

На правах рукописи



ЦВИГУН СВЕТЛАНА ВИКТОРОВНА

**РОЛЬ ЛИДЕРСТВА В УПРАВЛЕНИИ ОРГАНИЗАЦИЕЙ
БИЗНЕСА В ПОСТСОВЕТСКОЙ РОССИИ**

22.00.08 — социология управления

АВТОРЕФЕРАТ

диссертации на соискание ученой степени
кандидата социологических наук

Майкоп — 2004

Диссертация выполнена на кафедре государственного и муниципального управления Ставропольского института управления

Научный руководитель: доктор социологических наук,
профессор, академик РАН
Асеев Ю.И.

Официальные оппоненты: доктор социологических наук,
профессор **Гришай В.П.**
кандидат социологических наук,
доцент **Духина Т.Н.**

Ведущая организация: Северо-Кавказский государственный
технический университет

Защита состоится «25» июня 2004 г. в 10 часов на заседании диссертационного совета К. 212.001.04 по социологическим наукам при Адыгейском государственном университете по адресу: 352700, Майкоп, ул. Университетская, 208, конференц-зал университета.

С диссертацией можно ознакомиться в научной библиотеке АГУ

Автореферат разослан «24» мая 2004 г.

Ученый секретарь
диссертационного совета
кандидат философских наук,
доцент


Л. Духина

С.А.

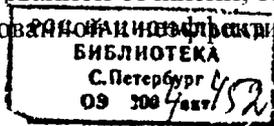
ОБЩАЯ ХАРАКТЕРИСТИКА РАБОТЫ

Актуальность темы исследования. Изменение отношений собственности, прогресс науки и техники, широкое внедрение информационных и телекоммуникационных технологий резко изменили облик производства и его социокультурную среду, повлекли за собой существенные перемены в культуре организации бизнеса. Кроме того, переход к современным формам хозяйствования и управления предъявляет к предпринимателям такие требования, которые отвечают современному состоянию организационной культуры.

Актуальность изучения проблемы лидерства как социологического явления определяется прежде всего тем, что последнее представляет собой один из наиболее значимых факторов групповой интеграции, способствующих достижению организационных целей с наибольшим эффектом.

Ключевой фигурой организации бизнеса является лидер. Его роль и значение в современном рыночном обществе нельзя недооценивать. В развитых странах тратятся огромные ресурсы для подготовки профессиональных менеджеров. Эта задача особенно остро стоит перед Россией, имеющей весьма ограниченный опыт подготовки менеджеров, обладающих навыками руководства в условиях рыночной экономики. Ее решение во многом зависит от выработки правильных представлений о том, какими качествами должен обладать менеджер, работающий в современных условиях.

Реализация функции лидерства всегда должна предполагать необходимость перемен и обновления. Если организация хочет выжить и преуспеть в своем деле, то, как и люди; она обязана приспособливаться к окружающим условиям и изменяться вместе с ними. Новациям в организации бизнеса всегда противодействуют отдельные люди и целые группы, опасющиеся лишиться чего-то в результате перемен. Последние вызывают напряженность даже в тех случаях, когда считается, что они назрели и необходимы. Без лидерства организация становится оторванной от жизни; теряет под собой почву, становясь менее востребованной и эффективной.



Лидерство включает процесс социального воздействия. Акцент на «группе» являлся и остается общим для теорий лидерства и исследований в этой области. Этот уровень анализа относится к микроуровню организационного поведения и исследований лидерства. Организация бизнеса как целое, а тем более, организационная культура в этом случае редко включались в сферу научных интересов.

В связи с этим социологическое исследование проблемы организационного лидерства сквозь призму предпринимательской культуры приобретает в современных российских условиях особую актуальность.

Степень разработанности проблемы Отношения лидерства и подчиненности, глубинные причины этого универсального социального явления интересовали мыслителей как в древности, так и в новое время: Сократа, Аристотеля, Макиавелли, Канта

Анализ организаций бизнеса как социально-культурного феномена восходит к традициям М. Вебера, Т. Парсонса, К. Левина, Ф. Селзника и особенно Ч. Барнарда и Г. Саймона (последние во многом предвосхитили в понятии «организационная мораль» основные черты категории «организационная культура»). Само введение термина «организационная культура», как одного из элементов культуры бизнеса и его детальная проработка датируется концом 70-х годов XX века

В области становления и функционирования культуры предприятий и ее типологии наиболее полные исследования провел Г. Хофштеде. Модели влияния организационной культуры на эффективность функционирования и управления организацией предложили В. Сате, Т. Питерс и Р. Уотерман, Р. Квин и Дж. Рорбах.

Новые аспекты анализа лидерства обозначились в коммерческих организациях в начале XX века в так называемой «классической школе менеджмента». Здесь первоначально концентрировалось внимание на характеристике природы и сущности личности лидера.

