



003467007

На правах рукописи

Калмынина Татьяна Викторовна

**СТАНОВЛЕНИЕ ИНСТИТУТА МЕНЕДЖМЕНТА
В УСЛОВИЯХ ТРАНСФОРМАЦИИ
РОССИЙСКОГО ОБЩЕСТВА
(на примере Республики Бурятия)**

Специальность 22.00.04 – социальная структура,
· социальные институты и процессы

АВТОРЕФЕРАТ
диссертации на соискание ученой степени
кандидата социологических наук

16.15.2009

Улан-Удэ – 2009

Диссертация выполнена на кафедре философии
Бурятского государственного университета

Научный руководитель: доктор философских наук, профессор
Осинский Иван Иосифович

Официальные оппоненты: доктор социологических наук, доцент
Татарова Светлана Петровна

кандидат социологических наук,
Абзаев Панфил Борисович

Ведущая организация: Читинский государственный
университет

Защита состоится «08» апреля 2009г. в 10.00 часов на заседании диссертационного совета Д 212.022.01 по защите диссертаций на соискание ученой степени доктора наук при Бурятском государственном университете по адресу: 670000, г.Улан-Удэ, ул. Смолина, 24 «а», конференц-зал.

С диссертацией можно ознакомиться в научной библиотеке Бурятского государственного университета.

Автореферат разослан «07» марта 2009г.

Ученый секретарь
диссертационного совета
доктор философских наук, доцент



А.М.Кузнецова

I. ОБЩАЯ ХАРАКТЕРИСТИКА РАБОТЫ

Актуальность исследования. Начало 1990-х годов в России характеризуется переходом к экономике рыночного типа, который повлек за собой коренное изменение системы хозяйствования и смену структуры управления. В данный период наблюдались такие кризисные явления экономики как спад производства, массовое банкротство предприятий, повышение уровня безработицы, обнищание населения и колоссальный разрыв между богатыми и бедными. Негативные последствия реформ указывают, прежде всего, на неэффективность и неспособность к функционированию в рыночных условиях существовавшей системы управления.

В рыночных условиях возникла необходимость в формировании принципиально других подходов к управлению на всех уровнях. Качественно изменилась не только структура управления и механизм распределения властных полномочий, но и наполнение управленческих ресурсов, которые теперь должны играть другие роли в процессе управленческой деятельности.

Сущность новых управленческих ролей, их распределение среди членов общества, а также система возникающих в процессе управления отношений и их воздействие на социальные процессы позволяют выделить в структуре общества новый социальный институт – институт менеджмента. Однако низкие темпы экономического роста, существующие диспропорции в развитии отраслей экономики, неэффективность распределения ресурсов свидетельствуют о том, что институт менеджмента еще не показал свою результативность в условиях рынка. Следует признать, что российскому менеджменту присущи такие проблемы, как невысокий уровень квалификации менеджеров, отсутствие социальной ответственности бизнеса, нестандартность условий реализации управленческих решений, быстрая и частая ротация управленческих кадров, что предопределяет необходимость изучения процессов становления института менеджмента в нашем обществе.

Становление института менеджмента происходит в связи с возникновением новых потребностей, формированием особых норм и правил, осуществлением целого ряда функций,

выявление которых является актуальным в связи со спецификой их появления, развития и влияния на институциональную структуру современного российского общества.

Явления институционализации менеджмента пока еще не достаточно обоснованы с точки зрения социологической науки, что делает предпринимаемые попытки исследователя в этом направлении актуальными.

Степень научной разработанности проблемы.

Специфика исследования заключается в том, что оно строится на стыке самостоятельных научных дисциплин: экономической социологии, социологии менеджмента и институциональной экономики. В связи с этим особую сложность вызывает полидисциплинарность объекта исследования. Как известно единой трактовки понятия «институт» институциональные теории не дают, существует много подходов к определению этого понятия. В трудах ученых выделены подходы к определению особых форм социальной организации и, позднее, социального института, его классификации, места и роли в структуре общества. Определению социальной структуры и социальных процессов посвящены работы Р.К.Мертона, А.Д.Налетова, Г.В.Осипова, Ю.М.Плотинского.¹

В отечественной литературе до 1970-х годов термин «социальный институт» практически не употреблялся, он был введен в научный оборот позднее. С середины 1980-х годов понятие социального института начинает появляться в научных публикациях все чаще. И к настоящему времени дискуссии вокруг содержания данного термина продолжаются.

В экономической науке появилось течение, основанное на институциональных теориях и называемое новой институциональной экономической теорией, где проблеме толкования понятия «институт» и определению экономических

¹Мертон Р.К. Социальная теория и социальная структура. Глава VI. Социальная структура и аномия /Р.К.Мертон //СОЦИС. – 1992. – №2-4.; Налетов А.Д. Структура социальная //Российская социологическая энциклопедия /Под ред. Г.В.Осипова. – М., 1999.; Социологический энциклопедический словарь /Ред.-координатор Г.В.Осипов – М.: Норма, 1998.; Плотинский Ю.М. Теоретические и эмпирические модели социальных процессов: учеб. пособие /Ю.М.Плотинский. – М.: Издательская корпорация «Логос», 1998.

институтов посвящены работы как зарубежных, так и отечественных ученых, таких как В.Г.Гребенников, Г.Б.Клейнер, Д.С.Львов, М.Грановеттер, Р.И.Капелюшников, А.Н.Олейник, Р.М.Нуреев, В.Л.Тамбовцев, А.Е.Шаститко.²

Методологическая сложность данного исследования заключалась также в том, что теория менеджмента насыщена подходами к определению своего предмета. Наибольший интерес в этой связи представляют работы А.Файоля, Ф.Тейлора, П.Друкера, а также М.Мескона, Ф.Котлера, Г.Эмерсона, Д.Дункана, С.Чоудхари, Л.Якокка, Дж.Оуэна.³

