

МИНОБРНАУКИ РОССИИ

Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение  
высшего образования

«САРАТОВСКИЙ НАЦИОНАЛЬНЫЙ ИССЛЕДОВАТЕЛЬСКИЙ  
ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ  
ИМЕНИ Н.Г. ЧЕРНЫШЕВСКОГО»

Кафедра истории, теории и прикладной социологии

**Управленческая культура как фактор развития коллектива**

АВТОРЕФЕРАТ БАКАЛАВРСКОЙ РАБОТЫ

студентки 5 курса 511 группы  
направление подготовки 39.03.01 – «Социология»  
социологического факультета  
Красильниковой Веры Евгеньевны

Научный руководитель

кандидат философских наук, доцент \_\_\_\_\_ М.Б. Аракчеева  
подпись, дата

Зав. кафедрой

доктор социологических наук, профессор \_\_\_\_\_ Д.В. Покатов  
подпись, дата

**Саратов 2023**

## ОБЩАЯ ХАРАКТЕРИСТИКА РАБОТЫ

**Актуальность темы исследования.** Культура является одним из основных понятий в управлении. Она представляет собой уровень материальных и духовных ценностей, которые были достигнуты и развиты в процессе становления общества и определяет степень владения людьми условиями их жизни.

Современные пути развития общественных отношений способствуют повышению требования к управлению. В результате чего возникает необходимость в совершенствовании и разработке новых основ изучения управленческой культуры в трудовых коллективах.

В современном мире социальные проблемы в развитии российского общества и его граждан находятся в числе самых приоритетных направлений в деятельности государства. За их решение отвечают квалифицированные кадры, которые должны находить возникающие противоречия и профессионально, результативно и качественно разрешать их. Управленческая культура в этом случае выступает как важный фактор в оптимизации развития общественных отношений, способствует реализации поставленных задач и прогрессивному развитию коллектива.

В настоящее время социальные проблемы развития общества становятся приоритетными. В данном контексте особый интерес с теоретической и практической стороны вызывает процесс развития управленческой культуры организации, культуры управления.

Основная задача решения задач управления заключается в подборе, подготовке высококвалифицированных кадров. В условиях современного общества возникает реальная необходимость подготовки специалистов, которые способны решать сложные конфликтные ситуации, стоящие перед ними, результативно и профессионально их разрешать.

В связи с этим интегративное качество управленческой культуры высококвалифицированного руководителя выступает фактором, который должен оптимизировать, развивать общественные отношения и обеспечивать

поступательное развитие Российской Федерации, всех организационных и управленческих структур, которые функционируют на территории страны.

Успех в работе любой организации (рост уровня и качественных показателей производства, его конкурентоспособности в современных условиях) зависит не только от технических и технологических процессов производственной деятельности. Важным фактором успеха является совершенствование управленческой культуры и в ее антропологическом измерении.

**Степень научной разработанности проблемы.** Проблематика изучения управленческой и организационной культуры получило широкое освещение в научной литературе.

Выделим основные группы работ для рассмотрения научной разработанности темы. Первая группа работ, посвященных изучению социального потенциала. В первую очередь, необходимо обратить внимание на работы Л.И. Левкиной, Т.Н. Липатовой, Т.Ф. Файзуллина, М.Т. Шафикова, направленные на исследование понятия «социальный потенциал».

Основные методологические подходы к исследованию социального потенциала представлены в работах западных социологов: М.Вебера, Т.Парсонса, А.Турена, П. Штомпки, Ю. Хабермаса, а также в трудах отечественных социологов В.А. Ядова, М.А. Нугаева, А. Ф. Валеевой, А.Б. Докторовича, Ф.С. Файзуллина и Л.А. Шагиевой, М.Т. Шафикова.

