

УДК 316.344.24-057.177.4

Н.В. Вяткина

ПРОФЕССИЯ «МЕНЕДЖЕР»: РЕТРОСПЕКТИВНЫЙ АНАЛИЗ СОЦИОЛОГИЧЕСКОГО ПОДХОДА

Дан краткий ретроспективный обзор появления и развития социологического представления о науках управления, менеджмента, о содержании профессии менеджера. Отдельное внимание уделяется важности изучения особенностей профессиональной группы менеджеров среднего звена в современном российском обществе.

Ключевые слова: *менеджер, менеджер среднего звена, менеджмент, миддл-менеджер, миддл-менеджмент, организация, профессия менеджера, руководитель, социология управления, теория менеджмента, теория управления, управление, частная собственность.*

Актуальность изучения особенностей профессиональной группы менеджеров вызвана постоянными изменениями в содержании труда современных руководителей. Те, кого в советское и начальное переходное время называли управленцами, сегодня, благодаря внедрению западного рыночного подхода к управлению собственностью и ориентиру на эффективное управление ресурсами для достижения поставленных перед организацией целей, оказываются включенными в принципиально новые социальные, экономические и информационные отношения. Это, с одной стороны, формирует в обществе новую социально-профессиональную группу со своими функциями, возможностями и задачами, а с другой – изменяет и самих менеджеров как носителей и создателей новых социальных отношений, и подчиненных им групп людей.

В области организационных процессов понятия «управление», «менеджмент», «менеджер» и «руководитель» имеют свою историю появления, становления и развития. В чем-то эти понятия сходны, в чем-то различны, однако все они связаны с осуществлением деятельности по приданию некоему рабочему процессу в организации направления, ведущего к достижению поставленной цели. Так, понятие «управление» является хронологически более старшим. Этим термином издавна обозначали направляющую функцию, деятельность, процесс, способ, а позднее и научное знание.

Понятие «менеджмент» возникло позднее, его появление было обусловлено процессами индустриализации в западном обществе. Переход от стадии первоначального накопления капитала к расширению производственных

© Вяткина Н.В., 2015

Вяткина Наталья Владимировна – аспирант кафедры «Социология и политология» ФГБОУ ВПО «Пермский национальный исследовательский политехнический университет», e-mail: zxcx1@yandex.ru.

процессов потребовал от собственников разделения управленческих полномочий с помощниками-управляющими. Эти процессы происходили со второй половины XVIII века до конца XIX века, в этот период зародилась и менеджерская деятельность как отдельная профессия, как оплачиваемый наемный труд, и индустриальный менеджмент как отрасль знания о правилах организации управления ресурсами на производстве. В этот же период возникла социология как наука, а к концу XIX века в рамках социологического знания сложилась отдельная отрасль – социология управления. С этого момента теория менеджмента и теория управления стали развиваться параллельно, в рамках научного знания (рис. 1). В социологии управления возникли «концепция трех стадий интеллектуальной эволюции человечества» О. Конта, «концепция солидарности» Э. Дюркгейма. М. Вебером исследована взаимосвязь религиозного и экономического поведения. С 1930-х годов, с развитием теории человеческих отношений Э. Мэйо, наиболее значимыми для повышения эффективности труда становятся социально-психологические факторы. Свои исследования проводят А. Маслоу (об иерархии человеческих потребностей), Ф. Херцберг (двухфакторная теория мотивации), Д. Макгрегор (теория двух противоположных стилей руководства), Р. Лайкерт (теория четырех стилей руководства). Свой вклад в развитие науки управления внесли советские ученые [1, 2]: в 1962 году был издан труд «Социология бизнеса» Д. Гвишиани, первая советская критика американского менеджмента.

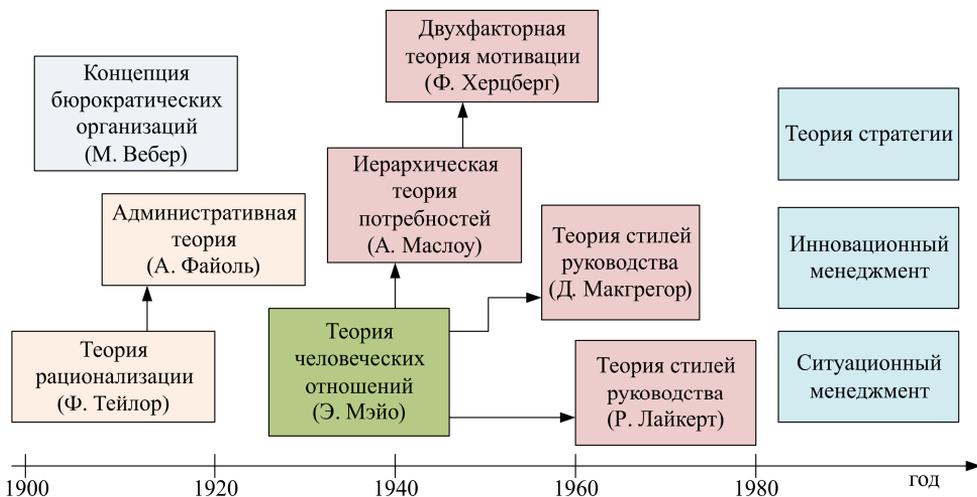


Рис. 1. Ретроспективный анализ теорий менеджмента [3–7]