²Гребенников В.Г. Институционализм как методология экономической науки //Введение в институциональную экономику: Учеб. пособие /Под ред. акад. Д.С.Львова. – М.: Экономика, 2005.; Клейнер Г.Б. Особенности процессов формирования и эволюции социально-экономических институтов в России: Препринт /Г.Б.Клейнер. – М.: ЦЭМИ РАН, 2001.; Клейнер Г.Б. Особенности процессов формирования и эволюции социально-экономических институтов в России: Препринт /Г.Б.Клейнер. – М.: ЦЭМИ РАН, 2001.; Путь в XXI век. Стратегические проблемы и перспективы российской экономики. /Под ред. Д.Львова. – М.: Экономика, 1999.; Грановеттер М. Экономические институты как социальные конструкты: рамки анализа (перевод с англ. Н.В.Глебовской, А.В.Тавровского) /М.Грановеттер //Журнал социологии и социальной антропологии, 2004. – Т.VII. – №1(25). – С.76-80.; Капелюшников Р.И. Обновление высшего менеджмента российских промышленных предприятий: свидетельства «Российского экономического барометра» /Р.И.Капелюшников, Н.В.Демина //Российский журнал менеджмента. – 2005. – Том 3. – № 3. – С. 27-42.; Капелюшников Р.И. Обновление высшего менеджмента российских промышленных предприятий: интенсивность, каналы пополнения, основные определяющие факторы [Текст]: препринт WP3/2005/04 /Р.И. Капелюшников, Н.В.Демина; Гос. ун-т – Высшая школа экономики. – М.: Изд. дом ГУ ВШЭ, 2005.; Олейник А.Н. Институциональная экономика /А.Н.Олейник. – М.: ИНФРА-М, 2000.; Трансформация экономических институтов в постсоветской России /Под ред. Р.М.Нуреева. – М.: Московский общественный научный фонд, 2000.; Тамбовцев В.Л. Институциональные изменения в российской экономике /В.Л.Тамбовцев //Общественные науки и современность. – 1999. – №4. – С.107-109.

³Файоль А. Общее и промышленное управление /А.Файоль. – М.: 1923.; Тейлор Ф.У. Принципы научного менеджмента [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.virtlibe.narod.ru/in.html/menegment/tasks.zip>. (7 дек. 2008г.); Друкер П.Ф. Задачи менеджмента в XXI веке [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://virtlibe.narod.ru/menegment/tasks.zip> (5 мая 2007г.); Мескон М. Основы менеджмента /М.Х.Мескон, М.Альберт, Ф.Хедоури. – М.: ДЕЛО, 2005.; Котлер Ф. Маркетинг. Менеджмент /Ф.Котлер. – СПб.: Питер, 2001.; Эмерсон Г. Двенадцать принципов производительности /Г.Эмерсон. – М., 1992.; Менеджмент XXI века: когда-нибудь мы все так будем управлять

Труды современных отечественных ученых – Р.Л.Дафта, О.С.Виханского, Р.А.Фатхутдинова, З.П.Румянцевой, Ф.М.Русинова, А.И.Новошина, В.С.Алексеевского, В.А.Дятлова, В.В.Глухова⁴ и других – определяют менеджмент вообще, российский менеджмент и перспективы его развития, в частности.

Особенности формирования социальной структуры и становления института менеджмента в Республике Бурятия нашли отражение в трудах П.Б.Абзаева, Ю.Г.Бюраевой, З.А.Даниловой, О.С.Санжиевой, Д.Ш.Цырендоржиевой.⁵

Обращают на себя внимание результаты исследований, посвященные проблемам формирования среднего класса в России в контексте радикальных социально-экономических преобразований, изменчивости социальной структуры общества. В проводимых исследованиях указывается на более высокий социальный статус в социальной иерархии тех социальных

/Под ред. С.Чоудхари. – М., 2002.; Якокка Л. Карьера менеджера: пер. с англ. /Л.Якокка. – М.: Дело. 1990.; Оуэн Дж. Голая правда о менеджменте /Дж.Оуэн; пер. с англ. К.Ткаченко. – М.: ФАИР-ПРЕСС, 2003.

⁴Дафт Р.Л. Менеджмент /Р.Л.Дафт. – СПб.: Питер, 2003.; Виханский О.С. Менеджмент: человек, стратегия, организация, процесс /О.С.Виханский. – М.: Гардарики, 1996.; Фатхутдинов Р.А. Понятийный аппарат по менеджменту /Р.А.Фатхутдинов. – М.: АО Бизнес-школа «Интел-Синтез», 1997.; Русинов Ф.М. Менеджмент: современный российский менеджмент /Ф.М.Русинов. – М.: РЭА им. Г.В.Плеханова, 1997.

⁵Абзаев П.Б. Оценка дифференциации населения региона по критериям уровня жизни /П.Б.Абзаев, Е.В.Налетова //Материалы междунар. науч. конф.: Социально-стратификационная дифференциация российского общества. – Улан-Удэ: Изд-во Бурятского госуниверситета, 2006. – Т. II. – С.3-8.; Бюраева Ю.Г. Тенденции формирования слоя менеджеров в Республике Бурятия /Ю.Г.Бюраева //Тезисы докладов и выступлений Всероссийского соц. конгресса: «Глобализация и социальные изменения в современной России»: в 16 т. – М.: 2006. – Т. 6. – С. 37-40.; Данилова З.А. Социальные перемены: аспекты адаптации /З.А.Данилова. – Улан-Удэ: Изд-во ВСГТУ, 1999.; Санжиева О.С. Социальная структура российского общества в условиях ее преобразования /О.С.Санжиева //Материалы междунар. науч. конф.: Социально-стратификационная дифференциация российского общества. – Улан-Удэ: Изд-во Бурятского госуниверситета, 2006. – Т. II. – С. 286-292.; Цырендоржиева Д.Ш. Социальная дифференциация современного российского общества: множественность реформ /Д.Ш.Цырендоржиева //Материалы междунар. науч. конф.: Социально-стратификационная дифференциация российского общества. – Улан-Удэ: Изд-во Бурятского госуниверситета, 2006., Т. 1. – С.123-128.

