

**Владимиренко Виктория Ивановна**

**Профессионализм руководящих управленческих  
кадров производственно-хозяйственной сферы  
и его формирование**

**Специальность 22 00 08 – социология управления**

**Автореферат**  
диссертации на соискание ученой степени  
кандидата социологических наук



Работа выполнена на кафедре социальной политики и управления социальными процессами Академии труда и социальных отношений

**Научный руководитель.** доктор философских наук, профессор  
**Волков Юрий Евгеньевич**

**Официальные оппоненты:** доктор социологических наук, профессор  
**Турчинов Александр Иванович**

кандидат социологических наук, доцент  
**Федулова Алла Викторовна**

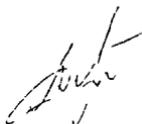
**Ведущая организация** Институт социологии и управления персоналом  
Государственного университета управления

Защита состоится 13 ноября 2007 года в 16 часов на заседании диссертационного совета Д 602 001 01 в Академии труда и социальных отношений по адресу 119454, г Москва, ул Лобачевского, д 90, ауд 222

С диссертацией можно ознакомиться в библиотеке Академии труда и социальных отношений и с авторефератом на сайте Академии ([www.atiso.ru](http://www.atiso.ru))

Автореферат разослан « \_\_\_\_ » октября 2007 года

Ученый секретарь  
диссертационного совета, доктор  
социологических наук, профессор



Деревянченко А А

## ОБЩАЯ ХАРАКТЕРИСТИКА РАБОТЫ

**Актуальность темы исследования.** Решение важнейшей задачи стоящей перед нашим обществом – существенного повышения качественного уровня общественного производства и, следовательно, конкурентоспособности экономики, решающим образом зависит от улучшения качества труда работников, то есть роста их профессионализма. В наибольшей мере это требование относится к тем, кто организует труд других людей – к руководящим управленческим кадрам, занятым в производственно-хозяйственной сфере. Практика показывает, что в настоящее время довольно широкой массе трудящихся, и что особенно важно руководящим управленческим кадрам в производственно-хозяйственных организациях, недостает именно профессионализма. Это ставит со всей остротой проблему его формирования и развития, повышения квалификации кадров самого разного профиля. Поэтому выявление степени развитости этого качества у разных категории и групп трудящихся и, прежде всего, у руководящих управленческих кадров, действий влияющих на его развитие факторов представляет собой одно из очень важных направлений социологического осмысления современных тенденций социально-экономического развития нашего общества. На основе анализа реального положения дел и закономерностей развития профессионализма могут выработываться соображения и рекомендации, позволяющие обеспечить повышение профессионализма руководителей, а, следовательно, уровня руководства трудовыми коллективами и, соответственно, достижения лучших результатов их деятельности. Сказанным в полной мере обосновывается актуальность темы исследования, учитывая при этом, что многие относящиеся к ней проблемы пока остаются недостаточно или даже очень слабо изученными.

**Степень научной разработанности темы исследования.** Проблемы профессионализма управленческих кадров непосредственно или в более

общих рамках управленческой деятельности рассматривались рядом таких исследователей как Э Л Аронов, В М Баутин, Н М Байков, Д А Белухин, А В Буран, Ю Г Волков, Дж М Иванцевич и А А Любанов, В Г Игнатов и В К Белолипецкий, Е А Ктимов, Э А и А Э Капитоновы, Г Копылова, И П и И И Литвиновы, С Д Мартынов, Л А Папулов, Н П Пищулин, В А Поляков, Ю П Поваренков, А В Понеделков, В В Путилин, С Р Ризаев, А Л Свенцицкий, В Столяров, Р Е Тихонов, А И Турчинов, Б Л Хелмицкий и др Из зарубежных исследователей можно назвать таких, как Э Бейч, Д Майстер, Дж Равен

Правда, в работах некоторых из перечисленных авторов, профессионализм рассматривается применительно к служащим системы государственного и муниципального управления, но содержащиеся в них идеи и положения общего характера, в том числе характеризуют управленческие кадры производственно-хозяйственной сферы

Работ, в полной мере посвященных рассмотрению профессионализма управленческих кадров производственно-хозяйственной сферы, очень мало, но в небольшом количестве они есть у перечисленных выше авторов

Фундаментальные основы, определяющие сущность профессионализма руководителей и предъявляемые к нему требования, раскрываются в многочисленных трудах, посвященных управлению производством и бизнесом, анализу накопленного опыта у нас и в зарубежных странах В частности, можно назвать работы таких отечественных специалистов, как Л П Арская, В Р Вескин, В Г Етифаров и В В Репин, А М Исаенко, В И Кнорринг В М Шепель Очень большой вклад в исследование этих проблем внесли также зарубежные ученые, как М Армстронг, П Вейл, М Вудкок и Д Фрэнсис, П Друкер, У Дункан, Т Питерс и Р Уотермен, Г Саймон, Д Смитбург, А Файоль, Г Эмерсон, Ли Якокка

Различные аспекты профессионализма специалистов-управленцев и его становления рассматриваются в психологическом плане в работах В А Бодрова, А А Деркача, С А Дружилова, В Н Маркова, А К Марковой, А В

Филиппова и ряда других. Эти работы также учитывались при проведении настоящего исследования, и в чем-то оно даже опирается на труды психологов. Но все же автор исходит из того, что проблематика профессионализма является в большей мере социологической, чем психологической.

Большое значение для разработки настоящей темы имеют научные труды, в которых рассматривается профессиональная подготовка и повышение квалификации управленческих кадров, либо содержатся методики их обучения и оценки их профессиональной деятельности. Это работы А.Н. Аверина, А. Алексеева, В. Котляра, С. Лукашина, В.В. Воронина и А.Н. Сысоенко, Ю.Д. Красовского, Л.М. Кваскова, Я. Мужика, В.Я. Платова, В. Ропопорта, С.А. Смирнова, М.С. Соколовой, С.П. Чередника.

