

**КАЗАКОВ Валерий Валерьевич**

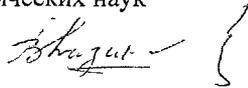
**РОЛЕВОЙ ПОТЕНЦИАЛ РУКОВОДИТЕЛЯ  
СРЕДНЕГО ЗВЕНА СТРОИТЕЛЬНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ  
ОПЫТ СОЦИОЛОГИЧЕСКОГО АНАЛИЗА**

Специальность 22 00 08 – социология управления

Автореферат

диссертации на соискание ученой степени

кандидата социологических наук





003059326

11 11 2007

Екатеринбург - 2007

Работа выполнена на кафедре социологии и управления общественными отношениями Уральской академии государственной службы

Научный руководитель      доктор социологических наук, профессор  
В Г Попов

Официальные оппоненты      доктор социологических наук, профессор  
Н И Шаталова

кандидат философских наук, доцент  
Чевтаева Н Г

Ведущая организация      ФГОУ ВПО «Пермский государственный  
университет»

Защита состоится “30” мая 2007 г в 14 00 часов на заседании диссертационного совета Д 502 009 01 по защите диссертаций на соискание ученой степени доктора социологических наук в Уральской академии государственной службы (620219, г Екатеринбург, ул 8 Марта, 66, зал Ученого совета)

С диссертацией можно ознакомиться в научной библиотеке Уральской академии государственной службы

Автореферат разослан “\_\_\_” апреля 2007 г

Ученый секретарь диссертационного совета,  
кандидат социологических наук, доцент



Т Е ЗЕРЧАНИНОВА

## ОБЩАЯ ХАРАКТЕРИСТИКА РАБОТЫ

**Актуальность постановки проблемы.** Строительство занимает одно из важнейших мест в индустриальном развитии России. Сегодня в строительном комплексе страны работают около 8 млн человек. Строительное производство включено в список приоритетных национальных проектов «Доступное и комфортное жилье – гражданам России». К 2010 г. «объем жилищного строительства должен достигнуть 80 млн квадратных метров, при этом минимум треть граждан страны должны получить возможность приобретать квартиру, отвечающую современным требованиям»<sup>1</sup>. Такую задачу невозможно решить без всемерной интенсификации строительного производства на основе научно-технического прогресса, эффективных форм управления, организации и стимулирования труда.

Усложнение управления строительным производством сегодня влечет за собой повышение значимости роли руководителя. Этим объясняется актуализация изучения функций руководителей и тех изменений, которые происходят в их содержании и формах реализации в процессе трансформации современного российского общества.

Особое место в структуре управления строительной организации занимает руководитель среднего уровня или среднего звена. Потребность в социологическом анализе содержания его ролевого потенциала в настоящий период становится вполне назревшей. Во-первых, происходящая в нашей стране трансформация условий социально-экономической жизни актуализирует проблему эффективности управления строительными организациями в новых условиях на всех уровнях. Роль руководителя среднего звена здесь становится одной из ключевых, поскольку от нее зависит результативность производственной и организационно-управленческой коммуникации между руководителями низшего и высшего уровней.

Во-вторых, потребность в социологическом исследовании реализации ролевого потенциала руководителей среднего звена в строительной организации возрастает в связи с изменениями в комплектовании кадрового состава рабочих. В условиях формирования рыночных отношений в строительном бизнесе такие изменения приводят нередко к увеличению числа рабочих низкой квалификации, в частности мигрантов из ближнего и дальнего зарубежья, далеко не всегда владеющих русским языком и не имеющих достаточного уровня профессионального и общего образования. Данные обстоятельства дополнительно затрудняют управленческую координацию и производственную коммуникацию. Новые социально-экономические реалии требуют от руководителей среднего звена строительных организаций применения новых методов управления, основанных на знании на-

---

<sup>1</sup> Строительная газета 12 августа 2005 С 2

циональной психологии (менталитета), этнокультурных традиций, особенностей трудового и внепроизводственного поведения своих работников

В-третьих, изучение изменений в содержании ролевого потенциала руководителей среднего звена важно в связи с трансформацией их взаимоотношений с руководителями высшего звена – «топ-менеджерами». В отличие от плановой централизованной административно-командной системы управления строительной организацией сегодня первые руководители в ней становятся в основном директорами, обеспечивающими устойчивое финансирование производства, решение принципиальных кадровых проблем, организацию реализации на рынке продукции – построенных объектов и др. С руководителями «среднего уровня» у них устанавливаются контрактные, рыночные отношения, способствующие повышению, с одной стороны, самостоятельности, а с другой, – ответственности за свою работу.

В-четвертых, трансформация экономической жизни привела к тому, что «действительным содержанием всех форм собственности в переходной экономике является корпоративно-капиталистическое отчуждение работников от средств производства»<sup>1</sup>. Это в свою очередь привело к формированию у работников и руководителей среднего и низового уровня ориентации на патерналистские отношения с собственниками и топ-менеджерами. Негативной стороной патернализма является формирование определенной структуры зависимости работника от руководства и администрации организации, следование любым указаниям «сверху», прямая зависимость от непосредственного руководителя, нежелание сопротивляться вмешательству руководителя в сферу непосредственных профессиональных обязанностей работника, ориентация на решение социальных вопросов с помощью руководителя.

Кардинальные изменения социально-экономической жизни привели к тому, что категория «трудовой коллектив», традиционно понимаемая как объединение единомышленников для реализации предметно-практических целей и задач, в современных условиях нуждается в существенной корректировке и уточнении, выявлении нового содержания.

Следовательно, социологическое исследование происходящих в настоящий период изменений в содержании ролевого потенциала руководителей среднего звена в управлении строительными организациями представляется теоретически и практически значимым.

