

БЕЛОРУССКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ

На правах рукописи

ГЛУШАКОВ Владимир Евгеньевич

СОЦИОЛОГИЧЕСКИЙ АНАЛИЗ СОЦИАЛЬНО-НРАВСТВЕННЫХ ИСКАНИЙ
РУКОВОДИТЕЛЕЙ ПРОИЗВОДСТВЕННЫХ КОЛЛЕКТИВОВ

Специальность 22.00.01 - теория, методология и история
социологии

АВТОРЕФЕРАТ

диссертации на соискание ученой степени
кандидата социологических наук

Минск - 1992 г.

316

Кв. 36. 419

Диссертация выполнена на кафедре социологии

Белорусского государственного

ЛННБ України ім.В.Стефаника



00743943 (U)

Научный руководитель - доктор
профессор ЛАПТЕНКО С.Д.

Официальные оппоненты:

доктор философских наук, профессор Гусев А.Д.

кандидат философских наук, доцент Савостенко П.Н.

Ведущая организация: Белорусский государственный
экономический университет, г. Минск.

Защита состоится " 10 " февраля 1993 г. в 15 час. на
заседании специализированного совета Д 056.03.08. в Белорусском
государственном университете / 22080, г. Минск, пр. Ф.Скорины, 4,
главный корпус, ауд. 206 /.

С диссертацией можно ознакомиться в Библиотеке Белорусского
государственного университета / Минск, пр. Ф.Скорины 68 /.

Автореферат разослан " _____ " _____ 1993 года.

Ученый секретарь
специализированного совета
доцент

А.М.Евдор

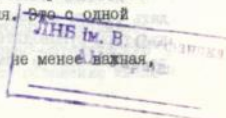
I. ОБЩАЯ ХАРАКТЕРИСТИКА РАБОТЫ

Актуальность темы.

Осуществляемые в нашем обществе глубокие социально-экономические и политические реформы кардинальным образом изменяют его структуру, определяют новые ориентиры и цели развития. Этот процесс сопровождается ломкой прежней социальной системы координат, требует выработки нового, адекватного происходящим изменениям, мировоззрения. Общество, перед которым стоят задачи формирования институтов правового государства, глубокой структурной перестройки экономики, культурного возрождения, должно решать их, опираясь на новые ценности, новую трудовую этику своих граждан. Как показывает опыт ряда стран, формирование гражданского демократического общества во многом зависит от развития своеобразного "ядра", которым выступают предприниматели, менеджеры. В нашей республике таким "ядром" выступают руководители производственных коллективов, то "сословие" от позиции которого зависят темы и направленность проводимых реформ.

Таким образом, суть проблемы заключается в том, что назревшие, необходимые изменения в сфере экономики наталкиваются на сопротивление со стороны старой управленческой "гвардии". Проведенные в республике социологические и социально-психологические исследования показывают, что определенная часть руководителей до сих пор пытается решать производственные вопросы чисто административными средствами, занимает по ряду вопросов консервативную позицию, не учитывая морально-политические и социальные последствия принимаемых решений. Это придает большое значение творческой деятельности руководителя, его способности искать и находить необходимые идеалы и ценности, позволяющие занимать верную гражданскую позицию и принимать прогрессивные решения. В силу вышесказанного, крайне важно вскрыть причины такого поведения руководителей производственных коллективов. Это, в свою очередь, предполагает анализ социально-нравственных исканий как основного процесса в рамках которого вырабатывается та или иная их позиция. Это с одной

стороны. Вместе с тем, существует и еще одна, не менее важная,



часть данной проблемы, а именно — в какой степени прежние, некогда стабильные мировоззренческие установки и ценностные ориентации руководителей "работают" в новых условиях, что в них соответствует реалиям сегодняшнего дня, а что нуждается в пересмотре и замене.

Степень изученности проблемы.

Многие аспекты проблемы нравственного выбора, духовных исканий личности являлись объектом исследования целого ряда отдельных наук: философии, этики, социальной психологии и других. Однако адекватное представление о социально-нравственных исканиях личности прямо зависит от целостности и системности получаемых знаний, что обеспечивается, прежде всего, социологией. В известном смысле это подтверждает целый ряд работ отечественных и зарубежных ученых: В.Викторова, В.Бронина, М.Карпунина, А.Гусейнова, Ф.Хайека, В.Рейсмана, Н.Фридмана в которых анализ интересующих нас проблем ведется с разных мировоззренческих позиций, обуславливается концептуальным разнообразием анализа в контексте интересующих автора вопросов. Но при этом все же необходимо отметить следующее положение: монографии посвященные непосредственно проблеме социально-нравственных исканий руководителей, а также социологические исследования, анализирующие это сложное духовно-социальное явление, отсутствуют.

