

На правах рукописи



ГАЛЕНКО Майя Владимировна

**ЛИДЕРСТВО КАК ФАКТОР ФОРМИРОВАНИЯ
УПРАВЛЕНЧЕСКОЙ КУЛЬТУРЫ**



Специальность 22 00 08 – социология управления

Автореферат
диссертации на соискание ученой степени
кандидата социологических наук

Волгоград – 2007

Работа выполнена на кафедре философии, социологии и психологии
Волгоградского государственного архитектурно-строительного университета

- Научный руководитель доктор социологических наук, профессор
Ильина Галина Николаевна
- Официальные оппоненты доктор философских наук, профессор
Бугреев Анатолий Николаевич
(Волгоградская государственная академия
физической культуры)
- кандидат социологических наук, доцент
Охременко Ирина Владимировна
(Волгоградский филиал Российского
государственного торгово-экономического
университета)
- Ведущая организация ГОУ ВПО «Волгоградский государственный
университет», кафедра социологии

Защита состоится 14 ноября 2007 г в 16 ч на заседании Диссертационного
совета Д 502 002 01 при ФГОУ ВПО «Волгоградская академия
государственной службы» по адресу 400131, Волгоград, ул Гагарина, д 8

С диссертацией можно ознакомиться в читальном зале библиотеки ФГОУ
ВПО «Волгоградская академия государственной службы» по тому же адресу

Автореферат разослан 12 октября 2007 г

Ученый секретарь диссертационного совета  Олейникова Е Г

ОБЩАЯ ХАРАКТЕРИСТИКА РАБОТЫ

Актуальность темы исследования. В современной России, где осуществляется сложный, противоречивый процесс развития государственности, поиска адекватных способов развития общественных институтов, наиболее существенной задачей является совершенствование процессов управления общественной жизнью. В этой связи ясно, что одним из наиболее важных в этом отношении вопросов является формирование высококвалифицированного аппарата управляющих. В настоящее время российскому обществу необходимы управленцы и лидеры, ориентированные на гуманистические ценности, на достижение высоких целей во всех сферах общественной жизни.

Немаловажная роль в решении этой задачи отводится лидерам-управленцам, как носителям системы управленческих ценностей, знаний, технологий, новой управленческой культуры. Современные руководители являются тем основным звеном, которое, в конечном итоге, определяет, насколько успешно будут реализованы на практике эффективные модели управления социальными организациями.

Однако подготовка корпуса управляющих, как и прогнозирование успешности управленческой деятельности, невозможны без научной теоретической базы, без явного представления о том, каким должен быть человек, управляющий самыми сложными из известных нам систем – социальными системами. Основная трудность, связанная с постижением сущности социальных систем, заключается в том, что их природа определяется двойной детерминацией: цель такого развития задают, опираясь на систему ценностей, а средства достижения этих целей основаны на объективном знании. На наш взгляд «носителем» оценочных элементов в социальном управлении являются лидеры, а истинных оснований – руководители. При этом управленческая культура является формой единства руководства и лидерства.

Лидерство и руководство часто путают, необоснованно подменяя один термин другим. В этой связи возникает необходимость провести четкое разделение понятий руководство, лидерство и управление, что позволит изучить эти феномены в их взаимосвязи и получить адекватное представление об их природе и сущности.

Оценивая общее состояние **разработанности проблемы** лидерства и его места в управленческой культуре, следует отметить, что в большинстве работ они рассматриваются изолированно. В связи с этим обзор литературы целесообразно представить, разделив работы на две группы: работы, посвященные управленческой культуре и исследования, посвященные лидерству.

К первой группе можно отнести значительное число работ отечественных и зарубежных авторов, посвященных рассмотрению культуры как формы общественного сознания, социального явления и духовно-практического отношения к действительности. Эти аспекты культуры находят свое отражение в философских работах Платона, Аристотеля, А. Шопенгауэра, а также современных авторов А. Швейцера, Э. С. Маркарян, В. И. Полищука, А. И. Арнольдова, Г. В. Драча, П. С. Гуревича, А. Г. Арсеньевой, Г. П. Выжлецова, Л. Г. Ионина, Л. Н. Бугреева.

