

УДК 316.46

Е.Ю. БИКМЕТОВ

Институт социально-экономических исследований УФИЦ РАН, г. Уфа, Россия

E-mail: bicprof@mail.ru

**СОЦИОКУЛЬТУРНЫЕ ДЕТЕРМИНАНТЫ РАЗВИТИЯ КОРПОРАТИВНОГО
ЛИДЕРСТВА
SOCIOCULTURAL DETERMINANTS OF CORPORATE LEADERSHIP
DEVELOPMENT**

Аннотация: в статье предпринят социологический анализ содержания социокультурных факторов, оказывающих влияние на развитие корпоративного лидерства. Произведена типологизация отношений руководителей и работников, стилей руководства. Сделан вывод, что для эффективного осуществления лидерской функции руководителю необходимо обладать соответствующими управленческими компетенциями, опирающимися на личностные и групповые ценности. Разработаны индикаторы оценки лидерских качеств менеджеров.

Abstract: The article presents a sociological analysis of the content of socio-cultural factors that influence the development of corporate leadership. The author makes typology of relations between managers and employees, management styles. It is concluded that for the effective implementation of the leadership function, the manager must have the appropriate managerial competencies, based on personal and group values. Indicators of assessment of leadership qualities of managers are developed.

Ключевые слова: корпоративное лидерство, корпоративная культура, культура управления, управленческие компетенции.

Keywords: corporate leadership, corporate culture, management culture, managerial competencies.

В настоящее время для российских корпораций остается актуальным вопрос возрастания роли индивидуального лидирующего начала в управлении. Лидерство, представляя форму властных отношений в организациях, тип управленческого взаимодействия, выступает как механизм интеграции групповой деятельности, изменения корпоративной культуры, источником организационного развития. Посредством лидерской активности происходят изменения культурных и социально-экономических организационных отношений, создаются условия для инновационного экономического развития, основанного на приращении знаний во всех сферах деятельности человека [1, с. 100]. Каким образом влияет культура на поведение менеджеров, формирование корпоративного лидерства? Достижение данной цели предполагает создание социальной организации и социально-экономических условий, способствующих привлечению руководителей-лидеров, обладающих профессиональными, деловыми и нравственными качествами. Корпоративная культура предполагает высоко мотивированный творческий труд и сохранение (воспроизводство) заинтересованного, добросовестного отношения к труду. Умение руководителя учитывать существующую духовную культуру в организационных отношениях является показателем культуры управления [2, с. 69], основой формирования его реального авторитета, эффективного лидерства. Результаты социологических исследований кадрового потенциала, проведенных на трех крупных промышленных предприятиях Республики Башкортостан, подтверждают взаимозависимость культуры управления и лидерства. В ходе исследования изучались целевые установки философии и стратегии развития предприятий. Работники выделили

основные целевые установки – максимальное извлечение прибыли (49,1 %), выживание в условиях рынка (46,6 %), конкуренция и поощрение индивидуализма работников (37 %), постоянная ротация персонала (54 %). Единственной объединяющей ценностной ориентацией выступает гарантия стабильного заработка (управленческий персонал – 60 %, работники – 57 %). Остальные варианты не входят в приоритетные ценности управленческого персонала предприятий. Установлено рассогласование между теми ценностными ориентациями, которые декларируются, и реальными духовными потребностями, интересами работников, а также менеджеров среднего звена. Реально осознанные ценностные ориентации непосредственно влияют на поведение. А знание всегда имеет социокультурную компоненту [3, с. 135]. Выводы подтверждаются ответами на ниже следующие вопросы: «Верно ли утверждение, что большинство сотрудников аппарата управления искренне заботятся о вверенных им подчиненных (о Вас и Ваших коллегах)?». Ответы распределились следующим образом: «совершенно верно» – 7 % опрошенного управленческого персонала, 0 % опрошенных работников; «скорее верно, чем неверно» – 47 % управленческого персонала, 13 % работников; «скорее неверно, чем верно» – 33 % управленческого персонала, 37 % работников; «совершенно неверно» – 13 % управленческого персонала, 50 % работников. Нецелесообразность обращения к начальству по личным вопросам признают 50 % опрошенных работников, поскольку это не способствует решению их вопросов. Для того, чтобы увеличить производительность труда, менеджеры признают необходимость и значимость регулярного повышения квалификации и обучения своего и сотрудников. Особое внимание, по мнению менеджеров, следует уделять таким формам (в порядке убывания): самообразование; кураторство, инструктирование, наставничество; очные курсы повышения квалификации. Однако, и управленческий персонал (94 %), и работники (99 %) признают, что на их предприятии акцент сделан только на работе, у сотрудников нет ни времени, ни возможности развиваться.

