

На правах рукописи



Погапов Сергей Николаевич

**Управление трудовым поведением в современных
организациях: социологический аспект**

22 00.08 – социология управления

Автореферат
диссертация на соискание ученой степени
кандидата социологических наук

Майкоп - 2007

Диссертация выполнена на кафедре философии и социологии Адыгейского государственного университета

Научный руководитель доктор социологических наук, профессор
Афасижев Туркубий Индрисович

Официальные оппоненты доктор философских наук, профессор
Казанов Хамзет Мосович
кандидат социологических наук, доцент
Новопашин Станислав Сергеевич

Ведущая организация **Росговский государственный педагогический университет**

Защита состоится 11 04 2007 года в 10⁰⁰ на заседании диссертационного совета КМ 212 001 04 по социологическим наукам при Адыгейском государственном университете по адресу 385000, Республика Адыгея, г Майкоп, ул Университетская, 208, конференц-зал университета

С диссертацией можно ознакомиться в научной библиотеке АГУ

Автореферат разослал 10 03 2007 года

Ученый секретарь
диссертационного совета



С А Ляужева

ОБЩАЯ ХАРАКТЕРИСТИКА РАБОТЫ

Актуальность темы исследования Принципиальные изменения в экономической, политической, социальной жизни страны настоятельно требуют от руководителей различного ранга изучения современных методов и форм управления организациями, постановки вопросов, связанных с осмыслением роли и места человека в современных моделях управления, поведенческих ориентаций, ценностных предпочтении современного человека Любые школы современной теории управления особое внимание уделяют человеку, приоритету личности при изучении любых социальных процессов Роль человеческого фактора особенно важна в современной России поскольку для советского строя были характерны обезличенность общества, недооценка индивидуальной самобытности человека и инерция псевдосоциалистического мышления, сказывающаяся до настоящего времени

Структурная перестройка экономики России должна сопровождаться реформированием системы управления Качественный квалификационный состав управленцев в значительной части далек от потребностей изменяющейся рыночной конъюнктуры

Каждому руководителю необходимо учитывать такие особенности современного реформирования, как крайнюю ограниченность финансовых ресурсов, сильно сужающую диапазон мер и инструментов совершенствования управления организацией в целом и ее персоналом, в частности, с одной стороны, и усложнившийся менталитет работника, изменения, произошедшие в его эмоциональной и психической сферах, требующие незамедлительного освоения и внедрения инновационных методов управления, - с другой Оптимизма не внушает и общее состояние экономики России, изменяющееся слишком быстро для того, чтобы его можно было прогнозировать и принять адекватные меры

Для того чтобы обеспечить стабильность организации на рынке, в частности ее финансовую устойчивость, управленец должен располагать такими работниками, которые способны подходить к работе творчески, стремиться к но-

вовведениям, развивать сотрудничество с другими, добиваться оптимального конечного результата. Хозяйственные преобразования требуют предпринимчивых руководителей, владеющих современным арсеналом научного управления с учетом происходящих изменений в производстве и обществе. При этом современная организация испытывает потребность не просто в группе высококвалифицированных специалистов, а в дружном, творческом, самонастраиваемом коллективе, который может обеспечить устойчивое положение хозяйственной организации на рынке и ее внутреннюю стабильность не столько личными решениями и указаниями, сколько благодаря оптимальному, творческому нестандартному использованию находящегося в его распоряжении человеческого материала.

Опыт показывает, что успех сопутствует тем компаниям, которые ориентируются на перспективу инновационного управления трудом. «Успешные» организации предлагают работникам взамен стабильности занятости, вознаграждения и жестких организационных структур, создание условий для расширения знаний, повышения квалификации, непрерывного самосовершенствования, расширение полномочий работников в принятии хозяйственных решений. Это означает поворот менеджмента к социальным технологиям, к управлению через гуманитарные средства воздействия на человека как главный ресурс с целью роста результативности организации в целом, с учетом базовых характеристик личности. Эти обстоятельства позволяют определить нынешнюю управленческую деятельность как одну из самых сложных технологий, способствующих достижению целей организации, а также как деятельность, сочетающую в себе такие полярные направления развития и воздействия, как жесткий анализ финансовой устойчивости и гуманное отношение к людям, работающим в фирме, материальное стимулирование и психотехнологии управления и др.

