

СОЦИОЛОГИЧЕСКИЕ НАУКИ

DOI 10.15593/2224-9354/2017.1.1

УДК 316.4–057.17

В.Н. Стегний, И.Г. Севастьянова

СОЦИОЛОГИЧЕСКИЙ АНАЛИЗ СТАТУСНЫХ ХАРАКТЕРИСТИК СОВРЕМЕННОГО РУКОВОДИТЕЛЯ

Дано представление об изменении характера эффективного управления в современных организациях. На основе данных социологического исследования выявлены значимые качества и ключевые компетенции, присущие современному руководителю. В рамках анализа идентификации психологических, социальных и административных составляющих осуществлена оценка статусных характеристик руководителя. Установлено, что высокая неопределенность среды усиливает стремление к развитию многофункциональных навыков, способностей понимать современные тенденции и управлять изменениями. Показано смещение акцента в компетенциях от концептуальных способностей, соответствующих заведенному в прошлом порядку вещей, к новым стандартам поведения. Отмечена необходимость в новом стиле руководства, нацеленном не на выживание и коммерческий успех, а на гибкое реагирование на требования внешней среды. Фиксируется взаимосвязь между стилем управления, руководства и эффективностью деятельности коллектива, института. В этом взаимодействии большая роль принадлежит взаимосвязи организационной культуры и руководства, лидерства. Сильный руководитель – одна из важнейших препосылок эффективной деятельности коллектива. В зависимости от стиля управления, содержания труда выделены разные типы руководителей. В частности, рассматривается отличие руководителя производственного коллектива от госслужащих, чиновников, бюрократии. Фиксируется взаимосвязь деятельности руководителя в зависимости от продвижения его по трудовой карьере. Умение руководителя работать командой, формировать проектную команду, мотивировать ее деятельность, делегировать ей определенные полномочия – важнейшее свойство инновационного руководителя, лидера. У подобного руководителя, лидера очень большую роль играет такая компетенция, как чувство нового.

Ключевые слова: эффективное управление, значимые качества, ключевые компетенции, статус современного руководителя, новый стиль руководства, тип руководителя.

В современной социологической науке в последние годы особо пристальное внимание уделяется анализу эффективности развития современного российского общества. Среди исследователей возрастает роль такого подхода, как эффективность функционирования любого социального института, да и самого общества зависит от множества факторов (исходя из закона множественности причин) и играет большую роль в любом процессе [1, с. 110–170].

© Стегний В.Н., Севастьянова И.Г., 2017

Стегний Василий Николаевич – д-р социол. наук, профессор кафедры социологии и политологии ФГБОУ ВО «Пермский национальный исследовательский политехнический университет», e-mail: socio@pstu.ru.

Севастьянова Ираида Геннадьевна – д-р техн. наук, профессор кафедры экономики и финансов ФГБОУ ВО «Пермский национальный исследовательский политехнический университет», e-mail: sig@msa.pstu.ru.

Вместе с тем эти факторы требуют систематизации в конкретно-исторических условиях. В настоящее время среди социологов наиболее распространенной становится такая гипотеза – эффективность функционирования общества зависит, прежде всего, от эффективности системы управления в нем. Эффективность системы управления, в первую очередь, зависит от эффективности работы руководителя. Сильный руководитель, как правило, это хорошая основа для эффективного функционирования коллектива, конкретного социального института общества. Эта зависимость прослеживается исходя из мнения народа относительно деятельности государственных и общественных институтов (табл. 1).

Таблица 1

Мнение населения относительно оценки им деятельности государственных и общественных институтов (распределение ответов, %)*

Форма оценки деятельности	Государственные институты					Общественные институты				
	Президент РФ	Правительство РФ	Совет Федерации	Государственная дума	Армия	РПЦ	СМИ	Политические партии	Общественная палата	Профсоюзы
Одобрят	81,8	58,3	46,4	45,5	83,5	70,4	60,5	45,1	39,1	38,5
Не одобряют	12,8	30,6	25,8	34,8	8,7	17,2	28,4	32,4	35,4	29,8

* Опрос проведен ВЦИОМ 22–23 октября 2016 г. в 130 населенных пунктах в 46 регионах РФ. Объем выборки 1600 чел. [2, с. 2].