Сегодня в научной и бизнес-литературе используют оба термина. Понятие менеджмента относят к процессам организованным, рациональным, рыночным [8, с. 62], управление – понятие более общее. Оба можно представить и как процесс, и как профессиональную деятельность (таблица), но управле-

ние – процесс более функциональный, структурный, системообразующий, а менеджмент – процесс более гибкий, психологичный, творческий. Оба связаны с управлением людьми и управлением другими ресурсами организации.

Подходы к трактовке терминов «управление» и «менеджмент»

Подход	Управление	Менеджмент
Организационный (как организационный процесс)	«Совокупность планирования, организации, мотивации и контроля, необходимых для формулировки и достижения целей организации» [9]	«Координация и объединение рабочей деятельности других людей так, чтобы она была эффективна и результативна» [10, с. 35]. «Процесс слияния материальных ресурсов производства, технологии и человеческих ресурсов для достижения эффективности производства и целей предприятия» [9, с. 783]
Социологический (как профессиональная деятельность)	«Сознательное целенаправленное воздействие со стороны руководящих субъектов или органов на людей и экономические объекты с целью направить их действия и получить желаемый результат» [11, с. 426]	«Сфера профессиональной деятельности, превращающей неорганизованную толпу в эффективную целенаправленную и производительную группу» [12, с. 3]

Становление профессии менеджера началось на рубеже XVIII и XIX веков (рис. 2). Из многих существующих сегодня определений понятия «менеджер» наиболее удачным является определение О. Виханского: «Менеджер – это член организации, осуществляющий управленческую деятельность и решающий управленческие задачи» [5, с. 165]. Внутри профессии менеджера специализация суживается, углубляется, это вызвано постепенным усложнением организационных процессов.

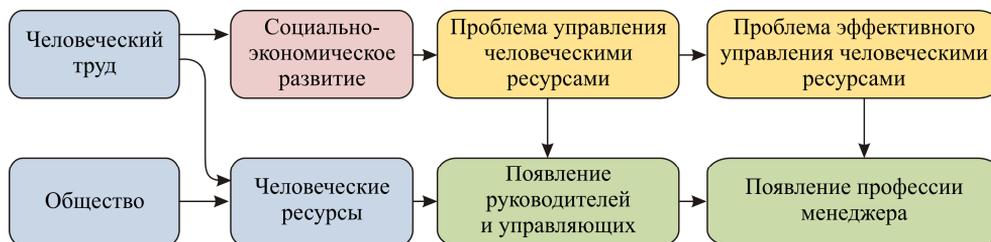


Рис. 2. Логическая схема появления профессии менеджера

Начало изучению становления и развития профессии менеджера положил М. Вебер (внутренняя стратификация профессии [4, с. 638]), в 1940–1950-е годы его идеи развивали Р. Гордон, Дж. Бернхайм, А. Берл, Г. Минс со

своей концепцией менеджерского капитализма, когда контроль в руках менеджеров «уничтожает» институт частной собственности. Сегодня развитие получила «теория партисипативного управления», подразумевающая демократизацию управления за счет более активной передачи функции принятия решений среднему и линейному менеджменту.

По структуре организационной иерархии Э. Гидденса, руководство делится на три категории – высший (топ-), средний (миддл-) и низший (лоу-) менеджмент [13]. Миддл-менеджеры не только являются связующим звеном в функциональных коммуникациях топ- и лоу-менеджеров, но и формируют оперативно-тактические цели [14] и внутриорганизационные ценности для подчиненных, становятся социально-экономической и психологической базой развития инновационного общества в России. В то же время А. Лялин пишет, что деятельность современных менеджеров среднего звена отличается низким уровнем доверия со стороны подчиненных (репутация управленца сегодня снижена до предела, одним из основных принципов миддл-менеджера «в народе» считается беспринципность), принадлежность к миддл-менеджменту характеризуется высокими инвестиционными и социальными рисками [15].

По наблюдениям современных российских исследователей, функции среднего менеджмента охватывают экономические, кадровые, социально-психологические, корпоративно-культурные и социально-бытовые аспекты деятельности организации [16, 17]. Миддл-менеджер использует мотивы и потребности своих подчиненных в названных областях, чтобы сознательно и целенаправленно активизировать их работу. В. Монахов отмечает, что в отличие от западного менеджера, выполняющего в основном роль организатора производства, российский миддл-менеджер выполняет и морально-психологическую роль [18], при этом, по наблюдению Э. Кондратьева, основной фокус работы миддл-менеджера сосредоточен не на организации в целом, а на деятельности своего подразделения [19].

