

На правах рукописи



Ядрищенский

Ядрищенский Андрей Николаевич

**РОЛЬ УПРАВЛЕНЧЕСКОЙ КУЛЬТУРЫ В ФОРМИРОВАНИИ
АДАПТИВНОГО ПОВЕДЕНИЯ РАБОТНИКОВ**

(на примере Забайкальского края)

Специальность 22 00 08 Социология управления
(социологические науки)

АВТОРЕФЕРАТ

диссертации на соискание ученой степени
кандидата социологических наук

1 3 1 0 1 2009

Чита 2009

Работа выполнена на кафедре социологии и философии права
ГОУ ВПО «ЧИТИНСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ»
(ЧитГУ)

Научный руководитель	доктор педагогических наук, профессор Эрдынеева Клавдия Гомбожаповна
Официальные оппоненты	доктор социологических наук, профессор Лига Марина Борисовна кандидат социологических наук, доцент Романова Илона Валерьевна
Ведущая организация	ГОУ ВПО «Восточно-Сибирский государственный технологический университе

Защита состоится «8» июня 2009 г в 14 00 часов на заседании диссертационного совета Д 212 299 03 по защите диссертаций на соискание ученой степени доктора наук при Читинском государственном университете по адресу 672039, г Чита, ул Александрo-Заводская, 30, зал заседаний ученого совета

С диссертацией можно ознакомиться в научной библиотеке ГОУ ВПО «Читинский государственный университет» по адресу 672000, г Чита, ул Кастринская, 1

Автореферат разослан «6» мая 2009 года

Автореферат размещен на официальном сайте ГОУ ВПО «Читинский государственный университет» [http //www chitgu ru](http://www.chitgu.ru) «6» мая 2009 г

Ученый

секретарь

диссертационного совета,

кандидат социологических наук



О В Лобцова

1. ОБЩАЯ ХАРАКТЕРИСТИКА РАБОТЫ

Актуальность исследования Глобальные стратегические альянсы приводят к формированию новых взаимосвязей и взаимозависимостей на рынке труда. В данном контексте глобализация вносит коррективы в процесс управления, что требует переосмысления моделей реализации социально-экономической политики, одним из факторов модернизации которой служит управленческая культура. Однако «проблема заключается не в самой глобализации, а в том, как она управляется» (С. Сассен). Социально-экономические преобразования выводят на авансцену субъектов труда, способных к масштабному использованию информационных и коммуникативных технологий, мобильному характеру работы, к индивидуально-регулируемой работе и работе в команде, поэтому возникает потребность в научном анализе управления как особого рода деятельности.

Вызванное на этом фоне трансформирование в профессиональном пространстве – социальная мобильность, использование информационных технологий в трудовой деятельности, изменения в социальном статусе, естественное снижение в зрелом возрасте способностей к профессиональному развитию, усложнение содержания профессиональной деятельности, рост потенциально опасных технологий – вызывает необходимость становления адаптивного поведения работников. Рассогласование между социальной и профессиональной идентичностью профессионалов, формирование мобильной идентичности, новые стили и правила работы, трансформация социальных функций субъектов труда, инверсия ценностных ориентаций вызывают несоответствие между адаптационными возможностями субъекта профессиональной деятельности и требованиями к нему со стороны профессиональной среды.

Проблема становления адаптивного поведения профессиональных групп в условиях политических, социально-экономических, научно-технологических и организационных изменений в России еще не стала объектом специальных исследований в социологии управления, где и в

настоящее время отсутствуют теоретические и прикладные основания для ее эффективного решения

Степень научной разработанности проблемы.

Попытки объяснить особенности организации управления обществом предпринимались выдающимися мыслителями, в их числе Аристотель, Платон, Фома Аквинский, Жан Боден, Томмазо Кампенелла, Томас Мор, Томас Гоббс, Джон Локк, К А Сен-Симон, Р Оуэн, Ш Фурье, Г Спенсер, Э Дюркгейм и др Однако «научное управление» как самостоятельное исследовательское направление связано с трудами Л Алена, Э Бреча, Л Гьюрика, Дж Муни, А Рилея, Л Ф Урвика, А Файоля, М Фоллетт и Р Шелтона Родоначальником «научного менеджмента» признан американский инженер и исследователь Ф У Тейлор

М Вебером определен «идеальный тип административной организации», обозначенный им термином «бюрократия» Реакцией на столь жестко формализованную и строго рационалистическую модель организации послужила доктрина «человеческих отношений», основанная Э Мэйо, Ф Ротлисбергом, Д Мак-Грегором