Таким образом, основное внимание в современном управлении организацией любой отраслевой направленности в России должно уделяться управлению ее людьми. Ограниченность же финансовых ресурсов выводит на первый план психологические методы управления и создание в организации нематери-

альной системы стимулирования и мотивации, основанной на традициях корпоративной отечественной культуры

Необходимость социологического переосмысления форм психологической готовности человека к той или иной направленности его активности в определенных ситуациях, а также противоречивость ее взаимовлияния и взаимосвязи с социальной реальностью объясняют актуальность исследования

Степень разработанности проблемы. Теоретические основы формирования и изучения всей гаммы управленческих отношений можно найти в трудах классиков американского менеджмента (Ф Тейлора А Файоля Г Эмерсона) Развитие зарубежной управленческой мысли происходило в переплетении двух представлений о том, где искать ресурсы эффективного управления в построении рациональной организации либо в методах эффективного воздействия на трудовое поведение работников

Рационалистическая теория управления организацией начала формироваться с 20-х гг XX столетия, опираясь на концепцию Ф Тейлора, которого считают первым серьезным реформатором в области организации труда Затем эта теория была развита в трудах А Файоля, О Шелдока, Л Урвика, Э Рейли, Л Муни, У Ньюмана, Э Брега, Л Аллена Чуть позже возникли концепции поведения работников в производственной организации, зародившись в известных хоуторнских экспериментах (Э Мэйо) и в разработке промышленной социальной психологии Ф Ротлисбергера, В Диксона, Э Маккоби, Т М Ньюкомба, Е Л Хартли, в изучении мотивации работников А Х Маслоу, Д Мак-Грегора, Д К Мак-Клелланда, В Врума, Ф Херцберга, в исследовании лидерства Л Якока, К Левина, Р Танненбаума, Ф Массорика, Р Лайкерта, Ф Е Фидлера Основу понимания поведения в концепции «организационной культуры» заложили Ч Барнард, Ф Селзник, Р Лайкерт

Основу теорий управления составляют многие положения классической социологии, разработанные М Вебером, Э Дюркгеймом, П Сорокиным, Т Парсонсом, Г Зиммелем, Д Беллом, Н Луманом, Дж Хомансом, П Блау,

Дж Клоуменом, Б Скиннером, С Московской и др. Особый интерес для данного исследования представляет понимание организации как системы кооперативного поведения людей, встречающееся в трудах М Вебера, Э Дюркгейма, Т Парсонса

Отечественная социология управления и экономическая социология сегодня также интенсивно развиваются. Появилось немало публикаций, посвященных разработкам новых управленческих концепций, основанных на признании роли субъекта в управлении, раскрывающих различные аспекты и особенности поведения человека в определенных условиях, проблемы его регулирования. Большой объем теоретических и прикладных идей содержится в трудах И Василенко, Ю Г Волкова, Т И Заславской, И С Кона, Ю Красовского, А И Пригожина, В В Радаева, Е В Руденского, Р В Рывкиной, Н Смирновой, Р Д Хунагова, С В Щербины, В А Ядова, И Яковлева и др.

В последние годы опубликованы научные работы по социальной инженерии как разновидности управленческой деятельности, осуществляемой социологами, психологами, другими специалистами совместно с руководителями предприятий, организаций, административных структур с целью регуляции человеческого поведения, адаптации социальных групп и институтов к изменяющимся условиям, внедрения социальных новшеств (Г А Антоток, А К Зайцев, А И Кравченко, И М Попова, Л Д Сысоева, Ж Т Гощенко, В С Дудченко, В Н Макаревич и др.)

Большой интерес представляют исследования, посвященные социопсихическим особенностям современных управленцев (В П Горяинов, О Крегер, Дж М Гьюсон, В Р Веснин, Е П Голубков, А В Понедельков, Р Л Кричевский и т д) и методам социопсихологической диагностики персонала организаций (Н Н Богомолова, А И Кочеткова, Ю Л Неймер)

В последние годы стали появляться работы, посвященные вопросам регионального управления. На материалах Республики Адыгея защищены диссертации по социокультурным аспектам менеджмента (Т А Ачмизов), трудо-

вой мотивации (Ш Ш Глишев, Р Р Тисовский) удовлетворенности трудом (Ф Р Ачмиз), на примере Краснодарского края изучена стратегия поведения сотрудников в организации (Г А Шегеря), на материалах Ставропольского края исследована проблема трудовых отношений (В Б Подопригора) и т.д. Однако в указанных исследованиях проблема управления трудовым поведением не является предметом анализа и затрагивается лишь косвенным образом

Объектом исследования является трудовое поведение как многоуровневое системное социальное явление в контексте современной социальной реальности

Предметом исследования являются анализ взаимосвязи между иерархической структурой такого объединения взаимодействующих индивидов, каким представляется современная организация, и их поведенческими тенденциями

Целью диссертационной работы является исследование возможностей управления трудовым поведением персонала как гуманитарной технологии в условиях современного российского общества

Поставленная цель обусловила решение следующих задач

- 1) рассмотреть социально-психологические, организационные и собственно управленческие аспекты управления трудовым поведением персонала хозяйственных организаций в современных условиях России,
- 2) показать основные личностные факторы, детерминирующие поведение человека в организации,
- 3) проанализировать источники и характер воздействий на трудовое поведение,
- 4) проанализировать динамику функционально-ролевой структуры управленческих отношений в современных организациях,
- 5) обосновать методы формирования отношений сотрудничества управляемой и управляющей систем

Теоретико-методологические основы исследования составляют произведения классиков социологии, психологии, менеджмента, современных отечественных и зарубежных исследователей, а также обобщение опыта работы ряда российских ученых

Автор придерживается общесоциологических принципов изучения исследуемого явления в рамках классических и неклассических парадигм, включая использование инструментария научных исследований, выработанного практическими менеджерами, психологами и экономистами. Исследование проводилось методами социологических опросов, анкетирования, моделирования ситуаций и анализа имеющегося практического опыта управления персоналом с точки зрения психологического и гуманного отношения к персоналу.

