ХАРКІВСЬКИЙ ДЕРЖАВНИЙ УНІВЕРСИТЕТ

На правах рукопису

ЛАПШИНА Вікторія Леонідівна

ФОРМУВАННЯ УПРАВЛІНСЬКОЇ КУЛЬТУРИ МЕНЕДЖЕРА В УМОВАХ СТАНОВЛЕННЯ РИНКОВИХ ВІДНОСИН

22.00.08. — соціологія управління

Автореферат

дисертації на здобуття наукового ступеня
кандидата соціологічних наук

Харків — 1995

Дисертацією є рукопис

Дисертацію виконано у Харківському державному університеті.

Науковий керівник — кандидат філософських наук, доцент АНДРЮЩЕНКО Аліса Іллівна

Офіційні опоненти: доктор соціологічних наук, професор СОБОЛЄВ Василь Олександрович;

кандидат філософських наук, доцент РЕЗНИКОВ Петро Петрович

Провідна організація — Українська державна юридична академія, м. Харків.

Захист відбудеться „21" березня 1995 р. о 14 на засіданні спеціалізованої вченої ради, Д 02.02.06. Харківського державного університету за адресою: 310077, м. Харків, вул. Мироносицька, 1, ауд. 2-28

З дисертацією можна ознайомитися у Центральній науковій бібліотеці Харківського державного університету за адресою: 310077, м. Харків, пл. Свободи, 4.

Автореферат розісланий „21" лютого 1995 р.

Вчений секретар спеціалізованої вченої ради, доцент Шеремет І. І.

1. ЗАГАЛЬНА ХАРАКТЕРИСТИКА РОБОТИ

1.1. Актуальність проблеми. Перехід України до нових соціально-економічних відносин передбачає кардинальну реформу управління, створення принципово нової її моделі. Вирішення цієї задачі неможливе без формування культури управління і управлінської культури керівника, які базуються на інших системах цінностей, що передбачає зміну особистісних настанов і ціннісних орієнтацій керівників. Це означає, що до управління повинні бути залучені професіонали, що мають спеціальну підготовку в галузі менеджменту, яким притаманне нове управлінське мислення, підприємницький підхід, передбачаючий ініціативність, готовність до ризику, новаторство у вирішенні проблем управління. Таким чином, на зміну традиційному керівнику повинен прийти керівник нового типу - менеджер.

Становлення ринкових відносин в Україні відбувається сьогодні в умовах кризового соціуму. Соціально-політичні зміни, що сталися після розпаду СРСР, сприяли виникненню кризи, яка охопила усі сторони суспільного життя знов утворених держав, в тому числі й України. Порушення відлагодженого господарсько-економічного механізму привело до падіння виробництва, розбалансованості фінансово-кредитної та грошової систем, що проходять на фоні юридичної непроробленості законів, які здійснюють правове регулювання процесу роздержавлення. У соціальній сфері спостерігається глибока диференціація суспільства, формування нових класів, соціальних прошарків та груп.

В таких умовах зростає роль соціального управління у

визначенні шляхів виходу з кризи, що склалася.В той же час і сама систма управління знаходиться у кризовому стані, обумовленому неготовністю функціонувати у нових соціально-економічних реаліях. Отже, необхідне формування принципово нового типу управління, створення соціального прошарку менеджерів, які володіють відповідним рівнем управлінської культури. При цьому важливим завданням є приведення усіх елементів системи управління у відповідність з потребами сучасного рівня розвитку суспільства, а також розв'язання протиріччя між реальним рівнем зрілості управлінської культури менеджера й потребами суспільства. Цим обумовлена нобхідність вивчення особливостей та механізмів формування управлінської культури менджерів, які працюють в умовах становлення ринкових відносин.

1.2 Ступінь наукової розробленості проблеми. Специфіка наукової розробленості проблеми визначається двома факторами. Перший полягає в тому, що управлінська культура менеджера багато в чому детермінована особливостями соціально-економічного розвитку суспільства. Тому управлінська культура керівника в умовах тоталітарної держави, менеджера у капіталістичному суспільстві або перехідному до ринкових відносин має суттєву різницю і потребує глибокого наукового аналізу. Автор підкреслює, що якщо характеристика управлінської культури соціалістичного керівника (див. праці М.Бочарова, В.Пихало, Д.Кайдалова, А.Китова, А.Омарова, В.Афанас'єва) та капіталістичного (праці М.Вудкока, Д.Френсиса, М.Х.Мескона, Н.Тічи, М.А.Деванна, Р.М.Фалмера, К.Киллена) у науковій літературі представлена досить широко, то аналіз управлінської культури менеджера, який діє в період становлення ринкових відносин, практично відсутній.