Появление «органической» модели управления связано с развитием структурного функционализма Т Парсонса, Р Мертона, а также общей теории систем Л Фон Берталанфи, К Боулдинга и А Раппопорта В рамках системного подхода выполнены научные изыскания Р Майкелса, Ч Барнарда, Г Саймона, А И Пригожина, в которых акцентируется внимание на структуре организации и предполагается, что ей присущ собственный генезис, органический рост, где изменение ее естественной истории сопряжено с риском

Цивилизационное своеобразие российской культуры и обусловившие его факторы анализируются в философских и научных трудах Н Бердяева, В Ключевского, Н Лосского, В Соловьева, и др

Положения о социокультурной обусловленности адаптации Н А Агаджаняна, Л Г Дикой, А Л Журавлева, М Б Лиги, Н П Романовой, И В Романовой, К Г Эрдынеевой, этнокультурной адаптации С М

Булькова и В Я Бабенко, диспозиционная концепция В А Ядова, концепция разграничения адаптаций в эволюционных и бифуркационных средах Л В Корель являются фундаментальными для разработки проблем адаптации к управленческой культуре. Формирование адаптивного поведения рассматривается в научных изысканиях Н А Тартышевой, А А Широковой, А А Цахаевой и др.

Внимание привлекли работы, в которых реализован потенциал управленческой культуры. Среди них следует выделить труды П Сорокина, М С Кагана, Е Д Малинина, Е Н Гапоненко, Е А Голобурда, Н А Хлопаевой, М В Галенко, И В Травинова, Т В Степанюк, А Р Галлямовой, В П Хренкова, А И Лазарева, О В Ходоренко и др.

Систематическое изучение культуры как особой формы организации феномена адаптации стало в центре многих исследований по культурной и социальной антропологии (Ф Боас, Б Малиновский, Дж Мердок, Л Уайт, П Гуревич, М Н Фомина и др.). Исследованию социальных процессов в современной России посвящены труды В И Добренькова, Г В Осипова, Т И Грабельных, В Г Гречихина, В Н Кузнецова, В Г Немировского, Г Г Силласте, А И Сухарева, Ж Т Тощенко, Ц Ц Чойропова.

Стремление систематизировать направления и проблемы социологии управления, сложившиеся к настоящему времени, позволяют сделать вывод, что определена специфика управленческой культуры и вопросы ее возрождения (Н А Абрамова, Т И Заславская, Л В Дунаевский, В И Мерцалов и др.).

Итак, накоплен значительный потенциал научных достижений в сфере социологии, культурологии, психологии, теории организации. Вместе с тем, наблюдается отсутствие единой трактовки базовых понятий и категорий управления адаптивным поведением трудового коллектива в условиях глобализации, неоднозначность представлений о конституирующих признаках данного феномена, категориальная «размытость» в определениях (Т И Заславская), в концептуальном плане проблема управления адаптивным поведением людей остается открытой.

Объект исследования: управление адаптивным поведением людей в производственной сфере

Предмет исследования: управленческая культура в формировании и развитии адаптивного поведения работников

Основная **цель** исследования заключается в выявлении условий эффективной управленческой деятельности в формировании адаптивного поведения субъекта труда

В соответствии с целью были поставлены следующие **задачи**:

- систематизировать основные подходы к исследованию адаптации как универсальной парадигме,
- проанализировать теоретические представления о сущности адаптивного поведения людей, охарактеризовать его виды и уровни,
- выявить особенности влияния управленческой культуры на формирование адаптивного поведения работников,
- обосновать полисистемную модель управления адаптивным поведением субъекта труда,
- разработать комплексную программу формирования адаптивного поведения трудового коллектива как результата влияния управленческой культуры

Гипотеза исследования основывается на концепции социокультурной обусловленности процессов адаптации. Поскольку формирование адаптивного поведения субъекта труда осуществляется в организационных формах, то управленческая культура выступает условием и средством успешности его адаптивного поведения. Спецификой этого процесса в российском обществе являются особенности управленческой культуры, обусловленные социально-экономическими, этносоциологическими факторами. Становление управленческой культуры как системы духовно-материальной управленческой технологии на основе национальных традиций в России и освоения зарубежного опыта обеспечит формирование адаптивного поведения работников

Теоретической и методологической основой являются фундаментальные труды классиков и работы современных авторов по проблемам социальной адаптации и управления. Диссертационное исследование построено на культурологическом, деятельностном, системно-интегративном, историко-социологическом подходах. Диссертация основывается на общенаучных принципах познания общественных явлений.

Информационную базу исследования составили материалы государственной и региональной статистики, результаты эмпирических и теоретико-прикладных исследований в области социологии, психологии.

Эмпирическую базу исследования составили материалы прикладных социологических исследований, проведенных в 2005 — 2008 гг. Получение эмпирических данных базировалось на комплексе методов, включающем собственно социологические, психологические и психофизиологические методы.