Среди государственных и общественных институтов наиболее высокие оценки одобрения деятельности получили те из них, которые имеют *сильных руководителей*. С помощью таких руководителей появляется возможность создать более эффективную организацию [3, с. 76–118]. Взаимосвязь организационной культуры и лидерства у руководства играет очень большую роль в эффективности функционирования современных социальных институтов [4, с. 78–219].

Руководитель социального института, коллектива должен быть лидером в своем подразделении, имеющим конкретный *стиль управления* [5, с. 107–205]. Опираясь на стиль управления, как среди лидеров, так и среди руководителей, можно выделить несколько типов. *Инерционный* – ничего не делал и ничего не получилось. *Прорывной* – что делал, то и получилось. *Реалистичный* – делал много, но ничего положительного не получилось. *Чудесный* – ничего не делал, но господь помог и получилось [6, с. 4]. У этих типов четко прослеживается взаимосвязь между стилем деятельности руководителя и результатами. У разного стиля руководства фиксируется разный результат, разная эффективность деятельности.

Одна из самых главных не только компетенций, но и миссий руководителя – это умение вести людей за собой на деятельность, связанную с реализацией функционирования института, коллектива [7, с. 17–58].

В стиле деятельности руководителя большую роль играет то, насколько он самокритичен, умеет соотносить свой статус с другими руководителями, работниками, находящимися по статусу выше его или подчинены ему. Умение корректировать свою деятельность в соответствии со статусом, изменяющимися обстоятельствами, изменениями в коллективе, социальном институте [8, с. 47–118].

Такого рода деятельность во многом зависит у руководителя от наличия у него такого качества, как *чувство нового*, современный руководитель – это *инновационный лидер* [9, с. 34–69]. Такой руководитель, как правило, работает с командой, которая формируется не по бюрократическому, а по менеджерскому принципу. Особенно сегодня велика роль руководителя в формировании *проектной команды* [10, с. 79–163]. Сформировать такую команду – это еще полдела, ее нужно замотивировать на конкретную деятельность, чтобы получить хороший результат [11, с. 96–98].

Работая с командой, руководитель делегирует ей ряд полномочий. Умение распределить обязанности между членами команды и правильно расставить их по своим рабочим местам, в соответствии с их потенциалом и социальным капиталом – залог успеха функционирования коллектива [12, с. 54–56].

Эффективность деятельности руководителя во многом определяется его продвижением по трудовой карьере [13, с. 163–165]. Речь идет не о карьеризме, а о профессиональном и карьерном росте руководителя. Это очень весомый показатель для эффективной и результативной их деятельности.

Социальная группа руководителей по содержанию и характеру труда имеет конкретную структуру, поэтому предметом нашего эмпирического анализа выбрана не вся группа управленцев, а только руководители трудовых коллективов. В данном случае не рассматриваем госслужащих, чиновников, бюрократию [14, с. 53–58]. С этой целью делаем эмпирический социологический анализ руководителей определенной группы, у которой эффективное руководство в бизнесе и общественной сфере начинается с прочного, значимого личного лидерства, которое не должно быть привилегией немногих [15, с. 79–209]. При этом процесс отождествления себя с социально-профессиональной группой необходимо рассматривать не только с позиций самооценки, но и через принятие отраженных оценок других.

Социологическое исследование, проведенное в 2014–2015 годах в г. Перми, позволило выявить значимые качества и ключевые компетенции, присущие современному руководителю, обладающему лидерским потенциалом. Оценку статустных характеристик современного руководителя осуществляли с позиций внешней и внутренней идентификации.

Анкетный опрос проводился по целевой выборке. Всего было опрошено 162 сотрудника из числа работников наукоемких и высокотехнологичных компаний (59 руководителей и 103 подчиненных). Основными критериями отбора служили психологические, социальные и управленческие компоненты.

