

На правах рукописи

Бушкова-Шиклина Эльвира Васильевна

**ЦЕННОСТНЫЕ ОРИЕНТАЦИИ МЕНЕДЖЕРОВ
И ПРОЦЕСС ПРИНЯТИЯ УПРАВЛЕНЧЕСКИХ РЕШЕНИЙ:
КОРРЕЛЯЦИОННЫЕ СВЯЗИ**

Специальность 22.00.08 – социология управления

АВТОРЕФЕРАТ

диссертации на соискание ученой степени
кандидата социологических наук

Нижний Новгород, 2007

Работа выполнена на кафедре общей социологии и социальной работы факультета социальных наук Нижегородского государственного университета им. Н.И. Лобачевского

Научный руководитель: доктор философских наук, профессор
Бекарев Адриан Михайлович

Официальные оппоненты: доктор философских наук, профессор
Щуров Владимир Александрович
кандидат социологических наук
Аранович Олег Александрович

Ведущая организация: Казанский химико-технологический университет

Защита состоится « 18 » октября 2007 г. в 16.00 на заседании диссертационного совета Д 212.166.14 при Нижегородском государственном университете им. Н.И. Лобачевского по адресу: 603000, г. Нижний Новгород, Университетский переулок, д.7, ауд. 203.

С диссертацией можно ознакомиться в читальном зале фундаментальной библиотеки Нижегородского государственного университета им. Н.И. Лобачевского, пр. Гагарина, д. 23, к. 1.

Автореферат разослан «____» сентября 2007 г.

Ученый секретарь

диссертационного совета, к. соц. н., доцент

Кутявина Е.Е.

ОБЩАЯ ХАРАКТЕРИСТИКА РАБОТЫ

Актуальность темы исследования

В последние десятилетия в России происходит трансформация старых и институционализация новых практик управления. Появление новых видов бизнеса, обострение конкуренции, изменение форм собственности в организациях и заимствование западных технологий менеджмента – все эти факторы способствуют изменению организационных процессов, в частности, – процесса принятия управленческих решений.

В условиях глобализации и перехода в постиндустриальную фазу развития российское общество приобретает ряд особенностей, таких как динамичность и ориентация на опыт более развитых западных стран. В результате происходит серьезная «проверка» и трансформация сложившихся стереотипов трудового поведения. В первую очередь данные процессы затрагивают мотивационно-ценностную сферу *руководителей*, ответственных за успешное функционирование вверенных им организаций.

Становятся актуальными социологические исследования процесса принятия управленческих решений как системы организационных взаимодействий, а также особенностей и роли ценностных ориентаций менеджеров в структуре данных процессов. Новые исследования помогут теоретикам и практикам менеджмента выйти на новый уровень осмысления и разрешения существующих в современных организациях проблем, и в целом – более целенаправленного влияния на эффективность управленческой деятельности.

Степень научной разработанности проблемы

Проблеме принятия управленческих решений посвящено большое количество научных трудов зарубежных и отечественных социологов. Основное внимание большинства из них направлено на анализ содержания, видов, специфики, методов принятия управленческих решений. Собственно

механизмы принятия управленческих решений, их структура, особенности, возможные типологии изучены пока не достаточно.

Аспекты заявленной проблемы представлены в работах зарубежных и отечественных исследователей по двум основным направлениям: исследования, направленные на анализ теорий принятия управленческих решений; работы, посвященные исследованию ценностной сферы субъектов социального действия, в частности, мотивационно-ценностных ориентаций менеджеров.

Процессы принятия решений исследуются в рамках различных дисциплин: экономики, политологии, психологии, социологии и менеджмента (А.А. Дегтярев, Н.Л. Карданская, Т.В. Корнилова, Дж.К. Лафта, Д.А. Леонтьев, В.В. Радаев, Г.В. Сориная, О.К. Тихомиров, Р. Швери, Г.С. Беккер, И. Дрор, Д. Канеман, А. Тверски, Г. Саймон, А. Этциони¹ и др.).

Непосредственно принятие *управленческих* решений исследуется

¹ Беккер, Г.С. Экономический анализ и человеческое поведение / Г.С. Беккер // THESIS: Теория и история экономических и социальных институтов и систем. – 1993. – Т.1. – Вып. 1. – С. 24-38; Дегтярев, А.А. Принятие политических решений / А.А. Дегтярев. – М.: КДУ, 2004. – 416 с. – ISBN 5-98227-006-7; Канеман, Д. Принятие решений в условиях неопределенности: Правила и предубеждения / Д. Канеман, П. Словик, А. Тверски / Пер. с англ. – М.: Изд-во Институт прикладной психологии "Гуманитарный Центр", 2005. – 632 с. – ISBN 966-8324-14-5; Карданская, Н.Л. Основы принятия управленческих решений / Н.Л. Карданская. – М.: Русская деловая литература, 1998. – 288 с. – ISBN 5-89247-016; Корнилова, Т.В. Диагностика «личностных факторов» принятия решений / Т.В. Корнилова // Вопр. психол. – 1994. – №6. С. 99-109; Корнилова, Т.В. Методологические проблемы психологии принятия решений / Т.В. Корнилова // Психол. ж-л. – 2005. – Т. 26. – №1. – С. 7-17; Лафта, Дж.К. Управленческие решения / Дж.К. Лафта. – М.: Центр экономики и маркетинга, 2002. – 301 с. – ISBN 5-85873-096-5; Леонтьев, Д.А. Выбор как деятельность: личностные детерминанты и возможности формирования / Д.А. Леонтьев, Н.В. Пилипко // Вопр. психол. – 1995. – №1. – С. 97-110; Радаев, В.В. Хозяйственная мотивация и типы рациональности / В.В. Радаев. – Социс. – 1997. – № 1-2. – С. 183-200; Сориная, Г.В. Принятие решений как интеллектуальная деятельность: Монография / Г.В. Сориная. – М.: Гардарики, 2005. – 253 с. – ISBN 5-8297-0231-2; Тихомиров, О.К. Принятие решения как психологическая проблема / О.К. Тихомиров // Проблемы принятия решений. – М., 1976. – С. 77-81; Фатхутдинов, Р.А. Разработка управленческого решения / Р.А. Фатхутдинов. – М.: ЗАО «Бизнес-школа «Интел-Синтез», 1999. – 240 с. ISBN 5-87057-172-3; Швери, Р. Теория рационального выбора: аналитический обзор / Р. Швери. – Социс. – 1995. – №2. – С. 43-57; Dror, Y. Public Policymaking Reexamined / Y. Dror. – New Brunswick; Oxford, 1989; Etzioni, A. The Moral Dimension: Toward a New Economics / A. Etzioni. – N.Y.; L. 1988; Lasswell, H. Power and Personality / H. Lasswell. – N.Y., 1948; Simon, H. Administrative Behavior: A Study of Decision-Making Process in Administrative Organizations / H. Simon. – N.Y. 1997; Simon, H. New Science of Management Decision / H. Simon. – N.Y., Evanston, 1960 и др.

современными авторами в следующих направлениях: понятие, сущность, этапы принятия и реализации управленческих решений (А.В. Карпов, Б.Г. Литвак, В.Б. Ременников² и др.); место и роль управленческих решений в структуре управленческой деятельности (В.С. Диев, Дж.К. Лафта³ и др.), «модели» принятия управленческих решений применительно к конкретным ситуациям (О.А. Аранович, А.М. Бекарев, В.В. Глущенко, И.В. Глущенко, А.П. Федяев⁴ и др.), а также модели взаимодействия руководителя и подчиненных при принятии решений (Г.С. Михайлов, А.В. Тарасенко⁵) и др.

Социологический анализ формальных и неформальных процедур, *механизмов* принятия управленческих решений в литературе представлен недостаточно. В трудах отечественных и зарубежных авторов имеется анализ понятий «механизм» (Т. Парсонс⁶), «социальный механизм» (Т.И. Заславская, Г.Н. Соколова⁷), «организационно-экономический механизм» (М.Хазан⁸),

² Карпов, А.В. Процессы принятия решений в структуре управленческой деятельности / А.В. Карпов // Психол. ж-л. – 2000. – Т. 21. – №1. – С. 63-77; Литвак, Б.Г. Практические занятия по управлению. Мастер-класс / Б.Г. Литвак. – М.: ЗАО Изд-во «Экономика», 2002. – 355 с. – ISBN 5-282-02134-X; Ременников, В.Б. Разработка управленческого решения / В.Б. Ременников. – М.: ИНИТИ-ДАНА, 2000. – 140 с. – ISBN 5-238-00162-2.

³ Диев, В.С. Управленческие решения: неопределенность, модели, интуиция / В.С. Диев. – Новосибирск: Новосибирский гос. ун-т, 2001. – 196 с. – ISBN 5-94356-031-9.