В социологии управления культура получила отражение в трудах А. И. Кравченко, В. С. Боровика, Г. И. Осадчей. Основы представлений об управленческой культуре появляются в начале XX века в работах Ф. Тейлора («научное управление»), Г. Тауна («менеджмент – профессиональная специализация»), Ф. А. Файоля («организация-машина»). В 30-50-е годы происходит пересмотр представлений об управленческой культуре, под влиянием идеи Э. Мэйо, Д. Морено, Д. Макгрегора, М. Фоллетта формируется «школа человеческих отношений». К настоящему времени интерес сместился к изучению управленческой культуры организации (Л. Кроль, Е. Пуртова). Пристальное внимание на изучение социальных организаций обращали ведущие зарубежные и отечественные социологи П. Блау, М. Крöse,

Р Лайкерт, Р Мертон, Т Парсонс, Д Скотт, Н И Лапин, В В Маркин, Г В Осипов, А И Пригожин Анализ специфики российской управленческой культуры посвящены работы О И Шкаратана, В В Карачаровского

Учитывая то, что управленческая культура руководителя рассматривается в работе в системе социальных качеств личности, спектр интересующих нас источников несколько сужается Анализ качества и состояния разработанности вопросов управленческой культуры современного руководителя показывает, что интерес к ней проявился и с точки зрения философского осмысления (Л В Иванова, В К Белопицкий Л Г Павлов, П Г Иванов, Н И Кузьмичева) Отличительной чертой работ современных социологов М Алвессона, У Бенниса, А Агеева, М Грачева является рассмотрение руководителей как лиц, формирующих культуру

Анализ литературы последних лет показывает, что труды ученых обращены, прежде всего, на прагматические аспекты При этом отдельные работы крайне узко отражают явление управленческой культуры Недостаточно внимания уделяется факторам, детерминирующим управленческую культуру, в том числе и фактору лидерства

Проблема *лидерства* в настоящее время изучается в самых различных аспектах В контексте теории управления в современных исследованиях рассматривается в основном организационное лидерство К числу наиболее известных работ относятся исследования Р Лайкерта, Т Блэнка, К Мутона, Ф Фидлера, а также отечественных авторов - Г Г Дилигенского, М И Медведева, Е В Кудряшовой, Н П Пищулина Эти исследователи ставили целью выявление личностных факторов лидеров, оказывающих влияние на ситуацию управления

Феномен лидерства как элемент *групповой динамики* в группах с *неформальной структурой* был подвергнут обстоятельному анализу в работах К Левина Также на этом этапе проведено большое количество экспериментальных исследований неформального лидерства (Р Стогдилл,

Э Холландер, Ф Фидлер) Их авторы анализировали полученные результаты с точки зрения соотношения формальной и неформальной структуры групп Среди отечественных исследований, посвященных данной проблеме, можно выделить работы А Н Леонтьева, разрабатывающего деятельностный подход к лидерству, а также Б Д Парыгина, Г К Ашина, С А Алифанова, Р Л Кричевского

Изучение лидерства как фактора, определяющего становление управленческой культуры руководителя, косвенно присутствует в работах Э Шейна, П Друкера Однако авторы употребляют понятие лидерства в основном как синоним руководства Лидерство здесь рассматривается как феномен, «вписанный» в управление, сопровождающий его и расширяющий ресурсы руководителя В этом же контексте выполнены работы по управленческому лидерству Яхонтовой Е С

Все указанные нами авторы внесли значительный вклад в теорию лидерства, предлагая собственную интерпретацию изучаемого феномена Однако базовые понятия «лидерство», «руководство» не были определены ими с достаточной степенью ясности В основном по этой причине большое количество исследований, и научные результаты, полученные на этом пути, нельзя считать достаточно полными и исчерпывающими Обозначенные проблемы привели автора к осознанию необходимости проведения в рамках данной работы анализа основных понятий теории лидерства и управления

Объектом исследования в настоящей диссертации является управленческая культура руководителя

Предмет исследования: особенности управленческой культуры, определяемые интериоризированным опытом участия в отношениях лидерства

Цель исследования выявить возможности прогнозирования характера управленческой культуры будущих руководителей через диагностику их лидерского потенциала

Следует особо сказать, что данная работа обращена к исследованию

обобщенного образа современного руководителя, а управленческая культура рассматривается как необходимое качество, приобретаемое личностью в процессе профессиональной подготовки и практической деятельности

Для достижения поставленной цели автором решается ряд **задач**

- выявить место и роль управленческой культуры в системе социальных качеств личности, описать структуру условий и факторов ее детерминации,
- определить роль лидерства в становлении управленческой культуры будущего руководителя,
- обосновать необходимость целенаправленной работы по формированию управленческой культуры специалистов, получающих высшее образование по специальностям, непосредственно не связанным с управлением,
- описать возможности прогнозирования характера управленческой культуры будущих руководителей через диагностику лидерского потенциала

Основная **гипотеза** авторского исследования опирается на теоретические выводы о наличии взаимосвязи между лидерством и руководством. Основное предположение автора заключается в том, что одним из наиболее эффективных путей изучения и формирования управленческой культуры таких специалистов является диагностика лидерского потенциала как одного из основных факторов, детерминирующих формирование управленческой культуры личности.