Другою особливістю теоретичної розробки проблеми управлінської культури менеджера є те, що ця категорія перебуває на межі різних наук - менеджменту, культурології, філософії, соціальної психології, соціології управління та ін. Тому існує різниця у підходах до вивчення управлінської культури менеджера. Так, економісти та фахівці у галузі управління (М.Бочаров, Г.Попов, А.Панов, Г.Попова, В.Григор'єв та ін.) основний акцент роблять на аналізі уравлінської діяльності менеджера та її впливу на ефективність функціонування об'єкту управління; філософи та культурологи (Е.Маркарян, М.Епштейн, І.Вітан'ї та ін.) - на загальній культурі менеджера, де він виступає і як творець, і як творіння (культивування людини); соціальні психологи (А.Китов, А.Свенцицький, В.Шепель, Д.Кайдалов, С.Суіменко, та ін.), характеризуючи управлінську культуру менеджера, основну увагу звертають на його індивідуальні особливості.

У соціологічній літературі в останні роки появилися дослідження управлінської культури менеджера (роботи Ж.Грищенко, Л.Євенка, С.Климової, І.Петрашової, В.Соболева, Р.Тихонової), більшість з яких присвячені вивченню проблем соціалізації менеджера в нових історичних умовах.

Проаналізувавши наукову літературу,автор прийшов до висновку,що досліджувана проблема не розроблена в достатній мірі.Сьогодні важливо вивчати не тільки особливості адаптації менеджерів до нових умов діяльності,але й механізм формування нового типу менеджера з відповідним рівнем управлінської культури.

1.3.Предмет та об'єкт дослідження. Предметом дослідження є реальний рівнь зрілості управлінської культури менеджера, механізм його формування та удосконалення в умовах

становлення ринкових відносин.

Об'єктом дослідження виступають менеджери середього та вищого рівнів управління (управлінської та інституціональної категорій) підприємств,заснованих на різних формах власності.

1.4. Мета та задачі дослідження. Головною метою дисертаційного дослідження є аналіз суті управлінської культури менеджера,її структури,функкцій та механізмів формування й удосконалення в умовах становлення ринкових відносин. Досягнення цієї мети передбачає вирішення таких дослідницьких задач:

1.Аналіз теоретико-методологічних підходів та уточнення категорійного апарату проблеми з метою вироблення сучасної концепції управлінської культури менеджера.

2.Визначення суті і рівнів соціальної зрілості управлінської культури менеджера, а також її впливу на ефективність управлінської діяльності.

3.Розробка критеріїв та показників вимірювання рівня зрілості управлінської культури менеджера.

4.Проведення типологічного аналізу управлінської культури менеджера за рівнем її зрілості.

5.Визначення та аналіз факторів,що детермінують рівень зрілості управлінської культури менеджера.

6.Розробка соціальної технології формування управлінської культури менеджера та підвищення рівня її зрілості.

1.5. Гіпотези дослідження. У відповідності з метою та задачами дослідження у роботі сформульовані такі гіпотези.

Головна гіпотеза:Соціальна зрілість управлінської культури менеджера може вважатися якісною характеристикою ступеню її сформованості.

Гіпотези-слідства. Можна припустити, що:

- управлінська культура менеджера визначається системою соціальних якостей (професійних, ділових, особистісних, міжособистісно-комунікативних), які необхідні менеджеру для оволодіння ефективними методами управління та успішного виконання управлінських функцій;

- співвідношення і відповідний прояв цих соціальних якостей характеризує рівень зрілості управлінської культури менеджера, який відображує ступінь відповідності її основних елементів потребам ефективного функціонування об'єкту управління;

- рівень зрілості управлінської культури менеджера детермінується взаємозв'язком і взаємодією об'єктивних умов і суб'єктивних факторів у процесі формування управлінської культури і виявляється на трьох рівнях - ідеальному, оптимальному і реальному;

- формування управлінської культури менеджера виступає як процес досягнення певного рівня її зрілості;

- перехід до нової системи соціально-економічних відносин потребує формування менеджера з відповідним рівнем зрілості управлінської культури, яка характеризується підвищенням ролі ділових якостей у її структурі, таких як ініціативність, новаторство, готовність до ризику, вміння прогнозувати розвиток подій тощо.