Значительный вклад в изучение многих аспектов профессионализма как явления, процессов его развития и управления этими процессами вносят работы специалистов по управлению персоналом – П.Г. Бойдаченко, Н.М. Власовой, А.П. Волгина, А.П. Егоршина, А.Н. Кочетковой, Г. Крудена, П.В. Журавлева, В.И. Матирко, А.А. Моева, В.З. Травина и В.А. Дятлова.

Наконец, большое значение для раскрытия темы имеют труды, в которых, если даже и не рассматривались непосредственно проблемы профессионализма управленческих кадров, но разработаны теоретико-методологические основы их исследования. Такое значение имеют труды многих социологов, на которые опирался автор данного исследования, начиная с классиков социологической науки Э. Дюркгейма, М. Вебера, Т. Парсонса, П. Сорокина и ряда других и включая ведущих отечественных социологов, особенно разрабатывающих социологию управления, – В.Г. Афанасьева, Е.М. Бабосова, В.Э. Бойкова, К.И. Варламова, Ю.Е. Волкова, В.С. Карпичева, В.Г. Смолькова, Ф.И. Шаркова и др.

Опираясь на разработанные этими и другими учеными методологические идеи общей социологической теории, наши ученые – социологи, психологи, специалисты по теории управления, как видно даже из

приведенного выше краткого перечня, разрабатывают проблемы касающиеся профессионализма управленческих кадров с разных сторон

Однако пока еще многое в этой многогранной проблематике остается недостаточно исследованным. Не совсем полно и точно понимается сама суть профессионализма как явления, зачастую он отождествляется с одной из его составляющих частей – компетентностью. Не представлена в полном и системном виде совокупность компонент, из которых складывается профессионализм, вследствие чего при управлении процессом его развития не обращается внимания на некоторые образующие его элементы. Не выявляется должным образом состояние развитости профессионализма управленческих кадров, не разработана достаточно надежная методика, позволяющая выявить это состояние. Не в полной мере раскрыта система факторов, под действием которых формируется и развивается профессионализм. В общем, можно сказать, что остается еще довольно большое поле для изучения профессионализма и тенденций его развития у всех категорий работников, и особенно у руководящих управленческих кадров. Автор настоящей работы попытался восполнить некоторые пробелы в исследовании указанной проблематики, не претендуя на полное решение стоящих в данной области задач, поскольку по его мнению, для этого потребуются усилия еще многих исследователей.

**Цель исследования** – выявить на основе отдельных локальных исследований тенденции позволяющие судить о степени развитости профессионализма управленческих кадров и системе факторов определяющих его развитие.

Для достижения названной цели в ходе исследования было предусмотрено решение следующих задач:

- раскрыть сущность профессионализма работника как социального явления,
- выяснить соотношение профессионализма с профессиональной компетентностью и эффективностью выполнения профессиональных функций,

- раскрыть систему компонент, из которых складывается профессионализм у изучаемой категории работников,
- выяснить имеющиеся в научной литературе представления о сущности и структуре профессионализма и о степени его развитости у изучаемой категории работников, выработать свое отношение к этим представлениям,
- разработать методику эмпирического исследования степени профессионализма управленческих кадров и с помощью этой методики выяснить развитость этого качества у руководителей,
- определить систему социальных институтов и факторов, под воздействием которых происходит формирование и развитие профессионализма работников,
- выяснить реальную роль образовательных учреждений, трудовых организаций и других социальных институтов в формировании профессионализма изучаемой категории работников, эффективность выполнения ими своего социального предназначения, выработать рекомендации по обеспечению повышения этой эффективности

**Объект исследования** – руководящие управленческие кадры производственно-хозяйственной сферы

**Предмет исследования** – профессионализм как характеристика работника и его трудовой деятельности с выявлением специфики и путей формирования соответствующего качества у руководящих управленческих кадров производственно-хозяйственной сферы

Поскольку исследуются профессиональные качества и профессиональная деятельность работников, образующих в своем институционализированном единстве субъект управления в организациях, исследование относится к предметной области социологии управления

**Теоретико-методологическую базу** исследования образуют широко признанные в современной науке идеи и положения философии (например, о диалектике общего, особенного и единичного), общей социологической теории, социологии управления, социологии труда, психологии, общей

экономической теории и экономики труда, науки управления. Используются такие общенаучные методы, как системный подход, метод экстраполяции, сравнительный метод и другие. Диссертация выполнена на основе единства теоретического и эмпирического подходов.

**Информационную** базу диссертационной работы составляют следующие материалы:

1) Данные государственной, ведомственной и корпоративной статистики, относящиеся к явлениям и процессам, связанным с предметом исследования.

2) Материалы следующих эмпирических исследований, проведенных автором или с его участием:

А) исследования, проведенного автором в ОАО «Газавтоматика» в 2006-2007 гг., включавшего массовый репрезентативный опрос (опрошено 790 руководителей и специалистов), наблюдений по специальной программе, изучение документов организации, в том числе документов раскрывающих различные виды управленческих действий и ситуаций, которые анализировались по специальной методике.

Используются также материалы трех исследований, проведенных социологическим центром Российской Академии государственной службы при Президенте РФ (РАГС) с участием автора:

Б) опроса представителей предприятий-участников Всероссийской научно-практической конференции «Корпоративная социальная политика на современных российских предприятиях: проблемы, опыт, перспективы» (март 2003 г., опрошено 105 человек),

В) опроса слушателей института профессиональной переподготовки и повышения квалификации РАГС (февраль – апрель 2007 г., опрошено 729 руководителей разного уровня),

Г) экспертного опроса руководителей кадровых служб предприятий – слушателей того же института (февраль 2007г., опрошено 45 человек).

3) Факты и экспертные суждения, опубликованные в прессе.

