

УДК 316

**УПРАВЛЕНЧЕСКИЕ РОЛИ СОВРЕМЕННЫХ НИЖЕГОРОДСКИХ
РУКОВОДИТЕЛЕЙ: СОЦИОЛОГИЧЕСКИЙ АНАЛИЗ**

© 2014 г.

С.В. Смельцова

Нижегородский госуниверситет им. Н.И. Лобачевского

ssmeltsova@hse.ru

Поступила в редакцию 11.04.2014

Проанализированы управленческие роли руководителей нижегородских компаний. Сделаны выводы о зависимости организационно-управленческих процессов компании от ролевой принадлежности ее руководителя. Предлагается характеристика существующих комбинаций управленческих ролей, обозначены их слабые и сильные стороны, а также даны рекомендации по их эффективному применению в различных организационных формах управления.

Ключевые слова: управленческая роль, сочетания ролей руководителей, организационно-управленческий процесс, формы и типы современных организаций.

Проблема реализации ролей руководителей является важной в современной социологии управления. Её изучение способствует пониманию процессов, происходящих в современных организациях, помогает определить место руководителя и степень его влияния на организационно-управленческие процессы.

Особенно своевременна и актуальна данная тема в настоящее время, поскольку устройство социума в глобальном масштабе претерпевает серьезные изменения. Процессы, происходящие в современном обществе – глобализация, межнациональные конфликты, экономический кризис, появление новых технологий – позволяют взглянуть на проблематику управленческих ролей в новом ракурсе. Разработка новых механизмов и технологий повышения эффективности систем управления в российских организациях в условиях рыночной экономики является основанием для улучшения «человеческого ресурса» компании, за счет которого достигаются высокие результаты без дополнительных финансовых затрат.

Вслед за классиками социологии, исследовавшими ролевое поведение людей, отечественные авторы (Г.М. Андреева [1], И.С. Кон [2], Р.Х. Шакуров [3], В.А. Ядов [4]) осмысливают неразрывное единство конкретных видов деятельности индивидов и санкционированных обществом способов поведения. При таком понимании общий ролевой шаблон оказывается предзадан обществом, а конкретное содержание, способ исполнения роли приобретает определенные личностные черты.

Исследованию конкретно ролей руководителей посвящены работы А.Л. Журавлева [5],

Е.Б. Моргунова [6], М.В. Плотникова [7]. Данные авторы стремятся выявить объективные критерии управления как деятельности компании. В данном контексте исследуется взаимосвязь между стилями руководства и индивидуально-психологическими особенностями руководителей в различных аспектах. Особое внимание уделяется соотношению лидерских качеств и качеств руководителя, ценностным ориентациям, иерархии и ее влиянию на профессиональные функции руководителя, а также эмоциональной привлекательности руководителя и его воздействию на корпоративную культуру компании.

Отдельное место в исследовании ролевого поведения занимают работы, посвященные разработке методов диагностики социальных ролей. Самыми эффективными в настоящее время являются социологическое тестирование (В.С. Аванесов [8]), экспертные методы (С.Д. Бешелев, Ф.Г. Гурвич [9]), метод причинной диагностики (О.Б. Белых [10]), игровые методы (В.С. Дудченко, В.Н. Макаревич [11], Ю.Л. Котляревский [12]), социально-психологические тренинги (С.Е. Борисова [13]), метод ситуационного анализа (Н.С. Данакин [14]), метод проблемного анализа (Р. Акофф [15]).

Предлагаемое авторское социологическое исследование – онлайн-опрос 348 руководителей различных нижегородских компаний – посвящено изучению влияния управленческих ролей на деятельность компании (ноябрь–декабрь 2012 г.). В основу его проведения была положена гипотеза о существовании устойчивой взаимосвязи между индивидуальными ролевыми установками (1-й компонент), ролевым

Таблица 1

Должности опрошенных респондентов	
Должность	Кол-во (%)
Руководитель организации	24.1
Руководитель отдела	19.8
Руководитель департамента или руководитель проекта	18.4
Зам. руководителя организации	15.8
Зам. руководителя департамента или проекта	5.5
Зам. руководителя отдела	4.9
Руководитель бригады или проектной группы	4.6
Зам. руководителя группы компаний	3.7
Зам. руководителя бригады или проектной группы	2
Руководитель группы компаний	1.1

Таблица 2

Формы деятельности руководителей, принявших участие в опросе	
Форма деятельности	Кол-во (%)
Взаимодействие с клиентами	33.6
Производство	27
Разработка и реализация общих для организации управленческих решений	15.5
Учетные и аналитические операции	9.8
Логистика	5.2
Информационная и технологическая поддержка	4
Сервисное обслуживание материально-технической базы	2.9
Творческие разработки	1.4
Инженерно-конструкторские разработки	0.6

поведением в контексте группы (2-й компонент) и связанными с ними специфическими организационно-управленческими следствиями (3-й компонент).