Руководители и подчиненные солидарны в своей высокой оценке наличия такого качества у современного руководителя, как уверенность в себе. Они высоко оценивают также умение руководить людьми и силу воли (средние показатели составляют 4,21–4,26). На втором месте согласно результатам опроса стоят такие качества, как самостоятельность, самосовершенствование, умение осуществлять взаимодействие с другими подразделениями и постоять за коллектив (4,15–4,20). Однако руководители в 2 раза выше, чем подчиненные оценивают информированность о деятельности, задачах и планах предприятия, умение взаимодействовать с другими подразделениями и руководить людьми, а также самосовершенствование. Все респонденты отмечают отсутствие у современного руководителя умения проводить техническую политику, единство слова и дела, творческого отношения к работе, честности и способности позитивно реагировать на изменение ситуации (3,54–3,99). Кроме того, по их мнению современный руководитель недостаточно трудолюбив и опытен в работе, не обладает высоким авторитетом и умением убеждать людей (4,07–4,14) (табл. 2).

Таблица 2

Оценка качеств современного руководителя

Качества современного руководителя	Руководители		Подчиненные		В целом по массиву	
	Коэффициент*	Ранг**	Коэффициент	Ранг	Коэффициент	Ранг
1	2	3	4	5	6	7
Трудолюбие	4,08	10–11	4,07	12	4,07	11–12
Творческое отношение к работе	3,85	15	3,83	16	3,83	16
Самостоятельность	4,14	7–8	4,24	3	4,20	4
Единство слова и дела	3,76	16	4,00	15	3,91	15
Авторитетность	3,98	12	4,13	9	4,07	11–12
Информативность о деятельности, задачах и планах предприятия	4,17	6	4,11	10	4,13	9
Способность позитивно реагировать на изменение ситуации	3,93	13–14	4,02	13	3,99	13
Умение проводить техническую политику	3,54	17	3,67	17	3,62	17
Опытность в работе	4,12	9	4,09	11	4,10	10
Умение осуществлять взаимодействие с другими подразделениями	4,22	3	4,14	8	4,17	6

Окончание табл. 2

1	2	3	4	5	6	7
Умение руководить людьми	4,25	2	4,21	4	4,23	2–3
Умение постоять за коллектив	4,14	7–8	4,17	5–7	4,15	7
Умение убеждать людей	4,08	10–11	4,17	5–7	4,14	8
Честность	3,93	13–14	4,01	14	3,98	14
Уверенность в себе	4,41	1	4,38	1	4,39	1
Самосовершенствование	4,20	4	4,17	5–7	4,19	5
Сила воли	4,19	5	4,26	2	4,23	2–3

*Чем выше значение коэффициента, тем в большей степени качество присуще руководителю.

**Чем выше ранг, тем реже данное качество присуще руководителю.

На современном этапе модернизации экономики высокотехнологичные, направленные на создание инновационных продуктов отечественные компании на практике убеждаются, что динамичная бизнес-среда требует высокой скорости обработки обширной информации и оперативного реагирования на внешние воздействия. В этих условиях возрастает роль компетенций руководителей. Новый стиль руководства требует применения знаний, умений и личных качеств для ориентации на задачи и результаты путем инициирования и принятия ответственности за изменения.

Подавляющее большинство всех респондентов в качестве ключевых компетенций, имеющих у современного руководителя, выделяют амбициозность (76,7 %), коммуникабельность (75 %) и ориентацию на успех (71,6 %). Такие компетенции, как сила воли, умение руководить и убеждать, стратегическое мышление, оценили ≈63 % респондентов из числа руководителей и подчиненных. Интересно отметить, что в отличие от подчиненных (60 %) большая часть руководителей (68 %) из числа опрошенных подчеркивают наличие данных компетенций у современного управляющего (табл. 3).

Наиболее низко все респонденты оценили наличие многофункциональных навыков и способности управлять изменениями, понимание тенденций и самосовершенствование. При этом руководители значительно ниже оценивают способность управлять изменениями и самосовершенствование (средние показатели составляют соответственно 14 и 10–11), а подчиненные – многофункциональные навыки (14) и понимание тенденций (12–13) (табл. 4).

