

Влияние стиля управления на коммуникационные сети в малых группах

Фортуна Анастасия Олеговна

Студент

Московский государственный университет имени М.В. Ломоносова,

Социологический факультет, Москва, Россия

E-mail: for-anastasiya@yandex.ru

В различных видах деятельности организации, одним из важнейших звеньев является обмен информацией, и если коммуникационные связи малоэффективны и не действуют, это приводит к ухудшению ее функционирования в целом. Поэтому создание эффективной системы коммуникации, крайне важно для успешного управления в организации. Создаваемая руководителем сеть состоит из вертикальных, горизонтальных и диагональных связей [6]. Реальная структура организации состоит из сети таких связей. И от того, как будут построены коммуникационные сети, деятельность группы будет отличаться своей эффективностью. Существуют устоявшиеся образцы коммуникационных сетей для малых групп [6].

Коммуникационные сети могут менять свою структуру в зависимости от стиля управления: авторитарного или демократического. Связи между руководителем и подчиненными в сетях, могут усиливаться или ослабляться. Ряд переменных помогает рассмотреть данные связи: открытость – закрытость, креативность – имитация, симметрия – комплиментарность, согласование – несогласование [3], децентрация – эгоцентризм.

Коммуникационная сеть «круг» - децентрализованная, это выражается в том, что руководитель занимает положение, подобное всем членам группы. При такой форме информация циркулирует по кругу, постоянно обновляясь, и каждый член группы, вне зависимости подчиненный или руководитель, может влиять на ход коммуникационного процесса. Данная модель также будет характеризоваться открытостью, креативностью, так как она эффективна для выполнения задач, требующих творческого подхода, когда подчиненные могут выдвигать свои идеи, не боясь порицания. Данная сеть будет характеризоваться симметрией (равноправие и сходство) и согласованностью. «Круг» эффективен при демократическом стиле управления, так как здесь наблюдается наличие обратной связи, которая важна для руководителя, к минимуму сводятся скрытые связи между подчиненными, и информация не скрывается от работников. При авторитарном стиле управления данная сеть будет менее эффективна, так как руководитель только отдает распоряжения, и ему не важно мнение сотрудников, не важна обратная связь. Коммуникация носит скорее закрытый характер, информация фильтруется. Связи между подчиненными будут усиливаться, и носить скрытый характер в отношении руководителя. Характерна имитация, (подчиненные будут стремиться угодить начальству), эгоцентризм и несогласованность.

Коммуникационная сеть «штурвал» - сильно централизованная, руководитель находится в центре, к нему сходятся все информационные потоки. Сеть такого типа не предусматривает общения между сотрудниками, нет возможности взаимных коррекций ошибок. Достаточно велика вероятность возникновения скрытых коммуникаций по отношению к руководителю. Характеризуется закрытостью, так как не важна обратная связь, в связи с этим, возникает достаточно большое количество ошибок. Идеально

подходит для выполнения достаточно простых работ с высокой скоростью, когда подчиненный получает четкое задание и полученную информацию, предоставляет непосредственно руководителю, не получая информации со стороны. При усложнении задач или увеличении численности сотрудников, постоянно связанных с руководителем, у последнего возникает информационная перегрузка, что может привести к большему количеству ошибок и некачественному выполнению поставленных задач. Наиболее вероятно имитация, нежели креативность. Коммуникационная сеть будет комплиментарной и несогласованной. Данная модель характерна для авторитарного стиля управления, где жесткая централизация власти в руках руководителя и слабая вовлеченность подчиненных в процесс принятия решений. При демократическом стиле, коммуникация будет открытой, важной станет обратная связь, подчиненные будут включены в процесс принятия решений, характерна креативность, согласованность. Скрытые коммуникации между сотрудниками ослабнут.

Коммуникационная сеть «цепь» - слабо централизованная, в основном используется в условиях большого количества последовательных операций. Руководитель получает конечный результат и дает указания для выполнения последующих задач. Данная модель содержит много звеньев, для руководителя важен только результат, поэтому может происходить искажение информации, образовываться скрытые связи между сотрудниками, коммуникации будут скорее закрытыми, комплиментарными, несогласованными. Характерна имитация в угоду руководителю. При демократическом стиле управления данная модель будет с более открытой коммуникацией, симметричной, согласованной, но такая сеть не очень эффективна, так как обратная связь осуществляется через все звенья к руководителю, и каждый следующий член сети может вносить свои коррективы. Данная модель станет более эффективной если сотрудники заинтересованы в выполнении поручений, либо руководитель займет другое место в сети, также характерна креативность, так как нет жесткого контроля со стороны руководителя.

Литература

1. Бакирова Г.Х. Психология эффективного стратегического управления персоналом: учебное пособие. М., ЮНИТИ-ДАНА, 2008.
2. Лафта Дж.К. Теория организации: учеб. Пособие. М., ТК Велби, Изд-во Проспект, 2006.
3. Мерманн Элизабет. Коммуникация и коммуникабельность/ Пер. с нем. Х., Изд-во Гуманитарный Центр, 2007.
4. Почепцов Г.Г. Теория коммуникации М., «Рефл-бук», 2001.
5. Пугачев В.П. Руководство персоналом организации: Учебник. М., Аспект Пресс, 2002.
6. Фролов С. С. Социология организаций: Учебник. — М., Гардарики, 2001.