Диагностирование в рамках исследования одного из этих трех компонентов позволило сделать выводы о состоянии остальных составляющих реализации управленческих ролей в современных компаниях. Также анализировались сочетания ролей, преимущества и недостатки каждого сочетания и, наконец, соответствие ролевого репертуара должностным обязанностям современного руководителя.

Для описания и измерения взаимосвязи между установками и поведением в группе был выбран тест управленческих ролей Т.Ю. Базарова «Роли руководителя» [16]. Поскольку данный тест не предлагает средств описания и измерения взаимосвязи между поведением в группе и организационно-управленческими следствиями, в исследовании с целью повышения точности получаемых данных применялась

дополнительно методика парных сравнений. В таком модифицированном варианте респондентам предлагалось выбрать наиболее подходящий, на их взгляд, вариант ответа в четырех парах. Таким образом, на каждый вопрос (всего их 9) было получено 6 разных ответов в зависимости от того, какие ответы попарно сравнивались. Данные об участниках опроса представлены в Табл. 1.

Численность персонала (Диаграмма 1) в половине компаний опрошенных респондентов варьируется в диапазоне от 31 до 200 человек (54.3%); много оказалось руководителей малых компаний с числом сотрудников до 30 человек (27.01%). В опросе приняли участие и руководители крупных компаний, в которых численность сотрудников достигает 1000 человек (14.08%) и более (4.6%).

У руководителей преобладают такие формы деятельности, как «взаимодействие с клиентами» (33.6%), «производство» (27.0%), «разработка и реализация общих для организации управленческих решений» (15.5%) (Табл. 2).

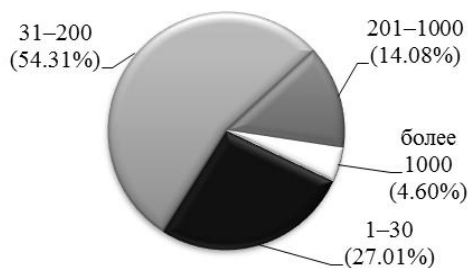


Диаграмма 1. Численность персонала в компаниях, руководители которых опрашивались

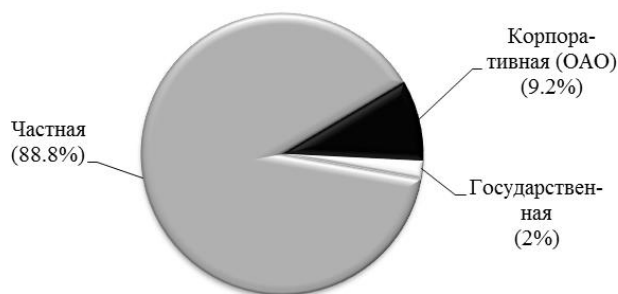


Диаграмма 2. Доля компаний, принявших участие в опросе респондентов, по форме собственности

Таблица 3

Сферы деятельности компаний, в которых работают респонденты

Сфера деятельности компании	Кол-во (%)
Торговля	29.6
Промышленность, производство	27
Потребительские услуги	23.3
Проектирование и инжиниринг	9.2
Общественное питание	3.4
IT, связь, телекоммуникации	3.2
Строительство и благоустройство	2.9
Наука и образование	0.9
Профессиональные услуги	0.6

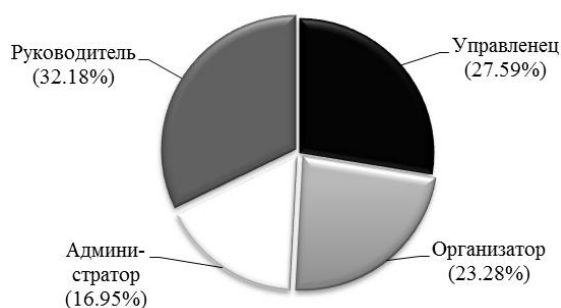


Диаграмма 3. Распределение преобладающих ролей опрошенных

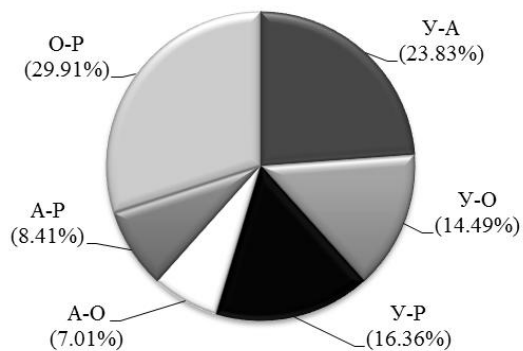


Диаграмма 4. Распределение выявленных сочетаний ролей опрошенных

Наибольшее число руководителей, принявших участие в опросе, работает в торговых компаниях (29.6%) и в компаниях, занимающихся производством (либо это полностью промышленные организации) (27.0%); далее следуют руководители компаний, оказывающих различные услуги населению (23.3%) (Табл. 3).

