

ЛИЧНОСТНЫЕ ХАРАКТЕРИСТИКИ РУКОВОДИТЕЛЯ КАК ФАКТОР ОПТИМИЗАЦИИ СОЦИАЛЬНОЙ НАПРЯЖЕННОСТИ В ТРУДОВОМ КОЛЛЕКТИВЕ

Ильченко Светлана Владимировна

НОЧУ ВО «Московский экономический институт», Москва, Россия (109390, Москва, ул. Артюхиной, д. 6, корп. 1), кандидат педагогических наук, доцент, strelec200763@mail.ru, +7-910-531-96-37. ORCID 0000-0002-1931-6350; РИНЦ SPIN-код 7660-6498

Лященко Андрей Сергеевич

НОЧУ ВО «Московский экономический институт», Москва, Россия (109390, Москва, ул. Артюхиной, д. 6, корп. 1), магистрант направления «Менеджмент», drop-lyash@yandex.ru

Снычев Сергей Анатольевич

НОЧУ ВО «Московский экономический институт», Москва, Россия (109390, Москва, ул. Артюхиной, д. 6, корп. 1), магистрант направления «Менеджмент», rtpf69@mail.ru

Аннотация. В условиях функционирования современных организаций важное место отводится эффективному менеджменту, существует острая необходимость в эффективных руководителях, обладающих необходимым комплексом деловых и личностных качеств, профессиональных компетенций, способствующих снижению и оптимизации социальной напряженности в трудовом коллективе. В статье рассматриваются вопросы влияния личностных характеристик руководителя на социальную напряженность в трудовом коллективе. Социальная напряженность в трудовом коллективе рассматривается как научная категория. Акцентируется внимание на личностных качествах руководителя организации, которые способствуют снижению социальной напряженности в трудовом коллективе.

Ключевые слова: социальная напряженность; оптимизация социальной напряженности; компетенции; личностные характеристики руководителя.

PERSONAL CHARACTERISTICS OF A LEADER AS A FACTOR IN OPTIMIZING SOCIAL TENSION IN A WORK TEAM

Ilchenko Svetlana Vladimirovna

NOCU VO «Moscow Economic Institute», Moscow, Russia (109390, Moscow, Artyukhin St., 6, building 1), candidate of pedagogical sciences, associate Professor, strelec200763@mail.ru, +7-910-531-96-37. ORCID 0000-0002-1931-6350; РИНЦ SPIN-код 7660-6498.

Lyashchenko Andrey Sergeevich

NOCU VO «Moscow Economic Institute», Moscow, Russia (109390, Moscow, Artyukhin St., 6, building 1), master's student in «Management», dron-lyash@yandex.ru

Snychev Sergey Anatolyevich

NOCU VO «Moscow Economic Institute», Moscow, Russia (109390, Moscow, Artyukhin St., 6, building 1), master's student in «Management», rtpf69@mail.ru

Abstract. In the conditions of functioning of modern organizations, an important place is given to effective management, there is an urgent need for effective managers with the necessary set of business and personal qualities, professional competencies that help reduce and optimize social tension in the work collective. The article examines the issues of the influence of personal characteristics of the manager on social tension in the work collective. Social tension in the work collective is considered as a scientific category. The emphasis is on the personal qualities of the organization's leader, which help reduce social tension in the work collective.

Keywords: social tension; optimization of social tension: competencies; personal characteristics of the manager.

Введение

Теоретический анализ исследований понятия социальной напряженности и факторов, влияющих на ее оптимизацию в трудовом коллективе, показал, что начиная с 90-х годов прошлого столетия интерес ученых к данному явлению имеет волнообразный, неравномерный характер с периодами усиления или ослабления внимания. Оптимизация социальной напряженности — это процесс снижения социальной напряженности путём принципиального разрешения сущностных социальных проблем. Важная роль в этом процессе отводится эффективному руководству.

Цель исследования. Статья призвана описать результаты теоретического исследования положений, раскрывающих особенности социальной напряженности, а также вопросы влияния личностных характеристик руководителя на социальную напряженность в трудовом коллективе.

Методы исследования

Методология исследования основана на применении как общенаучных методов, таких как индукция и дедукция, системный анализ и синтез, так и на использовании более точных методов, таких как анализ данных.

Результаты исследования и их обсуждение

Социальная напряжённость (далее – СН), термин, который довольно

часто употребляется политиками, в СМИ и в повседневных разговорах. Научное сообщество проявляет интерес к данному феномену на протяжении длительного времени, рассматривая его как состояние, реакция на события, взаимодействие в обществе и т.д. Следует отметить, что в ряде исследований предпринимались попытки систематизировать представления о социальной напряжённости, как в целях их обзора в определенных областях науки, так и в рамках изучения конкретных аспектов СН.

