

0- 779469

На правах рукописи



Палади Александр Александрович

**СОЦИАЛЬНО-ОТВЕТСТВЕННОЕ ТРУДОВОЕ
ЛИДЕРСТВО РАБОТНИКОВ ПРОИЗВОДСТВЕННОЙ
ОРГАНИЗАЦИИ**

Специальность 22.00.03 – Экономическая социология и демография

**Автореферат
диссертации на соискание ученой степени
кандидата социологических наук**

Саратов – 2009

Диссертация выполнена в ГОУ ВПО
«Саратовский государственный социально-экономический университет»

- Научный руководитель:** доктор социологических наук, профессор
Балагдина Таисия Михайловна
- Официальные оппоненты:** доктор социологических наук, профессор
Кузнецов Павел Сергеевич
- доктор социологических наук, доцент
Пустарнакова Ирина Алексеевна
- Ведущая организация:** Санкт-Петербургский университет МВД
России

Защита состоится 25 ноября 2009 года в 15 часов на заседании диссертационного совета Д 212.241.04 при Саратовском государственном социально-экономическом университете по адресу: 410003, г. Саратов, ул. Радищева, 89, ауд. 741.

С диссертацией можно ознакомиться в читальном зале научной библиотеки Саратовского государственного социально-экономического университета.

Автореферат размещен на сайте университета: <http://www.seun.ru>.

Автореферат разослан 23 октября 2009 года.

НАУЧНАЯ БИБЛИОТЕКА КГУ



0000643365

Ученый секретарь
диссертационного совета

A handwritten signature in black ink, appearing to be 'Л.А. Фиглин'.

Л.А. Фиглин

ОБЩАЯ ХАРАКТЕРИСТИКА РАБОТЫ

Актуальность диссертационного исследования определяется важностью осознания масштабности социально-экономических проблем лидерского трудового взаимодействия работников производственной организации. В условиях выхода общества из социально-экономического кризиса формируются новые требования к трудовому взаимодействию работников современной производственной организации. В обществе зарождается потребность в социально-ответственном трудовом лидерстве работников на всех уровнях общественного хозяйствования, в том числе и на уровне отдельной производственной организации. Культурные ценности трудового потенциала работников актуализируются в парадигме трудового лидерства.

В процессе роста социально-экономической активности населения формируется высокодинамичная трудовая среда организации. Усиление социальной непредсказуемости в современных условиях ведет к обострению противоречий между трудовой деятельностью и ее результатами, между функционированием организации и потребностями внешней социальной среды. Разрешение данных противоречий связано с необходимостью формирования динамично развивающейся производственной организации, перестройки всей системы подготовки сотрудников, модернизации трудовых отношений, активизации творческого трудового потенциала, достижения постоянных инновационных вливаний в систему трудовой деятельности, формирования социально-ответственных работников лидерского типа.

Таким образом, в современных условиях формируется новый тип производственной организации, важнейшим фактором развития которой становится социально-ответственное трудовое лидерство работников. Исследование процессов становления социально-ответственного трудового лидерства работников производственной организации имеет важное методологическое, теоретическое и практическое значение. Сегодня теоретически важно конкретизировать содержание лидерской формы трудового потенциала работников, выявить новые характеристики трудового лидерства. Необходимо методологически уточнить показатели оценки практик развития социально-ответственного трудового лидерства. Анализ трудовых практик работников-лидеров позволяет выявить противоречия, разработать рекомендации по их устранению.

Активизация реального сектора экономики предполагает реализацию социальной программы развития социально-ответственного трудового лидерства работников производственных организаций России. Разработка данной программы должна осуществляться на основе концептуализации вектора позитивных изменений в подсистемах трудового поведения работников, представления путей оптимизации социально-ответственного лидерства работников предприятий. В новых условиях необходимо раскрытие трудового профессионального лидерства как инструмента не только роста производительности труда, но и повышения заработной платы работников, решения социальных проблем, формирования трудовой культуры, обновления принципов социальной ответственности.

Степень разработанности проблемы. Проблемы, связанные с поиском эффективных форм трудового лидерства, разрабатываются в рамках пересечения предметных областей: социологии, социологии организации, экономической социологии, социологии труда. Существенный вклад в разработку исследуемой проблемы вносят концепции, посвященные исследованию содержания современной производственной организации, выявлению современной специфики социально-культурной среды предприятия (В. Гасилин, Л. Давыдова, Д. Кац, Э. Кирхлер, Н. Лапин, К. Майер-Пести, Н. Петров, А. Пригожин, М. Пул, В. Фальцман, Л. Фиглин, Э. Фромм, Е. Хофманн, О. Шкаратан). В современных социологических исследованиях представляются основы социологического, институционального и этического обоснования хозяйственной трудовой деятельности на предприятиях России (Ю. Бородай, С. Жданов, Н. Зарубина, П. Кузнецов, Л. Логинова, Н. Манохина, Р. Фредерик).

В работах Е. Бабосова, А. Богданова, П. Бурдые, Ю. Быченко, Р. Дафта, В. Ильина, Н. Кошель, О. Красина, С. Крутия, Ф. Нойманн, В. Шукшунова, Як Фитц-енца раскрываются процессы формирования трудового лидерства персонала, уточняются методологические основы исследования лидерского стиля трудового поведения работников. В рамках концепций инновационной культуры, культурного капитала определяется деятельно-трудовой подход к исследованию социальной культуры организации, уточняются факторы деятельной реализации социокультурных лидерских качеств работников (Т. Блинова, Ф. Бродель, В. Веховин, В. Дильтей, Г. Зиммель, В. Зубков, Н. Козлова, Дж. Коулман, Н. Лукман, Г. Саймон, Н. Смелзер, О. Шпенглер, Й. Шумпетер). В контексте социокультурного дискурса представляются пути становления социальной ответственности работников, формирования социально-культурных организационных приоритетов акторов труда (Т. Дыльнова, Н. Евченко, С. Ивченков, В. Кривошеев, И. Парамонова, А. Понукалин, В. Прядеин, Я. Ребане, С. Серебряков, А. Слепухин).

Методологически важными для исследования представляются научные труды, посвященные анализу лидерства работников на различных уровнях социальной иерархии трудовой организации (Ю. Барышников, Дж. Гибсон, Д. Донелли, А. Егоршин, Д. Иванцевич, Л. Карнозов, А. Киселев, Д. Торрингтон, Ф. Хеллер, Й. Шумпетер). Разработка классической (традиционной) модели трудового лидерства осуществляется в рамках социально-управленческих концепций производственной организации (В. Врум, А. Журавлев, А. Кравченко, Р. Лайкерт, К. Левин, Р. Липит, Д. Мак-Грегор, Э. Мэйо, И. Тюрина, Р. Уайт, Ф. Хедоури, Ф. Херцберг, Л. Холл).

