

С

На правах рукописи

ГАЛЛЯМОВА АЛИНА РИМОВНА

**ГУМАНИТАРНО-УПРАВЛЕНЧЕСКАЯ КУЛЬТУРА
РУКОВОДИТЕЛЕЙ ПРОМЫШЛЕННЫХ ПРЕДПРИЯТИЙ
В ТРАНСФОРМИРУЮЩЕМСЯ ОБЩЕСТВЕ**

22.00.08 - социология управления

АВТОРЕФЕРАТ

диссертация на соискание ученой степени
кандидата социологических наук



Уфа - 2003

Работа выполнена на кафедре философии Уфимского Государственного Нефтяного Технического Университета.

Научный руководитель: доктор философских наук, профессор
Орешников Игорь Михайлович

Официальные оппоненты: доктор социологических наук, профессор
Голиков Владимир Дмитриевич

кандидат социологических наук доцент
Ахметьянова Альфия Рашитовна

Ведущая организация:
Башкирский Государственный медицинский университет.

Защита состоится 02 октября 2003г. в 15.00 часов на заседании диссертационного совета К 212.013.01 в Башкирском государственном университете по адресу: 450074, г. Уфа, ул. Фрунзе, 32.

С диссертацией можно ознакомиться в библиотеке Башкирского государственного университета.

Автореферат разослан 2 сентября 2003 года

Учёный секретарь диссертационного совета,
кандидат социологических наук



Ф.Б. Латыпова

тать с людьми, владеющим знаниями и искусством управления.

В этой связи важно подчеркнуть, что надо адаптировать не только человека к условиям труда, но в большей степени, условия труда к человеку, гуманизировать производственную среду, ввести гуманистические критерии оценки эффективности научно-технического прогресса, деятельности экономических и управленческих систем.

Дефицит компетентности и низкий уровень профессиональных качеств, а так же отсутствие авторитета и имиджа у руководителей в настоящее время существенно снижают уровень работы предприятий.

Таким образом, в данный момент в сфере материального производства возникла сложная проблемная ситуация:

противоречие между потребностью формирования руководителей промышленных предприятий нового типа и господствующими пока руководителями старого типа, ориентированными преимущественно на технократическое мышление и командно-административный стиль управления.

Все вышесказанное существенно актуализирует социологическое исследование руководителей промышленных предприятий, их гуманитарно-управленческой культуры, в том числе вопросы, касающиеся профессиональной компетентности, имиджа, авторитета, профессиональных, личностных качеств, а так же создание модели “идеального руководителя” промышленного предприятия и гуманитарной подготовки и переподготовки промышленно-производственных управленческих кадров.

Степень научной разработанности проблемы.

Общетеоретические и социологические проблемы управления активно исследовались и исследуются как отечественными, так и зарубежными учеными А.Н. Аверченко, В.Г. Афанасьевым, М. Вебером, М. Вудкока, В.Н. Ивановой, М.Х. Месконом, В.В. Павловым, Л.Н. Суворовым, К.Д. Скрипкиным, М.В. Удальцовой, А.А. Урбанович, Д. Френсисом, и др.

Ряд теоретических и практических проблем управления исследованы также учеными Башкортостана, в частности здесь можно назвать: Н.А. Аитова, А.Б. Курлова, А. Кудашева, О.А. Беленкову, Р.Т. Насибуллина, В.Д. Голикова, Л.А. Ширяева, Р.М. Тухватуллина, Д.Ж. Гилизитдинова, Ф.С. Файзуллина и др.

Достаточно хорошо в литературе освещены вопросы менеджмен-

та, его функции, типы и виды. Эти вопросы рассмотрены в трудах О.А.Зайцевой, К.А.Радугина, А.А.Радугиной, Н.Н.Рогачевой, С.И.Самыгина, Л.Д.Столяренко, Ли.Якокка, Г.Б. Казначевской и др.

Самое пристальное внимание исследователей вызывает проблема управления персоналом, что нашло отражение в трудах В.П. Галенко, А.П. Егоршина, С.В. Шекшни, В.Г. Шипунова, Е.Н. Кишкель, В.Н. Машкова, К.Б. Мальшева и др.

Вопросы деловой, организационной культуры управления освещены в работах зарубежных и отчасти отечественных авторов, таких как Эдгар Шейн, К.Ладензак, Джон Честер, Роджер Джонс, Роберт Таунсенд, Том Бойделл, Бобби Джи, Г.М. Шеламов, и др.