Теоретико-методологическую базу исследования составляют теоретические положения классиков теории управления и менеджмента, а также труды специалистов в области социологии, философии, психологии. Основу исследования составили принципы комплексности, междисциплинарности, был использован структурно-функциональный и конкретно-исторический подход. В процессе решения поставленных задач применялись системный подход, методы логического анализа и синтеза,

статистических группировок

Эмпирическую базу составляют данные социологических исследований ведущих исследовательских центров России, а также результаты собственного социологического исследования автора

Научная новизна работы заключается в выявлении сущности и содержания управленческой культуры личности руководителя, исследовании системы факторов ее детерминации, введении и описании лидерства как фактора, детерминирующего становление управленческой культуры личности. Новизну подчеркивает повышение внимания к процессу формирования управленческой культуры специалистов – потенциальных управленцев. Также новым является предположение автора о возможности социального прогнозирования и повышения уровня развития управленческой культуры на ранних этапах ее становления через отношения лидерства.

Положения, выносимые на защиту:

1 Развитие социальных систем определяется двойной детерминацией объективными знаниями или истиной с одной стороны и системой ценностей с другой. Ценностный фактор задает цель развития социальных систем, а истинностный определяет средства их достижения. Управленческая культура представляет собой феномен, объединяющий два этих автономных ряда.

2 Показано, что управленческая культура личности представляет собой сложное, комплексное образование, основу которого составляют теоретические знания и технологические навыки в сфере руководства, а также аффективные и ценностные компоненты структуры личности, обеспечивающие эффективное управление социальными системами.

3 Установлено, что исходным этапом формирования управленческой культуры является усвоение и апробация способов социального поведения субъекта в неформальных отношениях. Сформированные на этом этапе установки, знания, умения и навыки переносятся субъектом в сферу формализованных отношений, в отношения управления.

4 Доказано, что комплексная диагностика лидерского потенциала

личности позволяет оценить уровень сформированности управленческой культуры на ранних этапах ее становления

Практическая значимость исследования состоит в том, что сформулированные в диссертации выводы и рекомендации могут способствовать развитию научно-теоретической и методологической базы для изучения управленческой культуры и лидерства, социальном прогнозировании развития управленческой культуры, возможности применения полученных знаний в процессе подготовки (обучении и воспитании) профессиональных кадров, гуманизации деятельности в сфере социального управления, расширения возможностей для всестороннего развития и саморазвития личности специалистов - потенциальных руководителей

Апробация работы Основные положения и выводы диссертации излагались автором на конференциях, методических семинарах, заседаниях кафедры философии, социологии и психологии Волгоградского государственного архитектурно-строительного университета

В **структурном плане** диссертация состоит из введения, трех глав, заключения, списка литературы, приложений

ОСНОВНОЕ СОДЕРЖАНИЕ РАБОТЫ

Во **введении** обоснована актуальность проблемы, показана степень ее разработанности, определены основные цели и задачи исследования, представлены методологическая и теоретическая база, научная новизна и практическая значимость работы

В первой главе **«Управленческая культура личности руководителя современной России»** рассматриваются различные концептуальные подходы к проблеме управленческой культуры

Первый параграф первой главы **«Управленческая культура: содержание и сущность»** посвящен сравнительному анализу подходов и операционализации понятия управленческая культура Рассматриваются

различные варианты трактовки понятия. Показано, что термин "управленческая культура" имеет множество толкований. Культура управления - обобщающая характеристика управленческого труда, отражающая его качественные черты и особенности. Современные работы посвященные рассмотрению феномена управленческой культуры наиболее удобно рассматривать, предварительно разделив их на две группы работ, посвященные управленческой культуре организаций и работы, рассматривающие управленческую культуру личности руководителя. В контексте нашего исследования интерес, прежде всего, представляет управленческая культура как интегрированная подструктура личности. В связи с этим большее внимание автор уделяет анализу второй группы работ.

Исходное, субъектное понятие «культура» в широком смысле включает в себя предметные результаты деятельности людей (машины, сооружения, результаты познания, произведения искусства, нормы морали и права и т. д.), а также человеческие силы и способности, реализуемые в деятельности (знания, умения, навыки, уровень интеллекта, нравственного и эстетического развития, мировоззрение, способы и формы общения людей).

При рассмотрении управленческой культуры организации автор опирается на исследования ведущих специалистов, работающих в данной области. В большинстве из рассматриваемых работ управленческая культура анализируется и трактуется через более широкое понятие «организационная культура». К. Шольц отмечал, что организационная культура представляет собой неявное, невидимое и неформальное сознание организации, которое управляет поведением людей и в свою очередь само формируется под воздействием их поведения. По мнению О.С. Виханского и А.И. Наумова, организационная культура - это набор наиболее важных предположений, принимаемых членами организации и получающих выражение в заявляемых организацией ценностях, задающих людям ориентиры их поведения. Эти ценностные ориентации передаются индивидам через символические средства духовного и материального внутриорганизационного окружения.