На основе переосмысления различных разработок по социально-ответственному трудовому лидерству (работы Т. Баландиной, П. Грэхэма, Р. Дафта, Р. Данфорда, Б. Джорда, Н. Дмитриева, В. Зыкова, Дж. Кузеса, С. Линстеда, Т. Маака, Дж. Оуэна, Н. Плеса, Б. Познера, Л. Фулопа) автор обосновывает необходимость модернизации традиционных моделей трудового лидерства, разрабатывает принципы социально-ответственного инновационного трудового лидерства работников современной производственной организации.

Важными являются социальные концепции моделей лидерства (труды Б. Басе, В. Бенниса, Р. Блэйка, С. Килпатрика, Е. Локке, Д. Мак-Грегора, Дж. Моутона, Б. Нануса, П. Нортхауза, Ф. Фидлера, Р. Хауза, Ф. Хеллера, В. Шаклетона, Й. Шумпетера).

В рамках современных отечественных исследований анализируются практики становления трудового лидерства работников, представляются проблемы социального действия сотрудников современных производственных организаций (работы Т. Баландиной, Г. Бессокирной, А. Дорофеюка, В. Козловского, С. Климовой, Р. Лонг, А. Темницкого, М. Токсанбаева, А. Чернявского).

Современные социологи разрабатывают инструменты модернизации стиля трудового поведения работников современной организации, обосновывают необходимость демократизации труда как важнейшего условия совершенствования трудового лидерства сотрудников организации (работы И. Ансоффа, Ю. Левады, Е. Устюжанина, С. Шаталина, Э. Шейна). Исследование взаимосвязи формирования ответственности лидера и процессов трудового раскрепощения, свободы творчества представляются в парадигмах классиков гуманизации труда, социальных теориях свободы труда (Г. Дурр, Дж. Рычлак, А. Шопенгауэр, Р. Штайнер). В рамках критических социальных теорий организации (П. Фрэйр, Ю. Хабермас) раскрываются недостатки административного закрепощения трудовых отношений, обосновывается необходимость передачи части собственности сотрудникам, партисипации трудовых отношений, групповой ответственности работников.

Таким образом, в социологической научной литературе накопилось множество исследований, посвященных трудовому лидерству, анализу социальных процессов его формирования, существуют разрозненные исследования, выявляющие недостатки классической модели трудового социального поведения работников. В то же время остаются не исследованными трансформации классической модели трудового поведения. Не выявлены пути формирования новой синтезирующей модели трудового лидерства работников, основанной на раскрепощении условий труда, развитии творческой инициативы и социальной ответственности профессиональных групп работников. Остаются малонизученными социальные программы формирования трудового лидерства, не исследованы пути эффективного развития социальной ответственности трудовых лидеров производственных организаций России.

Целью исследования являются комплексный социологический анализ трудового лидерства и разработка практических рекомендаций, направленных на формирование социально-ответственного трудового лидерства работников современной производственной организации.

Выдвижение данной цели обусловило постановку следующих задач:

– уточнить сущность и содержание производственной организации как социокультурной системы на основе анализа процессов трансформации ее социокультурного ресурса;

– обобщить отечественные и зарубежные методологические подходы к социологическому исследованию трудового лидерства работников производственной организации;

– проанализировать сущность и содержание трудового лидерства работников, выявить и обосновать новый методологический подход к определению трудового лидерства работников как важнейшей формы человеческого потенциала работников предприятия;

– рассмотреть классические модели трудового лидерства работников производственной организации, выявить их недостатки в условиях выхода российского общества из социально-экономического кризиса;

– уточнить теоретические принципы трудового лидерства работников, конкретизировать параметры организационных изменений, определяющие условия формирования социально-ответственного трудового лидерства работников производственной организации;

– разработать системные направления целевого формирования социально-ответственного трудового лидерства работников; обосновать необходимость привлечения работников к участию в акционерной собственности, внедрения программы корпоративной социальной ответственности работников производственной организации.

Объект исследования – трудовое лидерство работников как система социально-экономических отношений производственной организации.

Предмет исследования – процессы формирования социально-ответственного трудового лидерства в условиях социально-культурных трансформаций современной производственной организации.

Теоретической и методологической основой диссертационного исследования являются общие концептуальные основы социологического исследования трудового действия как формы социального действия (работы В. Добренкова, Э. Дюркгейма, А. Кравченко, А. Пригожина, В. Радаева, В. Щербины, В. Ядова). В рамках концепции социального действия (М. Вебер, Э. Гидденс, Т. Парсонс) заложены методологические основы теории социально-ответственного лидерства.

Проблемы трансформации социокультурного ресурса производственной организации исследуются на основе методологических разработок Л. Давыдова, А. Кравченко, А. Пригожина, В. Радаева, О. Шкаратана, И. Тюриной. Социокультурные характеристики социально-ответственного трудового лидерства раскрываются на основе теоретических концепций Е. Бабосова, А. Богданова, П. Бурдье, В. Веховина, В. Зубкова, Дж. Оуэна. Социальное моделирование социально-ответственного трудового лидерства осуществляется на основе переосмысления теоретико-методологических подходов И. Ансоффа, Т. Баландиной, В. Врума, Э. Шейна, Й. Шумпетера.

Сложный характер трудового лидерства как социально-экономического явления обуславливает необходимость применения методологических принципов детерминизма, использование системного и структурно-функционального методов исследования. Для подтверждения выводов, полученных в теоретической части диссертации, применялись методы анкетного опроса и вторичного анализа данных.

Эмпирическую базу диссертационной работы составляют результаты социологических исследований отечественных и зарубежных социологов по про-

блемам трудового лидерства, статистические данные, характеризующие трансформационные социокультурные изменения в современных производственных организациях России.