Таблица 3

Оценка компетенций современного руководителя

Компетенции современного руководителя	Руководители				Подчиненные				В целом по массиву			
	имеется		требуется		имеется		требуется		имеется		требуется	
	абс.	%	абс.	%	абс.	%	абс.	%	абс.	%	абс.	%
Ориентация на успех	34	75,6	11	24,4	49	69,0	22	31,0	83	71,6	33	28,4
Способность работать в команде	28	62,2	17	37,8	40	56,3	31	43,7	68	58,6	48	41,4
Стратегическое мышление	27	60,0	18	40,0	44	62,0	27	38,0	71	61,2	45	38,8
Видение процесса	33	73,3	12	26,7	36	50,7	35	49,3	69	59,5	47	40,5
Понимание тенденций	30	66,7	15	33,3	36	50,7	35	49,3	66	56,9	50	43,1
Координирование	27	60,0	18	40,0	41	57,7	30	42,3	68	58,6	48	41,4
Способность управлять изменениями	25	55,6	20	44,4	39	54,9	32	45,1	64	55,2	52	44,8
Амбициозность	33	73,3	12	26,7	56	78,9	15	21,1	89	76,7	27	23,3
Многофункциональные навыки	30	66,7	15	33,3	35	49,3	36	50,7	65	56,0	51	44,0
Умение руководить и убеждать	34	75,6	11	24,4	38	53,5	33	46,5	72	62,1	44	37,9
Коммуникабельность	32	71,1	13	28,9	55	77,5	16	22,5	87	75,0	29	25,0
Самосовершенствование	28	62,2	17	37,8	39	54,9	32	45,1	67	57,8	49	42,2
Сила воли	31	68,9	14	31,1	47	66,2	24	33,8	78	67,2	38	32,8
Честность	32	71,1	13	28,9	37	52,1	34	47,9	69	59,5	47	40,5

Таблица 4

Ранги компетенций современного руководителя*

Компетенции современного руководителя	Руководители		Подчиненные		В целом по массиву	
	имеется	требуется	имеется	требуется	имеется	требуется
Ориентация на успех	1–2	13–14	3	12	3	12
Способность работать в команде	10–11	4–5	7	8	9–10	5–6
Стратегическое мышление	12–13	2–3	5	10	6	9
Видение процесса	3–4	11–12	12–13	2–3	7–8	7–8
Понимание тенденций	8–9	7	12–13	2–3	12	3
Координирование	12–13	2–3	6	9	9–10	5–6
Способность управлять изменениями	14	1	8–9	6–7	14	1
Амбициозность	3–4	11–12	1	14	1	14
Многофункциональные навыки	8–9	6–7	14	1	13	2
Умение руководить и убеждать	1–2	13–14	10	5	5	10
Коммуникабельность	5–6	9–10	2	13	2	13
Самосовершенствование	10–11	4–5	8–9	6–7	11	4
Сила воли	7	8	4	11	4	11
Честность	5–6	9–10	11	4	7–8	7–8

*Чем выше ранг, тем реже имеется и требуется компетенция.

На рисунке демонстрируется изменение потребностей в компетенциях с точки зрения руководителей и подчиненных.