1.6. Новизна дисертаційного дослідження. Наукову новизну дослідження складають наступні моменти:

1. Розробка сучасної концепції управлінської культури менеджера, уточнення теоретико-методологічного та методичного підходів до соціологічного аналізу проблеми.

2. Комплексний системний аналіз механізму формування

управлінської культури сучасного менеджера.

3.Визначення суті та розробка основних критеріїв та показників вимірювання рівня зрілості управлінської культури менеджера.

4.Типологічний аналіз управлінської культури менеджера за рівнем її зрілості.

5.Запропонована соціальна технологія, що дозволяє вивчити механізм формування управлінської культури менеджера та намітити шляхи підвищення рівня її зрілості.

1.7.Теоретичне та практичне значення.Теоретичне значення полягає в розробці оригінальної концепції управлінської культури менеджера, зміст якої полягає в обгрунтуванні доцільності використання категорії соціальної зрілості як комплексного системного критерію рівня її сформованості. Це дозволило виділити три рівня зрілості (ідеальний, оптимальний, реальний) та розробити відповідні соціальні моделі особистості менеджера.

Результати дослідження можуть бути використані:

-для діагностики реального рівня зрілості управлінської культури менеджера;

-для створення рандомізованих груп у центрах підготовки та перепідготовки менеджерів;

-при складанні програм навчання менеджерів;

-при викладанні учбових курсів "Соціологія управління", "Основи менеджменту" та ін. у ВУЗах.

1.8. Апробація результатів дослідження. Основні положення та висновки дисертаційного дослідження знайшли відображення в опублікованих роботах автора, а також доповідались на Міжнародній науковій конференції "Мавтика у системі психологічних знань" (квітень 1993 р.), Міжнародних наукових читаннях

"Актуальные проблемы современной психологии" (вересень 1993 р.), методологічному семінарі соціологічного факультету Харківського держуніверситету (лютий 1994 р.), теоретичних семінарах кафедри соціології праці та управління Харківського держуніверситету (1992-1994 р.р.)

1.9. Публікації. За темою дисертації опубліковано чотири наукові роботи загальним обсягом 0,8 д.а.

1.10. Обсяг і структура дисертації. Дисертація складається із вступу, двох розділів та заключення, викладених на _____ сторінках машинописного тексту, що включає 10 схем та таблиць, 11 малюнків та графіків, а також бібліографію (205 джерел) та додаток з 13 таблиць.

2. ЗМІСТ РОБОТИ

У вступі обгрунтовується актуальність, висвітлюється розробленість проблеми, сформульовані мета, завдання, гіпотези, визначені основні положення, що виносяться на захист, наукова новизна та практичне значення роботи.

В першому розділі "Теоретико-методологічні основи вивчення механізму формування управлінської культури менеджера" досліджується управлінська культура менеджера як соціологічна категорія, тобто проводиться аналіз теоретико-методологічних підходів та уточнюється категорійний апарат проблеми з метою розробки сучасної концепції. Соціологічний аналіз категорії "управлінська культура менеджера" дозволив автору виявити об'єктивні умови та суб'єктивні фактори, які безпосередньо або опосередковано впливають на механізм формування управлінської культури. Враховуючи, що процес формування управлінської культури менеджера повязаний з впливом макро-

та мікроумов його функціонування, велика увага приділяється аналізу специфіки впливу сучасних соціально-економічних відносин.

В роботі запропонований принципово новий підхід до вивчення управлінської культури менеджера, яснісною ознакою якої виступає рівень її зрілості, визначені основні критерії та показники вимірювання рівня зрілості управлінської культури менеджера, розроблені ідеальна, оптимальна, та реальна моделі особистості менеджера.

Другий розділ "Соціологічний аналіз механізму формування та шляхів удосконалення управлінської культури менеджера" присвячений вивченню управлінської культури менеджерів державних, приватних, кооперативних, сумісних, акціонерних та орендних підприємств. У роботі була запропонована методика визначення реального рівня зрілості управлінської культури менеджера, яка дозволила виявити специфічні особливості управлінської культури сучасних менеджерів. Це дало змогу намітити напрямки удосконалення управлінської культури менеджерів підприємств з різними формами власності, а також розробити соціальну технологію підвищення їх управлінської культури.

У заключенні викладені основні підсумки дослідження, пропонуються практичні рекомендації по підвищенню рівня зрілості управлінської культури сучасного менеджера.