## **Основные результаты, полученные автором, и их научная новизна.**

- Разработан и применен комплексный междисциплинарный подход к рассмотрению профессионализма, как сложного социального явления на основе таких отраслей научного знания, как социология управления, социология труда, управление персоналом психология. Благодаря использованию такого подхода полнее и глубже раскрыта сущность профессионализма, чем это имеет место в научной литературе, где несмотря на довольно широкое использование этого понятия, его смысл остается до конца не выявленным или понимается не совсем правильно
- Раскрыто соотношение между компетентностью и профессионализмом работника как значительно более широким явлением, включающим в себя не только когнитивное (к чему сводится компетентность), но и деятельностное начало, а также многогранную психологическую составляющую. Соответственно показано, что профессионализм представляет собой и социальное качество человека-работника (при том сложное, включающее в свое содержание целый ряд более простых, первичных качеств), и определенный тип трудового поведения. Раскрыто также его соотношение с эффективностью профессиональной деятельности
- На основе диалектики общего и особенного раскрыто содержание профессионализма, относящегося к категории работников, выступающей непосредственным объектом данного исследования – руководящим управленческим кадрам. Показано, что в нем соединяются черты и качества, характеризующие профессионализм в любом виде трудовой деятельности, и специфические для выполнения роли руководителя. Выявлена в системном виде совокупность достаточно большого числа элементов, из которых складывается профессионализм этой категории работников
- На основе анализа результатов многолетних наблюдений, связанных, в частности, со служебной деятельностью автора, и материалов проведенных эмпирических исследований, касающихся тенденций развития профессионализма управленческих кадров производственно-хозяйственной

сферы, пополнены сложившиеся в науке представления о современном состоянии этого явления в нашем обществе во всей его противоречивости. При этом данные получены путем использования разработанной автором методики анализа деятельности специалистов-управленцев, позволяющей определить степень их профессионализма по основным составляющим этой деятельности. Состояние профессионализма управленцев раскрыто не в виде попыток дать общие характеристики данного явления без учета различий между образующими его компонентами и не по отдельным его аспектам, что обычно присуще исследованиям, а дифференцировано по всем составляющим этого сложного социального явления.

- Установлено, что еще до включения в трудовую деятельность и даже до получения профессионального образования, на сравнительно ранних этапах социализации человека, у него вырабатываются под воздействием семьи и школы некоторые личностные качества, выступающие предпосылками, на которых позже формируется его профессионализм, а некоторые из этих качеств даже войдут со временем в него как системное образование в виде его элементов, составляющих (некоторые способности и психологические черты, нужные для выполнения должностных функций руководителя).

- Раскрыта роль учебных заведений, дающих высшее управленческое образование, для выработки у будущих управленцев чрезвычайно важной составляющей их будущего профессионализма – системы профессиональных знаний, то есть основы профессиональной компетентности.

- Показано, что на базе выработанных предпосылок и отдельных ранее возникших элементов, профессионализм как целостное системное качество формируется в ходе практической деятельности специалиста, в частности руководителя, и в связи с этим раскрыта роль трудовой организации в формировании и развитии его профессионализма.

#### **Положения, выносимые на защиту:**

1. Профессионализм представляет собой, в отличие от близкого к нему и нередко отождествляемого с ним понятия «профессиональная

компетентность», не только совокупность профессиональных знаний высокого уровня, но и еще некоторых личностных качеств, а самое главное – это определенный тип поведения, обеспечивающий достижение высоких результатов на основе практического воплощения в деятельности специалиста его компетентности и в целом профессионального потенциала. При этом в самом профессионализме может быть проведена некоторая градация: как минимум он может быть достаточным или высоким.

2. Профессионализм руководителя производственно-хозяйственной сферы, то есть менеджера включает в себя пять составляющих (компонент)

а) глубокие знания теории и практики управления, достаточная подготовленность в области технологии производства, специфического для управляемого объекта, а также в необходимом объеме знания экономические, правовые, психологические, объем и характер которых различаются в зависимости от конкретного вида и уровня управленческой деятельности,

б) специфические для управленческой деятельности способности – организаторские и другие (характеристика которых дается в диссертации),

в) необходимые для управленческой деятельности умения и навыки (перечень которых также содержится в тексте диссертации),

г) некоторые психологические черты личности – коммуникативность, требовательность, справедливость в отношениях с подчиненными и др. ,

д) совокупность перечисленных элементов (а – г) образует только потенциал профессионализма работника. Реализация этого потенциала, то есть самая главная компонента профессионализма – это характеризующаяся высоким интенсивностью и результативностью и основанная на воплощении всех перечисленных выше элементов практическая деятельность по организации трудовых усилий работников, являющихся объектом управленческих воздействий.

3. В современной ситуации довольно значительной части наших руководящих управленческих кадров производственно-хозяйственной сферы не присущ необходимыми профессионализм, что является важнейшей

причиной серьезных недостатков и упущений в нашем производстве. Автором разработана и апробирована методика эмпирического исследования управленческой деятельности в организации по отдельным ее составляющим под углом зрения соответствия этой деятельности требованиям профессионализма.

4. Предпосылки профессионализма как сложного социального качества человека-работника в виде некоторых из перечисленных выше его компонент, то есть основы профессионального потенциала закладываются задолго до получения человеком профессии и включения в соответствующую трудовую деятельность. Важнейшими социальными институтами, под воздействием которых развивается этот процесс, являются семья и школа. Однако в настоящее время они в большинстве случаев слабо, неудовлетворительно выполняют эту роль, что негативно сказывается на формировании профессионализма специалистов-управленцев.

5. Серьезные недостатки присущи деятельности учебных заведений, дающих профессиональное образование, профессиональную подготовку. Поэтому у многих управленцев оказывается слабой профессиональная компетентность – основная составляющая профессионализма.