В ходе его изучения сформировалось несколько точек зрения: характерологический подход (У. Беннис, Р. Манн, Р. Стогдилл)¹; имплицитные теории (У. Беннис и Б. Нанус, Дж. Бернс, Л. Этуотер и И. Яммарино)²; поведенческий подход (К. Левин, Р. Липпитт и Р. Уайт)³; вероятностный подход (Ф. Фидлер, К. Шришрайм и Б. Теппер)⁴.

Отечественные специалисты О. Виханский и А. Наумов, А. Зуб и С. Смиронов, Н. Ильин, А. Кравченко, Б. Парыгин, Н. Пищулин, З. Румянцева, так же не однозначно трактуют понятие «лидерство»⁵. Новое толкование определений «стиля лидерства» и «стиля руководства» дают В. Ануфриева, А. Журавлев, Г. Лысенко, Л. Петраш, Н. Ревенко, А. Русалинова, Р. Шакуров.

Подходы к формированию руководителя организации и выявлению его потенциала, включая проблемы формирования и управления организациями бизнеса, изучают А. Агеев, Ю. Асеев, Н. Беляцкий, М. Дорошева, В. Каконин, В. Катков, Р. Сариев, Э. Старобинский.⁶

1 Bennis W The 4 Competencies of Leadership//*Training and Development Journal* 1984 August, Mann R.D A Review of Relationships between Personality and Performance in Small Groups//*Psychological Bulletin*. 1959 July, Р Стогдилл цит по Джуэлл ЛЛ *Индустриально-организационная психология* — СПб, 2001

2 Atwater L E, & Yammarino E J Personal attributes as predictors of superiors and subordinates perceptions of military academy leadership *Human Relations* 1993, Bennis W, & Nanus B *Leaders The strategies/ or taking charge* New York Harper & Row, 1985, Burns J M *Leadership* New York Harper & Row 1978

3 К. Левин цит по Ньюстром Дж.В., Дэвис К. *Организационное поведение* — СПб, 2000, Р. Липпитт и Р. Уайт цит по Филонович С.Р. *Лидерство и практические навыки менеджера* — М, 1999

4 Ф. Фидлер цит по Армстронг Майкл *Основы менеджмента. Как стать лучшим руководителем* - Ростов Н/Дон, 1998, Schriesheim C A, Tepper B J & Tetrault L A. Least preferred co-worker score, situational control, and leadership effectiveness A meta-analysis of contingency model performance predictions *Journal of Applied Psychology* 1994

5 Виханский О.С., Наумов А.И. *Менеджмент* — М, 2000, Зуб А.Т., Смиронов С.Г. *Лидерство в менеджменте* — М, 1999, Ильин Н.И., Лукманова И.Г., Немчин А.Н. и др. *Управление проектами/ Под общ ред В.Д. Шапиро* — М, 1996, Кравченко А.И. *Социология менеджмента* — М, 1999, Парыгин Б.Д. *Социальная психология. Проблемы методологии, истории и теории*. — СПб, 1999, Пищулин Н.П., Ковалевский В.Ф., Анисимов В.М. *Кадры — персонал* — М, 1994, Румянцева З.П. и др. *Общее управление организацией: принципы и процессы* — М, 1999

6 Агеев А., Грачев М. *Организационная культура современной корпорации // Мировая экономика и международные отношения* — 1990 — № 6, Асеев Ю.И. *Потенциал коллектива АПК - Ростов н/Д*, 1991, Асеев Ю.И., Сариев Р.В. *Российское предпринимательство* — Ставрополь, 2001, Беляцкий Н. *Изменение функций руководителя в новых условиях // Проблемы теории и практики управления* — 2000 — № 3; Дорошева М.В. *Подбор руководителя для конкретного коллектива. Подготовка резерва руководителей и выявление сотрудников с лидерским потенциалом // Управление персоналом* — 1997 — № 8, Катков В.М., Чайковская Н.В. *Деловая игра ФЭМУП. Методические рекомендации к проведению проблемно-ориентированной деловой игры* — Муром, 1989, Старобинский Э.Е. *Как управлять персоналом* — М, 1999

, Однако, несмотря на большое количество работ в области лидерства, в основном зарубежных, в отечественной социологии управления до сих пор не разработана единая и универсальная теория лидерства. Большая часть исследований, проводимых в нашей стране, посвящена политическому лидерству, а также организационному лидерству в рамках психологии.

• И все же в наше время усиливается переход исследований лидерства из области философии и психологии в социологию.

В последние годы эту тему в своих диссертационных работах затронули Е. Кузнецова и Д. Казаков. Близкими к ней были работы Д. Чайковской и Н. Мисниковой.