Рассматривая социально-психологические проблемы руководства, А.Г. Ковалев (1978 г.) упоминает напряжённость в контексте конфликтов в коллективе «...разрешение конфликта приводит к разрядке и спаду напряжённости» [1]. В.О. Рукавишников (1990) рассматривает социальную напряжённость как «процессную социально-психическую характеристику кризисного состояния общества в целом, проявляющуюся как на поведенческом уровне, так и в общественных настроениях» [2]. М.Н. Муханова (1991) определяет социальную напряжённость как «сущностную характеристику социального противоречия, улавливающую степень конфликтности между различными социальными общностями, слоями и группами. В общем случае, социальная напряженность выступает как результат интегрирования, накопления негативных явлений во всех сферах общества» [3].

А.В. Дмитриев (1995) под социальной напряженностью понимает «эмоциональное состояние группы или общества в целом, вызванное давлением природной или социальной среды и продолжающееся, как правило, в течение более или менее длительного времени» [4]. Е.В. Тучков (2000) под социальной напряженностью подразумевает «интегральный социальный феномен, формирующийся на основе высокой неудовлетворенности людей своим социальным, экономическим и политическим положением, отражающим динамику особого социального состояния части общества и функционирующий под воздействием, как доминирующих тенденций развития общества, так и конкретных условий, и обстоятельств» [5].

В период после 2000 г. можно видеть усиление интереса ученых к проблеме социальной напряженности. Так, Г.В. Баранова (2009) указывает на социальную напряженность как на «отражение качественных свойств социальной системы, будучи детерминированной неудовлетворенностью потребностей, входящих в нее индивидов и олицетворяет столкновение интересов социальных- групп и общностей, не удовлетворенных социальным статусом и выполняемой социальной ролью в обществе» [6]. М.Н. Михеев (2010) критикуя предшествующие исследования социальной напряженности за их, публицистичность, даёт свое определение СН – «многогранный динамический феномен, характеризующий состояние группы вне зависимости от ее масштаба, формирующийся на основе высокого уровня нестабильности эмоционального, духовного и психического состояния индивидов, определяемого интенсификацией движения (обмена) социальной

энергии» [7]. В исследовании Н.Д. Ворониной (2012) социальную напряженность определена как «реакция совокупности (социальной группы, трудового коллектива и т.п.) на некоторое негативное событие внешней среды» [8]. А.Н. Сухов (1996) определяет СН как «массовый адаптационный синдром, который отражает во многих случаях степень дезадаптации различных категорий населения к хронической фрустрации (понижению уровня жизни и социальным изменениям)» [9]. Т.И. Шульга (2014) отмечает, что СН – это «специфическое для человеческой психики отражение неравновесности социального бытия, являющееся условием взаимодействия, взаимообмена социальных и психических форм, опосредованного потребностями, интересами, нормами и ценностями, присущими отдельным людям и социальным группам» [10]. Помимо вышеперечисленных исследований существуют исследования т.н. «прикладного» характера. Например, О.А. Шангутов, А.О. Шангутов (2021) исследуют методы предварительного выявления районов с социальной напряжённостью. Авторы сосредотачиваются на методологии выявления, а в качестве дефиниции социальной напряжённости используют определение А.И. Кравченко, которое фокусируется на недовольстве, за которым стоит агрессия, которая может проявиться вовне [11]. О.М. Луговая (2014) считает, что «в основании явления социальной напряженности наряду с неудовлетворенными потребностями и лежит несвоевременное или неадекватное (или то и другое одновременно) удовлетворение нужд и потребностей отдельных социальных общностей, групп» [12]. В дальнейшем социальная напряжённость, при продолжающемся отсутствии удовлетворения потребностей, перерастает в открытый конфликт.

Обобщив рассмотренные выше направления исследований по СН можно сделать несколько предположений. СН имеет двойственную природу: с одной стороны это характеристика общества, с другой стороны самостоятельное явление, затрагивающее каждого человека в обществе в разных сферах. Социальная напряжённость проявляется в результате «острого» изменения («слома») действующего социального порядка и проявляется не только в деятельности человека, но и в его поведении. При исследовании социальной напряжённости учёные используют некоторые конкретные факторы окружающей действительности, влияющие на социальную напряжённость, чем, исследуя механизмы, лежащие в их основе.

Таким образом, «социальная напряженность в трудовом коллективе» – состояние индивидуальной психики работников, детерминированное недовольством в связи с возникшими противоречиями, возникающими в результате нарушения баланса организационных и индивидуальных потребностей, не реализации социальных ожиданий субъектов трудовой деятельности и взаимодействия, реализации конфликтных моделей поведения, и выражающаяся/проявляющаяся в агрессивных действиях и, в целом, возникновении социального конфликта в организации. Возникновение социальной напряженности в коллективе всегда является

следствием неэффективного менеджмента.