По форме собственности (Диаграмма 2) компании в абсолютном большинстве являются частными (88.8%), однако опрашивались также руководители акционерных обществ (9.2%) и государственных компаний (2%).

Гендерный состав опрошенных оказался следующим: 59.48% руководители-мужчины, остальные – руководители-женщины.

Преобладающими являлись роли руководителя компании (31.2%), управленца в компании (27.6%), организатора (23.3%) и администратора (16.9%) (Диаграмма 3).

По результатам проведенного опроса, у 274 из 348 опрошенных (78.7%) оказалось сложным выявить одну преобладающую роль (Диаграмма 4), что позволило подтвердить выдвинутую гипотезу о том, что у современных руководителей в большинстве случаев преобладает не одна, а

Таблица 4

Характеристика ролевого сочетания «организатор-руководитель»

ПРЕИМУЩЕСТВА СОЧЕТАНИЯ	НЕДОСТАТКИ СОЧЕТАНИЯ
<ul style="list-style-type: none"> – силен в проектировании работы и обеспечении её наполнения; – замечательно разрабатывает решения; – гибко контактирует с теми людьми, которые есть в распоряжении, что играет огромную роль в проявлении лучших навыков командообразователя; – максимально использует качества людей; – четко упорядочивает работу; – выстраивает атмосферу внутри коллектива; – формирует слаженную команду, где все друг за друга горой 	<ul style="list-style-type: none"> – не всегда получается эффективный результат от сотрудников; – становится сильным, но неформальным лидером; – от такого управленца сложно добиться четкой упорядоченной работы; – в случае неудовлетворенности он начинает «дрожить» со своим коллективом против системы
ЭФФЕКТИВНО	НЕЭФФЕКТИВНО
В среднем звене управления, не на топовых должностях. Например руководителей отдельных проектных групп, особенно если важно именно качество работы, а не сроки ее выполнения	На топовых должностях, так как руководители не понимают целей и слишком углубляются в детали

Таблица 5

Характеристика ролевого сочетания «управленец – администратор»

ПРЕИМУЩЕСТВА СОЧЕТАНИЯ	НЕДОСТАТКИ СОЧЕТАНИЯ
<ul style="list-style-type: none"> – высокая результативность; – упорядоченность в работе; – идеальное ведение отчетности; – стремление к идеальным показателям; – авторитет в коллективе 	<ul style="list-style-type: none"> – одиночные игроки, некомандные; – держат коллектив за счёт страха; – не дают подчиненным расти; – не терпят конкуренции и себе равных; – не структурируют свою работу; – принимают только свои схемы работы
ЭФФЕКТИВНО	НЕЭФФЕКТИВНО
В филиальных структурах, в государственных структурах и бюрократических организациях (должности генерального, исполнительного и финансового директора)	Там, где важен человеческий фактор, где нужно дать людям раскрыться (то есть нельзя руководителям этого типа работать с персоналом, в отделах продаж, так как данная комбинация ролей сосредоточена на построении управленцем своих схем работы)

несколько ролей. Всего в ходе исследования было выявлено шесть различных комбинаций:

- 1) управленец – администратор (У-А);
- 2) управленец – организатор (У-О);
- 3) управленец – руководитель (У-Р);
- 4) администратор – организатор (А-О);
- 5) администратор – руководитель (А-Р);
- 6) организатор – руководитель (О-Р).

Согласно полученным результатам (Диаграмма 4), можно сделать вывод о том, что наиболее часто встречающимися комбинациями ролей являются сочетания «организатор-руководитель» (29.91%) и «управленец-администратор» (23.83%), наиболее редкие сочетания – «администратор-организатор» (всего 7% опрошенных) и «администратор-руководитель» (8.4% опрошенных).

Теперь опишем вышеперечисленное сочетание ролей с точки зрения преимуществ и недостатков каждого сочетания, а также областей, в

которых руководитель, реализующий определенное сочетание, эффективен или нет (иными словами, выявим соответствия ролевого репертуара должностным обязанностям). В Табл. 4–9 представлены основные сильные и слабые стороны сочетаний ролей управленцев в компаниях (верхняя часть таблицы), а также рекомендации по эффективному использованию определенного сочетания на определенных уровнях иерархии управления и в сферах деятельности (нижняя часть таблицы). Полученные в ходе анализа данные могут использоваться при приеме кандидатов на ту или иную должность, при поручении сотрудникам конкретных задач, а также для понимания руководителями своих собственных возможностей и способностей, что немаловажно для своевременной корректировки результативности и эффективности системы управления, распределения задач и ответственности в компании.