В диссертации проанализированы результаты ряда социологических исследований: 1) «Трудовое лидерство работников производственной организации» (2008 г., социологический опрос методом анкетирования, проведенный автором диссертации совместно с группой социологов). В качестве информантов выступали работники ОАО «Молочный Комбинат Энгельский» (г. Энгельс, Саратовской области). Число информантов – 570 человек, при генеральной совокупности 626 человек. Среди опрошенных управляющие различных рангов – 42 человека, специалисты – 61 человек, служащие – 30 человек, рабочие – 437 человек; 2) «Чего последователи ожидают от лидеров» (1987 – 2002 гг., социологический опрос методом интервьюирования). Международное социологическое исследование проведено группой американских социологов под руководством Дж. Кузеса, Б. Познера. Обследовано трудоспособное население (представители производственных и некоммерческих организаций, правительственных учреждений) Африки, Северной и Южной Америки, Азии, Европы и Австралии. Всего опрошено 75 000 человек; 3) «Удовлетворенность работой на предприятии и удовлетворенность жизнью» (1993 и 1996 годы, социологический опрос: анкетирование и интервьюирование). Исследование проведено «Сектором рабочего и вне рабочего времени» Института социологии РАН по аналогичной методике в 1993 и 1996 годах. В 1993 г. опрошено 89 рабочих (36% общего числа сотрудников хозяйственной организации). В 1996 г. опрошено 230 рабочих (44% общего числа сотрудников хозяйственной организации); 4) «Развитие человеческих ресурсов Российской Федерации» (2008-2009 гг., социологический опрос методом анкетирования). Исследовано трудоспособное население Саратовской и Оренбургской областей с целью анализа тенденций, противоречий и путей оптимизации развития человеческих ресурсов Российской Федерации. Опрошено 1 100 респондентов; 5) Данные монографического социологического исследования (case studies) 8 предприятий (г. Самара, Екатеринбург, Кемерово, Сыктывкар), осуществленного с апреля 2002 г. по март 2006 г. в рамках проекта "Структура управления и трудовые отношения на современных российских предприятиях" Института сравнительных исследований трудовых отношений (ИСИТО) в сотрудничестве с Центром сравнительных трудовых исследований Уорвикского университета (Великобритания).

Достоверность и обоснованность результатов исследования определяются логикой исследования, непротиворечивостью теоретических положений, составляющих его основу, комплексным использованием теоретических и эмпирических методов социологии, системным использованием теоретических и эмпирических методов социологии, корректным применением положений о социальной форме трудового лидерства, социально-экономических и социокультурных системах производственной организации. Результаты анализа проведенного эмпирического исследования соотнесены с известными экспериментальными данными отечественных и зарубежных ученых.

Гипотеза исследования. В условиях выхода российского общества из социально-экономического кризиса необходимо формирование социально-ответственного трудового лидерства работников производственных организаций через привлечение работников к участию в собственности предприятия, раскрепощение структуры организации и реализацию программ корпоративной социальной ответственности. Трудовое лидерство как социальное действие в современных условиях должно быть направлено на создание творческих трудовых нововведений, которые одобряются трудовым коллективом, населением, бизнес-сообществом и властью.

Научная новизна диссертационного исследования заключается в постановке, обосновании и решении задач анализа трудового лидерства производственной организации, выявлении условий и путей формирования социально-ответственного трудового лидерства. Конкретизированная научная новизна диссертационного исследования представлена в следующих направлениях:

- уточнены сущность производственной организации как социотехнической системы, этапы развития, современные характеристики ее социокультурного ресурса, что позволило выявить объективные предпосылки становления трудового лидерства в контексте перехода к динамично развивающейся производственной организации;

- по новому представлено содержание трудового лидерства в структуре трудового потенциала акторов производственной организации. На основе данного системного подхода раскрыта двойственная природа трудового лидерства работников: структурная и процессная;

- критически проанализированы традиционные модели трудового лидерства, выявлены их недостатки в условиях перехода к динамично развивающейся производственной организации, что позволило обосновать необходимость разработки новой социально-ответственной модели трудового лидерства, основанной на синтезирующих принципах традиционных теорий лидерства;

- доказано, что современное трудовое лидерство отражает процесс формирования трудового статуса работников в результате развития их способностей реализовывать профессиональные новшества, оказывать влияние на других людей, организовывать и направлять их трудовые действия на повышение эффективности труда, а также становления социально-ответственного стиля социального поведения;

- уточнены условия формирования социально-ответственного трудового лидера: привлечение к собственности (предоставление в собственность акций предприятия); участие в управлении (осуществление формальных или неформальных организационно-административных функций); предоставление возможности трудового творчества (изобретательство и участие в совершенствовании трудовых процессов); целевое программное развитие социально-ответственного трудового взаимодействия сотрудников (трудовая деятельность осуществляется как социально-активная, общественно санкционированная и легитимная деятельность);

- выявлены проблемы развития трудового лидерства, разработаны рекомендации, направленные на развитие социально-ответственного трудового ли-

дерства современной производственной организации. Обоснована необходимость внедрения социальной программы участия работников в акционерной собственности предприятия, структурной модернизации производственной организации, целевого программного формирования социальной ответственности работников различных профессиональных групп.

Положения, выносимые на защиту.

1. Производственная организация представляет собой социотехническую систему, состоящую из двух функционально взаимосвязанных и взаимозависимых подсистем. Первая – техническая, выполняющая функцию соединения средств производства и трудового потенциала работников в целях создания материальных благ и оказания услуг. Вторая – социально-культурная, выполняющая функцию соединения процессов социокультурного развития трудового потенциала работников и совершенствования трудового процесса.

2. Лидерская форма трудового потенциала работников характеризует способности человека (или отдельных профессиональных групп) занимать лидирующие (ведущие, лучшие) позиции в той или иной профессиональной деятельности. Трудовое лидерство имеет структурное (социокультурное) и процессное (статусное) проявление. Структурное (социокультурное) проявление лидерского потенциала актора характеризуется интеллектуальными способностями, уверенностью в себе, профессиональной активностью и энергичностью, ценностными мотивационными предпочтениями, профессиональной мобильностью, харизматическим талантом. Процессное (статусное) проявление лидерского потенциала актора отражает положение индивидов в иерархии социальной системы предприятия, способность трудовых акторов оказывать властное влияние на других людей, организовывать и направлять их трудовые действия.

3. Синтезирующая модель трудового лидерства интегрирует структурные (социокультурные) и процессные (статусные) компоненты и определяет взаимосвязанную систему его характеристик: 1) способность к социальной деятельности по сбору, обработке и формированию нового знания, профессиональному внедрению их, направленному на совершенствование технологий, оптимизацию труда, повышение эффективности трудового взаимодействия; 2) ценностные приоритеты трудовой социальной ответственности, ориентация на социально-ответственную трудовую деятельность, развитие партнерского взаимовыгодного сотрудничества на уровне организации и общества в целом; 3) лидерская форма мотивации труда, реализация лидерских профессиональных качеств (авторитеты в рамках определенной профессиональной компетенции стремятся сами и готовы вести коллег к достижению поставленных трудовых целей, уверены в себе, характеризуются лидерским стилем поведения, готовы брать на себя ответственность).

