

Дырин С.П., д-р.социол.наук
sdyrin@yandex.ru

Егорова Н.Д., канд.социол.наук

Набережночелнинский филиал
УВО «Университет управления «ТИСБИ»,
экономический факультет,
кафедра менеджмента и
экономико-математических дисциплин,
Набережные Челны, Россия

DOI: 10.24153/ 2079-5912-2017-8-1-30-33

ЦЕННОСТНЫЕ ОРИЕНТАЦИИ И ХАРАКТЕР САМООЦЕНКИ СОВРЕМЕННОГО МЕНЕДЖЕРА

Аннотация: В статье авторы, опираясь на материалы социологических исследований, проведенных в 1995 и 2016 гг., анализируют динамику изменений ценностных ориентаций российских менеджеров различного уровня. Осуществленный авторами сравнительный анализ структуры ценностных ориентаций российских и зарубежных менеджеров позволяет выявить некоторую специфику отечественной модели управления. В статье делается вывод, что на большинстве российских предприятий господствует авторитарный стиль принятия решений.

Ключевые слова: российский менеджер, ценностные ориентации, самооценка.

Настоящая работа подготовлена на основе сравнительных социологических исследований, проведенных среди менеджеров различного уровня предприятий различной формы собственности г. Набережные Челны в 1995 и 2016 гг. Всего было опрошено 46 руководителей высшего звена, 149 руководителей среднего звена, 412 руководителей низшего звена управления.

Цель проведенных нами социологических исследований состояла в выявлении характера изменений структуры ценностных ориентаций российских менеджеров за последние 20 лет.

По уровню значимости для менеджеров тех или иных понятий можно выделить три группы ценностей. Первую группу образуют ценности с высоким уровнем значимости. В нее входят такие понятия, как «честность», «работа в сплоченном коллективе» и «познание». В группу со средним уровнем значимости входят «материальное благополучие», «здоровье». И, наконец, третью группу образуют ценности неосновного порядка — «вклад в развитие экономики города, республики, России», «чувство долга», «инициативность, творчество».

Обозначенные приоритеты позволяют говорить о важности для российских руководителей отношений с окружающими людьми. О том, что отношения с окружающими являются одной из приоритетных ценностей «успешных» менеджеров, свидетельствуют и результаты ранее проведенных исследований. Так, например, в 1995 году «хорошие отношения с людьми» предприниматели поставили на второе место в перечне предложенных ценностей. Причем, как мы уже отмечали, важной является не столько содержательная, сколько психологическая сторона отношений.

С отношениями тесным образом взаимосвязаны и ценности нравственного порядка. Для «успешного» менеджера крайне важным является восприятие его как честного и порядочного человека. Выше мы подробно описывали необходимость и значимость нравственных характеристик для эффективной управленческой деятельности. В то же время не все исследования подтверждают данный вывод. Например, в 1995 году в структуре ценностных ориентаций предпринимателей понятие «доброта, честность, порядочность» заняло лишь девятое место. Смещение нравственных характеристик в нижнюю часть рейтинга произошло, на наш взгляд, потому, что автор данного исследования не совсем корректно объединил в одну группу разные понятия. Как показало наше исследование, менеджеры достаточно четко разграничивают понятия «честности» и «доброты». Если первое понятие они относят к положительным характеристикам современного руководителя, то второе, как правило, — к отрицательным.

Существенные различия в результатах исследований 1995 и 2016-го гг. наблюдаются и в оценке понятия «познание», которое трактуется как возможность расширения своего образования, повышение профессионального мастерства. Если в 1995 году «познание» занимало лишь семнадцатую строчку в структуре ценностных ориентаций предпринимателей, то в 2016 году — уже третью. Столь стремительный рост познания в системе ценностей менеджеров объясняется, на взгляд автора, динамикой рыночных отношений в России. В период первоначального накопления капитала деньги делались практически «из воздуха». В связи с этим успешность и профессионализм были мало взаимосвязанными факторами. Стабилизация рынка и рост конкурентоспособности предприятий определили необходимость перехода в управлении от стихийного подхода к профессиональному (научному). Объективно возросла и важность профессионального образования.

Именно профессиональные и нравственные ценности отличают «успешных» российских менеджеров от «неуспешных». Если для первых обозначенный тип ценностей является ведущим, то для вторых — второстепенным. Доминирующими среди этой категории руководителей являются ценности материального и семейно-бытового порядка.

В соответствии с приоритетами деятельности менеджеров принято различать восточный (японский) и западный (американский) управленческие подходы. Японский подход в качестве основополагающего начала рассматривает социальную эффективность предприятия и, соответственно, предполагает ориентацию менеджеров на отношения. В американском подходе приоритеты сконцентрированы на экономической эффективности предприятия, что, в свою очередь, предполагает ориентацию менеджеров на результат (дело). Внешне может показаться, что российская модель управления по рассматриваемому параметру является в какой-то степени схожей с американской моделью. Об этом, в частности, говорят оценки персонала. 75,2 % работников считают приоритетным в работе руководства именно результат работы организации, а не отношения (противоположной точки зрения придерживается лишь 9,4 %).