групп, которые связаны с новыми формами собственности и новыми видами профессиональной деятельности: менеджеры, предприниматели, руководители предприятий, государственных и региональных служб. Исследованиям социальной структуры современного российского общества, в котором происходят трансформационные процессы и становление института менеджмента, уделяется внимание в работах Т.И.Заславской, Е.В.Авраамовой, Ю.В.Арутюняна, О.А.Александровой, Н.М.Римашевской, В.А.Ядова, О.Э.Бессоновой, Н.С.Комарова, В.Х.Беленького, В.А.Мансурова, Р.А.Дубовицкого, В.В.Щербины, Л.А.Беляевой, З.Т.Голенковой, Е.Д.Игитхянян, С.Г.Кирдиной, В.Ф.Анурина.⁶ Эти ученые рассматривают

⁶Заславская Т.И. Стратификация современного российского общества /Т.И.Заславская //Экономические и социальные перемены: мониторинг общественного мнения. – 1996. – №1. – С.7-15.; Аврамова Е.В. Формирование среднего класса в России: определение, методология, количественные оценки /Е.В.Аврамова //ОНС. – 2002. – №1. – С.17-24.; Арутюнян Ю.В. О социальной структуре общества постсоветской России /Ю.В. Арутюнян //СОЦИС. – 2002. – №9. – С.29-40.; Римашевская Н.М. Социальные последствия экономических трансформаций в России /Н.М.Римашевская //Социс. – Июнь 1997. – №6. – С.55-65.; Ядов В.А. Теоретическое осмысление трансформаций «посткоммунистических» стран в приложении к России /В.А.Ядов //Социология и современная Россия. – М., 2003. – С.41-53.; Бессонова О.Э. Общая теория институциональных трансформаций /О.Э. Бессонова //Социология. – 2006. – № 3/4. – С. 27-29.; Комаров Н.С. Социальная стратификация и социальная структура /Н.С.Комаров //СОЦИС. – 1992. – №7. – С.62-72.; Мансуров В.А. Социология профессиональных групп: методология и опыт исследования /В.А.Мансуров //Материалы междунар. науч. конф.: Социально-стратификационная дифференциация российского общества. – Улан-Удэ: Изд-во Бурятского госуниверситета, 2006. – Т. 1. – С.16-29.; Дубовицкий Р.А. Менеджмент: российская и западная ментальности: (заметки социолога) /Р.А.Дубовицкий //Филос. науки. – М. – 2004. – №4. – С. 71-86.; Щербина В.В. Особенности менеджмента как направления управленческой деятельности /В.В.Щербина //СОЦИС. – М.: 2001. – №10. – С.48-58.; Беляева Л.А. Социальные слои в России: опыт кластерного анализа /Л.А.Беляева //СОЦИС. – 2005. – №1. – С.57-64.; Голенкова З.Т. Основные тенденции изменения социальной структуры российского общества в условиях глобализации и трансформации /З.Т.Голенкова //Материалы междунар. науч. конф.: Социально-стратификационная дифференциация российского общества. – Улан-Удэ: Изд-во Бурятского госуниверситета, 2006. – Т. 1. – С. 3-13.; Игитхянян Е.Д. Процессы социального расслоения в современном обществе /Е.Д.Игитхянян. – М.: ИС РАН, 1993.; Кирдина С.Г. Институциональные матрицы и развитие России /С.Г.Кирдина. – Новосибирск: ИЭиОГи СО РАН, 2001.; Анурина В.Ф. Экономическая стратификация: аттитуды и стереотипы

социальную структуру общества с позиции теории стратификации, опираясь на различные критерии выделения социальных групп и слоев, определяют место и признаки в социальной структуре общества таких элементов, как средний класс, этнические группы, социально-профессиональные группы и др. В трансформирующемся российском обществе М.Н.Руткевич выделяет новые социальные группы, основываясь на позициях классового подхода, высказывает мнение о его сочетании со стратификационным. По мнению И.И.Осинского в условиях переходного периода структуру российского общества наиболее полно возможно рассмотреть при сочетании марксистско-классового и стратификационного подходов. В.В.Радаев, О.И.Шкаратан в качестве критериев дифференциации российского общества выделяют социально-профессиональные ранги. Исследования этих ученых значительно помогли автору более точно описать и проанализировать закономерности и особенности становления института менеджмента в изменяющихся условиях трансформации российского общества, определить его место в социуме, выявить происходящие изменения и их причины в структуре данного социального института.

Исследования социализации менеджмента в российском обществе предпринимали А.Б.Доманин, П.В.Романов, Р.Н.Абрамов, В.В.Щербина, А.И.Кравченко, И.О.Тюрина, А.Л.Сергеев, М.А.Картавый, А.Н.Нехамкин, Т.В.Медведчикова⁷ и другие. Прослеживается интерес ученых к

сознания /В.Ф.Анурин //СОЦИС. – М.: 1995. – №3. – С.104-115.

⁷Доманин А.Б. Стратегия формирования института менеджеров в России /А.Б.Доманин //СОЦИС. – М. – 1999. – №9. – С. 141-142.; Романов П.В. Социологические интерпретации менеджмента: исследования управления, контроля и организаций в современном обществе /П.В.Романов. – Саратов: Сарат. гос. техн. ун-т, 2000.; Абрамов Р.Н. Легитимизация профессиональной власти менеджеров: историко-теоретический анализ института бизнес-образования в России: дисс... канд. социол. наук: 22.00.01. – М.: ИЭ РАН, 2000.; Щербина В.В. Особенности менеджмента как направления управленческой деятельности /В.В.Щербина //СОЦИС. – М.: 2001. – №10. – С.48-58.; Кравченко А.И. Социология управления: фундаментальный курс /А.И.Кравченко, И.О.Тюрина. – М.: Академический Проспект, 2005.; Сергеев А.Л. Институты управленческой парадигмы в России /А.Л.Сергеев //Менеджмент в России и за рубежом. – 2005. – № 2. – С.55-66.; Картавый М.А. Методологические принципы формирования российского менеджмента

различным аспектам управленческой деятельности, изучаются методологические принципы формирования российского менеджмента, проблемы развития предпринимательского потенциала в России, тенденций формирования слоя менеджеров в регионах, нравственно-психологических проблем личностного потенциала управленца в новой социально-экономической ситуации. Однако, несмотря на широкий круг исследований трансформации социальной структуры общества, институционализации, специфики российского менеджмента и характеристики менеджеров, пока недостаточно работ, посвященных изучению менеджмента как социального института, рассматривающих факторы, предпосылки и этапы его становления, специфические черты, формы и пути институционализации, источники формирования. Исследование автора призвано, в некоторой степени, восполнить этот пробел.