Э Шейн считал, что характер организационной культуры отвечает на два основных вызова, с которыми сталкивается организация агрессивность внешней среды и внутренняя дезинтеграция По мнению Э Шейна, организационная культура - это комплекс базовых предположений, изобретенный, обнаруженный или разработанный группой для того, чтобы научиться справляться с проблемами внешней адаптации и внутренней интеграции

Таким образом, управленческая культура организации - это совокупность ценностей, убеждений, отношений, реализуемых в поведении всех сотрудников данной организации и регулирующих содержание и характер управленческих взаимодействий

Управленческая культура личности – значительно менее изученный в социологии феномен Заявленная значительно позже, эта проблема все же вызывает интерес современных ученых Будучи специфическим видом человеческой деятельности, управление тесно связано с культурой общества, несет на себе печать этой культуры, отражает уровень ее развитости Поэтому для анализа культурных основ управления в работе рассматриваются этапы развития представлений об управленческой деятельности как культурном образовании в историческом срезе, с акцентом на управленческой культуре руководителя

Автор приходит к выводу, что управленческая культура личности руководителя является самостоятельным звеном в цепочке факторов, определяющих управленческую культуру организации в целом При этом именно это звено является определяющим, задающим направление развития организации и организационной культуры

Управленческая культура личности включает большое количество различных элементов, основные из которых совокупность знаний, их структура и глубина, морально-этические нормы работы, отношение к труду, навыки в организации работы и выполнении ее отдельных элементов, умение владеть собой и понимать особенности работающих рядом людей Высокий

уровень ее развития обеспечивает сохранение целостности всей социальной (управленческой) системы, ее качественной специфики, а также воспроизводство и развитие слаженности действий субъектов управления и субъектов управленческого воздействия. Ключевым элементом здесь является субъект управления.

Таким образом, управленческая культура личности рассматривается автором как определенная степень развития у субъектов управления совокупности определенных знаний, навыков, умений, установок, способности к творческому применению различных стилей руководства в зависимости от состояния объекта, ситуации, целей и решаемых задач. Это целостное единство управленческих знаний, чувств, ценностей, управленческих и организационных отношений на данном этапе управленческой деятельности, обеспечивающее достижение поставленных целей.

Во втором параграфе первой главы *«Система факторов детерминации управленческой культуры личности»* рассматриваются структура, критерии и уровни сформированности управленческой культуры личности, основные стадии ее формирования, факторы, оказывающие существенное влияние на процесс становления культуры управления.

Социальное поведение индивида детерминируется не только совокупностью существующих общественных отношений, но и прошлым опытом, усвоенными духовными ценностями. Поэтому в процессе анализа объективных факторов детерминации управленческой культуры, автор опирается на методологическое положение о зависимости качеств личности, особенностей их формирования от характера жизнедеятельности, многообразия действительных отношений с окружающим миром, природой и социальной средой.

Для того, чтобы сгруппировать факторы процесса формирования управленческой культуры личности современного руководителя, автор обращается к ее структуре. Управленческая культура - сложное по структуре

и содержанию социально-профессиональное образование, основными элементами которого являются: освоение общей культуры, приобщение к ее достижениям, овладение профессиональным мастерством, полная творческая реализация профессиональных навыков, профессиональная компетентность в своем виде деятельности, грамотное, эффективное использование средств и методов при достижении цели, рациональность, расчетливость при осуществлении своей работы, возможность предвидения результатов труда, способность и желание передать свои умения, знания, навыки последователям. Обобщив данные исследований, посвященных этому вопросу, автор приводит многоуровневую структуру управленческой культуры личности

Таблица 1 Структура управленческой культуры личности

Уровень	Содержание
Социетарный	Развитое мировоззрение, чувство социальной самоопределенности, патриотизм, гуманность, моральные и нравственные установки
Профессиональный	Коллективизм, ответственность, заинтересованность, способности в практической реализации управленческих функций по организации, планированию, координации, делегированию полномочий, оценке ситуации, принятию решений
Межличностный	Готовность к определенному стилю взаимодействия, общения и обучения в процессе профессиональной деятельности, интериоризированные способы реализации власти в неформальных межличностных отношениях
Интраперсональный	Предвосхищаемый результат самовоспитания и самообучения, определяемый задатками, способностями, мотивами, интересами и волевыми качествами личности

Приведенная структура позволяет четко сформулировать критерии для оценки уровня сформированности управленческой культуры личности на разных этапах ее развития. Для этого необходимо определить критерии сформированности значимых качеств на каждом из четырех уровней, произвести оценку и обобщить полученные результаты. Однако этот путь представляется нам крайне трудоемким. Кроме того, значительная часть

элементов структуры формируется и проявляется задолго до того, как субъект приобретает статус руководителя. В результате оценка уровня развития управленческой культуры становится возможной только в процессе реализации субъектом управленческих функций в формальном качестве руководителя. В связи с этим возникает необходимость поиска путей упрощения оценки уровня развития управленческой культуры и возможностей ее превентивной диагностики на более ранних этапах формирования, в частности, на этапе профессионального обучения. Этот путь приводит нас к необходимости выявить факторы, определяющие становление и характер управленческой культуры.