⁴ Аранович, О.А. Координация коммуникационных процессов современной коммерческой организации / автореф. дис. канд. соц. наук: 22.00.08 / Аранович Олег Александрович. – Н.Новгород, 2003. – 34 с.; Бекарев, А.М. Управленческие решения в организациях: типы, модели, техники разработки и принятия / А.М. Бекарев. – Нижний Новгород: НГТУ. 2006. – 131 с.; Глущенко, В.В. Разработка управленческого решения. Прогнозирование – планирование. Теория проектирования экспериментов / В.В.Глущенко, И.И. Глущенко. – г. Железнодорожный, Моск. обл.: ТОО НЦП «Крылья», 1997. – 400 с. – ISBN 5-901039-02-5; Федяев, А.П. Организация и управление: системный анализ / А.П. Федяев. – Казань: Изд-во КГУ им. Н.И. Лобачевского, 1996. – 280 с.

⁵ Михайлов, Г.С. Диалоговая модель принятия управленческих решений руководителем / Г.С. Михайлов, А.В. Тарасенко // Ж-л приклад. психол. – 2004. – №1. – С. 2-15.

⁶ Парсонс, Т. Социальная система / Т. Парсонс // О социальных системах / Под ред. В.Ф. Чесноковой и С.А. Белановского. – М.: Академический Проект, 2002. – 832 с. ISBN 5-8291-0242-0.

⁷ Заславская, Т.И. Социальный механизм трансформации российского общества / Т.И. Заславская // Социс. – 1995. – №3. – С. 5-21; Соколова, Г.Н. Экономическая социология: Учебник / Г.Н. Соколова. – М.: ИИД «Филинь»; Мн.: «Беларусская навука», 2000. – 376 с. – ISBN 5-9216-0001-6.

⁸ Хазан, М. Организационно-экономический механизм развития в системе управления предприятием / М. Хазан // Проблемы теории и практики управления. – 2006. – №2. – С. 96-103.

«механизм принятия решений» (Е.И. Бойко⁹), «механизм принятия политических решений» (И. Дрор, А.А. Дегтярев, Г.В. Сорина) и др. В периодических изданиях можно встретить ряд статей, посвященных описанию механизмов принятия управленческих решений определенного вида¹⁰, конкретных механизмов управления какими-либо сферами, отраслями хозяйствования¹¹ либо «технологий» и «моделей»¹² принятия решений в конкретных управленческих ситуациях. Тем не менее, во многих работах понятия «механизм» и «механизм принятия управленческих решений» практически не раскрыты как на понятийном, так и на структурном уровнях. Немногочисленные работы, описывающие функционирование и структуру данных механизмов¹³, в свою очередь, не ставят перед собой задачи изучения

⁹ Бойко, Е.И. Механизмы умственной деятельности. Избранные психологические труды / Е.И. Бойко // Под ред. А.В. Брушлинского и Т.Н. Ушаковой. – М.: Московский психолого-социальный институт, Воронеж: НПО «МОДЭК», 2002. – 688 с. – ISBN - 5-89502-218-9.

¹⁰ Бермин, А. Механизмы принятия инвестиционных решений на промышленном предприятии / А. Бермин // Проблемы теории и практики управления. – 2001. – №1. – С. 80-85; Сидорова, Н. Механизмы принятия и реализации инвестиционных решений в странах Запада / Н. Сидорова // Проблемы теории и практики управления. – 1996. – №1. – С. 98-102.

¹¹ Илышев, А. Региональный механизм управления занятостью: чему отдать предпочтение? / А. Илышев // Проблемы теории и практики управления. – 2004. – №2. – С. 74-77; Лаврентьева, И. О механизме регулирования репродукционного процесса в регионе / И. Лаврентьева // Проблемы теории и практики управления. – 2003. – №6. – С. 63-69; Парахина, В. Рекреационно-туристская рента и финансирование РТК регионов / В. Парахина, А. Коблова // Проблемы теории и практики управления. – 2006. – №5. – С. 46-56; Царевский, В. Механизм и экономические последствия либерализации торговли в Болгарии / В. Царевский // Проблемы теории и практики управления. – 2004. – №5. – С. 57-64 и др.

¹² Балацкий, Е. Новые инструменты и технологии принятия решений о приватизации / Е. Балацкий, В. Коньшев // Проблемы теории и практики управления. – 2004. – №1. – С. 34-40; Гунина, И.А. Моделирование процесса принятия управленческих решений при реализации плана стратегического развития экономического потенциала / И.А. Гунина // Машиностроитель. – 2005. – №3. – С. 30-35.

¹³ Баткаев, И.Р. Механизм принятия управленческих решений экономического развития предприятий первичной обработки кожевенного сырья: дис. канд. экон. наук: 08.00.05 / Баткаев Ильдар Рястович, – Воронеж, 2005. – 170 с.; Камышников, А.Ю. Проектное моделирование в экономике как фактор развития механизма и методов принятия управленческих решений: 08.00.05. / автореф. дис. канд. экон. наук / Камышников Андрей Юрьевич. – Саратов, 2003. – 18 с.; Остроухов, А.В. Организационно-экономический механизм принятия управленческих решений в составе системы управления предприятием / автореф. дис. канд. экон. наук: 08.00.05 / Остроухов Алексей Владимирович. – М., 2002. – 24 с.; Селюк, Д.С. Развитие механизмов принятия управленческих решений в организациях потребительской кооперации / автореф. дис. канд. экон. наук: 08.00.05 / Селюк Дмитрий

практик неформального взаимодействия акторов при принятии управленческих решений, а также нормативно-ценностных аспектов данных механизмов.

Анализ структуры механизмов принятия политических решений (которые в определенной степени также являются управленческими), предложенной А.А. Дегтяревым, показал, что ценности и ценностные ориентации участников принятия решений в разной степени оказывают влияние на те или иные «участки» формирования и реализации управленческого решения. Но и здесь отсутствует информация о том, как именно «функционируют» управленческие ценности и какую роль они играют в рамках процесса принятия управленческих решений.

Проблема ценностей в науке рассматривается в рамках нескольких типов *ценностных теорий*, условно обозначаемых как натуралистический психологизм (Г. Спенсер, Дж. Дьюи¹⁴, и др.), трансцендентализм (И. Кант, В. Виндельбанд, Г. Риккерт¹⁵ и др.), персоналистический онтологизм (М. Шелер¹⁶), культурно-исторический релятивизм (В. Дильтей, О. Шпенглер,

Станиславович, Белгород, 2005. – 28 с.; Якумова, С.В. Развитие механизмов принятия управленческих решений в условиях формирующейся конкурентной среды / автореф. дис. канд. экон. наук: 08.00.05 / Якумова Светлана Викторовна. – Ставрополь, 2002. – 32 с. и др.

¹⁴ Спенсер, Г. Основания этики / Г. Спенсер // В.С. Соловьев. Собр. соч. В 10 т. – СПб., 1911-1914. – Т. 3. – С. 274-283; Философский энциклопедический словарь / Ред. кол.: С.С. Аверинцев, Э.А. Араб-Оглы, Л.Ф. Ильичев и др. – 2-е изд. – М.: Советская энциклопедия, 1989. – 815 с.

¹⁵ Виндельбанд, В. Прелюдии. Философские статьи и речи / В. Виндельбанд // Избранное: Дух и история. – М.: Юристъ, 1995. – 687 с. – ISBN 5-7357-0049-9. – С. 20-293; Кант, И. Критика чистого разума / И. Кант. – М.: ЭКСМО, 2006. – 736 с. – ISBN 5-699-14702-0; Кант, И. Основы метафизики нравственности / И. Кант. – М.: Мысль, 1999. – 1472 с. – ISBN 5-244-00944-3; Риккерт, Г. Науки о природе и науки о культуре / Г. Риккерт // Общ. ред. и предисл. А.Ф. Зотова. – М.: Республика, 1998. – 410 с. – ISBN 5250026702; Риккерт, Г. Философия жизни / Г. Риккерт. – Киев: Ника-Центр. – 1998. – 512 с. – ISBN 966-521-097-1.

¹⁶ Философский энциклопедический словарь. – М.: ИНФРА-М, 1997. – 576 с. – ISBN 5-86225-402-X.

А. Тойнби, П. Сорокин¹⁷ и др.) и социологизм (М. Вебер, Т. Парсонс, У. Томас, Ф. Знанецкий, М. Рокич¹⁸ и др.).

Роль личностных ценностей и ценностных ориентаций в регуляции социального поведения и взаимодействия личности исследовалась такими авторами, как М. Вебер, Т. Парсонс, С. Шварц, В.А. Ядов, А.Г. Здравомыслов, А.Г. Асмолов, Б.С. Братусь, Ф.Е. Василюк, Д.А. Леонтьев¹⁹ и др. Есть ряд эмпирических исследований, направленных на изучение особенностей ценностей и ценностных ориентаций отдельных категорий населения – студентов²⁰, школьников²¹, работающего населения²², представителей

¹⁷ Сорокин, П. Человек. Цивилизация. Общество / П. Сорокин. – М.: Изд-во политической литературы, 1992. – ISBN 5-250-01297-3; Человек: Мыслители прошлого и настоящего о его жизни, смерти и бессмертии. XIX век / Ред.кол.: И.Т. Фролов и др. – М.: Республика, 1995. – 528 с. – ISBN 5-250-01512-3.