### **Состояние и степень научной разработанности проблемы.**

Публикации последних лет ярко демонстрируют смещение акцентов в сторону изучения специфики управленческого труда топ-менеджеров, руководителей высшего звена, и почти полное отсутствие работ, исследующих особенно-

---

<sup>1</sup> Симпонава Н.Е. Управление реформированием строительной организации – М., 1998  
С. 13

сти социально-управленческой деятельности руководителей среднего звена, от труда которых во многом зависит эффективность функционирования производства. При этом надо учитывать, что и в советский период проблемы руководства в среднем звене управления не были достаточно разработаны.

Сгруппируем источники, в которых отдельные аспекты анализируемой темы находят свое отражение. Уже в работах основоположников «научного менеджмента» и социологии управления значительное внимание уделяется исследованию качеств необходимых для руководителя (Ф. Тейлор, Э. Мэйо, А. Файоль, М. Вебер, А.К. Гастев, П.М. Керженцев и др.).

Главной заслугой ряда представителей индустриальной социологии является конкретное изучение процесса труда и трудовых отношений, теоретическое осмысление практики реального хозяйствования (Р. Гэст, Р. Дабин, Д. Миллер, У.Х. Ньюмен, А. Райс, Э. Трист, У. Форм, П. Друкер, Л. Эпплей и др.). Без этого невозможно оценить роль любого руководителя в производственном управлении. Кроме того, именно в рамках индустриальной социологии было проведено большое количество прикладных социологических исследований систем управления производством, производственными организациями и коллективами. В эту же группу входят исследования по теории организации и управления (Д.М. Гвишиани, А.И. Пригожин, Б.З. Мильнер, В.Г. Алиев, Г. Минцберг, В.П. Семиков, Н.И. Шаталова и др.).

В особую группу входят работы, раскрывающие специфику строительного производства и структур управления, профессионально-должностных и управленческих функций руководителей разного уровня на производстве. К таким работам относятся исследования Л.Н. Абрамова, А.С. Баздниккина, А.Г. Белова, В.В. Бузырева, В.М. Васильева, П.И. Гаврилова, И.В. Глухой, Л.М. Данильченко, Л.Г. Дикмана, В.А. Жукова, А.А. Зимина, А.Г. Ковалева, В.Р. Крупенченко, В.С. Кулибанова, С.Ш. Левиной, Э.А. Манаenkova, И.С. Мангутова, Е.Г. Молл, А.М. Немчина, А.В. Новокшенова, Ю.П. Панибрatова, А.Г. Попкова, Б.И. Рутковского, С.Д. Резника, Э.Р. Саруханова, В.П. Серикова, А.И. Солунского, В.П. Сабалдыря, В.В. Томилова, Ф.Е. Удалова, В.А. Хитрова, В.А. Хитрова, Р.Ю. Чикишевой, А.Ф. Шклярова, Г.В. Щепкина и др.

В исследованиях А.Л. Белкина, И.В. Дурмановой, Т.Д. Ивановой с помощью методов интерперсональной психодиагностики, корреляционного анализа, психологического тестирования и т.п. изучаются социально-психологические качества, стили управления руководителей среднего звена, необходимые для эффективного руководства трудовыми коллективами, выявляется взаимосвязь между представлениями подчиненных о руководителе и их удовлетворенностью работой и производительностью труда. Важность подобных работ несомненна – игнорирование соци-

ально-психологических аспектов деятельности и личности руководителя не позволит создать целостную картину управленческого труда. В тоже время, по нашему мнению, данные исследования должны опираться на социологический базис, с помощью которого можно совершить переход от субъективно-личностных компонентов потенциала руководителей к обобщенным образцам их социально-ролевого поведения, соответствующего определенным целям организации в условиях изменяющейся социально-экономической ситуации. Кроме того, социологический синтез эмпирических данных мог бы стать фундаментом комплексной оценки социальной эффективности деятельности руководителей среднего звена.

Недопонимание роли руководителей среднего звена в разных сферах народного хозяйства в последние полстолетия породило острую дискуссию об упадке значения данного уровня управления. Так американские исследователи Г. Ливит и Л. Вистлер еще в 1958 г. высказали предположение, что сочетание науки управления и информационных технологий станет причиной сокращения числа менеджеров среднего звена, обязанности высшего руководства станут более творческими и в крупных организациях снова произойдет централизация власти. Кроме того, они утверждали, что работа большинства менеджеров среднего звена станет запрограммированной, рутинной, структурированной, требующей меньшей квалификации, размышлений и творчества; она будет иметь низкий статус и соответствующее этому вознаграждение.

Лауреат Нобелевской премии Г. Саймон в 1960 г. также утверждал, что решения принимаемые менеджерами среднего звена, по меньшей мере с таким же успехом могут быть приняты компьютером. Большинство решений, принимаемых менеджерами среднего звена, он находил бесконечно повторяющимися и не требующими гибкости, которая должна составлять принципиальное преимущество человека перед машиной.

Известный специалист по проблемам управления П. Друкер в 1988 г. предсказывал, что организации, основанные на информации, будут угрожать статусу и возможностям менеджеров среднего звена потому, что целые слои менеджмента не только не принимают решений, но и не руководят. Вместо этого их главной, если не единственной, функцией выступают передача информации и усиление слабых, несфокусированных сигналов, проходящих по каналам коммуникации в традиционных дезинформационных организациях.

Подтверждением наметившихся тенденций является исследование А. Кирнея и нью-йоркских консультантов по управлению. По данным этого исследования, с 1979 по 1983 гг. количество должностей менеджеров среднего звена уменьшилось на 15%. Опрос 1200 американских компаний, проведенный

исследовательской группой Д. Харриса в 1982 г., показал, что 40% этих предприятий сократили свой штат менеджеров среднего звена.