Рассмотрение менеджмента как социального института в аспекте социально-стратификационной дифференциации российского общества, обоснование статуса и роли менеджеров в изменяющемся обществе, выяснение собственно структуры данного института является достаточно актуальным, что и обусловило выбор объекта и предмета исследования.

Объектом исследования является институт менеджмента в условиях трансформации российского общества (на примере Республики Бурятия).

Предметом исследования выступают особенности, формы и методы становления менеджмента как социального института.

Цель исследования – выявление сущности, механизмов, особенностей становления института менеджмента в условиях перехода российского общества к рыночным отношениям, что предполагало решение следующих задач:

/М.А.Картавий, А.Н.Нехамкин //Менеджмент в России и за рубежом. – 1999. – №3. [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.cfin.ru/press/management/1999-3/02.html> (7 дек. 2008).; Медведчикова Т.В. Профессионализация управленческих кадров в современной России как социальный процесс [Электронный ресурс]: дис... канд. социол. наук: 22.00.04. – Иркутск: РГБ, 2007 (5 дек. 2008г.).

1) определение и уточнение понятий «менеджмент» и «менеджер» в современной обществоведческой литературе;

2) выяснение места института менеджмента в социальной структуре российского общества;

3) рассмотрение становления менеджмента как социального института, определение предпосылок и этапов данного процесса;

4) выявление особенностей институционализации менеджмента с описанием его форм;

5) определение социального состава института менеджмента на современном этапе с выявлением источников его формирования.

Гипотеза исследования состоит в том, что становление менеджмента как социального института в условиях трансформации российского общества происходило в формах нормативно-правового регулирования подготовки управленческих кадров и реформирования структуры государственного управления, путем стихийного появления и рыночного регулирования количественного состава, профессионального уровня, горизонтальной и вертикальной ротации в бизнес-структурах и благодаря формальной и неформальной популяризации в общественном сознании с помощью различных информационных каналов.

Особенности его становления определяются конкретными историческими, культурными, социально-экономическими, демографическими факторами.

Теоретическая и методологическая основа исследования. Для решения поставленных задач были применены философские, общенаучные и частнонаучные методы. Диалектико-материалистический метод познания, рассматривающий общественные явления в их взаимосвязи и развитии, конкретно-исторический, программно-целевой подход, концепция развития сложных социальных систем, в значительной степени определяют логику исследования. В работе использовались такие теоретико-познавательные методы как анализ и синтез социальных явлений, получил развитие институциональный и междисциплинарный подход.

Практическая реализация поставленных задач осуществлена посредством применения таких методов как контент-анализ, анкетирование, опрос. Обработка статистических данных и результатов исследования реализована с помощью программ MS Excel 2003 и SPSS 10.0 for Windows.

Теоретической базой исследования послужили труды классиков социологической мысли, фундаментальные и прикладные исследования отечественных и зарубежных исследователей в области социальной структуры, социальных институтов и процессов, а также институциональной экономики и менеджмента.

Эмпирической базой диссертационного исследования являются:

1) федеральные и региональные программы социально-экономического развития (Программы социально-экономического развития РФ на среднесрочную перспективу на 2002-2004, 2003-2005, 2006-2008 годы, Программы социально-экономического развития Республики Бурятия на 2001, 2003, 2004, 2002-2004, 2005-2007, 2008-2010 годы);

2) итоги Всероссийской переписи населения 2002 года;

3) данные Госкомстата Российской Федерации;

4) данные Госкомстата Республики Бурятия (Бурятстат);

5) данные Городского центра занятости населения г.Улан-Удэ (анализ банка вакансий за период с 1999 года по июль 2007 года);

6) данные Комитета по труду и социальной политике Администрации г.Улан-Удэ;

7) результаты социологического исследования, проведенного диссертантом (июль-сентябрь 2007 года) среди руководителей, менеджеров учреждений, организаций, предприятий всех форм собственности с целью выявления институциональной структуры менеджмента в Республике Бурятия (всего обработано 608 анкет, объем выборки составил 2% от генеральной совокупности, предельная ошибка выборки 0,0461 при коэффициенте доверия равном 3 и вероятности 0,977; выборка репрезентативна на основании учета половозрастной структуры, социального состава, пространственной локализации);

8) материалы монографий, периодических изданий, касающиеся темы исследования, а также материалы научно-практических конференций и симпозиумов, информация глобальной информационной сети.

Научная новизна исследования определяется проведением социологического исследования процесса институционализации менеджмента на уровне субъекта Российской Федерации со специфическими социально-экономическими условиями и заключается в том, что на основе изучения нормативно-правовых документов, социологических и статистических данных:

- проанализированы и уточнены понятия «менеджмент» и «менеджер» с точки зрения социологической науки с учетом условий российской действительности;

- установлено место института менеджмента в социальной структуре российского общества, которое определяется совокупностью выполняемых менеджерами управленческих функций, особым характером отношений взаимодействия руководителя и подчиненного;

- выявлены исторические, научные, социально-экономические, социальные, социально-политические, социокультурные предпосылки институционализации менеджмента и основные этапы его становления в российском обществе;

- определены особенности формирования менеджмента как социального института в российском обществе и в Республике Бурятия, которые характеризуются высокой скоростью протекания социально-экономических, политических, глобализационных процессов в современном обществе, спецификой культурной среды, национального менталитета, описаны формы его институционализации;

- дана социальная характеристика менеджеров на современном этапе, а также на примере Республики Бурятии выделены в структуре института менеджмента профессионально-функциональные группы и дана их классификация.

Теоретическая и практическая значимость. Результаты диссертационного исследования могут быть использованы Министерством труда и социального развития

Республики Бурятия, Советом по кадровой политике при Президенте Республики Бурятия, Комитетом госслужбы, кадровой политики и по работе с местным самоуправлением Администрации Президента и Правительства Республики Бурятия, Комитетом по труду и социальной политике Администрации г.Улан-Удэ при разработке и принятии решений по проблемам менеджмента и управленческих кадров, Городским центром занятости населения г.Улан-Удэ при планировании и проведении мероприятий, касающихся вакансий руководителей и менеджеров, по переквалификации ищущих работу в сфере управления.