¹⁸ Вебер, М. О некоторых категориях понимающей социологии / М. Вебер // Западно-европейская социология XIX начала XX веков. – М., 1996. – С.491-507; Парсонс, Т. Система координат действия и общая теория систем действия: культура, личность и место социальных систем / Т. Парсонс // Электронная библиотека – Социология, психология и управление [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.soc.lib.ru/su>, свободный; Томас, У. Польский крестьянин в Европе и Америке / У. Томас, Ф. Знанецкий // Контексты современности. – Казань, 1998. – С. 50-54; Rokeach, M. The Nature of Human Values / M. Rokeach. – N.Y., 1973.

¹⁹ Асмолов, А.Г. Культурно-историческая психология и конструирование миров / А.Г. Асмолов. – М.: Институт практической психологии, 1996. – 768 с. – ISBN 5-87224-106-2; Братусь, Б.С. Смысловая сфера личности / Б.С. Братусь // Хрестоматия по психологии личности в трудах отечественных психологов. – СПб.: Питер, 2001. – ISBN 5-8046-0170-9. – С. 139-140; Василюк, Ф.Е. Психология переживаний / Ф.Е. Василюк. – М.: Изд-во МГУ, 1984. – 199 с.; Вебер, М. Избранные произведения / М. Вебер // Пер. с нем. Сост., общ. ред. Ю.Н. Давыдова; предисл. П.П. Гайденко. – М.: Прогресс, 1990; Здравомыслов, А.Г. Потребности. Интересы. Ценности / А.Г. Здравомыслов. – М.: Политиздат, 1986. – 122 с.; Леонтьев, Д.А. Психология смысла: природа, строение и динамика смысловой реальности / Д.А. Леонтьев. – М.: Смысл, 1999. – 487 с. – ISBN 5-89357-062-6; Тихомандрицкая, О. А. Особенности социально-психологического изучения ценностей как элементов когнитивной и мотивационно-потребностной сферы (Методические аспекты) / О.А. Тихомандрицкая, Е.М. Дубовская // Мир психологии. – 1998. – №3. – С.80-90; Ядов, В.А. О диспозиционной регуляции социального поведения личности / В.А. Ядов // Методологические проблемы социальной психологии. – М., 1975. – С. 89-105; Schwartz, S.H. Toward a Theory of the Universal Content and Structure of Values: Extensions and Cross-cultural Replication / S.H. Schwartz, W. Bilsky // J. of Personality and Social Psychology. – 1990. – V. 58. – P. 878-891.

²⁰ Попов, В.А. Изменение мотивационно-ценностных ориентаций учащейся молодежи / В.А. Попов, О.Ю. Кондратьев // Социс. – 1999. – №6. – С. 96-99; Соколов, А.В. Ценностные ориентации постсоветского гуманитарного студенчества / А.В. Соколов, И.О.Щербакова // Социс. – 2003. – №1. – С. 115-123; Щенникова, Л.С. Духовные ориентиры псковских студентов / Л.С. Щенникова // Социс. – 1999. №8. – С. 98-100 и др.

территориальных общностей²³ и др.

Ценностные ориентации менеджеров изучаются посредством исследования особенностей организационной культуры²⁴, описания особенностей личности и профессиональных умений менеджеров и предпринимателей²⁵, анализа особенностей социальной идентичности и профессионального опыта менеджеров²⁶ и т.д. Имеются попытки обосновать динамику ценностных ориентаций менеджеров в зависимости от опыта управления и степени «зрелости» бизнеса²⁷, жизненного цикла организации²⁸, а также карьерного роста менеджера²⁹ и т.д. Но в целом, особенности ценностных ориентаций менеджеров, а также их роль в структуре механизмов принятия управленческих

²¹ Кириллова, Н.А. Ценностные ориентации в структуре интегральной индивидуальности старших школьников / Н.А. Кириллова // *Вопр. психол.* – 2000. – №4. – С. 30-39; Ольшанский, В.Б. Школьники в изменяющемся обществе (1982-1997 годы) / В.Б. Ольшанский, С.Г. Климова, Н.Ю. Волжская // *Социс.* – 1999. – №6. – С. 88-95; Селиванова, З.К. Смыслжизненные ориентации подростков / З.К. Селиванова // *Социс.* – 2001. – №2. – С. 87-92.

²² Караханова, Т.М. Ценностные ориентации работающих женщин и использование времени / Т.М. Караханова // *Социс.* – 2003. – №3. – С. 74-81.

²³ Захарова, Л.Н. Психология управления: Уч. пособие / Л.Н. Захарова. – Н.Новгород, 2004. – 271 с. – ISBN 5-93530-092-3; Панфилова, А.О. Ценностные ориентации населения Приморья / А.О. Панфилова // *Социс.* – 2004. – №10. – С. 117-119; Рассадина, Т.А. Нравственные ориентации жителей российской провинции / Т.А. Рассадина // *Социс.* – 2004. – 7. – С. 52-61; Скрипунова, Е.А. О предпочтениях городской молодежи (заметки об исследовании) / Е.А. Скрипунова, А.А. Морозов // *Социс.* – 2002. – №1. – С. 105-110.

²⁴ Борисов, Ю.А. Смысловая сфера сознания и самосознания успешных и неуспешных менеджеров среднего звена / Ю.А. Борисов, И.А. Кудрявцев // *Психол. ж-л.* – 2003. – Т. 24. – №1. – С.91-103.

²⁵ Решетников, А.В. Социально-исторический портрет лидера организации / А.В. Решетников, В.И. Шамшуринов, Н.Г. Шамшурина // *Социс.* – 2001. – №10. – С. 58-63; Чирикова, А.Е. Психологические особенности личности российского предпринимателя / А.Е. Чирикова // *Психол. ж-л.* – 1998. – Т. 19. – №1. – С. 62-74; Штайльманн, К. Успех в предпринимательстве зависит от личности руководителя / К. Штайльманн // *Проблемы теории и практики управления.* – 2003. – №4. – С. 99-101.

²⁶ Епихина, Ю.Б. Социальная идентичность и профессиональный опыт российских менеджеров / Ю.Б. Епихина // *Социальный профиль российского менеджера: результаты исследования. Сб. статей / Сост. А. Дынин, С. Литовченко, М. Черныш. Под ред.: С. Литовченко.* – М.: Ассоциация менеджеров, 2004. – С. 31-46. – ISBN 5-902500-05-2.

²⁷ Родионова, Г.А. Ценностные ориентации управляющих приватизированных предприятий / Г.А. Родионова // *Социс.* – 1994. – №2. – С. 111-114.

²⁸ Красовский, Ю.Д. Организационное поведение / Ю.Д. Красовский. – М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2003. – 511 с. – ISBN 5-238-00455-9.

²⁹ Чирикова, А.Е. Женщина и мужчина как топ-менеджеры российских компаний / А.Е. Чирикова // *Социс.* – 2003. – №1. – С. 73-82.

решений не являются в должной мере исследованными.

Целью диссертационного исследования является анализ корреляционных связей ценностных ориентаций менеджеров и процесса принятия управленческих решений.

Объектом исследования выступает процесс принятия управленческих решений.

Предмет исследования – корреляционные связи ценностных ориентаций

менеджеров и механизмов принятия управленческих решений.

Для достижения поставленной цели необходимо решить следующие **задачи**:

1. Осуществить компаративный анализ категорий «ценность», «ценностные ориентации», «управленческое решение», «механизм принятия управленческих решений».

2. Определить теоретико-методологические и предметные рамки исследования механизмов принятия управленческих решений с позиций социологического подхода.

3. Выявить структуру и разработать типологию механизмов принятия управленческих решений в организациях.

4. Разработать методику выявления различных групп ценностных ориентаций менеджеров, реализуемых в процессе принятия управленческих решений.

5. Определить роль ценностных ориентаций менеджеров в структуре механизмов принятия управленческих решений.

6. Выявить особенности ценностных ориентаций менеджеров в зависимости от уровня управления, организационного статуса и гендерной принадлежности данных менеджеров.

В качестве **теоретико-методологической основы диссертации** использовались следующие теории и концепции:

Аксиологические теории, рассматривающие ценности в качестве нематериального критерия социальности человеческого бытия, а также теоретические положения о сущности различных ценностных образований личности и их роли в регуляции социального поведения (В.А. Ядов, Д.А. Леонтьев, Ф.Е. Василюк, Е.П. Белинская, О.А. Тихомандрицкая³⁰ и др.).