Способность организации полноценно функционировать в современных реалиях зависит по большей части от эффективного сотрудничества руководителя с коллективом. Руководитель – главное звено в коллективе. Именно от его внутренних и деловых качеств зависит социальный тонус коллектива и в целом эффективность трудовой деятельности.

Очевидно, что однозначного стандартного списка нужных руководителю навыков просто не существует (этот набор будет различаться в зависимости, например, от того, занимается ли руководитель общим или функциональным управлением и где находится в организационной иерархии), сами специалисты довольно похоже описывают требования к своей профессии [13, 14]. Нет сомнений, что руководители всех уровней должны обладать техническими, человеческими и концептуальными навыками. Однако менеджеры на разных уровнях организационной иерархии должны владеть какими-то навыками лучше, чем другими. Выделение таких качеств, как коммуникация и лидерство ожидаемо. При этом делегирование, управление временем и эмоциональная компетентность, на наш взгляд, обязательны не только для современного руководителя, но и для любого сотрудника.

Выводы

Таким образом, опираясь на результаты отечественных и зарубежных исследований востребованных компетенций, навыков и характеристик руководителя современной организации, возможно выделить ключевые характеристики современного руководителя: цифровая грамотность (Digital skills); лидерство; коммуникабельность; креативность (творческое мышление); работа с командой; морально-этическая зрелость; эмоциональный интеллект.

Можно предположить, что индивидуально-психологические особенности руководителя являются важным фактором, определяющим формирование социально-психологического климата в коллективе и снижение социальной напряженности и конфликтности. Так, если в коллективе, где руководитель осуществляет свою деятельность с учетом индивидуальных особенностей сотрудников, он учитывает в своей работе необходимость создания сплоченного работоспособного коллектива социально-психологический климат достаточно благоприятный, то при отсутствии у руководителя ряда необходимых личностных качеств (сниженная лидерская позиция, боязнь ответственности, чрезвычайная амбициозность и пр.), социально-психологический климат, как правило, неблагоприятен, а социальная напряженность высокая.

Список литературы

1. Ковалёв А.Г. Коллектив и социально-психологические проблемы руководства. 11-е изд. М.: Велес, 2019. С. 44.
2. Рукавишников В.О. Социально-политическая ситуация и общественное мнение // Социс. 1992. № 11. С. 47.
3. Муханова М.Н. Социальная напряженность: региональный аспект: автореф. дис. ... канд. социол. н. наук: 24.00.04. М., 1991. С. 16.
4. Дмитриев А.В. Юридическая конфликтология. М.: Институт государства и права РАН, 1995. С. 43.
5. Тучков Е.В. Социальная напряженность в регионах Центра России: механизмы диагностики и регулирования: механизмы диагностики и регулирования: Дис. канд. социол. наук: 22.00.08. Орёл, 2000. С. 69.
6. Баранова Г.В. Социальная напряженность: особенности методологии и методики ее анализа и прогнозирования в регионах Российской Федерации: дис. канд. социол. наук: 22.00.01. Москва, 2009. С. 47.
7. Михеев И.В. Понятие социальной напряженности в отечественной и зарубежной социально-гуманитарной науке // Вестник Казанского технологического университета. 2010. № 5. С. 206-212.
8. Воронина Н.Д. Социальная напряженность: концептуальная схема // Социологические методы в современной исследовательской практике: Сборник статей, посвященный памяти первого декана факультета социологии НИУ ВШЭ А.О. Крыштановского. М.: Издательский дом НИУ ВШЭ, 2011. С. 22.
9. Сухов А.Н. Социальная напряженность и конфликтология // Психопедагогика в правоохранительных органах. 1996. №1 (3). С.44.
10. Шульга Т.И. Переживания социальной напряженности различными группами людей / Т.И. Шульга, В.С. Левицкая // Вестник Московского государственного областного университета. Серия: Психологические науки. 2014. № 1. С. 41.
11. Шангутов О.А., Шангутов О.А. Превентивная идентификация районов социальной напряженности // Russian Journal of Education and Psychology. 2021. № 1. С. 55.
12. Луговая О.М. Социальная напряженность как этап в процессе развития конфликта // МНКО. 2014. № 3 (46). С.22.
13. Ильченко С.В., Родина Е.А., Останкова Н.В., Оржеховская О.А. Организационные аспекты воспроизводства и стратегического управления человеческим капиталом: теория и методология. Курск: Университетская книга, 2024. 189 с.
14. Ильченко С.В., Буров С.Л. Факторы и условия формирования благоприятного социально-психологического климата в организации // Экономика и бизнес: цифровая трансформация и перспективы развития. Материалы международной научно-практической конференции, в 2-х томах. г. Москва: Институт бизнеса и дизайна, 2022. С. 344-352.