Основные выводы и результаты, сформулированные в работе, могут способствовать углублению теоретических знаний по проблемам институционализации менеджмента в российском социуме в условиях социально-стратификационной дифференциации и выступать одним из приоритетных направлений теории социальной структуры, социальных институтов и процессов, социологии управления, экономической социологии, институциональной экономики.

Полученные в ходе исследования результаты могут быть использованы при подготовке управленческих кадров, представлять интерес для руководителей государственных и коммерческих организаций, занимающихся вопросами развития управленческих кадров разного уровня. Результаты и выводы могут быть также применены в образовательном процессе при разработке курсов и спецкурсов дисциплин квалификации «менеджер». Социологическая информация может стать основой для проведения прикладных исследований по соответствующей тематике.

Положения, выносимые на защиту:

– понятия «менеджмент», «менеджер» существенно трансформировались в ходе общественного развития, и в контексте социальных отношений менеджмент – это один из ведущих социальных институтов, а менеджер – соответствующий социально-профессиональный статус;

– место института менеджмента в социальной структуре общества определяется отношением к властным полномочиям, средствам производства, материальным, информационным и образовательным ресурсам, совокупностью социальных

взаимосвязей, ролей, статусов, отношений, возникающих в процессе управления деятельностью объектов, не находящихся в собственности, а также соответствующей системой личностных ценностей, норм и установок институционального поведения, определяющих границы данного института;

– институционализация менеджмента представляет собой сложный социальный процесс, в качестве основных предпосылок которого выступают научные, социально-экономические, социально-политические, социокультурные факторы;

– российский менеджмент обладает особенностями, которые обусловлены закономерными процессами переходного периода, такими как формирование новых социально-структурных отношений, динамизм развития бизнес-процессов, глобализация и конкретными историческими, культурными, социально-экономическими, демографическими условиями;

– социальный состав и структура института менеджмента достаточно разнородны. В качестве основных характеристик выделения менеджеров в составе института выступает их самоидентификация, жизненные установки и соответствующая профессиональная принадлежность. Разновидности и сочетания основных характеристик определяют структуру института менеджмента и социальный статус менеджеров в ней.

Апробация исследования. Основные положения и результаты диссертационного исследования были апробированы автором на различных конференциях регионального, всероссийского и международного уровня, а также в педагогической практике диссертанта.

Основные положения и результаты диссертационного исследования нашли отражение в 10 научных публикациях, общий объем которых составляет 6,63 п.л., из них в реферируемых изданиях 3 статьи.

Структура и объем работы. Диссертация состоит из введения, двух глав, заключения, библиографического списка и 10 приложений.

Библиографический список включает 220 источников. Объем работы составляет 171 страницу.

II. ОСНОВНОЕ СОДЕРЖАНИЕ РАБОТЫ

Во введении обоснована актуальность темы диссертации, сформулированы цель и задачи работы, определены объект и предмет исследования, раскрыта научная новизна и практическая значимость результатов исследования.

Первая глава «Теоретико-методологические основы изучения менеджмента в условиях трансформации российского общества» включает два параграфа, в которых изложены теоретико-методологические основы изучения менеджмента в условиях трансформации российского общества, рассмотрено содержание понятий «менеджмент», «менеджер» и место института менеджмента в социальной структуре общества.

В первом параграфе «Содержание понятий «менеджмент», «менеджер»» автором определены границы употребления терминов «менеджмент» и «управление», выявлены подходы к изучению понятия «менеджмент», определено понятие «менеджер» с точки зрения социологической науки.

Термин «управление» употребляется применительно к различным видам человеческой деятельности; к разным сферам деятельности; к органам управления, при этом оно может быть как системой определенных отношений, так и формой взаимодействия различных организационных структур. Понятие «управление» носит более широкий характер, включая в себя понятие «менеджмент».

В диссертации автором выделены основные подходы к изучению понятия «менеджмент».

Во-первых, исследование менеджмента как теоретической области проявляется в формировании научно обоснованных рекомендаций для эффективного управления организацией. Целью менеджмента как науки является разработка теории управления, научных подходов, принципов и методов, обеспечивающих устойчивое и эффективное функционирование систем управления.

Во-вторых, менеджмент рассматривается как вид профессиональной деятельности, направленной на достижение намеченных целей организации (предприятия, корпорации) в

ходе любой хозяйственной деятельности в рыночных условиях, путем рационального использования материальных и трудовых ресурсов с применением принципов, функций и методов экономического механизма менеджмента.

В-третьих, менеджмент как процесс принятия управленческих решений отражает процесс управления организацией в виде непрерывной цепи разрешения конкретных проблем в осуществлении ее хозяйственной деятельности.

В-четвертых, менеджмент в контексте междисциплинарных связей определяется как система, которая включает совокупность принципов, методов и форм управления, и сочетает в себе достижения экономических, социологических, психологических, правовых, технических и других дисциплин, использующих опыт управленческого искусства.

В-пятых, менеджмент исследуется как социальный институт, при этом автором отмечается множественность определений социального института и выделяются подходы Ч.Кули, У.Гамильтона, Т.Парсонса, Я.Щепаньского, И.И.Леймана, Н.Б.Костиной, О.В.Иншакова. Обобщая приведенные трактовки, автор останавливается на определении, согласно которому социальный институт – это организованная система связей и социальных норм, которая объединяет значимые общественные ценности и процедуры, удовлетворяющие основные потребности общества.

Возникновение института менеджмента связано с потребностью социума в новой управленческой парадигме в связи с изменением общественно-политического строя. Менеджмент как социальный институт представляет собой организованную систему связей и отношений, возникающих в процессе управления. Он включает в себя совокупность социальных ролей и статусов менеджеров, законодательно установленные нормы в области управления, общепринятые образцы поведения, объекты материальной и нематериальной сферы, используемые в процессе управленческой деятельности.