В ходе исследования применены методы системного анализа, синтеза, теоретического моделирования, аналогии, сравнения, научного обобщения.

Эмпирическая база исследования. Для анализа обозначенной проблемы широко использовались эмпирические и аналитические результаты социологических исследований, опубликованные в научной литературе как советского периода, так последнего десятилетия. Кроме того, эмпирическую базу работы составляют данные социологических опросов, проведенных диссертантом в 2005 г. среди студентов экономического факультета Адыгейского государственного университета для выяснения мотивации к выбору профессии.

Научная новизна диссертационного исследования заключается в следующем:

- обоснована необходимость применения инновационных методов управления через гуманитарные средства воздействия на основе анализа современных тенденций общественного развития и трансформации места и характера трудовой деятельности в экономическом пространстве российского социума на базовых характеристиках личности,

- выделены объективные и субъективные изменения в сфере трудовой

деятельности индивида

- выявлена динамика речевой структуры управленческих позиций в современных организациях,

- систематизированы теоретические представления о механизмах реализации поведенческих ресурсов руководителя,

- разработаны процедуры социально-психологической диагностики конфликтных факторов управленческих отношений и этапы проектирования личностной подсистемы организации с учетом личностных диспозиций персонала организации

Научные результаты полученные автором в ходе исследования представлены в следующих **положениях, выносимых на защиту***

1 Спецификой современного этапа развития российской экономики является то обстоятельство, что трудовые факторы все в большей степени выступают индивидуализированными характеристиками, отражающими не объемные, а качественные показатели хозяйственной организации. На нынешнем этапе развития мы имеем дело в большей степени с «экономикой физических лиц», в которой наиболее адекватным показателем эффективности работы организации являются индивидуальные характеристики персонала организации

2 Происходящие в России процессы формирования рыночных отношений способствовали объективным и субъективным изменениям, как в самой сфере трудовой деятельности индивида, так и в его отношении к труду. Современный работник демонстрирует «предпринимательский» тип трудового поведения, начальным капиталом которого выступают индивидуальные характеристики

3 Важным механизмом повышения эффективности организации является овладение руководителем навыков конфликтологического мониторинга с применением групповых тренингов, посредством рефлексии индивидов о своей собственной вовлеченности в конфликт в эмоциональном, культурном, социаль-

ном аспектах. Особое значение в этом процессе принадлежит распознаванию конфликтогенных факторов, так как субъективные по природе управленческие конфликты в коллективе непосредственно порождаются противоречиями между конвенциональными ролями, которые призваны играть руководители и исполнители, каждый член организации, и отклонениями от них.

4. Функциональной особенностью рефлексивных методов управления персоналом является их возможный выход на коррекцию и проектирование личностной подсистемы организации с учетом личностных диспозиций персонала организации.

5. Разработка процедур апробирования и внедрения механизмов личностных изменений в системе организации (включающих создание механизмов личностной мотивации субъектов организации, разработку личных стратегий и планов, механизмов саморазвития и самоконтроля субъектов организации, посредством выработки индивидуальных средств самоорганизации) должна строиться на основе диспозиционного подхода и социальных технологий управления.

Теоретическая значимость исследования заключается в том, что оно расширяет представления о возможностях социологического знания в выявлении социально-экономических и социально-психологических проблем управления персоналом современной организации.

Практическая значимость работы состоит в том, что его материалы могут быть использованы в управленческой практике с целью освоения предложенных методик управления, их применения для совершенствования социально-психологического климата в коллективе и повышения функциональной эффективности организации, при чтении курсов и спецкурсов по социологии, экономической социологии, социальной психологии, психологии менеджмента, организационного поведения и др.

Апробация результатов исследования. Результаты диссертационного исследования докладывались и обсуждались на ежегодной научной конференции молодых ученых и аспирантов АГУ «Наука-2005» (апрель, 2005 г.), III Все-

российской научной конференции молодых ученых «Наука Образование Молодежь» (Майкоп, февраль 2006 г), презентации научного направления «Профессионально-личностное развитие специалиста в системе непрерывного образования в условиях полиэтнического образовательного пространства» (АГУ, ноябрь, 2005 г), на кафедре философии и социологии Адыгейского государственного университета

Основные результаты исследования отражены в 7 публикациях общим объемом 5,9 п л

Структура диссертации обусловлена целью и задачами исследования и включает в себя введение две главы состоящие из 5 параграфов, заключение и список литературы