Таблица 6

Характеристика ролевого сочетания «управленец-организатор»

ПРЕИМУЩЕСТВА СОЧЕТАНИЯ	НЕДОСТАТКИ СОЧЕТАНИЯ
<ul style="list-style-type: none"> – является хорошим управленцем; – сам выбирает цели, ставит их; – самостоятельно разрабатывает решения; – практически половину системы управления перекрывает собой; – обеспечивает хорошую согласованность целей и средств; – обеспечивает высокую скорость превращения целей в конкретные решения и конечную реализацию; – обладает высокой работоспособностью; – хорошо и гибко разбирается в ситуации; – разрабатывает систему, что зачастую делает его универсальным 	<ul style="list-style-type: none"> – имеет проблемы с делегированием, потому что думает, что только сам сможет все сделать хорошо; – практически по поводу всего имеет свое мнение; – авторитарен; – ему сложно чужое признать хорошим; – часто теряет контакт с коллективом; – больше ориентирован на цели и задачи; – не чувствует коллектива; – в коллективах часты конфликты типа начальник-подчиненный; – импульсивен; – вечный оптимизатор
ЭФФЕКТИВНО	НЕЭФФЕКТИВНО
В должности генеральных директоров, руководителей малых предприятий, руководителей нетиповых проектов, антикризисных управляющих, специалистов по продажам, стартапщиков	На позициях, где есть четкая технология, инструкции, где ведётся руководство творческим коллективом

Таблица 7

Характеристика ролевого сочетания «управленец-руководитель»

ПРЕИМУЩЕСТВА СОЧЕТАНИЯ	НЕДОСТАТКИ СОЧЕТАНИЯ
<ul style="list-style-type: none"> – умеют «завести»; – основа успеха таких руководителей – возбужденная толпа народа, которая вдохновилась, замотивировалась и двигается к цели; – хорошие лидеры, причём как формальные, так и неформальные; – хорошо проявляют себя с разносторонними людьми, творческими коллективами; – умеют преобразовать цели в личные мотивации; – уникальные пропагандисты и политики 	<ul style="list-style-type: none"> – работа не упорядочена, хаотична; – результат неровный, нестабильный; – любят идти против официальной линии руководства; – любят внимание, признание, почет
ЭФФЕКТИВНО	НЕЭФФЕКТИВНО
Генеральные директора, руководители проектов (причём самостоятельных, но при хорошем заместителе), менеджеры по персоналу и по продажам	В управлении производством, аналитических отделах, отделах качества, в руководстве формализованными структурами

Сочетание «организатор-руководитель» наиболее эффективно при проведении командной и проектной работы на уровне линейного управления и в среднем звене иерархии власти в компании. Наиболее важными качествами такого управленца являются гибкость, коммуникабельность, внимание к подчиненным и их способностям.

Руководители сочетания «управленец-администратор» обладают, как правило, непрекаемым авторитетом в коллективе, показывают высокую результативность работы, аккуратны в ведении отчетности. Они, однако, эффективны лишь в самостоятельной работе, не в командной, поскольку принимают лишь свои правила работы. Такие руководители эффективны в структурных подразделениях в роли глав филиалов.

Сочетание «управленец-организатор» будет наиболее эффективно для компаний с нетиповыми проектами, в ситуациях кризиса, а также на стадии открытия бизнеса. Руководителя с таким сочетанием признаков отличают высокая работоспособность, гибкость в различных ситуациях, способность к принятию решений в нетипичных ситуациях, грамотная постановка целей.

Люди, проявляющие себя в сочетании «управленец-руководитель», – настоящие лидеры, они способны вести за собой массы, правильно мотивировать сотрудников, вдохновить их, однако менее эффективны в упорядочивании своей работы, не всегда достигают поставленных целей. Данных руководителей лучше использовать как менеджеров по продажам и управлению персоналом.

Таблица 8

Характеристика ролевого сочетания «администратор-организатор»	
ПРЕИМУЩЕСТВА СОЧЕТАНИЯ	НЕДОСТАТКИ СОЧЕТАНИЯ
<ul style="list-style-type: none"> – безоговорочно воспринимает задачи и цели; – четко распределяет всю работу; – абсолютно незаменим для обеспечения сложных технологичных процессов; – действует под девизом «цель поставлена – цель исполнена»; – приверженец установления железной дисциплины 	<ul style="list-style-type: none"> – плохо выстраивает отношения в коллективе; – авторитарен; – не учитывает человеческий фактор; – сложно принимает новые идеи; – сторонник проверенных методов работы; – не склонен к инновациям
ЭФФЕКТИВНО	НЕЭФФЕКТИВНО
В должностях специалиста по качеству или производству, финансиста, аналитика, инженера, в кадровом делопроизводстве, то есть везде, где нужна четкая, упорядоченная и прогнозируемая ситуация	На высшем уровне управления, в маркетинге и отделе продаж

Таблица 9

Характеристика ролевого сочетания «администратор-руководитель»	
ПРЕИМУЩЕСТВА СОЧЕТАНИЯ	НЕДОСТАТКИ СОЧЕТАНИЯ
<ul style="list-style-type: none"> – ориентирован на процесс и взаимоотношения; – действует за счет личных отношений; – власть для него мощнейшее средство манипуляции; – быстро захватывает власть (но не понимает, что с ней потом делать) 	<ul style="list-style-type: none"> – не ориентирован на цели и результаты; – авторитарен; – конфликтен; – склонен к превышению своих полномочий; – часто ленив; – работа не упорядочена и не структурирована
ЭФФЕКТИВНО	НЕЭФФЕКТИВНО
Кризисный управляющий, как человек для подавления бунта, создания идеологического порядка, человек для работы в политических структурах, руководитель филиалов	В области продаж, маркетинга, аналитики и ведения учета