Таким образом, несмотря на имеющийся определенный монографический материал, проблема социально-нравственных исканий до настоящего времени остается малоразработанной. Причина отсутствия теоретических разработок рассматриваемой проблемы видится еще и в том, что в республике не было специальных исследований, направленных на социологический анализ этих проблем. Это объяснялось отсутствием научного интереса к проблемам самореализации, духовного поиска личности руководителя занятого в производственной сфере, ибо не рассматривалось в качестве одного из важнейших факторов культуры управленцев и всей системы управления в целом.

Поэтому данное исследование представляет собой попытку дать ответы на ряд важных вопросов. Какова роль духовной культуры руководителя производства в его профессиональной деятельности? В чем кроются резервы социальной стабильности

общества и какова в этом роль трудовых коллективов и их руководителей? Как принцип свободы и демократии реализуется в работе предприятий? Почему именно сегодня развитие общества уделяет духовному творчеству личности так много внимания? Каково будет влияние значительной социальной группы руководителей в ближайшем будущем на развитие экономики и культуры общества? Есть и другие, не менее теоретически и практически важные.

Цель диссертационной работы — дать социологический анализ социально-нравственных исканий руководителей производственных коллективов, показать на материале конкретно-социологических исследований имеющийся уровень их духовной культуры, степень её соответствия требованиям, которые предъявляет время глубоких социальных изменений, а также значение социально-нравственных исканий руководителей для их успешной профессиональной деятельности.

Для реализации этой цели в диссертации поставлены следующие задачи:

- обосновать теоретически и методологически специфику социологического анализа проблемы через разработку объективных критериев оценки объекта и предмета исследования;
- определить в каких формах реализуется процесс социально-нравственных исканий руководителей и провести их анализ через выявление ценностных ориентаций и потребностей в сфере политики, экономики, права, трудовой деятельности и досуга;
- Показать эволюцию социально-нравственных исканий и описать исторические типы руководителей посредством характеристики основных особенностей их этоса;
- определить степень прогрессивности социально-нравственных исканий руководителей и их роль в повышении культуры управленческого труда через анализ их профессиональной деятельности;
- разработать модель личности идеального руководителя при помощи выявления наиболее значимых её характеристик, а также критерии, позволяющие адекватно оценивать их личный вклад в деятельность предприятия;
- оказать руководству предприятий, на которых проводилось социологическое исследование, организационно-методическую и учебно-педагогическую помощь в работе по повышению квали-

фикации кадров.

Объектом исследования являются руководители производственных коллективов республики, а его предметом — их социально-нравственные искания.

Методология исследования. Анализ проблемы социально-нравственных исканий руководителей предполагает, с целью наиболее адекватного её решения, трехмерное оценивание: ретроспективное / взгляд в прошлое: что явилось причиной её возникновения /, интроспективное / нынешнее состояние проблемы /, а также перспективное / последствия решения или нерешения проблемы /. В этой связи необходимо подчеркнуть, что главное здесь — выявление тех условий и факторов, которые породили проблему и оказывали / а также оказывают / на неё влияние. Это позволит, в свою очередь, выделить объективные, субъективные, внутренние, внешние, социально-экономические, социально-политические и социально-этические условия и факторы, что позволит обеспечить полноту и системность изучения объекта исследования. Такой вариант анализа дает возможность задействовать в исследовании данные целого ряда наук, ибо само пограничное положение проблемы, находящейся на стыке этики, социологии и социальной психологии, предполагает синтетический подход к её изучению. Более подробно методологическая основа исследования будет изложена ниже, в характеристике содержания I главы диссертации.

Научная новизна работы заключается в следующем:

- впервые предпринята попытка социологического анализа социально-нравственных исканий руководителей производственных коллективов республики;
- разработаны критерии оценки этого сложного духовно-социального явления, введены в научный оборот новые понятия — "социально-нравственные искания" / стр. 13 диссертации /, а также логическая схема авторитета руководителя / стр. 142 /, разработана своеобразная модель личности идеального руководителя трудового коллектива / стр. 121 /, проделан теоретический анализ, позволяющий строить дальнейшие исследования в этой области, опираясь на сделанные автором выводы и заключения, а также обратить большее внимание ученых и практиков на необходимость серьезного учета культурного фактора, роли и значения самой личности человека при планировании и проведении ре-

форм.