Термин «менеджер» обозначает принадлежность конкретного лица к управленческой деятельности независимо от уровня управления, а также от профессиональной подготовки и практического опыта работы. Менеджер – это определенная социальная роль и социальный статус, обусловленный усилиями

и способностями самого человека и определяющий его позицию в профессионально-квалификационной структуре общества, обусловленной разделением труда. Менеджер профессионально занят управленческой деятельностью и обычно обладает необходимыми знаниями, умениями и качествами для осуществления этой деятельности, он независим от собственности на капитал организации, в которой работает.

Во **втором параграфе** определено место института менеджмента в социальной структуре российского общества.

Сферы применения менеджмента в совокупности очерчивают его границы, характеризуют универсальную всепроникающую сущность менеджмента и значение для социума. Институт менеджмента включен в механизм распределения власти, встроен в политическую систему, затрагивает важные сферы человеческой практики и занимает одно из ключевых мест в структуре общества.

Институциональная структура менеджмента охватывает не только подсистемы общественного производства, но и влияющие на них структуры других институтов социально-экономической системы.⁸ В институциональной структуре социума институт менеджмента характеризуется как экономический институт. В этом смысле он обеспечивает распределение индивидов в системе общественной организации труда и в системе отношений собственности. Так как органы государственной власти являются элементами института менеджмента, то характеризуется как политический институт, призванный обеспечивать установление, исполнение и поддержание власти доминирующей в обществе социальной группы, воспроизводство идеологических ценностей, стабилизацию социальной структуры.

Совокупность социальных ролей, статусов, отношений, составляющих основу социального института менеджмента, реализуется посредством его ключевого элемента – менеджеров. Автором отмечено, что место института менеджмента в социальной структуре общества определяется особым характером труда менеджеров: они заняты преимущественно

⁸Сергеев А.Л. Институты управленческой парадигмы в России /А.Л.Сергеев //Менеджмент в России и за рубежом. – 2005. – №2. – С.55.

умственным трудом, специфика которого выражается в функциях, осуществляемых менеджерами в процессе управленческой деятельности.

Менеджеров в социальной структуре общества можно выделить на основании таких критериев, как возможность реализации властных полномочий, доход, престижность образования и профессии, предполагающие определенный стиль поведения и образ жизни.

На основе данных Всероссийской переписи населения 2002 года по России в целом количество руководителей органов власти и управления всех уровней, включая руководителей учреждений, организаций и предприятий, работающих по найму, т.е. менеджеров, составило 82% от общего числа всех руководителей (18% – составляют руководители собственных предприятий) и 9,57% в структуре всего занятого населения страны. В Бурятии менеджеры в 2002 году составляли 81% от общего числа всех руководителей и 8,4% от всего занятого в регионе населения, что несколько ниже, чем по России. В структуре общества менеджеры составляют большую долю высшего слоя (топ-менеджеры, руководители предприятий, учреждений всех форм собственности и направлений деятельности, представители государственных органов всех ветвей власти). Значительная часть менеджеров сосредоточена в среднем слое (руководители малых предприятий, руководители структурных подразделений, функциональных и линейных, по отраслям хозяйства, представители государственных органов власти и органов местного самоуправления). В наименьшей степени менеджеры присутствуют в низшем слое, среди «новых бедных» (руководители отделов, функциональных и других подразделений и служб, прорабы, мастера, технические руководители, руководители направлений по видам деятельности).

Во второй главе «Особенности становления института менеджмента в условиях перехода российского общества к рыночным отношениям», состоящей из трех параграфов, выявлены особенности становления института менеджмента в условиях перехода российского общества к рыночным отношениям, определены специфические черты, формы институционализации менеджмента, социальные источники

формирования менеджмента и представлена характеристика социального состава института менеджмента в современных условиях.

Первый параграф второй главы называется «Предпосылки и этапы становления института менеджмента». Автором выделены научные, социально-экономические, социально-политические, социальные, глобализационные, социокультурные предпосылки становления института менеджмента.

В качестве научных предпосылок становления института менеджмента в российском обществе рассмотрены выдвинутые русскими учеными и хозяйственниками идеи и положения о применении научных методов познания к проблемам управления, которые не утратили своей актуальности и в настоящее время, предвосхитив некоторые современные положения научного менеджмента.

Переход к экономике рыночного типа в начале 90-х годов XX столетия, многообразие форм собственности, конкурентные условия хозяйствования, становление предпринимательства внесли изменения не только в научные взгляды в сфере управления, но и выступили в качестве экономических предпосылок становления института менеджмента в России.

Одним из условий становления института менеджмента стало формирование института частной собственности и распространение различных форм собственности, появлению которых способствовали, прежде всего, политические изменения.

Политическая динамика менеджмента тесно связана с эволюцией института власти, так как в результате смены общественного строя произошло изменение состава и структуры политических сил. Существовавшая командно-административная система власти и управления была ликвидирована, и с начала 1990-х годов происходит формирование управленческой структуры рыночного типа. Политические решения способствовали не только созданию объединений менеджеров, но и формированию определенной управленческой культуры, системы ценностей и убеждений.

Также предпосылкой институционализации менеджмента явилась дифференциация социальных групп внутри российского общества в связи с изменениями социальной структуры при переходе к экономике рыночного типа.

На процесс институционализации современного менеджмента оказали влияние процессы глобализации, которые способствовали институциональному распространению менеджмента. В диссертации автором выделены следующие этапы становления института менеджмента в российском обществе: 1 этап (до 1990-х годов) – зарождение управленческой мысли, применение научных методов познания к проблемам управления; 2 этап (начало 1990-х годов) – формирование институциональной основы менеджмента, обусловленное появлением потребности в практическом применении новых методов управления в условиях рыночного типа хозяйствования; 3 этап (с конца 1990-х годов) – закрепление институциональных норм менеджмента в отношениях и взаимосвязях с другими элементами социальной структуры общества, развитие менеджмента как социального института.

В качестве путей формирования института менеджмента в России отмечены следующие: 1) использование управленческих кадров советской эпохи; 2) выдвижение выходцев из других профессиональных групп и слоев; 3) подготовка новых управленческих кадров.