ОСНОВНОЕ СОДЕРЖАНИЕ РАБОТЫ

Во **введении** обосновывается актуальность исследуемой проблемы, формулируются объект, предмет, цель и задачи исследования, раскрываются его научная новизна, теоретическая и практическая значимость

В первой главе диссертации «**Специфика управления поведением человека в организациях**» представлены концепции управления трудовым поведением, определена специфика личностных факторов, обуславливающих поведение человека в организациях, а также изучены источники и характер воздействия на это поведение

В первом параграфе «**Теоретические подходы к управлению трудовым поведением**» отмечается, что управление человеком в организации исключительно сложное, но в то же время ответственное и важное для судьбы организации дело. Руководитель должен очень много знать о людях, с которыми он работает, для того чтобы пытаться успешно управлять ими

Поиск активного источника изменений - центральный объект работы организаций. Таким источником являются конкретные группы людей, вдохновленные новыми идеями, поиском новых путей их реализации, получившие

подготовку для восприятия прогрессивных идей. Главный принцип деятельности заключается в необходимости подготовки людей, способных нетрадиционно воспринимать взаимоотношения на производстве и в обществе. Это осуществимо на основе возрастания роли коллективного интеллекта в разработке и принятии управленческих решений на всех уровнях социально-экономической деятельности. Из анализа лучших образцов организации работы известных ученых и практических управленцев можно выделить главное - инновационный управленческий процесс. В данном случае речь идет о механизме обновления управления, который мог бы обеспечить целенаправленное использование творческого потенциала.

Отечественные организационные системы управления долгие годы создавались в основном как жесткие линейные структуры, ориентированные на выполнение планов и директив министерств и ведомств, поэтому они не испытывали большой потребности в постоянном обновлении. Не было необходимости и в активном исследовании рынка, совершенствовании процессов управления, инновационных подходах к разработке эффективных управленческих отношений.

Происходящие в России процессы формирования рыночных отношений способствовали объективным и субъективным изменениям и в самой сфере трудовой деятельности индивида. Объективно работники хозяйственных организаций стали пользоваться единой системой статусных гарантий (в связи с новым взглядом на организацию, предприятие как на социальный институт, и, соответственно, расширением роли государственных социальных гарантий в формировании личной стратегии выживания индивида), отношения с работодателем стали носить опосредованный характер через систему «фирм по трудоустройству».

Но более значимыми представляются перемены, носящие субъективный характер. Это связано, прежде всего, с изменением отношения к труду. Можно констатировать тот факт, что за период господства административно-командных методов управления была сформирована стереотипная модель трудового поведения населения, опирающаяся на «потребительскую» психоло-

гию (инерционность мышления, низкая профессиональная мобильность, психология распределения и дележа), отсутствие интереса к качеству труда, искусственное сдерживание производительности труда, депрофессионализацию, общее снижение ценности труда

Современные социально-экономические реалии привели к тому, что на многих российских предприятиях и организациях в последние годы наблюдаются позитивные тенденции в управлении трудовым поведением. Изменения конъюнктуры рынка все более влекут за собой адекватную реакцию, освоение новых направлений и инструментов бизнеса. Меняется кадровая политика, повышается эффективность стилей и приемов управления, внедряются более совершенные методы работы с персоналом. Однако, в большинстве хозяйственных организаций у работников отсутствует фундаментальная мотивация для эффективной деятельности, они не берут на себя всю полноту ответственности за принятие и реализацию управленческих решений, не отождествляют себя с организацией, не понимают объективную необходимость достижения единства личных интересов и интересов организации.

Преодолеть кризис невозможно без соответствующей теории, которая объяснила бы причины развития событий и указала бы на возможные пути выхода из возникшего тупика. Без организации, которая способна привести поведение отдельного человека в коллективное действие, и, без специалистов-управленцев, способных качественно выполнять свои функции, направлять и координировать деятельность организации, учитывать и использовать «естественные» факторы развития организации, раскрывающиеся в неформальном взаимодействии индивидуальных ценностей, традиций, норм, установок и т.п.

В последние годы произошли существенные изменения в области теоретических разработок по управлению персоналом в нашей стране. Можно выделить следующие актуальные проблемы современной теории и практики управления:

1) Кризис мотивации. Исследования мотивации труда социологами В. А. Ядовым и И. Ф. Беляевой показали, что мотивация как система претер-

пела негативные структурные изменения. Это означает, что высшие потребности отступили далеко на второй план, а поведением большинства работников управляют низшие потребности. Социально-экономическая ситуация в стране, рост безработицы, тотальная безответственность и несправедливость свели мотивационный комплекс человека к стремлению к безопасности и сохранению места работы, а не к мотивации высокой активности и отдачи труда. Это дает нам основание говорить о кризисе мотивации в современном бизнесе и необходимости создания нового подхода к развитию и удовлетворению у работников высших потребностей.