Научная новизна заключается в целостном анализе управленческой культуры как системы духовно-материальной технологии формирования адаптивного поведения работников. Это может быть конкретизировано в следующих положениях:

- выявлены сущностные характеристики адаптивного поведения работников с позиции адаптации как универсальной парадигмы,
- дано обоснование управленческой культуры как условия и средства адаптивного поведения трудового коллектива в рамках системно-интегративного подхода и культурологического детерминизма,
- уточнено понятие «адаптационный потенциал управленческой культуры»,
- разработана полисистемная модель управления адаптивным поведением субъекта труда,
- предложена комплексная программа формирования адаптивного поведения трудового коллектива и сформулированы рекомендации по управлению адаптивным поведением субъекта труда.

Основные положения, выносимые на защиту

1 Адаптация представляет целостное, многоуровневое образование, характеризующее процесс, состояние и результат внутренних изменений и самоизменений субъекта труда, структура которого представлена стабильным (сохранение ценностей, традиций, норм) и динамическим (включение в ценности субъекта ценностей культуры) компонентами, реализующими функции приспособления, интеграции, регуляции, уравнивания, ориентации и развития в профессиональной и социальной средах

2 Адаптивное поведение – это система действий работников по отношению к обществу, предметному миру, обусловленных его мировоззренческими, психологическими и психофизиологическими детерминантами, обеспечивающих активное приспособление и коррекцию социальных установок, ценностей и привычных инструментальных стереотипов. Полисистемный анализ адаптивного поведения работников, позволивший выделить его виды (глобальный, организационный, субъектный) и уровни (оптимальный, достаточный, частично адаптивный, дезадаптивный)

3 Управленческая культура является пространством адаптационных процессов, выполняющим стабилизирующую и созидательно-адаптирующую функции. Содержание управленческой культуры в рамках системно-интегративного подхода представляет способ функционирования управленческих звеньев, результат управленческой деятельности, источник управленческих изменений, отсюда управленческая культура выступает как средство и условие становления адаптивного поведения субъекта труда, влияющее на внутреннюю стабильность организации и общества в целом

4 Управленческая культура как духовно-материальная управленческая технология, определяющая мировоззренческую направленность адаптивного поведения людей, которая отражает систему ценностей, норм, мотивов, социальных установок и способствует решению

ряда социальных проблем личности, группы и общества, усиливая социальную стабильность, вовлеченность в дела организации

5 Полнсистемная концептуальная модель как система взаимосвязанных элементов, в которой определены стратегические и целевые установки, содержание и принципы организации управленческой культуры как условия и средства формирования адаптивного поведения работников

6 Комплексная программа управления формированием адаптивного поведения трудового коллектива как предиктор динамики позитивной адаптации работников

Теоретическая и практическая значимость исследования. Выявлены закономерности системного характера, подтверждающие междисциплинарность феномена адаптивного поведения работников как объекта научного исследования. Обосновано, что именно системно-интегративный и культурологический подходы позволяют исследовать управленческую культуру как условие и средство адаптивного поведения трудового коллектива. Выработанные модели управления адаптивным поведением людей позволили выявить пути разрешения методологических противоречий теории и практики управления адаптацией трудового коллектива, конкретизировали структурно-функциональное значение механизмов управления адаптацией субъектов совместной деятельности в условиях кризиса. В работе предпринята попытка представить управленческую культуру организации как систему материально-духовной управленческой технологии формирования и развития адаптивного поведения трудового коллектива. Разработана комплексная программа исследования влияния управленческой культуры на формирование адаптивного поведения субъекта труда.

Достоверность и обоснованность научных результатов обеспечивается методологической обоснованностью исходных позиций с широкой опорой на работы отечественных и зарубежных ученых, применением комплекса взаимодополняющих методов, адекватных целям и задачам исследования,

применением математической статистики при обработке данных, репрезентативным объемом экспериментальной выборки и измеряемых показателей, непротиворечивостью промежуточных и основных результатов и выводов

Апробация работы. Замысел работы, ее промежуточные и конечные результаты обсуждались на кафедрах психологии, теоретической социологии и философии, лаборатории «Здоровьесберегающие технологии в высшей школе» ГОУ ВПО «Читинский государственный университет» Концептуальные подходы отражены в материалах докладов и сообщений автора на конференциях Международного и Всероссийского уровней

Основные положения диссертационного исследования отражены в семи публикациях автора

Структура работы Диссертация состоит из введения, двух глав, заключения, списка литературы, включающего 242 источника, приложений Объем диссертации – 180 стр

2 ОСНОВНОЕ СОДЕРЖАНИЕ РАБОТЫ

Во **Введении** обоснована актуальность проблемы исследования, сформулированы цель, объект, предмет, задачи, гипотеза исследования, характеризуются методы, описаны его этапы, излагаются теоретико-методологические основы, научная новизна, теоретическая и практическая значимость, определены основные положения, выносимые на защиту, приведены данные об апробации и внедрении результатов эксперимента