3. ОСНОВНІ ПОЛОЖЕННЯ ТА ВИСНОВКИ ДИСЕРТАЦІЙНОЇ РОБОТИ

3.1. Реалізований соціологічний підхід у дослідженні категорії "управлінська культура менеджера" та механізму її формування.

Соціологічний аналіз категорії "управлінська культура менеджера" дозволив здійснити комплексний системний аналіз проблеми, виявити різноманітні зв'язки та відношення як між структурними елементами об'єкту, так і в його взаємодії з зовнішнім середовищем, тобто проаналізувати діалектику взаємозв'язку об'єктивних умов та суб'єктивних факторів у механізмі формування управлінської культури менеджера. Такий підхід передбачає, що властивості об'єкту, як цілосної системи, визначаються не тільки впливом його окремих елементів, але й якісно новими характеристиками, які виникають у результаті системотворчої взаємодії його елементів. Цією якісно новою характеристикою автор вважає зрілість, тобто стан управлінської культури менеджера, який забезпечує можливість досягнення найбільшої ефективності управлінської діяльності. Його можна розглядати як комплексний показник, що характеризує ступінь сформованості та несуперечливості основних елементів управлінської культури, до яких відносяться загальний рівень культури, соціальні характристики менеджера, культура управлінського мислення, культура мови та службового спілкування тощо. Саме аналіз соціальної зрілості управлінської культури менеджера як якісної характеристики ступеню її сформованості розкриває сутність авторського підходу.

3.2. Запропонована сучасна концепція управлінської культури менеджера. Теоретико-методологічний аналіз проблеми дозволив запропонувати нову концепцію управлінської культури менеджера, що потребує уточнення категорійного апарату, а саме виявлення взаємозв'язку та взаємодії між категоріями "культура", "культура управління", "управлінська культура менеджера". Використовуючи діяльнісний підхід до аналізу категорії

"культура" як базової для категорій "культура управління" та "управлінська культура менеджера", автор розглядає культуру як соціально-прогресивну діяльність людства, яка є діалектичною єдністю процесів опредмечування (створення норм, цінностей, знакових систем) та розпредмечування (освоєння культурної спадщини) і направлена на перетворення дійсності, всебічне виявлення і розвиток сутнісних сил людини.

Тому, аналізуючи культуру управління як частину загальної культури, автор припускає, що у широкому значенні культура управління включає створення основних норм та принципів функціонування системи управління та використання їх у процесі управлінської діяльності з метою досягнення оптимального стану або результату функціонування об'єкту управління. Отже, культура управління формується на стику загальної теорії управління, де створюються основні норми та принципи управління, та управлінської діяльності, де вони реалізуються на практиці. Таким чином, культура управління - це сукупність способів, методів та результатів діяльності системи управління, що забезпечує ефективне функціонування та розвиток об'єкту управління.

Управлінську культуру менеджера автор розглядає як частину культури управління, яка відображує ступінь оволодіння менеджером знаннями, способами та методами управлінської діяльності та використання їх на практиці у відповідності з рівнем розвитку власної мікрокультури. Враховуючи, що носієм управлінської культури є менеджер, особу якого ми розглядаємо як систему інтелектуальних, соціально-культурних та морально-вольових якостей, які відбиваються в індивідуальних особливостях його свідомості й діяльності, аналіз управлінської культури менеджера передбачає їх дослідження,

оскільки якості є центральним елементом управлінської культури і можуть виступати показником її сформованості.

3.3. Дається аналіз системи соціальних якостей як центрального елементу управлінської культури менеджера.

Протягом кількох десятиріч у науковій літературі ведеться дискусія з питання визначення "особистісних" якостей керівників. У цій дискусії склалося дві основні точки зору. Так прихильники теорії рис вважають, що статус керівника породжує певний комплекс відповідних йому якостей особи, а завдання науки полягає у визначенні цього комплексу та розробці квантифікованої моделі.

За іншою концепцією фактором, що визначає управлінську ефективність, вважається ситуативність, яка вибірково структурує рухомі та мінливі моделі "гарного" менеджера.

Автор вважає, що серед якостей менеджера, які той має, (або повинен мати) є специфічні константи, які не залежать від ситуацій, однак розвиток суспільних відносин в цілому та системи управління, зокрема, щоразу змінює їх пропорції та співвідношення. Тому весь комплекс соціальних якостей, що характеризують особу менеджера, можна умовно поділити на чотири блоки: 1) індивідуально-особистісні якості; 2)професійні; 3) ділові; 4) міжособистісно-комунікативні якості.