2) Трансформация представлений практических работников о современной управленческой деятельности. В связи с переходом многих предприятий к новым формам собственности перед руководителями высшего и среднего звена, выдвинутыми из среды работников-специалистов и особенно из инженерно-технического состава, возникают серьезные проблемы в области психологии и организации управления вообще и персоналом в частности. Данные социологического опроса среди руководителей крупнейших предприятий, проведенного в начале перестроечного процесса в 1990 году показали, что, по самооценке руководителей, самый высокий уровень знаний они имеют в области техники и технологии производства (4 по пятибалльной шкале), а самый низкий (от 3,1 до 3,3) - в области психологии и теории управления.¹

3) Необходимость развития у современных работников совершенно новых групп способностей. В условиях высокого риска работы на современном рынке в России совершенно новой является проблема развития у работников и руководителей новых групп способностей, связанных с повышенным риском. Можно вести речь о существовании двух разновидностей риска: одна обусловлена обстоятельствами, независимыми от лица, осуществляющего управленческую деятельность, и другая, которая порождается действиями самих индивидов. В первом случае управленческая деятельность требует учета последствий риска посредством технологии «исчисления рисков». Во втором случае необ-

¹ См. Мартынов С. Д. Профессионалы в управлении – Л., 1991

ходимо отрешиться от привычных стереотипов принятия управленческих решений и исходить из возможных последствий, которые могут быть порождены поведенческими реакциями человека в ситуациях неопределенности и риска. Успех или неудача в решении зависит при этом от знаний и квалификации того, кто принимает решение.

4) Продолжающееся применение «жестких» методов. Эта серьезная проблема осталась в практике современного управления от административно-командной системы управления. Думается, что ее решение зависит от готовности руководителей изучать и воспринимать современные методы управления вообще и персоналом в частности. Однако для этого потребуется достаточно длительное время, так как сложившиеся психологические стереотипы преодолеваются с большим трудом.

Во втором параграфе «Специфика личностных факторов, определяющих поведение человека в организациях» отмечается, что в отличие от подходов к поведению человека в процессе труда, существующих в экономической теории, социология пытается ответить на вопросы, возникающие при осмыслении проблемы человека в современном обществе вступившем в полосу кризиса всех сфер жизнедеятельности человека и самого человека.

Социологический подход к трудовому поведению, наряду с ценностным уровнем мотивации, осмысливает и более глубокие и устойчивые предпочтения, отражающие ее практический уровень, который выражается в требованиях, предъявляемых людьми в конкретной ситуации. В наиболее простых организационных ситуациях, в обиденной жизни действуют традиционные, признанные, не раз апробированные модели поведения, которые постепенно усваиваются людьми в процессе социализации и редко становятся факторами интеллектуального или психологического напряжения в процессе выбора, а потому не являются объектами анализа или планирования.

Активность людей в организации зависит от экономических и социальных условий. В чистом виде социальные условия представлены в семье, в жилище. Но социальные условия окружают людей и на производстве. Это коллек-

тив предприятия или фирмы где они работают, взаимоотношения с руководством предприятия, с его владельцами, с потребителями продукции и т.д. Социальные отношения как бы пронизывают собой всю сферу экономических отношений. Специфика переходного периода современной России наиболее рельефно проявляется на микроуровне, в тех или иных актах поведения людей в сфере экономики. Принимая те или иные экономические решения, люди руководствуются своими ценностями, нормами, приоритетами, интересами и т.п.

Ценности и нормы в организации, есть основа, на которой возникают социальные ожидания ее членов. Трудовая деятельность строится таким образом, что каждый член коллектива заранее знакомится со своими ролевыми предписаниями, правовыми и технологическими требованиями предъявляемыми к его поведению организации. Но, кроме того, в организации вырабатывается система неофициальных требований, с одной стороны, к поведению своих членов (требования, которые могут совпадать, но и могут отличаться от ролевых предписаний), с другой - к условиям труда, быта системы вознаграждения, которые также могут отличаться от официально установленных нормативов. Эта система неофициальных требований называется социальными ожиданиями членов организации. Она служит критерием при оценке ими всего происходящего в организации, определяет степень удовлетворенности сложившимся организационным взаимодействием.

Важное значение имеет также положение, занимаемое организацией в экономической и социальной сферах, поскольку оно формирует у ее членов определенные потребности, интересы и представления. Здесь есть и другая зависимость: социально-экономические потребности и интересы в немалой мере зависят от культурной среды, в которой складывались те или иные группы людей, от норм и ценностей того общества, в котором они жили в период первичной социализации. Стремление к удовлетворению потребностей и интересов рождает определенную деятельность и определенные линии поведения людей, групп. Реализация этих линий группами, занимающими определенные места в экономической сфере, формирует системы межгрупповых взаимодействий.

Третий параграф – «Источники и характер воздействий на трудовое поведение» - посвящен оценке организации труда коллектива и роли руководителя в этом процессе. Трудовое поведение - совокупность поступков и действий, отражающих внутреннее отношение персонала организации к условиям, содержанию и результатам деятельности, выражает осознанный характер деятельности, ее зависимость от социальных качеств людей. Таким образом отмечается, необходимость в учете ряда существенных моментов, характеризующих проблемы, связанные с изменением управленческой парадигмы в современных организациях.

