нет	Имеется: технопарк
Вывод об уровне инновационности	Предприятие с фрагментарной модернизацией	Предприятие с интенсивной модернизацией	Инновационное предприятие

* Различия, значимые при $p \leq 0,01$.Таблица 2
Различия в выраженности показателей стиля лидерства в организациях с разным уровнем инновационности

Сравниваемые предприятия с разным уровнем инновационности	Кол-во чел.	Сумма рангов	Среднее значение	U эмпир.
Трансформационный стиль лидерства				
Предприятие №1 (ПФМ) – Предприятие №2 (ПИМ)	80 89	6333,5 8031,5	56,4 58,3	3093,5
Предприятие №1 (ПФМ) – Предприятие №3 (ИП)	80 59	4416,0 5314,0	56,4 63,6	1176,0*
Предприятие №2 (ПИМ) – Предприятие №3 (ИП)	89 59	5548,0 5478,0	58,3 63,6	1543,0*
Транзакционный стиль лидерства				
Предприятие №1 (ПФМ) – Предприятие №2 (ПИМ)	80 89	6903,5 7461,5	32,1 31,6	3456,5
Предприятие №1 (ПФМ) – Предприятие №3 (ИП)	80 59	5435,0 4295,0	32,1 32,4	2195,0
Предприятие №2 (ПИМ) – Предприятие №3 (ИП)	89 59	6338,5 4687,5	31,6 32,4	2333,5
Самооценка эффективности лидерства				
Предприятие №1 (ПФМ) – Предприятие №2 (ПИМ)	80 89	6673,0 7692,0	26,1 26,4	3433,0
Предприятие №1 (ПФМ) – Предприятие №3 (ИП)	80 59	4589,5 5140,5	26,1 29,1	1349,5**
Предприятие №2 (ПИМ) – Предприятие №3 (ИП)	89 59	5686,5 5339,5	26,4 29,1	1681,5**

* Различия, значимые при $p \leq 0,01$.

Трансформационное лидерство проявляется значимо выше у менеджеров предприятия, ориентированного на инновационную деятельность, чем у менеджеров предприятия, ориентированного на фрагментарную модернизацию ($U = 1176,0$, $p \leq 0,01$) и менеджеров предприятия, ориентированного на прорыв-

ную модернизацию ($U = 1543$, $p \leq 0,01$). Таким образом, менеджеры, деятельность которых направлена на инициацию изменений, более востребованы на инновационном предприятии, создающем собственную новую продукцию.

Общая психология, психология личности, история психологии

Уровень транзакционного лидерства у менеджеров предприятий с разным уровнем инновационности существенно не отличается. Менеджеры с транзакционным стилем лидерства востребованы в управлении технологическими и организационными процессами, протекающими в стандартном, стабильном режиме.

Такие процессы лежат в основе управленческой деятельности на предприятиях с любым уровнем инновационности, что, возможно, и определяет отсутствие различий в показателе транзакционного стиля лидерства.

Уровень самооценки эффективности лидерства значимо выше у менеджеров инновационного предприятия, чем у менеджеров двух других предприятий, ориентированного на фрагментарную модернизацию ($U = 1349,5$; $p \leq 0,01$ и $U = 1681,5$; $p \leq 0,01$ соответственно). Возможно, именно на предприятии с высоким уровнем инновационности лидерство как форма управления приобретает наибольшее значение, а создание для сотрудников атмосферы уважения и поддержания личной ценности становится важным для раскрытия их творческого потенциала.

Дизайном исследования предполагалось сравнительное исследование распределения на каждом предприятии численности менеджеров с высоким и с низким уровнем трансформационного и транзакционного лидерства (по критерию ϕ^* -Фишера).

Значимых различий в численности менеджеров с высоким и с низким уровнем транзакционного лидерства в организациях с разным уровнем инновационного развития исследования не выявлено. Данные о различиях в численности менеджеров с полярными характеристиками стилей трансформационного лидерства представлены в табл. 3.