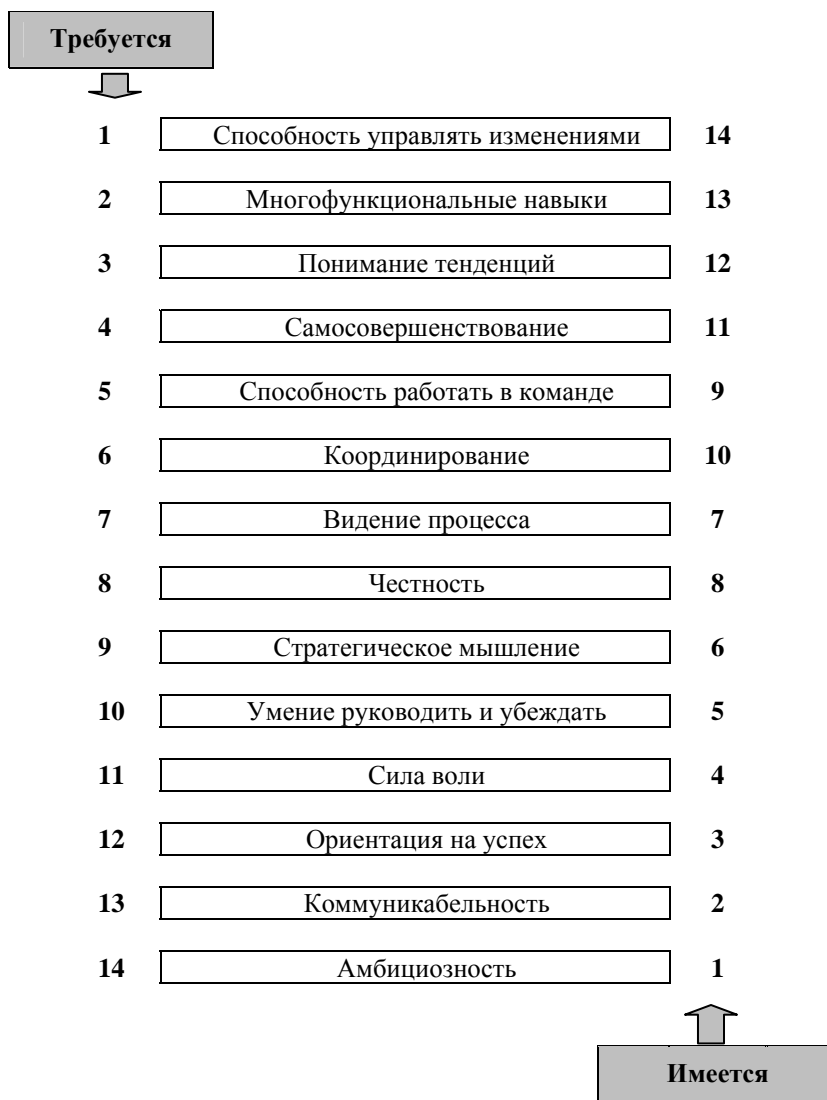


Рис. Значимые компетенции современного руководителя

Проведенное исследование показало, что в настоящее время акцент сместился от концептуальных способностей, соответствующих заведенному в прошлом порядку вещей, к новым стандартам поведения. Так, высокая неопределенность среды усиливает стремление к развитию способностей понимать современные тенденции и управлять изменениями. В свою очередь усложнение технико-экономических условий функционирования организаций диктует необходимость формирования у современного руководителя много-

функциональных навыков. Таким образом, эффективный руководитель должен быть нацелен не на выживание и коммерческий успех, а на гибкое реагирование на требования внешней среды.

Сравнивая компетенции современного руководителя с компетенциями руководителя конца 80-х годов XX века [16, с. 19–25], фиксируем принципиальные, качественные различия между этими типами руководителей, которые функционируют в разных социальных пространствах, разном социальном времени. К ним предъявляются совершенно разные требования, и они обладают совершенно разными компетенциями.

В современном обществе формируется новая система развития кадрового потенциала предприятия [17, с. 77–79]. Проведенный нами анализ компетенций современных руководителей предприятий в основном совпадает с данными других исследователей [18, с. 59–61], что является подтверждением становления руководителя нового типа, отвечающего потребностям инновационного общества.