- организация — это либо совокупный индивид, либо совокупность индивидов (групп) преследующих свои цели, одновременно сотрудничающих и противоборствующих в их достижении,

- человек и социальная общность — пластичный материал, обладающий неограниченной способностью адаптации к любым изменениям внешней среды и правилам «внутриорганизационной» игры.

- человек и общность обладают способностью быстро и адекватно оценивать изменения внешней и внутренней среды, реагировать на эти изменения, находить эффективные образцы деятельности и взаимодействия,

- будущее организованных социальных систем не детерминировано прошлым, а свободно выбирается и проектируется специалистами - руководителями

В параграфе анализируются взгляды ряда ученых на те средства воздействия на человека, которые в своей совокупности и составляют такую социальную технологию управления, которую можно определить как управление диспозиционной структурой членов коллектива. Указывается подход Д. Френча и Б. Равенна на семь основополагающих истоков руководящей силы, в разных комбинациях применяемых управленцами в целях воздействия на сотрудников (сила принуждения, власть специалиста, легитимная власть, референтная власть, сила вознаграждения, сила взаимодействия с подчиненными, информационная власть). Также приводится точка зрения В. В. Радаева, выделяющего четыре

формы принуждения к трудовой деятельности (внеэкономическое, экономическое, технологическое и идеологическое)

При этом очевидным остается тот факт, что побуждение к деятельности вообще связано с потребностно-мотивационной сферой. В связи с этим автором диссертационного исследования анализируются теории А. Маслоу («Теория мотивации»), В. Врума («Теория ожиданий»), Л. Выготского, Д. Мак-Клелланда, Литвина-Стрингера («Концепция организационного роста») и др. Отмечается тесная связь мотивационного комплекса членов организации с теми социальными ролями, которые они выполняют, будучи поставленными в конкретные трудовые отношения.

На основе проведенного в первой главе исследования автор приходит к следующим выводам. Зарубежная и отечественная практика управления доказали, что наибольший эффект дает такая система управленческих отношений, которая основывается на раскрытии поведенческих ресурсов руководителя и сотрудников. Именно эта система помогает понять, каким образом можно строить оптимальное управленческое взаимодействие управляющего субъекта и управляемого объекта организации. На нынешнем этапе развития цивилизации встает вопрос о субъектности трудящихся. Весьма актуальным представляется анализ субъектов экономического поведения, их мотиваций, предпочтений, способностей и интересов. Особое значение имеет оценка результативности включения субъектов в экономическую структуру общества, степени и вектора свободы их социального поведения. С этой точки зрения социальное существование индивида определяет развитие всех сфер жизнедеятельности общества как открытой системы.

В любой социальной системе первыми меняются формы и способы социальной организации, изменение же социокультурных характеристик составляющих ее индивидов (трудового поведения, ценностных ориентации, установок и т.д.) - длительный процесс, немаловажную роль в котором играет руководитель. От его умения сконструировать адекватную изменившимся условиям

культуру труда, новые модели трудового поведения, навыки социального взаимодействия зависит эффективность организации

Вторая глава «Трудовое поведение в аспекте управленческого взаимодействия» содержит в себе рассмотрение динамики функционально-ролевой структуры управленческого взаимодействия, социальной диагностики конфликтных зон в организациях, а также методов формирования сотрудничества

В первом параграфе «Саморегуляция поведения личности в системе управленческого взаимодействия» отмечается, что подход к личности как субъекту управления можно определить по следующим характеристикам

- типологической (на основании которой определяются типологические свойства личности и их реализация в управлении),
- статусной (социально-психологический статус личности, который раскрывается в ее социально-психологических свойствах),
- функционально-ролевой (определяющей функции личности как субъекта управления),
- гештальтической (определяющей уровень управленческой компетенции личности, ее владение навыками социально-психологического взаимодействия в организации),
- диспозиционной (определяющей фиксированную в социальном опыте личности предрасположенность к определенному типу управления)

В сфере управленческого взаимодействия руководителя и подчиненных, статусы и функции которых, естественно, значительно отличаются друг от друга, эти взаимодействия всегда носят функционально-ролевой характер

Ролевой подход к организационному взаимодействию исходит из того, что вся совокупность действий которые осуществляются организацией в процессе ее функционирования, может быть разбита на отдельные работы, имеющие определенное содержание и спецификации, определяющие квалификацию, знания и опыт, которыми должен обладать работник, выполняющий каждую конкретную

работу

Структура ролевого поведения работника в организации определяется рядом внешних и внутренних условий, основными из которых, по мнению автора, являются 1) знание и понимание официальных предписаний, 2) личностная готовность (установка) принять конкретную роль, 3) создание организационных условий для усвоения роли, 4) система воздействия на самосознание и самооценку сотрудников