В центре внимания первой главы диссертации **«Теоретико-методологические основы исследования роли управленческой культуры в формировании адаптивного поведения трудового коллектива»** находится проблема управления адаптивным поведением трудового коллектива в современных условиях Эта тема является точкой отсчета, в которой сходятся отдельные категории «адаптивное поведение», «управление», «управленческая культура», – объединенные универсальной парадигмой адаптации Обращение к различным отраслям

научного знания позволило раскрыть феноменологические характеристики понятий «адаптация», «адаптивное поведение»

В параграфе 11 «*Адаптация в истории науки*» рассмотрены теоретико-методологические подходы к адаптации, и проведен ее категориальный анализ

Выявлено, что понятие «адаптация» (от позднелат. *adaptatio, adaptare* — прилаживание, приспособление), возникнув на «стыках», «в точках соприкосновения» биологии и медицины, постепенно распространяется на всю область научного знания (И Калайков, М В Ромм, Ю А Урманцев) Возникновение научного термина «адаптация» связано с именем немецкого физиолога Ауберта, однако впервые мысль о наличии адаптационных процессов была высказана французским натуралистом Ж Бюффеном (XVIII в)

Внимание профессионального сообщества к проблемам адаптации актуализируется в эпоху технологических, социально-экономических трансформаций, поэтому исследования проблем адаптации-дезадаптации относятся к высоко востребованной обществом, практически релевантной категории В настоящее время понятие «адаптация» используется в естественных, общественных и технических науках, что свидетельствует о генетическом единстве научного знания

Теоретический анализ дал возможность определить подходы к адаптации с позиции различных областей знаний и раскрыть ее сущностные характеристики, однако широкая распространенность и, как следствие, многозначность таких понятий, как «адаптация», вызывает множество малопродуктивных попыток дать им сколько-нибудь приемлемое определение (Г А Балл) Тем не менее, необходимость соблюдения точности методологии и логической согласованности теории требует обращения к различным направлениям в исследовании адаптации (ЛГ Дикая, А Л Дружинин) Исследуя социологию адаптации, Л В Корель акцентирует внимание на ее характерологических особенностях и различиях, выявляет смысл, содержание, характер и «жизненные

перспективы» субъектов адаптации в ходе приспособительных процессов в условиях эволюционных и бифуркационных преобразований

В параграфе анализируются различия в сущности понимания адаптации в западной и восточной культуре и науке, эволюция его развития во времени, включая современные междисциплинарные интерпретации. Универсальный характер феномена адаптации свидетельствует о необходимости обоснования и научного толкования его в целях корректного применения в контексте нашего исследования. Поэтому возникла необходимость уточнения понятия «адаптация» в контексте социологии управления, в связи с чем, Л.И. Корель рассматривает новую отрасль социологического знания - социологию адаптации. Процесс глобализации выступает мощным фактором, дезорганизующим профессиональное пространство, вызывающим безработицу и, как следствие, стресс и деформацию личности профессионала. В настоящее время вызывает особый интерес проблема витальности каждого отдельного человека и социального бытия—небытия российского общества, адаптационных ресурсов, личной и социальной безопасности (А.С. Готлиб, М.Б. Лига, Н.П. Романова)

Весьма широк спектр изучения социальной адаптации как важнейшей части адаптационного процесса, вместе с тем в российской социологии фрагментарно представлены проблемы адаптивного поведения людей, немногочисленны попытки объяснить адаптивное поведение субъекта труда с позиции управленческой культуры. Выявление категориальной принадлежности «адаптации» позволило сделать вывод о том, что адаптация одновременно рассматривается с позиции процессуальности и результативности. Доказано, что адаптация населения обусловлена политикой государства в отношении производства, профессионального образования, культурой и системой ценностей общества.

В заключение параграфа сформулировано рабочее определение исследуемого понятия, согласно которому адаптация представляет

целостное, многоуровневое образование, характеризующее процесс, явление, состояние, результат внутренних изменений и самоизменений субъекта труда, структура которого представлена стабильным (сохранение ценностей, традиций, норм) и динамическим (включение в ценности субъекта ценностей культуры) компонентами, реализующими функции приспособления, интеграции, регуляции, уравнивания, ориентации в профессиональной и социальной средах

В параграфе 1.2 «*Адаптивное поведение трудового коллектива*» сущностные характеристики определены детерминанты адаптивного поведения и его сущностная характеристика, представлен анализ структуры адаптивного поведения

