

0722652-1

На правах рукописи

ШИН ВЛАДИСЛАВ НИКОЛАЕВИЧ

**Менеджмент как профессиональное управление
в рыночном обществе:
мировой опыт и российская реальность**

Специальность 22.00.04 – социальная структура,
социальные институты и процессы

Автореферат



*диссертации на соискание ученой степени
кандидата социологических наук*

Казань – 2001

Работа выполнена на кафедре социологии Казанского государственного университета.

Научный руководитель: кандидат философских наук,
доцент В.П. Модестов

Официальные оппоненты: доктор философских наук,
профессор А.Г. Воржецов

кандидат философских наук,
доцент В.А. Беляев

Ведущая организация: Институт государственной службы при
Президенте РТ

Защита состоится 28 июня 2001 года в 14 часов на заседании диссертационного совета К 212.081.03 по защите диссертаций на соискание ученой степени кандидата социологических наук в Казанском государственном университете по адресу: 420008, г. Казань, ул. Кремлевская, 18, корпус 2, ауд. 1111 (тел. 315-446).

С диссертацией можно ознакомиться в научной библиотеке имени Н.И. Лобачевского Казанского университета.

**НАУЧНАЯ БИБЛИОТЕКА
КФУ**

Автореферат разослан 25 Мая 2001 года.



Ученый секретарь диссертационного совета
кандидат философских наук, доцент

Ахметов С. А. Ахметова

Общая характеристика работы

Актуальность темы. В настоящее время продолжается процесс вхождения России в мировое сообщество. В стране происходят преобразования, связанные с переходом к иному общественному строю, основанному на рыночных отношениях. Социальные и экономические реформы, проводимые в посткоммунистических обществах, протекают не так гладко, как предполагалось ранее. Вместо стабильного роста жизненного уровня населения, обещанного сторонниками радикальных экономических реформ, страна вверглась в пучину социального хаоса.

Переход российского общества к рыночным отношениям сопровождается политической нестабильностью, кризисом экономики, крайней поляризацией общества и социальной напряженностью. Современный трансформационный процесс, разделивший общество на бедных и богатых, вызвал интерес ученых ко всем социальным слоям, принимающим активное участие в преобразовании социальной системы, как группам, более или менее успешно адаптирующимся к реформам, закрепляющим и корректирующим своим поведением их результаты, так и к группам, не обладающим ни средствами, ни возможностями влиять на происходящие сдвиги, и потому являющимися не столько субъектами, сколько «объектами» реформ. Однако наибольший интерес вызывают социальные слои, играющие ключевую роль в развитии общества.

Становление в России рыночных отношений предопределило возникновение менеджерского управления и привело к необходимости формирования социальной группы, без которой немисливо существование цивилизованного общества с развитой системой экономических отношений. Речь идет о менеджерах, тех, которые не только управляют собственностью, заставляют ее «работать» и приносить прибыль, но и оказывают доминирующее влияние на развитие социальных и экономических процессов в обществе. От того, насколько высок их профессиональный уровень, в значительной мере, зависит выполнение экономических и политических программ, затрагивающих как внутренние, так и международные интересы. От того насколько эффективно они будут применять знания и опыт, накопленные с развитием цивилизации, какие цели будут преследовать и каков будет их этический идеал, во многом зависит будущее новой России. Именно менеджеры в настоящее время могут выступить социальным стабилизатором в российском обществе, погасить скачки социальной напряженности и вывести страну на качественно новый уровень развития. В то же время наличие менеджерского типа управления - производство товаров и услуг на основе

имеющихся в распоряжении рыночных структур материальных, финансовых и людских ресурсов с учетом потребительского спроса - является одним из социальных показателей экономического потенциала современного общества.

В этой связи выявление социологической наукой основных тенденций формирования и развития социально-профессиональной группы менеджеров в России является актуальной задачей и имеет в настоящее время первостепенное значение для обоснования концепции выхода российского общества из социально-экономического кризиса.

Степень научной разработанности темы. Исследованием социального носителя управленческой деятельности с момента возникновения капиталистического производства занимаются социологи, философы, экономисты, психологи, политологи. Сложность и многоплановость управленческой деятельности обуславливает наличие множества различных подходов к определению понятий «менеджмент» и «менеджер», неоднозначности их толкования в научной литературе. В науке не выработано единого понимания сущности менеджмента на основе критериев, выделяющих менеджеров в социальной структуре общества и отличающих их от других социальных групп, сходных с ними по характеру деятельности.

В то же время можно выделить работы крупных ученых, в которых освещаются теоретико-методологические проблемы исследования социального управления, разновидностью которого является менеджмент, роль менеджеров в социально-экономической жизни общества. К этой группе исследователей следует отнести К.Маркса, М.Вебера, П.Сорокина, П.Друкера, а также Т.И.Заславскую и других ученых.

Отдельные аспекты управленческой деятельности, прежде всего в экономической сфере, рассматривали Ф.Тейлор, А.Файоль, У.Оучи, М.Мескон, М.Альберт, Ф.Хедоури, В.Хойер, М.Вудвук, Д.Френсис, Ли Якокка, Д.Трейси и многие другие экономисты и практики управления. Основное внимание они уделяли вопросам повышения эффективности управленческого труда, анализировали проблемы, относящиеся к сфере межличностных отношений в коллективе, к мотивации трудовой деятельности, пытались определить универсальные принципы эффективного управления организацией.

Некоторые зарубежные ученые уделяли особое внимание изучению социального носителя менеджмента. Дж.Налбадян, К.Берет, Ж.Тениг, Э.Гроув исследовали систему подготовки и адаптации менеджеров к современным условиям. Заслуживает внимания исследование М.Алексичем проблем становления профессиональных менеджеров, как особого социального слоя.