Практическая ценность и реализация результатов работы. Основные положения и выводы диссертации могут быть использованы хозяйственными руководителями в процессе реорганизации системы управления, а также в целях усовершенствования проводимой кадровой политики. Для достижения этих целей могут быть задействованы разработанные автором критерии оценки деятельности руководителей / стр. 164 /, а также методика групповой оценки личности - "ГОЛ" и анкетный инструментарий, который был использован при проведении конкретно-социологических исследований по данной проблеме.

Материалы диссертации были использованы для оказания конкретной практической помощи руководителям предприятий, на которых проводилось исследование. Помимо этого, основная часть материала работы легла в основу разработанного и прочитанного автором цикла лекций по социологии управления для управленческого персонала Минского объединения "Луч" и слушателей Барановичского филиала Минского института правления.

Апробация результатов исследования. Диссертация была обсуждена на заседании кафедры социологии, её выводы и заключения послужили материалом для написания ряда научных и публицистических статей, тезисов выступлений на научных и научно-практических конференциях, прошли апробацию на производственных конференциях и техсоветах ряда предприятий республики.

Публикации. По результатам выполненного теоретического исследования, а также на основе материалов полученных в ходе проведения социологических опросов, автором опубликованы две научные статьи и тезисы выступлений на трех научных и научно-практических конференциях.

Структура и объем работы. Диссертация состоит из введения, двух глав включающих по два параграфа, заключения и библиографии. Общий рабочий объем диссертации составляет 182 листа.

Положения выносимые на защиту. На защиту выносятся следующие положения:

- процесс социально-экономических и политических реформ в республике может и должен опираться на культурное, духов-

ное развитие нации, на выработку новой / отвечающей современной парадигме научно-технической революции и общечеловеческим ценностям / трудовой этики, на формирование нового "человека экономического" и "человека нравственного".

- социально-нравственные искания выступают важнейшим элементом формирования мировоззрения руководителей, основой творческого потенциала, определяющей направление и характер их профессиональной деятельности;
- анализ процесса социально-нравственных исканий руководителей позволяет говорить о доминировании в их этосе консервативных элементов. Направленность ценностных ориентаций значительной их части свидетельствует о невысоком общекультурном и профессиональном уровне, который во многом обусловлен функциональной заданностью их сферы деятельности и воздействием сохранившихся доминант идеологизированного общественного сознания;
- эта крупная социальная группа будет оказывать все возрастающее политическое и экономическое влияние на характер реформ в силу её вовлеченности в процессы разгосударствления, приватизации, структурной перестройки экономики. Это влияние может быть негативным, ибо детерминируется сформировавшимся бюрократическим менталитетом, неразвитостью основных компонентов мировоззрения;
- реформирование системы социального управления и, в частности, системы управления производством, во многом зависит от степени духовной зрелости руководителей производственных коллективов, направленности и напряженности их социально-нравственных исканий;
- совершенствование системы управления предприятий должно базироваться на принципах демократизации системы управления, распределения полномочий и ответственности среди работников, непосредственной и косвенной централизации, оценки деятельности управленцев по конечному результату, а также знании руководством предприятия конечной цели оптимальной структуры управления.

II ОСНОВНОЕ СОДЕРЖАНИЕ РАБОТЫ

Во введении диссертации дается анализ проблемы, характеризуется актуальность, степень разработанности и определяются основные методологические принципы её изучения. Кроме этого,

во введении формулируются рабочие и основная гипотезы исследования, вводится понятие социально-нравственных исканий, с целью ориентации исследования на выявление некоторых закономерностей, характерных для данного процесса с тем, чтобы определить основные целевые установки их деятельности. Решение этой задачи позволит более глубоко изучить факторы, влияющие на характер функционирования системы управления, предложить возможные пути её оптимизации. Предлагаем следующее рабочее определение.

Социально-нравственные искания – это сложный духовный процесс нравственного нормотворчества личности, обусловленный неудовлетворенностью существующими идеалами культуры, и проявляющийся в её практической деятельности на основе выработанных ценностных ориентаций и различных потребностей. Таким образом, социально-нравственные искания направлены на наиболее полную и адекватную реализацию всего творческого потенциала личности руководителя в процессе её адаптации к имеющимся социальным условиям.

Во введении дается характеристика источниковедческой основы диссертации, которая включает различные монографические исследования касающиеся рассматриваемой проблемы, материалы прессы, статистические данные, а также информацию полученную в результате проведения ряда социологических исследований самим автором и при его участии.