Социологические проблемы труда, управления и руководства промышленными предприятиями рассмотрены в работах: С..Л. Сайбель, В.М. Шепеля, А.М. Омарова, Т.П. Моисеевой, Ж.Т. Тощенко, В.П. Зинченко, А.И.Китова, Л.Н. Когана, Т.И. Заславской, Л.Д. Кудряшовой, Р..Л. Кричевского и др.

Вопросы гуманитарной культуры, компетентности, профессионализма руководителей и их гуманитарная подготовка рассматривались в работах И.М.Орешникова.

Особое внимание заслуживает доктрина “человеческих отношений”, разработанная Э. Мэйо, Ф. Ретлисбергером, Д. МакГрегором, в которой затрагиваются гуманистические аспекты управления.

В этом же плане интерес представляет “гуманистическая психология” А. Маслоу и К.Роджерса, - которые высказали интересную идею о самоактуализации личности, имеющую важное гуманитарное значение.

Однако анализ большого числа работ свидетельствует о том, что социально-управленческие и гуманистические аспекты промышленно-производственных руководящих кадров недостаточно исследованы и представлены в моделях “идеального” руководителя. В них специально не выделяется социально-гуманитарная составляющая.

Также слабо изученными остаются вопросы профессиональной компетентности, авторитета и имиджа руководителей промышленных предприятий.

Актуальность и недостаточная разработанность перечисленных выше проблем, особенно в области гуманитарно-управленческой культуры руководителей промышленных предприятий, определили выбор

данной темы диссертационного исследования.

Объектом исследования являются руководители промышленных предприятий России в условиях трансформирующегося общества.

В качестве **предмета исследования** выступает гуманитарно-управленческая культура руководителей промышленных предприятий страны, прежде всего, нефтегазового комплекса.

Цель исследования – осуществить социологический анализ руководителей промышленных предприятий России, выявить уровень их гуманитарно-управленческой культуры, показать ее значение для современного материального производства, а также выделить основные пути и средства гуманитарной подготовки и переподготовки промышленно-производственных управленческих кадров.

В соответствии с указанной целью исследования в диссертации решались следующие **задачи**:

- охарактеризовать сущность, структуру и функции гуманитарно-управленческой культуры руководителей промышленных предприятий;

- выделить особенности труда и управленческой деятельности руководителей промышленных предприятий;

- выявить профессионально-необходимые качества управленческих кадров материального производства;

- разработать модель “идеального” руководителя промышленного предприятия;

- определить факторы, которые обуславливают имидж и авторитет управленческих кадров;

- определить уровень гуманитарно-управленческой культуры и предложить рекомендации по его повышению на основе социологического исследования руководителей ряда промышленных предприятий нефтегазового комплекса России;

- рассмотреть актуальные проблемы гуманитарной подготовки и переподготовки управленческих кадров в трансформирующемся обществе.

В теоретико-методологической основе исследования, прежде всего, используются системный, структурно-функциональный, социокультурный подходы, а также деятельностная концепция личности, методы формализации, идеализации, философско-социологического синтеза и социального моделирования. Применялись также методы эмпи-

рического исследования, такие как анкетирование, наблюдение, беседа, интервью, экспертная оценка. При изучении профессионально-необходимых качеств руководителя использовалась методология профессиографии.

Эмпирической базой диссертации являются материалы социологических исследований, проведенных автором в 2001 году, генеральную совокупность которых составили руководители низового и среднего звена управления промышленного предприятия ОАО “Башнефтехим”. Также использовались данные исследования, проведенного кафедрой философии Уфимского Государственного Нефтяного Технического Университета в производственных объединениях “Уренгой Газпром” и “Надым Газпром” в 1993-1997г.г. и данные психолого-профессиографического исследования руководителей промышленного предприятия ОАО Стерлитамакского завода строительных машин в 2001-2002 г.г.