Теория социального действия М. Вебера, объясняющая

³⁰ Белинская, Е.П. Социальная психология личности / Е.П. Белинская, О.А. Тихомандрицкая. – М.: Аспект-Пресс, 2001. – 301 с. – ISBN 5-250-00364-8.

полимотивированность одинаково проявляемых во внешнем плане социальных действий различным отношением субъекта к разделяемым им ценностям.

Теории социального действия и социальных систем Т. Парсонса, рассматривающие закономерности функционирования систем социального действия, общества и личности.

Концептуальная модель механизма принятия политического решения А.А. Дегтярева.

Таким образом, для решения поставленных задач были использованы принципы структурно-функционального и системного анализа, а также идеи методологического индивидуализма, трансцендентального и социально-психологического аксиологизма.

Интерпретация эмпирических данных базировалась на комплексном применении методов качественного и количественного анализа. Данные, полученные в результате качественного исследования, классифицировались. Данные количественных исследований анализировались при помощи методов иерархического кластерного анализа, факторного анализа, непараметрических методов (тесты U-Манна-Уитни, H-Краскала-Уоллиса), метода сравнения средних (тест t-Стьюдента), а также статистического критерия для таблиц сопряженности (хи-квадрат Пирсона). При обработке данных использовался пакет программного обеспечения SPSS 10.0 for Windows, Nvivo 2.0.

Эмпирическая база исследования представлена результатами выборочного социологического исследования, проведенного автором в 2006-2007 гг. в гг. Кирове и Нижнем Новгороде методом экспертного опроса. Выборку составили 182 руководителя разного уровня управления в предприятиях и учреждениях, из них 22 менеджера были дополнительно опрошены методом экспертного глубинного интервью. В работе также частично используются данные социологического исследования «Инвестиционная привлекательность Кировской области – мнение инвесторов», организованного и проведенного Вятской торгово-промышленной компанией и ГК «ПроБизнесКонсалтинг» в 2006 г. в сотрудничестве с автором.

В этом исследовании использовался метод экспертного глубинного интервью. В качестве экспертов выступили 27 менеджеров высшего звена, уполномоченные принимать инвестиционные решения и имеющие определенную компетенцию в оценке степени привлекательности инвестиционного климата в регионе.

Надежность и достоверность результатов исследования обеспечивается применением проверенных практикой теоретико-методологических принципов; научно обоснованной методикой сбора и интерпретации социологической информации; репрезентативностью данных социологических исследований; логикой построения доказательных выводов, проверяемостью данных выводов и сопоставимостью выявленных тенденций с данными других исследований.

Научная новизна диссертационного исследования:

1. На основе комплексного анализа управленческих, политологических, психологических, социологических концепций принятия решений разработана *авторская модель механизмов* принятия управленческих решений.

2. На основе авторского социологического исследования выделены и описаны *типы механизмов* принятия управленческих решений с учетом формальных и неформальных практик взаимодействия различных акторов в организациях.

3. Акцентируется *регулятивно-оценочная роль* ценностно-нормативного компонента в структуре механизмов принятия решений. Основными составляющими данного компонента являются личные и профессиональные ценностные ориентации менеджеров, проявляемые в виде правил/принципов, установок и стиля принятия решений.

4. Показано, что *ценностные ориентации* представляют собой наиболее отрефлексированные личностные ценности, определяющие выбор социальных действий.

5. Для выявления различных групп ценностных ориентаций менеджеров, а также мотивов следования данным ценностным ориентациям в процессе принятия управленческих решений создана специальная *авторская методика*

«Правила принятия управленческих решений». В результате исследования составлен частотный словарь правил принятия управленческих решений.

6. Описаны особенности *профессиональных и личностных* ценностных ориентаций менеджеров в зависимости от уровня управления, гендерной принадлежности и статуса менеджеров в организации.

Положения, выносимые на защиту:

1. *Механизмы принятия управленческих решений* представляют собой систему взаимодействий различных (индивидуальных, групповых, собственно организационных) акторов с целью решения тех или иных проблем в организации. При этом руководитель выступает в качестве лица, уполномоченного принимать окончательное решение и нести ответственность за его последствия. *Структура* механизмов предполагает наличие следующих компонентов: агентономический, телеономический (проблемно-целевой), ценностно-нормативный, процессуально-интерактивный и организационно-инструментальный.

2. Основными *типами* механизмов принятия управленческих решений, присутствующих в различных организациях на разных уровнях управления явились: «авторитарный», «элиминативный», «формализованный», «демократический». Каждый из данных механизмов выполняет свои специфические функции и реализуется в конкретных типах управленческих ситуаций. Выбор типа механизмов принятия управленческих решений зависит от размера организации, стадии ее развития, а также социальных связей, особенностей личности и ценностных ориентаций менеджеров.

3. Механизмы принятия управленческих решений в силу их системности являются полидетерминированными, зависящими от множества организационно-управленческих, культурных, личностных и других условий. Ценностные ориентации менеджеров составляют особый фактор, определяющий процесс реализации данных механизмов: являясь основными составляющими ценностно-нормативного компонента механизмов принятия решений, они выполняют регулятивно-оценочную, направляющую, мотивационную, и др.

функции и проявляются в виде установок, правил/принципов, стиля принятия решений.

4. Проанализировано и соотнесено содержание понятий «субъективная/индивидуальная ценность», «личностная ценность», «ценностная ориентация». *Ценностные ориентации* как наиболее осознанные и отрефлексированные личностные ценности являются важнейшим компонентом мотивации деятельности и социального поведения человека, в частности, принятия решений.

5. Выявлены *три группы ценностных ориентаций* менеджеров, реализуемых в процессе принятия управленческих решений: ценностные ориентации, характеризующие лидерский потенциал менеджера; обеспечивающие успешность взаимодействия менеджера с коллективом, людьми; способствующие эффективной реализации процесса принятия управленческих решений. Определены основные *группы мотивов* реализации менеджерами данных ценностных ориентаций: следование социальным нормам и традициям; стремление к стабильности и получению опыта; самореализация посредством власти и лидерства; долженствование по отношению к друзьям и подчиненным.

6. Система ценностных ориентаций менеджеров представляет собой *целостное образование*: ценностные ориентации, регулирующие поведение менеджеров в профессиональной сфере, тесно связаны с ценностными ориентациями, реализуемыми в межличностной сфере. Данная закономерность отмечается во всех группах менеджеров в зависимости от уровня управления, гендерной принадлежности и статуса менеджеров в организации. Ценностные ориентации менеджеров претерпевают определенные изменения. Иерархии *профессиональных* ценностей менеджеров не изменяются в зависимости от уровня управления и гендерной принадлежности менеджера, но значительно различаются в группах менеджеров различного статуса в организации.

Иерархии *личностных*³¹ ценностей не изменяются в зависимости от гендерной принадлежности менеджеров, но изменяются при переходе менеджера от среднего к высшему уровню управления, а также при смене статуса менеджера в организации. Аналогичные тенденции наблюдаются по отношению к тем или иным «антиценностям» руководителей.

Теоретическая значимость исследования

В данной работе представлена одна из первых попыток комплексного социологического анализа структуры и типологии механизмов принятия управленческих решений на уровне организации, показана важнейшая роль мотивационно-ценностных компонентов личности менеджера в процессе принятия управленческих решений.

Практическая значимость исследования

Результаты диссертационного исследования могут быть использованы в системе повышения профессионального уровня менеджеров с целью развития их управленческих компетенций в принятии и реализации управленческих решений. Материалы исследования могут быть применимы для разработки и дополнения учебных курсов по социологии организаций, социологии труда, социологии и психологии управления.

Апробация диссертационного исследования

Основные результаты исследования были представлены в научных докладах на всероссийских, международных и межрегиональных научно-практических конференциях, в том числе на Международной научно-практической конференции «Государственное регулирование экономики. Региональный аспект» (Н.Новгород, ННГУ им. Н.И. Лобачевского, 2007 г.), Межвузовской конференции «Гуманитарные проблемы современного информационного общества» (Киров, ВятГГУ, 2007 г.), «Организация в фокусе социологических исследований» (Н.Новгород, ННГУ им. Н.И. Лобачевского, 2005 г.), II Осенней конференции «Стратегии развития региональных компаний:

³¹ В данном случае понятие «личностные ценности» используется для обозначения ценностей, регулирующих сферу межличностных, неделовых отношений менеджера.

Инвестиционные инструменты в экономической практике региона» (Киров, Вятская торгово-промышленная палата, ГК «ПроБизнесКонсалтинг», 2006 г.); Международной междисциплинарной научной конференции «Безопасность человека, общества, природы в условиях глобализации как феномен науки и практики. Девяты Вавиловские чтения» (Москва-Йошкар-Ола, МарГТУ, 2005 г.), Всероссийской научной конференции «Гуманитарные ценности общества: история и современность» (Киров, ВятГГУ, 2005 г.). Результаты работы обсуждались на методологических семинарах факультета социальных наук ННГУ им. Н.И. Лобачевского с профессорами университета Дуйсбург-Эссен (Германия).