Ценность работ таких авторов как И.Ю. Апполонского, И.В. Василенко, Н.В. Воронковой, Г.Ф. Кунгурцева, Г.Н. Левченко, Т.Л. Рудченко заключается в том, что в них представлены критерии оценки социального потенциала организации, а также предложены механизмы формирования и реализации социального потенциала.

Считаем важным указать работы, в которых представлен анализ феномена организации, как социальной системы (А. И. Пригожин) и социологический анализ научной организации (А.В. Мозговая), а также

работы, исследующие различные аспекты становления и функционирования научного коллектива.

Теоретико-методологические основы анализа культуры управления отражены в трудах М. А. Васькова, Н.И. Безлепкина, С.А. Ильиных, И. А. Савельева, Л.А. Пашина, Н.В. Проказиной, В.В. Комлевой, Л.Б. Сергеевой, Н.А. Масюковой.

Социокультурные основания формирования российской модели управления определены в работе Д.Н. Речкина.

Оценивая общее состояние разработанности проблемы управленческой культуры руководителя, следует отметить, что важной теоретической предпосылкой ее решения явилось значительное число работ отечественных и зарубежных ученых, посвященных рассмотрению культуры как формы общественного сознания, социального явления и духовно-практического отношения к действительности.

Изучение отечественной литературы в данной области позволяет прийти к выводу, что на сегодняшний день существует достаточно большое количество публикаций, отражающие управленческую культуру. Однако, несмотря на многообразие исследований, существующих в современной научной литературе, отсутствуют работы, посвященные изучению социального потенциала управленческой культуры.

Недостаточной степенью разработанности проблем управленческой культуры затрудняет осмысление сущности данного феномена, обуславливает сложности выявления противоречий и определения тенденций функционирования в современных условиях.

В настоящее время сложившаяся система подготовки управленческих специалистов не обеспечивает надлежащего уровня их управленческого культурного развития, а условия российского общества не позволяют создать необходимые предпосылки для ее развития. В то же время игнорировать потенциал управленческого воздействия для решения профессиональных задач существенно уменьшает эффективность работы, а также приводит к

потере преемственности процесса управления и процесса воспроизводства культуры человека.

Эти факторы определили выбор темы, цель и задачи бакалаврской работы.

**Объектом исследования** является управленческая культура.

**Предметом исследования** является процесс влияния управленческой культуры на развитие трудового коллектива.

**Цель исследования** заключается в изучении управленческой культуры как фактора развития и успешности функционирования трудового коллектива.

Для достижения поставленной цели необходимо решить ряд **исследовательских задач:**

- проанализировать основные подходы к изучению управленческой культуры;
- выявить сущность, основные черты, типы управленческой культуры;
- рассмотреть специфику влияния управленческой культуры на управление трудовым коллективом;
- провести социологический анализ управленческой культуры (на примере рекламного агентства «Алион»)

**Эмпирической базой выпускной квалификационной работы** явились авторское социологическое исследование, проведенное в рекламном агентстве «Алион» методом полуструктурированного интервью и методом анкетирования в декабре 2022 года. Количество респондентов 40 (в возрасте от 19 до 45 лет).

## ОСНОВНОЕ СОДЕРЖАНИЕ РАБОТЫ

**В первом разделе «Теоретические основы управленческой культуры»** автором проведен анализ существующих подходов к определению организационной культуры. Под культурой также понимается и определенная «совокупность производственных, общественных и духовных достижений людей».

Сочетание данных определений позволяет выявить более полное описание термина культура - это познание человеком сложившихся результатов творчества, а так же их преобразование в способ организации и деятельности человека. Она заключается в результатах материального и духовного труда людей, в производственных отношениях, в механизмах социальных норм и институтов, в отношении человека к другим людям, в способе мышления, самооценки. Формы и способы мышления, которые распространены в обществе, являются показателями культуры как всего общества в целом, так и отдельного индивида.

Единого понятия управленческая культура так же не существует. Управленческая культура представляет собой невидимое, скрытое сознание организации, которое осуществляет управление поведением людей, а так же само формируется в результате влияния их поведения.