References

1. Kovalyov A.G. Kollektiv i social`no-psixologicheskie problemy` rukovodstva (The team and socio-psychological problems of management). 11-e izd. M.: Veles, 2019, p. 44.
2. Rukavishnikov V.O. Social`no-politicheskaya situaciya i obshhestvennoe mnenie (Socio-political situation and public opinion), Socis, 1992, no 11, p. 47.
3. Muxanova M.N. Social`naya napryazhennost`: regional`ny`j aspekt (Social tension: regional aspect: author's abstract.): avtoref. dis. ... kand. sociol. n. nauk: 24.00.04. M., 1991. S. 16.
4. Dmitriev A.V. Yuridicheskaya konfliktologiya (Legal conflictology). M.: Institut gosudarstva i prava RAN, 1995. S. 43.

5. Tuchkov E.V. Social'naya napryazhennost' v regionax Centra Rossii: mexanizmy` diagnostiki i regulirovaniya: mexanizmy` diagnostiki i regulirovaniya (Social tension in the regions of Central Russia: mechanisms of diagnostics and regulation: mechanisms of diagnostics and regulation): Dis. kand. sociol. nauk: 22.00.08. Oryol, 2000. S. 69.

6. Baranova G.V. Social'naya napryazhennost': osobennosti metodologii i metodiki ee analiza i prognozirovaniya v regionax Rossijskoj Federacii (Social tension: features of the methodology and methods of its analysis and forecasting in the regions of the Russian Federation:): dis. kand. sociol. nauk: 22.00.01. Moskva, 2009. S. 47.

7. Mixeev I.V. Ponyatie social'noj napryazhennosti v otechestvennoj i zarubezhnoj social'no-gumanitarnej nauke (The concept of social tension in domestic and foreign social and humanitarian science), *Vestnik Kazanskogo tekhnologicheskogo universiteta*, 2010, no 5, pp. 206-212.

8. Voronina N.D. Social'naya napryazhennost': konceptual'naya sxema (Social tension: conceptual scheme), *Sociologicheskie metody` v sovremennoj issledovatel'skoj praktike: Sbornik statej, posvyashhennyj pamyati pervogo dekana fakul'teta sociologii NIU VSHE` A.O. Kry'shtanovskogo. M.: Izdatel'skij dom NIU VSHE`, 2011, p. 22.*

9. Suxov A.N. Social'naya napryazhennost' i konfliktologiya // *Psixopedagogika v pravooxranitel'ny`x organax*. 1996. №1 (3). S.44.

10. Shul'ga T.I. Perekhivaniya social'noj napryazhennosti razlichny`mi gruppami lyudej (Experiences of social tension by various groups of people), T.I. Shul'ga, V.S. Levickaya (Social tension and conflictology), *Vestnik Moskovskogo gosudarstvennogo oblastnogo universiteta. Seriya: Psixologicheskie nauki*, 2014, no 1, p. 41.

11. Shangutov O.A., Shangutov O.A. Preventivnaya identifikaciya rajonov social'noj napryazhennosti (Preventive identification of areas of social tension), *Russian Journal of Education and Psychology*, 2021, no 1, p. 55.

12. Lugovaya O.M. Social'naya napryazhennost' kak e`tap v processe razvitiya konflikta (Social tension as a stage in the process of conflict development), *MNKO*, 2014, no 3 (46), p. 22.

13. Il'chenko S.V., Rodina E.A., Ostankova N.V., Orzhexovskaya O.A. Organizacionny`e aspekty` vosproizvodstva i strategicheskogo upravleniya chelovecheskim kapitalom: teoriya i metodologiya (Organizational aspects of reproduction and strategic management of human capital: theory and methodology). Kursk: Universitetskaya kniga, 2024, 189 p.

14. Il'chenko S.V., Burov S.L. Faktory` i usloviya formirovaniya blagopriyatnogo social'no-psixologicheskogo klimata v organizacii (Factors and conditions for the formation of a favorable socio-psychological climate in the organization), *E`konomika i biznes: cifrovaya transformaciya i perspektivy` razvitiya. Materialy` mezhdunarodnoj nauchno-prakticheskoy konferencii, v 2-x tomax. g. Moskva: Institut biznesa i dizajna*, 2022, pp. 344-352.

Работа поступила в редакцию: 20.04.2025 г.