Неразвитость в России с 1917 до 1990-х годов рыночных отношений исключала существование в советском обществе социальных групп, не вписавшихся в марксистско-ленинскую теорию социализма. Однако традиционный для советского периода классовый подход к изучению социальной структуры советского общества не снимал актуальность управленческой проблематики. В 20-е и начале 30-х годов в период становления Советской республики управленческая мысль генерировала идеи, основанные на хозяйственной самостоятельности экономических структур - в условиях НЭПа - разработки профессиограмм, лидерства и авторитета, подготовки управленческих кадров. Следует отдать должное представителям промышленной социологии того времени, каковыми являлись И.М. Бурдянский - основатель и первый директор Казанского института научной организации труда (КИНОТ), А.К. Гастев, советский теоретик научной организации труда и управления производством, а также М.Б. Гроссман, Н.В. Архангельский, Л. Жданов, Г.А. Нефедов, М.П.Рудаков, Я.С.Улицкий и многие другие. Центральной идеей их теоретических работ была концепция народного самоуправления. По объективным причинам они не рассматривали менеджеров как социально-профессиональную группу.

Среди современных российских экономистов, предпринявших попытку разработать теорию менеджмента, можно выделить Э.Уткина, В.Веснина, О.Виханского, А.Наумова. С учетом передового зарубежного и отечественного опыта ими были рассмотрены формы и методы работы с управленческим персоналом. В частности, отмечается, что в условиях радикальных социальных и экономических реформ, решающим фактором для успешного процесса реформирования экономики должно стать формирование нового типа руководителей, соответствующих обществу рыночного типа, содержатся конкретные предложения по перестройке системы подготовки и подбора управленческих кадров, выдвигаются новые критерии оценки деятельности руководителя, его компетентности, творческого потенциала.

Изменение социально-экономических отношений в постсоветском пространстве стало основой для возникновения социологических управленческих концепций переходного периода. А.В.Оболонский, рассматривая управленческие группы в контексте создания современной государственной службы, считает, что в настоящее время отечественных руководителей нельзя рассматривать в отрыве от аппарата управления Российской Империи и Советского Союза. Интегрирующим аспектом преемственности является низкая компетентность руководителей в осуществлении своих полномочий. В отличие от веберовских бюрократов,

они отбирались и продвигались по службе на основе протекции и политической лояльности. А.В.Оболонский приходит к выводу, что современное чиновничество следует рассматривать как квазибюрократию, верхушка которой в настоящее время, через приватизацию (закрытое акционирование целых отраслей хозяйства, прежде всего добывающих, энергетических и других хозяйственных стратегических объектов) стала фактическим собственником государства и его правящим классом.

Противоречивым, на наш взгляд, представляется подход А.Н.Медушевского. Рассматривая прежние управленческие слои как основу формирования нового правящего класса в условиях незаконченного процесса классовобразования и кристаллизации новой социальной структуры, автор в то же время отвергает их причастность к бюрократии и менеджменту, считая, что управленческая функция не является для номенклатуры самоцелью, а лишь средством превращения в класс.

Возникновение рыночных структур положило начало в современной социологической науке этапу эмпирических исследований, позволяющему изучить процесс становления и формирования российского менеджмента. Накоплен огромный эмпирический материал, достаточный для теоретического осмысления.

Среди трудов на управленческую тематику выделяются работы Т.Заславской, В.Кабалиной, А.Кравченко, Н.Вьюжиной, М.Садыкова, В.Беляева, М.Черныш, З.Голенковой, Е.Игитханян, Л.Бабаевой, С. Кларка, Л.Хахулиной, М.Вертянкиной. Отечественные социологи на теоретическом и эмпирическом уровнях исследуют проблемы, связанные с вопросами профессиональной компетенции, социально-культурных аспектов деятельности и участия руководителей в процессах разгосударствления собственности.

Несмотря на актуальность управленческой проблематики, следует отметить недостаточность ее разработанности. Авторы, исследуя проблемы управления в России, под категорией «менеджер» понимают всех руководящих работников независимо от сферы их деятельности, что вносит определенные трудности в систематизацию категориального аппарата исследований. Отсутствуют работы по внутрипрофессиональной структуре менеджерской группы. Неразработанность тематики в этом аспекте дает искаженное представление о социальной природе данного слоя. Среди исследователей нет единства мнений в понимании сущности социально-профессиональной группы управленцев. Рассматриваются только отдельные аспекты управленческой деятельности. До настоящего времени нет работ, изучающих российских менеджеров в динамике, определяющих их роль в развитии современного российского общества.

Все вышеизложенное предопределило выбор данной темы в качестве исследовательской.

Объектом исследования выступает социально–профессиональная группа российских менеджеров.

Предмет исследования – процесс формирования социально–профессиональной группы менеджеров в условиях становления рыночных отношений в России.

Цель исследования - выделение менеджмента как особого вида социального управления в рыночном обществе и определение особенностей формирования социально-профессиональной группы менеджеров в трансформирующемся российском обществе.

Гипотеза исследования. В качестве основной рабочей гипотезы выдвинуто предположение о том, что российская реальность в осуществлении менеджмента, как профессионального управления в рыночном обществе, и становление социально-профессиональной группы менеджеров значительно отличаются от опыта, накопленного в мировой теории и практике менеджерской деятельности. В ходе исследования мы предположили, что развитие рыночных отношений в обществе ведет к профессионализации управленческой деятельности лишь при наличии ряда социально-экономических факторов, которые оказывают непосредственное влияние на формирование социально-профессиональной группы менеджеров:

- рыночная конкуренция приводит к необходимости активизации трудовой деятельности менеджера, постоянному совершенствованию навыков и методов управления;

- свобода в принятии управленческих решений, являющаяся необходимым элементом менеджерского труда, позволяет раскрыть творческий потенциал руководителя;

- возникновение рынка труда приводит к отбору наиболее квалифицированных управленческих кадров, способных решать задачи в условиях динамичного рынка.

Задачи исследования:

- на основе анализа управленческих концепций, выдвинутых мировой социально-философской мыслью, раскрыть сущность профессионального управления в современном обществе;

- выявить характерные черты современного менеджмента как особого вида социального управления в условиях рынка и определить основные виды менеджерской деятельности;

- раскрыть функциональное содержание труда менеджеров;

- выработать критерии выделения профессиональной группы

менеджеров в социальной структуре общества и сформулировать определение данного социально-профессионального образования;

- выявить возникшую в результате трансформационных процессов российского общества внутригрупповую структуру менеджеров;

- определить условия и особенности становления социально-профессиональной группы менеджеров в трансформирующемся российском обществе.