В то же время в зарубежной литературе есть и противоположные мнения. Так, японский исследователь И. Нонака полагает, что менеджеры среднего звена являются агентами «самовосстановительного процесса» изменения организации, поскольку они могут устранить «помехи нестабильности и хаос в организации», выступая как отправные пункты действия. Согласно Р. Кантеру, производительность компаний все больше и больше зависит от того, в какой степени менеджерам среднего звена позволяют проявлять инициативу и сочетать свои идеи с действиями.

Исследование 160 менеджеров среднего звена, представляющих 57 организаций, проведенное В. Шилитом продемонстрировало, что обследованные менеджеры часто участвовали в стратегических решениях и оказывали большее влияние на принятие решений с низкой долей риска.

Анализ иностранных источников показывает, что в настоящее время нет достаточной аргументации и эмпирической верификации снижения роли руководства среднего звена, не существует концепций разносторонне и системно анализирующих функции и ответственность менеджеров среднего звена. До сих пор не было предпринято попытки дифференцировать особенности руководства среднего звена в различных социально-организационных контекстах. Очевидно, что обязанности и роль менеджеров среднего звена в сфере бизнеса и услуг существенно отличается от работы менеджеров в промышленных организациях. Кроме того, в большей части исследований положения менеджеров среднего звена в организациях применяются методы наблюдения комплекса изменений, воздействующих на их функционально-ролевое поведение. Не следует приуменьшать важность и полезность таких наблюдений, однако необходимо обратить внимание на то, что и сама управленческая деятельность менеджеров среднего звена является изменяющимся, сложным явлением.

В целом, большинство публикаций носит общетеоретический характер. Конкретные социологические исследования по проблемам управления строительным производством единичны. Много работ посвящено проблемам управления трудовыми коллективами, но почти нет публикаций, изучающих реальное поведение управленческих групп на занимаемых должностных местах: характер их обязанностей, объем реальных распорядительных прав и ответственности, подчиненность, коммуникативные процессы. Большинство работ написано в духе долженствования. В них говорится о том, каким должен быть идеальный руководитель, какими свойствами и характеристиками он должен обладать, каким должен быть стиль управления и общения и т.д. Реальный процесс управления, реальные отношения, складывающиеся у руководителя с подчиненными и вышестоящим руководством,

анализируется минимально. При этом опубликованы работы, в которых исследуются особенности функционирования и управления отдельными группами работников (рабочих, ИТР, мастеров, бригадиров), и отсутствуют исследования, анализирующие специфику управленческого труда руководителей среднего звена.

Для различных областей народного хозяйства, отраслей и видов профессиональной деятельности применяется так называемое «правило ключевой должности», с помощью которого выявляются уровни системы управления, на которых начинают реализовываться основные управленческие функции. «Для ряда промышленных предприятий такой должностью является роль мастера. Анализ деятельности руководителей строительных организаций показал, что для строительства ключевая должность – производитель работ»<sup>1</sup>. Поэтому можно назвать парадоксальной ситуацию, когда ключевая социально-управленческая роль производителей работ, от реализации потенциала которых во многом зависит эффективность строительной отрасли, оказалась вне теоретико-прикладного поля исследования.

Таким образом, следует признать, что тема диссертационного исследования не получила пока целостного и глубокого освещения в социологической литературе. В большинстве работ исследуются при всей их значимости разрозненные, нередко локальные моменты и аспекты данной темы. Этим объясняется выбор объекта, предмета, цели и задач нашего исследования.

#### **Объект и предмет исследования**

**Объектом** исследования являются, прежде всего, основные группы руководителей среднего звена в строительных организациях (на примере строительного комплекса Свердловской области). Выбор строительных организаций данного региона неслучаен. Здесь, в одной из немногих областей, в условиях современной России наблюдается высокодинамичное развитие строительной отрасли. Вместе с тем, объектами, значимыми для диссертанта, становятся и группы «топ-менеджеров», и руководителей низового звена, функции которых сравниваются с функциями руководителей среднего уровня, а также рабочие-строители.

**Предметом** исследования является содержание, основные особенности и направления реализации ролевого потенциала руководителей среднего звена в управлении современной строительной организации в условиях трансформации современного российского общества.

---

<sup>1</sup> Моли Е. Г. Руководитель строительного производства – М., 1991. С. 23

**Основная цель** диссертационного исследования заключается в теоретико-методологическом и прикладном социологическом анализе условий и факторов, особенностей и направлений реализации функционально-ролевого потенциала руководителей среднего звена строительных организаций в современной России

Эта цель реализуется в следующих **задачах**

1 Рассмотрение теоретико-методологических подходов к анализу структуры управления строительным предприятием как социальной организации в условиях социетальной трансформации российского общества

2 Изучение теоретико-методологических подходов к социологическому анализу ролевого потенциала руководителя среднего звена в системе управления

3 Разработка категориального аппарата, позволяющего раскрыть содержание понятия «ролевой потенциал» руководителя

4 Определение основных эмпирических показателей и индикаторов социологического анализа ролевого потенциала руководителей среднего звена строительной организации

5 Проведение эмпирического социологического исследования изменений в содержании функционально-ролевого потенциала руководителей среднего звена в строительной организации (на примере строительного комплекса Свердловской области)

6 Интерпретация полученных результатов с последующей разработкой практических рекомендаций, направленных на максимальное раскрытие ролевого потенциала и повышение социальной эффективности управленческой деятельности руководителей среднего звена современных строительных организаций

**Теоретико-методологические основы диссертационного исследования.**

В работе автор исходит из трактовки строительного производства как социальной организации труда, включающей уровни индивида, отдельной организации и общества в целом. Особое внимание в этой триаде обращается на организацию труда на отдельных строительных предприятиях

Ведущим в нашем исследовании является структурно-функциональный подход, в рамках которого было сформировано представление о социальной организации как системе мотивированного человеческого поведения, направленного на достижение определенной цели