Многообразие факторов, воздействующих на процесс формирования управленческой культуры личности, можно обобщить, представив в виде классификации по двум основаниям степени объективации и уровня воздействия.

Таблица 2. Система факторов детерминации управленческой культуры личности

	Объективные факторы	Субъективные факторы
Макросреда (государство, нация)	Социальная и культурная среда, оказывающая влияние на формирование его мировоззренческих позиции	Идеологические установки личности, в основе которых лежат ценности и приоритеты общества
	Особенности исторической эпохи, страны, системы общественных отношений	
Микросреда (личность и ближайшее окружение)	Генетическая наследственность и состояние здоровья человека, позволяющие ему в той или иной степени овладеть и успешно реализовать управленческие знания, навыки, умения	Психические особенности, мировоззрение, ценностные ориентации, внутренние способности и интересы самой личности
	Обстоятельства биографии, представляемые как сложное сочетание случайного и необходимого в жизни человека	Характер взаимоотношений с окружающими, социальные установки личности, реализуемые в ситуации неформального, межличностного общения
	Профессиональный и социальный статус	Самовоспитание и самообразование личности
	Особенности системы профессиональной подготовки	

Решение заявленной выше задачи автор находит в выделении одного из факторов, наиболее близких к управлению, но не требующих необходимого включения личности в формальный процесс руководства. Таким фактором, на наш взгляд, является лидерство.

Обоснованию этого тезиса посвящена вторая глава исследования «Управленческая культура и лидерство». В первом параграфе второй главы «*Интерпретация феномена лидерства*» автор обращается к анализу лидерства как многогранной и неоднозначной научной проблемы. В данном разделе отмечается, что проблема лидерства является предметом изучения многих наук: теории управления, социологии, политологии, психологии и др. По разным сведениям число авторов, разрабатывающих данную проблему, превышает 7000. Вместе с тем феномен лидерства, будучи объектом пристального внимания исследователей, так и не имеет четкого определения, позволяющего идентифицировать его как единый, целостный предмет изучения.

Если отвлечься от второстепенных деталей, в современной литературе выделяются три основные трактовки лидерства:

- 1) лидерство понимается как универсальное явление, имеющее место в сфере неформальных отношений,
- 2) лидерство отождествляется с руководством и управлением,
- 3) лидерство рассматривается как механизм реализации власти в структуре политических институтов.

Пытаясь структурировать множество мнений и концепций с целью выявления факторов, детерминирующих возникновение и сущность феномена лидерства, автор предположил, что интеграция существующих подходов в рамках социологического анализа может быть реализована на двух уровнях. Лидерство может быть рассмотрено как *институциональный феномен*, проявляющийся в группах с формализованной структурой, а также как феномен *микросоциальный*, проявляющийся в групповой динамике неформальных социальных групп и общностей.

С целью приведения в систему массива накопленных знаний о лидерстве, автором построена классификация, которая позволяет объединить различные подходы в единую систему. Основанием классификации являются структурные составляющие лидерства - лидер, последователи, ситуация. Рассмотрим полученные нами классификационные группы.

1 Концепции, отождествляющие лидерство с качествами, функциями и поведением лидера. Их авторы формально рассматривают лидерство как отношение, однако это отношение в их понимании является асимметричным, лидерство определяется, в основном, природой лидера, а влияние последователей на отношения «лидер-последователи» признается минимальным. Исходя из этого, большинство работ данного направления определяют лидерство через *систему* личностных качеств лидера, либо через одно наиболее значимое, с точки зрения авторов, свойство (Ф Гальтон, Е С Богардус, М Вебер).

2 Концепции, представляющие лидерство как симметричное отношение между лидером и последователями. Последователи рассматриваются не как фон для действий лидера, а как самостоятельные субъекты в структуре изучаемого явления (Дж Хоманс, Ф Фидлер, Р Стогдилл, Е Холландер).

Подводя итоги анализа, автор делает вывод о том, что перечисленные концепции, не смотря на их ценность, являются односторонними. Достижение целостного, более глубокого понимания лидерства требует объединения указанных концепций, их интеграции в единую систему. Методологической основой такого объединения может служить принцип дополнительности, введенный в научную методологию Н Бором. Используя этот принцип, автор работы проводит системную интеграцию на классификационном уровне.