По мнению американского исследователя Э. Шайна, управленческая культура помогает решить две основные проблемы, с которыми приходится столкнуться организации – это агрессивное поведение внешней среды, а так же внутренний распад. В связи с этим, важными функциями организации являются адаптация к внешней среде, а так же внутренняя интеграция. При этом интеграция в данном случае выступает в виде создания и поддержки взаимодействия между сотрудниками и подразделениями, а так же в увеличении степени участия каждого сотрудника в решении проблем организации.

Самой важной составляющей управленческой культуры является культура личности. Она показывает, насколько правильно и осмысленно человек может решать свои профессиональные задачи, реагировать на условия и требования общества, на каком уровне он владеет современными техникой и технологиями, а так же насколько данные качества влияют на понимание им общечеловеческих приоритетов. К важным составляющим культуры личности можно отнести уровень квалификации, этическое воспитание, гигиену и внешний вид человека, форму общения с другими

людьми и многое другое. Управленческая культура нуждается в регулировании, которая заключается в формировании целенаправленного воздействия, с целью поддержания равновесия в системе на основе применения норм, правил, целей. К основным формам регулирования управленческой культуры служащих можно отнести: мотивацию, коллективизм и законопослушность.

**Во втором разделе с целью определения роли руководителя в системе реализации управленческой культуры в трудовом коллективе в 2022 году в рекламном агентстве «Алион» было проведено авторское социологическое исследование. Целевая аудитория рекламного агентства «Алион», которая выступила респондентами для полужформализованного интервью и анкетирования, представляет собой коллектив, насчитывающий 40 человек. Возраст респондентов колеблется от 19 до 45 лет.**

Анализируя собранные данные, сделаны следующие выводы: подчинённые в своём начальнике выделили 5 основных черт его характера, которые имеют самое большое влияние на их работу в коллективе. В эти пять черт члены коллектива отнесли: стремление к достижениям, ответственность, креативность, эмоциональная уравновешенность и надёжность.

Таким образом, 53% подчиненных, что является большинством, считают, что именно стремление к достижениям является главной чертой руководителя. По 18% подчинённые отдали таким чертам, как ответственность и креативность, что объясняется контролем руководителя и высокой степенью его заинтересованности в текущих делах, а также постоянным поиском новых идей для агентства. 2% подчинённых отметили также надёжность руководителя, как одну из главных черт его характер. Большинство подчинённых, а именно в количестве 70% считает, что самое основное качество руководителя агентства – это равное отношение ко всем, что совсем немаловажно в современном обществе. Т.к. зачастую тот или иной участник коллектива считает свои успехи и достижения незамеченными, далее следуют выводы о его дискриминации, что, как

правило, приводит к появлению конфликтных ситуаций, которые имеют не только горизонтальный характер, но и вертикальный. То есть конфликты в таком случае могут появляться не только внутри рабочего коллектива, но и в отношениях с руководителем. 17% респондентов также отметило в своём руководителе такое качество, как вежливость, что тоже играет очень большую роль в создании дружественной и комфортной атмосферы в рабочем коллективе. 8% респондентов также отметили требовательность. Данная черта также очень важна, так как именно она способствует повышению эффективности работы и улучшению результатов деятельности агентства. 3% и 2% члены коллектива отнесли таким качествам, как тактичность и чуткость. Такие качества руководителя, позволяют подчинённым чувствовать себя максимально комфортно, так как дынные качества гарантируют человечность и лояльность в разного рода ситуациях.

Сбор информации по ошибкам руководителя в управлении персоналом и её подробный анализ, позволили выявить следующий ряд ошибок: во первых, это ежедневная формулировка новых идей для выполнения задания, а во вторых – увлечение руководителем бумаготворчеством. Но и в первом и во втором случае данные ошибки отметило всего по 5% респондентов, в то время как 90% опрошенных, отметили отсутствие ошибок, как таковых в целом. Таким образом, можно сделать вывод: ошибки в процессе реализации деятельности руководителя имеются, но они не носят масштабный характер. Свидетельством того является то, что большинство респондентов вовсе не смогли обозначить ошибки руководителя агентства.