Результаты исследования изложены в 9 научных публикациях, общим объемом 3,5 п. л., одна из них в рецензируемом издании.

Структура работы соответствует логике проведенного исследования и включает: введение; три главы; заключение; список использованных источников, состоящий из 221 наименования; 6 приложений.

ОСНОВНОЕ СОДЕРЖАНИЕ РАБОТЫ

Во Введении обоснована актуальность темы диссертационного исследования, охарактеризована степень ее научной разработанности, определены объект, предмет, цель и задачи исследования; даны оценки научной новизны, теоретической и практической значимости результатов работы; сформулированы основные положения, выносимые на защиту.

В первой главе **«Теоретико-социологический анализ механизмов принятия управленческих решений»** реализованы возможности социологического анализа в исследовании процессов принятия управленческих решений, рассмотрены основные подходы к исследованию социально-экономических и организационных механизмов, уточнено понятие и описана структура механизма принятия управленческого решения.

В первом параграфе **«Понятие и особенности процесса принятия**

управленческого решения» представлен анализ основных теорий и направлений исследования проблемы принятия решений, а также описаны специфические особенности процесса принятия *управленческих* решений.

Автор отмечает, что по поводу проблемы принятия решений в науке существует два основных подхода – *прескриптивно-нормативный* (Н.А. Надев, В.В. Авдеев, Д.А. Новиков, А.Г. Чхартишвили, А.П. Федяев³² и др.) и *дескриптивно-эмпироконструктивный* (Г. Лассуэлл, И. Дрор, А.А. Дегтярев, А.В. Карпов, Т.И. Корнилова и др.), каждый из которых представлен рядом концепций. В рамках первого подхода лежат принципы формализации идеальных моделей принятия решений; главной целью данного подхода является разработка формальных правил и процедур, рациональных критериев и алгоритмов, методов и операций, с помощью которых принимаются различные решения. Дисциплинарными источниками данного подхода являются математика, логика, кибернетика, отчасти экономика и юриспруденция.

Дескриптивно-эмпироконструктивный подход, в свою очередь, позволяет исследовать реальные (как формальные, так и неформальные, «теневые») механизмы принятия решений, обусловленные множеством социально-психологических и культурных факторов – воздействием индивидуальных и групповых мотивов и интересов, ценностей, установок, эмоций и обычаев. Причем, именно качественные социологические методы делают возможным эмпирический анализ реальных механизмов принятия управленческих решений с последующим теоретическим моделированием типологий данных механизмов.

Автором были проанализированы понятия «выбор», «решение», «управленческое решение», «деловое решение», «принятие управленческих решений», «реализация управленческих решений» и др., представленные в

³² Авдеев, В.В. Психотехнология решения проблемных ситуаций / В.В. Авдеев. – М.: Феликс, 1997. – 128 с. – ISBN 5-87-051-8; Новиков, Д.А. Модели рефлексивного принятия решений / Д.А. Новиков, А.Г. Чхартишвили // Проблемы управления. – 2004. – №4. – С. 62-70.

психологической, экономической, управленческой и социологической литературе. Принятие управленческих решений в литературе по преимуществу рассматриваются с позиций *макро- и микропроцессуального* (А.В. Карпов, В.Б. Ременников, Б.Г. Литвак, В.В. Глущенко, И.И. Глущенко и др.) и *системного* (А.И. Пригожин, Г.П. Щедровицкий, Н. Слонов³³ и др.) подходов.

Принятие управленческих решений в данной работе понимается в широком смысле как организованный руководителем процесс, включающий в себя этапы подготовки, организации и собственно принятия управленческого решения. Определены роль и место процессов принятия решений в структуре управленческой деятельности руководителя, выявлены основные принципы процессуальной организации принятия управленческих решений, обозначены основные функции, критерии эффективности, а также классификации данных решений.

Во *втором параграфе «Механизм принятия управленческих решений: сущность и структура»* представлен анализ работ, посвященных исследованию сущности, «моделей», структуры различных социально-экономических, политических, управленческих, организационных механизмов.

Автором было сформулировано понятие *механизма принятия управленческих решений*, в качестве которого понимается система взаимодействий различных (индивидуальных, групповых, собственно организационных) акторов, с целью решения какой-либо организационной проблемы. При этом руководитель выступает в качестве лица, уполномоченного принимать окончательное решение и нести ответственность за его последствия.

В данном параграфе также описана *авторская модель* указанного механизма, предполагающая наличие следующих структурных компонентов:

³³ Пригожин, А.И. Организация: системы и люди / А.И. Пригожин. – М. 1983; Путеводитель по методологии Организации, Руководства и Управления: Хрестоматия по работам Г.П. Щедровицкого / сост. А.П. Зинченко. – М.: Дело, 2003. – 160 с. – ISBN 5-7749-0315-X; Слонов, Н. Управленческое решение – выбор системы / Н. Слонов // Проблемы теории и практики управления. – 2004. – №3. – С. 104-108.

агентономический, представленный субъектами, акторами и адресатами принятия управленческих решений; *проблемно-целевой (телеономический)*; *ценностно-нормативный*, состоящий преимущественно из субъективных (мотивы, ценности, установки менеджеров) и объективных (нормы, правила, ценности социальной и организационной сред) нормативных условий принятия управленческих решений; *процессуально-интерактивный* (этапы принятия управленческих решений, представленные операциями и действиями акторов, схемами их взаимодействия во временном протяжении); *организационно-инструментальный*, включающий индивидуальные и групповые способы, технологии, методы принятия управленческих решений, а также ресурсы, необходимые для принятия и реализации решения.

В *третьем параграфе «Факторы, влияющие на процесс принятия управленческих решений»* описаны основные условия, определяющие характер реализации тех или иных механизмов принятия управленческих решений.

Механизмы принятия управленческих решений в силу их системности являются *полидетерминированными*, зависящими от множества организационно-управленческих, культурных, личностных и др. факторов, условно дифференцируемых в две основные группы – факторы внешней и внутренней сред организации.

В широком смысле *факторами внешней среды* являются экономические, правовые, политические, социально-культурные, технологические и др. условия жизнедеятельности организации. Значительную роль во взаимодействии организации с внешней средой играют менеджеры, устанавливая формальные и неформальные контакты с представителями конкурирующих, административных, консультационных и др. организаций.

Основными условиями *внутренней среды* организации, определяющими характер становления и функционирования механизмов принятия управленческих решений, являются: тип формальной организационной структуры, тип организационного поведения, стадии жизненного цикла организации, а также специфика *личности руководителя* организации.

Личностный фактор в свою очередь представлен социально-политическим «положением» менеджера в организации, а также его управленческим и личностным «потенциалом». Личностный потенциал менеджера определяется такими его индивидуально-групповыми характеристиками, как социально-профессиональная и корпоративная принадлежность, опыт руководства, интеллектуальные, эмоционально-волевые качества, стиль руководства и общения и т.д. Особую роль в принятии управленческих решений играет система мотивационно-ценностных установок руководителя.

Во *второй главе «Ценностные ориентации менеджеров в процессе принятия управленческих решений»* определены основные взгляды на природу ценностей, проанализированы роль личностных ценностей и ценностных ориентаций в структуре социального действия индивида.

В *первом параграфе «Содержание и структура ценностной сферы личности»* предпринят анализ основных аксиологических теорий с целью изучения точек зрения ученых на проблему природы и сущности феномена ценностей.

В результате теоретического анализа ряда положений аксиологических теорий было уточнено понятие ценности. В данной работе под *ценностью* понимается результат осмысленного, сознательного отношения человека к окружающей действительности (к себе, обществу, миру), выступающий в виде некоторой меры значимости, отражения смысла этой действительности для общества и человека. Ценности являются важнейшим элементом культуры, так как призваны выполнять ряд общественно- и личностно-значимых функций: кумулятивную, интегрирующую, стабилизирующую, идентификационную, нормативно-ролевою, смысловую, мотивационную и др.

Автором показано, что содержание ценностной сферы индивидуального и коллективного социальных субъектов весьма разнообразно. Особое внимание акцентировано на *содержании ценностной сферы индивидуального субъекта*, представленном ценностными образованиями различной степени осознанности: субъективные/индивидуальные ценности (Д.А. Леонтьев),

личностные ценности (Г.Л. Будинайте³⁴) и ценностные ориентации/установки (Л.Н. Антиглова, Е.П. Белинская, О.А. Тихомандрицкая³⁵). *Индивидуальные ценности* появляются в индивидуальном сознании в результате субъективного восприятия личностью общегрупповых ценностей. *Личностными* же данные ценности становятся по мере принятия и укоренения их индивидом в структуре своего личностно-образующего «ядра».

Во *втором параграфе «Ценностные ориентации в структуре социального действия»* на основе анализа социально-психологических работ, посвященных исследованию социального поведения личности, уточнено понятие «ценностные ориентации», описаны основные функции и формы проявления данного образования в структуре социального действия.

