

*Н. А. САКАДА, канд. филос. наук
(Институт социологии НАН Украины, г. Киев)*

ТИПЫ УПРАВЛЕНЧЕСКОГО ПОВЕДЕНИЯ В УСЛОВИЯХ ТРАНСФОРМАЦИИ ПРОМЫШЛЕННОГО ПРОИЗВОДСТВА

Наукові праці МАУП, 2003, вип. 6, с. 59–62

На этапе перехода от старой системы управления к новой обостряются конфликты и противоречия. Многие острые, ранее закрытые вопросы и проблемы приобретают особую актуальность, а пути и сроки их решения не всегда ясны. Перестроечная идеология перечеркнула многоплановые и нередко противоречивые ожидания, надежды различных социальных групп людей. Этим во многом объясняется многообразие позиций, отношение людей к перестроечным процессам в области экономики. К противоречиям и конфликтам между старым и новым добавляются коллизии, связанные с тем, что новое сегодня создается в основном методом проб и ошибок, без детально разработанной научно обоснованной программы. В результате принимаются не всегда адекватные, а иногда и просто ошибочные управленческие решения. Наследие прошлого в сознании и психологии многих руководителей создает серьезные помехи адекватному восприятию, творческому осмыслению и справедливой оценке этой сложной и противоречивой деятельности. Сегодня многим руководителям приходится одновременно перестраивать и управленческие отношения в коллективе, и самих себя. Одним это дается легче и быстрее, другим труднее, болезненнее. Сказываются и степень осознания необходимости перемен, и уровень компетентности, профессиональная подготовленность к новым задачам и методам, и личностные характеристики. В таких условиях граница между старым и новым проходит только между разными группами людей, но нередко и через внутренний мир каждого отдельного человека. Ситуация осложняется еще

тем, что декларируемая человеком и имитируемая некоторыми внешними поведенческими признаками позиция часто не соответствует, а иногда прямо противоположна его реальной роли в процессе становления новых экономических отношений. Поэтому сегодня особенно важно ориентироваться не на слова и внешние признаки делового поведения, а прежде всего на реальный вклад работника в достижение тех конечных целей, которые определены реформой.

Следует признать, что сложный и подчас противоречивый процесс формирования типов (моделей) социально-экономического поведения руководителей промышленных предприятий в переходных к рынку условиях не подкреплен специальными эмпирическими исследованиями.

Особый интерес представляет изучение социально-экономического поведения (СЭП) руководителя не только в зависимости от его должностного статуса, но и от отношения его к собственности, а также формы собственности управляемого им предприятия, его мировоззренческих установок и т. п.

Для выявления степени распространенности тех или иных поведенческих формообразований среди управленческого персонала предприятий (представители которого в большинстве являются реальными собственниками) респондентам был задан вопрос: *“Какой из перечисленных ниже типов поведения в наибольшей степени характерен для руководителя (директора) Вашего предприятия?”*

Ответы на этот вопрос распределились таким образом (в процентах от общего количества опрошенных):

- стремление к личному обогащению (даже ценой уничтожения производства и нарушения законов) и полное пренебрежение интересами коллектива — 19,9 %;
- стремление к личной прибыли законным путем и одновременно забота об интересах производства и коллектива — 25,7 %;
- забота об интересах коллектива и производства, стремление сохранить производственные фонды и кадры — 34,0 %;
- пассивное ожидание помощи сверху, отсутствие какой бы то ни было инициативы и эффективных решений — 7,2 %;
- другое — 1,0 %;
- трудно ответить — 11,6 %.

Наиболее распространенным, по определению респондентов, оказался “гуманноцентрический тип поведения” с элементами экономической целерациональности, выраженной в заботе руководителя об интересах коллектива и производства, о кадрах и фондах. Более трети руководителей (директоров) ориентированы на защиту интересов производства и коллектива. На втором месте — “легитимно прагматическое поведение” с элементами гуманистической ориентации. Этот тип поведения присущ четверти руководителей. На третьем — “нелегитимно прагматическое, эгоистически ориентированное поведение”. Каждый пятый из директоров является носителем такого поведения. На четвертом месте — “пассивно-иждивенческое поведение”, ориентированное на “директивы” и помощь со стороны государствен-

ных властных органов. Руководители с этим типом поведения в явном меньшинстве. Таким образом, большинство директорского корпуса (около 60 %), по мнению опрошенных, объединяют в своем поведении легитимный уровень прагматически ориентированной деятельности с социально-гуманистическими установками и мотивами. Меньшей части (около 27,0 %) присущи негативные по содержанию и направленности поведенческие формообразования, которые к тому же являются своеобразными антиподами относительно друг друга: с одной стороны, активно-предпринимательский, но эгоистический, полукриминальный прагматизм, а с другой — честная, ориентированная на директивы сверху и в то же время беспомощная пассивность.