Глава первая.

Параграф первый.

Данная глава посвящена теоретико-методологическим и прикладным аспектам анализа проблемы. В первом параграфе определяется специфика социологического исследования интересующей нас проблемы. Здесь отмечается, что в условиях политической и социальной нестабильности в республике, борьбы политических сил за власть, их идеологического противоборства профессиональные социологи нередко оказываются в ситуации морального выбора, испытывают постоянное давление со стороны различных политических группировок. Это требует от них четких, устойчивых нравственных и профессиональных критериев. Задача, таким образом, заключается в способности социолога еще на начальном этапе – при составлении программы, понимать суть социального конфлик-

та, закладывать в неё не только теоретические посылки, но и методы отбора и объективного анализа эмпирического материала.

Всякое научное исследование, а ориентированное на анализ социальной реальности в особенности, лишь тогда может рассчитывать на получение достоверного знания, когда его исходные посылки и установки являются истинными, то есть не носят оценочного характера. Данное объективное требование современной науки содержит в себе, вместе с тем, и глубокое противоречие. Происходит это от того, что формулируемые вначале исследования исходные базовые установки, задающие вектор изучения проблемы, обуславливают и ту шкалу оценок, которая определяет наше отношение к полученным данным, то есть задействует субъективный подход еще на начальной стадии работы.

Сложившееся в последние десятилетия в советской социологии положение, когда полученные данные клались на алтарь классового, партийного подхода вело к растворению, исчезновению истины в процессе её интерпретации по заданной схеме и в определенных интересах. Сложилась ситуация, при которой честное, объективное научное исследование, зачастую оказывалось ненужным, невостребованным обществом. Один из возможных вариантов преодоления подобного положения заключается в выделении двух уровней рассмотрения тех или иных социальных процессов и явлений.

Первый, когда масштабом анализа выступают социальные процессы, происходящие внутри определенного общества. В этом случае наука выполняет, как правило, чей-либо заказ, обслуживая и удовлетворяя конкретный интерес той или иной социальной группы или определенного общественного института. В данной ситуации социология не всегда может и зачастую не всегда остается в русле объективности своих исследований.

Второй уровень, когда социальные процессы рассматриваются в гораздо более широкой системе координат, а именно, в русле тех тенденций, которые имеют место в мире в целом. Эта высота рассмотрения проблем позволяет снять возможную субъективность присущую первому уровню, ибо становится очевидным, определяется их истинное место и значение.

Опыт развития других стран с одной стороны, целостность и глубокая взаимосвязанность всего мирового сообщества с другой,

а также признанные ныне в качестве парадигмы выживания цивилизации общечеловеческие ценности и идеалы свидетельствуют в пользу второго подхода. Уровень и критерии оценок социальных явлений сегодня могут быть только интернациональными, общечеловеческими, а не национальными, с позиции общечеловеческих, а не классовых, узкогрупповых интересов.

Для реализации такого подхода в работе, помимо собственных оценок и выводов, автор опирается на мнение видных и авторитетных отечественных и зарубежных ученых, а также на произведения классиков философской и социологической мысли, что позволило осуществить синтетический, междисциплинарный подход к интересующей нас проблеме.

В силу вышесказанного, оценка социально-нравственных исканий руководителей предполагает наличие того "идеала", с которым мы их соотносим. Эта весьма сложная теоретическая задача решается путем реконструкции основных моментов эволюции общественного сознания, позволяющей лучше понять этос сегодняшних руководителей, присущий им менталитет. Кроме этой "внутренней системы координат", в параграфе дается анализ общемировых процессов и тенденций развития передовых обществ. Это необходимо для того, чтобы иметь возможность сравнивать присущие нашим руководителям идеалы и ценности, духовные запросы с тем уровнем экономической, управленческой и социальной культуры, которая там имеется. Такое оценивание направленности социально-нравственных исканий руководителей через их соотнесение с "внешней системой координат" позволяет достичь большей объективности и обоснованности полученных выводов.

Анализ истории эволюции общественного сознания позволил показать, каким образом родилась и стала доминирующей идея прогресса, приведшая нас к целому комплексу глобальных проблем. В сжатом виде это можно изложить следующим образом.

Во-первых, все предшествующие культуры были уверены в деградации общества, считали, что они живут в худшую эпоху. Для религиозного сознания людей прошедших веков доминирующим был вертикальный вектор их жизни. Он выражался в желании хорошим, праведным поведением завоевать личное бессмертие, достичь надмирного абсолюта.