4. Развитие социально-ответственного трудового лидерства предполагает изменение системы властных отношений в организации производственного типа: 1) наделение работников дополнительными собственническими правами и обязанностями (наделение властными правами в системе «лидер-предприниматель» – право *частичного* участия в принятии решений по разработке и реализации миссии, видения, стратегических социально-экономических целей);

2) наделение властными правами работников в системе «лидер-управляющий» (права по *частичному* участию в разработке и реализации тактических социально-экономических целей и задач); 3) наделение властными правами работников в системе «лидер-последователь» (право на *частичную* коррекцию текущих социально-экономических целей в процессе выполнения поставленных профессиональных задач).

5. В современных производственных организациях России условия для развития трудового лидерства не созданы: хозяйственная самостоятельность и заинтересованность субъекта труда сокращается; стимулирование творческого труда работников находится на низком уровне; связь общих показателей деятельности организации и уровня дохода ее сотрудников отсутствует; уровень творческого интеллектуально-инновационного потенциала работников понижается.

6. Формирование социально-ответственного трудового лидерства предусматривает реализацию программных изменений по трем направлениям.

6.1. Разработка и внедрение внутриорганизационной социальной программы участия работников в акционерной собственности производственной организации, направленной на формирование основ коллективной собственности и решение следующих задач: разработка системы стимулирования творческого труда работников; усиление связи общих показателей деятельности организации и уровня дохода ее сотрудников; становление у работников чувства хозяина (сособственника) предприятия.

6.2. Структурная модернизация предприятия, передача части организационных полномочий структурным подразделениям: предоставление максимальных условий самостоятельности, делегирование властных управленческих полномочий, развитие социального партнерства между отдельными профессиональными группами производственной организации.

6.3. Внедрение программы социальной ответственности работников различных профессиональных групп: усиление социального контроля; образовательное развитие лидерских способностей работников; формирование культурного капитала сотрудников различных профессиональных групп и объединений.

6.4. Вторичная адаптация работников как собственников предприятия. Для эффективной организации процесса вторичной адаптации работникам, получающим акции предприятия, важно внедрение института наставничества, системы неформального корпоративного обучения подшефных групп по вопросам приобретения акций и реализации новых прав и обязанностей работников.

Теоретическая и практическая значимость исследования.

Диссертационная работа представляет собой разработку теоретических основ социально-ответственного трудового лидерства персонала современной производственной организации. Теоретико-методологическая значимость исследования заключается в выявлении системной взаимосвязи сущности социальных явлений развития трудового лидерства и реализации программ социальной ответственности трудовой деятельности работников предприятий, в уточнении специфики социологического исследования данного феномена, кон-

кретизации способов системной социологической оценки инновационного творчества и социальной ответственности трудовых лидеров организации.

Практическая важность исследования определяется тем, что в диссертации разрабатываются рекомендации администрации производственных организаций, направленные на создание оптимальных условий формирования трудовых лидеров, при которых каждый работник привлекается к собственности предприятия, наделен организационными полномочиями творческой реализации, разделяет ценности социальной ответственности перед трудовым коллективом, руководством, обществом в целом.

Материалы диссертационной работы могут быть полезны при разработке учебных программ и образовательных курсов по дисциплинам: «Экономическая социология», «Социология организаций», «Социология труда», «Организационное поведение», «Развитие человеческих ресурсов».

Апробация работы. Положения, выводы и результаты диссертационного исследования докладывались и обсуждались на заседаниях кафедры экономической социологии в ГОУ ВПО «Саратовский государственный социально-экономический университет», на заседаниях кафедры гуманитарных и социальных наук ГБОУ ВПО «Саратовский военный институт ВВ МВД России», методологическом семинаре соискателей, аспирантов и докторантов СГСЭУ, а также на отечественных межвузовских и международных научных конференциях: «Социально-экономическое развитие России в современных условиях» (Балаково, 2006); «Пути повышения эффективности и качества образовательного процесса в военном институте» (Вольск, 2007); «Личность в современном обществе: визуальная репрезентация» (Саратов, 2007); «Человек и общество: проблемы взаимодействия» (Саратов, 2008); «Развитие и взаимодействие социальных субъектов в современной институциональной среде» (Саратов, 2008); «36-я межвузовская военно-научная конференция» (Саратов, 2008); «Правовое регулирование экономической деятельности» (Саратов, 2008); «Классическое университетское образование для XXI века: доступность, эффективность, качество» (Саратов, 2009); «37-я межвузовская военно-научная конференция» (Саратов, 2009); «Актуальные проблемы развития военной науки» (Саратов, 2009).

Разработанные методики применялись при проведении социологического исследования «Трудовое лидерство работников производственной организации» (2008 г.) в ОАО «Молочный Комбинат Энгельсский» г. Энгельс, Саратовской области. Выводы диссертации внедрены администрацией ОАО «Молочный Комбинат Энгельсский» при разработке программы модернизации социально-экономической системы предприятия.

Публикации. По теме диссертационного исследования опубликовано двенадцать печатных работ общим объемом 6,3 п.л. (в том числе три статьи в центральных периодических изданиях, рекомендованных ВАК, объемом 1,6 п.л.).

Структура диссертации подчинена логике решения поставленных задач и включает введение, три главы (шесть параграфов), заключение, библиографический список, приложение.

ОСНОВНОЕ СОДЕРЖАНИЕ ДИССЕРТАЦИИ

Во введении представляется актуальность темы диссертации, анализируется степень научной разработанности, определяются цель, задачи, предмет исследования, теоретико-методологические основания, эмпирическая база, раскрывается научная новизна, конкретизируются научно-практическая значимость, апробация, уточняются формы внедрения основных положений, выводов и результатов диссертационного исследования.

Первая глава «Парадигмальные основания исследования трудового лидерства» представляет методологические и теоретические основания исследования лидерской формы трудового потенциала производственной организации. В данной главе теоретически уточняются категории «производственная организация», «трудовое лидерство», выявляются сущностные черты и параметры социальной оценки трудового лидерства работников производственной организации.

Автор анализирует концепции индустриальной социологии, раскрывающие теоретические и методологические основы исследования производственной организации как социокультурной системы (Д. Кац, Э. Кирхлер, К. Майер-Пести, М. Пул, Э. Фромм, Е. Хофманн). На основе методологических принципов Л. Давыдова и В. Фальцмана выявляет узко-экономический и широкий социально-экономический аспект исследования производственной организации. Развивая методологические подходы А. Пригожина, диссертант уточняет социологический и социокультурный аспекты исследования современной производственной организации.