Саме наявність та співвідношення названих якостей, найбільш повно характеризують особу менеджера, визначають специфіку його управлінської культури. Однак, в залежності від конкретних умов діяльності в структурі особи менеджера визначаються пріоритетні якості, які сприяють досягненню найвищої ефективності управлінської діяльності.

3.4. Уточнена категорія соціальної зрілості управлінської культури менеджера і запропоновані нові принципи

класифікації її рівнів.

Формування управлінської культури менеджера - процес складний і багато в чому суперечливий, оскільки передбачає взаємодію цілого ряду її елементів, а саме: загальної культури; соціальних якостей, що характеризують особу менеджера; культури управлінського мислення; культури мови та службового спілкування та ін. При тісному їх звязку кожен з них є автономним, що відбивається на загальному стані управлінської культури. Тому в залежності від ступеню узгодженості та відповідності основних елементів управлінської культури менеджера потребам ефективного функціонування об'єкту управління можна говорити про різні рівні її зрілості.*

В роботі використовуються нові принципи класифікації управлінської культури менеджера за рівнем її зрілості, основним комплексним критерієм якої є ступінь сформованості та реалізації особистих характеристик менеджера - ідеальний, оптимальний та реальний , що, відповідно, відображується у трьох типах соціальних моделей особи менеджера.

Ідеальний рівень зрілості управлінської культури менеджера забезпечує досягнення найвищої ефективності управлінської діяльності в ідеальних умовах. Відповідно, соціальна модель ідеального менеджера відбиває теоретично розроблену концепцію найбільш ефективного виконання менеджером управлінських функцій в ідеальних умовах функціонування. Така модель виконує, по-перше, функцію базової моделі при

---

* Див.: Кайдалов Д.П.,Суименко Е.И. Психология единоначалия и коллегиальности: Вопросы теории и практики взаимодействия руководителя и коллектива.-М.1979.с.18-20

аналізі більш конкретних рівнів зрілості управлінської культури, а по-друге, є орієнтиром для самовдосконалення особистості менеджера.

Оптимальний (еталонний) рівень зрілості управлінської культури менеджера відтворює максимальну можливість реалізації ідеальних характеристик суб'єкту управління в реальних умовах функціонування об'єкту. Така відповідність знаходить своє втілення у соціальній моделі оптимального менеджера, яка теоре-тично розробляється на основі аналізу конкретних об'єктивних умов діяльності об'єкту та суб'єкту управління.

Реальний рівень зрілості управлінської культури менеджера визначається проявом оптимальних характеристик у практичній роботі менеджерів. Це виявляється у соціальній моделі реального менеджера, яка створюється на основі аналізу реальних соціальних портретів керівників.*

Саме співвідношення оптимальної та реальної соціальних моделей менеджерів дає конкретну інформацію про реальний рівень зрілості управлінської культури менеджера, тому складається можливість розробки соціальної технології формування більш високого рівня зрілості управлінської культури і, відповідно, більш високого рівня ефективності управлінської діяльності.

---

* Слід розрізняти поняття "соціальний портрет особи" та "соціальна модель особи". Соціальний портрет особи - це сукупність характеристик, одержаних внаслідок аналізу індивідуальних особливостей та діяльності певної особи. Соціальна модель особи - теоретично розроблена система якостей особи, що функціонує у певних соціальних умовах.

3.5. Розроблена система критеріїв та показників вимірювання рівня зрілості управлінської культури менеджера.

Автор вважає, що в основі вимірювання рівня зрілості управлінської культури менеджера покладені такі критерії: ступінь розвиненості і несуперечливості соціальних якостей, що характеризують особу менеджера; ціннісне відношення менеджера до своєї професійної діяльності; ступінь реалізації управлінської культури менеджера в практичній діяльності.

Основним показником ступеня розвиненості у менеджера соціальних характеристик, що входять у професійний, діловий, особистий та міжособистісно-комунікативний блоки, є ефективність управлінської діяльності.

Інша група критеріїв вимірювання рівня зрілості управлінської культури менеджера характеризує внутрішні та зовнішні спонукання до управлінської діяльності. Вони можуть бути виявлені через аналіз ціннісного відношення менеджера до своєї професійної діяльності, перш за все до тих її сторін, які забезпечують формування та удосконалення управлінської культури.