Методологической и общетеоретической основой исследования послужили социологические теории и концепции:

- диалектико-материалистический метод и классовый подход к анализу общественных явлений К.Маркса, теории социальной стратификации и мобильности М.Вебера, П.Сорокина, С.Липсита, Г.Зеттерберга, Э.Рахматуллина, М.Нугаева;

- концепции рациональной бюрократии, менеджмента, предпринимательства Р.Мертон, П.Блау, Н.Паркинсона, М.Крозье, А.Кравченко, В.Модестова, В.Фурсовой, В.Падерина, С.Мартынова, Н.Лапиной, и др. В ходе работы использовались типологический, логический, исторический методы анализа.

Информационную базу исследования составили данные статистики и результаты многочисленных социологических мониторинговых, монографических исследований, проведенных в России в целом, а также в отдельных регионах, с 1993 по 2000 годы российскими и зарубежными учеными.

Научная новизна исследования заключается в структурном подходе к объекту исследования:

- раскрыта специфика менеджерского труда по отношению к управленческой деятельности;

- разработан комплекс основных и дополнительных критериев, позволяющих выделить социально-профессиональную группу менеджеров в социальной структуре общества;

- выявлена внутренняя структура социально-профессиональной группы менеджеров и определены критерии вертикальной и горизонтальной дифференциации структурообразующих элементов данного профессионального образования;

- на основе комплексного анализа результатов социологических исследований определены социальные характеристики современных российских менеджеров;

сформулировано определение менеджмента - разновидности социального управления, а также менеджера как социального носителя управленческой деятельности и социально-профессиональной группы менеджеров - структурообразующего элемента общества с рыночной экономикой.

Научная и практическая значимость диссертации. Положения, результаты и выводы диссертационного исследования могут быть использованы в разработке теории стратификации современного российского общества, а также в выявлении тенденций и перспектив развития российского менеджмента, в определении критериев расслоения общества и моделей поведения управленческих групп.

Отдельные положения диссертации могут быть использованы для подготовки курсов по социальным и экономическим дисциплинам, а также в практической деятельности различных организационных структур.

Апробация работы. Основные идеи и положения диссертации изложены автором на международных научно-практических конференциях «Молодежь науке будущего», «Менеджмент организации XXI века» в Камском политехническом институте. Выводы исследования опубликованы в ряде статей («Трансформация социально-профессиональной группы российских управленцев на современном этапе», «Социальная мобильность и динамика российского менеджмента», «Структурообразующие элементы социально-профессиональной группы российского менеджмента», «Социально-статусная характеристика российского менеджмента»), а также используются в практике преподавания учебной дисциплины «Менеджмент» в Камском политехническом институте.

Структура работы. Работа состоит из введения, двух глав, включающих пять параграфов, заключения и списка использованной литературы. Данная структура работы продиктована логикой последовательного научного анализа: выявление сущности и специфики менеджмента – нового социального института современной России – предшествует исследованию особенностей формирования социально-профессиональной группы российских менеджеров.

Положения, выносимые на защиту. Возникновение социально-профессиональной группы менеджеров на современном этапе развития российского общества обусловлено переходом к рыночным отношениям в стране и необходимостью профессионального управления.

Основными критериями выделения социально-профессиональной группы менеджеров в структуре общества являются: профессиональная управленческая деятельность в условиях рыночных отношений; зависимость дохода от экономических показателей организационной структуры; наличие среднего специального или высшего образования.

Современный российский менеджмент¹ представляет собой социальное образование со сложной внутренней структурой: это предприниматели, руководящие основанными ими предприятиями; руководители предприятий частных и смешанных форм собственности; чиновники, управляющие частными и муниципальными организациями, функционирующими по законам рыночной экономики.

Атрофированность рыночных отношений и механизмов формирования социально-профессиональной группы в России сдерживает развитие профессионального управления.

Нестабильность социально-экономической и политической ситуации в современном российском обществе ведет к повышению политической активности российских менеджеров.

Основное содержание работы

В первой главе диссертации «Менеджмент как особый вид социального управления» рассматривается ряд теоретических и методологических вопросов, раскрывающих необходимость функции социального управления в обществе.

В первом параграфе «Управленческие идеи в контексте западной и отечественной философско-социологической мысли» изложены концепции философов, социологов и экономистов различных исторических эпох, обосновывающие необходимость и сущность управления.

Развитие ремесел и торговли привело к образованию Древнегреческого государства, становлению которого способствовало появление писаных законов (законы Драконта 621 г. до н.э.) и правовых преобразований. Ранние, несистематизированные управленческие представления древних греков изложены в художественных произведениях, в знаменитых поэмах Гомера, Гесиода, Аполлония Родосского и других, отразивших события 2—1 тысячелетий до нашей эры. Однако политический кризис, охвативший греческое рабовладельческое общество в 338 г. до н.э.,

¹ В практике и теории управления понятие «менеджмент» означает не только вид управления, но и социально-профессиональную группу, осуществляющую управленческую деятельность в рыночных условиях. В тексте понятие «менеджмент» используется как синоним понятия «менеджеры».

привел к обострению внутренних противоречий, вырождению существовавшего управления. Необходимость осмысления сути общественного управления появляется в Древней Греции вместе с первыми признаками разрушения стихийно сложившейся системы управления.

Управленческая проблематика стала одной из ведущих тем произведений Платона. В политических трактатах: «Законы», «Государство», в диалогах «Протагор», «Кратил», «Тимей», «Политик» древнегреческий философ обосновывает необходимость иных управленческих отношений в обществе. Несмотря на явную надуманность представленного Платоном идеального государства и абсолютный идеализм общефилософских предпосылок его управленческой теории, он не мог не учитывать и реальных основ существования общества, одной из которых являлось разделение общественного труда. Посредством управления у Платона реализуются Упорядоченность (космическая гармония), Разум (общественные законы) и Добродетель (справедливость). Тем самым Платон осуществил трехстороннее обоснование сущности и необходимости общественного управления.