6. Главным полем формирования и развития профессионализма управленческих кадров, является трудовая организация. Однако ее возможности в этом отношении используются далеко не полностью. Чтобы в организации складывалась обстановка в должной мере побуждающая специалистов-управленцев развивать, повышать свой профессионализм, требуется, с одной стороны, сильная заинтересованность в этом высшего руководства организации, которое может использовать многие административные и экономические рычаги, а с другой стороны, собственная заинтересованность самих специалистов, чему сильно способствует умелое обеспечение системы их служебного продвижения в зависимости от повышения уровня профессионализма.

**Научная новизна диссертационной работы** заключается в том, что

- более полно и точно, чем было установлено ранее наукой, раскрыта суть профессионализма вообще как важнейшего качества человека в его социальной роли работника, и особо специфика проявления этого качества у руководителей, функционирующих в производственно-хозяйственной сфере, раскрыта во всей полноте система довольно многочисленных компонент, из которых складывается профессионализм этих специалистов,
- раскрыты некоторые закономерности формирования и развития профессионализма вообще и непосредственно у руководящих управленческих кадров, роль социальных институтов, под воздействием которых это происходит,
- внесен значительный вклад в рассмотрение некоторых процессов социального управления в трудовых организациях, связанных с развитием профессионализма управленческих кадров

Все это в какой-то мере обогащает социологию управления, а также и социологию труда, поскольку социальные качества управленческих кадров и процессы их развития рассматриваются на общем фоне, охватывающем соответствующие явления в трудовой деятельности работников любых категорий.

**Практическое значение работы** состоит в том, что сформулированные на основе результатов исследования выводы, положения, рекомендации могут быть использованы в целях совершенствования работы различных социальных институтов, влияющих на развитие профессионализма работников и особенно руководящих управленческих кадров, и главным образом в работе учебных заведений, занимающихся подготовкой, переподготовкой, повышением квалификации кадров, а также в работе руководителей организаций.

Материалы исследований могут быть использованы в преподавании таких учебных дисциплин, как социология управления, социология труда, управление персоналом и др.

И научную и практическую значимость имеет разработанная и использованная автором в своем исследовании методика эмпирического изучения фактического осуществления управленческих функций руководителями разных уровней с точки зрения соответствия их деятельности требованиям профессионализма. Использовать эту методику целесообразно при проведении исследований.

**Апробация материалов** исследования осуществлена путем выступлений на семинарах и совещаниях специалистов и руководителей структурных подразделений ОАО «Газавтоматика», делались и обсуждались доклады на кафедре социологии РАГС и кафедре социологии и социального управления Академии труда и социальных отношений (АТиСО), а также в публикациях автора. В завершённом виде диссертация была обсуждена на кафедре социальной политики и управления социальными процессами АТиСО, в результате чего она была рекомендована к защите.

**Структура диссертации.** Работа состоит из введения, трех глав, в каждой из которых по два параграфа, заключения, списка использованной литературы и приложения, содержащего данные эмпирического исследования в ОАО «Газавтоматика». Последовательность изложения материала соответствует логике раскрытия темы: сначала показывается сущность и структура рассматриваемого явления, затем его современное состояние, и, наконец, факторы, под влиянием которых происходит развитие профессионализма и пути, обеспечивающие повышение его уровня.

## **ОСНОВНОЕ СОДЕРЖАНИЕ ДИССЕРТАЦИИ**

**Во введении** обосновывается актуальность темы, анализируется степень ее изученности, формулируются цели и задачи, раскрывается научная новизна диссертационной работы.

В главе 1 «**Профессионализм работников – сущность и основные черты в руководящей управленческой деятельности**», прежде всего, дается и раскрывается определение рассматриваемого явления.

Обосновывается, во-первых, что это – социальное качество человека, которое характеризует не всякую профессиональную деятельность, а лишь такую работу, в которой воплощается высокая квалификация, высокое умение выполнять функции и решать задачи, предусматриваемые данным видом трудовой деятельности, которая в высокой степени соответствует существующим в обществе стандартам и объективным требованиям Автор опирается на идеи известного специалиста в этой области – А И Турчинова, который, в частности пишет «Логика восхождения человека к профессионализму представлена в цикле профессиональной жизни – строго детерминированной последовательности этапов включения его в профессиональную деятельность» И профессионализм знаменует собой высший этап этой деятельности<sup>1</sup> Во-вторых, показывается, что профессионализм нельзя отождествлять с компетентностью, что нередко встречается в литературе Профессионализм предполагает компетентность работника, т.е. наличие у него необходимых для выполнения профессиональных функций знаний Но рассматриваемое нами ключевое понятие выражает собой нечто более широкое и предполагает наличие у человека не просто знаний и опыта в какой-то области, но достаточно высокий уровень этих знаний и достаточно богатый опыт Самое же главное заключается в том, что профессионализм работника проявляется не только и не просто в том, что он обладает богатыми знаниями и опытом в определенной сфере деятельности, но что на основе умелого использования этих знаний и опыта он высококачественно выполняет свои должностные обязанности, и, следовательно, достигает отличных результатов Исходя из такого понимания профессионализма, автор диссертации полемизирует с некоторыми, по его мнению, неточными представлениями о сути этого явления

Профессионализм представляет собой одно из социальных качеств личности и одновременно определенный тип трудового поведения человека

---

<sup>1</sup> Турчинов А И Профессионализация как деятельная основа кадровой политики Автор сб дис докт социолог наук 1998, с 29-31

Итак, профессионализм можно определить как социальное качество и тип трудового поведения личности, что находит выражение в высококачественном выполнении человеком своих трудовых функций, и достижении благодаря этому наилучших результатов

Особенно важно повышение профессионализма в деятельности управленческих кадров и в первую очередь важнейшей их категории – руководителей, менеджеров, учитывая их социальную роль, значимость которой отмечали один из крупнейших социологов 20-го века П.А. Сорокин<sup>1</sup>, известный специалист по проблемам управления П. Друкер<sup>2</sup> и др

Сущность профессионализма руководящих управленческих кадров производственно-хозяйственной сферы следует раскрывать с учетом диалектики общего, особенного и единичного. Это значит, что ему присуще и общее – совокупность тех черт, которые характеризуют собой суть профессионализма, любого работника, каким бы видом трудовой деятельности и в какой бы области этой деятельности он ни занимался, но в то же время, это общее проявляется, преломляясь через особенности деятельности данной социально-профессиональной группы в единичном, т.е. профессионализме, присущем в той или иной мере отдельному работнику управленческого персонала с учетом его должностного статуса и функций.