В результате проведенных исследований в работе сформулированы теоретические выводы, которые составляют ее **научную новизну** и выносятся на защиту:

- введено в научный оборот и дано определение понятия “гуманитарно-управленческая культура руководителя промышленного предприятия”, которое обозначает интегральную, качественную характеристику социального управления в сфере производства, уровень овладения им управленческой гуманитарологией и технологией, способ и мера гуманитарного “окультуривания” управленческой деятельности, производственной среды;

- раскрыта структура гуманитарно-управленческой культуры руководителей промышленных предприятий, выделены и охарактеризованы такие ее компоненты, как: культура мышления, обществоведческая культура, культура чувств и эмоций, языковая культура, общения, поведения, психолого-педагогическая, организаторская, телесно-физическая культура;

- специально выделена и охарактеризована социально-гуманистическая функция данной культуры, акцент в которой делается на личность работника и актуализацию ее духовного потенциала;

- доказано, что гуманитарно-управленческая культура имеет большое профессиональное значение для современного руководителя промышленного производства, является важнейшим показателем (критерием) его профессионализма и компетентности;

- предлагаются социально-гуманитарные показатели, индикаторы успешной управленческой деятельности руководителей промышленных предприятий (степень гуманизации управления, общения и производственной среды; мера творческого развития личности работника; стабильность трудового коллектива и его здоровый, благоприятный морально-психологический климат; авторитет и положительный имидж руководителей промышленных предприятий).

- охарактеризованы авторитет и имидж руководителя и факторы, их определяющие (высокая профессиональная подготовка, внешний вид, личностные качества, культура общения и др.); показано негативное влияние лжеавторитета на трудовой коллектив;

- выявлены две важнейшие тенденции в развитии и функционировании современного материального производства и управленческой деятельности (социализация и гуманизация), направленные своей сутью против чистого прагматизма и технократизма;

- разработана авторская модель “идеального” руководителя промышленного предприятия в которой специально выделена социально-гуманитарная составляющая, являющаяся системно-образующим компонентом профессиональной культуры.

Теоретическое значение исследования состоит в том, что представленные в диссертации теоретические обобщения и выводы, а также собранный эмпирический материал существенно расширяют знания в области социологии управления и показывают профессиональную значимость гуманитарно-управленческой культуры для современного руководителя промышленного предприятия.

I

Практическая значимость диссертации заключается в том, что содержащийся в ней эмпирический материал, выводы и рекомендации могут быть использованы в кадровой политике при отборе, аттестации, подготовке и переподготовке управленческих кадров в сфере материального производства. Разработанная нами модель и программа для усовершенствования управления и оценки эффективности могут быть внедрены на предприятиях различных отраслей промышленности. Материалы исследования могут быть использованы в преподавании учебных курсов социологии, теории менеджмента, а также специальных курсов по социологии труда, социологии управления, социального ме-

неджмента, экономической социологии и др., при разработке учебников, учебных пособий и методических материалов для студентов вузов и работников промышленных предприятий.

Апробация работы. Основные положения диссертации изложены в публикациях, а также докладывались на городских и международных научно-практических конференциях. Разработанная нами модель и программа управления персоналом используются в работе со студентами технического вуза.

Структура диссертации. Работа состоит из введения, двух глав, которые включают 6 параграфов, заключения, списка использованной литературы и приложения.

ОСНОВНОЕ СОДЕРЖАНИЕ РАБОТЫ

Во введении обосновывается актуальность темы диссертационного исследования, характеризуется степень ее разработанности, раскрывается теоретико-методологическая и эмпирическая база работы, формулируются объект и предмет исследования, его цели и задачи, указываются элементы научной новизны, содержащиеся в полученных результатах, теоретическая и практическая значимость работы, апробация.

В первой главе “Сущность, структура и профессиональное значение гуманитарно-управленческой культуры руководителей промышленных предприятий” состоящей из трех параграфов, рассматриваются самые важные и принципиальные вопросы диссертационного исследования.

В первом параграфе “Теоретико-методологические основания социологического исследования гуманитарно-управленческой культуры руководителей промышленных предприятий” дается характеристика теории и методологии исследования, уточняется понятийно-категориальный аппарат, в частности, раскрывается содержание таких понятий, как: “управление”, “социальное управление”, “руководство”, “руководитель”, “регулирование”, “менеджмент”, “менеджер”, “управленческий персонал”, “корпоративная культура”, “управленческая культура” и др.

Выяснение этих терминов необходимо для того, чтобы разобраться в сущности проблемы, обозначить ее многогранность. Таким образом, понятийно-категориальный аппарат в данном случае выполняет

важную методологическую и операционную функцию (помогает описать предмет исследования).