В структурно-функциональном подходе, и впервые в работах Т. Парсонса, было выделено три уровня управления социальными системами: 1) технический, где элементы системы непосредственно взаимодействуют один с другим; 2) управленческий, регулирующий тот процесс обмена, который совершается на первом уровне; 3) институциональный, где решаются вопросы общего порядка и управления

Каждый высший уровень выполняет наблюдательные, контролирующие и регулирующие функции по отношению к нижестоящему уровню с целью сохранить в обществе в целом и в каждом из его компонентов состояние стабильности, которое достигается с помощью четырех функциональных императивов (достижения цели, адаптации системы по отношению к внешней среде, интеграции всех компонентов системы, регулирования скрытых напряжений системы) Данная модель вполне применима к исследованию организационно-управленческих процессов, протекающих в трудовых коллективах, и реализуется в трехчастной структуре управления, где выделяется верхний, средний и низовой уровень

Кроме того, социальные системы могут выходить из состояния равновесия, находясь под воздействием возмущающих и дисфункциональных параметров, которые вызревают как во внутренней, так и во внешней среде Обнаружение дисфункциональных характеристик в деятельности трудовых коллективов является сегодня одной из главных задач, стоящих перед теорией и практикой управления

Диссертация представляет собой междисциплинарное исследование, выполненное на стыке социологии управления, индустриальной социологии и теории организации В связи со специфической формой проявления общих закономерностей управления и тем обстоятельством, что в чистом виде эти закономерности не существуют, исследование особенностей функций управления производством, таким образом, приобретает комплексный характер Обращение к индустриальной социологии позволяет рассмотреть содержание мотивации работников, проанализировать природу и степень их удовлетворенности своим трудом, а также изучить структуру и функции в системе взаимоотношений рабочих и руководителей

Использование теории организации необходимо потому, что именно организации «являются наиболее распространенной формой трудовой кооперации людей, организованного трудового поведения От них во многом зависит эффективность производства, экономический потенциал общества В организациях реализуются производственные отношения, отношения власти, общения и т д»<sup>1</sup>

Специальной теорией и основой анализа особенностей реализации управленческого потенциала руководителей среднего звена послужила ролевая концепция личности (Дж Мид, Ч Кули, Г Блумер, Р Линтон, Г Лейтц, С Гордон, Т Шибутани, Я Л Морено и др )

Таким образом, социолого-управленческий аспект рассмотрения строительного производства как социальной организации и управленческого потенциала руководителей среднего звена предполагает изучение ролевого поведения, которое раскрывается через исполнение индивидами своих нормативно-статусных, профессионально-должностных ролей и определенных отношений, в которые они

---

<sup>1</sup> Пригожин А И Методы развития организаций // Теория организации – М, 2005 С 616

вступают между собой, через изучение мотивации человеческой деятельности, факторов социальной активности и социальной патологии, через моделирование социальной значимости и эффективности деятельности индивида, через исследование его социальных возможностей, ожиданий, ограничений и т.д.

**Эмпирическая база исследования.** Прикладное исследование проводилось в 2005–2006 годах и базировалось на смешанной стратегии использования социологических методов

1 Анализ документов (Типовые положения и инструкции, распоряжения и приказы, публикации в средствах массовой коммуникации и сети Интернет о деятельности строительных компаний Свердловской области, данные региональной статистики)

2 Наблюдение (посещение строительных объектов, выявление внутренней структуры управления и функций руководителей среднего звена, анализ особенностей управленческих отношений между участниками производственного процесса)

3 Для обследования рабочих строительных организаций применялся массовый опрос. Объем выборочной совокупности 205 рабочих строительных специальностей

4 Экспертные интервью (глубинные интервью с руководителями строительных организаций высшего и среднего звена управления)

В основу социологического анализа были положены данные глубинных интервью с прорабами и руководителями высшего звена

**Научная новизна** исследования заключается в следующих его основных результатах

1 Диссертационная работа представляет собой одну из первых попыток исследования и актуализации в отечественной социологии управления проблемы ролевого потенциала руководителя среднего звена строительной организации, от эффективной реализации которого зависит социально-экономическая стабильность функционирования и развития организации

2 В соответствии с методологией структурно-функционального анализа сформулирована авторская трактовка понятия «ролевой потенциал» руководителя и выявлены его эвристические и методологические возможности для исследования реальной управленческой практики в производственной организации. Ролевой потенциал руководителя предстает в работе не только в виде совокупности всеобщих и специфических, регулярно применяемых и потенциально имеющихся знаний, навыков и способностей, необходимых для реализации управленческой деятельности в процессе производства. Принципиальное значение имеет целостный взгляд на управленческую природу ролевого потенциала как единства личностного и профессионально-квалификационного по-

тенциала в виде таких социальных качеств, как направленность (потребности, ценностные ориентации, отношение к труду), мера развития (способности, умения, навыки, нестандартность мышления, инициативность, настойчивость), характер межличностных отношений (мера и формы общительности)

3 На основе впервые проведенного конкретно-социологического исследования раскрыты изменения в содержании социально-управленческих функций современного руководителя среднего звена строительной организации (на примере строительного комплекса Свердловской области) Они носят противоречивый характер С одной стороны, произошло значительное упрощение управленческих функций руководителя среднего звена С другой стороны, наблюдается их усложнение Оно связано с изменением форм собственности, децентрализацией системы управления строительной организацией, появлением новых строительных материалов и технологий, повышением требовательности к социально-бытовым качествам жилья, жесткой привязкой к результатам трудовой деятельности, повышенной требовательностью заказчиков к качеству строительного производства, усложнением информационно-коммуникативных систем, привлечением труда мигрантов, общим снижением образовательного и профессионального уровня рабочих и др