Вся совокупность разработанных концепций, подходов, гипотез и методов, которыми с большим или меньшим успехом удается объяснить отдельные стороны этого многообразного явления, не раскрывает это социальное явление до конца.

Объектом исследования выступает лидерство как социальный фактор управления организацией бизнеса и его культурой.

Предметом исследования является анализ роли лидерства в процессе формирования и управления организационной культурой рыночных структур.

Гипотеза исследования: проблема лидерства при формировании организационной культуры — это, прежде всего, выяснение и приведение в действие социальных механизмов групповой интеграции, которая определяет поступки различных социальных общностей в рамках культуры бизнеса.

Цель диссертационного исследования: раскрыть сущность и особенности проявления лидерства в организации бизнеса и его влияние на культуру предпринимательства в постсоветской России.

Реализация поставленной цели осуществляется посредством решения следующих **основных задач:**

- систематизировать все многообразие понятий организационного лидерства и его типологий;

- определить социальный потенциал лидерства, выявить его качества, наиболее значимые для современного руководителя-менеджера;

- проанализировать основные способы и инструменты формирования и управления лидером предпринимательской культурой;

- разработать рекомендации по основам¹ методики изучения организационной культуры предпринимательства для консультантов и руководителей предприятий.

Научная новизна работы заключается в:

- систематизации результатов исследования по вопросам лидерства и организационной культуры бизнеса для определения взаимозависимости этих понятий;

- обозначении проблемного поля перехода от философского и социально-психологического изучения лидерства к социологическому;

- конкретизации роли лидера в управлении организационной культурой бизнеса на различных стадиях ее развития;

- прослеживание тенденций трансформации лидерства и организационной культуры бизнеса на современном этапе развития общества;

- разработке инструментария социологических программ исследования предприятий, организаций, учреждений различных форм собственности и видов деятельности, позволяющих одновременно раскрывать потенциал лидера и определять основные параметры организационной культуры бизнеса.

На защиту выносятся следующие основные положения:

- нелинейность развития социальных событий и слабая прогнозируемость общественных взаимосвязей, особенно на среднесрочной и долгосрочной основе, требуют от руководителя (лидера) применения на практике индивидуально-ситуативного стиля управления;

- влияние лидера на организацию бизнеса проявляется в ходе заключения договоров, соглашений в рамках социального партнерства, в распределении доходов и в использовании организационной культуры как эффективного инструмента организационных изменений;

- по мере развития общества и личности культура организации бизнеса превращается в доминирующий компонент стиля управления;

- пути формирования предпринимательской культуры предполагают восприятие организации бизнеса не только как технико-экономической, но и как социальной системы;

- на различных стадиях организационного развития культура труда выполняет свои функции, а поэтому для ее управления и изменения лидерами применяется ряд специфических методов.

Методологическая основа исследования. При рассмотрении типологий лидерства и организационной культуры предпринимательства использовались принципы структурно-функционального и системного подходов, единства исторического и логического, метод сравнительного анализа данных различных социологических школ.

Для решения поставленных задач диссертантка опиралась на базовые концепции и категориальный аппарат, содержащиеся в трудах отечественных и зарубежных социологов, философов и психологов.

Источники и эмпирическая база исследования. Для анализа обозначенной проблемы широко использовались эмпирические и аналитические результаты социологических данных, опубликованные в научной периодике, монографиях последнего десятилетия. В течение 2002-2003 годов мы провели социологическое исследование деятельности лидеров-руководителей предприятий в рамках определенной культурной среды в следующих организациях: СХ ЗАО «Радуга», ОАО «Лактос», ОАО Новоалександровский хлебокомбинат, АОЗТ «Строитель-3», ЧП «МартРосМет», ОАО «Агротехника», ООО «Кавказинтерпресс»; министерство финансов Ставропольского края (включает 14 отделов, количество сотрудников которых колеблется от 6 до 30 человек, общее их количество составляет 178 человек), администрация г. Ставрополя, государственная районная администрация г. Новоалександровска. Объектом исследования стали руководители высшего и среднего звена управления и сотрудники структурных подразделений государственных и частных предприятий. Объем генеральной

совокупности составлял 6360 человек. Единицы наблюдения: 10 предприятий, 760 руководителей и 5600 сотрудников. Общий объем выборки 636 человек, или 10% объема генеральной совокупности. Методы исследования; персонализированные анкеты, заполняемые респондентом, свободное интервью по месту работы. Тип выборки — квотная (по возрасту, стажу работы, виду деятельности, положению в организации). В составе научного коллектива Ставропольского кооперативного института в течение 2000-2002 гг. участвовала в разработке программ «Жизненные ориентации предпринимателей», «Правовая база предпринимательства на Ставрополье».