В этой связи первостепенное значение имеет управленческая позиция непосредственного руководителя по созданию условий для интернализации (усвоения) сотрудниками ролей и оказания на них управленческих воздействий

В параграфе приводятся данные социологического опроса руководителей 242 предприятий в ряде городов России, результаты которого позволяют сделать вывод о том, что качество управления современными хозяйственными организациями не соответствует ни объективным требованиям нынешнего состояния российской экономики, ни принципам современного управления. Результаты опроса показали, что многие из руководителей неудачи в управлении связывают исключительно с усложнением и нестабильностью внешней среды, организации, ссылаясь на экономические, политические и правовые препятствия. При этом данные исследования выявили существенные организационно-управленческие просчеты самих руководителей. Лишь 25 % руководителей уделяют должное внимание разработке стратегии развития предприятия, около 70 % опрошенных никогда не пользовались услугами консультантов по управлению, многие из них вообще не считают помощь экспертов необходимой. У многих руководителей занижена самооценка собственных возможностей в решении проблемы управления. 26 % полагают, что их роль только формальна и не заслуживает серьезного внимания, 74 % думают, что возникшие проблемы управления удастся разрешить с помощью налоговых льгот по затратам на повышение квалификации сотрудников, организации специальных государственных программ по подготовке управленческих кадров. Тем самым руководители перелаживают

бремя управленческой неэффективности на плечи государства, а внутри-организационные просчеты на «некомпетентных» сотрудников

Иллюстрацией возрастающей неуверенности в результатах собственных усилий, возможности выжить в условиях рыночных отношений в современной России является, проведенный в 2005 г анкетный опрос студентов-экономистов Адыгейского государственного университета, готовящихся стать менеджерами, с целью дать оценку правильности выбора профессии. Сопоставление и анализ данных за 2001 г и 2005 г показали, что уверенность студентов в том, что профессия менеджера выбрана правильно, снизилась на 23,2 % (46,2% против 69,4 %) при этом не имеют четко сложившегося мнения по этому поводу (42,0 % студентов против 5 % в 2001г)

Второй параграф «Методы формирования сотрудничества управляющей и управляемой систем» посвящен управленческим аспектам социальной диагностики конфликтов и методам формирования сотрудничества в организациях

Автор диссертации отмечает, что совершенствование управленческих процессов в трудовых коллективах имеет основной целью повышение эффективности организации при уменьшении противоречий между руководителем и исполнителями. Достичь этого достаточно трудно, поскольку в организационном развитии немаловажное место занимает управленческий конфликт

На конфликтные действия побуждают не противоположные цели управляющих и управляемых (те и другие интегрируются в организацию, признавая ее цели), а, скорее, неоднозначные интерпретации общих целей, путей и средств их достижения, которые, в свою очередь, заданы специализированными, четко определенными профессиональными функциями и ролевой структурой организации регламентируются присущими данной организации нормами, а также способами деятельности

Всякое противоречие, возникшее в организации, если оно реализуется, в конечном итоге восходит к отношениям руководитель-подчиненный, властвующий-подвластный, управляющий-управляемый, исполнитель-

исполнитель Для того чтобы понять природу конфликтных отношений, важно вычлениить и оценить узловые позиционные противоречия организации, которые объективно и представляют конфликт Можно прелположить, что большинство возникающих конфликтов имеют глубоко скрытые психологические причины, в которых столкновение членов управленческой триады проявляется чаще всего Эти противоречивые интересы различных управленческих групп могут успешно преодолеваться, если руководителем изначально отслеживается как формирование обратных связей, которые возникают, прежде всего, в деловых контактах с работниками, так и сопоставление оценок и самооценок управленческих позиций Эффективное управление возникшими конфликтами также зависит от того сумеет ли руководитель реализовать базовые ценности своей управленческой программы так, чтобы они были восприняты его работниками как действенные и сопоставимые с их диспозиционными установками

Диагностика управленческих конфликтов может быть проведена с помощью конфликтологического мониторинга с применением конфликтологических тренингов, посредством рефлексии индивидов о своей собственной вовлеченности в конфликт в эмоциональном, культурном, социальном аспектах

Конфликтологический мониторинг должен быть организован руководителем или независимым консультантом так, чтобы с его помощью можно было максимально используя информацию, полученную исследовательскими усилиями, практически эффективно подойти к «тушению» тех конфликтов, развертывание которых приобретает деструктивный для организации характер, а конфликтам, носящим позитивно-функциональный характер, можно было бы придать более рациональные формы На такой практически ориентированной информации при помощи экспертно-консультативных органов можно создавать миротворческие мероприятия, обучающие психологические тренинги, деловые игры и т п , призванные реально влиять на поведение конфликтующих субъектов организации

Особое значение в этом процессе принадлежит распознаванию позиционных конфликтогенных факторов, так как субъективные по природе управленческие конфликты в коллективе непосредственно порождаются противоречиями между конвенциональными ролями, которые призваны играть руководители и исполнители каждый член организации, и отклонениями от них, выражающимися в нарушении установленных норм, невыполнении положенных обязанностей и нереализации прав