Сущность адаптивного поведения трудового коллектива определяется феноменом адаптации как универсальной парадигмы, позволяющей реализовать решения и действия, которые обеспечивают динамику от пассивного приспособления к смысло-жизненной регуляции поведения субъекта труда. Эталон адаптивного поведения включает адекватные способы и средства взаимодействия субъекта труда с профессиональным миром в процессе вхождения в организованное культурно-корпоративное и ценностно-смысловое поле

Под адаптивным поведением А.С. Готлиб понимает совокупность действий индивида, цель которых — достижение определенного равновесия во взаимодействии с меняющейся социальной средой, обеспечивающего его «выживание» в этой среде. Анализ структуры адаптивного поведения трудового коллектива позволил представить его как систему взаимно связанных подструктур, формирующихся под воздействием культуры. Первая подструктура адаптивного поведения включает конструкты, отражающие способ организации профессиональной деятельности, социально-экономические отношения между субъектами труда, руководителем и деятельностью. Вторая подструктура адаптивного поведения представлена оценочным компонентом, определяющим сотрудничество, противостояние,

приспособление к системе труда Третью подструктуру образуют конструкты, отражающие самосознание, понимание себя в трудовых отношениях с оценками субъектов производственных процессов Четвертая подструктура включает конструкты, обеспечивающие поведение в конкретных ситуациях адапционных затруднений Пятая подструктура адаптивного поведения ориентирована на достижение целей управленческой деятельности Шестая подструктура включает психофизиологические детерминанты адаптивного поведения человека как самоценного субъекта деятельности

Итак, адаптивное поведение трудового коллектива представляет систему действий субъекта труда по отношению к обществу, людям, предметному миру, его социально-психологических и психофизиологических детерминант, обеспечивающих активное приспособление и коррекцию социальных установок и привычных инструментальных стереотипов

Доказано, что становление адаптивного поведения субъекта труда происходит в процессе приобщения его к управленческому и культурно-историческому опыту, где особое место занимает управленческая культура Адаптация связана с погружением в ценностное пространство, основными ориентирами которого являются модели экономического успеха и действующие в коллективе соционормативные критерии

В параграфе 13 *«Управленческая культура как условие и средства адаптивного поведения трудового коллектива»* представлен исторический экскурс становления управленческой культуры, проведен анализ теоретико-методологических подходов к феномену управленческой культуры, определены функциональные блоки системы управления и механизмы формирования управленческой культуры, модели управления адаптивным поведением трудового коллектива

Анализ литературы позволил выявить широкий спектр подходов к содержанию управленческой культуры «символический менеджмент», когнитивный и ситуационный подходы Доказано, что

системообразующим фактором системы управления выступает руководитель. В связи с чем возникает необходимость анализа эффективности управленческой культуры с точки зрения субъективных факторов управленческого процесса в структурном и в динамическом аспектах. В диссертационном исследовании составлен социальный портрет субъекта управленческой деятельности с позиции его целостной личностной системы, психофизиологических характеристик, комплекса подсистем, при взаимодействии которых формируется феномен управленческой субъектности. Вместе с тем обосновано, что управленческая культура, будучи социокультурным феноменом, находится под влиянием социального контекста и конфигурации сил внутри системы, однако при этом не является ни зеркальным отражением внешней ситуации, ни продуктом абсолютно произвольного «конструирования реальности» познающим и действующим субъектом.

Управленческая культура - это форма существования организации и проявления ее поведения во внутренней среде и по отношению к субъектам внешней среды (Лазарев А В). L. White, L. Wida, R. Rapoport, M. Harris и др. исследуют культуру как адаптивную систему или пространство, необходимое для человеческой жизнедеятельности. В этом пространстве все подсистемы, или «векторы», должны взаимно коадаптироваться для достижения определенного баланса. Управленческая культура включает в себя все многообразие возможных адаптивных стратегий, выработанных человечеством за всю историю менеджмента (управления) как процесса достижения поставленных целей посредством использования труда людей (Дон Е. Марш). Общепринятые дефиниции культуры управления дополняются идеей П. Сорокина о необходимости почувствовать управленческую культуру как культуру, оказаться в океане культурного обращения.

В диссертационном исследовании рассмотрен генезис управленческой культуры, выделены ее функциональные блоки как компоненты системы управления: мотивационный, целеполагающий,

информационно-системный, блок принятия решений, профессионально-личностный

Учитывая, что эффективность модели управления зависит от ее адекватности фундаментальным жизненным ценностям, формирующим определенную микрокультуру организации (Г Хофштеде), логически оправданным является анализ управленческой культуры в контексте микрокультуры. Эффективность компаний обусловлена не руководящими указаниями, а является результатом создания особой микрокультуры организации (Д Мерсер и Т Питерс). Отсюда управленческая культура включает широкие мировоззренческие представления о мироздании, природе, социальном мире и человеке, позволяя видеть свои действия в перспективе, просчитывая глобальные их последствия. Данные кросс-культурных исследований показывают, что управленческая культура как организационное начало последующих трансформаций адаптивного пространства субъекта труда не вызывает сомнений и признается всеми культурами, но способы влияния управленческой культуры на адаптивное поведение трудового коллектива различаются содержательно и качественно и обусловлены менталитетом.