Распространенность типов поведения руководителей предприятий с различными формами собственности характеризуют данные табл. 1.

Из табл. 1 видно, что поведение руководителей существенно зависит от социально-экономической среды предприятий (т. е. от форм их собственности).

Поведенческие формообразования значительно отличаются на предприятиях с государственной и частной (приватизированной) формами собственности. По экономическим, социальным, правовым и моральным критериям картина формирования и функционирования разных видов СЭП руководителей предприятий складывается в пользу тех видов, которые формируются на основе частной (приватизированной) собственности.

Таблица 1

Распространенность типов поведения руководителей предприятий с различными формами собственности (по оценке респондентов, %)

Тип поведения руководителей предприятий	Предприятия с различными формами собственности								
	1	2	3	4	5	6	7	8	9
Нелегитимно прагматическое, эгоистически ориентированное	27,8	28,2	14,9	21,9	19,5	10,6	22,2	15,2	26,0
Легитимно прагматическое с элементами гуманистической ориентации	21,0	25,6	22,0	29,9	23,0	56,0	11,2	39,4	20,5
Гуманноцентрическое с элементами экономической целерациональности	23,7	26,4	44,6	31,5	36,5	24,7	55,6	36,4	26,0
Трудно ответить	7,9	9,3	11,3	10,0	14,5	9,4	5,6	3,0	20,5

Примечание: 1 — государственное предприятие, не подлежащее приватизации; 2 — государственное, еще не приватизированное; 3 — приватизированное; 4 — акционерное закрытое; 5 — ак-

ционерное открытое; 6 — частное (со дня основания); 7 — арендное; 8 — другие формы (со смешанной формой собственности, с ограниченной ответственностью); 9 — трудно ответить.

На государственных предприятиях более всего распространен нелегитимный эгоистический прагматизм, в то время как на частных — легитимный прагматизм с элементами гуманистических установок и мотивов, а на приватизированных предприятиях — гуманноцентрическое поведение с элементами экономической целерациональности. Показательным является то, что на предприятиях с государственной формой собственности (не подлежащих приватизации) самый высокий показатель пассивно-иждивенческого поведения их руководителей: с одной стороны, чувствуется влияние централизованно-командного способа функционирования таких предприятий, с другой — в условиях расширения рыночных отношений метод (стиль) пассивного попустительства все более становится неэффективным.

Представляет интерес рассмотрение СЭП руководителей в различных отраслях промышленного производства (табл. 2). Данные показывают, что независимо от отрасли производства наибольшую распространенность имеет тип СЭП руководителя, который выражает гуманноцентрическую направленность с элементами экономической целерациональности. Исключение составляет обрабатывающая и строительная промышленность. Прослеживается зависимость оценок респондентами поведения руководителей от ситуации в той или иной отрасли промышленности. Если отрасль работает прибыльно, развивается,

если вовремя выплачивается зарплата, то увеличивается и процент тех, кто верит в своих руководителей, оценивая их поведение как заботливое, гуманное и т. п.

На предприятиях металлургии растут объемы производства, уровень оплаты труда. Доля этой отрасли во всем экспорте Украины составляет почти 40 %. В ней заметно регулирующее влияние государства, а большинство предприятий способно рассчитываться текущими платежами, выплачивать зарплату*. Неудивительно, что свыше трети респондентов этой отрасли оценили поведение своих руководителей как заботливое. Примерно то же самое наблюдается и в ответах респондентов, занятых в пищевой, легкой и химической отраслях.