В ходе исследования изучался оптимальный тип лидерского поведения руководителя. С этой целью исследование было дополнено опросом рабочих. Хотя четкую грань между стилями руководства практически трудно провести, были выделены три стиля руководства: *авторитарный*, когда руководитель все связи, существующие в системе «управляющий – управляемый» замыкает на себе, жестко контролирует действия подчиненных, часто вмешивается в их работу и т. д.; *демократический*, когда он активно контактирует с подчиненными, как на этапе выработки управленческих решений, так и на этапе реализации решений, советуется с ними, прислушивается к мнению коллег, т. е. строит работу преимущественно на основе согласования интересов и диалогового общения; *анархический*, когда управленческий персонал практически отпускает от себя принадлежащие ему функции управления, представляя происходящие в организации функции в распоряжение случая. Отвечая на вопрос о том, какой стиль управления у руководителя, 28 % сотрудников указали на авторитарность стиля управления, 61 % отметили демократичность в управлении, 11 % затруднились с ответом. Различный стиль управления в разной степени способствует более полному и эффективному использованию кадрового потенциала. Однако демократический стиль позволяет привлечь еще на стадии разработки управленческого решения большее число работников как управляющих, так и управляемых, что, с одной стороны, уменьшает возможность ошибки, с другой, увеличивает шансы на выполнение принятого решения. Необходимо учитывать, что связи и взаимодействия между руководителями и подчиненными имеют сложную природу, поэтому в исследовании важно избежать упрощений. С этой целью в анкету был включен контрольный вопрос, который должен был дать дополнительную информацию по существу проблемы: «Участвовал ли респондент за последний год в разработке и принятии управленческих решений в организации?». Ответы представлены в табл. 1.

Таблица 1

Участие работников в разработке и принятии управленческих решений, %

Организационные процессы	Да	Нет
разработка планов работы организации	25	75
распределение работ между службами	30	70
распределение премий, зарплат	54	46
наложение взысканий на работников	57	43
выдвижение работников на новые должности	41	59
принятие решения о выделении жилья, земли и т. д.	28	72

Ответы входят в некоторое противоречие с тем, что было высказано респондентами в отношении стиля управления в организации, когда большинство определило его как демократичный. Особенности сложившихся управленческих отношений в организациях предполагают гибкость управленческого действия. Однако критерием оценки стиля руководства является групповая эффективность. Руководителю необходимо изменять свой стиль поведения с учетом сложившейся ситуации, целей, характера сплоченности рабочей группы, потребностей людей, состояния организационной культуры. Таким образом, корпоративные взаимодействия характеризуют существующие сегодня два типа отношений руководства и работников: *инструментальное* (исходит из того положения, что «экономический человек», продавая свою рабочую силу, стремится получить максимальную материальную выгоду); *ценностное* (исходит из того положения, что «социально-этический» человек стремится к признанию, самовыражению, активному участию в корпоративных процессах, получению духовного вознаграждения). При этом инструментальное отношение более ярко проявляется в оценках руководителей, а ценностное отношение – в ожиданиях и предпочтениях работников. Успешность реализации менеджментом лидерской функции связана прежде всего с опорой на аксиологическую и нравственную составляющую в стиле поведения и коммуникации, обеспечивающую доверие и принятие решений работниками.