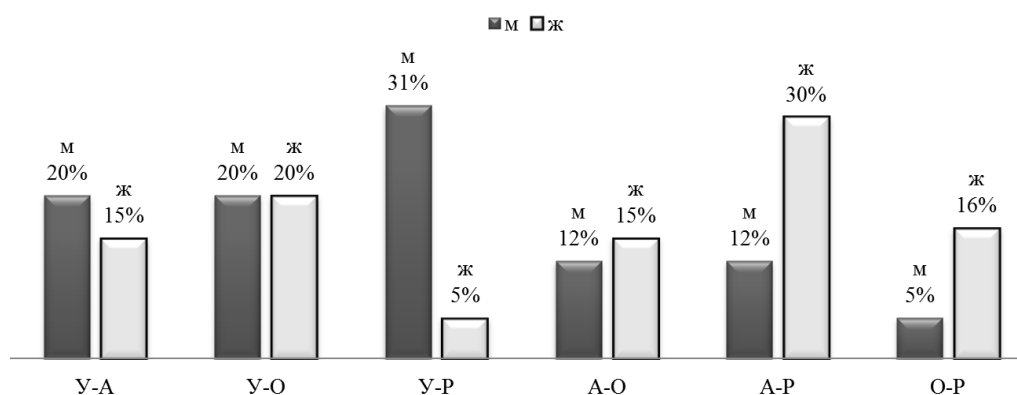


Диаграмма 5. Распределение сочетания ролей у мужчин и женщин

Сочетание «администратор-организатор» отличается четкостью, дисциплина, высокая исполнительность и стремление к достижению поставленных целей, однако не стоит подобным руководителям поручать любую работу, где важны человеческий фактор и инновации. Они наиболее эффективны в производстве, финансах, различной аналитике.

Руководители с сочетанием «администратор-руководитель» наиболее властные, в работе часто манипулируют за счет личных отношений, конфликтны и авторитарны, их не стоит распределять в отделы, связанные с маркетингом,

продажами, учетом; однако они незаменимы в политических структурах и отделах, а также в роли антикризисного управляющего.

Очевидно, что существуют гендерные особенности ролевого распределения. Так, процент женщин, не имеющих одной ярко выраженной роли, значительно выше (90.34% от общего числа женщин, принявших участие в опросе), чем мужчин (61.70%). Данный факт можно объяснить тем, что у женщин стиль руководства зачастую мягче (Диаграмма 5).

У мужчин-руководителей доминируют сочетания с ролью «управленец»: «управленец-

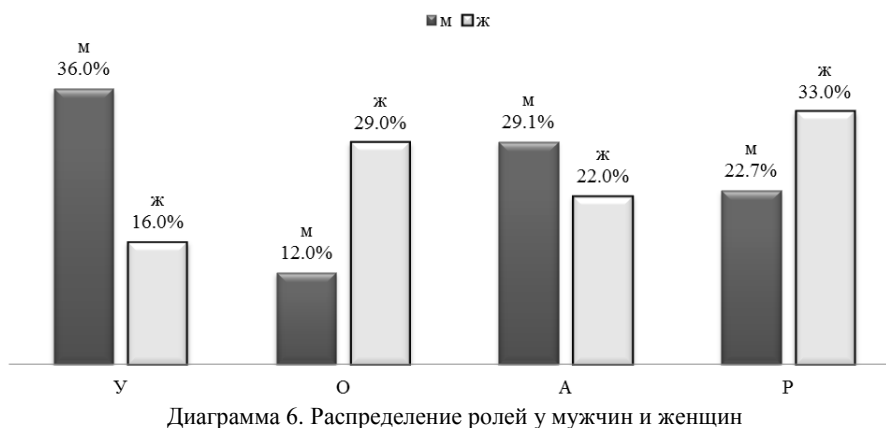


Диаграмма 6. Распределение ролей у мужчин и женщин

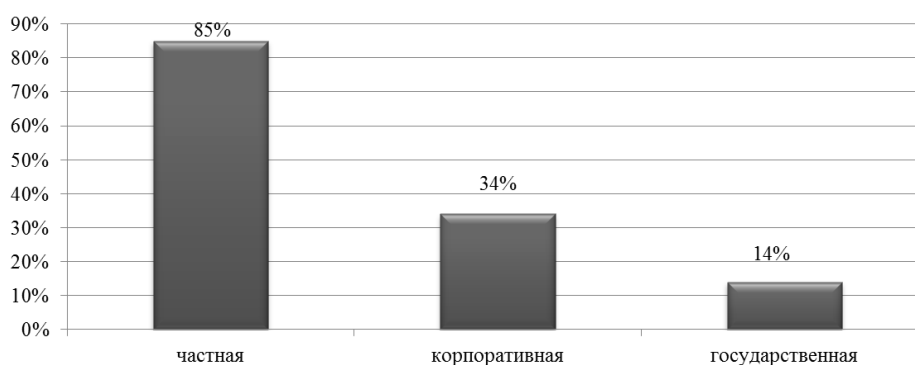


Диаграмма 7. Распределение выявленного сочетания ролей в компаниях разных форм собственности