Для Аристотеля, так же как и для Платона, переход от естественного порядка, вселенской гармонии в целом к общественному порядку представляется совершенно непротиворечивым. Главным принципом осуществления того и другого признается принцип власти и подчинения. Достижение принципа власти и подчинения у философа ассоциируется с достижением вселенской гармонии и тем самым является необходимым элементом в общественном устройстве.

Резкая критика феодального строя и его идеологии со стороны еретиков потребовала нового идеологического обоснования феодализма. Эту задачу взял на себя один из крупнейших идеологов католицизма доминиканский монах Фома Аквинский (1225-1274). Согласно его религиозной теории, мир основан на божественной иерархии форм, где высшие дают жизнь низшим формам, во главе этой иерархии стоит бог, установивший принцип подчинения низших форм высшим. По этому же принципу, писал Фома Аквинский, организовано и общество.

Социалисты-утописты приходят к выводу, что изменить положение дел в государстве возможно с помощью реформ социального управления. Однако эти изменения были разного характера: от полной фетишизации у Оуэна и сен-симонистов до превращения его (управления) в распорядительство вещами и руководство производственными процессами у Сен-Симона и формального обожествления у Фурье. Управление они представляют в основном как деятельность по осуществлению принципов

морали. Поэтому совершенное управление возможно, по их мнению, лишь в высоконравственном обществе. Такое общество и такое управление, по единодушному мнению социалистов-утопистов, может существовать только на основе нравственного преобразования общественного устройства, осуществляемого руками высоконравственных людей.

В теории К. Маркса и Ф. Энгельса труд управленческих слоев выступает в первую очередь, как деятельность по эксплуатации трудящихся, независимо от того, осуществляет ли ее сам капиталист или наемный управляющий. Под управленческими слоями при капитализме они подразумевали, прежде всего, класс собственников и особую категорию наемных рабочих.

В конце 19 века большую известность среди предпринимателей и управленцев приобрели идеи немецкого социолога Макса Вебера. Основная черта капитализма, по Веберу, состоит в наличии рационально организованных предприятий. Он представлял бюрократию в виде нормативной модели, идеала, к которому должны стремиться все организации. По его мнению, рациональный характер деятельности бюрократии соответствует формальной рациональности рыночной экономики.

Развитие производительных сил в начале 20 столетия привело к необходимости изменения методов и принципов управления в производственной сфере общества. В индустриальный период развития капитализма менеджер-практик Фредерик Уинслоу Тейлор (1856 – 1915) в своей главной работе «Научная организация труда», опубликованной в 1911 году, впервые выдвинул идею научного управления производством. Анри Файоль стремился найти правила рациональной управленческой деятельности. Представители школы социальных систем (Э.Мэйо, П.Фоллет) и поведенческих наук (Абрахам Маслоу) приходят к выводу, что высокая производительность труда работника на производстве и его поведение во многом зависят от социальных факторов, влияющих на деятельность работников. В начале 80-х годов американский профессор Уильям Оучи выдвинул теорию «Z». Исходным пунктом его концепции является положение о том, что человек - это основа любой организации, и от него в первую очередь, зависит успех функционирования организации.

Для современных подходов характерен взгляд на управление, как на многоплановое, комплексное и изменяющееся явление, связанное множеством отношений с внутренним и внешним окружением. Основой для большинства этих учений, в самом общем смысле, является так называемый системный подход, в котором организация, рассматривается как явление, связывающее в единое органичное целое цель, ресурсы, а

также технологические и социальные процессы, протекающие в организации и за ее пределами. Для отдельных учений об управлении (П.Друкер) характерно наличие упора на какое-то ключевое, с точки зрения данного учения, направление (цели, внешняя среда, структура и т.п.).

Среди современных учений об управлении выделяются ситуационные теории (Томас Питерс, Роберт Уотерман, Ричард Паскаль и Энтони Атос). Суть данных теорий состоит в том, что результаты одних и тех же управленческих действий в различных ситуациях могут очень сильно отличаться друг от друга. Поэтому, осуществляя все необходимые действия, такие, как планирование, распорядительство или контроль, менеджеры должны исходить из того, в какой ситуации они действуют.

Российские управленцы как объект исследования интересовали, в основном, психологов и экономистов в контексте процесса управления на производстве. Социологи же занимались проблемами трудовых коллективов, и лишь немногие, как В.Г.Афанасьев, И.Кхол, Г.Петров и др., в своих работах затрагивают проблемы социального управления. Несостоятельность марксистско-ленинской концепции коллективного самоуправления, основанного на общественной собственности, привела в дальнейшем к переосмыслению обществоведами социальной практики управления.

Во втором параграфе «Менеджмент в системе управленческого труда» рассматриваются теоретико-методологические аспекты категорий «социальное управление», «менеджмент» и вопросы становления профессии менеджера в процессе разделения общественного труда в условиях развития капиталистических отношений.

С развитием производительных сил на рубеже 19 – 20 веков «менеджмент» - управление, направленное на достижение оптимальных результатов на основе рационального использования материальных, трудовых и финансовых ресурсов, с применением рыночных методов и принципов в социально-экономической сфере, выделился в особый вид профессиональной деятельности.

В период индустриального развития цивилизации основатель научной школы управления Ф.Тейлор впервые сформулировал требование к найму менеджеров – отбор на научной основе, их профотбор и профессиональное обучение. По нашему мнению, именно с этого времени начинается институциональный этап формирования социально-профессиональной группы управленцев и становления профессии менеджера. Возникает система общественных механизмов, обеспечивающих стандартизацию, регламентацию и контроль как самой

деятельности, так и функционирования социального воспроизводства группы. Основные принципы менеджмента - типа социального управления, родившегося в условиях свободного предпринимательства, конкуренции и экономической мотивации, были заложены Анри Файолем.

Современная система взглядов на управленческую деятельность сформировалась под воздействием объективных изменений в мировом общественном развитии. Главными факторами этих изменений явились научно-технический прогресс и концентрация научного и производственного потенциала. Новая система взглядов на менеджмент в радикально меняющейся экономической среде была разработана в 70—80-е годы, что привело к пересмотру прежних принципов управления. Ее основные положения были сформулированы в начале 90-х годов XX столетия. Главное внимание в современных принципах менеджмента обращается на человеческий, или социальный, аспект управления.