Теоретическая и научно-практическая значимость исследования

Материалы диссертации открывают горизонты в исследовании проблем лидерства и организационной культуры. Систематизирована и предложена методика определения качеств лидера, адаптированная к современным российским условиям, позволяющая осуществить исходную управленческую диагностику, раскрыть ряд элементов организационной культуры и определить их перспективы. В перечень навыков и умений лидера включены как чисто личностные особенности их «самоприменения», так и то, что используется в работе с коллективом.

Результаты исследования могут быть использованы в практической деятельности менеджеров, консультантов, организационных социологов, а также деятельности руководителя для формирования индивидуально-ситуативного стиля управления, культуры организации бизнеса, для «мягкого» проведения организационных изменений; подборе и расстановке руководителей среднего звена управления, совершенствовании работы по профессиональной подготовке и переподготовке управленческих кадров. Данные и итоги работы могут стать базой для совершенствования программ курсов лекций по следующим дисциплинам: «Социология управления», «Менеджмент», «Теория управления», «Этика и культура управления».

Апробация работы. Отдельные вопросы-темы диссертации включены в учебные планы лекционных курсов в Ставропольском институте управления. Текущие результаты исследования

заслушивались и обсуждались на научно-практических конференциях:

- «Совершенствование методов управления социально-экономическими процессами и их правовое регулирование» (20 декабря 2002г. Ставрополь);

- «Современные миграционные процессы на Северном Кавказе: проблемы интеграции и повышения уровня толерантности» (29-30 мая 2002г. Ставрополь)

- «Модернизация и сферы социальной жизни» (СГУ, 2003г. Ставрополь).

Основное содержание и наиболее значимые выводы диссертации изложены в десяти научных публикациях общим объемом 3,05 п.л. Диссертация обсуждалась на заседании кафедры государственного и муниципального управления Ставропольского института управления.

Объем и структура работы. Диссертация состоит из введения, двух глав, содержащих шесть параграфов, заключения, библиографического списка литературы и приложения. Список литературы, включает 171 наименование, из них 20 на иностранных языках. Общий объем работы 176 страниц.

ОСНОВНОЕ СОДЕРЖАНИЕ ДИССЕРТАЦИИ

Во введении обосновывается актуальность темы исследования, определяется степень ее научной разработанности, формулируются цель и задачи работы, определяются теоретико-методологические основы диссертации, отмечаются элементы новизны, излагаются основные положения, выносимые на защиту, освещается теоретическая и практическая значимость работы, ее апробация.

В первой главе—«Феномен лидерства как объект социального анализа»,— состоящей из трех параграфов, рассматриваются основные концепции лидерства, уточняется определение организационного лидерства, выявляются различия и соотношение понятий «лидерство» и «руководство», исследуются истоки эффективного управления в современных организациях.

В первом параграфе — «Понятие лидерства и его социальная природа» — проводится аналитический обзор содержания категории «лидерство» и выявление ее социальных характеристик.

Лидерство — многоаспектное социальное явление. Феномен лидерства проявляется в любых более или менее организованных группах, стремящихся к какой-либо общей для группы цели. При этом руководитель оказывает влияние как на отдельную личность, так и на всю группу в целом, направляя усилия всех в единое русло. Лидерство всегда связано с вопросами определения степени, силы влияния, зависящими от соотношения личных качеств лидера с признаками тех, на кого он пытается оказать влияние, и ситуацией, в которой находится данная группа.

В работе приведен ряд определений понятия «лидерство» для выяснения тех его общих данных, которые разные авторы в него вкладывают. Нами установлено, что лидерство является процессом социального влияния в организации, дано определение организационного лидерства, затрагивающее качественные изменения.

В управленческой практике понятия «лидерство» и «руководство» сближаются. Эта тенденция прослеживается нами и в теоретических исследованиях. На данном этапе развития деловой России современные руководители и работники организации пока не различают понятия «лидерство» и «руководство», что подтверждают данные опросов отечественных социологов. Действительно, эти понятия очень близки, хотя и есть некоторые различия, выявленные в ходе анализа. Выявленные в работе различия между этими понятиями не только не являются исчерпывающими, но к тому же и весьма относительны. Это подтверждает то обстоятельство, что лидерство может перерасти рамки микросреды и стать феноменом организации массовой деятельности людей. И все же эти различия имеют значение в том случае, если лидерство рассматривается в условиях микросреды — малой группы.

Второй параграф — «Эволюция представлений о лидерстве в зарубежной и отечественной, социологии управления» — посвящен анализу основных концепций изучения лидерства

в прошлом и на современном этапе, типологии стилей лидерства и руководства, отдельные стороны которых дают понимание социального механизма осуществления лидерства.