При выяснении самой подходящей роли для руководителя, по мнению персонала, 74% респондентов выбрали для своего руководителя такую роль, как роли лидера, объяснив это тем, что, судя по описанию данной роли в анкете, именно лидер похож по стилю деятельности с их руководителем. В свою очередь, в анкетировании было указано, что лидер это человек с высоким авторитетом и умеет грамотно воздействовать на людей в коллективе. Именно с этим описанием респонденты провели параллель к

своему руководителю. «Планировщиком» по стилю своего руководителя считают 10% опрошенных. Так как он планирует деятельность агентства в будущем и выбирает наилучшую управленческую альтернативу. Другие 10% выбрали роль «предпринимателя» для своего руководителя. Причиной тому послужило умение руководителя экспериментировать его постоянных поиск новых идей для агентства. Подчинённые в количестве 6% отвели руководителю роль «администратора», связав это с тем, что он способен контролировать положение дел, а также грамотно координирует и организовывает деятельность подчинённых.

Таким образом, анализируя собранные результаты полужформализованного интервью и анкетирования, можно сказать следующее: руководитель в данной организации полностью соответствует тем нормам, которые заданы согласно закону и собранной теоретической концепции. Свидетельством тому является подробный анализ и сравнение деятельности руководителя данного рекламного агентства и основных ролей и функций по аспектам изученной теории.

**В заключении** излагаются наиболее важные выводы, полученные в ходе исследования, и обобщения, формулируются итоги исследования.

## ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Культура неразрывно связана с социальной системой организации, сюда входят нормы поведения, отношения между людьми, чувства. Культура организации оказывает существенное влияние на взаимодействие между сотрудниками и руководителями. Каждая организация имеет культуру, которая классифицируется по различным параметрам: по стилю управления, обращению с персоналом, направленность на качество работы и другое. Общая координация культуры заключается в определённой степени участия управленческого воздействия на культуру. При этом изменение культуры организации не является правом только высшего руководства.

Новые тенденции в области управления персоналом определили потребность в создании кадровой политики, приоритетом которой являются

человеческие ресурсы как группы профессиональных и творческих качеств персонала. Помимо этого, в современных российских организациях, несмотря на почти тридцатилетний постсоветский период развития, остаются доминирующими инструменты авторитарного управления, которые приобрели вид классической бюрократии. Особенно это касается крупных корпораций и организаций.

Общепринято человеческие ресурсы рассматривать как совокупность людей, которые обладают определенным творческим, физическим, психологическим интеллектуальным потенциалом, а также наделены навыками, мотивами и опытом.

Результаты проведенного исследования позволили сделать ряд выводов по данной области. В первую очередь необходимо отметить, что всё – таки именно руководитель в любой организации является самым главным инструментом реализации организационной культуры, от которой зависит эффективность и высокая результативность рабочего коллектива. Ведь руководитель есть лицо, наделенное правом принятия решений и выступающее единоначальником в пределах данных ему полномочий. Согласно раскрываемой теме в данном исследовании, можно сказать следующее: руководитель для успешности организации должен выполнять целый ряд ролей, функций, а также должен обладать определёнными моральными, деловыми и волевыми качествами. Также помимо этого руководитель должен иметь все необходимые профессиональные знания и именно в случае обладания всех вышеперечисленных необходимых аспектов у такого руководителя будет дружный, эффективно работающий коллектив и организация будет системно достигать всех необходимых результатов.

Синтез этих качеств позволит формировать в коллективе устойчивую систему связей руководитель-подчиненный, развитию управленческой культуры и сплочению трудового коллектива.