Уточняется содержание категории «трудовое лидерство работников», рассматриваются и анализируются научные подходы различных социологических школ, методологические основы исследования трудового лидерства производственной организации. На основе переосмысления научных разработок, посвященных исследованию трудового лидерства (Ю. Быченко, Р. Дафт, В. Ильин, Н. Кошель, О. Красин, С. Крутий, Ф. Нойманн, Як Фитц-енц, В. Шукшунув), определяется авторский подход к содержанию и структуре характеристик трудового лидерства работников как социокультурной форме трудового потенциала работников современной производственной организации.

Анализируя идеи Т. Бернса, П. Блау, А. Богданова, Э. Гидденса, Дж. Лорша, Г. Саймона, У. Скотта, Г. Сталкера, А. Уолкера, автор раскрывает социокультурную специфику трудового лидерства производственной организации в условиях неопределенности внешней и внутренней социальной среды. Производственная организация раскрывается как вид искусственно созданной хозяйственной организации – объединение людей, совместно реализующих программу или цель и действующих на основе определенных правил и процедур. Деятельность персонала производственной организации характеризуется не только внутренней упорядоченностью, согласованностью, взаимодействием более или менее дифференцированных частей целого, но и совокупностью социальных процессов и социальных действий, ведущих к образованию и совершенствованию взаимосвязей между частями системного целого.

Развивая социальную теорию Дж. Данлопа и М. Хатча, диссертант приходит к выводу о том, что важнейшая черта современной производственной организации – развитие лидерской формы трудового потенциала ее работников.

Автор дает социокультурную характеристику производственным организациям на различных стадиях их эволюции.

Первая стадия. Становление простой (структурно упрощенной, закрытой) производственной организации. На данной стадии важнейшая цель производственной организации – получение прибыли через систему изготовления материального продукта, оказания услуг. Персонал простой производственной организации характеризуется преимущественно физическим трудовым потенциалом, который капитализируется в форме физического человеческого капитала. На первой стадии развития производственной организации социально-техническая подсистема является базовой.

Вторая стадия. Становление сложной (структурно разнообразной, частично открытой) производственной организации. На втором этапе развития работники организации, прежде всего, направляют свою деятельность на модернизацию закупленного оборудования, развивают относительно самостоятельные подразделения образовательного развития профессиональных способностей работников, идет активное накопление образовательной формы трудового потенциала персонала. Здесь работники организуются в трудовые коллективы с целью использования преимущественно его образовательного трудового потенциала, капитализируя его в форме образовательного человеческого капитала.

На второй стадии развития производственной организации социально-техническая подсистема рассматривается в органической взаимосвязи с социально-культурной подсистемой производственной организации. Социально-техническая система здесь определяет адаптивное образовательное развитие социально-культурных ресурсов организации.

Третья стадия. Становление динамично развивающейся (инновационной, технологически сложной, структурно разнообразной, саморазвивающейся, открытой – адаптивной) производственной организации. На данной стадии развития производственная организация оптимизируется, согласовывается внутренняя структура всех управленческих функций, демократизируется вся социально-экономическая система. Активно развиваются поддерживающие подсистемы производственной организации: отдел кадров, система управления человеческими ресурсами, инновационные центры, отделы, которые поддерживают связи с общественностью.

На третьей стадии развития производственной организации социально-техническая подсистема рассматривается как вспомогательная. Социально-культурная подсистема предприятия в новых технологических условиях является базисной по отношению к технической подсистеме. При этом социально-культурная подсистема во многом дублирует и воспроизводит контуры социально-технической подсистемы производственной организации. Вследствие социально-культурологических трансформаций в организации формируется ли-

дерская форма трудового потенциала, наращивается инновационный социальный потенциал сотрудников.

Переход к третьей стадии развития производственной организации предполагает целевое развитие трудового лидерства персонала. Внедрение программ развития социально-культурной подсистемы направлено на совершенствование лидерского трудового потенциала работников, постоянную модернизацию его образовательной и интеллектуальной формы. Одновременно данные программы косвенно обновляют технико-техническую систему предприятия, что меняет характер производительного труда, трудовые отношения между работниками. По сути, формируется динамично развивающаяся, адаптивная производственная организация, основанная на ускоренном обновлении социокультурной подсистемы.

Принципами деятельности современной динамично развивающейся производственной организации являются: развитие системного подхода к трудовому потенциалу; сокращение специализации работ (работники расширяют диапазон трудовой деятельности); ориентация на повторение отдельных трудовых функций, а не повторение полного цикла трудовой деятельности; рост внутренней координации и контроля; демократизация трудовых отношений; стратегический характер организационного развития; развитие лидерской формы трудового потенциала.

Диссертант обобщает ранее представленный анализ, а также акцентирует внимание на том, что на современной стадии развития производственной организации участники трудового процесса должны, прежде всего, направлять свою деятельность на творческие новаторские преобразования, внедрение инноваций на всех рабочих участках организации. Автор делает вывод о том, что в новых условиях отсутствуют приоритеты технологического превосходства подсистем производственной организации. Формируется лидерская форма трудового потенциала. Проявляется новое содержание трудового лидерства работников. Автор доказывает, что трудовой потенциал современной производственной организации имеет две основные формы: физическую (физические способности к труду) и культурно-мотивационную (социально-культурные способности к труду). Культурно-мотивационный трудовой потенциал имеет ряд форм проявления: образовательную, социальную, лидерскую. Лидерский трудовой потенциал работников характеризуется структурными (социокультурными) и процессными (статусными) компонентами.

Во второй главе «Современные модели трудового лидерства работников производственной организации» исследуются и классифицируются современные теоретические парадигмы трудового лидерства. Автор анализирует общие методологические подходы теоретического моделирования социального поведения (Ю. Барышников, Э. Гидденс), дифференцирует социологические концепции, представляющие модели трудового лидерства работников, на четыре группы.

Первая группа – социально-психологические концепции (А. Егоршин, С. Килпатрик, Е. Локке, П. Нортхауз, Р. Хауз, В. Шаклетон). Данные концепции рассматривают работника лидерского типа через призму ряда индивидуальных

характеристик: стремление к достижению цели; мотивация к лидерству; честность и прямота; уверенность в себе (в том числе способность противостоять трудностям и эмоциональная устойчивость); стремление к знаниям. Данные концепции имеют ряд недостатков: каждая школа представляет свой специфический список важных лидерских характеристик (данный список качеств практически бесконечен); невозможно сформулировать оптимальный состав социально-психологических характеристик работника лидерского типа; нет четкой связи между социально-психологическими качествами работника и процессом формирования лидерского типа трудового поведения.