Теория и исследования проблемы лидерства начались с формирования идеи о том, что в эффективных руководителях, как людях, есть какая-то особая черта, которая отличает их от всех остальных. На смену этого вывода пришло понимание того, что эффективное лидерство — это лишь вопрос выбора «правильных» моделей поведения. Эта идея уступила место взгляду на лидерство как на процесс взаимного влияния, то есть последнее уже выступало как форма социального взаимодействия.

Нами проанализированы множество факторов, которые способны повлиять на успех организации. Деятельность лидера — всего лишь один из них. Тем не менее, в центре внимания многих публикаций, посвященных лидерству, продолжают оставаться личностные характеристики и научный поиск приблизил социологов к пониманию сути лидерства. Личностные качества лидера, конечно же, играют большую роль в его практической деятельности. Однако в конечном итоге важнее не то, что представляет собой лидер как личность, а то, что эта личность делает и как себя ведет. В научной литературе предложено несколько подходов к описанию поведения лидера, которое можно охарактеризовать как стиль лидерства: поведенческий, ситуационный или вероятностный и т.д.

Современные представления о механизме осуществления лидерства и факторах, определяющих эффективность воздействия лидера на подчиненных, объединены в предложенной М. Хитом общей модели лидерства. Одна из последних ситуационных концепций лидерства разработана У. Реддином, хотя доказательства в пользу правильности его модели пока еще скудны.

На наш взгляд, и руководителю, и лидеру/осуществляющими ориентацию своих подчиненных, может быть присущ один и тот же стиль управления — совокупность наиболее характерных и устойчивых методов работы с подчиненными. . ,

Исследование стилей лидерства (руководства) берет начало с экспериментов, выполненных в конце 30-х - начале 40-х гг. в школе

К. Левина. В последующие десятилетия это направление получило солидную эмпирическую поддержку, как за рубежом, так и в нашей стране.

В наше время оценки стилей управления среди специалистов в значительной степени изменились. Если либеральный и авторитарный не так давно характеризовали преимущественно негативно, а демократический считался самым положительным, то сейчас пришло понимание, что оптимален тот стиль управления, который приносит предприятию больше прибыли, обеспечивает стабильность производства, поступательный характер развития организации. В результате проведенного обзора исследований стилей лидерства нами установлено, что не существует универсальный, наилучший стиль управления. И все же вызывает научный интерес индивидуально-ситуативный стиль управления. В нем большое значение имеет умение руководителя налаживать межличностные отношения, использование сильных сторон личности руководителя (лидера), что существенно для достижения высоких результатов.

Рассмотренные в работе факторы, влияющие на стиль руководства, не могут быть однопорядковыми, идентичными. Одни из них действуют постоянно, другие временно. Результативность индивидуально-ситуативного стиля определяется комплексными социальными связями, возникающими непосредственно в практике управления.

Анализ современных теорий лидерства позволил сделать ряд выводов: 1) модели поведения людей, занимающих руководящие должности, можно разбить на две общие категории — поведение, ориентированное на задачу, и поведение, ориентированное на людей; 2) элементы организационной ситуации важны тем, что они подсказывают человеку, исполняющему роль лидера, какой поведенческий акцент наиболее уместен; 3) личностные характеристики лидера важны не потому, что хорошо согласуются с определенной природной способностью вести за собой, но потому, что влияют на восприятия тех, кого нужно за собой вести; 4) лидерство — не односторонний феномен, это процесс осуществления влияния; 5) многие люди, занимающие в настоящее время лидерские

должности, должны владеть более разносторонними и (или) различными навыками, а не только традиционными.

Эти положения основаны не на каком-то одном исследовании или направлении изысканий, а на рассмотрении всей специальной литературы: Контекстом значительной ее части является традиционная производственная организация, и связанные между собой заключения могут быть неуместными для различных структур. Однако на данный момент большинство организаций бизнеса структурированы, частично или полностью, согласно традиционной модели.

В третьем параграфе - «Основы эффективного лидерства в организациях бизнеса: социальный потенциал предпринимателя» — изучены факторы, влияющие на эффективность лидера, рассмотрен ряд диагностических методов и экспериментов, выявляющих потенциал лидера-предпринимателя.

Исследователей навыков эффективного лидерства привлекает социальный потенциал бизнесмена — успешная основа организационных изменений. Чтобы эффективно выполнять свои функции; деловой человек должен обладать рядом социальных качеств. Перечень необходимых навыков велик. Разумеется, в различных сферах деятельности набор таких признаков будет не одинаков. Главное при этом выделить приоритетные для определенного вида деятельности. Рыночные условия диктуют новые требования к социальному потенциалу деловых людей. Сегодня предприниматель — это новатор, стратег, организатор, игрок. Особо выделяется одно его качество — способность и готовность к принятию решений. Важно, что бизнесмен не только берет на себя ответственность за интересы дела, но и постоянно ищет ее. Более того, принимая решения, предприниматель берет на себя всю полноту ответственности за их. Именно этими требованиями или достаточно четким осознанием данного состояния и объясняется феномен делового человека. Бизнесмен и его дело - это процесс поиска новых возможностей, особый настрой души, форма деловой романтики, средство реализации человеческого потенциала, возможность соединения уникальных знаний теории и практики с целью

обеспечения твердых позиций на рынке. Деловой человек рассматривается современной социологической наукой как ценность государственная, общественная и личностная. Здесь нами предложены ряд моделей и методик оценки и определения, необходимых руководителю лидерских качеств.