Выявлены формы институционализации менеджмента: во-первых, с помощью принятия и утверждения в органах власти соответствующих законов, посланий, программ, направленных на подготовку управленческих кадров и реформировании структуры государственного управления; во-вторых, путем стихийного появления и рыночного регулирования количественного состава, профессионального уровня, горизонтальной и вертикальной ротации в бизнес-структурах; и, в-третьих, благодаря популяризации в общественном сознании с помощью формальных и неформальных информационных каналов, специализированных изданий, курсов, профессиональных объединений.

Во втором параграфе второй главы «**Специфические черты и формы институционализации менеджмента**» выявлены особенности и формы становления института менеджмента,

которые обусловлены закономерными процессами переходного периода и конкретными историческими, культурными, социально-экономическими, демографическими условиями.

Становление института менеджмента зависит от уровня развития товарного производства, а также от уровня технического и технологического развития общества. Появление менеджмента явилось закономерным этапом в развитии российского общества в связи со сменой системы управления и развитием рыночной экономики. На развитие менеджмента в России повлияло внедрение иностранных компаний, их культуры управления и ведения бизнеса. Особенности его становления в Республике Бурятия определяются диспропорциями развития экономики, прежде всего, необходимостью появления в условиях кризиса, а также развитием в сфере услуг (сбыта, посредничества, торговли).

В качестве особенностей российского менеджмента, респонденты выделяют нестандартность условий проявления управленческих решений, диктаторские методы управления, единоличность принятия решений, недостаточный уровень квалификации менеджеров, отсутствие социальной ответственности и собственную высокую работоспособность.

Структурные изменения в Республике Бурятия имеют свою специфику в связи с характеристикой региона как депрессивного. Изменения численности занятых в экономике по формам собственности и по отраслям наглядно отражают общие тенденции и специфику развития региона под влиянием процессов, вызванных кризисными политическими, социально-экономическими явлениями переходного периода.

Кроме особенностей социально-экономического и политического развития, в качестве специфической формы институционализации менеджмента отмечена неоднозначность классификации управленческих кадров. О чем свидетельствуют результаты проведенного автором контент-анализа нормативно-классификационных правовых актов. Так, в Общероссийском классификаторе профессий рабочих, должностей служащих и тарифных разрядов (принят постановлением Госстандарта РФ от 26 декабря 1994г. № 367) термин «менеджер» определен 17 раз, в Общероссийском классификаторе занятий ОК 010-93 (ОКЗ) (утв. постановлением Госстандарта РФ от 30 декабря 1993г.

№298) имеется 33 определения руководителя, а в Общероссийском классификаторе специальностей по образованию ОК 009-2003 (принят и введен в действие постановлением Госстандарта РФ от 30 сентября 2003 г. №276-ст) выделено 28 специальностей менеджеров.

Специфической чертой институционализации менеджмента можно считать не только многообразие подходов к определению «менеджер», но и особенности идентификации менеджеров как вида профессиональной деятельности и социальной группы.

Выявлено, что 77,3% опрошенных, занимающих должность менеджера и не имеющих подчиненных (в т.ч. руководители, начальники подразделения, менеджеры по персоналу, менеджеры по продажам, менеджеры по технической документации), относят себя к социальной группе менеджеров; 22,7% отнесли бы себя к служащим, потому что их деятельность осуществляется на государственных и муниципальных предприятиях, учреждениях, в структуре органов власти, а также на крупных производственных предприятиях. Из имеющих в подчинении менее 5 человек на вопрос, «К какой социальной группе Вы бы себя отнесли?», – 26,4% выбрали ответ «руководители», отнесли себя к менеджерам только 47,5% респондентов, 12,5% отождествляют себя с предпринимателями, остальные опрошенные предпочли ответ «служащие». Далее с ростом количества подчиненных среди полученных ответов возрастает доля тех, кто относит себя к руководителям. В данном случае автором констатируется тот факт, что в Республике Бурятия социальный статус менеджера оказывается менее предпочтительным по сравнению со статусом руководителя.

Специфическими чертами являются особенности формирования спроса и предложения на менеджеров как трудовой ресурс в условиях развития рынка, отрасле-видовая специфика распределения менеджеров и гендерное соотношение.

В третьем параграфе второй главы «Характеристика социального состава института менеджмента на современном этапе» автором отмечается разнородность социального состава и структура института менеджмента в российском обществе и в Республике Бурятия.

В настоящее время менеджеров объединяют не только формальные характеристики, но и совокупность социальных установок, определенный стиль жизни, и даже особенности поведения, несмотря на присущие индивидуальные особенности и черты характера, определяющие стиль управления.

На основании самоидентификации имеющихся разновидностей менеджеров, выполняемых ими функций, жизненных ценностей и установок автором определено место и статус менеджера в социальном институте менеджмента, выделены профессионально-функциональные группы, и произведена характеристика его структуры следующим образом:

1) достаточно многочисленный слой менеджеров по рекламе, персоналу, сбыту, маркетингу, продажам и т.п., для которого характерны такие черты, как отсутствие подчиненных, недостаточный опыт и образование, по сравнению с другими менеджерами, невысокий или нестабильный доход. Преобладают в данной группе лица в возрасте до 30 лет. Достаточно высока в этой группе доля лиц, не имеющих семьи и детей. Данное обстоятельство и объясняет, на наш взгляд, выбор наиболее приоритетных жизненных ценностей и ориентиров: деньги, заработок, карьера, работа, собственная свобода, независимость были отмечены наиболее часто. Этот слой отнесем к менеджерам низшего звена и к административно-управленческому персоналу среднего уровня.

2) собственно менеджеры, имеющие в своем подчинении от 5 до 15 человек, руководящие каким-либо структурным подразделением или выполняющие работы по управлению какого-либо производственного процесса, а также руководители структурных подразделений государственных органов управления федерального и регионального уровня и их представительств и руководители органов местного самоуправления. Их уровень доходов и структура потребления соответствует среднему классу. Имеют достаточный опыт и знания, семью, чаще одного ребенка, устойчивое социальное положение. Приоритетными жизненными ценностями являются деньги, заработок, дом, семья, карьера, работа.