Вместе с тем, полное отождествление американского и российского подходов в данном вопросе является, на наш взгляд, не совсем корректным. Несмотря на приоритеты экономической направленности, нельзя не признать то, что для части российских руководителей отношения с окружающими являются достаточно важным элементом в структуре ценностных ориентаций. Так, например, «работа в дружном и сплоченном коллективе» занимает среди ценностей менеджеров второе место (59,1 %). О приоритетности отношений с персоналом менеджеры декларируют и в других ответах на вопросы. На практике же реализация этих приоритетов имеет скорее фрагментарный, нежели системный характер. Отдельные мероприятия, направленные на реализацию социальных ожиданий, не дают персоналу уверенности почувствовать себя ключевым ресурсом организации. Кроме того, отношения с работниками выстраиваются преимущественно на психологическом, а не содержательном уровне. Все это дает основание говорить об особенностях российской модели управления — симбиозе ориентаций менеджеров как на дело, так и на отношения.

Адекватная самооценка достоинств и недостатков является одной из черт западного менеджера и, соответственно, позволяет характеризовать его как харизматическую личность. Отличительной особенностью отечественной модели управления является то, что рос-

сийские менеджеры не всегда адекватно оценивают собственные качества. Например, заметно преуменьшаются авторитарные качества руководителя и преувеличивается либеральность по отношению к персоналу. Вместе с тем, вряд ли по отдельным характеристикам можно делать вывод о неадекватной самооценке российских менеджеров в целом. Сам факт устойчивого положения возглавляемых ими предприятий позволяет говорить о том, что данная категория менеджеров достаточно трезво оценивает собственные плюсы и минусы. По крайней мере, это касается тех знаний, навыков и способностей, которые являются слагаемыми эффективного управления.

Попытка определить в процессе исследования качества, по которым менеджеры определенно превосходят или уступают большинству окружающих людей, оказалась не совсем удачной. Примерно половина руководителей отказалась оценивать собственные достоинства и недостатки. Любопытно при этом, что менеджеры, склонных к самокритике, оказалось на порядок больше, чем тех, кто согласился выделить собственные достоинства (59,1 % против 43,2 %). Вместе с тем, вряд ли данная самокритика всегда выглядит убедительной. В отдельных ответах явно просматривается элемент актерства, так называемой «игры на публику». Например, практически каждый четвертый из числа ответивших руководителей (23,1 %) выделяет в качестве собственного недостатка «лень». Достаточно сложно представить ленивым человека, который по роду своих занятий обязан находиться в постоянном поиске и поддерживать предприятие «на плаву» в условиях непрерывно меняющейся внешней среды.

В контексте произведенной самооценки представляется любопытным рассмотреть связь «успешности» менеджера с характеристиками, по которым, как считают сами руководители, они превосходят большинство окружающих людей. Для определения этих характеристик представляется целесообразным убрать из списка взаимоисключающие качества, то есть качества, отмеченные менеджерами и как достоинства, и как недостатки. К категории взаимоисключающих характеристик, на наш взгляд, можно отнести:

1) коммуникативные качества (с одной стороны, менеджеры обаятельны и убедительны в общении, с другой стороны, они вспыльчивы и раздражительны); 2)

трудолюбие (одна часть менеджеров относит себя к категории трудолюбивых, другая часть — к категории ленивых людей); 3) волевые качества (наряду с настойчивостью и способностью оперативно мобилизоваться, некоторые менеджеры характеризуют себя как людей нерешительных);

4) нравственные качества (с одной стороны, «успешного» российского менеджера характеризуют такие черты, как честность и порядочность, с другой стороны, скупость, а также доверчивость).

Подводя итоги, необходимо констатировать, что одной из важнейших характеристик современного российского менеджера является преимущественно авторитарный характер принятия решений, одинаково господствующий как на экономически успешных, так и на неуспешных предприятиях.

СПИСОК ИСТОЧНИКОВ

1. Арсланова, С.К. Качества выпускника факультета менеджмента конкурентоспособного на рынке труда (по материалам работы круглого стола) // Вестник торгово-технологического института. 2015. №9. С.128-134. Дырин С.П. Российская модель управления персоналом. – СПб: Питер, 2006.
2. Дырин С.П. Управление персоналом: многовариантный характер современной российской управленческой практики. – СПб: Петрополис, 2008
3. Журавлев, А.Л. Коммуникативные качества личности руководителя и эффективность руководства коллективом // Психологический журнал.—1993.— № 1.—С. 57—67.

Dyrin S.P.

Doctorate in Sociology
sdyrin@yandex.ru

Egorova N.D.

Cand. sociol. Sci.

University of management "TISBI", Branch in Naberezhnye Chelny
Russia, Naberezhnye Chelny

VALUED ORIENTATIONS AND CHARACTER OF SELF-APPRAISAL OF MODERN MANAGER

In the article authors, leaning against materials of the sociological researches conducted in 1995 and 2016, analyse the dynamics of changes of the valued orientations of the Russian managers of different level. The realizable authors comparative analysis of structure of the valued orientations of the Russian and foreign managers allows to educe some specific of home case frame. In the article drawn conclusion, that authoritarian style of making decision dominates on the most Russian enterprises.

Keywords: the Russian manager, valued orientations, self-appraisal.

Literature:

1. Arslanova, S.K. Kachestva vypusknika fakul'teta menedzhmenta konkurentosposobnogo na rynke truda (po materialam raboty kruglogo stola) // Vestnik torgovo-texnologicheskogo instituta. 2015. №9. S.128-134. Dyrin S.P. Rossijskaya model' upravleniya personalom. – SPb: Piter, 2006.
2. Dyrin S.P. Upravlenie personalom: mnogovariantnyj xarakter sovremennoj rossijskoj upravlencheskoj praktiki. – SPb: Petropolis, 2008
3. Zhuravlev, A.L. Kommunikativnye kachestva lichnosti rukovoditelya i e'ffektivnost' rukovodstva kollektivom // Psixologicheskij zhurnal.—1993.—№ 1.—S. 57—67.