Высокий уровень трансформационного лидерства существенно чаще наблюдается у менеджеров на инновационном предприятии, чем у их коллег на предприятиях, ориентированных на фрагментарную ($\phi^* = 4,26$; $p \leq 0,01$) и прорывную модернизацию ($\phi^* = 2,95$; $p \leq 0,01$). Можно заключить, что инновационную деятельность организаций определяет наличие менеджеров, которые могут и склонны действовать с позиций трансформационного лидерства – создавать основу для возникновения креативных идей, внедрять и курировать изменения на предприятии.

Низкий уровень трансформационного лидерства существенно чаще наблюдается у менеджеров на предприятии, ориентированном на фрагментарную модернизацию, чем на инновационном предприятии, ($\phi^* = 2,53$; $p \leq 0,01$). Можно предположить, что наличие на предприятии менеджеров, для которых нехарактерно действовать с позиций трансформационного лидерства, являются причиной стагнации такого предприятия и обуславливают низкую скорость обновления организации.

Таблица 3
Различия в распределении менеджеров с высоким и низким уровнями трансформационного стиля лидерства в организациях с разным уровнем инновационности

Сравниваемые предприятия с разным уровнем инновационности	Кол-во чел.	Кол-во менеджеров с уровнем ТФЛ	ϕ^* эмпир.
Высокий уровень трансформационного стиля лидерства			
Предприятие № 1 (ПФМ) – Предприятие № 2 (ПИМ)	65 72	3 8	1,44
Предприятие № 1 (ПФМ) – Предприятие № 3 (ИП)	65 60	3 19	4,26*
Предприятие № 2 (ПИМ) – Предприятие № 3 (ИП)	72 60	8 19	2,95*
Низкий уровень трансформационного стиля лидерства			
Предприятие № 1 (ПФМ) – Предприятие № 2 (ПИМ)	65 72	16 12	1,15
Предприятие № 1 (ПФМ) – Предприятие № 3 (ИП)	65 60	16 5	2,53*
Предприятие № 2 (ПИМ) – Предприятие № 3 (ИП)	72 60	12 5	1,46

* Различия, значимые при $p \leq 0,01$.

Выводы

Психологическое обследование персонала предприятий с помощью методики «Многофакторный опросник лидерства» (MLQ) позволяет различать предприятия с разным уровнем инновационности. Сочетание результатов обследования по этой методике с объективными данными управленческой и финансовой деятельности лежит в основе обоснования её валидности. Полученные в описываемом эмпирическом исследовании результаты позволяют сделать вывод о пригодности этого опросника для использования на российской выборке и применимости методики в практике инновационного психологического консультирования.

Исследование с помощью MLQ проявлений трансформационного стиля лидерства, а также численности реализующих этот стиль менеджеров позволяет дифференцировать предприятия с различным уровнем инновационности.

Для принявших участие в исследовании менеджеров инновационного предприятия характерен высокий уровень трансформационного лидерства и более высокая самооценка его эффективности. С другой стороны, у менеджеров предприятия, проводящего фрагментарную модернизацию, чаще встречается низкий уровень трансформационного лидер-

ства. Транзакционный стиль лидерства в равной мере встречается у менеджеров предприятий с разным уровнем инновационности.

Литература

1. Грязева-Добшинская, В.Г. *Инновационное лидерство: социально-психологическая программа для менеджеров* / В.Г. Грязева-Добшинская // *Социальная психология творчества* – 2007: сб. науч. тр. – Челябинск: Изд-во ЮУрГУ, 2007. – С. 200–207.
2. Грязева-Добшинская, В.Г. *Инновационное лидерство: моделирование тенденций активности менеджеров предприятия* / В.Г. Грязева-Добшинская // *Вестник ЮУрГУ. Серия «Психология»*. – 2010. – Вып. 9. – С. 9–17.
3. Грязева-Добшинская, В.Г. *Психология инновационного менеджмента организации: учебное пособие* / В.Г. Грязева-Добшинская. – Челябинск: Издательский центр ЮУрГУ, 2013. – 298 с.
4. Канджеми, Дж.П. *Трансформирующее действительность лидерство* / под ред. Дж.П. Канджеми, К.Дж Ковальски, Т.Н. Ушаковой // *Психология современного лидерства: американские исследования*. – М.: Когито-Центр, 2007. – С. 9–23.
5. Avolio, B.J. *Re-examining the components of transformational and transactional leadership using the Multifactor Leadership Questionnaire* / B.J. Avolio, B.M. Bass, D.I. Jung // *Journal of Occupational and Organizational Psychology*. – 1999. – P. 441–462.
6. Bass, B.M. *Transformational Leadership* / B.M. Bass, R.E. Riggio. – 2005. – 296 p.