3) топ-менеджеры, управленцы высшего уровня (чаще всего коммерческие, финансовые, исполнительные директора, начальники крупных структурных подразделений), имеют

достаточный опыт, высокий уровень знаний, который постоянно повышают, ярко выраженные лидерские качества и высокий уровень доходов. Образ жизни, структура потребления соответствуют высшему среднему или высшему классу. К таким привычным жизненным ценностям менеджера как карьера, заработок добавляются здоровье, дом и семья. К этой же группе следует отнести и руководителей федеральных и региональных органов законодательной, судебной и исполнительной власти, их аппаратов и иных государственных органов, которые в качестве наиболее приоритетных жизненных ценностей отмечают здоровье, дом, семью, карьеру, работу, а в качестве основного жизненного ориентира – материальный достаток и общественный статус.

Среди значимых профессиональных качеств менеджера наиболее часто отмечалась коммуникабельность. Также не менее значимым является умение эффективно использовать навыки и способности других людей, готовность к изменениям и умение действовать в конфликтной ситуации.

Для женщин-менеджеров более важна высокая работоспособность, самостоятельность, надежность, а мужчины чаще выделяют компетентность, в целом можно сказать, что и мужчины, и женщины имеют практически равные психологические возможности для управления предприятием.

В работе проведен анализ распределения менеджеров по уровню и видам образования, уделено внимание повышению профессионального состава института менеджмента.

В заключении изложены основные выводы и результаты диссертационного исследования.

Основные положения и выводы диссертации изложены в следующих публикациях

1. Калмынина Т.В. Региональные особенности формирования института менеджмента (на примере Республики Бурятия) /Т.В.Калмынина //Вестник Бурятского государственного университета. Философия. Социология. Политология. Культурология. Вып.11. – Улан-Удэ: Изд-во Бурятского государственного университета, 2007 (издание реферируемое). – С.56-64 (0,7 п.л.).

2. Калмынина Т.В. Институциональные аспекты становления и развития менеджмента /Т.В.Калмынина //Вестник Бурятского госуниверситета. Экономика и право. Вып.4. – Улан-Удэ: Изд-во Бурятского госуниверситета, 2007 (издание реферируемое). – С.86-97 (1 п.л.).

3. Калмынина Т.В. Место менеджеров в структуре общества (сравнительный анализ данных Всероссийской переписи населения 2002 года по РФ и РБ) /Т.В.Калмынина //Вестник Бурятского госуниверситета. Философия. Социология. Политология. Культурология. Вып.14. – Улан-Удэ: Изд-во Бурятского госуниверситета, 2008 (издание реферируемое). — С.108-115 (0,81 п.л.).

4. Калмынина Т.В. Становление менеджмента как социального института /Т.В.Калмынина //Трансформация социально-экономического пространства в регионах России: матер. регион. науч.-практ. конф. студентов, аспирантов и молодых ученых (Сибирь и Дальний Восток), г.Улан-Удэ, 22-24 мая 2007г. /отв.ред. проф. В.Е.Сактоев. – Улан-Удэ: Изд-во ВСГТУ, 2007. – С.126-129 (0,93 п.л.).

5. Калмынина Т.В. Формирование культуры современного российского менеджера /Т.В.Калмынина //Интеллигенция и взаимодействие культур: материалы VI Междунар. науч. конф. (Байкальская встреча): в 2-х т., г.Улан-Удэ, 26-29 июня 2007 г. /отв.ред. проф. И.И.Осинский. Т.1. -- Улан-Удэ: Изд-во Бурятского госуниверситета, 2007. – С.268-271 (0,31 п.л.).

6. Калмынина Т.В. Профессионализация управленческих кадров в условиях трансформации российского общества /Т.В.Калмынина //Проблемы профессиональной подготовки управленческих кадров в современных условиях: матер. междунар. науч.-практ. конф., г.Улан-Удэ, 4-7 июня 2008г. /отв.ред. А.Н.Макаров. – Улан-Удэ: Изд-во Бурятского госуниверситета, 2008. – С.38-43 (0,44 п.л.).

7. Калмынина Т.В. Особенности структуры менеджмента в Республике Бурятия /Т.В.Калмынина //Устойчивое развитие региона: стратегические приоритеты, механизмы и инструменты: матер. Всеросс. науч.-практ. конф: в 2-х т., г.Улан-Удэ, 2008г. /отв. ред. проф. В.Е.Сактоев. Т.2. -- Улан-Удэ: Изд-во ВСГТУ, 2008. – С.54-58 (0,69 п.л.).

8. Калмынина Т.В. Стратегии развития управленческого потенциала в условиях трансформации общества (на примере Республики Бурятия) /Т.В.Калмынина //Трансформация социально-экономического пространства в регионах России: матер. регион. науч.-практ. конф. студентов, аспирантов и молодых ученых (Сибирь и Дальний Восток), г.Улан-Удэ, 22-24 мая 2007г. /отв.ред. проф. В.Е.Сактоев. – Улан-Удэ: Изд-во ВСГТУ, 2008. – С.85-89 (0,57 п.л.);

9. Калмынина Т.В. Специфические черты управленческой структуры региона /Т.В.Калмынина //Проблемы развития региона с особыми режимами хозяйствования в условиях создания особых экономических зон туристско-рекреационного типа: матер. регион. науч.-практ. конф., г.Улан-Удэ, 23-24 октября 2008г. /отв.ред. Л.Р.Слепнева. – г.Улан-Удэ: Изд-во Бурятского госуниверситета, 2008. – С.34-40 (0,37 п.л.).

10. Калмынина Т.В. Институциональные модели менеджмента /Т.В.Калмынина //Вестник Бурятского госуниверситета. Экономика и право. Вып.6. – Улан-Удэ: Изд-во Бурятского госуниверситета, 2009. (0,63 п.л.).

Свидетельство РПУ-У №1020300970106 от 08.10.02

Подписано в печать 06.03.09. Формат 60x84 1/16.
Объем 3,1 усл.печ.л. Тираж 100 экз. Заказ 360.

Издательство Бурятского госуниверситета
670000, г.Улан-Удэ, ул.Смолина, 24а