Диссертант считает, что для целостного понимания лидерства необходимо учитывать различные типы переменных, которые в совокупности определяют его природу. Большинство авторов, рассматривающих различные аспекты лидерства, используют в качестве таких переменных

социальные роли На наш взгляд данная технология является наиболее удачной для анализа, поскольку лидерство представляет собой, прежде всего, отношения, детерминированные групповыми ролями партнеров Ролевая дифференциация начинает осуществляться уже на начальных этапах существования группы, что способствует ее преобразованию из простой совокупности субъектов в определенную социальную структуру Групповая роль (лидер, последователи) в ее функциональном содержании, трансформации, динамике, по мнению автора, является первичным системообразующим фактором в развитии социальной группы Данное утверждение относится, прежде всего, к роли лидера, без которой функционирование группы носит стагнационный характер

Таким образом, феномен лидерства имеет в своей основе три блока, выделяемые многими авторами это личность лидера, последователи и особенности ситуации взаимодействия Комплексное сочетание групповых и личностных факторов, характеризующих ситуацию взаимодействия субъектов общения, детерминирует присвоение роли Ситуативные сочетания перечисленных компонентов могут стать критерием для анализа ролевого распределения в группе Ролевая структура группы может изменяться вследствие появления новых условий ее функционирования смены состава группы, общегрупповой цели, изменений в межличностных отношениях, что отражается в динамике развития группы

Обобщая приведенные в параграфе факты, автор дает определение лидерства как особой формы отношений, способствующих становлению динамичных социальных групп, способных к самоорганизации, самоуправлению и развитию, на основе принятия и реализации групповых ролей

Определение лидерства, данное автором, позволяет, как уже говорилось, выделить основные понятия теории лидерства лидерство, лидер, лидирование (конкретные действия по реализации лидерской роли) Лидерство в нашем понимании – это особая форма отношений, основанная

на принятии и реализации групповых ролей, лидер – субъект групповых отношений, реализующий групповую роль. лидирование – процесс реализации лидером своих ролевых функций Разграничение основных понятий определяет логику дальнейших рассуждений, ориентированную на лидера как центральную фигуру отношения лидерства

Лидер, несомненно, оказывает существенное влияние на характер групповой динамики Авторская технология анализа лидерства опирается на принцип индивидуальной личностной активности Это означает, что поиск причины, определяющей выдвижение субъекта на роль лидера, необходимо производить посредством анализа личностных структур потенциального лидера, а также степени их соответствия функциональным требованиям, предъявляемым лидеру группой При этом одним из условий стабильности групповой структуры является эффективная реализация лидером своих основных функций интегративной, прагматической, координационной, аксиологической

Межличностные отношения как основа для лидерства позволяют понять механизм взаимного влияния лидера и последователей Лидерство может быть рассмотрено как особая уникальная форма связи, основанная на принципах интерсубъектности, что способствует наиболее полной личностной самореализации и максимально эффективной социализации каждого из членов группы При этом осуществление лидерских функций может быть рассмотрено как один из механизмов личностной самореализации

Нельзя обойти вниманием тот факт, что лидерство часто путают с руководством, взаимозаменяя эти понятия Неправомерность подобного замещения неоспорима В качестве основного критерия различения этих двух понятий принято считать степень формализации отношений группы Если же авторы и разделяют значение этих понятий, то фокус их внимания в основном направлен на отношения лидерства, вписанные в отношения руководства с целью поиска способов повышения управленческого ресурса

руководителя, дополнения статусной позиции неформальной ролевой (Э Шейн, П Друкер) В контексте нашего исследования мы понимаем лидерство как феномен, имеющий место исключительно в малых группах, и характеризующий структуру неформальных взаимоотношений Важным выводом по результатам параграфа является утверждение, что в малой группе в зависимости от состояния и характера основных компонентов отношения лидерства любой член группы может принять на себя роль лидера и реализовать ее с той или иной мерой успешности

Данные обобщения позволяют перейти ко второму параграфу второй главы *«Лидерство как фактор детерминации управленческой культуры»*. Этот параграф посвящен анализу взаимосвязи лидерства и управленческой культуры личности

Управленческая культура нарабатывается в сложном процессе воспитания и самовоспитания, образования и самообразования, постоянного совершенствования навыков и умений практического руководства людьми под влиянием всей совокупности условий и факторов Однако, предпосылки развития управленческой культуры закладываются значительно раньше, задолго до появления возможности занять руководящий пост Сравнительный анализ лидерства и руководства, произведенный выше, позволяет сделать вывод, что оба эти процесса имеют много общих и различных признаков Наиболее существенным является сходство между руководством и лидерством, заключающееся в том, что эти феномены предполагают структуру, в которой выделяются ведущий (руководитель, лидер) и ведомые (последователи, подчиненные) И лидерство, и руководство основаны на власти Власть лидера и руководителя различается по своей природе, однако, будучи формальной или неформальной, она необходимо присутствует

Автор приходит к выводу, что лидерство как феномен, проявляющийся в жизни личности генетически значительно раньше, чем руководство, способствует формированию основ установок, норм, ценностных

ориентаций, форм поведения по распоряжению имеющейся властью для лидера. Именно эти качества являются основой формирования управленческой культуры. Личность, осваивающая роль руководителя, не имея соответствующего опыта, неосознанно переносит способы распоряжения властью из отношений лидерства в формальное руководство.