Исследуя проблему социальной роли менеджеров в фирме, Генри Минтцберг приходит к выводу, что субъектам управленческой деятельности, т.е. менеджерам, присущи определенные роли в организациях. Все руководители, по его мнению, независимо от вида деятельности и функций, которые они выполняют в фирме, наделены формальным авторитетом по отношению к определенной организационной единице. Из формального авторитета следует социальный статус, ведущий к различным межличностным отношениям, которые в свою очередь открывают доступ к информации. Эта информация дает возможность менеджеру принимать решения или осуществлять стратегическую политику в области его компетенции. Чем лучше менеджер владеет искусством управления, тем более его мышление является структурным. В этом смысле он интегрирует свои различные роли, в результате чего создается образ менеджера.

Менеджмент располагает своим собственным экономическим механизмом, который направлен на решение конкретных проблем взаимодействия коллективов подразделений предприятия, его сотрудников в реализации социально-экономических, технологических, социально-психологических задач, возникающих в процессе хозяйственной деятельности организации. Экономический механизм менеджмента объективно обусловлен работой предприятия в рыночных условиях, когда результаты всей деятельности предприятия получают оценку на рынке.

Место менеджера в системе управления определяется видом руководства и тем уровнем, на котором он осуществляет свои управленческие функции. Первый из указанных признаков (вид

руководства) лежит в основе деления руководителей на линейных и функциональных. В зависимости от уровня, занимаемого менеджерами в структуре управления, их принято относить к низовому, среднему и высшему звеньям.

Чтобы выполнять сложные и ответственные функции, менеджеры должны иметь специальные знания и обладать способностью, использовать их в повседневной работе по управлению предприятием. Поэтому к профессиональной компетенции менеджеров предъявляются определенные требования, которые можно условно подразделить на две категории. Первую составляют знания и способности (искусство) выполнять профессиональную работу в такой специальной области, как управление. Вторая группа требований к профессиональной компетенции менеджеров связана с их способностью работать с людьми и управлять самими собой.

Как руководитель менеджер должен организовать производство и работу людей, ориентируясь на долгосрочную стратегическую направленность. Для менеджера предприимчивость — естественное состояние, как инстинкт самосохранения и развития, так как показатель прибыли остается важнейшим при оценке менеджера, а увольнение выступает конечной детерминантой и санкцией, обуславливающей его поведение.

Еще более важным требованием последнего времени является наличие менеджеров, которые могут активно влиять на все процессы, - не просто рефлексивно реагировать на изменения, - а инициативно формировать внешнюю среду, потребности рынка, предпочтения потребителей, создавать новые виды товаров, услуг и т.д. Ранее менеджеры лишь откликались на изменения окружающей среды. В соответствии с предыдущими концепциями управления их позиция была как бы оборонительной. Когда какая-либо фирма видела, что конкурент выводит на рынок новый продукт, она стремилась в кратчайшие сроки подготовить свое аналогичное изделие. На самом деле менеджеры должны в опережающем режиме думать о новых изобретениях, технологических прорывах, решениях, т.е. не следовать за рынком, а формировать направления его развития, тенденции, потребности.

В третьем параграфе «Функциональное содержание и разновидности управленческого труда в России и зарубежных странах» рассмотрены основные функции, выполняемые менеджерами в процессе реализации ими управленческой деятельности, и их специализация в различных областях управления.

Обзор современной научной литературы позволяет выявить

следующие общие функции, присущие управленческому труду – планирование, организация, мотивация, распоряительство, руководство, координация, контроль, коммуникация, исследование, оценка, принятие решений, подбор персонала, представительство и ведение переговоров. Общность этих функций подчеркивается их повторяемостью или цикличностью в процессах управления. Поэтому будет правильным считать, что общие функции менеджмента отражают элементы управленческого цикла. В то же время наиболее существенными (универсальными), присущими всем руководителям, по нашему мнению, являются четыре функции – планирование, мотивация, организация и контроль. Координация и принятие решения, по мнению американских исследователей, выступают связующими звеньями на всех этапах управления. На наш взгляд, к ним следует добавить работу с персоналом. Данной позиции придерживаются теоретики и практики японского менеджмента.

Единого метода планирования, который бы соответствовал каждой ситуации, не существует. Тип планирования и акцент, который делает менеджер в процессе планирования, зависит от его положения в организационной иерархии фирмы, т.е. процесс планирования осуществляется соответственно уровням организации. Так, стратегическое планирование, присущее руководителям высшего уровня управления организацией, - попытка взглянуть в долгосрочной перспективе на основополагающие составляющие организации; оценить, какие тенденции наблюдаются в ее окружении; определить каким вероятнее всего будет поведение конкурентов. Главная задача планирования на этом уровне состоит в том, чтобы определить, как организация будет себя вести в своей рыночной нише.

На среднем уровне управления занимаются тактическим планированием, т.е. определяются промежуточные цели на пути достижения стратегических целей. Планирование, осуществляемое и руководителями низового звена управления, называется оперативным. В оперативных планах - стандарты деятельности, описание работ и т.п., - вписываются в такую систему, при которой каждый направляет свои усилия на достижение общих и главных целей организации. В трансформирующейся России, в условиях рыночной экономики, функция планирования обретает новый смысл, так как планы уже не носят директивного и постоянного характера, а должны постоянно меняться в соответствии с конкретной ситуацией.

На современном этапе перед российскими менеджерами возникла проблема выживания в условиях обострения конкурентной борьбы как на внешнем, так и на внутреннем рынке товаров и услуг. В данных условиях

функция организации выступает регулятором социально-экономических отношений как внутри предприятия, так и за его пределами.

В зарубежных странах до определенного времени среди менеджеров существовал взгляд на мотивацию, который исходил из того, что люди готовы выполнять свою работу в зависимости от степени удовлетворенности ею и вознаграждения. Однако величина вознаграждения не увязывалась с потребностями. Она зависела от поведения и срока пребывания в организации. Это снижало текучесть кадров, но не оказывало прямого воздействия на производительность труда.