Характер изменений на предприятии в зависимости от типа поведения их руководителей отражают данные табл. 3. Из нее видно, что наиболее продуктивным типом СЭП руководителя является "гуманноцентрический с элементами экономической целерациональности". Именно с этим типом поведения руководителей респонденты связывают положительные изменения на предприятии (сумма положительных оценок — 58,0 %). Думается, наибольшая, по оценкам респондентов, распространенность данного типа СЭП руководителей свидетельствует об их позитивной в целом ориентации на обеспечение производственного успеха предприятия, удовлетворение потребностей трудового коллектива и работников. Посколь-

Таблица 2

Поведение руководителей предприятий в различных отраслях промышленного производства (по оценкам респондентов, %)

Отрасль промышленного производства	Тип поведения руководителей предприятий				
	Нелегитимно прагматическое, эгоистически ориентированное	Легитимно прагматическое с элементами гуманистической ориентации	Гуманноцентрическое с элементами экономической целерациональности	Пассивно-иждивенческое	Трудно сказать
Добывающая	26,8	32,1	28,3	12,5	1,8
Металлургическая	20,5	24,3	35,0	1,8	16,3
Машиностроение	24,4	23,3	28,0	11,3	11,7
Химическая	23,0	21,6	34,5	5,8	12,9
Легкая	17,2	25,3	39,1	6,3	12,1
Обрабатывающая	18,6	37,2	18,6	14,0	11,6
Пищевая	7,3	19,5	17,4	19,6	6,5

* Горячий цех працює прибутково // Уряд. кур'єр. — 2000. — № 127, 15 лип. — С. 5.

Характер изменений на предприятии в зависимости от типа поведения их руководителей (по оценкам респондентов, %)

Тип поведения руководителей предприятий	Положение предприятия в 2000 г. по сравнению с 1999 г.						
	Значительно улучшилось	Несколько улучшилось	Не изменилось	Несколько ухудшилось	Значительно ухудшилось	Трудно ответить	Всего
Нелегитимно прагматическое, эгоистически ориентированное	4,7	22,1	22,4	16,1	28,8	6,0	100
Легитимно прагматическое с элементами гуманистической ориентации	6,5	46,1	19,4	10,9	11,7	5,4	100
Гуманноцентрическое с элементами экономической целерациональности	13,8	44,2	16,4	12,9	6,8	5,8	100
Пассивно-иждивенческое	2,8	16,8	28,0	17,8	33,6	0,9	100
Трудно ответить	2,9	30,9	28,0	12,0	9,7	16,6	

ку эта модель СЭП руководителей позволяет им учитывать не только свои личные и групповые (корпоративные) интересы, но и интересы и потребности своих предприятий и коллективов, то она способствует социальной стабилизации трудовых отношений в сфере материального производства и общества в целом. Второе место по сумме положительных оценок респондентов занимает поведение руководителей, характеризующееся легитимным прагматизмом с элементами гуманистической ориентации (52,6 %).

Показательным фактором, обнаруженным в исследовании, явилось то, что едва ли не треть опрошенных (26,8 %) связывают успех своего предприятия за прошлый год с "нелегитимно прагматической (эгоистической) ориентацией" руководителей. Несомненно, в реформировании промышленного производства нередко возникает ситуация, когда руководители в неблагоприятных, подчас непредсказуемых условиях хозяйственной деятельности, при возможном банкротстве предприятий оказываются профессионально и морально не подготовленными к принятию оптимальных решений. Борьба за выживание предприятий, которые все еще пребывают в затянувшейся фазе рыночного экспериментирования, когда постоянно ощущается действие неблагоприятных объективных и субъективных факторов (частая смена правил игры на рынке; низкая конкурентоспособность продукции; отсутствие необ-

ходимых оборотных денежных средств, инвестиций, надежного партнерства и т. д.), вынуждает многих руководителей прибегать к использованию нередко коммерческих махинаций и теневых способов хозяйствования, аморальных методов руководства как единственно возможных, по их мнению, в данных обстоятельствах "для блага предприятия" и "блага коллектива". Немаловажную роль в культивировании и живучести в массовом сознании респондентов данного типа СЭП многих руководителей играет и то обстоятельство, что государство в процессе рыночных преобразований во многих сферах промышленного производства не оказывает конструктивной поддержки предприятиям и занимает выжидательную позицию.

Таким образом, те или иные типы (модели) управленческого взаимодействия руководителей и их подчиненных в сфере промышленного производства носят неоднозначный и противоречивый характер. Они формируются под воздействием как объективных, так и субъективных факторов в отраслях промышленности, но имеют тенденцию к превалированию гуманноцентрической модели управленческого поведения. При этом особый характер приобретает отраслевая специфика вхождения предприятий в рынок и поддержка их государством. Не последнюю роль здесь играет и уровень профессиональной культуры кадров всех звеньев управления.