Итак, *менеджмент* – это совокупность принципов, форм, методов, приемов и средств управления производством и производственным персоналом с использованием достижений науки управления. Организация, как правило, имеет три категории менеджеров – высшего, среднего и низшего звена. *Менеджеры среднего звена* – это профессиональная социальная группа, члены которой реализуют функции оперативно-тактического управления менеджерами низшего звена на предприятиях различных форм собственности, в рамках стратегий, определяемых высшим менеджментом. Исследование профессиональной группы менеджеров среднего звена представляется наиболее актуальным, именно этой категории руководителей в России посвящается минимум публикаций, в то время как значение миддл-менеджмента для развития современного российского общества наиболее велико. Предметом исследования мо-

гут быть ролевой потенциал средних менеджеров, проблема эффективности руководства на среднем уровне управления, социальная динамика в группе менеджеров среднего звена и другие аспекты миддл-менеджмента.

Список литературы

1. Абрамов Р.Н. Российские менеджеры: социологический анализ становления профессии. – М.: URSS, 2005. – 278 с.
2. Овчинникова С.В. Культура бизнеса менеджеров: теоретические понятия и сущность // Актуальные проблемы психологического знания. – 2012. – № 3. – С. 103–107.
3. Бекхманн Г. Современное общество: общество риска, информационное общество, общество знаний – М.: Логос, 2010. – 248 с.
4. Вебер М. Избранное. Образ общества. – М.: Юрист, 1994. – 704 с.
5. Виханский О.С., Наумов А.И. Менеджмент. – М.: Экономистъ, 2006. – 283 с.
6. Демченко Е.В. Мотивация работника: теория и практика. – М.: ИНФРА-М, 2008. – 354 с.
7. Мескон М.Х., Альберт М., Хедоури Ф. Основы менеджмента / пер. с англ. О.И. Медведь. – 3-е изд. – М.: Вильямс, 2007. – 665 с.
8. Мизгулин Д.А. Методологические подходы к определению содержания понятий «управление» и «менеджмент» // Изв. С.-Петерб. ун-та экономики и финансов. – 2012. – № 1. – С. 62–67.
9. Большой экономический словарь / под. ред. А.Н. Азрилияна. – 7-е изд. – М.: Институт новой экономики, 2011. – 1472 с.
10. Роббинз С.П., Коултер М. Менеджмент. – 8-е изд. – М.: Вильямс, 2007. – 1056 с.
11. Райзберг Б.А., Лозовский Л.Ш., Стародубцева Е.Б. Современный экономический словарь. – М.: ИНФРА-М, 2007. – 495 с.
12. Друкер П.Ф. Задачи менеджмента в XXI веке. – М.: Вильямс, 2007. – 276 с.
13. Гидденс Э. Стратификация и классовая структура // Социологические исследования. – 1992. – № 9. – С. 112–123.
14. Попкова Л.Н., Тартаковская И.Н. Профессиональные стратегии менеджеров среднего звена (гендерный аспект) // Социологические исследования. – 2011. – № 7. – С. 48–57.
15. Лялин А.М. Менеджеры, которые нам необходимы // Высшее образование сегодня. – 2010. – № 5. – С. 68–75.
16. Вайншток С.М. Социальная роль руководителя в системе организационно-управленческих процессов отраслевых структур: дис. ... д-ра социол. наук. – М., 2002. – 320 с.

17. Дырин С.П. Типологические характеристики российской практики управления персоналом в контексте многоаспектного подхода: дис. ... д-ра социол. наук. – СПб., 2006. – 339 с.

18. Монахов В.В. Институт руководителей среднего звена на современном российском производстве как объект социологического исследования: дис. ... канд. социол. наук. – Волгоград, 2001. – 132 с.

19. Кондратьев Э.В. Профиль менеджера: предпосылки становления и основные детерминанты // Изв. Пенз. гос. пед. ун-та им. В.Г. Белинского. – 2011. – № 24. – С. 292–301.

Получено 13.04.2015

N.V. Vyatkina

MANAGER AS A PROFESSION: SOCIOLOGICAL APPROACH RETROSPECTIVE ANALYSIS

The paper offers a retrospective research of the birth and development of sociological concepts regarding management science, manager as a profession. Special attention is paid to the importance of studying the characteristics of a professional group of middle managers in the modern Russian society.

Keywords: manager, middle manager, management, middle-management, organization, profession of a manager, supervisor, management sociology, management theory, control theory, control, private ownership.

Vyatkina Natalia Vladimirovna – Postgraduate Student, Dept. of Social and Political Sciences, Perm National Research Polytechnic University, e-mail: zxcx1@yandex.ru.