Используются следующие методы исследования: системный, структурно-функциональный, социокультурный подходы, а также деятельностная концепция личности, методы формализации, идеализации, философско-социологического синтеза и социального моделирования. Эти методы позволили увидеть предмет исследования в системном плане, выяснить сущность и структуру гуманитарно-управленческой культуры руководителей промышленных предприятий, сконструировать модель “идеального” руководителя промышленного предприятия.

В конце параграфа раскрывается содержание ключевого понятия диссертации – гуманитарно-управленческой культуры руководителя промышленного предприятия. “Гуманитарно-управленческая культура руководителя промышленного предприятия” обозначает интегральную, качественную характеристику социального управления в сфере производства, уровень овладения им управленческой гуманитарологией и технологией, способ и меру гуманитарного “окультуривания” управленческой деятельности производственной среды. Данная культура – сложное, системное образование, ядром которой является ценностно-нормативный компонент.

Ключевым, коренным и основополагающим принципом (ценностью) этой культуры является гуманизм, согласно которому человек, в данном случае работник, является высшей ценностью, целью общественного развития, в том числе и производственного процесса.

Во втором параграфе “Труд руководителя современного промышленного производства и его социально-гуманистическая функция” рассматриваются специфика, особенности труда руководителей промышленных предприятий, описываются и характеризуются основные функции.

Труд руководителя, как и любой труд, включает в себя предмет труда, средства труда и сам труд как целенаправленную деятельность и результат. В качестве предмета трудовой деятельности руководителя выступают люди, трудовой персонал, коллектив, социальная группа людей, что обуславливает человековедческий характер труда руководителя.

Средства труда для руководителя промышленного предприятия это методы, приемы и стили управления. В диссертации все данные эле-

менты труда руководителей промышленных предприятий вкратце охарактеризованы.

В литературе обычно выделяют три уровня руководителей: низовой, средний и высший. Руководитель низового звена – это младший начальник, который призван организовать первичный трудовой коллектив на решение производственных задач, нести ответственность за результат его деятельности. К этому звену управления относят мастеров, старших мастеров, начальников участка и др. Руководитель среднего звена – в основном координирует и контролирует работу руководителей низового звена и взаимодействует с руководителями высшего звена. Типичные должности этого уровня: начальники цехов, начальники отделов и др. Высший уровень управления относительно малочислен, его представители принимают важные решения для всей организации. Они решают ее стратегические задачи, влияют на весь облик предприятия (начальники производств, главные инженеры, генеральный директор и его заместители и др.).

Важно подчеркнуть, что наибольший удельный вес делового общения приходится на руководителей низового и среднего звена, которые как раз и были предметом нашего социологического исследования.

Общезвестно, что в социологической и психологической литературе принято выделять три главных типа руководителей, каждому из которых соответствуют определенные стили управления. Исходя из классификации, предложенной еще в конце 30-х годов К. Левиным, Р. Липпитом и Р. Уайтом, выделяют автократический, демократический, свободный (либеральный, попустительский).

Сами подчиненные по разному относятся к проявлению различных стилей руководства. Так, проведенное нами исследование в Башкирской нефтехимической компании показало, что 68% подчиненных специалистов, преимущественно высокой квалификации, предпочитали смешанный стиль, 20% демократический, 9% подчиненных большей частью низкой квалификации предпочитало директивный (авторитарный) стиль и 3% – либеральный (попустительский).

В публикациях приводятся самые различные функции руководителей. Чаще всего к главным функциям относят планирование, организационную, мотивационную и функцию контроля.

Руководители промышленных предприятий в процессе управления очень часто сталкиваются с социально-гуманитарными пробле-

мами и аспектами, в силу этого следовало бы к этому перечню добавить социально-гуманистическую функцию, суть которой - гуманизировать производство, труд, общение, управление, производственную среду.

Выполнение этой функции предполагает гуманистический характер управления, целенаправленное осуществление гуманитарной экспертизы при принятии производственных, технико-технологических решений, гуманизацию производственной, социальной, трудовой среды, создание благоприятного морально-психологического климата коллектива. А все это требует от руководителя развитой гуманитарно-управленческой культуры.

К сожалению, пока у многих руководителей преобладает технократическая, утилитарно-прагматическая парадигма управления, которая не учитывает личность работника, ее индивидуальные способности, потребности, интересы, установки и др.