Це знаходить своє відображення у ціннісних орієнтаціях, які характеризують спрямованість інтересів особи. Більш високим рівнем ціннісного відношення до професійної діяльності є мотиви - конкретні внутрішні спонуки до дії, що відбивають усвідомлення менеджером об'єктивних умов діяльності та перехід від спонукання до самої діяльності.

В механізмі діяльності менеджера внутрішні спонуки доповнюються зовнішніми - стимулами, які відбивають специфіку вимог зовнішнього середовища. Взаємодія мотивів і стимулів у конкретних умовах діяльності виступає як механізм саморегулювання управлінської поведінки менеджера. В

управлінській поведінці як зовнішньому прояві управлінської діяльності та управлінської культури проявляється установка менеджера - тобто готовність до реалізації цілей об'єкту управління.

В кінцевому підсумку внутрішні та зовнішні спонуки до управлінської діяльності виявляються в задоволеності менеджера своєю професійною діяльністю, тобто у результаті узгодження потреб і спрямувань особистості менеджера в певних умовах.

Формування визначенного рівня зрілості управлінської культури менеджера ще не означає,що він буде реалізований у конкретній професійній діяльності.Тому автором були розроблені показники реалізації управлінської культури,до яких відносяться стиль управлінської діяльності,її форми,методи, а також рузультат.Третя група критеріїв вимірювання рівня зрілості управлінської культури менеджера характеризує показники її реалізації. Підсумковим показником є ефективність управлінської діяльності, яка обумовлена як суб'єктивними факторами,тобто знаннями, уміннями та досвідом менеджера, так і об'єктивними умовами управлінської діяльності, які або сприяють, або перешкоджують реалізації управлінської культури.

3.6.<u>Аналізується вплив нових соціально-економічних реалій на управлінську культуру менеджера.</u>

Перехід України до ринкових відносин передбачає проведення роздержавлення,тобто наявність і широкий розвиток різних форм власності.

В роботі підкреслюється,що підприємства,які створюються в наслідок роздержавлення,і відповідно,їх керівників умовно можна поділити на дві групи.До першої відносяться державні

та створені на їх базі акціонерні та орендні підприємства. Вони виникають на місці вже функціонуючих і найчастіше мають певне виробництво та керівників, у яких є досвід управлінської діяльності. Управлінці на таких підприємствах вирішують коло питань, пов'язаних перш за все з пристосуванням вже існуючого виробництва до нових умов господарювання. Друга група включає кооперативні, приватні та сумісні підприємства і значно відрізняється від першої. Основні відміни полягають у тому, що, як правило, вони створюються заново, а до керівництва ними часто приходять люди, які не мають управлінського досвіду. Тому менеджери вирішують завдання від визначення профілю діяльності та організації виробництва до підбору та розставлення кадрів.

Однак, незважаючи на різницю в завданнях, що стоять перед керівниками, вони діють в однакових соціально-економічних умовах, які характеризуються високим ступенем динамічності, економічною та політичною нестабільністю, соціальною напруженістю, відсутністю нормального правового забезпечення діяльності підприємств. Все це впливає на управлінську культуру менеджерів, примушує пристосовуватись до незрілих соціально-економічних відносин. Так, для ефективного функціонування в сучасних умовах менеджерам доводиться: гнучко і швидко реагувати, а, по можливості, й передбачати, коливання економічної та політичної ситуації; вміти налагодити ділові зв'язки та зорганізувати виробництво в нових умовах господарювання; не боятися та уміти ризикувати, тому що нестійкий характер економіки передбачає поруч з можливістю одержання високих прибутків небезпеку збитків та банкрутств; з появою конкуренції необхідно постійно експериментувати з новими ідеями, удосконалювати виробництво та управління, а також вміти не

тільки знайти та застосувати готове "ноу хау",але й самому запропонувати нестандартне рішення.

Таким чином,специфіка соціально-економічної ситуації потребує переважного розвитку ділових якостей в системі особистих характеристик менеджерів,але це супроводжується розбалансованістю в структурі управлінської культури,тобто розвиток однієї групи якостей здійснюється за рахунок іншої.

3.7.Проведений порівняльний аналіз рівня зрілості управлінської культури менеджерів підприємств,заснованих на різних формах власності.

Аналіз соціологічної інформації,одержаної автором,дозволив визначити співвідношення основних соціальних характеристик у структурі управлінської культури менеджерів з різними формами власності.При цьому була виявлена неможливість розробки єдиної соціальної моделі реального менеджера,оскільки в суспільстві зараз співіснує два типи керівників (див.3.6). Тому автором були розроблені дві соціальні моделі менеджера, що відображують реальний рівень зрілості їх управлінської культури.