Во-вторых, начиная с I5-I6 веков усиливается уверенность

в том, что важнее земная жизнь, её проблемы. Ф.Бэкон артикулирует идею, что земная жизнь, её проблемы и противоречия могут быть успешно разрешены, так как человек, развиваясь может стать духовно и социально богатым, то есть он говорит о прогрессе. Человек, ощущавший себя несовершенным и желающий жить лучше, ищет посредника между собой и идеалом. Таковым в тот период являлся царь – верховный правитель, в котором гармонично сочеталось человеческое и божественное. Люди рассчитывали через царя стать совершенными, преодолеть свою некачественность и достичь абсолютного неба. Постепенно вера в царя падает, человек начинает отвергать греховность тела и заботиться о своей душе. Бог становится спасителем души, требуя от индивида его собственного духовного напряжения. Это движение начинает перемещать точку спасения человека из внешнего пространства во внутрь самого себя. Центр, в котором преодолевается внутреннее сознание некачественности своего "Я", становится новым, он ищется не в идеале надмирном, а в мире земном. Вертикальный вектор развития человеческой жизни сменяется горизонтальным. Точкой спасения становится вера в посредника между идеальным абсолютом и собственным несовершенством, им теперь является вождь, класс, нация, народ, которые "совершеннее" нашего единичного "Я". Вот отсюда, с этого очень незаметного сдвига в духовном развитии, происходит смена ориентиров в развитии цивилизации в направлении к человеку, который хочет стать богом.

В-третьих, изменение точки зрения на цель человеческого бытия начинает влиять на все процессы, происходящие в обществе. Если раньше человек пытался изменить себя в соответствии с абсолютным нравственным законом, то теперь он стремится изменить обстоятельства жизни, чтобы сделать их лучше. Его глубокая уверенность в себя меняет политическую структуру общества. Тенденции разворачиваются так, что массовый человек хочет понять все действия власти, чтобы не подчиняться слепо. XX век стал временем упоения человека самим собой, надеждой на общественную стабильность и развитие. Однако он впустил в себя также первую мировую войну, европейские революции, вторую мировую войну. Человек всем этим оказался унижен. Западно-европейская традиция, утверждавшая приоритет человеческой лич-

ности, как мера всех вещей, сменяется восточно-азиатской с культом вождизма, верой в него, где человек стал рассматриваться уже в роли винтика тоталитарной системы. Он становится элементом других структур, теряет индивидуальность. Социалистическая и национал-социалистическая идеологии, в том варианте в котором они себя реализовали в XX веке, требовали добровольной передачи своего "Я" руководителю, коллективу, обществу, фактеру, вождю. Социальный прогресс связывается уже не с личностью, а с социальной системой в целом. Её эволюция характеризуется нами во втором параграфе. Здесь же необходимо лишь отметить, что проблема анализа социально-нравственных исканий обязательно предполагает изучение этой длительной духовной традиции, ибо не придав ей значения и не поняв её, мы не сможем понять тех глубинных причин, которые имплицитно детерминировали сущность и характер нашего сегодняшнего развития, обуславливали важнейшие проявления культуры.

Во втором параграфе первой главы анализируются социальные условия и научные принципы деятельности руководителей. Здесь отмечается, что управленческая деятельность современных руководителей характеризуется рядом общих, но существенных черт. Связано это с тем, что развитой рыночной экономике присущи некоторые универсальные принципы. Именно они предполагают соблюдение руководителями определенных норм и правил их профессиональной деятельности. В параграфе анализируются три исторических этапа развития страны с 1917 по 1953, с 1954 по 1985, и с 1985 по 1991 год и дается характеристика основных типов хозяйственных руководителей, через анализ присущих им черт характера, идеалов и ценностей, которые определяли их этос. Это дает возможность проследить генезис становления личности сегодняшних руководителей, вскрыть те объективные и субъективные факторы, которые детерминировали формирование их "трудовой этики" и определяли основные особенности мировоззрения.

На примере развития ведущих зарубежных фирм и отечественных предприятий выделяются и подробно анализируются шесть принципов, выступающих основой управленческой деятельности современных руководителей. Это - принцип творческого подхода к своему делу, подбора необходимого персонала, делегирования полномочий и ответственности, чувство нового - способность к

обновлению, психологического обеспечения производственных процессов, этики бизнеса.