Одна из них — ролевая. Мы выделяем два подхода к изучению эффективности лидерства (независимо от того, выдвинут лидер в связи с какой-то необходимостью, выбран или назначен): личностный и поведенческий. Специалистами применяется два подхода для определения того, какой тип лидерства можно считать наиболее совершенным: корреляционный и экспериментальный.

Правильное понимание сущности лидерства, определение содержания и способов осуществления его социальной технологии должно быть основано на деятельностном подходе. В соответствии с ним главными детерминантами изучаемого социального процесса являются цели и задачи деятельности группы, определяющие, кто в наибольшей степени подходит к роли лидера данной социальной группы и какой стиль руководства окажется наиболее эффективным.

Это требование вызывает необходимость сформулировать одно важное правило работы современного бизнесмена: он должен быть лидером, но в то же время обязан обладать умением применять административные методы управления.

Во второй главе — «Воздействие лидерства на систему управления организацией бизнеса» — содержащей три параграфа, рассматриваются роль лидерства и организационной культуры в процессах управления и определении механизма формирования предпринимательской среды.

В первом параграфе — «Лидерство и предпринимательская культура в управлении» — раскрывается связь между лидерством и культурой организации бизнеса и их влияние на деятельность последней.

Так как предпринимательская культура — это отраслевая культура и в большинстве научных работ определения понятий «предпринимательская культура» и «организационная культура» совпадают, системное содержание которых также одинаково,

то целесообразно выделять еще один уровень — культуру бизнеса, включающий также и организационную культуру.

Помимо фактора лидерства существуют еще, по меньшей мере, два важных условия, определяющие силу культуры предпринимательства: разделяемость и интенсивность.

Культура предпринимательства, как социальный феномен завоевывает все больше сторонников и среди ученых, и среди руководителей-практиков, для которых организационная культура может стать решающим фактором для повышения эффективности управления.- системой, если она согласуется со стратегией организации. Одной из основных задач культуры организации бизнеса является снижение доли субъективного фактора в реализации процедур управления и соответственно снижение управленческого риска.: Наблюдается прямо пропорциональная зависимость между деятельностью лидера, диктуемой культурой бизнеса и итогами функционирования организации: По мере развития общества и личности, культура организации превращается в доминирующий компонент стиля управления.

Влияние предпринимательской культуры на систему управления определяется тем, что она, во-первых, формирует стратегию и концепцию управления; во-вторых, характеризует методы и процессы принятия решений, распределение власти, качество работы персонала и его поведение. Многие исследователи подтверждают решающую роль (влияния) предпринимательской культуры в системе стратегического планирования.

При оценке степени влияния культуры на деятельность организации бизнеса нами учитывались три фактора: направленность, широта и сила. Первый фактор указывает на то, как культура влияет на достижение цели организации бизнеса — помогает или тормозит; второй свидетельствует о широте распространения идеи культуры среди персонала; третий фактор характеризует степень принятия персоналом идей и ценностей организационной культуры.

На наш взгляд, позитивный вклад организационной культуры для управления состоит в следующем. Во-первых, культурологический подход на организацию снабжает управленцев связной системой

понятий, с помощью которых они могут сделать свой повседневный опыт постижимым. Во-вторых, представление об организации как культурном феномене позволяет понять, каким образом, через какие символы и смыслы осуществляется совместная деятельность людей в организационной среде. В-третьих, позволяет реинтерпретировать характер отношений организации бизнеса с окружающей средой в том направлении, что она способна не только адаптироваться, но и изменять свое окружение, основываясь на собственном представлении о себе и своей миссии. В-четвертых, возникает понимание того, что эффективное организационное развитие — это не только изменение структур, технологий и навыков, но и новые ценности, которые возникают на основе совместной деятельности.

Во втором параграфе — «Влияние лидера на управление формированием и развитием предпринимательской культуры» — определяются рычаги управления и воздействия лидера на культуру организации бизнеса.