Прежде всего, были дифференцированы понятия «личностные ценности» и «ценностные ориентации». Ценностные ориентации возникают в результате осознания, рефлексии личностью имеющихся в ее сознании субъективных ценностей и формирования определенного отношения к ним – ценностной установки, реализующейся в поведении и деятельности. Таким образом, ценностные ориентации есть результат проявления преимущественно мотивационно-потребностной, «деятельностной» функции субъективных ценностей, в то время как «личностные ценности» есть результат формирования индивидуального смысла тех или иных ценностей для человека. Понятие *ценностные ориентации* рассматривается автором как направленность личности на те или иные ценности и отношение к ним в форме общих мировоззренческих целей и оснований *оценок* объектов действительности.

Ценностные ориентации личности являются обязательным компонентом в структуре социального действия, выполняя ряд важнейших функций:

³⁴ Будинайте, Г.Л. Личностные ценности и личностные предпочтения субъекта / Г.Л. Будинайте, Т.В. Корнилова // *Вопр. психол.* – 1993. – №5. – С. 99-106.

³⁵ Антиглова, Л.Н. Ценности и ценностные ориентации как интегративные элементы нравственного сознания личности / Л.Н. Антиглова // *Личность в современном мире: от стратегии выживания к стратегии жизнотворчества.* – Кемерово: Комплекс «Графика», 2002. – 308 с.

регулятивно-оценочных, направляющих, организующих, установочных и т.д. Основными *формами реализации* ценностных ориентаций являются: когнитивные и поведенческие установки (В.А. Ядов), правила и принципы поведения и деятельности (Н.А. Низовских³⁶), стили деятельности и взаимодействия с людьми (А.В. Карпов) и др.

Теоретический анализ источников показал, что особенности ценностных ориентаций менеджеров обусловлены рядом факторов, прежде всего, характером управленческой (административной или предпринимательской) деятельности; позицией менеджера в системе управленческой иерархии; особенностями стадий развития организации, в которой работает руководитель; стажем и опытом управленческой деятельности менеджера и т.д. Автор делает вывод, что роль ценностных ориентаций менеджеров в структуре механизмов принятия управленческих решений не является в должной мере исследованной.

В третьей главе «Социологический анализ ценностных индикаторов в процессе принятия управленческих решений» рассмотрены методические основы эмпирического исследования и приведены основные его результаты.

В первом параграфе «Структура и типологии механизмов принятия управленческих решений» представлена выборка эмпирического исследования, описана методика глубинного экспертного интервью, изложены основные результаты.

Данная часть эмпирического исследования проведена в традициях качественной методологии. Методом исследования явилось глубинное экспертное интервью. Выборка информантов представлена 22 менеджерами различного уровня управления предприятий и учреждений гг. Кирова и Нижнего Новгорода³⁷.

Часть данных была получена в результате проведения эмпирического

³⁶ Низовских, Н.А. Человек как автор жизни: психосемантика жизненных ориентаций / Н.А. Низовских. – Киров: Изд-во ВятГПУ, 2000. – 116 с. – ISBN-93825-014-5.

³⁷ Это по преимуществу торговые, промышленные предприятия, предприятия сферы общественного питания, а также финансовые и образовательные учреждения указанных городов.

исследования «Инвестиционная привлекательность Кировской области – мнение инвесторов». Данный исследовательский проект был предпринят Вятской торгово-промышленной палатой и Группой компаний «ПроБизнесКонсалтинг» в августе-сентябре 2006 г. с целью изучения инвестиционного климата Кировской области и анализа факторов принятия инвестиционных управленческих решений. В качестве *экспертов* выступили менеджеры высшего звена, уполномоченные принимать инвестиционные решения и имеющие определенную компетенцию в оценке степени привлекательности инвестиционного климата в регионе. Из них 67% экспертов являются реальными инвесторами, участвовавшими в инвестиционных проектах на территории Кировской области, 33% – специалисты в области инвестиций и потенциальные инвесторы. Всего было опрошено 27 экспертов.

В результате исследований были выделены наиболее распространенные в практике управления *типы механизмов принятия управленческих решений*: «авторитарный», «формализованный», «демократический» и «элиминативный». «Авторитарный» механизм предполагает единоличное принятие управленческого решения руководителем в стандартной предсказуемой ситуации. Основной функцией «формализованного» механизма является, прежде всего, экономия времени при принятии периодически повторяющихся, рутинных управленческих задач. Основные функции «демократического» механизма следующие: «триангуляционная» – выбор оптимального варианта решения в результате коллективного обсуждения проблемы, мотивирование сотрудников через их участие в принятии управленческих решений, возможность сотрудников осмыслить проблему собственно до обсуждения ее в коллективе, подготовиться к неблагоприятному для них решению коллектива и др.

Отдельным видом явился «элиминативный» механизм принятия управленческих решений, направленный на делегирование подчиненным ответственности за подготовку и частичное принятие решений на местах, и как следствие – снижение «управленческой нагрузки» на руководителя. Показано,

что цели и способы реализации данных механизмов различны и во многом определяются убеждениями руководителя.

Определено, что характер реализации механизмов принятия управленческих решений зависит от размера организации и стадии ее развития. Так, в крупных организациях (как правило, существующих уже достаточно длительное время) для решения некоторых вопросов формируются специальные отделы (например, в финансовых учреждениях существуют отделы кредитования, прорабатывающие принятие инвестиционных решений). Более того, процедуры принятия решений в данных организациях достаточно отлажены и формализованы. В небольших (как правило, молодых) организациях практически все решения подготавливаются и принимаются преимущественно руководителем, часто в тесном и неформальном сотрудничестве с коллективом.

Одним из результатов исследования явилось описание содержания структурных компонентов механизмов принятия управленческих решений. Так, перечень *субъектов и акторов*, участвующих в принятии определенных решений, чаще всего определяется характером решаемой задачи и включает в себя: коллег, консультантов, клиентов, специальные отделы организации, а также неформальное окружение менеджера – друзей, родственников, близких, то есть лиц, выполняющих роль наставников, оказывающих моральную поддержку в кризисных, стрессовых ситуациях.

Процессуально-интерактивный компонент механизмов принятия управленческих решений включает в себя различные индивидуальные «схемы» поведения менеджера и его взаимодействия с другими акторами для решения поставленной проблемы. (Данные «схемы» могут быть представлены как отдельные механизмы решения конкретных типов задач). В исследовании описаны «схемы» установления контактов и формирования связей с важными для решения задачи людьми, механизмы решения задачи в усложнившейся бюрократической ситуации, механизм дачи взятки должностному лицу и др.

Организационно-инструментальный компонент механизмов принятия

управленческих решений представлен в практике опрошенных руководителей по преимуществу коллективными способами принятия решений в виде собраний и совещаний, а также методом анализа при единоличном принятии решений. В целом, информанты не пользуются какими-то особыми технологиями принятия решений, многое делают интуитивно, с опорой на свой управленческий и личный опыт. Основными источниками информации для подготовки решения у руководителей выступают: коллектив, различные отделы организации, личные знакомства со специалистами и экспертами из внешней среды, а также документы и статистические источники в организациях, Интернет, специальная литература.

В ходе исследования были обозначены *три основные группы ценностных ориентаций* менеджеров в рамках *ценностно-нормативного* компонента механизмов принятия управленческих решений: ценностные ориентации, способствующие эффективной реализации процесса принятия управленческих решений; характеризующие лидерский потенциал менеджера; обеспечивающие успешность взаимодействия менеджера с коллективом, людьми. Показано, что ценностные ориентации руководителя во многом определяют выбор и организацию тех или иных механизмов принятия управленческих решений.

Во *втором параграфе «Анализ мотивационно-ценностных установок менеджеров в структуре принятия управленческих решений»* представлено описание выборки, методики исследования и основных результатов данной части эмпирического исследования, которое осуществлялось в традициях количественной социологии, в связи с чем была сформирована выборка объемом 182 человека. Содержательно выборка представлена менеджерами разного уровня управления в различных (торговых, промышленных, образовательных и др.) организациях гг. Кирова и Н.Новгорода³⁸. Доля менеджеров линейного, среднего и высшего уровней в выборке – 42%, 35%,

³⁸ Среди наиболее крупных организаций такие как ОАО «Волгатрансгаз», ОАО «Сибур-Нефтхим», ОАО «Заволжский моторный завод», ООО «Радиозавод», ООО «Риттер-Спорт Шоколад», ООО «ТД Центранстехмаш» и др.

23% соответственно, большая часть (82%) выборки представлена наемными менеджерами. В связи с тем, что менеджеры как социальная группа (особенно группа топ-менеджеров) является немногочисленной и труднодоступной для исследования, формирование выборки осуществлялось методом «снежного кома»³⁹.

