

Функционально-ролевая структура управленческого взаимодействия: социологический анализ

Аннотация:

Статья посвящена проблемам организации процесса управления трудовым поведением в условиях современного российского общества. В ней представлен социологический анализ функционально-ролевой структуры управленческого взаимодействия в трудовых коллективах, исследуется ролевой статус участников процесса организации менеджмента и проблем применения эффективных социальных технологий в управлении.

Ключевые слова:

Функционально-ролевая структура, формальный статус, авторитарный, директивный, демократический, коллегиальный, нейтральный.

Ролевой подход к организационному взаимодействию определяется тем, что вся совокупность действий, которые осуществляются организацией в процессе ее функционирования, может быть разбита на отдельные работы, имеющие определенное содержание и спецификации, определяющие квалификацию, знания и опыт, которыми должен обладать работник, выполняющий каждую конкретную работу. «Поскольку персонал выполняет дифференцированные профессиональные или сервисные роли, люди должны работать там, где их услуги нужны...». [7; с.109] Для выполнения своей роли работник наделяется правами, он берет на себя определенные обязательства перед организацией и получает определенный статус в организационном окружении.

При этом статус роли может быть формальный – отражающий позицию нахождения роли в иерархическом построении организации, и неформальный статус роли, который придается ей окружающими людьми.

Формальный статус роли говорит о том, какими властными правами обладает исполнитель данной роли, каково его положение в формальной иерархии распределения влияния на деятельность организации. Роли, расположенные на одном иерархическом уровне, могут иметь различный формальный статус, так как он определяется не только уровнем иерархии, но и сферой деятельности, к которой относится роль.

Неформальный статус роли задается либо персональными характеристиками исполнителя роли, либо же неформально определенным значением и влиянием роли в организации. [5; с.219] Человек может обладать особыми личностными чертами либо же возрастными и квалификационными характеристиками, которые будут вызывать повышенное уважение окружающих и готовность признавать его лидерское положение, более высокое, чем определенное формальным статусом роли. Бывают роли, которые формально находятся на невысоком и даже низком статусном уровне, однако в силу особого характера работы они имеют существенно более высокий статус, чем формально установленный. Обычно это вспомогательные роли, обслуживающие исполнение важной по формальному статусу роли, либо же роли, связанные с уникальными видами деятельности, редкими по содержа-

нию и сильными по степени воздействия и возможным негативным последствиям.

Специального подхода требует определение стиля руководства – относительно устойчивой системы способов, методов и форм практической деятельности менеджера. Характеристику различных стилей руководства можно встретить в любом учебнике по менеджменту, социологии управления, социальной психологии. Мы не будем останавливаться на их подробном описании, лишь отметим, что наиболее удачным можно признать двумерное описание (с формальной и содержательной сторон) стилей руководства Г.М. Андреевой, которая емко описала авторитарный (директивный), демократический (коллегиальный) и нейтральный (попустительский) стили руководства [2; с.222-223]. Основные характеристики стилей руководства весьма удачно отражены и в так называемой управленческой матрице, впервые описанной в 60-е годы американскими психологами Р. Блейком и Д. Мутон [6]. Современные научные разработки содержат более полные параметры стилей руководства. В частности, Т. Коно построил четырехстилевую модель поведения высшего хозяйственного руководителя [4]. Он выделяет новаторско-аналитический, новаторско-интуитивный, консервативно-аналитический и консервативно-интуитивный стили руководства.

Показательными являются результаты социологического исследования, проведенного в АО «Нижнекамскнефтехим» с целью выявления зависимости поведения членов организации от деловых и личностных качеств руководителей. В результате полученных психологических и социологических данных для 656 руководителей восьми управленческих уровней были определены их управленческие типы в зависимости от той роли, которую они играют на определенных этапах организации производства.

При проведении типологизации руководителей АО опирались на стиль руководства и психологическую способность к управлению. При этом стили устанавливались исходя из классического предположения (управленческая сетка Блейка и Моутона) [1], что управленческая деятельность руководителя вбирает в себя две составляющие: управление производством – направленность на дело (Д)

и управление коллективом – направленность на людей (Л). Под психологической способностью к управлению (ПСУ) исследователи приняли интегральный показатель, складывающийся из следующих пар качеств: открытость руководителя в сочетании с настойчивостью, властность в сочетании с ответственностью, предприимчивость, смелость, активность и желание действовать в сочетании с умственными способностями и умением логически мыслить.