В условиях глобализации бизнеса шкала требований к предпринимателю значительно расширилась, поэтому задача нашего исследования на первом этапе заключалась в определении доминирующих социальных компонентов лидерского потенциала современных деловых людей. Из числа опрошенных руководителей лишь 2,6% отметили способность управлять собой в качестве сильной стороны. Этот показатель меняется с учетом мнения подчиненных, повышаясь до 15,8%. По результатам самооценки и с учетом мнения подчиненных ограничения (имеются в виду неразвитые, или потенциальные, способности, т.е. наличие, а не степень их проявления) по данному параметру отмечается у 56,3% руководителей. Личные ценности и четкие мировоззренческие установки имеют 44,7% бизнесменов, с учетом мнения подчиненных этот показатель достигает 47,4%. Определенные личные цели имеют 64,9% руководителей, а с учетом мнения подчиненных их доля вырастает до 72,4%. Наиболее энергичной группой, имеющей личные цели и связывающей их с интересами организации в целом, являются деловые люди со стажем работы в данной системе до 3-х лет (66,7% всех опрошенных руководителей).

Что касается значения уровня саморазвития, то картина выглядит следующим образом. По результатам опроса 31,6% бизнесменов мобильны, готовы к обучению и заинтересованы в повышении личностного потенциала. С учетом мнения подчиненных, этот показатель увеличивается до 36,8%. Стремление к расширению знаний наиболее характерно для предпринимателей со стажем руководящей работы до 10 лет (в этой группе таких 53,3%). Далее оно снижается до 23,1% в группе руководителей, имеющих стаж руководящей работы от 11 до 20 лет и повышается до 30% в группах руководителей со стажем руководящей работы более 21 года. Наиболее многочисленная группа, имеющая в качестве сильной стороны стремление к саморазвитию, — деловые люди в возрасте от 31 до 40 лет (их почти 58,3%). Навыками решения вопросов обладают 23,7% руководителей. По результатам самооценки, эта цифра не меняется с учетом мнения подчиненных. Неразвитые навыки решения проблем имеют 26,3% бизнесменов.

Наши исследования свидетельствуют, что рыночная экономика России в начале XXI века предъявляет к руководителю новые требования. Во-первых, возникла и стала порой непомерно сложной система управления со всеми ее разветвлениями власти и подчинения. Во-вторых, качественно изменился рядовой член коллектива. Люди сегодня лучше образованны, более свободно мыслят, спокойнее меняют место работы, менее склонны к чиновничеству и безропотной зависимости. В-третьих, фундаментальные перемены по отношению к труду, образованию, технологии, стилю жизни, потребностям и социальным ожиданиям существенно изменили и положение деловых людей. Новые тенденции общественной жизни сделали его работу несравнимо более сложной и ответственной. Повысились и требования, предъявляемые к этой должности. Современный перечень навыков и способностей, необходимых управляющему, теперь составляет не одну страницу. Проблемы и трудности, с которыми приходится сталкиваться бизнесмену, представляют собой целую систему, причем сила давления на него постоянно меняется. Руководителю порой приходится лавировать между противоречивыми требованиями вышестоящего начальства и

проблемами вверенного ему коллектива, между личными амбициями и интересами дела. Такое положение чревато стрессовыми состояниями и даже потерей здоровья.

В-четвертых, нами доказано, что для управления предпринимательской культурой можно и нужно использовать аналитический подход. «Разложив» культуру на составляющие ее элементы, необходимо четко представить, какого результата желательно добиться в процессе изменений, как выбрать консультанта (если есть необходимость) и двигаться к намеченной цели. Для этого мы проанализировали различные приемы и способы, при помощи которых лидеры, как субъекты изменений, осуществляют преобразования культурной среды бизнеса. В-пятых, на различных стадиях организационного развития культура труда бизнесмена выполняет сложные функции, а поэтому изменения на каждой стадии происходят по-своему. На этапе открытия дела культура, как правило, положительно влияет на рост организации, и поэтому требует со стороны лидеров совершенствования, конкретизации и четкого доведения его смысла до работников. На стадии среднего возраста организации культура становится все многообразней (в ней формируются множество субкультур), и в этой связи одной из сложнейших стратегических задач лидера становится определение нуждающихся в изменении структуры элементов. Именно руководители начинают процесс изменения, и в их власти стимулировать формирование и разнообразие этих субкультур или, посредством избирательного продвижения, уменьшить их количество и тем самым определить единое направление культурной эволюции организации. На этом этапе у них значительно шире становится арсенал рычагов для преобразования системы. На стадии упадка культура нередко становится дезорганизационной и может быть изменена при помощи более интенсивных мер. Управление культурой труда и человеческих отношений предусматривает постоянную и интенсивную социализацию членов организации бизнеса.

В ходе проведенного исследования нами была разработана программа, которая позволяет определить особенности организационной культуры предприятий всех типов собственности.