В условиях глобализации рост общеэкономического потенциала России предопределяет необходимость формирования новых моделей управления, однако создание модели, отвечающей российским традициям и культуре, требует сочетания национального опыта с современными управленческими теориями цивилизованных стран мира. В связи с чем, интерес представляют модели, учитывающие человеческий потенциал и направленные на увеличение эффективности деятельности сотрудников. Модель управления, предложенная Портером-Лоулером, известна как синтез теории ожидания и теории справедливости, А.А. Жигулин справедливо считает, что эффективность модели управления адаптацией состоит в способности трудового коллектива к самообучению и быстрому реагированию на изменения. У. Оучи выделил три основных типа управления: организация типа "А" (американская модель), организация

типа "J" (японская модель), организация типа "Z" (маркетинговая модель)

Согласно модели стратегического поведения, наиболее эффективна активная полисистемная модель, которая предполагает долгосрочное и стратегическое планирование исследований. Модель управления имеет непосредственное отношение к адаптивным свойствам организации и адаптивному поведению субъекта труда.

Вторая глава **«Управление процессом формирования адаптивного поведения субъекта труда»** посвящена исследованию влияния управленческой культуры на адаптивное поведение работников, обобщению результатов исследования и разработке рекомендаций по повышению эффективности управленческой культуры как условия и средства адаптивного поведения трудового коллектива.

В параграфе 2.1 *«Диагностика процессов формирования адаптивного поведения субъекта труда»* описана программа социологического исследования, представлены применяемые методы и инструментарий, обоснована репрезентативность выборки.

Согласно статистическим данным Росстата, в Читинской области (ныне Забайкальском крае) на период 2006-2008 гг. зарегистрировано 17911 предприятий и организаций, из которых 1792 являются государственными, 3173 – муниципальными и 10584 – частными предприятиями. Всего на период 2008 г. в Читинской области (ныне Забайкальском крае) насчитывалось 36,6 тыс. руководителей органов власти и управления всех уровней, включая руководителей учреждений, организаций, предприятий и их структурных подразделений, из которых 19,4 тыс. – руководители-мужчины и 17,2 тыс. – женщины.

Диссертантом охарактеризованы этапы проведения эмпирического исследования. На первом этапе был проведен опрос руководителей Читинской области (ныне Забайкальского края) о наиболее значимых проблемах с позиции повышения адаптивного поведения трудового коллектива, которые следует включить в программу развития управленческой культуры. Основную часть опрошенных составили

руководители производственных предприятий – среднее звено (инженерно-технический состав МРСК Сибири - Читаэнерго, ОАО «Водоканал-Чита»), руководители пенитенциарных учреждений в должности начальника отряда (92,8% респондентов), доля других руководителей незначительна (7,2% заместители генерального директора и директора, проректора) Тем самым можно говорить о незначительном искажении информации, которую привносят руководители, имеющие статус генерального. Всего в МРСК Сибири – Читаэнерго на 2008 г насчитывается 6000 сотрудников и 200 человек руководителей разного уровня, в ОАО «Водоканал-Чита» число сотрудников составляет 1200 человек и 98 руководителей разного уровня. Эмпирической базой исследования послужили следующие первичные данные: результаты социологических исследований, проведенных диссертантом на ряде предприятий в г. Чита. Диссертантом был проведен социологический опрос среди работников ОАО «Водоканал-Чита» - 250 чел., МРСК Сибири – Читаэнерго – 550 чел., что составляет 11 % от генеральной совокупности. По половому признаку участники опроса распределились следующим образом: мужчины - 58,2 %, женщины - 41,8 %. Следует отметить, что статус генерального директора, директора и заведующих кафедрой имеют в основном мужчины (63,8 % против 36,2 % женщин). Таким образом, высший менеджмент современных производственных предприятий и образовательных учреждений представлен в большей степени мужчинами. Средний возраст руководителей составляет 42,8 лет. Специальное управленческое образование получила большая часть респондентов (60,9 %), а именно по «Президентской программе подготовки управленческих кадров», в системе ЛИНК (LINK) - Learning International Network, в ИППК при ЧитГУ. По мнению большинства респондентов (70,9 % отвечавших), главным показателем эффективности системы управления адаптивным поведением работников является достижение основных целей трудовой деятельности. Второе место в рейтинге показателей респонденты отводят высокой удовлетворенности сотрудников своей работой (12,7 % от

