

*На правах рукописи*

Семенова Эльмира Хусеевна

**СПЕЦИФИКА ОРГАНИЗАЦИИ РАБОЧИХ МЕСТ  
РУКОВОДИТЕЛЕЙ В РОССИЙСКИХ  
КРЕДИТНО-ФИНАНСОВЫХ ОРГАНИЗАЦИЯХ  
В КОНТЕКСТЕ ПОВЫШЕНИЯ ЭФФЕКТИВНОСТИ  
УПРАВЛЕНЧЕСКОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ**

Специальность 22.00.08 – Социология управления

**Автореферат**

диссертации на соискание ученой степени

кандидата социологических наук

Ростов-на-Дону – 2017

**Работа выполнена в ФГБОУ ВО «Пятигорский государственный университет»**

**Научный руководитель** доктор социологических наук, профессор  
**Коргова Марина Анатольевна**

**Официальные оппоненты:** **Овчаренко Роман Константинович,**  
доктор социологических наук, доцент;  
Южно-Российский институт управления – филиал  
ФГБОУ ВО «Российская академия народного хозяйства  
и государственной службы при Президенте Российской  
Федерации», кафедра социологии, профессор

**Янкина Ирина Анатольевна,**  
доктор социологических наук, доцент;  
ЧОУ ВО «Таганрогский институт управления и  
экономики», кафедра управления, заведующая

**Ведущая организация** **ФГБОУ ВО «Адыгейский государственный университет»**

Защита состоится «28» июня 2017 г. в 13.00 на заседании Диссертационного совета Д 212.208.01 по философским и социологическим наукам в ФГАОУ ВО «Южный федеральный университет» (344006, г. Ростов-на-Дону, ул. Пушкинская, 160, Институт социологии и регионоведения ФГАОУ ВО «Южный федеральный университет», ауд. 34).

С диссертацией можно ознакомиться в Зональной научной библиотеке им. Ю.А. Жданова при ФГАОУ ВО «Южный федеральный университет» (344103, г. Ростов-на-Дону, ул. Р. Зорге, 21 Ж) и на сайте: <https://hub.sfedu.ru/diss/announcements/>

Автореферат разослан «\_\_» мая 2017 года.

Ученый секретарь  
диссертационного совета



Верещагина  
Анна Владимировна

## ОБЩАЯ ХАРАКТЕРИСТИКА РАБОТЫ

**Актуальность темы исследования.** Современная ситуация в сфере социально-экономического развития российского общества определяет значимость функционирования организаций финансовой направленности, а также высокую актуальность проблемы их эффективности, одним из важнейших параметров которой во все времена выступала эффективность управленческой деятельности руководителей. Организации кредитно-финансового профиля, встроенные в систему современных рыночных отношений, не просто складывающихся для России в свете геополитической ситуации и кризисных факторов в функционировании экономической сферы<sup>1</sup>, во многом определяют финансовый климат в российском обществе, а потому нуждаются в самом пристальном внимании со стороны научной общественности.

Это обстоятельство определяет значимость разработки методологической модели социологического исследования данной проблемы в представленной работе, реализующейся в ракурсе исследования, еще не получившем освещения в социологической литературе. Речь идет об актуализации и разработке методологического поля исследования проблемы организации рабочих мест руководителей кредитно-финансовых организаций. Данная стратегия исходит из принятия во внимание в качестве определяющего фактора воздействия на эффективность организации управленческой деятельности фактора внеэкономического характера. Сложно не согласиться с тем, что в современных социально-экономических реалиях деятельность руководителей кредитно-финансовых организаций, как и любых иных организаций делового типа<sup>2</sup>, связана с влиянием множества факторов рискогенного характера, формирующих стрес-

---

<sup>1</sup> Волков Ю.Ю. Социальная субъектность финансистов в российском обществе: структурное, институциональное и ценностное измерения: монография. М.: Русайнс, 2015. С. 5.

<sup>2</sup> Погосян С.Г. Эффективные деловые организации в системе мирового менеджмента: принципы управления и перспективы их применения в российских организациях: Автореф. дис. ... канд. соц. наук: 22.00.08. Ростов-на-Дону, 2015. 37 с.