Профессионализм работника связан с такой характеристикой его деятельности, как эффективность. Но это, показывается в диссертации, не тождественные явления, как иногда представляется.

Профессионализм, будучи определенной характеристикой сознания и поведения человека-работника, представляет собой довольно сложное явление состоящее из нескольких слагаемых компонент, которые образуют его структуру. Такими его слагаемыми вообще и конкретно у специалистов-управленцев, по мнению автора, являются следующие:

---

<sup>1</sup> См. Сорокин П.А. Человеческая цивилизация. Общество – М. 1992 с. 354  
<sup>2</sup> См. Друкер П. Практика менеджмента. Пер. с англ. – Киев. 2000 с. 5

- во-первых, это профессиональные знания, соответствующие по своему характеру требованиям выполняемых данным человеком трудовых обязанностей, при том характеризующиеся достаточно высоким уровнем,

- вторая составляющая профессионализма – достаточно высоко развитые и практически реализуемые способности человека, как общие, так и специальные, необходимые для выполнения того вида деятельности, которым он занимается<sup>1</sup> Свои, специальные способности нужны и для руководящей управленческой деятельности Некоторые из способностей сами по себе еще не являются проявлениями, то есть составными частями профессионализма, а выступают лишь предпосылками его формирования Другие сами по себе, непосредственно входят в содержание этого явления в число его составляющих, являются его компонентами Для управленца-руководителя таковыми являются организаторские способности, способность четко ставить цели для себя и тех, кем приходится руководить, и добиваться эффективного их достижения, аналитические способности, способности создавать оптимальный социально-психологический климат в управляемой системе, генерировать новые идеи и др

- третьей составляющей профессионализма являются, такие качества жизнедеятельности человека в трудовой сфере, как умения и навыки<sup>2</sup> Для профессионала в любой области трудовой деятельности необходимо умение использовать наилучшим образом свои знания и опыт для выполнения профессиональных обязанностей и задач, связанных с данным видом трудовой деятельности Это умение усиливается с приобретением навыков его применения Что касается менеджеров, руководителей занятых в производственно-хозяйственной сфере, их профессионализм требует умения и навыков организовывать дело и работу выполняющих его людей, своих подчиненных, налаживать их совместную деятельность, обеспечивая ее эффективность, и др (см раздел 1.2 диссертации) Своеобразной

<sup>1</sup> Суть тех и других способностей раскрывается – см Энциклопедический словарь Психология труда, рекламы управления // под ред В А Дашкова 2000 с 334

<sup>2</sup> Суть тех и других раскрывается в Энциклопедический словарь Психология с 174-370

обобщающей характеристикой системы умений и навыков руководителя, менеджера является его управленческая культура

- четвертой составляющей являются психологические и даже психофизиологические и чисто физиологические качества людей, те или иные особенности характера, темперамента и др., которые сказываются на выполнении ими своей трудовой деятельности. Чтобы успешно заниматься руководящей управленческой деятельностью, добиваясь в ней профессиональных высот, требуются в качестве предпосылок достаточно крепкое здоровье, чтобы человек мог справляться с нередкими перегрузками, и такие качества организма, как психическая уравновешенность, умение «держать себя в руках» в сложных ситуациях, психофизиологическая способность противостоять разрушительному воздействию стрессов. Названные и некоторые другие психологические черты и качества, необходимые для успешной профессиональной деятельности, являются лишь предпосылками формирования профессионализма, другие же входят в само его содержание в виде его составляющих компонент. Для становления профессионалов-управленцев, необходимы такие психологические черты и деловые качества личности, как дисциплинированность, ответственность, коммуникабельность, умение правильно строить отношения с людьми, принципиальность, сочетаемая с определенной гибкостью при проведении стратегии и тактики в управлении, требовательность, сочетаемая с благожелательным отношением к людям, выступающим объектом управленческих воздействий и некоторые другие рассмотренные в диссертации. Автор отмечает и значимость идейно-гражданских качеств человека для успешного выполнения им профессиональной деятельности управленческого характера.

- пятой и важнейшей составляющей профессионализма, в которой реализуются все его рассмотренные выше элементы, следует назвать то, в чем профессионализм проявляется фактически - в делах, т.е. эффективности и качества практических действий, из которых складывается содержание

управленческой деятельности. При низком уровне активности руководителя даже большие знания и высокого уровня умения выполнять свои обязанности останутся неиспользованными, и деятельность работника не будет соответствовать критериям профессионализма. Поэтому у руководителей, менеджеров должна быть сильная мотивация к наилучшему выполнению управленческих функций.

В главе 2 «Уровень профессионализма современных управленческих кадров производственно-хозяйственной сферы» на основе эмпирических данных, полученных автором, и материалов, опубликованных другими исследователями, рассматривается современное противоречивое состояние профессионализма управленческих кадров.

Практически в каждой категории работников, в том числе среди руководителей имеются люди, характеризующиеся высоким профессионализмом. В то же время, можно без преувеличения утверждать, что отсутствие должного профессионализма характерно для очень большой, а может быть, даже большей части работников в нашем современном обществе. В работе многих управленческих кадров, в том числе в производственно-хозяйственной сфере, проявляется слабый, недостаточный профессионализм.<sup>1</sup>

В исследованиях, проведенных автором или с ее участием, значительная часть респондентов отмечает недостаточность профессиональных знаний, и собственных и своих коллег, в целом или каких-то отдельных их видов. В частности, это подтверждают данные исследования в ОАО «Газавтоматика».