Вторая группа – трансформирующие концепции (Б. Басе, В. Беннис, Б. Нанус, Ф. Хеллер, Й. Шумпетер). Трансформирующая социальная модель трудового лидерства организации рассматривает работника лидерского типа через ряд ограниченных, четко зафиксированных качеств творческого социального действия личности. В рамках данной модели важнейшая черта работника лидерского типа связана с его способностью создавать и внедрять новые знания, а поведение направлено на достижение профессиональных целей. В рамках данной модели работник лидерского типа – это профессионально доминирующий тип работника, стремящийся быть влиятельным, уверенным в себе и имеющий устойчивые навыки к инновационной творческой деятельности на своем рабочем месте, способный к самореализующейся деятельности. В новых условиях трансформирующая социальная модель трудового лидерства имеет ряд недостатков: отрыв от ценностных оценок, абстрагирование от комплекса предпринимательского, управленческого и организационного лидерства.

Третья группа – управленческие (поведенческие) концепции (У. Беннис, Р. Блэйк, Дж. Гибсон, Д. Донелли, Д. Иванцевич, Дж. Моутон). Управленческая (поведенческая) социальная модель трудового лидерства определяет работника лидерского типа как человека, способного и берущего на себя функции бизнесмена (организатора экономической деятельности в целях получения дохода) или управляющего (на уровне топ-менеджмента, среднего или низшего менеджмента, самоуправленческой деятельности работников). Актеры организации, в той или иной степени, становятся лидерами в результате демократизации экономического трудового взаимодействия, внедрения принципов самоуправления. Управленческая (поведенческая) социальная модель трудового лидерства имеет ряд недостатков: отождествляются менеджмент и лидерство; модель ориентирована на применение в социально стабильных условиях внешней и внутренней социальной среды организации. Упрощенное понимание социально-трудовых отношений приводит к тому, что в теоретических моделях формируется примитивный механизм взаимодействия стиля управления лидер-менеджмента (целевой ориентации лидера) и социального группового поведения сотрудников.

Четвертая группа – ситуационные концепции (В. Врум, Д. Мак-Грегор, Ф. Фидлер). Ситуационная социальная модель трудового лидерства обосновывает необходимость сочетания лидерских качеств работника и его трудового поведения в зависимости от конкретных социально-трудовых отношений, производственных ситуаций. При этом лидер должен преобразоваться и изменять

стиль своего поведения. Данная социальная модель трудового лидерства имеет недостатки: не фиксирует четко социального носителя лидерства; ограничено представляются социально-трудовые отношения; социально-культурные компоненты лидерства работников остаются за пределами исследовательских практик.

В диссертационном исследовании выявляются недостатки и преимущества основных моделей трудового лидерства в условиях функционирования динамично развивающейся, адаптивной производственной организации. Диссертант делает вывод о том, что в современных условиях необходима разработка новой модели трудового лидерства, основанной на синтезирующих принципах традиционных теорий лидерства. Здесь трудовое лидерство отражает систему отношений производственной организации, характеризующуюся социальными связями и взаимозависимостью между «лидерами-предпринимателями», «лидерами-управляющими», «лидерами-последователями» и непосредственными работниками-исполнителями.

Автор приходит к выводу, что в рамках синтезирующей модели трудовой лидер – это сотрудник производственной организации, относящийся к системе «лидер-предприниматель», «лидер-управляющий», «лидер-последователь». Доказывается, что в рамках синтезирующей модели трудовой лидер характеризуется:

1) привлечением к формальной или неформальной организации трудовой деятельности. Лидеры – это формальные и неформальные управляющие, предприниматели, участники самоуправленческих объединений, организаций общественного контроля, профсоюзных структур. Лидеры берут на себя функции организатора трудовой деятельности, направленной на достижение профессиональных групповых или организационных целей, готовы вести управленческую деятельность (на уровне топ-менеджмента, среднего или низшего менеджмента), подготовлены и участвуют в процессах трудового и досугового самоуправления;

2) реализацией интеллектуального творческого потенциала в целях инновационной трансформации социально-экономических процессов. Лидеры – это формальные и неформальные исследователи-новаторы, активисты творческих преобразований. Это группы людей, авторитетные в рамках определенной профессиональной компетенции, способные к созданию и внедрению нового профессионального знания, стремящиеся к инновационной трудовой деятельности;

3) социальной ответственностью. Лидеры реализуют трудовую деятельность на высокой рефлексии морали и самоанализа. Они характеризуются высоким уровнем культурного капитала. Морально-нравственные черты, этическое сознание, ценностные принципы и профессиональная культура определяют лидерский тип трудового поведения сотрудников;

4) ориентацией на партнерское трудовое взаимодействие. Лидеры привлекают сотрудников, конкурентов, начальников и подчиненных к взаимовыгодному сотрудничеству.

В третьей главе «Пути построения модели социально-ответственного трудового лидерства работников» рассматриваются практики формирования социально-ответственного трудового лидерства работников, представляются реко-

мендации, направленные на оптимизацию системы трудового лидерства, формирование социально-ответственных трудовых лидеров современной производственной организации России.

Анализ данных социологических исследований показывает, что на российских предприятиях не созданы условия для развития трудового лидерства. Так, согласно данным социологического исследования «Развитие человеческих ресурсов Российской Федерации», 69% россиян полагают, что возможности для развития трудового лидерства в современной производственной организации не созданы. При этом 7% респондентов полагают, что в России вообще не могут быть созданы условия для развития трудового лидерства работников.

Население консолидировано представляет основные проблемы развития социально-ответственного (творческого) трудового лидерства: низкий уровень стимулирования творческого труда работников (94%); отсутствие связи общих показателей деятельности организации и уровня дохода ее сотрудников (62%); отторжение от собственности организации (58%); понижение творческого интеллектуально-инновационного потенциала (32%); низкий уровень профессиональной компетентности работников (31% опрошенных); падение эффективности партнерского взаимодействия государства, гражданского общества, хозяйственных организаций, отдельных трудовых коллективов работников (24%); отсутствие эффективных социокультурных программ развития труда (19%).

Автор обосновывает негативные факторы в системе организационного развития предприятия: работники не чувствуют себя хозяевами предприятия, отсутствует хозяйственная самостоятельность и заинтересованность субъекта труда; сворачивание творческого интеллектуально-инновационного потенциала работников (снижение профессиональной компетентности работников, социальной направленности деятельности организации в целом и ее отдельных подразделений); рост разрозненности интересов и практик деятельности различных хозяйственных субъектов России (государства, федеральных, региональных властей, гражданского общества, хозяйственных организаций, отдельных трудовых коллективов трудящихся).