Технократический подход к людям в современных условиях следует характеризовать как некомпетентный. Он свидетельствует о низком уровне профессионализма и консерватизма руководителя, его неспособности воспринимать все новое в управленческой деятельности, использовать мировой, отечественный опыт в области "управленческой гуманитарологии"*

Важно заметить, что это понятие мы берем не только как теоретико-методологическое, но и как практическое, понимая его как единство теории и практики, как умелое использование социально-гуманитарных знаний в управленческой деятельности, как их материализацию.

Все другие представленные функции следует гуманизировать, насытить гуманистическим содержанием, учитывающим человеческое измерение, социальные последствия от принимаемых управленческих решений.

Третий параграф "Своеобразие, основные элементы и профессиональная значимость гуманитарно-управленческой культуры промышленно-производственных кадров" посвящен выяснению специфики и структуры гуманитарно-управленческой культуры руководителей промышленных предприятий.

Своеобразие гуманитарно-управленческой культуры руководителей промышленных предприятий заключается в том, что культура

имеет, прежде всего, гуманитарный характер и в центре ее находится личность работника.

*** - Шепель В.М.**

В целостной гуманитарно-управленческой культуре автор выделяет следующие основные элементы: культура мышления, обществоведческая культура; культура чувств и эмоций; языковая культура; культура общения и поведения; психолого-педагогическая культура; организаторская и телесно-физическая культуры. В такой же очередности мы охарактеризовали их в своей работе.

Необходимо особо подчеркнуть значение социальной технологии для успешной управленческой деятельности руководителей промышленных предприятий. На наш, взгляд социальная технология – это совокупность приемов, методов и процедур, используемых в социальной деятельности для достижения поставленных целей, разрешения разных социальных проблем и задач, для практической реализации социальных планов и проектов, есть рациональные способы и конкретные “механизмы” социальных действий, определенный их порядок и последовательность.

Понятно, что когда речь идет об использовании социальной технологии в управлении, то она здесь приобретает свою специфику, становится гуманитарной технологией, которая призвана гуманизировать управленческое общение, создать соответствующую производственную среду, которая способствовала бы развитию личности работника, реализации его творческого потенциала, способностей, профессиональных знаний, навыков и умений.

Социологические исследования, проведенные на названных выше промышленных предприятиях, свидетельствуют о том, что чем выше уровень гуманитарной подготовки руководителей и гуманитарно-управленческой культуры, тем они успешнее осуществляют свои управленческие функции, тем более умело работают с людьми, строят нормальные внутриколлективные отношения, создают здоровый, благоприятный морально-психологический климат трудового коллектива. Это подтверждает мысль о том, что гуманитарно-управленческая культура руководителей промышленных предприятий является важнейшим критерием их профессионализма и компетентности.

В частности, 37% опрошенных руководителей ОАО “Башнефте-

хим” хорошо понимают всю значимость гуманитарно-управленческой культуры для своей профессиональной деятельности, для эффективного управления трудовым персоналом и для успешного продвижения по службе. 34% респондентов считают важным для своего продвижения по службе не только научно-техническое, но и гуманитарное образование. Весьма примечательно, что 62% считают, что руководитель промышленного предприятия должен в первую очередь обладать знаниями в области работы с людьми.

Заметим, что у тех руководителей, которые сознательно занимаются самообразованием, в том числе и гуманитарным, результаты производственной и управленческой деятельности выше, чем у тех, кто это игнорирует. Так, 17% руководителей полагают, что устранение собственных недостатков в управленческой работе способствует повышению эффективности управленческой деятельности, профилактики конфликтных ситуаций в трудовом коллективе.

Абсолютное большинство руководителей промышленных предприятий хорошо понимают вред непроизводительных, социально-психологических и нравственных конфликтов в трудовом коллективе. Считают, что для их недопущения имеет большое значение профилактическая деятельность (49% опрошенных), а так же, в связи с этим, необходимо уделять большое внимание организации труда (27%), быту и отдыху (16%) членов коллектива.

Интересно, что женщины-руководители (42%), в большей мере, чем мужчины-руководители (27%), понимают значимость для себя социально-гуманитарных знаний. Положительно, что 56% руководителей относят организаторские способности к наиболее необходимым при оценке качеств управленца. К сожалению, многие руководители до сих пор не понимают значение социально-психологических факторов для нормального функционирования современного материального производства, создания здорового, благоприятного морально-психологического климата трудового коллектива. Так, всего 7% среди профессионально необходимых способностей называют умение заразить людей своей идеей, 2% – коммуникативные и психологические способности. Другими словами, пока значительная часть руководителей промышленных предприятий недооценивает ряд аспектов гуманитарно-управленческой культуры для успешной работы с людьми.