В одном из опросов, проведенных исследовательским коллективом РАГС с участием автора, 71,1% респондентов отметили, что управленцам недостает знаний по их служебной деятельности, в частности 60%, что не хватает правовых знаний.

Отсутствие у значительной части наших управленческих кадров теоретических знаний, необходимых для их деятельности, связано в

---

<sup>1</sup> См. Волков Ю. Г. Геонетико-методологические основы социологического анализа общественных систем и процессов – М., 2001 – с. 264.

основном с тем, что они не имеют специального управленческого образования. Даже экономическое образование имеют немногие<sup>1</sup>

При отсутствии умений, навыков и способностей, необходимых для профессионализма в управленческой деятельности, жизненным установкам, психическому складу и характеру поведения немалого числа руководителей, присущи, напротив, некоторые черты, оказывающие существенное негативное влияние на профессионализм их деятельности

Для выяснения того, насколько деятельность руководителей ОАО «Газавтоматика» высокопрофессиональна, был проведен опрос этой категории работников акционерного общества. Была проанализирована совокупность социальных фактов, представляющих собой ситуации, в отношении которых осуществлялись управленческие воздействия либо требовалось их осуществление. Они фиксировались и анализировались с помощью методики, разработанной автором данного исследования<sup>2</sup>

Таких ситуаций в нашем исследовании было выявлено около 100 и эта совокупность социальных фактов (проблемных ситуаций) была проанализирована под углом зрения того, насколько профессионально поступали в этих ситуациях руководители, которые должны в подобных случаях предпринимать определенные управленческие действия

По данным нашего анализа, больше чем в половине случаев проблема, требующая решения, либо не выявлялась вообще или не осознавалась во всей ее остроте, и потому не предпринималось необходимых управленческих действий по ее решению. Такой постановки работы, когда ведется активный поиск выявляющихся проблем, позволяющий выстраивать упреждающую

---

<sup>1</sup> Копылова Г. Руководители промышленных предприятий. Социальный портрет / Регулирование социально-экономических процессов в современных условиях. М., 2005. с. 80

<sup>2</sup> Ситуации выявляются путем изучения производственно-хозяйственной деятельности организации за определенный отрезок времени. В данном исследовании изучение проводилось в течение года, что представляется вполне достаточным. Использовались такие методы – в комплексе, – как наблюдения, проводившиеся исследователем, интервью с работниками организации, контент-анализ ее документов. Все это вместе взятое позволяет выявить некоторое количество разного рода ситуаций (производственных, экономических, кадровых, касающихся социальных потребностей работников) общей чертой которых является то, что они содержат в себе некую проблему, требующую решения и, следовательно, применения для этого адекватных управленческих воздействий

стратегию, определять приоритеты и очередность их разрешения, мы почти не обнаруживаем или обнаруживаем лишь в отдельных случаях

Нередко какая-то проблема выявляется, но не анализируется порождаемая ею проблемная ситуация, требующая управленческого вмешательства

Сказанное подтверждается данными проведенных автором эмпирических исследований. Так около 40% респондентов отметило, что для руководителей характерен поверхностный анализ ситуации и проблем, которые намечаются решать

Лучше выглядит деятельность по разработке и принятию управленческого решения. Однако при всей достаточно позитивной оценке положения дел, касающихся качества принимаемых управленческих решений, тем не менее, довольно многие изученные в нашем исследовании управленческие решения, касающиеся сложных проблем, отличаются серьезными недостатками и по содержанию и по форме. Это было выявлено в ходе их изучения с помощью объективных методов и нашло отражение в данных опроса (4,7% респондентов отметили, что решения очень часто формулируются плохо и 20,8% - что это иногда бывает). Те же недостатки присущи разрабатываемым планам. В некоторых случаях не совсем удачно подбирались исполнители, в других - не вполне ясными были их конкретные задачи или способы действий, иногда слабой оказывалась их мотивированность по выполнению возложенных на них обязанностей и т.д. Примерно 30% респондентов отметили, что руководителями среднего и высшего звена не проводится должной организаторской работы, обеспечивающей выполнение управленческих решений.

Низкий профессионализм многих руководителей проявляется в том, что не осуществляется должным образом контроль за деятельностью исполнителей. Это выявлено примерно в 30% случаев. Почти такие же данные получены и в результате опроса

Как видно, отсутствие должного профессионализма у некоторой части наших управленческих кадров проявляется по широкому кругу направлений их труда, относящихся к содержанию выполняемых ими своих функций, служебных обязанностей. Это воплощается в неумелом использовании механизмов управления, осуществлении действий и операций, из которых складывается управленческая деятельность. В результате плохо решаются многие содержательные народнохозяйственные задачи, на выполнение которых направлена управленческая деятельность, – как экономические, так и социальные.

Для существенного изменения сегодняшней ситуации нужно рассмотреть систему факторов, влияющих на формирование и развитие профессионализма управленческих кадров и высказать соображения о способах и путях более успешного его развития. Этому и посвящена третья глава диссертации – **«Пути и средства формирования и развития профессионализма управленческих кадров»**. В ней, обращается внимание на то, что названные выше качества человека-работника, из которых складывается его профессионализм, формируются на основе некоторых предпосылок – черт характера, сознания и поведения, которые вырабатываются у него еще до включения в трудовую деятельность, порой даже задолго до того, на ранних этапах жизни.

Если соответствующие личностные качества не будут сформированы в процессе взросления человека или окажутся слабо выраженными, из него не только не получится никакого профессионала, но даже просто достаточно хорошего работника. Сказанное в полной мере относится и к тем, кто становится работником управленческого труда.