При аналізі професійних якостей було виявлено,що існує значна різниця у ступеню їх розвиненості як в середині означеного блоку,так і в структурі управлінської культури різних груп менеджерів.Так у менеджерів державних,акціонерних та орендних підприємств компетентність у виробничій сфері значно вища,ніж в економічній (значення індексів,відповідно, 0,61 та 0,19).Для менеджерів кооперативних,приватних та сумісних підприємств картина діаметрально протилежна (відповідно,індекси складають 0,28 та 0,61).Причинами цього, на наш погляд,є різниця в освіті (57,4% керівників I групи мають вищу техничну освіту,а 46,2% менеджерів II групи-вищу

економічну) та в досвіті управлінської діяльності (68,6% менеджерів I групи мають стаж 5-10 років,а 41,8% менеджерів II групи-менше I року).

Найбільший збіг аналіз самооцінок респондентів виявив в ступеню розвиненості особистісних якостей у структурі управлінської культури менеджерів обох груп (розбіг в індексах складає 0,05).

Великий дослідницький інтерес викликав аналіз рівню розвиненості ділових якостей,оскільки мав підтвердити або спростувати гіпотезу про переважний їх розвиток у структурі соціальних характеристик менеджера. В роботі виявлений відносно нижчий рівень розвитку ділових якостей у керівників I групи (Ї сер.=0,27) у порівнянні з менеджерами II групи (Їсер.=0,50). На думку автора, це повязане з тим, що адміністративно-командна система орієнтувала управлінців на чітке виконання директив, а не на прояв особистої ініціативи, новаторства, готовності до ризику. Тому руйнування стереотипу в психології менеджерів дасть можливість подолати суб'єктивні перешкоди, проявити себе самостійними, незалежними організаторами роботи колективів, виробити якості, які забезпечать самореалізацію в сучасних умовах.

Найбільша різниця між менеджерами I та II груп простежується у ступеню розвитку міжособистісно-комунікативних якостей. Зафіксоване різке падіння значення цих якостей для менеджерів кооперативних, приватних та сумісних підприємств, тоді як у керівників державних, акціонерних та орендних підприємств вони переважають у структурі управлінської культури (відповідно, 0,18 та 0,46). Отже спостерігається згортання демократичних начал у нових структурах, що приводить до зниження рівню толерантності менеджерів, росту суб'єкти-

візму в кадровій політиці, посиленню соціальної напруженості. Для подолання такої розбалансованості у структурі якостей необхідне усвідомлення менеджерами значення розвитку міжособистісних відносин у підвищенні ефективності управлінської діяльності. Однак, вирішення цієї проблеми неможливе без розвитку суспільних відносин в цілому, удосконалення системи управління. Наявність різноманітних форм власності, затвердження ринкових умов господарювання повинні забезпечити вільний розвиток підприємництва, виникнення системи соціально-економічних та правових регуляторів діяльності менеджерів, що сприятиме формуванню соціально-цінних якостей особи керівника, розкріпаченню його здібностей.

3.8. Пропонується схема соціальної технології формування та удосконалення управлінської культури менеджера.

В роботі запропонована схема соціальної технології формування управлінської культури менеджера та підвищення рівня її зрілості, яка включає три етапи.

На першому етапі здійснюється оцінювання реального рівня зрілості управлінської культури, яке передбачає, по-перше, визначення показників, що характеризують управлінську культуру (ідеальна модель); по-друге, розробку оптимального співвідношення основних показників управлінської культури (оптимальна модель); по-третє, аналіз реального рівня зрілості управлінської культури, який визначається на основі створених дослідником соціальних портретів менеджерів; по-четверте, зіставлення оптимального та реального рівнів зрілості управлінської культури менеджера.

Другий етап пов'язаний з корекцією управлінської культури менеджера у відповідності до потреб оптимального рівня зрілості. Це передбачає процеси формування (якісни зміни) або

удосконалення (кількісні зміни) управлінської культури шляхом навчання з використанням традиційних і нетрадиційних форм та методів.

Завершальним є третій етап, під час якого здійснюється оцінювання ступеню відповідності досягнутого рівня зрілості управлінської культури менеджера оптимальному. У випадку наявності такої відповідності завдання вважається виконаним, якщо ні - цикл повторюється, починаючи з другого етапу.