выборочной совокупности) По мнению респондентов, повышение управленческой культуры руководителей является прерогативой администрации Забайкальского края, образовательных учреждений и самих руководителей предприятий и ОАО

На основе результатов опроса автором выделены основные блоки управленческой культуры, определяющие эффективность формирования адаптивного поведения трудового коллектива аксиологический, мотивационно-стимулирующий, когнитивный, эмоционально-коммуникативный, деятельностный, профессионально-личностный блоки

На втором этапе проводилась диагностика уровня управленческой культуры руководителя с помощью разработанной автором анкеты «Портфолио руководителя» и «Общего теста управленческих способностей» (ОТУС), разработанного Е М Борисовой, Г П Логиновой, М О Мдивани Выделены две группы руководителей с высоким и недостаточным уровнем управленческой культуры Сравнив эти две группы по таким показателям, как свойства нервной системы (лабильность и сила) и личностные характеристики (мотивация достижений, порог активности, интрапунитивность, импунитивность, уход от решения, фиксация на проблеме, деловая направленность, принятие решений), мы обнаружили, что лабильность нервных процессов выражена в мыслительно-речевой деятельности у руководителей с высоким уровнем управленческой культуры (60 %) Анализ личностного блока профессионально важных качеств позволил сделать вывод о том, что для руководителя с высоким уровнем управленческой культуры характерен средний уровень мотива достижений, отмечается более высокий показатель активности, чем у руководителей с недостаточным уровнем управленческой культуры Более устойчивыми к фрустрирующим воздействиям оказались руководители с высоким уровнем управленческой культуры, у них в меньшей степени присутствует фиксация на проблеме Руководители с высоким уровнем управленческой культуры находят правильный выход в экстремальной ситуации в среднем в 75 % случаев, у

руководителей с недостаточным уровнем управленческой культуры этот показатель достигает лишь 39 %

На третьем этапе нашего исследования мы рассматривали отношение сотрудников к различным аспектам трудовой деятельности с помощью теста Г Хофштеда и опросника, в котором изложены различные аспекты производственных отношений В основе исследования Г Хофштеда лежит методика, позволяющая измерить параметры культуры, оказывающие влияние на поведение людей в процессе трудового взаимодействия Восприятие производственных отношений в целом оценено в 3,7 балла, что соответствует уровню выше среднего Оценки отношения сотрудников к содержанию трудовой деятельности варьируют от 2,7 до 4,6 баллов Так, более низкие показатели отмечены в отношении ритмичности работы (3балла) Самый высокий показатель характеризует оперативность проведения совещаний (4,6) и характер адаптации новых членов в коллективе (4,6) Степень удовлетворенности деятельностью руководителя весьма высока - 4,4 балла Уровень дохода сотрудники оценивают низко (2,7 балла) Таким образом, несмотря на достаточно высокий уровень удовлетворенности сотрудников деятельностью руководителя, следует уделить внимание организации трудового процесса Трудовой коллектив отмечает умение руководителя строить взаимоотношения (4,90), сочетая критичность (4,80) с умением глубоко и полно отражать психологические особенности коллектива (4,90) Итак, малый разброс результатов оценивания свидетельствует в целом о высоком уровне профессионализма и компетентности руководителя во всех аспектах своей деятельности и гармоничности качеств личности

В параграфе 2.2 «Механизмы формирования адаптивного поведения субъектов труда» указывается, что эффективная модель управления адаптивным поведением людей требует понимания содержания и специфики национальной культуры При исследовании процессов формирования адаптивного поведения трудового коллектива на предприятиях Читинской области (ныне Забайкальского края) выделяют

ряд особенностей, которые характерны и для России в целом

1 Управленческая культура в Забайкальском крае, как и в современном российском обществе, разнородна, то есть содержит элементы дореволюционной российской культуры, элементы, сформировавшиеся непосредственно под влиянием советской системы, элементы, заимствованные из западной экономической культуры

2 Глубокая реструктуризация промышленности сопряжена с управленческими преобразованиями на уровне предприятий, изменениями правил деловой и производственной культуры В условиях нестабильности субъективное самочувствие и восприятие людьми окружающего мира во многом ситуативно-изменчиво

3 Производственный сектор в Забайкальском крае отличается достаточно жесткими организационными нормами и правилами