Формирование и развитие упомянутых качеств человека происходит под определяющим влиянием семьи, школы, СМИ и некоторых других социальных институтов. В диссертации показывается, как названные социальные институты могут и должны оказывать это влияние на выработку личностных качеств, которые на более поздних стадиях жизненного пути

человека становятся базой формирования профессионализма, в том числе и тех, кому судьбой предназначена роль профессионала-управленца

К сожалению, зачастую семья и школа не выполняют этой своей роли, не осуществляют должным образом подготовку детей и подростков к трудовой деятельности не воспитывает у них необходимых для этого качеств, что традиционно было одной из важнейших функций этих социальных институтов. В связи с этим в работе высказываются соображения о возможной активизации названных социальных институтов по подготовке молодых людей к трудовой деятельности.

Следующий этап на пути становления профессионала, когда этот процесс проявляется уже более рельефно, - получение специального, профессионального образования.

Учебные заведения дающие профессиональное образование по управленческой специальности, осуществляют профессиональную подготовку специалистов этого профиля, переподготовку, повышение квалификации. Одновременно с обучением будущих управленцев во время их пребывания в ВУЗе происходит развитие некоторых их способностей и психологических качеств, которые будут нужны им для становления в качестве профессионалов. Здесь же они начинают приобретать навыки и умения, необходимые для профессиональной управленческой деятельности поскольку учебный процесс включает в себя прохождение производственной практики.

Большинство управленцев в нашей стране до сих пор составляют работники, не имеющие специальной профессиональной подготовки. Так в ОАО «Газавтоматика», доля таких руководителей, составляет 87% от общей численности управленцев соответствующей категории. А ведь это одна из передовых организаций ОАО «Газпром».

К настоящему времени в основном сложилась институциональная система, создающая возможности для реальных и потенциальных управленцев получать и повышать профессиональные знания по теории и

практике управления, в том числе и без отрыва от выполняемой работы. Но пока в очень многих вузах управленческого профиля при всех необходимых формальных атрибутах качество обучения студентов и слушателей является недостаточно высоким, а то и просто низким. По данным одного из опросов, проведенных исследовательским коллективом РАГС, на вопрос «Что оказывает негативное влияние на профессионализм?» 28,6% ответили «Несоответствие уровня полученного образования требованиям занимаемой должности». Специалисты, получившие образование даже в ВУЗах управленческого профиля, постоянно отмечают, что их знания не соответствуют запросам практики.

Особенно поверхностными, не обеспечивающими должного качества получаемого образования являются разного рода заочные и сокращенные формы образования, но даже в лучших ВУЗах, занимающихся профессиональным обучением специалистов-управленцев, качество их подготовки не во всем соответствует современным требованиям, что подтверждается данными, полученными при опросах в РАГС.

В целом можно сказать, что вся система профессиональной подготовки управленческих кадров функционирует не очень эффективно, слабо отвечает требованиям, которые предъявляет жизнь. Такой вывод можно сделать не только опираясь на данные собственных наблюдений и исследований, но и на мнения и заключения, высказываемые другими исследователями<sup>1</sup>.

В целях основательного и всестороннего совершенствования всей системы профессиональной подготовки управленческих кадров, необходима выработка и проведение в жизнь эффективной государственной политики по подготовке управленческих кадров. Таких взглядов придерживаются многие высококвалифицированные управленцы-практики.

Особое внимание в диссертации обращено на анализ становления и развития специалистов-управленцев в качестве профессионалов в процессе их практической работы в трудовых организациях. Трудовая организация

---

<sup>1</sup> Управление государственной службой Российской Федерации. Материалы научно-практического семинара проведенного в РАГС при Президенте РФ М., 2004 с. 302

может воздействовать на развитие профессионализма управленческих кадров посредством использования организационно-экономического и социально-психологического механизма

Компонентами, составляющими названный механизм, являются

- оценка деловых и личностных качеств и результатов деятельности управленческих кадров, выработка на основе такой оценки специфических для конкретного сотрудника требований, направленных на обеспечение повышения его профессионализма,
- создание необходимых условий, позволяющих руководителям выполнять предъявляемые к ним требования и повышать свой профессионализм,
- использование эффективных стимулов, побуждающих сотрудников повышать свой профессионализм, обращая особое внимание на планирование их служебной карьеры и обеспечение должностного продвижения, с помощью института кадрового резерва,
- создание в трудовых коллективах социально-психологической обстановки, характеризующейся высокой требовательностью к профессионализму кадров, в особенности управленческих, и высокого уважения к тем, кто обладает таким профессионализмом, глубокими знаниями, способностями, умениями и навыками успешно реализовывать свой потенциал в практической деятельности обеспечивая эффективное управление руководимыми объектами
- регулярный контроль форм и методов руководства с использованием процедуры экспертной оценки,

Такой механизм обычно существует в трудовых организациях с большой численностью персонала, где используются эффективные процедуры, апробированные на практике, суть которых раскрывается в диссертации<sup>1</sup>

---

<sup>1</sup> В частности очень эффективные методики содержатся в работах М Вуллок, Д Фрэнсис Раскрепощенный менеджер С 263-313  
Удальцова М В, Авериченко Л К Социология и психология управления М, 1999  
Соколова М С Оценка персонала государственной службы как объект социальной технологизации автореферис канд социал наук М – 2003 и др

Повышение профессиональной квалификации управленческих кадров, в том числе руководящих, занятых в производственно-хозяйственных организациях, обеспечивается двумя способами: путем периодического направления сотрудников на учебу в специализированные учебные заведения, занимающиеся повышением квалификации кадров, и организацией повышения профессиональной квалификации и самообразования непосредственно в самих трудовых организациях, создавая собственную систему внутрифирменного профессионального образования. Необходимо чтобы такая деятельность имела непрерывный характер. Однако это встречается крайне редко. Даже в такой успешно функционирующей организации, как ОАО «Газавтоматика», чуть более половины респондентов (51,5%) за последние пять лет повышали свою квалификацию, а 43% ответили определенно, что не повышали.

Такое далеко неблагоприятное положение с повышением квалификации управленческих кадров, можно объяснить действием нескольких причин.