Отношения между членами организации, занимающими разные ниши в системе управления, характеризуются сотрудничеством и конкуренцией. Люди зависят друг от друга, но в то же время имеют собственные интересы. Тем более индивиды (и группы) стараются усилить свои позиции. Это происходит посредством идентификации себя с близкими профессиональными группами или функциональными категориями, посредством выбора линии поведения, позволяющей наиболее эффективно достичь поставленных индивидуальных целей. Задача руководителя (любого уровня власти) заключается в создании таких условий в организации, которые оказывали бы позитивное влияние на поведенческие тенденции и развитие организации в направлении сотрудничества.

На пути к эффективному управлению очень многое начинает зависеть от уровня подготовки руководителей, способности «опережать» поведение управляемого им объекта, «провоцировать» инициативное поведение объекта при обоснованной уверенности в совместимости его целей и устремлений с организационными. Анализ аномийных процессов и противоречий, связанных с изменениями в нашем обществе, показывает, что основной упор в действиях субъектов управления должен делаться на личностные изменения.

Позитивными аспектами рефлексивного подхода к управлению, по нашему мнению, являются четко выраженная целевая ориентация, объективная возможность контроля за результатом, методическая простота, достаточная технологичность и адекватность сложившейся системе управления. Несомненным достоинством данного метода является возможность выявления

индивидуальных особенностей диагностируемых элементов и последующая выработка оптимальных методов взаимодействия в конкретной управленческой ситуации

Таким образом, появление в организациях средств социологической диагностики и соответствующих средств ее обеспечения диктуется потребностью управления в получении оперативной и надежной информации о социальной структуре хозяйственной организации. Смысл диагностики неотделим от практической управленческой деятельности в любой сфере и состоит в том, чтобы выявить меру отклонений объекта от должного состояния по заданным критериям эффективности организации. Это в свою очередь помогает определить нуждается ли организация в управленческом воздействии или корректировке своего состояния, выдвинуть оперативные цели и ориентиры управления.

Характерной особенностью данного подхода является его возможный выход на коррекцию и проектирование личностной подсистемы организации с учетом личностных диспозиций коллективного субъекта и объекта управления.

В «Заключении» подводятся основные итоги исследования, намечаются перспективы дальнейшей работы над обозначенной проблемой.

По теме диссертации опубликованы следующие работы:

- 1 Потапов, С Н Повышение роли корпоративного звена в регулировании процессов трансформации экономики /С Н Потапов //Наука-2005 Ежегодный сборник научных статей молодых ученых и аспирантов АГУ – Майкоп ООО «Аякс», 2005 – С 437-445 (0,5 п л)
- 2 Потапов С Н Социально-экономические проблемы малого бизнеса / С Н Потапов //Наука-2005 Ежегодный сборник научных статей молодых ученых и аспирантов АГУ -- Майкоп ООО «Аякс», 2005 – С 445-451 (0,4 п л)
- 3 Потапов, С Н Современные стратегии управления трудовым поведением /С Н Потапов – М изд-во МОСУ, 2005 – 52 с (3,6 п л)

- 4 Потапов, С Н Мировой опыт взаимодействия малых и крупных предприятий (социологический аспект) / С Н Потапов //Материалы III Всероссийской научной конференции молодых ученых «Наука Образование Молодежь» (Майкоп, февраль 2006 года) – Майкоп изд-во АГУ, 2006 – С 19-24 (0,4 п л)
- 5 Потапов, С Н Социальная диагностика диспозиционных конфликтных зон в современных организациях / С Н Потапов //Сб материалов научного направления «Профессионально-личностное развитие специалиста в системе непрерывного образования в условиях полиэтнического образовательного пространства» /Под ред С Н Бегидовой, Н М Сажинной, А А Хуако – Майкоп изд-во ООО «Аякс» 2006 – С 192-195 (0 2 п л)
- 6 Потапов, С Н Динамика функционально-ролевой структуры управленческого взаимодействия / С Н Потапов //Сб материалов научного направления «Профессионально-личностное развитие специалиста в системе непрерывного образования в условиях полиэтнического образовательного пространства» /Под ред С Н Бегидовой, Н М Сажинной, А А Хуако – Майкоп изд-во ООО «Аякс», 2006 – С 195-200 (0 4 п л)
- 7 Потапов, С Н Процесс воспитательного взаимодействия и структура управления трудовым поведением / С Н Потапов //Гуманитарные и социально-экономические науки - Спецвыпуск «Педагогика» - № 3 – 2006 – 119-125 (0,4 п л)*

* Журнал «Гуманитарные и социально-экономические науки» включен в перечень ведущих научных журналов и изданий, рекомендованных ВАК Минобробразования и науки РФ для публикаций основных научных результатов диссертаций на соискание ученой степени доктора и кандидата наук