администратор» (20%), «управленец-организатор» (20%) и «управленец-руководитель» (31%). среди руководителей-женщин больше всего сочетаний «администратор-руководитель» (30%) и «управленец-организатор» (20%).

Анализируя доминантные роли руководителей (без сочетаний), можно сделать вывод о том, что роли руководителей-мужчин (управленец, 36%) редко встречаются у руководителей-женщин (управленец, 16%); и, наоборот, роли женщин-руководителей (руководитель, 33%; организатор, 29%) не распространены среди мужчин (руководитель, 22.7%, организатор, 12%) (Диаграмма 6).

Соответственно, управленческая команда будет оптимальной и эффективной, если в нее будут включены и мужчины, и женщины.

Рассматривая взаимозависимость между формой собственности компаний и ролевой принадлежностью руководителей, можно отметить, что в частных компаниях преобладают руководители, практикующие сочетания ролей (85% опрошенных руководителей), в корпоративных компаниях (преимущественно закрытых и открытых акционерных обществах) сочетание ролей руководителей менее выражено (34%), в государственных компаниях таких сочетаний выявлено минимальное количество (14%). Таким образом, в частных компаниях руководите-

ли имеют больше свободы в своем профессиональном ролевом поведении (в том числе, в манере общения, принятии решений, сроках выполнения заданий, исполнении регламентов), чем в корпоративных организациях. В государственных организациях вся деятельность, в том числе управленческая, абсолютно четко регламентирована и прописана (Диаграмма 7).

Если обратить внимание на то, какие роли и сочетания преобладают в компаниях разной формы собственности (Диаграмма 8), можно сделать следующие выводы.

Во-первых, в частных компаниях распределение ролей практически равномерное (с небольшим отставанием роли «администратор» (21%), в корпорациях явно выражено доминирование роли «администратор» (34%) и в государственных компаниях – доминирование роли «организатор» (34%).

Во-вторых, в частных компаниях преобладают сочетания «управленец-руководитель» (28%) и «руководитель-администратор» (25%), в корпоративных и государственных организациях, напротив, доминирует сочетание «администратор-руководитель» (Диаграмма 9).

Таким образом, доминирование одной роли либо сочетания ролей руководителей зависит от формы собственности компании и ее размера, так как зачастую корпорации и государствен-

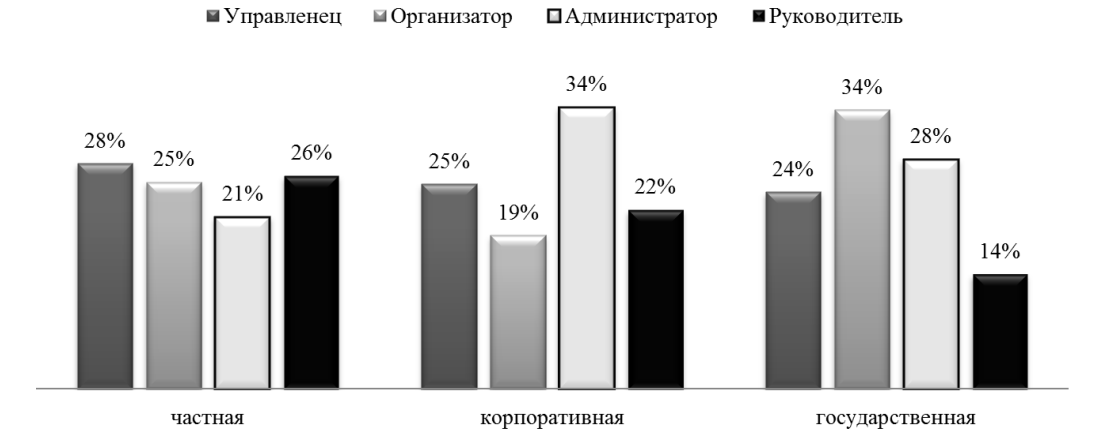


Диаграмма 8. Распределение ролевой принадлежности в зависимости от формы собственности компании