Диссертант констатирует, что на современных предприятиях фиксируется косность и неизменность принципов организации и нормирования труда работников организации, пресекаются попытки работников изменить условия труда, модернизировать производственные технологии, осуществить новаторскую деятельность (принципы организации труда формально зафиксированы и не меняются десятилетиями). Администрация формально ориентируется на социальные приоритеты гарантированной трудовой занятости при неизменности, а порой и уменьшении заработной платы.

Анализ данных социологических исследований позволяет автору выявить направления формирования социально ответственного трудового лидерства в современных производственных организациях. Согласно данным социологического исследования «Трудовое лидерство работников производственной организации» сотрудники предприятия рассматривают социальные программы как инструмент формирования социально-ответственных работников-лидеров. При этом 78% опрошенных связывают процесс формирования работника-лидера с

развитием хозяйственной самостоятельности работников организации; 64% опрошенных считают, что чувство хозяина формируется в результате приобщения работников к собственности предприятия; 59% связывают хозяйственную самостоятельность работников не только с системой стимулирования труда, но и с заинтересованностью, развитием потребностей субъектов труда.

Подавляющее большинство работников (62%) структурные изменения в организации определяют как важнейшее условие развития трудового лидерства. Около половины опрошенных (41%) считают, что структурные изменения дадут положительный эффект при параллельном внедрении программы развития социальной ответственности сотрудников предприятия. Практически половина сотрудников (44%) поддерживают предложение администрации о необходимости дополнения системы первичной адаптации (для лиц, вновь принятых на работу на предприятие) системой вторичной адаптации (для работников собственников предприятия).

Таким образом, важнейшим фактором развития трудового лидерства является разработка и внедрение четырех программ: 1) участия работников в акционерной собственности производственной организации; 2) структурной модернизации предприятия; 3) социальной ответственности работников; 4) вторичной адаптации работников.

Важнейшей является социальная программа участия работников в акционерной собственности организации. Цель социальной программы – формирование социально-ответственного трудового лидерства персонала. Задачи: 1) формирование трудовой заинтересованности в росте результативности трудовой деятельности; 2) передача работникам части управленческих функций, обеспечение их участия в управлении организацией; 3) повышение эффективности творческого труда сотрудников.

В исследовании предлагается внедрение трех форм приобщения работников к собственности организации: 1) система ежегодных премирования в форме акций предприятия (акции передаются в собственность отличившимся сотрудникам в качестве премии – бесплатно); 2) система предоставления опционов (предоставление возможности работникам купить акции предприятия в конце каждого календарного года по номинальной стоимости); 3) система, предоставляющая право каждому отличившемуся работнику льготной покупки 20 акций предприятия с 10% скидкой.

Обосновывается необходимость разработки и внедрения законодательства, стимулирующего внедрение социальных программ участия работников в акционерной собственности организации. При этом важно, чтобы в законе содержались два условия: применение налоговых льгот для предприятий, внедряющих социальную программу участия работников в акционерной собственности; освобождение от всех подоходных налогов доходов на акции работающего персонала до момента продажи данных акций.

Важным дополнением социальной программы формирования социально-ответственного трудового лидерства являются программа структурного совершенствования (переход к программно-целевой структуре предприятия) и программа развития социальной ответственности работников.

Новая структура предприятия должна дать относительную независимость творческой деятельности работников от высшего руководства при решении тактических трудовых задач, обеспечить рост заработной платы. Новая организационная структура позволит усилить зависимость между результатами и напряженностью труда. Безусловным преимуществом новой структуры должно являться ее освобождение от ненужных подразделений, оптимальное использование человеческих и материальных ресурсов, достижение постоянного роста эффективности трудового функционирования работников организации.

Формальные лидеры в рамках новой структуры реализуют эффективный поиск нововведений, направленных на положительные изменения во внешней и внутренней социальной среде. Социальные партнерства предприятия являются эффективным инструментом аккумуляции нововведений, дающим организации возможность в полной мере реализовать социальный инновационный потенциал.

Стратегические партнерские союзы способны формировать новые идеи и трансформировать их в инновационные потоки. При реализации инновационных потоков будут меняться и сами подразделения-партнеры, так как новаторское взаимодействие работников обогащает акторов, стратегические партнеры конкурируют и влияют друг на друга. При этом сотрудничество центральной власти производственных организаций порождает сотрудничество власти отдельных подразделений, профессиональных коллективов работников как с существующими, так и с вновь создающимися формальными и неформальными партнерами.

Овладение навыками социального партнерства между отдельными коллективами производственной организации и осознание приносимых им социальных преимуществ в целом придает уверенность работникам на различных уровнях профессиональной иерархии, стимулирует отдельных работников к творческой трудовой деятельности. Важную роль здесь играет положительный пример трудовых лидеров производственной организации.

Таким образом, обновление организационной структуры предприятия должно органично сопровождаться разработкой и реализацией социальной программы развития социальной ответственности через систему партнерских отношений и взаимодействий в организации. Данная социальная программа должна иметь следующие разделы.

1. Формирование лидерской организационной культуры. Важно реализовать проекты интеграции данных организационных культур: укрепление общих трудовых традиций, языка, процессов принятия решений. Необходимо формирование общих временных рамок труда, управленческих ценностей, рабочих процедур, единой системы управления предприятием, стиля трудового взаимодействия, контроля конечных результатов трудового взаимодействия коллективов различных подразделений. В рамках данного проекта важно формирование культуры формальных трудовых лидеров. Последние в рамках новой организации должны обладать такими качествами, как открытость, быть приверженцами поиска и реализации изобретений, демократических управленческих принци-

пов, ценностей трудовой гибкости, толерантности и терпения к проявлениям различия взглядов и убеждений.

2. Согласование миссии, целей, задач, ценностей и стратегий всех партнерских подразделений. Для достижения общей социально-экономической эффективности важно, чтобы трудовые лидеры всех относительно самостоятельных подразделений согласовали коллективные цели, задачи, ценности и стратегии, расширили свое видение целей подразделения до уровня общеорганизационной миссии. Важно подчинение целей, задач, ценностей и стратегий внутри каждого подразделения общей миссии и целям организации, включение в свой круг заинтересованных сторон всего предприятия с его некоммерческими и коммерческими задачами. Важно мотивировать общий организационный стиль трудового поведения в рамках отдельных подразделений. Коллективы структурных подразделений должны стремиться вносить вклад в успех производственной организации в целом.

3. Развитие социального контроля. В условиях структурной самостоятельности организации необходимо определить уровень и формы передачи контроля отдельным подразделениям. Необходимо формально закрепить распределение функций контроля отдельным трудовым партнерам организации. От формальных трудовых лидеров организации важно проявление готовности поделиться своей организационной властью. Внутри производственной организации необходимо формирование социального альянса – союзов общественных профессиональных объединений (профсоюзов), общественного контроля, внутриорганизационной прессы и общественных организаций по интересам (женсовет, клуб рыболовов, клуб непрофессиональной самодеятельности и т.д.).