Реализация этих принципов в профессиональной деятельности руководителей позволяет им быть настоящими лидерами, авторитетными личностями для своих подчиненных. Общая гуманизация и демократизация системы управления на современных предприятиях, с одной стороны, и все возрастающая сложность современных технологий и насыщенность межличностных коммуникаций, с другой, предъявляют высокие требования к уровню духовной культуры руководителей. Наш мир вступает в эпоху "капитализма по Конфуцию", где главным становится не техника орудий, а "техника сердца". В параграфе делается ряд общетеоретических выводов, опираясь на которые автор осуществляет анализ развитости духовной культуры руководителей, степень прогрессивности их социально-нравственных исканий.

Во-первых, острая смена технологий, рост номенклатуры изделий и межотраслевой кооперации исключают возможность существования замкнутых, экономически самодостаточных регионов и зон.

Во-вторых, данная динамика развития и усложнения НТР требует от управленческого персонала предприятий не только высоких, постоянно обновляющихся знаний, но и энергии, инициативы, способности идти на риск, самостоятельности, творчества.

В-третьих, успешно функционировать в таких условиях может организация, постоянно приспосабливающая свои структуры к изменяющейся внешней среде.

В-четвертых, все активнее проявляется тенденция исчезновения монополизма на знания и технологии, так как они быстро становятся достоянием всех, исключая по самой своей природе длительное хранение.

В-пятых, прогрессивная экономика и соответствующая ей система управления предполагает высокую квалификацию не отдельных её представителей, а всех в целом.

В-шестых, наше отставание от промышленно развитых стран во многом связано с отставанием в уровне общей культуры труда, организации производства, технологии, социальной сфере, а главное, в сфере производственных отношений и собственности.

Можно с уверенностью сказать, что знания, их накопление и распространение становятся главным источником развития страны. А это значит, что не развитие отдельных, пусть даже и приоритетных направлений промышленности, а высвобождение творческого потенциала нации — интеллектуального, нравственного — становится основной потребностью развития государства. Поэтому в следующем веке, а эта тенденция уже сейчас все отчетливее просматривается, будут лидировать те страны, народы которых создадут наиболее благоприятные условия для раскрытия индивидуальных способностей людей — главного их достоинства и богатства.

Таким образом, скорость приращения культурного, духовного потенциала отдельной личности, нации и общества в целом должна быть более высокой, чем скорость развития НТР и НТП. В противном случае, сохраняющие пока свою устойчивость матрицы жизнедеятельности людей могут быть разрушены, что приведет к нарастающим деструктивным процессам. В этих условиях, ответ на вызов времени — выбор целей и приоритетов развития каждым индивидом реализуется в напряженных социально-нравственных исканиях, в рамках того процесса, который можно определить как "поиски себя в культуре".

Глава вторая.

В первом параграфе анализируются социально-нравственные искания руководителей производственных коллективов и те формы, в которых они протекают на основе выработанных в первой главе критериев их оценки. Отмечается очевидность того факта, что прежний традиционный этос руководителей пришел в острое противоречие с новыми реалиями экономического развития. Законы рынка диктуют иную логику поведения, иной строй мышления и, в конечном счете, иную хозяйственную этику, основанную на новых принципах. Ибо в настоящее время проектируется уже не отдельное техническое устройство, а сложная система — "техническое устройство — человек — экологическая среда", в которую внедряется технология и культурная среда, которая эту технологию принимает и адаптирует к своей специфике.

Данные процессы характеризуются тем, что новые формы техники, технологии, общественного разделения труда востребуют формирование новых мировоззренческих универсалий, а следо-

вательно, глубинных смысловых ориентиров, которые могут и должны вырабатываться в процессе социально-нравственных исканий индивидов. Именно поэтому в своем анализе автор исходит из того, что процесс социально-нравственных исканий длится всю жизнь. И это естественно, ибо признание личностью положения, что он достиг абсолютного своего совершенства, означало бы его "нравственную смерть", так как за этим неизбежно бы следовало омертвление и догматизация достигнутого. Перенесение этого же положения на уровень социальной практики привело бы / а наша история богата подобными примерами / к беспросветному засилью единомыслия и, как следствие, к диктатуре.

