

СОЦИАЛЬНО-ПСИХОЛОГИЧЕСКИЕ ПРОБЛЕМЫ УПРАВЛЕНИЯ БИЗНЕСОМ (РЕЗУЛЬТАТЫ ИССЛЕДОВАНИЯ)

© 2011

Б.И. Эльмамуз, заочный докторант
Бакинский государственный университет, Баку (Азербайджан)

Ключевые слова: управление, предпринимательство, социально-психологическая мотивация, групповая психология, лидерство.

Аннотация. Проблемы взаимосвязи производительности труда и отношений в производственном коллективе всегда привлекали внимание исследователей. Усложнение человеческих отношений, в том числе и в сфере предпринимательства, требует повышенного внимания к сфере человеческих отношений. Классические исследования в данной сфере деятельности дополняются современными, по различным регионам и сферам общественного производства.

Введение. Как отмечают исследователи, «основными качествами или показателями предпринимателя являются умение и желание заниматься экономической деятельностью, сопряженной с риском, контролировать его; выставлять на рынке различные средства производства, способствующие интеграции производства необходимой продукции» [13, с.32]. В обществе всегда найдутся люди, желающие заняться предпринимательской деятельностью.

В последние годы в Азербайджане наблюдается ди-

намичное развитие, происходит качественное обновление общества, имеются существенные социально-экономические достижения. Реализация глобальных энергетических проектов, усложнение структуры экономических отношений, обеспечение устойчивого развития не нефтяного сектора, реализация широкомасштабных проектов по инфраструктуре, защита макроэкономической стабильности, улучшение инвестиционного климата, усиление поддержки предпринимательства со стороны государства

завершилось тем, что страна заняла одно из ведущих мест среди лидирующих государств мира. В настоящее время в Азербайджане созданы благоприятные инвестиционные условия для быстрого и динамичного развития, благодаря которым страна стала входить в список стран, которые уже привлекают внимание крупных компаний и корпораций.

Основная часть. Анализ использованной литературы позволяет сделать вывод о том, что проблема качества личности, в том числе из управленческой элиты, в основном рассматривается в социально-психологическом ключе [см. об этом: 4-12, и др.].

Они рассматривают содержание свойств и качеств, необходимых лидерам и руководителям, исследуют их, дают практические рекомендации (методики) по оценке значимых качеств работника.

Следует отметить, что по характеру исследования наиболее близко смыкается с проблематикой данной работы диссертация Луновой Н.А., в которой по итогам исследования определен ряд базовых требований к руководителям рыночной экономики. В отличие от этой работы, нами проблема личностных качеств предпринимательской группы управления рассматривается в целом.

Известно, что в целом поведение человека в организации связано с групповыми ценностями, распределением функций между индивидуумами, коммуникационными процессами, властными полномочиями [10]. В научной литературе уровень управления оценивается также понятием «эффективность», одним из показателей которой являются также личностные качества субъекта управления. Соотношение разных качеств оценивается учеными по-разному. Поскольку «практическая деятельность людей, в том числе при принятии технических решений, определяется тремя признаками - 1) осознанность действий, осуществляемых в определенной последовательности, такой, как постановка цели, разработка проекта, определение путей достижения цели и выполнения целенаправленной работы; 2) энергозатратностью труда (энергией, затрачиваемой на физический и умственный труд при осознанных действиях) и 3) результативностью, выраженной определенным завершённым результатом деятельности человека, ее полезностью лично для него, для группы людей, для общества», то следует изучать качества, подкрепляющие практическую деятельность людей в рамках указанных групп, то есть физические, интеллектуальные и нравственно-психологические качества, хотя они неразрывно действуют вместе. Следует отметить, что первая и очень важная группа качеств связана с физическим здоровьем, энергией и темпераментом руководителя. Здесь играют роль не только естественные факторы старения и здоровья, но и новое мышление и отношение к миру, которым владеют молодые предприниматели. Этот блок качеств связан непосредственно с характеристикой физической конституции человека.

Вторая группа качеств связана с интеллектуальной подготовкой субъекта управления. Известно, что на качества субъекта влияет также практика, то есть развитие общества и окружающего мира. Это влияние (на сознание) происходит через систему воспитания, профессионального образования (в процессе преподавания специальных, технических дисциплин), массовых коммуникаций, общественной и производственной рекламы, массовой культуры, массового общения (имеются в виду праздники, развлечения и т.д.). Формируются убеждения, предпочтения, ориентации во всех указанных социальных формах действия.