4. Формирование эффективных коммуникаций. Структурная самостоятельность подразделений резко нарушает привычные коммуникации производственной организации, требуется понимание и чуткость к организационной и коммуникационной культуре отдельных подразделений предприятия. Важна разработка и реализация специальных планов по подготовке мероприятий для различных коммерческих и некоммерческих партнеров организации. Доминирующую роль играет и позиция самого формального лидера организации. Его решения и стиль поведения сообщают как партнерским подразделениям, так и отдельным подчиненным о важности партнерского сотрудничества, создают благоприятную коммуникативную атмосферу, мобилизующую работников и наделяющую их новыми трудовыми полномочиями.

Создание стратегических союзов между коммерческими и некоммерческими подразделениями производственной организации представляет собой важнейшую задачу, связанную с реализацией эффективных коммуникаций, преодолением социальных рисков и противоречий.

В качестве дополнительной социальной программы автор предлагает программу вторичной адаптации работников как собственников предприятия. На период реализации вторичной адаптации нужно разработать и внедрить планы социально-культурной адаптации для специалистов, менеджеров, рабочих. Данные планы необходимо составлять дифференцированно для каждой из перечисленных групп работников в виде аттестационного сопроводительного

листа индивидуальной работы наставника с сотрудником (специалистом, менеджером, рабочим). Реализация данных планов должна завершаться зачетом по овладению основными знаниями, умениями, навыками трудовой деятельности, стилем социальной деятельности работников-сособственников предприятия.

Вторичная социальная культурная адаптация может рассматриваться как эффективная, если акторы организации усвоили и закрепили новые базовые организационные знания, умения и навыки трудового инновационного функционирования, если новая система участия в акционерной собственности принята трудовым коллективом, работники предприятия овладели корпоративными ценностями трудового самоуправления и стратегического управления.

В заключении представлены основные выводы по исследуемой проблеме и рекомендации по реализации социально-ответственного трудового лидерства в современной производственной организации в условиях выхода общества из социально-экономического кризиса.

Основные положения диссертации отражены в следующих публикациях:

В изданиях, рекомендованных ВАК

1. Палади, А.А. Феномен лидерства в современных социологических концепциях культурного человеческого капитала / А.А. Палади // Вестник Поволжской академии государственной службы имени П.А. Столыпина. – 2008. – № 3 (16). – С. 137 – 143 (0,5 п.л.).

2. Палади, А.А. Лидерский стиль поведения работников на российских предприятиях / А.А. Палади // Вестник Саратовского государственного технического университета. – 2008. – № 3 (35). – Вып. 2. – С. 270 – 277 (0,6 п.л.)

3. Палади, А.А. Социально-ответственное трудовое лидерство работников современного предприятия / А.А. Палади // Вестник Поволжской академии государственной службы имени П.А. Столыпина. – 2009. – № 3 (20). – С. 159 – 164 (0,5 п.л.).

В других изданиях

4. Палади, А.А. Структурные изменения в организации и разработка программы социальной ответственности персонала / А.А. Палади // Актуальные проблемы развития военного образования в современных условиях: межвуз. сб. науч. ст. – Саратов: СВИ ВВ МВД России, 2009. – С. 10 – 19 (0,55 п.л.).

5. Палади, А.А. Социально-психологическая характеристика лидерства / А.А. Палади, О.И. Скрыпников // Доклады Академии военных наук (Поволжское отделение). – 2009. – № 1 (33). – С. 84 – 89 (0,5 п.л.).

6. Палади, А.А. Проблемы формирования трудового лидерства и необходимость привлечения работников к участию в акционерной собственности / А.А. Палади // Актуальные проблемы развития военного образования в современных условиях: межвуз. сб. науч. ст. – Саратов: СВИ ВВ МВД России, 2009. – С. 141 – 154 (0,8 п.л.).

7. Палади, А.А. Содержание социально-ответственного лидерства работников современного предприятия / А.А. Палади // Пути и проблемы подготовки офицерских кадров в процессе получения высшего профессионального образо-

вания: межвуз. сб. науч. ст. – Саратов: СВИ ВВ МВД России, 2008. – С. 19 – 31 (0,75 п.л.).

8. Палади, А.А. Пути развития социально-ответственного трудового лидерства работников производственных организаций / А.А. Палади // Человеческий потенциал: проблемы обновления и развития: сб. науч. тр. – Саратов: Изд-во: ФГОУ ВПО «Саратовский ГАУ», 2008. – С. 57 – 61 (0,3 п.л.).

9. Палади, А.А. Система стимулирования труда в современной производственной организации / А.А. Палади // Пути и проблемы подготовки офицерских кадров в процессе получения высшего профессионального образования: межвуз. сб. науч. ст. – Саратов: СВИ ВВ МВД России, 2008. – С. 13 – 18 (0,3 п.л.).

10. Палади, А.А. Лидерство как социальный феномен / А.А. Палади // Основные направления повышения качества обучения курсантов на современном этапе развития педагогической науки: межвуз. сб. науч. ст. – Саратов: СВИ ВВ МВД России, 2007. – С. 11 – 19 (0,5 п.л.).

11. Палади, А.А. Промышленная организация как социотехническая система / А.А. Палади // Социально-экономические механизмы роста экономики и качества жизни: сб. науч. тр. – Саратов: Саратовский ГАУ, 2007. – С. 129 – 137 (0,5 п.л.).

12. Палади, А.А. Роль лидерства в современной социальной организации / А.А. Палади // Среда обитания, здоровье и физическое развитие личности: сб. науч. ст. – Саратов: Саратовский государственный социально-экономический университет, 2007. – С. 114 – 122 (0,5 п.л.).

Палади Александр Александрович

**СОЦИАЛЬНО-ОТВЕТСТВЕННОЕ ТРУДОВОЕ
ЛИДЕРСТВО РАБОТНИКОВ ПРОИЗВОДСТВЕННОЙ
ОРГАНИЗАЦИИ**

Автореферат

**Ответственный за выпуск –
кандидат социологических наук, доцент Н.А. Ерохина**

Подписано в печать 21.10.2009 г. Формат 60 × 84 1/16.

Бумага типогр. № 1. Печать RISO.

Уч.-изд. л. 1,2. Усл. печ. л. 1,1.

Тираж 100 экз. Заказ 147.

410003, г. Саратов, ул. Радищева, 89, СГСЭУ.

10 =