Для исследования правил принятия управленческих решений, выступающих своеобразной формой проявления мотивационно-ценностных установок менеджеров, была сформирована специальная *авторская методика «Правила принятия управленческих решений»*. Согласно первоначальному варианту методики респондентам предлагалось вспомнить и записать основные правила, которыми они пользуются в своей повседневной управленческой практике по поводу принимаемых решений. В результате опроса 72 менеджеров был получен массив из 681 утверждения, в дальнейшем подвергнутый качественному анализу с целью классификации. В итоге были выделены *три основные группы правил*, условно обозначенные как «Характеристики принимаемых решений» (360 утверждений), «Качества личности менеджера» (210 утверждений) и «Ценности управления коллективом» (111 утверждений). Факт выделения указанных трех групп правил принятия управленческих решений и совпадения их с группами ценностных ориентаций, описанных в ходе экспертного интервью, подчеркивает надежность результатов исследования.

Таким образом, данная часть эмпирического исследования позволяет сделать ряд заключений. *Во-первых*, помимо правил и установок, регулирующих процессы собственно принятия управленческих решений, менеджеры указывают многочисленные правила, регулирующие другие сферы управленческой деятельности, в частности, взаимоотношения с коллегами, подчиненными, клиентами и партнерами. Это вполне объяснимо, так как данные группы людей являются непосредственными участниками, адресатами

³⁹ Аберкромби, Н. Социологический словарь / Н. Аберкромби, С. Хилл, Б. Тернер. Пер. с англ. И.Г. Ясавеева, под ред. С.А. Ерофеева. – М.: Экономика, 2004. – ISBN 5-282-02334-2.

либо исполнителями принимаемых решений. *Во-вторых*, достаточно большая часть правил направлена на формирование и развитие у менеджеров профессионально-важных качеств, позволяющих им принимать грамотные, компетентные решения, поддерживать лидерский статус в организации и в целом наиболее эффективно выполнять свои управленческие функции. *В-третьих*, в сознании респондентов присутствует тесная связь между профессиональными и личностными ценностями. Это позволяет предположить, что у респондентов наблюдается целостность, единство системы ценностей, регулирующих одновременно разные сферы их жизни и деятельности.

Анализ основных групп правил принятия управленческих решений позволил несколько *стандартизировать методику* исследования, а именно, выделить 10 наиболее актуальных для менеджеров правил и предложить респондентам оценить степень следования данным правилам в своей практике, исходя из разных мотивов (по 5-балльной шкале)⁴⁰. На данном этапе эмпирического исследования приняли участие остальные 110 менеджеров⁴¹. В результате проведения факторного анализа агрегированных данных ответов респондентов методом отбора главных компонент и методом вращения Варимакс было выделено четыре базисных ортогональных фактора, объясняющих соответственно 21, 18, 12, 12 процентов общей дисперсии. Полученные мотивационные факторы были интерпретированы следующим образом: Фактор 1. «Мотивация следования социальным нормам и традициям»; Фактор 2. «Мотивация стремления к стабильности и получению опыта»; Фактор 3. «Мотивация самореализации посредством власти и лидерства»; Фактор 4. «Мотивация долженствования по отношению к друзьям и

⁴⁰ Идея данного варианта методики была заимствована у Н.И. Низовских (методика «Атрибуция мотивов жизненным ценностям». См.: Низовских, Н.А. Психосемантическое исследование ценностно-мотивационных ориентаций личности / Н.А. Низовских // Психологический журнал. – 2005. – Т. 26. – №3. – С. 25-37).

⁴¹ При генеральной совокупности более 100 000 чел. при 95%-ом доверительном интервале и нормальной (обычной) ошибки выборки 10% достаточный объем выборки составляет 100 чел. (См.: Taro, Y. Elementary Sampling Theory / Y. Taro. – Englewood Cliffs, NJ.: Prentice-Hall, 1967. – P. 398).

подчиненным». Данные факторы проясняют основную мотивацию следования менеджерами в своей практике правилам принятия управленческих решений.

Следующим этапом эмпирического исследования мотивационно-ценностных установок менеджеров при принятии управленческих решений явился анализ данных, полученных при использовании методики «*Базовые представления менеджеров о должных трудовых отношениях*»⁴². Респондентам предлагался список, описывающий 26 пар вариантов поведения в коллективе. Испытуемому необходимо было выбрать тот вариант, который, по его мнению, описывает должное поведение сотрудника в организации.

В результате автор пришел к выводу, что доминирующие установки менеджеров во многом описывают их готовность к проявлению «патерналистского» стиля управления в организации. Что касается наиболее предпочитаемого *стиля принятия управленческих решений*, то респонденты по преимуществу приветствуют так называемый «коллегиальный» стиль, основную идею которого можно выразить фразой «Мы тут посоветовались, и я решил»⁴³. В целом, руководители весьма избирательно готовы предоставлять свободу выражения собственного мнения подчиненным: сотрудник имеет право на свое мнение, если оно не противоречит мнению руководства.

В *третьем параграфе «Особенности ценностных ориентаций менеджеров: анализ данных»* представлен заключительный этап эмпирического исследования.

Исследование особенностей ценностных ориентаций менеджеров проводилось на описанной выше выборке объемом 182 человека при помощи методики «*Базовые ценности и «антиценности»*»⁴⁴.

⁴² Методика представляет собой модификацию другой методики, направленной на исследование представлений о правильном поведении человека в семье и на работе. См.: Дубов, И.Г. Человек в семье и на работе: анализ ценностных систем и поведенческих паттернов / И.Г. Дубов // Базовые ценности россиян: Социальные установки. Жизненные стратегии. Символы. Мифы / Отв. Ред. Рябов А.В., Курбангалеева Е.Ш. – М.: Дом интеллектуальной книги, 2003. – 448 с. – ISBN 5-7333-0225-9.

⁴³ Кочеткова, А.И. Трухлявая коллегиальность / А.И. Кочеткова // Кировский бизнес-журнал. – 2005. – №17 (24). – С.68-69.

⁴⁴ Использование в исследовании именно этой методики обусловлено двумя основными

Респондентам предлагалось выбрать из списка 38-ми ценностей по девять наиболее предпочитаемых ими как личностями и как руководителями организации. Аналогичным образом респондентам предлагалось выбрать из списка 30-ти «антиценностей» по девять, наиболее отвергаемых ими как личностями и руководителями организации. В ходе исследования были получены данные об иерархиях личностных и профессиональных ценностей и «антиценностей» менеджеров.

Анализ полученных данных показал, что наиболее предпочитаемыми среди *личностных ценностей* менеджеров явились «Здоровье» (124 выбора), «Порядочность» (116), «Семья» (116), «Профессионализм» (115), «Уважение к родителям» (97), «Любовь» (73), «Независимость» (68), «Безопасность» (66), «Развитие» (64) и др. Наименее предпочитаемыми выступили такие личностные ценности, как «Покой» (0), «Равенство» (2), «Согласие» (4), «Милосердие» (4), «Известность» (4) и др. Среди *профессиональных ценностей* наиболее предпочитаемыми явились: «Профессионализм» (172), «Порядочность» (125), «Сотрудничество» (118), «Развитие» (114), «Внимание к людям» (109), «Успех» (101), «Образование» (89), «Доверие» (77), «Законность» (76) и др.; наименее предпочитаемыми – «Покой» (0), «Милосердие» (2), «Надежда» (2), «Природа» (2), «Мир» (3), «Равенство» (5) и др.

В результате кластеризации иерархии *личностных* ценностей при помощи метода Связи между группами автором было получено три кластера⁴⁵, которые условно были названы как «Базовые ценности человеческого сосуществования», «Ценности самоутверждения», «Базовые личностные

причинами: во-первых, помимо списка ценностей методика предполагает список «антиценностей»; во-вторых, в перспективе возможно осуществление компаративного анализа полученных результатов с результатами обследований томскими коллегами ряда социальных слоев. Описание процедуры создания методики см.: Смирнов, Л.М. Базовые ценности и «антиценности» современных россиян / Л.М. Смирнов // Базовые ценности россиян: Социальные установки. Жизненные стратегии. Символы. Мифы / Отв. Ред. Рябов А.В., Курбангалеева Е.Ш. – М.: Дом интеллектуальной книги, 2003. – 448 с. – ISBN 5-7333-0225-9.

⁴⁵ Полученные в результате кластеризации кластерные деревья разрезались на уровне тесноты связи, соответствующем 5 условным единицам.

ценности». Кластеризация *профессиональных* ценностей менеджеров позволила выделить четыре кластера, условно обозначенных как «Базовые ценности человеческого сосуществования», «Ценности-условия нормального труда», «Ценности-условия успеха», «Профессионализм».

Обработка полученных распределений ценностей при помощи метода U-Манна-Уитни показала, что между иерархиями личностных и профессиональных ценностей как в целом по выборке⁴⁶, так и при сравнении данных иерархий в группах линейных, средних и топ-менеджеров⁴⁷, в группах менеджеров-мужчин и менеджеров-женщин⁴⁸, а также в группах наемных менеджеров и (со)владельцев организации⁴⁹ не отмечается статистически значимых различий.