Учитывая, что в соответствующей ситуации каждый субъект может реализовать себя в качестве лидера, а также то, что каждый человек неизбежно включен в отношении лидерства и имеет собственный опыт реализации различных ролей внутри ситуации лидерства, автор показывает, что диагностика и прогнозирование управленческой культуры могут быть предметом социологического исследования, участниками которого могут стать не только типичные лидеры и руководители, а любые субъекты, включенные в социальные отношения.

Если согласиться с этими выводами, то становится очевидной возможность диагностики и прогнозирования уровня развития управленческой культуры через выявление способов и установок в отношении лидерства. Именно этому вопросу и посвящена третья глава исследования **«Диагностика и прогнозирование развития управленческой культуры личности»**. В первом параграфе третьей главы **«Принципы диагностики управленческой культуры и лидерства»** автор формулирует основные принципы и пути изучения лидерства в контексте проблемы управленческой культуры личности.

В настоящее время наибольшее внимание уделяется развитию управленческой культуры профессиональных управленцев. Будущие менеджеры и государственные служащие получают комплексную профессиональную подготовку, призванную сформировать необходимые составляющие профессиональной управленческой культуры. При этом зачастую вне поля зрения находятся специалисты, получающие профессии, не связанные с профессиональным управлением. Таких специалистов большинство, и каждый из них, получая высшее образование, является

потенциальным руководителем Формирование управленческой культуры специалистов – потенциальных управленцев – проблема, которой уделяется незаслуженно мало внимания. Анализ состояния этой проблемы посвящено социологическое исследование (анкетный опрос), проведенное с участием автора в 2002, 2007 гг. В исследовании приняли участие 640 студентов старших курсов (4-5) ведущих вузов Волгограда и Волгоградской области, получающих образование по специальностям, не предполагающим изучение теории и практики управления. Выборка была сформирована по квотному признаку. При обработке результатов были использованы методы статистики.

Анализ полученных результатов показал, что 84% студентов признают актуальным и важным целенаправленное формирование управленческой культуры на этапе вузовского обучения. При этом 78% отметили, что система образования и воспитания в вузе не ориентирована, по их мнению, на формирование необходимого уровня развития управленческой культуры. Актуальность целенаправленного развития управленческой культуры личности подтверждается результатами, полученными при ответе на вопрос «Планируете ли вы руководящий пост в своей карьере?» Положительно ответили 87% студентов, что говорит о том, что существует богатый потенциал управленческих кадров, обойденный вниманием с точки зрения профессиональной управленческой подготовки.

Обобщенный психологический портрет личности студентов с выраженным лидерским профилем (по тесту Кеттелла – 7%) можно описать в следующих характеристиках: высокий уровень пастойчивости, самостоятельности, уверенности в себе, смелости. Это критерии, опосываясь на которых мы произвели дифференциацию. Наибольший же интерес представляют студенты, не попавшие к группу лидеров. Анализ причин несоответствия позволит выявить факторы, которым следует уделить особое внимание при разработке рекомендаций. Преодоление факторов, препятствующих реализации роли лидера позволит личности более активно

включаться в социальные отношения, приобретая разнообразный социальный опыт, что способствует более оптимальной линии развития управленческой культуры. Нами было произведено ранжирование признаков, отличающих вторую из выделенных групп студентов.

Так, на первом месте – низкий уровень уверенности в себе (38% студентов второй группы). Второе место в рейтинге занимает повышенная конформность (34%). На третьем месте – низкий уровень самостоятельности и настойчивости (28%). Анализ результатов показывает, что существуют субъективные обстоятельства, выступающие препятствиями для формирования базовых личностных конструктов, лежащих в основе управленческой культуры личности.

Во втором параграфе третьей главы *«Перспективы развития лидерства и управленческой культуры»* итоги социологического опроса находят отражение в выводах относительно направлений и механизмов развития управленческой культуры специалистов. Автором предлагается ряд приоритетных направлений в развитии и совершенствовании управленческой культуры руководителя.

Цели формирования управленческой культуры личности руководителя – это ожидаемые изменения в сознании и поведении личности руководителя, осуществленные под воздействием специально подготовленных мер, действий и мероприятий интеллектуального, организационного, административного, воспитательного плана.