Серьезные трудности переживает институциональная система (включающая ИПК, другие институты и центры образования), призванная осуществлять дополнительное профессиональное образование специалистов занятых на производстве, их переподготовку и повышение квалификации.

Думается, что традиционно сложившиеся формы, присущие этой системе, как обучение с отрывом от производства и без, продолжительное и краткосрочное, целесообразно использовать и впредь, но внести некоторые коррективы, вызываемые спецификой изменившихся условий и современными стандартами образовательной деятельности, что конкретно предлагается в диссертации.

Что касается системы внутрифирменного повышения квалификации специалистов, в том числе изучавшейся нами категории в организациях, она у нас, в отличие от развитых зарубежных стран, функционирует довольно слабо. В целом, можно сказать, что слабая постановка работы по

обеспечению роста профессиональной компетентности специалистов-управленцев объясняется, прежде всего, тем, что высшие руководители организаций недооценивают значимость профессиональной подготовки кадров и потому в большинстве случаев не предпринимают каких-либо действенных мер, побуждающих подчиненных им менеджеров пополнять «багаж» своих профессиональных знаний. Те, в свою очередь, занимают такую же позицию по отношению к подчиненным им специалистам и так далее по всей управленческой вертикали. Такая позиция руководителей формирует соответствующий настрой в общественном мнении персонала организации в целом. Все это также подтверждается эмпирическими данными нашего исследования.

Вторая причина, отмеченная нами довольно неблагоприятного положения в повышении профессиональной компетентности специалистов-управленцев заключается в том, что они в большинстве своем и сами не испытывают сильного желания пополнять свои знания, повышать деловую квалификацию. Это также выявляется наблюдениями, нередко отмечается в литературе и периодической печати и находит подтверждение в данных нашего исследования в ОАО «Газавтоматика». Даже самостоятельное пополнение своих знаний с помощью литературы по специальности не является регулярной практикой руководителей.

Отсутствие или слабая выраженность у многих управленцев желания повысить квалификацию можно объяснить, по мнению автора, отсутствием действенных стимулов, которые побуждали бы к повышению квалификации и особенно должной связи между ростом профессиональной компетентности и служебным продвижением, карьерным ростом специалиста-управленца. Научно установлено, что «карьера является одним из приоритетных мотивов в процессе прохождения службы»<sup>1</sup>. Это сказано применительно к служащим государственного аппарата, но в полной мере относится к специалистам, занятым в любой сфере. И многие в проведенных нами опросах объясняют

---

<sup>1</sup> Амбалова А.Б. Регутирование карьеры кадров в системе управления // Управление государственного служащей Российской Федерации. с. 266

слабое желание увеличивать объем своих знаний или вообще его отсутствие именно действием вышеназванных факторов

В связи с этим обязательным элементом управленческой практики в организации должно быть планирование карьеры управленцев, увязывающее рост их профессионализма и служебного продвижения. Методика организации такого планирования достаточно полно изложена в литературе

Испытанным средством выявления способных к управленческой деятельности специалистов и дальнейшего развития у них соответствующих способностей и профессиональной компетентности является институт кадрового резерва. Но на практике этот институт слабо используется в качестве мотивирующего средства повышения квалификации управленцев.

Наконец, требуется еще один институциональный механизм, действие которого обеспечивало бы контроль за реальным ходом повышения профессиональной компетентности специалистов и за использованием в практической деятельности полученных ими знаний.

И такой механизм контроля имеется: широко используется на практике – это периодическая аттестация кадров.

Следует отметить, что часто аттестация проводится формально, либо, что еще хуже как «судилище», где профессиональные качества и итоги деятельности работника рассматриваются весьма поверхностно, а сама обстановка отрицательно сказывается на социально-психологическом климате коллектива организации.

Необходимо значительное совершенствование методики проведения аттестации кадров. По мнению автора, целесообразно предусмотреть дополнительные к обычному анализу деятельности работника, проходящего аттестацию процедуры, позволяющие оценить более объективно его способности, умения, навыки, психологические качества. Методика проведения аттестации в ОАО «Газавтоматика», соавтором которой является автор настоящего диссертационного исследования предусматривает не

только такие процедуры, но и рекомендации относительно того, что нужно делать аттестуемому для повышения его профессионализма

В диссертации предлагается подумать и над таким непростым вопросом нельзя ли, учитывая рыночные принципы и многообразие форм собственности организаций, установить порядок обязательного проведения аттестации специалистов, особенно управленцев, нормативно, посредством распорядительных документов государственных органов во всех организациях, включая негосударственные. Автор уверен, что если найти приемлемые правовые формы решения данного вопроса, это было бы очень полезно для обеспечения роста профессионализма специалистов и в первую очередь руководителей, и, соответственно, достижения лучших результатов функционирования нашего народного хозяйства

В **Заключении** диссертации подводятся основные итоги исследования, формулируются основные выводы и намечаются некоторые перспективные направления исследовательской работы

**По теме диссертации автором опубликованы следующие работы.**

Основные положения диссертации отражены в следующих публикациях автора в журналах рекомендуемых ВАК РФ

1 В И Владимиренко Компетентность персонала и ее оценка в рамках системы менеджмента качества организации - М Федерация – 2006, № 15 (29), С 59-62 – 0,3 п л

2 В И Владимиренко Профессионализм управленческих кадров и социальные теории личности - М Объединенный научный журнал – 2006, № 25 (185), С 15-17 – 0,2 п л

3 В И Владимиренко Проблема повышения профессионализма управленческих работников - М Труд и социальные отношения – 2007, №2 С – 149-155 – 0,4 п л

4 В И Владимиренко К повышению качества профессиональной подготовки специалистов-управленцев (Принята к публикации в журнале «Труд и социальные отношения» - 2007, - находится в печати) – 0,4 п л

Академия труда и социальных отношений

---

**Формат А-5. Объем 1,8 п.л. Тираж 70 экз. Заказ № 41.**

---

Типография ИД «АТИСО»