Что же касается профессионализма, то он является неотъемлемой частью личности руководителя организации, который, при умелом использовании этих качеств, может стать также и ее лидером. Основные составляющие профессионализма: это совокупность умений, навыков и качеств, определяющих деятельность личности в данной сфере и позволяющих судить о его профессиональной подготовке, а также качества работы (отдаче). Умения, навыки

и качества можно сгруппировать следующим образом:

- теоретические знания и представления об объекте и предмете воздействия, общее и философское мировоззрение, определяющее отношение специалиста к лицу;
- совокупность прикладных навыков и умений, связанных с владением специалистом своей профессией (непосредственное исполнение обязанностей на практике);
- нравственно-психологические качества (врожденные способности, психологический и личностный потенциал, носящий побудительный, то есть мотивационный характер, следование определенным нормам и правилам поведения).

Большая группа качеств субъекта управления связана с социальной психологией. Ценности, как известно, служат важным регулятором человеческих поступков, мерилом оценки поведения других людей, принципов деятельности различных организаций. Человеческие качества формируются в социальном действии через систему мотиваций и ориентации в условиях определенных социальных ценностей, идеалов и норм. Устойчивость методов управления, его структуры и механизма порождает устойчивые качества сознания и психологии руководителя, изменения же вызывают сдвиги в его сознании и психологии, необходимость пересмотра сложившихся взглядов, поиск новых ориентиров. Такой процесс (то есть пересмотр взглядов) помогает избежать унификации и догматизации взглядов, подходов, мнений и отношений, избежать стереотипов, авторитаризма и догматизма. Он сидит в основе мотивации. Анализ указанных условий в Азербайджане позволяет наметить следующую схему формирования индивидуальных качеств у предпринимателей.

Предприниматель должен обладать умением поиска альтернативных подходов, уметь исследовать возможности мотивации, его инструментарий (то есть механизм), и, наконец, выявлять интересы и ценности объекта управления, т.е. определить мотивы поведения участников процесса управления.

Личность предпринимателя формируется также и под влиянием тех условий, которые создаются благодаря профессиональным особенностям его деятельности. Общая классическая схема сохраняется: на основе потребностей формируются мотивы деятельности, вектор «мотив-цель», который превращается в основной структурный компонент деятельности. Процесс деятельности в целом имеет личностное выражение. В зависимости от этого, все когнитивные процессы, которые связаны с деятельностью, также меняют свой характер. Они начинают обуславливаться личностными особенностями индивида.

В целом в процессе деятельности потребность-мотивация, эмоциональные и когнитивные сферы взаимно проникают в друг друга, здесь идет процесс взаимообогащения. Кроме того, известно, что люди, являясь членами различных групп, выполняют различные социальные функции. Все это выражается для личности в двух моментах: здесь определяется объективное место личности в системе социальной деятельности, с другой – обуславливает процесс формирования его сознания.

Понятно, что в экономической сфере проблемы личностного самовыражения имеют свои особенности. Организация современного производства имеет также и социально-психологическую подоплеку. Многочисленные исследования показали, что стимулирование его в немалой степени основано также и на правильном соотношении нравственных норм и ценностей.

Для определения основных социально-психологических проблем в управлении бизнесом нами были проанализированы статистические данные, а также обобщены ответы ста респондентов – предпринимателей г. Баку. Выдвинуты следующие гипотезы: 1. имеется позитивная корреляция между деятельностью предпринимателя и его личностью. 2. Личностные качества предпринимателя, оказывая положительное воздействие на адекватную организацию деятельности, способствуют тем самым повышению ее эффективности. 3. Предприниматели общительны,

легко находят язык с окружающими, способствуя тем самым успешности своей деятельности. 4. Индивидуальные и лидерские качества предпринимателей способствуют лучшей самореализации. 5. Изменения в условиях труда и на рабочем месте играют существенную роль в улучшении их трудовых показателей.

При проведении исследования использовались качественно-количественные характеристики, обобщение данных проводилось с помощью методов математической статистики. Было выявлено, что имеется положительная корреляция между личностью предпринимателя и его деятельностью, о чем свидетельствует таблица 1.

Таблица 1

Положительная корреляция между личностью предпринимателя и его деятельностью

о	Е	О-Е	(О-Е) ²	$\frac{(О-Е)^2}{Е}$	$\sum \chi^2 \downarrow$
10	20	-10	100	5	5
13	20	-7	49	2/45	2/45
20	20	0	0	0	0
26	20	6	9	1/45	1/45
31	20	11	121	6/05	6/05

$$\sum \chi^2 = 13/95$$

Условные обозначения: вычисление χ^2 производится по следующей формуле

$\chi^2 = \sum \frac{(О-Е)^2}{Е}$ или же $\chi^2 = \sum (О-Е)^2 / E$; О (observation), или число групп, Е наблюдаемых по итогам проведенного эксперимента, Е (expectencies), или частотность повторов наблюдаемых итогов эксперимента; критерий χ^2 отвечает на вопрос о том, с одинаковой ли частотой встречаются разные значения признака в эмпирическом и теоретическом распределениях или в двух и более эмпирических распределениях; \sum означает сумму.