Список литературы

1. Теслинов А. Бизнес-перемены: 9 законов и 70 уроков настройки вашего бизнеса. – М.: Эксмо, 2011. – 272 с.
2. Мнение народа // Аргументы и факты. – 2016. – № 44. – С. 2.
3. От самоорганизации к саморазвитию: смена парадигмы менеджмента. – Екатеринбург, 2013. – 257 с.
4. Шейн Э. Организационная культура и лидерство. – СПб.: Питер, 2002. – 336 с.
5. Адизес И. Развитие лидеров: Как понять свой стиль управления и эффективно общаться с носителями иных стилей. – М.: Альпина Бизнес Букс, 2008. – 259 с.
6. Пересличин С. Чего боимся – то и случается // Новый компаньон. – 2016. – 7 июня. – С. 4.
7. Искусство вести за собой. Тренинги и занятия по формированию у юношества социальной инициативности лидерских качеств. – М.: АРКТН, 2007. – 96 с.
8. Баррет Дж. Протестируйте себя. – СПб.: Питер, 2003. – 254 с.
9. Гершанок Г.А. Инновационное лидерство. – Пермь: Изд-во Перм. нац. исслед. политехн. ун-та, 2011. – 79 с.
10. Руководство к своду знаний по управлению проектами (PMBOK). – Newtown Square, Pennsylvania 19073–3299 USA / США / Project Management Institute, 2013. – 614 с.
11. Стегний В.Н., Севастьянова И.Г., Спосиб А.Г. Мотивация инновационной проектной команды // Инновации. – 2010. – № 12 (146). – С. 95–99.
12. Стегний В.Н., Севастьянова И.Г. Делегирование полномочий для принятия эффективных решений // Власть. – 2014. – № 1. – С. 55–57.

13. Лазукова Е.А. Трудовая карьера руководителей и специалистов в системе управления: компаративный анализ // *Личность. Культура. Общество.* – 2015. – Т. 17, № 1–2. – С. 160–166.

14. Лазукова Е.А. Категории «госслужащие», «чиновники» и «бюрократия» // *Вестник Пермского национального исследовательского политехнического университета. Социально-экономические науки.* – 2013. – № 18. – С. 52–59.

15. Кови С. *Лидерство, основанное на принципах.* – М.: Альпина Бизнес Букс, 2008. – 302 с.

16. Стегний В.Н. *Краткий отчет о научно-исследовательской работе «Состояние перспективного развития самоуправления в Пермском производственном объединении «Моторостроитель».* – Пермь: Изд-во Перм. политехн. ин-та, 1989. – 39 с.

17. Невская Л.В., Эсаулова И.А. Система развития инновационного кадрового потенциала предприятия // *Вестник Пермского национального исследовательского политехнического университета. Социально-экономические науки.* – 2013. – № 21. – С. 76–82.

18. Дьячков Д. Комплексная оценка руководителя: компетентностный подход // *Справочник по управлению персоналом.* – 2012. – № 12. – С. 58–64.

References

1. Teslinov A. *Biznes-peremeny: 9 zakonov i 70 urokov nastroiiki vashego biznesa* [Business changes: 9 laws and 70 lessons to tune your business]. Moscow, Eksmo Publ., 2011, 272 p.

2. *Mnenie naroda* [People's opinion]. *Argumenty i fakty*, 2016, no. 44.

3. *От samoorganizatsii k samorazvitiuu: smena paradigmy menedzhmenta* [From self-organization to self-development: changes of management paradigm]. Ekaterinburg, 2013, 257 p.

4. Shein E. *Organizatsionnaia kul'tura i liderstvo* [Organizational culture and management]. Saint-Petersburg, Piter Publ., 2002, 336 p.

5. Adizes I. *Razvitie liderov: Kak poniat' svoi stil' upravleniia i effektivno obshchat'sia s nositeliami inykh stilei* [Leaders' development: how to understand your management style and effectively communicate with the bearers of other styles]. Moscow, Al'pina Biznes Buks Publ., 2008, 259 p.

6. Pereslichin S. *Chego boimsia – to i sluchaetsia* [What happens is that what we are afraid of]. *Novyi kompan'on*, June 7, 2016.

7. *Iskusstvo vesti za soboi. Treningi i zaniatiia po formirovaniu u iunoshestva sotsial'noi initsiativnosti lidetskikh kachestv* [The art of leadership. Training social initiative of leadership qualities in young people]. Moscow, ARKTN Publ., 2007, 96 p.