Таким образом, управленческая культура и лидерство в организации взаимосвязаны, взаимообусловлены. Корпоративное лидерство включает в себя такие необходимые качества руководителя, как способность сплачивать и мобилизовывать людей на достижение цели; умение налаживать и использовать личные контакты для поддержания необходимого настроя других; наставничество и развитие подчиненных. Культура лидерства основана на диалоговой коммуникации, предполагающей взаимопонимание общих целей и интересов. В корпоративной культуре отражаются особенности личной культуры руководителей, их взгляды, установки, ценности [4, с. 275]. Именно посредством реализации функций лидерства происходит групповая и личностная корпоративная идентификация, персоналом осваиваются формализованные нормы и ценности. «Способность воспринимать ограниченность собственной культуры и инициировать ее адаптивное развитие является сущностью и основной задачей деятельности лидера или руководства» [5, с. 22]. В конечном итоге, человеческий капитал выражается в определенном стандарте поведения, требующем некоторого набора компетенций. Соответствие набору компетенций – главный критерий при оценке персонала и управления им [6, с. 194]. Для эффективного осуществления лидерской функции руководителю необходимо обладать соответствующими управленческими компетенциями, опирающимися на личностные и групповые ценности.

Исходя из компетентностного подхода в оценке качеств руководителя, предлагаются индикаторы оценки лидерских качеств. Все индикаторы компетенции «Корпоративное лидерство» можно распределить по четырем уровням сформированности: 1) начальный, 2) средний, 3) продвинутый, 4) мастерский. Индикаторами оценки *первого уровня*

сформированности компетенции выступают следующие: принимает на себя ответственность за уровень мотивации членов команды своего подразделения или проекта и последствия деятельности, демонстрирует веру в успех, обеспечивает обратную связь в коммуникации с подчиненными и при необходимости помогает им. Индикаторами оценки *второго уровня* сформированности компетенции выступают: обеспечивает необходимый уровень мотивации членов рабочей группы, поощряет успехи членов своей рабочей группы, продуктивно взаимодействует с другими сотрудниками и подразделениями, инициирует и активно участвует в групповых обсуждениях, стремится раскрыть сильные стороны сотрудников и использовать их знания, умения для достижения групповых целей, создает индивидуальные планы и траектории развития сотрудников. Индикаторами оценки *третьего уровня* в дополнение ко второму выступают: умеет ставить цели, которые воодушевляют других людей; мотивирует других на достижение успеха, заряжает своей целеустремленностью, энергией и энтузиазмом; умеет справляться со спадом мотивации рабочей группы в неблагоприятные периоды; преодолевает сомнения со стороны коллег и подчиненных; поддерживает диалоговые коммуникации с людьми с целью их убеждения и воодушевления; находит в своем напряженном графике время, чтобы обсудить с сотрудниками важные для них вопросы; привлекает и удерживает высококвалифицированных специалистов. Индикаторами оценки *четвертого уровня* в дополнение к третьему выступают: является референтной личностью, на мнение и поведение которой ориентируются сотрудники, выступает примером для подражания; обладает личностной энергетикой, вызывает энтузиазм и желание следовать поставленным целям; организует работу по развитию сотрудников в рамках своего направления; инвестирует значительное время и усилия в развитие карьеры ключевых сотрудников.

Данное исследование выполнено в рамках государственного задания ИСЭИ УФИЦ РАН на 2019 г.

Список использованной литературы:

1. Гайнанов Д.А., Кобзева А.Ю. Кадровый потенциал инновационной сферы как основа развития региональной экономики // Управление экономикой: методы, модели, технологии: материалы XVI Международной научной конференции. – Уфа, 2016. – С. 100-104.
2. Бикметов Е.Ю. Культура управления как объект социологического познания // Социологические исследования. – 2014. – № 9. – С. 69-72.
3. Бикметов Е.Ю., Лукьянов А.В. Духовный, социокультурный и языковой контекст развития научного знания: монография. – Уфа: УГАТУ, 2019. – 225 с.
4. Бикметов Е.Ю. Прикладная корпоративная этика как ресурс управления организационным развитием // Управление экономикой: методы, модели, технологии: материалы XVIII Международной научной конференции. – Уфа: РИК УГАТУ, 2018. – С. 275-278.
5. Шейн Э.Х. Организационная культура и лидерство. Построение, эволюция, совершенствование / пер. с англ. под ред. В.А. Спивака. – СПб: Питер, 2002. – 336 с.
6. Рувенный И.Я. HR-брендинг как направление клиентоориентированного подхода к управлению компанией // Управление экономикой: методы, модели, технологии. Четырнадцатая международная научная конференция: сборник научных трудов. – Уфа, 2014. – С. 193-196.