4 Было установлено, что дисфункции и несоответствие между социальным статусом и реально выполняемой социальной ролью руководителя среднего звена в системе управления строительной организации ведут к разрушению целостности, системных управленческих свойств в ролевом потенциале прорабов Полноценная реализация этого потенциала возможна при создании условий для оптимальной управленческой деятельности, вертикальной профессиональной мобильности, нормативного регулирования поведения подчиненных работников

5 В ходе проведенного в диссертации исследования было выявлено, что руководителям среднего звена строительных организаций для эффективного управления не хватает знания современных методов и стиля работы с людьми, социально-управленческих навыков Поэтому развитие ролевого потенциала прорабов будет более эффективным, если процесс раскрытия потенциала будет базироваться на социальных аспектах их профессиональной деятельности Исследование показало, что работа в должности прораба накладывает свой отпечаток на индивидуально-психологические характеристики и часто ведет к формированию авторитарного стиля управления, с доминированием приказов, указаний, не предполагающих каких-либо возражений, а также единоличную концентрацию у себя всей информации необходимой для принятия решений

6 В диссертационной работе впервые в целостном виде охарактеризована этническая бригада-община как специфический объект управления и раскрытия

ролевого потенциала руководителей среднего звена в строительстве Этнические бригады-общины представляют собой не только производственную единицу, но и своего рода «профсоюз», своеобразный «микросоциальный институт» Плохое знание рабочими русского языка, низкая профессиональная и образовательная подготовка, и как следствие невысокое качество выполняемых работ, нарушение техники безопасности, непонимание инструкций и распоряжений, осложнение производственной коммуникации и координации взаимодействия создают сегодня принципиально новые условия реализации ролевого потенциала руководителей среднего звена в строительстве

7 В диссертации разработаны конкретные предложения и новые рекомендации по комплексному решению социальных проблем, формированию механизма эффективного управления социальной сферой строительной организации (на примере строительного комплекса Свердловской области) В частности, предлагается особое внимание уделять нематериальному стимулированию, созданию гибкой системы льгот для прораба, ротации руководящих кадров, усилению «социального пакета» (средства для проведения отдыха и досуга, бесплатные путевки, кредит на покупку жилья, садового участка, автомашин и др.), делегированию прорабам дополнительных прав и полномочий, обеспечению их карьерного роста В работе аргументируется настоятельная необходимость создания на базе строительных организаций социально-психологических служб, главные задачи которых заключается в планомерном изучении и анализе социальных процессов и управлении на этой основе жизнедеятельностью коллективов, внедрении новых форм и средств социального регулирования

**Основные положения диссертационного исследования**, выносимые на защиту, заключаются в следующем

1 Реализация ролевого потенциала и социальных качеств руководителя составляет основу эффективности организации и управления производственным коллективом Ролевой потенциал руководителей среднего звена строительных организаций выступает важным ресурсом управления производственной системой

2 Трансформационные процессы в строительной сфере приводят к нарушению преемственности в ее развитии, в сравнении с советским периодом Результатом этого становится редуцирование целого комплекса социально-управленческих методов к небольшому набору, в котором главными мотивационными механизмами являются ориентация на заработок и принуждение выполнения профессионально-должностных обязанностей

3 Теоретический комплексный социологический анализ ролевого потенциала руководителя позволяет рассмотреть его как совокупность всеобщих и специфических, регулярно применяемых и потенциально имеющихся знаний, навыков и

способностей, необходимых для реализации управленческой деятельности в процессе производства и социальной деятельности, направленных на гармонизацию в системе управления производственным коллективом трудовых отношений

4 Игнорирование социального контекста и неэффективность использования многообразия социальных технологий руководителями строительных организаций потенциально содержит угрозу социального взрыва и снижение производительности и качества труда

5 Незнание и недооценка руководителями социокультурных и ментальных особенностей используемой иностранной рабочей силы является негативным фактором, тормозящим развитие коллектива и осложняющим управленческую коммуникацию

**Практическая значимость исследования** заключается в том, что полученные результаты, выводы и рекомендации уточняют и развивают представления о социально-управленческой значимости позиции руководителей среднего звена в современной строительной отрасли и могут быть направлены на повышение эффективности управления производственным коллективом при разработке мер по оптимизации процессов взаимодействия руководителей и подчиненных в строительных организациях, для совершенствования подготовки, переподготовки и повышения квалификации управленцев, при подборе, расстановке и ротации управленческих кадров

Результаты диссертационного исследования имеют информативную ценность и могут служить материалом для подготовки лекций, семинаров и спецкурсов по социологии труда и управления, рассматривающих проблемы социального управления трудовыми коллективами в новых социально-экономических условиях

**Апробация результатов исследования.** Основные положения исследования были отражены автором в ряде публикаций и выступлениях в 2005-2007 гг на международных и всероссийских научно-практических конференциях (г Екатеринбург, г Челябинск), посвященных теории и практике управления. Результаты диссертационного исследования нашли отражение в практике функционирования строительной компании ЗАО АСЦ «Правобережный»

Теоретические и прикладные аспекты диссертации нашли отражение в учебных и рабочих программах курсов «Социология управления», «Экономика и социология труда», «Исследование социально-экономических процессов», «Экономическая социология»

Содержание диссертации обсуждалось на кафедре социологии и управления общественными отношениями Уральской академии государственной службы

**Структура и объем работы** Диссертация объемом 192 страницы состоит из введения, двух глав, включающих четыре параграфа, заключения, списка литературы, содержащего 213 наименований, и приложений

## ОСНОВНОЕ СОДЕРЖАНИЕ РАБОТЫ

Во «Введении» обосновывается актуальность темы исследования, определяются его цели и задачи, дается обзор литературы и значимых для исследования идей концепций, раскрывается теоретико-методологическая, эмпирическая основа диссертации, определяется научная новизна и практическая значимость работы

В первой главе «**Теоретико-методологические аспекты социологического анализа роли руководителя среднего звена в управлении строительной организацией**» раскрываются основные методологические подходы к определению строительства как социального объекта управления. Дается социологический анализ проблемы трансформации управленческих функций руководителей среднего звена в строительной организации. Осуществляется анализ иерархии управления, приводится типология и характеристика управленческих функций руководителей разного уровня организации. Дается определение понятия, состава, функций, ролевого набора и потенциала руководителей среднего звена. Рассматриваются основные положения теории управления производством применительно к деятельности строительных коллективов.