Например: $10-20 = -10 \rightarrow -10^2 \cdot 10 = 100 \rightarrow 100 \div 20 = 5$; после того, как подобным образом рассчитаны все строки, рассчитывается $\sum \chi^2$. В итоге:

$$5 + 2/45 + 0 + 1/45 + 6/05 = 13/95 \rightarrow \sum \chi^2 = 13/95$$

$$\text{Примечание: } d.f. = (5-1) = 4 \rightarrow d.f. = (k-1) \rightarrow d.f. = 4$$

По итогам расчета по таблице 1 ($\sum \chi^2 = 13/95$) первая гипотеза ($d.f. = 4$), подтвердилась, т.е. между личностными характеристиками предпринимателя и его деятельностью имеется положительная корреляция.

Получила свое подтверждение также и вторая гипотеза о том, что личностные качества предпринимателей положительно отражаются на их деятельности, и, наряду с этим, создают основу для повышения ее эффективности (табл. 2).

Таблица 2

Влияние личностных качеств предпринимателей на их деятельность

о	Е	О-Е	(О-Е) ²	$\frac{(О-Е)^2}{Е}$	$\sum \chi^2 \downarrow$
9	20	-11	121	6/05	6/05
10	20	-10	100	5	5
24	20	4	16	0/80	0/80
30	20	10	100	5	5
28	20	8	64	0/16	0/16

$$\sum \chi^2 = 17/01$$

Расчеты сделаны по формуле $\chi^2 = \sum \frac{(О-Е)^2}{Е}$ или же $\chi^2 = \sum (О-Е)^2 / E$

Например: $9-20 = -11 \rightarrow -11^2 \cdot 11 = 121 \rightarrow 121 \div 20 = 6/05$; расчеты ведутся указанным образом и затем складываются, затем вычисляется $\sum \chi^2$.

$$6/05 + 5 + 0/80 + 5 + 0/16 = 17/01 \rightarrow \sum \chi^2 = 17/01$$

Доверительный интервал (примечание: $d.f. = (5-1) = 4 \rightarrow d.f. = (k-1) \rightarrow d.f. = 4$)

Исходя из данных таблицы ($\sum \chi^2 = 17/01$) т.е. доверительного интервала и постоянной величины ($d.f. = 4$), можно

сказать, что вторая гипотеза также находит свое подтверждение.

Что же касается третьей гипотезы, то полученные результаты позволяют сделать вывод о том, что она также нашла свое подтверждение (табл. 3).

Таблица 3

Влияние предпринимателей на общественные отношения, на взаимоотношения с другими людьми

о	Е	О-Е	(О-Е) ²	$\frac{(О-Е)^2}{Е}$	$\sum \chi^2 \downarrow$
6	20	-14	196	9/8	9/8
13	20	-7	49	2/45	2/45
17	20	3	9	0/45	0/45
25	20	5	25	1/25	1/25
22	20	2	4	0/2	0/2

$$\sum \chi^2 = 14/15$$

Расчет, как и в предыдущих случаях, проводится на основании формулы

$$\chi^2 = \sum \frac{(О-Е)^2}{Е} \quad \forall \text{ уа } \quad \chi^2 = \sum (О-Е)^2 / E$$

Например: $6-20 = -14 \rightarrow -14^2 \cdot 14 = 196 \rightarrow 196 \div 20 = 9/8$; расчеты ведутся указанным образом и затем складываются, затем вычисляется $\sum \chi^2$.

$$9/8 + 2/45 + 0/45 + 1/25 + 0/2 = 14/15 \rightarrow \sum \chi^2 = 14/15$$

Доверительный интервал (примечание: $d.f. = (5-1) = 4 \rightarrow d.f. = (k-1) \rightarrow d.f. = 4$).

Исходя из данных таблицы ($\sum \chi^2 = 14/15$) т.е. доверительного интервала и постоянной величины ($d.f. = 4$), можно сказать, что вторая гипотеза также находит свое подтверждение.

Чтобы не утомлять внимание читателей, отметим, что подобные расчеты были проведены и с последующими гипотезами, и каждая из них получила свое подтверждение. В целом эти выводы подтверждаются и другими исследователями: в предпринимательской деятельности психологический фактор играет существенную роль. Личность предпринимателя, его нравственные, профессиональные и организаторские качества в соответствии с объективными условиями его деятельности определяет собой многие показатели деятельности предприятия. Современное развитие страны немислимо без решения проблемы активизации бизнеса, особенно малого и среднего путем достижения соответствия качеств субъектов управления особенностям и тенденциям демократизации общественного развития.