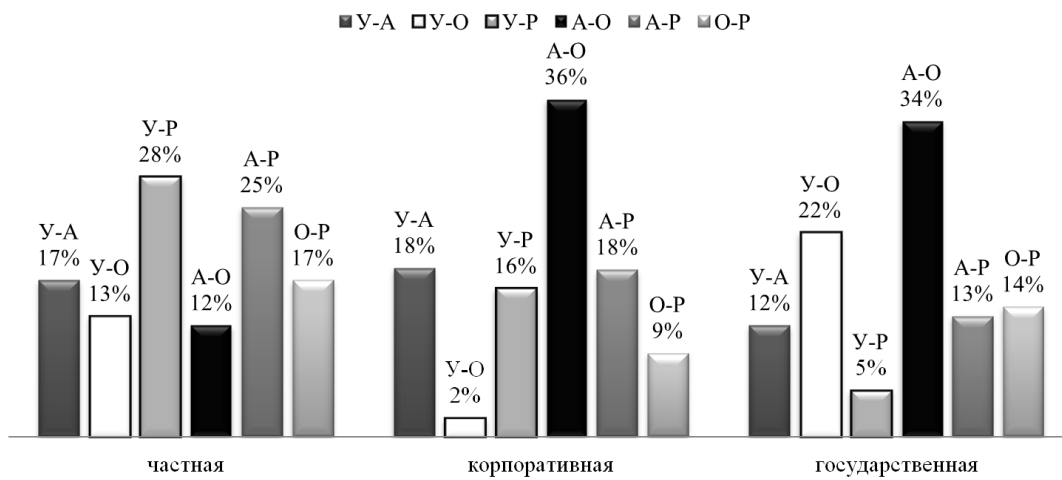


Диаграмма 9. Распределение сочетания ролей в зависимости от формы собственности компании

ные компании гораздо более значительны по размеру, чем частные.

На диаграмме 10 показана прямая зависимость между ролями руководителей и размером компании. Наибольшее количество руководителей с сочетанием ролей (без выраженной одной роли) работает в компаниях численностью 31–200 человек (39%). Можем предположить, что в крупных компаниях с большим количеством подчиненных сложнее использовать разные стили руководства и разные методы, чем в малых компаниях. Скорее всего, в крупных компаниях руководители чаще придерживаются единых стандартов, стиля управления и принципов делегирования ответственности.

На основе полученных в ходе исследования результатов можно оценить и прогнозировать типичные закономерные организационно-управленческие следствия (система постановки целей, структурированность процессов, мотивация и взаимоотношения в коллек-

тиве, четкость и оперативность выполнения действий, прозрачность системы контроля). Также можно определить выраженные сильные и слабые стороны каждого руководителя, зная его ролевую принадлежность, соотнести их с содержанием и особенностями модели бизнеса, текущими и стратегическими задачами, определить, сбалансированы ли управленческие роли в команде и насколько члены команды компенсируют слабые стороны друг друга, нет ли чрезмерной выраженности какой-либо роли.

Полученные в ходе исследования оценки можно сопоставить и со сложившимися управленческими традициями в исследуемой компании, сделать выводы о соответствии сотрудника занимаемой (планируемой) должности, о консенсусном или конфликтном поведении руководителя в отношении к традициям предприятия, о потенциале работника и способах корректировки сбалансированности состава управленческой команды.

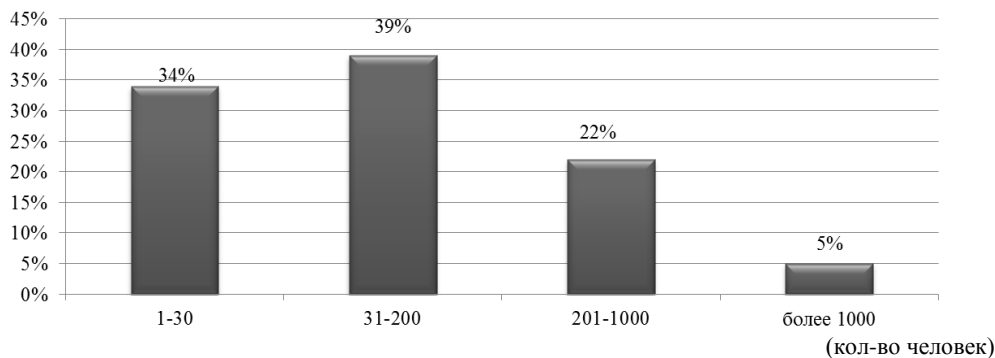


Диаграмма 10. Распределение выявленных сочетаний ролей в зависимости от размера компании