В первом параграфе «**Руководитель среднего звена: структурно-функциональный подход к анализу ролевого потенциала**» рассматривается методологическая основа исследования, выявляются и обосновываются концептуальные принципы диссертации. Дается определение понятия «организация» в контексте основных парадигм социологии и управления. Выявляется общая позиция руководителей среднего звена в структуре управления и их специфические функционально-ролевые обязанности.

Как было установлено, категория «руководитель высшего (среднего, низового) звена» не является законодательно оформленной. Данная категория руководителей отсутствует в классификаторах профессий рабочих, должностей служащих и тарифных разрядов и в Единой номенклатуре должностей служащих. Руководители разного уровня попадают в поле зрения исследователей и обретают «плоть» тогда, когда последние пытаются выявить функции и место, занимаемые руководителями в общей структуре кадров управления.

Автором было выявлено, что именно руководители среднего звена осуществляют непосредственный процесс руководства рабочими и эффективность и производительность труда будет во многом зависеть от того, смогут ли данные руководители создать необходимый микроклимат в рабочих группах, поддерживать положительные неформальные отношения и коммуникацию между членами коллектива.

Реализация социальных ролей предполагает, что руководитель в той или иной степени раскрывает свой ролевой потенциал. Главная особенность заключается в том, что любой руководитель обладает определенным потенциалом, но как он

реализуется, что ему мешает или способствует – вот что является актуальной проблемой для управленческих наук. Данная задача предполагает анализ не только субъективно-личностных моментов, но и более широкого социального контекста, в рамках которого руководитель реализует свой потенциал. Потенциал – это источники, возможности, средства, запасы, которые могут быть использованы для решения какой-либо задачи, достижения определенной цели, возможности отдельного лица, общества, государства в определенной области. Теории управления известны два типа формирования потенциала руководителя. Первый из них – экстенсивный. В этом случае ролевой потенциал функционирует на неизменной личностной основе. В его состав входит и используется в труде один и тот же набор личностных способностей человека, которые могут видоизменяться, оттачиваться, но в своей совокупности остаются неизменными и развивается лишь в определенных границах, безотносительно к остальному личностному потенциалу.

Интенсивный тип формирования руководителя означает совершенствование его потенциала на расширяющейся личностной основе и вбирает в себя все новые и новые личностные потенции, качественно обогащается и раздвигает свои границы.

По нашему мнению, ролевой потенциал руководителя представляет собой совокупность всеобщих и специфических, регулярно применяемых и потенциально имеющихся знаний, навыков и способностей, необходимых для реализации управленческой деятельности в общественном процессе производства. В своем исследовании ролевой потенциал руководителя мы рассматриваем с точки зрения личностного и профессионально-квалификационного потенциала, т.е. как управленческий труд определенной сложности, квалифицированности, выполняемый с определенной эффективностью и интенсивностью, обусловленный статусно-ролевыми ожиданиями участников производственного процесса. Ролевой потенциал руководителя детерминирован пятью «потенциалами личности» познавательным, творческим, аксиологическим, коммуникативным, художественным<sup>1</sup>. Познавательный потенциал рассматривается как совокупность знаний и полученной информации, аксиологический – как система ценностных ориентаций (идеалов, жизненных целей, устремлений и т.п.), творческий потенциал – как совокупность умений и навыков, способностей к действию, коммуникативный – как мера и форма общительности, художественный – как совокупность эстетических и художественных потребностей и способов их удовлетворения.

Автор приходит к выводу, что ролевой потенциал руководителя охватывает все богатство его социальных качеств: направленность (потребности, ценностные ориентации, отношение к труду), меру развития (способности, умения, навыки,

---

<sup>1</sup> Каган М.С. Человеческая деятельность – М., 1974. С. 260

нестандартность мышления, инициативность, настойчивость), характер межличностных отношений (меру и формы общительности)

Во втором параграфе «Роль потенциал руководителя среднего звена в управлении строительной организацией как предмет социологического анализа» обозначается сфера и границы применения понятия «управление» применительно к строительной сфере, анализируется специфика строительной деятельности, ее отличие от других видов производства. Дается социологическое определение строительства как собой социальной деятельности, удовлетворяющей потребности и интересы непосредственных участников строительного производства, так и базовые потребности в жилье других членов общества, потребности в строительных и производственных объектах государства в целом. Также утверждается, что в последнее время в связи с появившейся возможностью приобретать жилье повысились требования к качеству, комфортности, престижности, инфраструктурным сетям и прочим параметрам, повышающим качество жизни. Главной проблемой, затрудняющей гармонизацию общественных отношений, по-прежнему остается доступность жилья для рядового гражданина.

Как было установлено, понятие «руководитель среднего звена» строительных и монтажных работ носит номинальный характер. Этому понятию соответствуют такие строительные должности как начальник участка, производитель работ, старший производитель работ. Несмотря на существующие должностные отличия, их объединяет одно – они все непосредственно руководят строительным участком, осуществляют оперативное управление, контролируют соблюдение технологической последовательности производства работ и их качества. Мы в своем исследовании руководителем среднего звена первичного строительного предприятия считаем производителя работ (прораба), который является руководителем и организатором общестроительных или специальных работ на порученном ему участке. Основной задачей производителя строительного-монтажных работ является контроль за выполнением плана строительства и обеспечение выполнения строительного-монтажных работ на участке в соответствии с рабочими чертежами и проектом производства работ. Он подчиняется старшему производителю работ или непосредственно руководству строительной организации. В подчинении производителя работ находятся все занятые на участке рабочие, инженерно-технические работники и служащие. Указания производителя работ являются для них обязательными.