Отже, запропонована схема соціальної технології містить алгоритм вирішення задачі формування та удосконалення управлінської культури менеджера.

Соціальна технологія формування та підвищення рівня зрілості управлінської культури передбачає удосконалення всієї системи об'єктивних умов та суб'єктивних факторів функціонування менеджерів.

Об'єктивною підставою цього процесу є розвиток ринкових відносин, стабілізація та посилення соціальної орієнтації економіки, надійне правове забезпечення діяльності, менеджерів, незалежно від форм власності підприємств.

Суб'єктивні фактори формування та удосконалення управлінської культури менеджера повязані з необхідністю освоєння нових знань, умінь, навиків діяльності, вироблення якостей, які забезпечать ефективне його функціонування в сучасних обставинах. Так, удосконалення управлінської культури менеджерів державних, акціонерних та орендних підприємств полягає у формуванні та розвитку в структурі їх особистості ділових якостей (організаторські здібності, ініціативність, новаторство тощо). Для менеджерів кооперативних, приватних та сумісних підприємств основним завданням є розвиток міжособистісно-комунікативних якостей (уміння спілкуватись, толерант-

ність, емпатія тощо).

Реалізація соціальної технології дасть можливість ліквідувати розбалансованість у системі соціальних характеристик менеджерів та досягти більш високого рівня зрілості управлінської культури, що, відповідно, сприятиме підвищенню ефективності управлінської діяльності.

4.ОПУБЛІКОВАНІ РОБОТИ

Основні положення дисертації відображені в таких публікаціях автора:

1.К вопросу о разработке социальной модели личности руководителя в условиях становления рыночных отношений.//Сборник научных работ аспирантов Харьковского государственного университета. - Харьков,1992. - с.48-52.

2.Ділові ігри у системі формування управлінської культури керівника//Майєвтика у системі психологічних знань: Матеріали міжнародної наукової конференції. - Київ,1993. - с.205-206.

3.Социальный портрет современного менеджера//Сборник научных работ аспирантов Харьковского государственного университета. - Харьков,1993. - с.176-181.

4.К вопросу об управленческой культуре менеджера//Актуальные проблемы современной психологии: Материалы научных чтений. - Харьков,1993. -с.144-147.

Лапшина В.Л. Формирование управленческой культуры менеджера в условиях становления рыночных отношений.Диссертация на соискание ученой степени кандидата социологических наук по специальности 22.00.08 - социология труда,социальных

процессов и управления.Харьковский государственной университет. Харьков.1995.

Защищается научная работа,которая содержит социологический анализ сущности и механизма фрмирования управленческой культуры менеджера в условиях становления рыночных отношений.Установлено,что современное развитие Украины требует формирования нового типа управленческой культуры,определяемой системой социальных качеств,необходимых менеджеру для овладения эффективными методами управления и успешного выполнения управленческих функций.В зависимости от степени соответствия основных элементов управленческой культуры потребностям эффективного функционирования обьекта управления в работе определяются и анализируются три уровня зрелости управленческой культуры менеджера:идеальный,оптимальный, реальный.

Осуществлено внедрение результатов исследования в учебный процесс на социологическом факультете Харьковского госуниверситета.

Ключові слова:менеджер,управлінська культура менеджера,рівень зрілості управлінської культури,соціальна модель особистості менеджера.

Lapshina Victory L. The Forming of Management Culture under Conditions of Market Relations Formation.

The dissertation is submitted for an academic degree of Candidate of sociological science in speciality 22.00.08 - sociology of labour, social processes and management. The Kharkov State University. Kharkov, 1995.

Four scientific publications including sociological

analysis of main points and mechanisms of the forming of management culture under conditions of market relations formation are presented. It was ascertained that Ukrainian postsocialist development demands creation of a new pattern of manager professional culture which is defined with the system of social qualities that are necessery to a manager in mastering effective methods of management and successful accomplishment of management functions.

Three levels of management culture maturity depending on degree of compliance of the main elements of management culture with the needs of the effective acting of managing objects are defined and analysed: ideal, optimal and real ones.

The results of the investigation are utilized in the educational process of the sociological faculty of the Kharkov State University.

Підп. до друку I8.0I.95 формат 60x84/I6
Папір друкарський. Друк офсетний.
Тираж I00. Заказ № 26. Р-т "СіМ". Безкоштовно.

3I0825, м.Харків, пр.Московський, I83,
АО "Серп і молот.