Список литературы

1. Андреева Г.М. Психология социального познания: Учебное пособие. М.: Аспект Пресс, 2005. 303 с.
2. Кон И.С. Социология личности. М.: Политиздат, 1967. 383 с.
3. Шакуров Р.Х. Психология перестройки. Казань: Татар. кн. изд-во, 1988. 179 с.
4. Ядов В.А. Стратегия социологического исследования. Описание, объяснение, понимание социальной реальности. М.: Добросвет, 2001. 596 с.
5. Журавлев А.Л. Стиль руководства по управлению социально-психологическим климатом производственного коллектива // Социально-психологический климат коллектива. Теория и методы изучения. М.: Наука, 1979. С. 137–139.
6. Зинченко В.П., Моргунов Е.Б. Человек развивающийся. Очерки российской психологии. М.: Наука, 1994. 400 с.
7. Дятлов А.Н., Плотников М.В. Общий менеджмент: Курс лекций. М.: Альпина Бизнес Букс, 2004. 337 с.
8. Аванесов В.С. Тесты в социологическом исследовании. М.: Наука, 1982. 196 с.
9. Бешелев С.Д., Гурвич Ф.Г. Математико-статистические методы экспертных оценок DJV. 2-е изд., перераб. и доп. М.: Статистика, 1980. 263 с.
10. Белых О.Б. Проблемная ситуация как источник социального отклонения // Теоретическая и прикладная социальная технология: Сб. научных статей. Вып. I. Белгород: Логия, 2003. С. 24–27.
11. Макаревич В.Н. Групповая работа как метод конструктивной социологии // Социологические исследования. 1993. № 7. С. 89–94.
12. Котляревский Ю.Л., Шанцер А.С. Искусство моделирования и природа игры. М.: Прогресс, 1992. 104 с.
13. Борисова С.Е. Деловая игра как метод социально-психологического тренинга // Вопросы психологии. 1999. № 4. С. 52–57.
14. Данакин Н.С., Дятченко Л.Я. Технология разрешения социальных конфликтов (спецкурс) // Социологические исследования. 1993. № 9. С. 103–112.
15. Акофф Р. Искусство решения проблем. М.: Мир, 2011. 224 с.
16. Базаров Т.Ю. Управление персоналом. Практикум: Учеб. пособие. М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2010. 239 с.

SOCIOLOGICAL ANALYSIS OF MANAGERIAL ROLES IN NIZHNY NOVGOROD COMPANIES

In this article the author based on sociological research analyzed managerial roles of leaders in Nizhny Novgorod. The author concluded that organizational processes of the company depend on the managerial role of its leader. The article offers characteristics of combination of managerial roles, describes their strengths and weaknesses and gives us recommendations for their effective using in various organizational forms and types.

Keywords: managerial role, combination of managerial roles, organizational process of management, forms and types of organizations.

References

1. Andreeva G.M. Psihologiya sotsialnogo poznaniya: Uchebnoe posobie. M.: Aspekt Press, 2005. 303 s.
2. Kon I.S. Sotsiologiya lichnosti. M.: Politizdat, 1967. 383 s.
3. Shakurov P.X. Psihologiya perestroyki. Kazan: Tatar. kn. izd-vo, 1988. 179 s.
4. Yadov V.A. Strategiya sotsiologicheskogo issledovaniya. Opisanie, ob'yasnenie, ponimanie sotsialnoy realnosti. M.: Dobrosvet, 2001. 596 s.
5. Zhuravlev A.L. Stil rukovodstva po upravleniyu sotsialno-psihologicheskimi klimatami proizvodstvennogo kolektiva // Sotsialno-psihologicheskiy klimat kolektiva. Teoriya i metody izucheniya. M.: Nauka, 1979. S. 137–139.

6. Zinchenko V.P., Morgunov E.B. Chelovek razvivayuschiysya. Ocherki rossiyskoy psihologii. M.: Nauka, 1994. 400 s.
7. Dyatlov A.N., Plotnikov M.V. Obschiy menedzhment: Kurs lektsiy. M.: Alpina Biznes Buks, 2004. 337 s.
8. Avanesov V.S. Testyi v sotsiologicheskom issledovanii. M.: Nauka, 1982. 196 s.
9. Beshelev S.D., Gurvich F.G. Matematiko-statisticheskie metody ekspertnykh otsenok DJV. 2-e izd., pererab. i dop. M.: Statistika, 1980. 263 s.
10. Belyih O.B. Problemnaya situatsiya kak istochnik sotsialnogo otkloneniya // Teoreticheskaya i prikladnaya sotsialnaya tehnologiya: Sb. nauchnykh statey. Vyip. I. Belgorod: Logiya, 2003. S. 24–27.
11. Makarevich V.N. Gruppovaya rabota kak metod konstruktivnoy sotsiologii // Sotsiologicheskie issledovaniya. 1993. № 7. S. 89–94.
12. Kotlyarevskiy Yu.L., Shantser A.C. Iskusstvo modelirovaniya i priroda igryi. M.: Progress, 1992. 104 s.
13. Borisova S.E. Delovaya igra kak metod sotsialno-psihologicheskogo treninga // Voprosyi psihologii. 1999. № 4. S. 52–57.
14. Danakin N.S., Dyatchenko L.Ya. Tehnologiya razresheniya sotsialnykh konfliktov (spetskurs) // Sotsiologicheskie issledovaniya. 1993. № 9. S. 103–112.
15. Akoff R. Iskusstvo resheniya problem. M.: Mir, 2011. 224 s.
16. Bazarov T.Yu. Upravlenie personalom. Praktikum: Ucheb. posobie. M.: YuNITI-DANA, 2010. 239 s.