Позднее, на Западе, с повышением роли человеческого фактора, внимание теоретиков и практиков менеджмента привлекли психологические теории мотивации. В их основе лежало утверждение, что основным модифицирующим фактором являются не только материальные стимулы, но и нематериальные мотивы - такие, как самоуважение, признание со стороны окружающих членов коллектива, моральное удовлетворение работой и гордость своей фирмой.

Экономические отношения, порожденные переходом к рынку, выдвигают новые требования к персоналу. Это не только подбор, обучение и расстановка кадров, но и формирование нового сознания, менталитета, следовательно, и методов мотивации. На современном этапе развития менеджмента в России менеджеры пришли к выводу, что мотивация, построенная, как ранее, на «негативе», недостаточна. Необходимо добиваться осознанного отношения людей к своей работе, создавать конструктивную атмосферу внутри коллектива.

Одним из необходимых компонентов управленческой деятельности менеджеров является контроль. Руководители начинают осуществлять функцию контроля с момента определения целей и задач организации. Цели, планы и структура организации определяют направление ее деятельности, распределяя усилия тем или иным образом и направляя выполнение работ. Контроль, таким образом, является неотъемлемым элементом самой сущности всякой организации. Слово «контроль» первоначально использовалось в бухгалтерском учете для отражения практики хозяйственной деятельности организации. Именно этим значением пользуется некоторая часть управляющих и теоретиков бизнеса. Главная задача контроля - количественная и качественная оценка труда работников и учет результатов работы организации в целом. Инструментами реализации этой функции являются - наблюдение, проверка всех сторон деятельности, учет и анализ. Процесс контроля состоит из установки стандартов, измерения фактически достигнутых

результатов и проведения корректировок в том случае, если достигнутые результаты существенно отличаются от установленных стандартов.

Хотя со временем техника управления и совершенствуется, основополагающие управленческие функции остались сравнительно неизменными. В то же время трудовые функции менеджеров имеют специфический характер, т.е. в системе управления все управленческие функции объединены в единый целостный процесс, в котором отражается содержание труда менеджеров. В России в последнее десятилетие содержание труда руководителей претерпело определенные изменения в связи с переходом к рыночным отношениям. Монографические исследования управления и трудовых отношений на предприятиях России показали, что адаптация предприятий к новым условиям привела к качественным изменениям в содержании труда управленцев. Динамика бизнеса на современном этапе развития рыночных отношений в России диктует условия, в которых менеджерам приходится ориентироваться не только на западный опыт управления, а прежде всего, опираться на собственный, связанный с российской спецификой.

Вторая глава «Формирование социально-профессиональной группы менеджеров в трансформирующемся российском обществе» посвящена вопросам становления новой общественной группы в России.

В первом параграфе «Условия и особенности становления социально-профессиональной группы менеджеров в современной России» выявлена специфика формирования социально-профессиональной группы менеджеров в российском обществе.

Управление советскими организациями в течение десятилетий было приспособлено к требованиям административно-командной системы. Отсутствие рыночных механизмов не стимулировало профессионального роста руководителей. Адаптация управленческого слоя к советскому правовому и хозяйственному механизму, к политике, идеологии, системе ценностей привела к застою в профессионализации управленческой деятельности.

Смена в России социально-политической и экономической системы привела к деформации прежних социальных групп и возникновению новых, формированию иной социально-стратификационной структуры общества. Главным условием возникновения социально-профессиональной группы менеджеров явился переход от плановой экономики к рыночным отношениям. Начало процессам переходного периода положили реформы политической и экономической системы, начатые М. Горбачевым во второй половине 80-х годов. В этот период партийными органами создается «альтернативная» экономика. Результаты

международного исследовательского проекта «Перестройка управления и трудовых отношений в России», реализованного на предприятиях в 1992-1994 годах, подтвердили, что костяк российского менеджмента формировался в период приватизации из руководителей, ранее преобразовавших государственные предприятия в кооперативы, арендные предприятия, взявших на себя смелость в решении вопросов снабжения, производства, сбыта продукции и услуг.

Приватизация открывала возможность юридически обосновать коммерческую и финансовую деятельность высшего слоя заводской администрации, которая осуществлялась через филиалы или параллельные структуры. В числе пионеров приватизации оказались те директора, которые активнее всех использовали новые формы экономической деятельности. Уже в тот период их финансовая и коммерческая деятельность переросла рамки, в которых она возникла.

В приватизационный и постприватизационный периоды формирование социально-профессиональной группы менеджеров проходило в условиях социально-экономического кризиса – инфляционные процессы, кризис неплатежей, неустойчивость связей между смежными предприятиями, нестабильность нормативной сферы и экономической политики, как следствие – необходимость сокращения как управленческого, так и рабочего персонала. Однако в данных условиях менеджмент рассматривает выживание предприятия не с точки зрения его финансовых показателей, а в плане его выживания как производственной единицы - трудового коллектива.

Адаптация предприятий к рыночным условиям сопряжена с потребностями в крупных инвестициях, недостатком в кредитных ресурсах, новыми требованиями к качеству продукции и управления. Во многих секторах экономики издержки приспособления к новой системе хозяйствования представляются руководителям предприятий настолько высокими, что это заставляет их адаптироваться традиционными методами, т.е. ориентированными на безвозмездную поддержку со стороны государства, или на «проедание» оставшихся на предприятии ресурсов и основного капитала.

Формирование социально-профессиональной группы российского менеджмента происходит в условиях криминализации общественно-политической жизни, что оказывает непосредственное влияние на специфику взаимоотношений бизнеса с криминальным миром. Наиболее привлекательными для организованной преступности становятся в первую очередь высокорентабельные предприятия. Как справедливо замечает О.Крыштановская, в некоторых российских регионах идет настоящая

война за контроль над местной экономикой между мафиозными региональными группировками, администрацией и руководством промышленных предприятий. По данным социологических исследований, проведенных в г. Омске, свыше 80% предпринимателей города обеспечены необходимой «крышей».¹

В настоящее время реальный контроль на предприятиях перешел в руки их администраций, т.е. высшего руководства, во многих случаях независимо от того, кто становился реальным собственником. В условиях развала хозяйственных связей российский менеджмент продемонстрировал исключительные способности в поиске новых рынков и источников снабжения, в рациональном использовании имеющегося оборудования, сырья и трудовых ресурсов в ответ на колебания спроса. Повышается значимость менеджмента среднего и низового звена в решении экономических проблем, которые обострились в условиях социально-экономического кризиса последних лет.