Анализ специфики деятельности руководителей среднего звена в строительстве показал, что она представляет сложный и проблемный фронт работ, требующий приложения всех профессиональных, коммуникативных, индивидуально- и социально-психологических качеств, мотивирующих и стимулирующих функций. Эффектив-

ность деятельности руководителя среднего звена в целом зависит от умения организовать коллективную деятельность рядовых работников и повседневно руководить этой деятельностью, ориентируясь на наиболее действенные методы и стили управления. Результаты работы руководителя среднего звена оцениваются и учитываются только по результатам функционирования всего коллектива.

Выявляется социальный и, можно сказать, гуманистический аспект работы руководителя среднего звена, который заключается в обеспечение духовного роста каждого работника, который достигается за счет организаторских способностей руководителя, умения создать деловую, рабочую обстановку, нормальный психологический климат в коллективе, умения найти нужную мотивацию для работников.

Во второй главе **«Эмпирический социологический анализ ролевого потенциала руководителя среднего звена в управлении строительной организацией (на материалах Свердловской области)»** на базе проведенного социологического исследования рассматриваются конкретно-социологические и статистические показатели и индикаторы, основные результаты диагностики, экспертизы, прогноза и проектирования перспективного развития строительного комплекса Свердловской области.

Выявляются закономерности развития руководителей среднего звена строительной отрасли в конкретных социальных взаимодействиях, формирования личности в управленческой деятельности.

Конкретизируются наиболее благоприятные и неблагоприятные условия функционирования руководителей среднего звена, позволяющие или, наоборот, затрудняющие раскрытие их управленческих способностей, талантов, индивидуальности.

Рассматривается реальная социально-управленческая практика руководителей среднего звена в условиях изменения всей системы строительного производства и кадровой политики.

В первом параграфе **«Условия, факторы и особенности ролевого потенциала руководителя среднего звена»** приводятся результаты эмпирического исследования ролевого потенциала и эффективности социально-управленческого труда руководителей среднего звена, проведенного на базе строительных компаний Свердловской области, деятельность которых осуществляется в г. Екатеринбурге, г. Нижнем Тагиле, Серовском районе. Кроме того, рассматривается общая динамика развития жилищного строительства в Свердловской области и констатируется, что, за последние 5 лет наметился рост строительной активности, общий объем строительства в области и в Екатеринбурге значительно увеличился.

Выявляются причины, тормозящие развитие строительной отрасли Свердловской области, такие как

1) Низкая конкуренция и замкнутость рынков в рамках областных центров Главными действующими лицами на строительном рынке являются несколько крупных игроков, практически не конкурирующих друг с другом. Малым строительным компаниям не позволяет соперничать с крупными, отсутствие доступа к административному ресурсу. Вхождению же на рынок инорегиональных и зарубежных застройщиков зачастую препятствуют региональные власти, защищающие местного производителя. Также ограничивает развитие конкуренции и доминирование на рынке крупных муниципальных и ведомственных игроков.

2) Недостаточное правовое регулирование. По подсчетам Российского союза строителей, для постройки девятиэтажного дома в среднем необходимо получить 170–180 согласований. Это не только огромные временные затраты, но и значительное удорожание строительства. По самым скромным оценкам, лишь легально, в виде отчислений контрольно-надзорным органам, на процедуру уходит до 10% сметной стоимости проекта.

3) Отсутствие механизма создания вокруг строительных площадок инфраструктуры. В настоящее время в крупных городах Урала застройка зачастую ведется точечно. Компании доосваивают последние незастроенные участки, оборудованные еще в советские времена. Для того чтобы развернуть масштабную площадку под микрорайон или крупный деловой центр средств одного коммерческого застройщика недостаточно. Механизм финансирования должен быть смешанным: бюджеты всех уровней плюс средства застройщика.

4) Недостаточное финансирование. Решение всех перечисленных проблем позволит строительной отрасли выйти на качественно новый уровень развития, что в свою очередь будет способствовать притоку крупных вложений, в том числе со стороны иностранных инвесторов. Увеличение объема инвестиций в стройиндустрию способно привести к возникновению новых игроков, увеличению объемов производства, росту конкуренции, снижению цен, увеличению платежеспособного спроса населения – и к новому витку инвестиций.

Также здесь утверждается, что привлечение трудовых мигрантов из стран ближнего и дальнего зарубежья в строительную отрасль в условиях современной России порождает новый, не исследованный в теоретико-прикладной литературе, феномен – бригаду-общину, комплектуемую по этническому принципу. Возглавляют их наиболее уважаемые и признанные в своей среде этнические лидеры. Как было выявлено, данные люди являются не только формальными руководителями (бригадирами), организующие и координирующие производственный процесс, но и являются непререкаемыми авторитетами и во внепроизводственной сфере, существенным образом регулируя досуговую и социально-бытовую деятельность членов бригады-общины. Кроме того, феномен этнических бригад-

общин интересен в том плане, что они представляют собой не только производственную единицу, но и своеобразный «микросоциальный институт», в рамках которой осуществляется социализация, адаптация и профессиональная подготовка вновь прибывших индивидов, регуляция их поведения, и даже вертикальная мобильность, которая во многом зависит от профессиональных навыков, объема, качества и сложности выполняемой работы, степени владения русским языком. Кроме того, бригады-общины являются своего рода «профсоюзом», осуществляют поддержку и помощь своим членам в экстренных ситуациях.