Заканчивается третий параграф характеристикой социально-гумани-

тарных индикаторов успешной управленческой деятельности руководителей промышленных предприятий, в частности, здесь отмечается, что до сих пор в теории и практике преимущественно учитываются экономические показатели, индикаторы эффективной управленческой деятельности руководителей (рентабельность, прибыльность, экономическая эффективность, производительность труда и т. д.), фактически не учитывается социально-гуманистическая направленность управленческой деятельности и ее результаты. Мы предлагаем при оценке деятельности руководителей промышленных предприятий использовать социально-гуманитарные показатели и индикаторы (степень гуманизации управления, общения и производственной среды; мера творческого развития личности работника; стабильность трудового коллектива и его здоровый, благоприятный морально-психологический климат; авторитет и позитивный имидж руководителей промышленных предприятий).

В этой связи заметим, что наш сравнительный анализ интервьюирования работников ОАО «Башнефтехим» показал, что на рентабельных производствах этого предприятия руководители имеют более высокую гуманитарно-управленческую культуру, отличаются гуманным отношением к своим подчиненным. Кстати, эти руководители большое внимание уделяют гуманитарному самообразованию и самосовершенствованию.

Понятно, что данные индикаторы не отменяют значимости экономических индикаторов, однако нам хотелось бы сделать в данной работе акцент на социально-гуманистических показателях, индикаторах успешной управленческой деятельности руководителей промышленных предприятий.

Глава вторая «Гуманитарно-управленческая культура руководителей промышленных предприятий – основа их компетентности и успешной деятельности» состоит из трех параграфов. В первом параграфе «Имидж и авторитет руководителей промышленных предприятий – как показатель его профессионализма» автор исходит из того, что имидж руководителей промышленных предприятий – это сложившийся у работников предприятия образ руководителя, который преимущественно носит стереотипный и эмоционально окрашенный характер.

Авторитет руководителей промышленных предприятий – это влияние руководителя, основанное на занимаемом им положении, должно-

сти, статусе, знаниях, опыте и высоконравственных качествах, признание за ним права на принятие ответственных решений в условиях совместной деятельности, в более узком значении – одна из форм осуществления власти.

Далее выясняются факторы, от которых зависит имидж и авторитет руководителей промышленного предприятия: профессионализм и компетентность; внешний вид и телесно физическая культура; личностные качества (гуманитарность, человечность, эмпатия, открытость и т.д.); культура делового и служебного общения (этика, этикет); окружающая среда (люди и вещи); социально-психологический фактор (знание коллектива, искусство влиять на внутри коллективные отношения, создавать здоровый климат, заражать и заряжать людей своими планами, волей и т.д., искусство решать конфликтные ситуации, вести профилактические работы по их предотвращению и мн. др.); управленческий (искусство управления коллективом).

Во втором параграфе, второй главы диссертационного исследования “Профессиография и “идеальная модель” личности руководителя промышленного предприятия” анализируются профессионально-необходимые качества руководителей промышленных предприятий, и предлагается авторская модель “идеального” руководителя. В этой связи используется такой распространенный метод психологии как профессиография (описание профессий и специальностей с точки зрения требований, предъявляемых к человеку).

Анализ личностных качеств руководителей выделяемых различными авторами, а также собственные исследования позволили высказать авторскую позицию по рассматриваемой проблеме и создать модель “идеального” руководителя промышленного предприятия.

На наш взгляд, все качества руководителя можно распределить группами. Так как четко структурировать модель невозможно, выделим качества условно, поскольку некоторые из них взаимосвязаны и частично пересекаются.

Для наглядности и удобства чтения эти качества в нашем диссертационном исследовании представлены в виде таблицы.

“Модель эталонного, “идеального”, образцового руководителя промышленного предприятия”.

1. Профессионально-деловые (деловитость; профессиональная, технико-технологическая компетентность).