В то же время анализ данных при помощи тестов Н-Краскала-Уоллиса и U-Манна-Уитни показал, что иерархии *профессиональных* ценностей не изменяются в зависимости от уровня управления⁵⁰ и гендерной принадлежности менеджеров⁵¹, но значительно различаются в группах менеджеров различного статуса в организации⁵². Иерархии *личностных ценностей* не изменяются в зависимости от гендерной принадлежности менеджеров⁵³, но изменяются при переходе менеджеров от среднего к высшему уровню управления⁵⁴ (что, возможно, обусловлено возрастными

⁴⁶ U=676, H₀=63% на уровне p=0,05. Здесь и далее используются следующие обозначения: U – полученное значение критерия U-Манна-Уитни, df – количество степеней свободы, H₀ – вероятность двусторонней нулевой гипотезы на уровне значимости p=0,05 (различия либо связи между переменными отвергаются, если вероятность нулевой гипотезы >5%).

⁴⁷ U=635.5, H₀=36.8%; U=686, H₀=70%; U=691.5, H₀=75% соответственно на уровне значимости p=0,05.

⁴⁸ U=57, H₀=8.6%; U=613.5, H₀=25.8% соответственно на уровне значимости p=0,05.

⁴⁹ U=669.5, H₀=58.5%; U=666.5, H₀=56% соответственно на уровне значимости p=0,05.

⁵⁰ H=2.9, df=2, H₀=22.8% на уровне значимости p=0,05.

⁵¹ U=557, H₀=8,5% на уровне значимости p=0,05.

⁵² U=348, H₀=0% на уровне значимости p=0,05.

⁵³ U=613.5, H₀=25.8% на уровне значимости p=0,05.

⁵⁴ разница в иерархиях личностных ценностей между этими уровнями статистически подтверждается при помощи теста U-Манна-Уитни на уровне значимости p=0,05: U=483, H₀=1.3%, в то время как различия иерархий личностных ценностей менеджеров линейного и среднего уровней статистически не подтверждаются: U=639, H₀=38.8%.

особенностями), а также при смене статуса менеджеров в организации⁵⁵. Аналогичные тенденции наблюдаются в отношении к личностным и профессиональным «антиценностям» руководителей.

Среди наиболее отвергаемых *личностных «антиценностей»* менеджеры выделили следующие: «Подлость» (123 выбора), «Наркомания и алкоголизм» (105), «Война» (104), «Безответственность» (96), «Зависть» (94), «Глупость» (92), «Жестокость» (90), «Болезни» (88) и др.; наименее отвергаемыми явились «Вырождение» (10), «Разобщенность» (12), «Неудача» (14), «Загрязнение» (14), «Черствость» (21) и т.п. В *профессиональной* сфере наиболее отвергаемыми со стороны менеджеров выступили следующие «антиценности»: «Непрофессионализм» (164 выбора), «Безответственность» (150), «Лень» (137), «Глупость» (129), «Подлость» (109), «Обман» (95), «Взяточничество» (80), «Беззаконие» (75) и др.; наименее отвергаемыми явились «Святотатство» (4), «Разврат» (6), «Загрязнение» (8), «Вырождение» (10), «Черствость» (15), «Порабощение» (16) и т.д. Кластерный анализ иерархий «антиценностей» также показал, что содержательное различие кластеров присутствует, но статистически оно незначимо.

Также осуществлен анализ *смыслового наполнения* понятий, обозначающих ценности и «антиценности», что позволило более конкретно прояснить, что собственно имеют в виду менеджеры выбирая или отвергая те или иные ценности и «антиценности»⁵⁶.

Итак, отсутствие значимых статистических различий в иерархиях профессиональных и личностных ценностей и «антиценностей» менеджеров позволяет судить о *целостности ценностной сферы менеджеров*, о реализации менеджерами своих личностных убеждений и установок в профессиональной среде. (Это положение математически подтверждает выводы по результатам экспертного интервью и исследования правил принятия управленческих

⁵⁵ $U=232.5$, $H_0=0\%$ на уровне значимости $p=0,05$.

⁵⁶ Для этого респондентам предлагалось указать 2-3 ассоциации, которые первыми возникали у них в связи выбранными ценностями и «антиценностями».

решений, что еще раз подчеркивает надежность полученных результатов). В то же время наблюдается динамика ценностных образований менеджеров в зависимости от уровня управления и статуса данных менеджеров в организации.

В *Заключении* обобщены результаты диссертационного исследования, изложены наиболее важные выводы.

Итак, проведенное автором социологическое исследование позволило показать особенности корреляционных связей ценностных ориентаций менеджеров и процессов принятия управленческих решений в организациях. В результате исследования автором было сформулировано понятие механизма принятия управленческих решений, а также выявлена структура и разработана типология данных механизмов. Показано, что ценностные ориентации менеджеров являются важнейшей составляющей ценностно-нормативного компонента данных механизмов, выполняя, прежде всего, регулятивно-оценочную роль в процессе принятия управленческих решений. Ценностные ориентации менеджеров, регулирующие их отношения в профессиональной и межличностной сфере, тесно взаимосвязаны и образуют целостную систему. Основными факторами динамики ценностных ориентаций в разной степени являются уровень управления и статус менеджера в организации.

Основное содержание диссертации отражено в следующих публикациях:

1. Бушкова-Шиклина, Э.В. Механизмы принятия управленческих решений: сущность и структура / Э.В. Бушкова-Шиклина // Вестник Нижегородского университета им. Н.И. Лобачевского: Серия Социальные науки. – Вып. 1(6). – Н.Новгород: Изд-во ННГУ. – 2007. – С. 24-30. – ISSN 1811-5942. – 0,5 п.л.

2. Бушкова-Шиклина, Э.В. Влияние ценностных ориентаций менеджеров на индивидуальные и групповые механизмы принятия управленческих решений / Э.В. Бушкова-Шиклина // Социальные преобразования и социальные проблемы. Сборник научных трудов (выпуск 2). – Н. Новгород: НИСОЦ, 2005.

– С. 4-10. – ISBN 5-93116-079-5. – 0,4 п.л.

3. Бушкова-Шиклина, Э.В. Влияние ценностных ориентаций менеджеров на механизмы принятия управленческих решений / Э.В. Бушкова-Шиклина // Организация в фокусе социологических исследований. Материалы Международной научно-практической конференции: В 2-х т. Т. 1.– Н. Новгород: НИСОЦ, 2005. – С. 106-109. – ISBN 5-93116075-2. – 0,2 п.л.

4. Бушкова-Шиклина, Э.В. Когнитивные механизмы принятия решений / Э.В. Бушкова-Шиклина // Гуманитарные ценности общества: история и современность. – Киров: Издательство ВятГГУ, 2005. – С.83-85. – 0,2 п.л.

5. Бушкова-Шиклина, Э.В. Представления менеджеров о должных отношениях в трудовом коллективе / Э.В. Бушкова-Шиклина // Вестник Вятского государственного гуманитарного ун-та. – Киров, 2007. – № 1 (16). – С. 134-140. – ISBN 978-5-93825-465-7. – 0,5 п.л.

6. Бушкова-Шиклина, Э.В. Факторы принятия инвестиционных управленческих решений / Э.В. Бушкова-Шиклина // Сознание – мировоззрение – мышление. Сборник научных статей. – Вып. 9. – Киров, 2007. – С. 80-92. – 0,8 п.л.

7. Бушкова-Шиклина, Э.В. Ценностные ориентации менеджеров как составляющая их мотивационной сферы / Э.В. Бушкова-Шиклина // Безопасность человека, общества, природы в условиях глобализации как феномен науки и практики. Девятые Вавиловские чтения: Материалы постоянно действующей всероссийской междисциплинарной научной конференции с международным участием: В 2 ч. – Москва-Йошкар-Ола: МарГТУ, 2005. – Ч.1. – С. 231-234. – ISBN 5-8158-0495-9. – 0,2 п.л.

8. Бушкова-Шиклина, Э.В. Ценностные установки менеджеров в структуре управленческих решений / Э.В. Бушкова-Шиклина // Гуманитарные проблемы современного информационного общества: Материалы межвузовской конференции. – Вып. 4. – Киров: Изд-во ВятГГУ, 2007. – С. 177-184.– ISBN 978-5-93825-426-8. – 0,5 п.л.

9. Шиклина, Э.В. Развитие ценностного сознания старшеклассников /

Э.В. Шиклина // Актуальные вопросы психологии и педагогики: студенты в научном поиске: Материалы межрегиональной научно-практической конференции: В 2 ч. Ч. 1. – Киров: Изд-во ВятГГУ, 2003. – С. 92-94. – ISBN 5-93825-048-X. – 0,2 п.л.