

вание процессов внутри семьи как процессов, происходящих во времени. Для этого требуется много сил и умственных затрат, высокий интеллектуальный уровень. Тем не менее, это возможно, так как расширился доступ к информации, к новым разработкам авторов из разных стран. Помощь семье в расширении возможностей доступа к мировому опыту, накопленному по проблемам семьи, необходима. Нужно предложить людям попробовать встать на путь познания, осознания и изменения. В противном случае неизбежен дальнейший уход от ответственности, а значит и от возможности реализовать себя как личность, неизбежны потери потенциальной энергии к развитию, переориентация этой энергии на саморазрушение, разрушение семьи (алкоголизация, наркотизация, девиантное и делинквентное поведение). Можно с уверенностью сказать, что высшим уровнем существования семьи является уровень подлинного духовного бытия.

В. И. Секун
Институт социологии НАНБ
П. Б. Смит
Англия

ПОНИМАНИЕ И СТИЛЬ ОРГАНИЗАЦИОННОГО ПОВЕДЕНИЯ РУКОВОДИТЕЛЕЙ ПРЕДПРИЯТИЙ КАК ФАКТОР И КОМПОНЕНТ МЕНТАЛЬНЫХ ПРОЦЕССОВ В ОБЩЕСТВЕ

В последнее время резко возросла роль руководителей в формировании общественного сознания социальных групп. От личности руководителя зависят все успехи и неудачи общества. Умелый руководитель может привлечь массы к активной деятельности в различных сферах общественной жизни, создать условия для реализации социального благополучия и экономического роста. Однако вариативность поведения руководителя ограничивается границами менталитета населения, принятыми в обществе писанными и неписаными правилами, которые тесно связаны с культурными особенностями общества. В связи с этим особую роль начинает играть стиль поведения руководителя. При этом стиль поведения понимается как обусловленные культурой или индивидуальными особенностями варианты поведения.

Кроме того, в последнее время усиливаются международные связи общества. На менталитет оказывает влияние необходимость взаимодействия с представителями других государств. Это приводит к возникновению различных столкновений, кривотолков отно-

сительно национальных особенностей стилового поведения руководителей и причин противоречий жизни. Стало актуальным решение проблем изучения специфичности организационного поведения руководителя, которое обусловлено национальными особенностями и менталитетом населения государства. Такая проблема решается в кросс — культурных исследованиях. Этим обусловлено предпринятое исследование, которое выполняется в рамках соответствующей программы INTAS.

Исследование проводилось с применением анкеты для руководителей, которая прошла апробацию более, чем в 70-и других государствах. Созданный банк данных дает возможность диагностировать различие в стилях управленческого поведения в Белоруссии по сравнению с другими странами. Отвечая на вопросы стандартизированной анкеты руководители предприятий разных форм собственности, расположенные в Беларуси (привлекались к опросу руководители среднего уровня управления, всего 155 человек), которые высказывали свое мнение относительно ориентации при принятии решения на различные детерминирующие средовые факторы, писаных и неписаных правил поведения в обществе: признанных правил и процедур, неписаных правил, мнения подчиненных, специалистов за пределами подразделения, других руководителей равного уровня, вышестоящего начальника, личном профессиональном и жизненном опыте, а так же широко распространенных в стране идей и убеждений. Оценке подверглись восемь ситуаций: прием на работу нового работника, оценка и поощрение хорошо работающего работника, выполняющего работу плохо, решение вопроса о необходимости замены устаревшего оборудования, устранения проблем с другими непочиненными подразделениями, поведения при возникновении в подразделении противоречивых мнений, необходимости внедрения новых форм работы и оценке их эффективности.

Анализ полученных данных показывает, что руководители Беларуси характеризуются таким стилем организационного поведения, при котором обнаруживается очень высокая уверенность, что принятие решения во всех изучаемых ситуациях связано с ориентацией на мнение вышестоящего руководителя. При этом очень низкая роль в принятии решений отводится формальным правилам и процедурам. Одинаково высокая уверенность относительно старших по должности руководителей была также обнаружена в выборке из соседней Польши, в то время как низкая уверенность относительно формальных правил была установлена у руководителей Словакии. Эти страны сравнительно близки по географическому расположению. Обе эти страны являются славянскими по менталитету. Сходство результатов создает уверенность в их достоверности. Руководители во многих Европейских государствах, как показали исследования, полагаются на свой предшествующий собственный

опыт и обучение. Однако руководители Белоруссии при принятии решений нечасто в своих ответах указывают на это обстоятельство, даже, по сравнению с Польшей и Словакией.

Исследования понимания организационного поведения руководителей разных стран показали, что, если руководители в большинстве стран Европы при выборе путей решений с учетом эффективности принятых решений обычно опираются на свой собственный опыт, то руководители из Беларуси в большей мере на обучение начальника. В равной мере это относится и в отношении эффективности опоры на формальные правила и процедуры, на использование которых белорусские руководители не опираются. Ранее было обнаружена (Smith и другие, 2000) сходная картина в ведущих европейских государствах, исключая Румынию, где по мнению руководителей считалась эффективной стратегия опоры при принятии решений на широко распространенные в общественном мнении жителей государства широко распространенных в обществе убеждений и взглядов.

Представители белорусских предприятий часто опираются и оценивают эффективными при принятии решений стратегии, связанные с опорой на неписанные правила. В других нациях, уверенность относительно неписаных правил почти всегда оценивается отрицательно.

Результаты исследования показывают, что белорусские руководители имеют сравнительно ясное представление о том, кто из подчиненных работает хорошо, а кто нет. Однако принятию ими решений оценки работы на основе собственного опыта и обучения мешает невозможность принятия решения индивидуально. По всей видимости, для принятия решений при оценке работника не существует в среде выборки белорусских руководителей единого понимания того, как лучше всего и каким способом следует оценивать работу подчиненных.

Проведенное исследование показало преимущество кросс — культурной ориентации при сравнении выборок руководителей, представляющих разные культуры для понимания механизмов формирования общественного сознания. Понять существо и специфику организационного поведения руководителя без сравнения с соответствующими данными в других странах невозможно. Полученные результаты дают основание для разработки рекомендаций по формированию менталитета населения относительно работы руководителей, а так же проведения новых исследований для изучения проблемы формирования общественного сознания