Здесь же выделяется профессиональная социально-гуманитарная управленческая составляющая, которая включает в себя высокий уровень гуманитарной культуры, владение основами управленческой гуманитарологии, социального управления, прикладного человековедения; знания, умения, навыки и опыт в области человековедения, работы с людьми, менеджмента; высокий уровень психолого-педагогической, коммуникативной, логической, языковой и речевой культуры; хорошее знание людей, индивидуальный подход к работе с персоналом, умение убеждать, обучать, планировать, координировать и другое; культурная, грамотная, ясная и выразительная речь; знания в области культуры общения, служебной, деловой этики, эргономики, технической эстетики и социальной экологии.

2. Личностные качества (интеллектуальные способности; волевые чувственно-эмоциональные и коммуникативные, социально-психологические; нравственные; внешний вид и телесно-физические).

Конечно, данная модель является именно “образцом”, “идеалом”, к которому необходимо стремиться руководителям промышленных предприятий в своем самообразовании, самовоспитании и самосовершенствовании. На практике пока абсолютное большинство обследованных нами руководителей мало соответствуют этой модели.

В третьем параграфе “О роли гуманитарной подготовки и переподготовки промышленно-производственных управленческих кадров в повышении их профессиональной культуры” рассматриваются вопросы гуманизации и гуманитаризации высшей технической школы, образования и т.д.

Доказывается необходимость повышения уровня гуманитарно-управленческой культуры руководителей промышленных предприятий в системе подготовки, переподготовки управленческих кадров. В частности, дается программа и перечисляются курсы (“гуманитарная культура инженера”, “этика руководителя”, “психология управления”, “культура делового общения”, “основы эргономики” и др.), которые приобретают профессиональную значимость для руководителей промышленных предприятий.

В заключении обобщены основные выводы работы и намечены перспективы дальнейшего исследования данной темы.

Основные положения диссертации отражены в следующих публикациях:

1. Актуальные проблемы современного социально-гуманитарного знания и образования. // Экологическое воспитание студентов – как фактор гуманитаризации инженерного образования. (Материалы межвузовской научно-практической конференции). – Уфа, УГНТУ, 1998. С. 155-156.

2. Инновационные методы преподавания социальных и психологических дисциплин. // Латеральное мышление как процесс обработки информации для развития творческих способностей и интуиции. (Региональная научно-практическая конференция). – Уфа, БГПУ, 2000. С. 45 – 48.

3. Проблемы совершенствования дополнительного, профессионального и социогуманитарного образования специалистов топливно-энергетического комплекса. // Гуманитарная компетентность и профессионализм руководителей промышленных предприятий. (Межотраслевая научно-практическая конференция). – Уфа, 2001. С. 41 – 43.

4. Проблемы совершенствования дополнительного, профессионального и социогуманитарного образования специалистов топливно-энергетического комплекса. // О профессиональном росте и карьере молодых специалистов – организаторов производства. (Межотраслевая научно-практическая конференция). – Уфа, 2001. С. 43 – 45.

5. Либеральные и авторитарные общества: прошлое, настоящее, будущее. // Демократический стиль управления промышленными предприятиями – требование современной экономики России. (Материалы международного научно-практического коллоквиума) – Уфа, 2002. С. 120 – 121.

ГАЛЛЯМОВА АЛИНА РИМОВНА

**ГУМАНИТАРНО-УПРАВЛЕНЧЕСКАЯ КУЛЬТУРА
РУКОВОДИТЕЛЕЙ ПРОМЫШЛЕННЫХ ПРЕДПРИЯТИЙ
В ТРАНСФОРМИРУЮЩЕМСЯ ОБЩЕСТВЕ**

АВТОРЕФЕРАТ

диссертация на соискание ученой степени
кандидата социологических наук

Подписано в печать 22.08.03. Бумага офсетная. Формат 60x84 1/16
Гарнитура «Таймс». Печать трафаретная. Усл.-печ.л.2,5.
Тираж 106 экз. Заказ 4800.

Отпечатано в типографии ООО «Башремстрой».
Лицензия Б848233 на полигр. д-ть рег. № 164 от 04.03.99 г.,
Б848352 на изд. д-ть рег. N 206 от 21.06.2000 г.
выдана Министерством печати и массовой информации РБ.
Адрес типографии:
450029, г. Уфа, ул. Юбилейная, 8. Тел.: (3472) 43-13-10.

РНБ Русский фонд

2005-4

12466

19 СЕН 2003

19 СЕН 2003