В этой исследовательской деятельности имеется ряд нерешенных теоретических и методологических вопросов, тесно связанных с практикой построения рыночных отношений, с выявлением причин, замедляющих темпы экономических и социальных реформ в стране. Одной из таких причин является отставание общего качественного уровня социального управления от требований демократизации стиля и методов деятельности самих менеджеров, от переориентации их мышления и поведения на ценности рыночного типа.

Изучение деловых качеств современного азербайджанского предпринимательского состава поможет ответить на вопрос о том, как Азербайджан включается в мировую систему экономического и политического развития. Это важно потому, что еще общественные ожидания в отношении бизнеса в стране завышены и размыты, а выгоды от социального поведения крупных и средних международных компаний обществу пока не ясны.

Характеристика данного периода давно определена современными исследователями, а именно: происходит постоянный, по мере их решения, отход от ряда проблем переходного периода, в свое время выделенных учеными (восстановление суверенитета и полноправного членства в международных отношениях, формирование общественных отношений на основе разных форм собственности и рыночных отношений, становление демократического по-

литического режима, правового государства, открытого гражданского общества) и т.д. [1, с. 42-53], к таким, как проблемы формирования нового хозяйственного уклада, приведение в соответствии с развитием сложного труда и его эффективности таких социальных систем, как экономического производства и образования, проблема самодетерминации, то есть самоопределения личности, основанная на качественной организации и стимулировании живого труда, и т.д. отсюда - проблема инвестирования организации деятельностного процесса, потому что «люди именно в своих личностных формах становятся организационными «центрами» процесса» и определяют «последовательность и координацию средств, выбор схемы, дающей оптимальный результат», в целом «квалификация работника и его личностные качества оказываются связанными гораздо более тесно, нежели раньше» [2, с.220-207],

Актуальность выбора предпринимательства, как важной сферы общественной деятельности, в изучении социально-психологических качеств управленческого персонала подтверждается и распространённым в обществе мнением о том, что «развитие предпринимательства имеет и такие положительные качества, как более широкие возможности для карьерного роста, основанного не на знакомствах и связях, а на личных качествах работника, а также большой простор для повышения размера заработной платы» [3].

Выводы: Переживаемый период предъявляет большие требования к управленческой психологии, к ценностным формам организации управленческой работы. Ряд проблем имеет непосредственное отношение к формированию личностных качеств предпринимателя - это ускоренное формирование среднего класса, развитие малого и среднего бизнеса, борьба с коррупцией и другие.

SOCIALLY-PSYCHOLOGICAL PROBLEMS OF THE BUSINESS MANAGEMENT (RESULTS OF RESEARCH)

© 2011

*B.I. Elmamuz, the correspondence doctoral candidate
Baku State University, Baku (Azerbaijan)*

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

1. Аббасов А. Обновляющееся общество. Современная научная парадигма и управление. Б., Елм, 1988, 167 с.
2. Кемеров В.Е. Введение в социальную философию. М., Академический проект, 2000, 317 с.
3. Старостина Е. Численность работающих вырастет. // Газета «Зеркало», 24.12.2003
4. Э.Л.Уткин Мотивационный менеджмент. М., Изд. ЭКМОС, 2000, 352 с.
5. Абрамова С.Г. Психология в управлении и для управления (руководителям и подчинённым). М., 1998
6. А.В.Карпов Психология менеджмента. М.: Гардарики, 1999, 584с.
7. Гительман Л.Д. Преобразующий менеджмент: Лидерам реорганизации и консультантам ... спец. вузов / Л.Д. Гительман - М.: Дело, 1999, 496 с.
8. Дойль, П. Менеджмент: стратегия и тактика [Текст] / Питер Дойль; пер. с англ. под ред. Ю.Н. Каптуревского. – СПб.: Изд. «Питер», 1999, 560 с.
9. Кочеткова А.И. Психологические основы современного управления персоналом: Учебное пособие. – М., 1999
10. Г.А.Саймон, Д.У.Смитбург, В.А.Томсон Менеджмент в организациях. М., Наука, 1995, 234 с.
11. Социальная психология. Интенсивный курс. Д. Майерс. СПб.:Прайм-Евроник, 2007. - 512 с.
12. Макаревич Р.А. Психологическая диагностика: Учебное пособие. Методики оценки уровня развития личностных качеств руководителя.- Мн., 1999. Ч.3.
13. Аскерзаде Ф. Проблемы развития предпринимательства в Иране через университетское образование // Вектор науки ТГУ. Серия: Педагогика, психология. № 2, 2011, с. 31-34

Keywords: management, business, socially-psychological motivation, group psychology, leadership.

Annotation: Problems of interrelation of labor productivity and relations in a work collective always drew attention of researchers. Complication of human relations including in business sphere, demands special attention to sphere of human relations. Classical researches in the given field of activity are supplemented modern, on various regions and social production spheres.