Глухов Пётр Сергеевич, преподаватель кафедры общей психологии, Южно-Уральский государственный университет (Челябинск), gluhovpetr@mail.ru.

Глухов Сергей Васильевич, старший преподаватель кафедры экономики торговли и логистики, Южно-Уральский государственный университет (Челябинск), Glukhov_algorithm@rambler.ru.

Поступила в редакцию 1 июня 2015 г.

LEADERSHIP STYLES OF MANAGERS INDUSTRIAL COMPANIES WHICH HAVE DIFFERENT LEVELS OF INNOVATION

P.S. Glukhov, South-Ural State University, Chelyabinsk, Russian Federation, gluhovpetr@mail.ru.

S.V. Glukhov, South-Ural State University, Chelyabinsk., Russian Federation, Glukhov_algorithm@rambler.ru

The article presents the results of a study of differences in the lead managers of the three companies with different levels of innovation. For the study chosen by the company conducting fragmentary modernization, upgrading and implementing breakthrough innovation. It was found

that the transformational leadership style and effectiveness of self-leadership, diagnosed using the technique MLQ, differentiate management companies with different levels of innovation. The study confirmed the validity of the methodology MLQ on Russian sample of middle managers and senior managers in the industry.

Keywords: transformational leadership questionnaire MLQ, leadership style of managers, self-efficiency leadership.

References

1. Gryazeva-Dobshinskaya V.G. [Innovative Leadership: Socio-psychological Program for Managers]. *Social'naja psihologija tvorchestva* [Social Psychology of Creativity: Collection of Scientific Papers]. Chelyabinsk, South Ural St. Univ. Publ., 2007, pp. 200–207. (in Russ.)
2. Gryazeva-dobshinskaya V.G. [Innovative Leadership: Modeling of Managers' Activity Tendencies of the Enterprise]. *Bulletin of the South Ural State University. Ser. Psychology*, 2013, vol. 17, no. 3, pp. 9–17. (in Russ.)
3. Gryazeva-dobshinskaya V.G. *Psihologija innovacionnogo menedzhmenta organizacii: uchebnoe posobie* [Psychology Innovative Management Organizations]. Chelyabinsk, South Ural St. Univ. Publ., 2013. 298 p.
4. Kandzemi Dzh.P., Koval'ski Dzh.K., Ushakova T.N. [Leadership Transforming the Reality]. *Psikhologiya sovremennogo liderstva: amerikanske issledovaniya* [Psychology of Modern Leadership: American Studies.]. Moscow, Kogito-Centr Publ., 2007, pp. 9–3. (in Russ.)
5. Avolio B.J., Bass B.M., Jung D.I. Re-examining the Components of Transformational and Transactional Leadership Using the Multifactor Leadership Questionnaire. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 1999, pp. 441–462.
6. Bass B.M., Riggio R.E. *Transformational Leadership*, 2005. 296 p.

Received 1 June 2015

ОБРАЗЕЦ ЦИТИРОВАНИЯ

Глухов, П.С. Стили лидерства менеджеров промышленных организаций с разным уровнем инновационности / П.С. Глухов, С.В. Глухов // Вестник ЮУрГУ. Серия «Психология». – 2015. – Т. 8, № 3. – С. 5–10.

FOR CITATION

Glukhov P.S., Glukhov S.V. Leadership Styles of Managers Industrial Companies Which Have Different Levels of Innovation. *Bulletin of the South Ural State University. Ser. Psychology*. 2015, vol. 8, no. 3, pp. 5–10. (in Russ.)