Сравнение данных двух исследований: советско-американского исследования социальной структуры 1991 года и исследования «Российский мониторинг», проведенных Институтом социологии РАН в начале 1997 года, выявляет некоторые тенденции. Во-первых, резко снизился относительный материальный достаток менеджмента среднего и низового уровней управления, в то время как материальные возможности высших руководителей систематически увеличиваются. Наиболее мощным фактором материального расслоения стало появление социальной группы предпринимателей. Исследования показывают, что их доходы превышают доходы высшего руководства государственных и акционерных обществ в два раза и более.²

Анализ исследований, проведенных в период приватизации, и изучение документальных источников позволяют сделать вывод о том, что структура формирующейся социально-профессиональной группы российских менеджеров представляет собой сложное социальное образование, состоящее из предпринимателей, управляющих собственными фирмами, менеджеров приватизированных предприятий и руководителей государственных предприятий, для которых либерализация цен и сокращение дотаций сделали рыночные правила обязательными.

Во втором параграфе «Социальная мобильность и динамика российского менеджмента» выявлены социальные источники пополнения профессиональной группы менеджеров, основные факторы мобильности и

¹ Лапина Н., Чиркова А. Существует ли невидимая власть в регионе?// Общество и экономика. 1999. №6. – С. 262-272.

² Социальная мобильность и переходный период// Трансформация социальной структуры и стратификация российского общества. М.: 1998. С. 85-94.

динамика российского менеджмента.

В современный период развития российского общества имеется ряд важных социально-экономических факторов, оказывающих влияние на динамику мобильности социально-профессиональной группы менеджеров. Наиболее влиятельным фактором в условиях адаптации социально-экономических структур к рыночным отношениям, по нашему мнению, выступает потребность организационных структур в руководителях нового типа, способных свободно ориентироваться в рыночной среде, обеспечивать конкурентоспособность производимой продукции и увеличивать прибыльность компаний. Непосредственное влияние на динамику мобильности оказывает фактор нестабильности социальной и экономической среды. Кризисные условия повышают требования к профессиональной компетенции менеджеров, что ведет к значительному оттоку управленцев, не способных адаптироваться в динамичной среде.

С увеличением доли частного сектора в экономике и возникновением новых организационных форм и структурных единиц расширяются возможности для горизонтальной мобильности менеджерской группы.

Для перемещения из одной страты в другие, находящиеся на более высокой ступени социальной лестницы, в качестве социального лифта нижестоящие группы используют расширившиеся возможности получения средне-специального и высшего образования на коммерческой основе, что увеличивает шансы индивидов на занятие ими руководящих должностей.

В качестве социального лифта можно рассматривать и использование «социальных сетей», под которыми подразумеваются неформальные взаимосвязи, образующиеся в результате обмена социальными ресурсами, т.е. использование личных связей с целью повышения социального статуса. В настоящее время, в связи с регидизацией социальных групп, «социальные сети» стали выполнять и функцию фильтрующего элемента, определяющего соответствие стандартам той или иной социальной группы.

Социально-экономические условия, связанные с изменением форм собственности, относительной свободой средств и способов достижения целей, динамичностью экономики расширяют возможности вертикальной мобильности (должностного продвижения), позволяют делать карьеру благодаря диверсификации производств и созданию новых уровней систем управления.

Директора и частные предприниматели избирают разные стратегии управления: представителей частного сектора отличает большая динамичность, директора чаще производят впечатление инертных управленцев. Вместе с тем, признавая инертность как особенность сознания этой группы, следует отметить, что представителям директорского корпуса приходится действовать в системе жестких ограничений. К этим ограничителям, с одной стороны, относятся государство и его институты, постоянно контролирующие деятельность предприятий, с другой стороны, - рабочие коллективы, сформировавшиеся в советской заводской культуре и не способные «воспринимать риск». Частные фирмы и их владельцы сталкиваются с этими особенностями производственной культуры в меньшей степени, так как самостоятельно ведут отбор персонала, в соответствии с избранными ими критериями, и более свободны в осуществлении своей политики.

Однако, по нашему мнению, не следует унифицировать процессы, происходящие в среде директоров. В отличие от предпринимателей директора в большей степени стремятся к объединению и имеют больше пространств совпадений как в оценке ситуации, так и в видении эффективных стратегий экономического развития.

Несмотря на все изменения, в российском обществе сохраняется всесторонняя зависимость рыночных структур от местной власти. Воздействие последней осуществляется не только законными методами - посредством косвенных мер (налоги, тарифы, акцизы и т.д.) и прямого регулирования (лицензии, квоты, специальные права и т. д.). Контролирующая деятельность государства содержит элементы принуждения и даже вымогательства. В. Радаев, исследуя взаимоотношения властей и руководителей рыночных структур, приходит к выводу, что государственные чиновники во многих случаях из корыстных побуждений искусственно создают препятствия на пути развития рыночных структур. Зависимое положение вынуждает российский менеджмент воспринимать предлагаемую мораль и предпринимать ответные шаги – подкуп чиновничества, уклонение от налогов и т.д. для сохранения бизнеса.

Решение проблем, возникающих с властями, российский менеджмент пытается найти в политической сфере. Являясь центральной фигурой общественных трансформаций, которые переживает российское общество, менеджмент активно включается в политический процесс, участвуя в выборах, создавая собственные партии и общественные движения. Финансовые ресурсы, которыми располагает экономическая

элита, оказывают большое влияние на избирательный процесс, определяя не только стилистику выборов, но порой и результаты голосования. Рыночные принципы проведения избирательных кампаний становятся привычным явлением в жизни общества: менеджмент выдвигает на выборах в местные и государственные представительные органы власти своих кандидатов, финансирует избирательную кампанию известных политиков, проводит дорогие рекламные кампании, а иногда и просто подкупает электорат.