8. Barret Dzh. *Protestiruite sebja* [Test yourself]. Saint-Petersburg, Piter Publ., 2003, 254 p.

9. Gershanok G.A. Innovatsionnoe liderstvo [Innovational leadership]. Perm, PNRPU Publ., 2011, 79 p.
10. Rukovodstvo k svodu znanii po upravleniiu proektami [Guide to the body of knowledge in project management]. Newtown Square, Pennsylvania, Project Management Institute, 2013, 614 p.
11. Stegnii V.N., Sevast'ianova I.G., Sposib A.G. Motivatsiia innovatsionnoi proektnoi komandy [Innovation project team's motivation]. *Innovatsii*, 2010, no. 12, iss. 146, pp. 95–99.
12. Stegnii V.N., Sevast'ianova I.G. Delegirovanie polnomochii dlia priniatiia effektivnykh reshenii [Delegation of authority in making effective decisions]. *Vlast'*, 2014, no. 1, pp. 55–57.
13. Lazukova E.A. Trudovaia kar'era rukovoditelei i spetsialistov v sisteme upravleniia: komparativnyi analiz [Comparative analysis of managers and professionals' working life in the management system]. *Lichnost'. Kul'tura. Obshchestvo*, 2015, no. 1–2, vol. 17, pp. 160–166.
14. Lazukova E.A. Kategorii «gossiluzhashchie», «chinovniki» i «biurok-ratiia» [Categories of "civil servants", "bureaucrats" and "bureaucracy"]. *PNRPU Sociology and Economics Bulletin*, 2013, no. 18, pp. 52–59.
15. Kovi S. Liderstvo, osnovannoe na printsipakh [Leadership based on the principles]. Moscow, Al'pina Biznes Buks Publ., 2008, 302 p.
16. Stegnii V.N. Kratkii otchet o nauchno-issledovatel'skoi rabote «Sostoianie perspektivnogo razvitiia samoupravleniia v Permskom proizvodstvennom ob"edinenii «Motorostroitel'» [Summary of the research work “State of prospective development of self-management in the Perm production association “Motorostroitel”]. Perm', PNRPU Publ., 1989, 39 p.
17. Nevskaiia L.V., Esaulova I.A. Sistema razvitiia innovatsionnogo kadrovogo potentsiala predpriatiia [System of innovative human resource potential development within the enterprise]. *PNRPU Sociology and Economics Bulletin*, 2013, no. 21, pp. 76–82.
18. D'iachkov D. Kompleksnaia otsenka rukovoditel'ia: kompetentnostnyi podkhod [Comprehensive assessment of a leader: competence approach]. *Spravochnik po upravleniiu personalom*, 2012, no. 12, pp. 58–64.

Получено 13.10.2016

V.N. Stegnyy, I.G. Sevastyanova

SOCIOLOGICAL ANALYSIS OF THE STATUS CHARACTERISTICS OF THE MODERN LEADER

The article proposes the idea of changes in the nature of effective management in modern organizations. Based on the findings of the sociological study, the paper defines the key qualities and competences of a modern leader. The authors give evaluation of the status characteristics of a modern leader, analyzing and identifying psychological, sociological and administrative components. The research proves that a high level of uncertainty in the environment reinforces the commitment for the development of multifunctional skills, as well as the ability to see current trends and manage changes. The data obtained demonstrate a shift from conceptual and conventional abilities of the past towards the new norms of behavior. The study marks the necessity for a new style of leadership rather aimed at the flexible reaction to changes in the external environment than at corporate survival and commercial success. The authors observe the correlation between the style of management and the performance of the team and institution. A major part in such interaction is occupied by the interrelation between the corporate culture and management. A strong leader appears one of the key factors of the effective performance of the team. Depending on the management style and the job content, there have been identified several types of leaders. The article marks the difference between the production team director and state officials, civil servants and the bureaucracy. It records the manager's work, depending on the career advancement. The authors highlight the important characteristics of an innovative leader, such as the ability to manage the team and form project teams, motivating the members and delegating certain powers to them. One of the most important competences of a modern leader appears to be his feeling for the new.

Keywords: effective management, important qualities, key competences, the status of a modern leader, new management style, type of leader.

Vasily N. Stegnyy – Doctor of Sociological Sciences, Professor, Dept. of Sociology and Political Science, Perm National Research Polytechnic University, e-mail: socio@mail.ru.

Irina G. Sevastyanova – Doctor of Technical Sciences, Professor, Dept. of Economic Theory, Perm National Research Polytechnic University, e-mail: sig@msa.pstu.ru.