Социально-нравственные искания руководителей выражаются в различных формах. Будучи по своему социальному положению вовлеченными в активное участие в происходящие процессы, их волнуют вопросы государственного и политического устройства общества, экономические, социальные, культурные проблемы. Поиск ответов на них, с одной стороны, и выработка собственного отношения к происходящим изменениям, с определением той или иной позиции с другой, являются выражением этого процесса. Но это лишь внешние, видимые формы проявления социально-нравственных исканий. Сами же они гораздо глубже и сложнее, ибо обусловлены степенью духовной зрелости самих руководителей, той средой и отношениями в ней, в которой приходится им работать, а также многими другими факторами. В силу этого, в проведенных автором конкретно-социологических исследованиях фиксировались проявления процесса социально-нравственных исканий на "выходе", а именно в ответах руководителей на ключевые вопросы, позволяющие сформировать определенное представление об их характере и тенденциях развития. Данные анкетного опроса рабочих, интервью, оценок экспертов, а также материалы, полученные в ходе наблюдения / в том числе и включенного / за процессом выработки и принятия руководителями управленческих решений позволили получить релевантную, объективную информацию о стиле их руководства и авторитетности среди подчиненных, различных профессиональных качествах, степени развитости их культуры. Была проделана также работа по выявлению лучших руководителей и анализу присущих им черт и качеств, что позволило / наряду с другими методами оценивания / сформировать своеобразную модель личности идеального руководителя.

В параграфе делается вывод, что большинство наших граждан, в том числе и руководителей, будучи полностью включенными в конкретную социальную среду, зачастую не выделяют себя из неё как реальных субъектов деятельности, не вычленив из коллективного "мы", что ведет к доминированию над личным коллективного сознания.

Неразвитость личности руководителя с точки зрения её внутренней свободы и самостоятельности в период крупных социальных потрясений делает её крайне неустойчивой. Включенность её в социальные структуры, переживающие сейчас сильнейшую ломку, становится крахом самой личности, ведет к частой / порой неоправданной / смене ценностных ориентаций и принципов жизнедеятельности. Именно неспособность соотнести целесообразность своих сегодняшних действий с перспективой, со смыслом жизни в целом, является главной, на наш взгляд, причиной мировоззренческой дезориентации многих руководителей, объясняет их неспособность адекватно реагировать на происходящие перемены в обществе.

Приобретенный многими из них социальный статус, определяемый должностью и местом в иерархической системе управления, рассматривается зачастую, как главная ценность, утрата которой представляется крахом всего прежнего смысла жизни. В силу этого, изменения в экономике, ведущие к пересмотру принципов организации системы управления, воспринимаются ими негативно, что, однако, не мешает высказывать диаметрально противоположные мнения в целях перестраховки. Можно, поэтому, говорить о явной аморальности такой позиции, ибо ничто так не развращает личность человека, как бесконтрольная власть, и чем её больше, тем меньше нравственных принципов определяют её деятельность. Неслучайно руководители отдают так много функций государству, видя в нем некую, приводящую всё в движение силу, а также рассматривая себя её частью.

Преодоление подобного коллективного конформизма заключается в выходе из-под формирующего сознание человека влияния государственной собственности и реализации своего "я" в условиях экономической самостоятельности и свободы. Но для этого, помимо благоприятных внешних факторов, необходима ещё и внутренняя готовность к самостоятельной деятель-



ности, а она еще только формируется в борьбе с привычным образом жизни и присущими ему ценностями. Таким образом, можно говорить о том, что социально-нравственные искания руководителей выступят необходимой основой всей его профессиональной деятельности, тем фундаментом, на котором базируется его творческий потенциал.

Во втором параграфе рассматриваются вопросы эффективности воздействия авторитета руководителя на производственный коллектив. Здесь отмечается, что в условиях рыночной экономики прогрессивны лишь гибкие, мобильно изменяющиеся системы управления, опирающиеся на демократические принципы руководства и видящие главный потенциал своих производственных возможностей в творческих способностях работников. Возглавлять такие коллективы могут и должны настоящие лидеры, авторитетные руководители, чей статус определяется не должностным, а личностным авторитетом среди подчиненных. В параграфе приводится логическая схема авторитета руководителя. Из неё следует, что совокупный авторитет состоит из общественного и личного авторитета, включая в себя комплекс политических, моральных, деловых, психологических качеств. Далее автором делается вывод, что доверие к носителю авторитета соединяет интересы коллектива и руководителя воедино, снимая, тем самым, негативный оттенок "навязывания" его воли. Происходит обычно невидимая, но колоссальная экономия усилий, необходимых носителю авторитета для организации людей на выполнение стоящих задач.

На материале конкретно-социологических исследований анализируются особенности демократического, авторитарного и либерального стилей руководства, показывается их связь с авторитетом и делается вывод о необходимости подготовки руководителей обладающих целым комплексом гуманитарных, человековедческих знаний.