Первым приоритетом может и должна выступать оптимизация системы подготовки специалистов. И, прежде всего, необходимо рассматривать условия образовательной среды, традиционно сложившуюся систему обучения и воспитания специалистов – потенциальных управленцев. Рассматривая условия и факторы, прежде всего, высших учебных заведений в формировании и развитии управленческой культуры будущего руководителя, следует отметить сложно детерминированную зависимость всех составляющих и вариативный характер самой среды. Сущность и

содержание управленческой культуры во многом обуславливает механизм ее формирования и развития, в основе которого, по мнению автора, лежат не только и не столько обучение, сколько целый комплекс организационных, административных, правовых, воспитательных и иных мер

Формирование управленческой культуры в процессе подготовки профессиональных кадров может и должно рассматриваться как род духовной практики, целью которой выступает формирование личности, освоившей теоретические знания и практический опыт в этой сфере деятельности и способной воспроизводить лучшие образцы сознания и поведения руководителя

В условиях современной динамичной социокультурной ситуации востребованы, прежде всего, такие качества руководителя, как профессионализм, упорство, целеустремленность, адекватность, гибкость мышления, реализм, расчетливость, ответственность, гуманизм Речь идет о сформированности такой совокупности личностных и социальных качеств, которая позволяет адекватно, т.е. юридически законно, экономически выгодно, социально ответственно, нравственно оправданно решать управленческие задачи любого порядка

Понимая управленческую культуру шире, чем наличие твердых знаний в области управления и умений их применения, автор подчеркивает, что управленческая культура куда более сложное образование, которое не появляется в результате только интеллектуальных усилий Значимость воспитания в формировании личности профессионала позволяет выделить его в отдельное направление Основной вопрос и задача воспитания в целом в аспекте формирования управленческой культуры руководителя для соответствующих специальностей в частности заключается в том, чтобы сопрячь ушедшую далеко вперед «техническую» сторону подготовки специалистов и отставшую «духовную» составляющую

Воспитание и обучение неразрывно связаны, поскольку направлены на человека как целое На практике трудно выделить сферы исключительного

влияния обучающих и воспитательных воздействий на развитие будущего профессионального руководителя на его эмоции, волю, характер, а также на мотивацию, ценностные ориентации и интеллект

К числу важных направлений развития управленческой культуры относятся разработка и систематизация теоретических (профессиональных) знаний, совершенствование системы подготовки специалистов с акцентом на высокие качественные показатели профессиональных составляющих, создание комплекса мер административного, юридического, научного характера по оптимизации процессов формирования, развития учета управленческой культуры в профессиональной и управленческой деятельности

В заключении диссертационной работы обобщаются результаты исследования, формулируются выводы и практические рекомендации по оптимизации развития управленческой культуры личности

Основные идеи нашли отражение в следующих публикациях автора

- 1 Галенко, МВ Современные стили управления гендерный аспект / МВ Галенко // Социально-экономические аспекты управления взгляд в будущее Материалы I Всероссийской научно-практической конференции 16-18 сентября 2004 г - Волгоград ВолГАСУ - 2004 - 0,2 п л
- 2 Галенко, МВ Особенности процесса профессиональной социализации студентов / МВ Галенко // Региональные технологические и экономико-социальные проблемы развития строительного комплекса Волгоградской области Наука Практика Образование Материалы II науч-техн конференции, 21-22 сентября 2005 г - г Михайловка Волгоградской обл – Волгоград ВолГАСУ – 2005 - 0,2 п л
- 3 Галенко, МВ Мотивация к учебной деятельности как фактор профессиональной социализации студентов / МВ Галенко // Известия Волгоградского государственного педагогического университета - Вып 4 (17) - Серия Педагогические науки - ВГПУ «Перемена» - 2006 - 0,3 п л

- 4 Галенко, М В Профессиональная социализация студентов технического вуза / М В Галенко, Ю А Морозова // Вестник ВолгГАСУ - Вып 9(24) - Серия Гуманитарные науки – Волгоград ВолгГАСУ. - 2007 - 0,4/0,2 п л
- 5 Галенко, М В Интеллектуальный уровень как фактор академической успеваемости студентов / М В Галенко, Ю А Морозова. И В Степанова, С Н Торгашина // Вестник ВолгГАСУ - Вып 10(25) - Серия Гуманитарные науки - Волгоград ВолгГАСУ - 2007 - 0,4/0,1 п л .

Галенко Майя Владимировна
**Лидерство как фактор формирования
управленческой культуры**

АВТОРЕФЕРАТ
диссертации на соискание ученой степени
кандидата социологических наук

Подписано в печать 11 10 2007 г Формат 60x84/16
Бумага офсетная Усл печ л 1,0 Уч -изд л 1,0
Тираж 100 экз Заказ № 261

Волгоградский государственный архитектурно-строительный университет
400074, г Волгоград, ул Академическая, 1
Сектор оперативной полиграфии ЦИТ