Основной целью прикладного исследования являлась попытка выявить специфические характеристики в содержании управленческих функций руководителей среднего звена строительных организаций в современных условиях, систему доминирующих ценностей и мотивов деятельности руководителей среднего звена, проследить взаимосвязь между мотивацией и удовлетворенностью трудом данной категории руководителей.

Было установлено, что при переходе от социалистической к рыночной форме хозяйствования закономерно происходило изменение характера и содержания функционально-ролевой деятельности руководителя, на первый план выдвигаются требования цельности руководства, повышения его эффективности и качества на основе активного использования в управленческой практике социально-коммуникативных, социально-экономических законов. При этом происходящий процесс изменения функциональной структуры происходит не только путем возникновения новых функций (отмирания старых), но и путем улучшения реализации выполняемых функций.

Во втором параграфе «**Основные направления повышения уровня эффективности и ролевого потенциала руководителя среднего звена**» рассматривается реальная социально-управленческая практика руководителей среднего звена в условиях изменения всей системы строительного производства и кадровой политики.

Специфической чертой деятельности производителей работ является преобладание текущих, оперативных работ, направленных на поддержание производства, над работами, обеспечивающими его перспективное и планомерное развитие. Главной причиной этого является большая нагрузка руководителей текущей работой (телефонные звонки, совещания, беседы с подчиненными, почтовая корреспонденция и т.п.).

Как показал проведенный теоретический и эмпирический анализ организационно-управленческой деятельности руководителей среднего звена (в диссертации – на примере строительного комплекса Свердловской области), сегодня в строительстве складываются условия для существенной трансформации функций, ролей и содержания труда данной категории руководителей, позволяющие выявить противоречивые тенденции в управлении строительным производством. С одной сто-

роны процесс управления упростился (нет жесткого идеологического государственного давления, зависимости от решений и постановлений партии, сведение системы стимулирования только к денежному вознаграждению, снижение строгого контроля профсоюзов, игнорирование мнений рядовых работников и т д ), а с другой – усложнился (изменение форм собственности, децентрализация системы управления строительной организацией, появление новых строительных материалов и технологий, повышение требовательности к социально-бытовым качествам жилья, жесткая привязка к результатам трудовой деятельности, повышенная требовательность заказчиков к качеству строительного производства, усложнение информационно-коммуникативных систем, привлечение труда мигрантов, общее снижение образовательного и профессионального уровня рабочих и т д )

В ходе проведенного в диссертации исследования было выявлено, что руководителям среднего звена строительных организаций для эффективного управления не хватает знания современных методов и стилей работы с людьми, социально-управленческих навыков

Кроме того, было выявлено, что прирост строительно-монтажных работ обеспечивается не за счет производительности труда, более эффективного использования человеческого фактора, а за счет дополнительных источников рабочей силы (мигрантов)

Как показало исследование, во многих строительных организациях не всегда эффективно осуществляются мероприятия по централизации научно-технического обслуживания, регламентации прав и обязанностей, развитию производственной демократии, совершенствованию системы премирования

Материалы исследования социальных аспектов деятельности прорабов позволили выявить преобладающие типы их ориентации на творчество, самостоятельность в принятии решений, продвижение по службе. Выяснилось, что высокий уровень соответствия требованиям, предъявляемым к прорабам, предопределяет высокий уровень их отношения к труду – работу с полной самоотдачей

В то же время главной проблемой современного этапа является то, что для молодого поколения прорабов содержание труда утрачивает доминирующее значение и перестает быть интегральным элементом профессии и работы

В «Заключении» диссертации подводятся итоги исследования, формулируются выводы, намечаются перспективы дальнейшей разработки темы, а также приводятся конкретные предложения по совершенствованию системы управления и организации строительного производства в современных условиях. На основании материалов исследования разработаны практические рекомендации, направленные на повышение эффективности управленческой деятельности. Общий обзор этих рекомендаций приведен в работе

Основное содержание диссертационной работы изложено в следующих публикациях

1 Проблемы управления и развития строительной отрасли в современных условиях / Стратегическое управление развитием социально-экономических систем Сб статей участ VI Междунар науч-практич конф / Под ред В П Горшенина – Челябинск Изд-во ЮУрГУ, 2006 0,4 п л

2 Организационно-управленческий аспект трансформации строительной сферы в постсоветский период / Социология, управление, социум сборник статей – Екатеринбург УрАГС, 2006 0,5 / 0,3 п л (в соавт )

3 Условия, факторы и особенности ролевого потенциала руководителя среднего звена в управлении строительной организацией (по материалам социологических исследований) / Современный этап реформирования российской системы государственной власти и местного самоуправления / Международная конференция (г Екатеринбург, 24-25 ноября 2006 г ) – Екатеринбург УрАГС, 2006 - 0 6 п л

4 Руководитель среднего звена в строительной организации социологический анализ ролевого потенциала - Екатеринбург УрАГС, 2006 10,5 / 3 0 п л (в соавт )

5 Роль системы образования в формировании компетентности руководителя среднего звена / Развитие социальной компетентности личности в процессе гуманитаризации образования школа и вуз - Екатеринбург Изд-во УрГПУ, 2006 0,3 п л

6 Роль руководителя среднего уровня в воспитании современной рабочей молодежи / Молодежь в условиях глобализации и регионализации социума социальный статус, потребности, проблемы, ценности и динамика развития результаты / Вторые Уральские молодежные социологические чтения Всероссийская научная конференция Сб науч статей – Екатеринбург УрАГС, 2007 0,2 п л

**7. Организационно-управленческие функции руководителя. // Социология власти: Вестник Социологического центра РАГС. № 1. 2007. – М.: Изд-во РАГС, 2007. 0.4 п.л.**