Результатом перестановки составляющих стили и психологической способности стало выделение восьми типов руководителей. Эти типы руководителей также были разделены на две группы в зависимости от величины психологической способности к управлению, и роли в управленческом взаимодействии.

В первую вошли руководители, у которых высокие показатели ПСУ (в АО – 67%), что признается потенциальной возможностью заниматься управленческим трудом. К этой группе отнесены следующие типы руководителей:

Лидер (Л+, Д+, ПСУ+) – эффективно сочетает в себе природные лидерские качества и официальную роль. Для него важны как интересы производства, так и проблемы людей.

Душа общества (Л+, Д-, ПСУ+) – ему важна гармония с окружающей средой. Стремление учесть все факторы и мнения, затягивает во времени принятие решений, из-за чего страдает дело. Однако высокая способность к управленческой деятельности помогает интуитивно принимать правильные решения.

Властелин (Л-, Д+, ПСУ+) – профессионал, работающий в рамках специальности и обладающий высоким желанием властвовать и подчинять всех и вся своей воле. Воспринимает человека только как функцию и средство достижения эффективного результата.

Незаинтересованный (Л-, Д-, ПСУ+) – имеет природный лидерский потенциал, но не может или не хочет применить его на основном месте работы.

Ко второй группе управленческих типов отнесены руководители, занимающие командные должности поневоле, так как психологическая способность к управлению у них снижена.

Функционер (Л+, Д+, ПСУ-) – компетентный исполнитель своих управленческих функций. Будучи человеком исполнительным, добросовестно их выполняет, не взирая на свои желания,

Популист (Л+, Д-, ПСУ-) – не имея особого желания брать на себя ответственность за других, стремится быть на виду. Вечный дилетант, не доводит ни одно дело до конца, что ведет к растрате ресурсов. К людям относится пренебрежительно, но использует в своих целях. Создает видимость заботливого патрона и прилежного подчиненного.

Специалист (Л-, Д+, ПСУ-) – живет только интересами дела, практически никогда не ошибается. Людей рассматривает как придаток производства, старается не вмешиваться в их заботы и проблемы, непонятные ему. Иногда его действия напоминают поступки «властелина», однако «властелин» реализует потребность подчинять собственной воле других, а специалист поступает жестко только в деловых интересах.

Случайный (Л-, Д-, ПСУ-) – это не руководитель. Работает исключительно на себя. Отстраненностью от проблем коллектива и производства похож на «незаинтересованного», но при этом не существует мотивов, способных развернуть его лицом к этим проблемам.

В результате проведенного исследования было выявлено следующее соотношение перечисленных выше типов руководителей:

руководителей-лидеров на АО «Нижнекамскнефтехим» – 23,5% (причем их больше всего в должностных группах начальников отделов (49,1%), директоров заводов (45,2%), главных специалистов (33,3%), в группе заместителей начальников отделов «лидеры» делят первое место со «специалистами» (20 %); в группе заместителей начальников цехов «лидеры» делят первое место с «незаинтересованными» (17,3%), среди начальников цехов и начальников смен – на первом месте «незаинтересованные» руководители: 26 % полагают, что их роль только формальна и не заслуживает серьезного внимания, 74 % думают, что возникшие проблемы управления удастся разрешить с помощью налоговых льгот по затратам на повышение квалификации сотрудников, организации специальных государственных программ по подготовке управленческих кадров. Тем самым руководители перелаживают бремя управленческой неэффективности на плечи государства, а внутриорганизационные просчеты на «некомпетентных» сотрудников.

Примечания:

1. Blake R.R., Mouton J.S. The Managerial Grid Gulf Publishing Company, 1978.
2. Андреева Г.М. Социальная психология. – М: Аспект Пресс, 1997.
3. Дудченко В.С., Макаревич В.И. Игровые методы в социологии // Социол. исслед. 1990.
4. Коно Т. Стратегия и структура японских предприятий. – М., 1987.
5. Красовский Ю Д Управление поведением в фирме, эффекты и парадоксы (на материалах 120 российских компаний). Практическое пособие – М.: ИНФРА-М, 1997.
6. Кунц Г, О’Доннел С Управление. Системный и ситуационный анализ управленческих функций. Т. 2, ч.б – М., 1981.
7. Парсонс Т. Понятие общества компоненты и их взаимоотношения // THESIS, Весна 1993, Том 1, Вып 2. – С.109.