Несмотря на все трудности, роль менеджмента в общественно-экономической жизни России в последние два - три года заметно возросла. О влиятельности экономических элит свидетельствуют данные практически всех социологических опросов, проведенных в регионах. Интересы групп представителей российского менеджмента задают реальную цель дальнейшего развития, их потенциал является ресурсом развития общества, а сами они - его социальной базой. Сегодня можно с уверенностью говорить, что российский менеджмент сформировался как социальный слой, оказывающий непосредственное влияние на динамику социальных и экономических процессов.

В заключении диссертации сформулированы следующие выводы.

Научно-технический прогресс и концентрация научного и производственного потенциала способствовали за рубежом становлению менеджмента как социального института, оптимально обеспечивающего процессы производства и распределения благ и услуг в условиях рыночных отношений.

К основным критериям, которые достаточно широко и глубоко характеризуют социального носителя менеджмента, следует отнести:

- профессиональную управленческую деятельность, в основе которой находятся рыночные отношения;
- зависимость дохода от экономических показателей организационной структуры (предприятия, отдела, цеха);
- наличие специального среднего или высшего образования.

К дополнительным признакам можно отнести:

- наличие организационных навыков, обеспечивающих прибыльность предприятия посредством рационального использования материальных, финансовых и социальных ресурсов;
- инновационную деятельность;
- способность к разумному риску.

Обобщая вышеизложенное, можно сформулировать определение понятия «менеджеры» – социальная группа наемных работников, осуществляющая профессиональную управленческую деятельность в социально-экономической сфере по производству и формированию рынка

товаров и услуг на основе рационального использования материальных, финансовых и социальных ресурсов в условиях рыночной конкуренции.

Исследование субъектов управленческой деятельности привело к заключению, что профессиональная группа российского менеджмента представляет собой сложное социальное образование, состоящее из различных социальных слоев: 1) предприниматели, руководящие основанными ими предприятиями; 2) руководители частных социально-экономических структур, владеющие долей управляемого ими акционерного капитала; 3) чиновники, управляющие государственными и муниципальными организациями, функционирующими по законам рыночной экономики; 4) руководители организационных структур, не владеющие собственностью, но для которых правила и законы рыночной экономики стали обязательными. Каждая из групп отражает функционирование в социально-экономической сфере старого и нового типов управления в переходный период и является необходимым элементом в структуре рыночного общества. В основе этой классификации - отношение к собственности, уровень доходов и статус в социально-производственной структуре предприятий.

Анализ трудовых отношений и организационных реформ, проводимых менеджерами на предприятиях, показал, что менеджмент, представляющий государственную и коллективные (акционерные) формы собственности, в большей степени вынужден считаться с прошлым своего предприятия, собственным социальным и производственным окружением. Нерешенность, а порой и невозможность решить в сложившихся условиях законными методами организационные и прочие проблемы предприятий, приводит к тому, что инновационный потенциал и «потенциал преобразований» у руководителей государственных и акционерных предприятий ниже, чем у менеджеров, представляющих частный бизнес. Двойственность сознания: необходимость существовать в двойной системе ценностей - рыночной и патерналистской - снижает динамичность менеджмента государственных и акционерных рыночных структур.

Данные социологических исследований, проведенных учеными в начальный период экономических реформ и в последние годы, позволяют сделать вывод, что социальные слои представляющие структурные элементы социально-профессиональной группы менеджеров, сближаются по социально-статусным характеристикам.

Если ранее профессиональная мобильность управленческих слоев характеризовалась созданием искусственных каналов интеграции разнородных социальных групп, то на современном этапе формирование управленческих групп в России характеризуется качественными

изменениями. Переход к рынку расширил деформированные каналы становления социально-профессиональных групп. С ослаблением контроля государства на начальном этапе реформ возрастает значимость социальных связей и личных отношений.

В то же время с децентрализацией экономики, возникновением новых рыночных организационных структур расширились возможности карьерного роста для руководителей, отличающихся активностью, приспособляемостью, и имеющих полезные личные связи. Существенными преимуществами для продвижения на верхние ступени социальной лестницы стали также способность к переобучению и пластичность поведения. Усиление конкуренции между структурами рыночной экономики ведет к совершенствованию механизма отбора и формирования социально-профессиональной группы менеджеров.

Недостаточное внимание к проблемам бизнеса со стороны исполнительной и законодательной властей, противоречивость российского законодательства стали доминирующими факторами, повлиявшими на появление интересов менеджмента в региональной и государственной политике. По результатам последних выборов в Государственную Думу можно судить, что российский менеджмент в настоящее время является одной из наиболее влиятельных сил в политической жизни общества.

По теме диссертации опубликованы следующие работы:

1. Трансформация социально-профессиональной группы российских управленцев на современном этапе// Молодежь науке будущего: Тезисы докладов международной молодежной научной конференции. – Набережные Челны, 2000. С. 313-314.
2. Социально-статусная характеристика российского менеджмента// Менеджмент организации XXI века: Тезисы докладов международной научно-практической конференции. – Набережные Челны, 2001. – С. 66-67.
3. Структурообразующие элементы социально-профессиональной группы российского менеджмента// Менеджмент организации XXI века: сборник статей. Набережные Челны, 2001. С.47-56.
4. Социальная мобильность и динамика российского менеджмента// Менеджмент организации XXI века: сборник статей. Набережные Челны, 2001. С.35-47.

ЛР N 020342 от 7.02.97 г.

ЛР № 0137 от 2.10.98 г.

Подписано в печать 22.05.2001 г.

Формат 60x84/16 Бумага газетная Печать ризографическая

Уч.-изд.л. 1,5 Усл.-печ.л. 1,5 Тираж 100 экз.

Заказ *198*

Издательско-полиграфический центр Камского
политехнического института

423810, г. Набережные Челны, Новый город, проспект Мира, 13

g-