В заключении диссертации делается ряд общих выводов и формулируются конкретные предложения по совершенствованию системы управления. Отмечается, в частности, что в настоящее время вся система социального управления подвергается сильнейшим деформирующим воздействиям. Объективно сложилась ситуация, когда любая власть / в лице своих представителей / не может выполнять возложенные на неё функции управления, так как отсутствует главный необходимый для этого элемент — доверие к ней людей и их готов-

ность повиноваться, не нарушать закон. В этих условиях успех реформ и перспективы дальнейшего развития республики зависят от степени культурного развития всего общества и способности к необходимым преобразованиям большой группы руководителей производственных коллективов. Поэтому социально-нравственные искания выступают необходимым фундаментом всей их деятельности, аккумулируют новые духовные ценности, служат базой не только их личного культурного развития, но и трудовых коллективов в целом. Именно в процессе социально-нравственных исканий вырабатываются новые идеалы и ценности, лежащие в основу формирующегося мировоззрения руководителей. Сейчас особенно важно понять, что новая трудовая этика, новый современный менталитет нужны не столько в ситуации, когда уже сложились определенные хозяйственные структуры, сколько тогда, когда они еще только складываются. Свободная рыночная экономика не приносит успех "автоматически" - это достигается лишь выработкой адекватных ей рыночных трудовых мотиваций.

Такое положение дел вызывает необходимость серьезной реформы всей системы управления. В её основе должны лежать следующие принципы. Во-первых, знание руководством конечной цели оптимальной, с их точки зрения, структуры управления предприятия. Во-вторых, демократизация процесса выработки и принятия управленческих решений. В-третьих, разработка четких критериев, позволяющих адекватно оценивать вклад каждого управленца в деятельность - предприятия. Такими критериями, на наш взгляд, могут быть следующие: 1/ конкретный учет последствий, имеющих место после принятия / или отсутствия / тех или иных управленческих решений; 2/ учет ращредложений / или их отсутствие /, позволивших предприятию получить дополнительную прибыль. Определение зарплаты управленца на основе его личного вклада в конечный результат; 3/ способность повышать свою квалификацию - своеобразный коэффициент роста профессиональных знаний, выражаемый в способности и готовности работать на более ответственной должности; 4/ умение работать с подчиненными: а/ стабильность коллектива, б/ рост объективных показателей производительности труда, в/ развитие творчества, инициативы среди работников; 5/ личные качества и достоинства, авторитетность среди коллег и подчиненных.

Вместе в совокупности, эти показатели трудовой деятельнос-

439924

ти руководителей позволит более общие результаты работы всего коллектива стимулом развития их дальнейшей деятельности.

Ав 36.419

ОСНОВНЫЕ ПУБЛИКАЦИИ ПО ТЕМЕ ИССЛЕДОВАНИЯ.

1. Морально-политический авторитет руководителя как фактор решения комплексных задач АПК // Тезисы докладов и сообщений на науч.-практ. конф., молодых ученых и специалистов посвященной 150-летию Белорусской сельскохозяйственной академии, май 1990 г., г. Горки - 0,1 п.л.
2. Самоуправление трудовых коллективов: демократизм и гуманизм // Тезисы докладов и сообщений межвузовской науч.-практ. конф., "Перестройка и актуальные проблемы гуманизации общественных отношений", 24-25 мая 1990 г., г. Могилев - 0,1 п.л.
3. Ценностные ориентации руководителей и их значение для развития экономики республики // Вестник Белорусского гос. ун-та. - Сер.3 "История, философия, политология, социология, экономика, право." - 1992. - IV 2. - 0,35 п.л.
4. Культура потребностей и культура управления. Социологический анализ деятельности руководителей // Вестник Белорусского гос. ун-та. - Сер. 3 "История, политология, социология, экономика, право." - / в печати / - 0,35 п.л.
5. Общечеловеческие ценности и процесс эволюции общественного сознания белорусов // Тезисы докладов Всебелорусской конференции историков, "Историческая наука и историческое образование в Республике Беларусь: новые концепции и подходы." - Минск / в печати / - 0,1 п.л.

Подписано к печати 22.12.92 г. Формат 60x84/16. Бумага писчая.

Объем 1 п.л. Тираж 100 экз. Заказ № 211

Отпечатано на ротапринтере БГУ имени В.И.Ленина 220050, Минск, Бобруйская, 7