Всего опрошено 800 человек, среди них рабочие — 55 %, мастера, ИТР, технический персонал, специалисты — 30 %, руководители разного уровня топ-менеджмент, начальники цехов, руководители отделов — 15 % Для всех обследованных предприятий Забайкальского края характерны относительно низкие индексы дистанции власти Однако они отражают «идеальную» картину, поскольку фиксируют восприятие желаемого положения вещей Культурная составляющая отношения и восприятия неравенства происходит из идеи социальной справедливости и равенства Для Забайкальского края, как и для России в целом, характерна глубокая зависимость от власти, которая основана не столько на уважении к ней, а, как правило, на страхе перед ней Уважение, как правило, обусловлено личностью руководителя, его харизмой Персонализация отношения к власти — признак российского менталитета Более того, одним из оснований для уважения личности начальника люди видят в обязательном проявлении с его стороны аналогичного отношения к подчиненным, хотя бы демонстративного По этому индексу наблюдаются значимые различия между группами рабочих, ИТР и руководителей среднего звена и высшего менеджмента Наиболее высокий индекс «дистанции власти» обнаружен

для ИТР, специалистов и руководителей среднего звена, хотя и он тяготеет к нижнему полюсу. Наименьшая величина индекса - у рабочих. Низкий уровень адаптивного поведения показали группы среднего менеджмента и специалисты. Это, как правило, люди с высшим или средним специальным образованием, с определенными профессиональными и карьерными амбициями и запросами, которые сегодня не находят адекватной оценки ни в материальном, ни в моральном выражении. Рабочие характеризуются более низким показателем «дистанции власти», что означает двойную мораль — пренебрежение к начальству даже при сильной зависимости от него.

Результаты исследования подтверждены данными методик ИДИКС и «Варикард» Р.М. Баевского. Это позволило выделить риск-факторы в производственной среде и объективные затруднения в работе, наиболее субъективно значимые профессиональные стрессоры, личностные и поведенческие деформации. Выявлено, что руководителей больше занимают вопросы, связанные с материальными, финансовыми и техническими ресурсами деятельности организации, на втором месте стоят проблемы управления персоналом и вопросы адаптации трудового коллектива. Взгляды руководителей на управленческую культуру и процесс управления персоналом достаточно противоречивы, признавая значимость человеческих ресурсов, 63 % руководителей не способны четко определить влияние управленческой культуры на содержательные составляющие адаптивного потенциала работников.

В **Заключении** формулируются наиболее важные теоретические и практические выводы диссертационного исследования. Определяются возможные перспективы дальнейшего исследования роли управленческой культуры в формировании адаптивного поведения трудового коллектива, профессиональное здоровье как объект управления, социологический анализ профессиональной стрессоустойчивости руководителя.

3 ОСНОВНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ ДИССЕРТАЦИИ ОТРАЖЕНЫ В СЛЕДУЮЩИХ ПУБЛИКАЦИЯХ:

1 Ядрищенский А Н *Модели управления: сущность, типы, критерии (Текст) / К.Г.Эрдынеева, А.Н. Ядрищенский // Вестник БГУ, серия: философия, социология, политология, культурология. - Улан-Удэ: Изд-во БГУ. - 2008 - №14. - С. 231-234, (вкл. авт.- 90%) (издание рекомендованное ВАКом)*

2. Ядрищенский А Н *Механизмы управления адаптивным поведением трудового коллектива /А Н Ядрищенский // Материалы I Всероссийской научно-практической конференции «Человек и его ценности в современной культуре» 4 – 5 марта 2005 г - Чита ЧитГУ – 2005 - С 81-86*

3 Ядрищенский А Н *Управление как система / А Н Ядрищенский // Профессиональная компетенция как социальный феномен (ч II) - М МГОУ – 2005 - С 148-153*

4 Ядрищенский А Н *Я-концепция и моделирование компетентности / А Н Ядрищенский В Б Батоцыренов, К Г Эрдынеева // Журнал «Фундаментальные исследования» - Москва РАЕ, 2007 год - №1 - С 52-54 (вкл авт - 80%)*

5 Ядрищенский А Н *Управление как свойство социальных систем (Текст)/ А Н Ядрищенский, К Г Эрдынеева// Журнал «Фундаментальные исследования» - Москва РАЕ, 2007 - №12 - С 321-323 (вкл авт - 70 %)*

6 Ядрищенский, А Н *Становление компетентности в контексте Я-концепции / К Г Эрдынеева, А Н Ядрищенский // Материалы VIII Всероссийской научно-практической конференции «Кулагинские чтения» 27-28 ноября 2008 г - Чита ЧитГУ, - 2008 - С 67-72 (вкл авт - 50%)*

7 Ядрищенский, А Н *Управленческая культура как объект социологического анализа / А Н Ядрищенский // Материалы III Международной научно-практической конференции «Человек и его ценности в современном мире» 6 – 8 июня 2008 г - Чита ЧитГУ, - 2008 - С 81-91*

Сдано в производство 06 05 2009

Уч - изд л 1,5

Тираж 100 экз

Усл печ л 1,4

Заказ № 66

Читинский государственный университет
672039, Чита, ул. Александро-Заводская, 30

РИК ЧитГУ