Конечная цель совершенствования организационной культуры — адаптация к быстро меняющейся среде, приобретение мобильности, гибкости, конкурентоспособности, живучести в условиях рынка. Формирование предпринимательской культуры подразумевает знание основ социологии управления, которая включает три составных элемента: миссию, базовые цели (принципы) и кодекс делового поведения сотрудников.

В третьем параграфе—«Перспективы лидерства в управлении предприятиями в постсоветской России»—установлено, что в период организационных изменений общества с 1991 по 2000 гг. утрачены многие прежние ценностные ориентации, а новые пока не смогли еще возродиться в общественном и личном сознании. В процессе исследования мы вели поиск ценностей, путей и методов ценностной переориентации всей жизнедеятельности людей, в том числе и в производственной сфере.

Результаты проведенного анализа позволили автору наметить горизонты перспективы обновления и совершенствования функций деловых людей.

Так в условиях кардинальных перемен, в том числе в технике и технологии, на первое место в области управления выдвигаются вопросы повышения уровня компетентности управленческого персонала. Это позволило дать обобщенные оценки требований к компетентности современного руководителя по 5-балльной шкале безотносительно к конкретной должности и формам собственности. Самые высокие баллы получили следующие требования к компетенции: глобальное мышление — 4,5; способность работать в международной команде — 4,4; умение принимать решения — 4,4; инициатива— 4,4; организаторские способности— 4,3; ответственность — 4,3; высшее образование — 4,5.

Проблема лидерства пока не находится в поле зрения российских кадровых служб, о чем свидетельствуют результаты опросов руководителей организаций и работников кадровых служб персонала. Из 76 опрошенных нами руководителей 72 человека не проходили специальных курсов или программ, затрагивающих проблемы лидерства; четверо прошли стажировку в Москве и в ходе обучения прослушали курс о природе лидерства.

Эти и другие данные сведены в таблицу и приведены в сравнении с предыдущими итогами. Характерно, что интерес к лидерству и развитию персонала значительно вырос по сравнению с предыдущими итогами (с 3,4 баллов до 4,5 и с 3,5 до 4,4 соответственно).

Нами разработаны и рекомендованы практике управления два подхода, коренным образом меняющие представления об основных функциях лидера в управлении организацией в современных условиях. Речь идет о делегировании полномочий и создании самоуправляемых команд или автономных рабочих групп, о чем подробно говорится в диссертации.

В заключении диссертации формулируются основные выводы исследования, даются некоторые практические рекомендации.

По теме диссертации опубликованы следующие работы:

1. Цвигун С.В. Концепция развития управления в начале XXI века // Совершенствование методов управления социально-экономическими процессами и их правовое регулирование: Сборник научно-практической конференции, Ставрополь, 17-18 мая 2001. — 0,2 п.л.

2. Цвигун С.В. К вопросу о профессионализме работников, занимающихся делами мигрантов // Современные миграционные процессы на Северном Кавказе: проблемы интеграции и повышения уровня толерантности: Сборник материалов региональной научно-практической конференции, Ставрополь, 29-30 мая 2002. — 0,2 п.л.

3. Цвигун С.В., Бабаева И.Н., Карамышева О.А. Лидерство как фактор, влияющий на организационную культуру // Совершенствование методов управления социально-экономическими процессами и их правовое регулирование»: Сборник научно-практической конференции, Ставрополь, 20 декабря 2002. — 0,25 п.л.

4. Цвигун С.В. Формирование управленческой культуры XXI века. Там же. — 0,2 п.л.

5. Цвигун С В., Петренко Н А., Мальцева Ю.И. Эффективное лидерство — необходимое условие успеха организации. Там же. — 0,2 п.л.

6. Цвигун С.В. Феномен лидерства как объект социологических исследований. Там же. — 0,4 п.л.

7. Цвигун С В. Задачи управления преобразованиями организационной среды на предприятиях современной России // Модернизация и сферы социальной жизни: Сборник научных статей. Выпуск 1. — Ставрополь, СГУ, 2002. — 0,3 п.л.

8. , Цвигун С В. Основы эффективного лидерства в организациях: потенциал лидера // Научно-информационный бюллетень Центра социального и политического мониторинга «Альтернатива» № 1, 2003. — 0,75 п.л.

9. Цвигун С В. Трансформация организационной среды и особенности управления ею в период реформирования российского общества // Модернизация и сферы социальной жизни: Сборник научных статей. Выпуск 2. — Ставрополь, СГУ, 2003 — 0,3 п.л.

10. Цвигун С В. Следование ценностям компании — залог успешных организационных изменений // Молодые голоса в науке: Сборник научных статей. Выпуск 3. — Майкоп, 2004. — 0,25 п.л.

Подписано в печать 19.05.2004 г.
Заказ № 117, тираж 100 экз.
Отпечатано в типографии
Ставропольского института управления

11283