согенный управленческий фон и определяющих повышенное внимание к условиям управленческой деятельности руководителя, к его рабочему месту, которое должно быть организовано таким образом, чтобы обеспечить максимально эффективный уровень работы в области принятия управленческих решений и регуляции организационных процессов. Развитие последних происходит в условиях высокой динамики изменений внешней среды, подверженной воздействию глобализационных процессов, кризисных факторов развития российской экономики<sup>3</sup> и рыночной конкуренции, которую многие российские финансовые организации не выдерживают, с чем и связаны устойчиво невысокий уровень доверия к ним со стороны населения<sup>4</sup>, а также запрос на поиск оптимальной модели эффективной организации и эффективного управления.

Таким образом, социальная и научная актуальность темы определяется следующими обстоятельствами:

- усилением конкурентной борьбы и необходимостью совершенствования в этой связи управленческой деятельности субъектов управления в кредитно-финансовом секторе экономики России;

- необходимостью анализа современных достижений мировой управленческой мысли и практики в области научной организации рабочих мест руководителей эффективных организаций кредитно-финансового профиля с целью оценки перспектив применения этого опыта в социально-экономической реальности российского общества;

- недостаточной теоретической и методической разработанностью проблемы организации рабочих мест руководителей российских кредитно-финансовых организаций в аспекте повышения эффективности их управленческой деятельности.

---

<sup>3</sup> Козырева П.М. Финансовое поведение в контексте социально-экономической адаптации населения (социологический анализ) // Социологические исследования. 2012. № 7. С. 55; Тоценко Ж.Т. Экономическое сознание и поведение: четверть века спустя (конец 1980-х – начало 2010 гг.) // Социологические исследования. 2014. № 7. С. 53.

<sup>4</sup> Силласте Г.Г Социальные риски кризисов транзитивного развития: методологический социологический дискурс // Гуманитарные науки. Вестник Финансового университета. 2016. Т. 6. № 3 (23). С. 81.

Таким образом, проблема организации рабочего места руководителей российских кредитно-финансовых организаций нуждается в глубокой социологической рефлексии как социально значимая с точки зрения финансово-экономической нестабильности и кризисности российской реальности<sup>5</sup>, а также отличающаяся научной актуальностью, связанной с отсутствием в социологии управления концептуальных разработок в данном направлении.

**Степень научной разработанности темы.** Представленный по теме диссертации пласт научных исследований позволяет констатировать, что в социологической литературе не все ее аспекты стали предметом глубокой рефлексии. В частности речь идет о проблеме организации рабочего места руководителя, которая, получив свое глубокое освещение в зарубежной управленческой мысли с начала XX в. в аспекте научной организации труда, дальнейшим глубоким изучением с позиций социологии управления и современной реальности, в которой функционируют организации и реализуются управленческие функции руководителей, не отличилась. Основной массив исследований в указанном направлении сосредоточился в рамках экономики труда, которая также базируется на классических разработках представителей школы научной организации труда, среди которых Ф.У. Тейлор (научная организация рабочих мест как инструмент повышения производительности труда)<sup>6</sup>, Ф. и Л. Гилбреты (рационализация рабочих мест и основы их проектирования)<sup>7</sup>, Г. Эмерсон (научная организация рабочих мест в связи с принципами эффективности организации)<sup>8</sup>.

Многоаспектная деятельность руководителя организации и необходимость ее рационализации в различных аспектах исследо-

---

<sup>5</sup> *Силласте Г.Г.* Экономид – социальное последствие мирового финансового кризиса // Мониторинг общественного мнения: экономические и социальные перемены. 2011. № 2 (102). С. 132–142.

<sup>6</sup> *Тейлор Ф.* Принципы научного менеджмента / Пер. с англ. А.И. Зак. М.: Контроллинг, 1991. 104 с.

<sup>7</sup> *Гилбрет Л.* Психология управления предприятиями: значение психологии для выработки методов наименьших потерь для обучения им и для проведения их в жизнь / Пер. с англ. Я.Г. Абрамсон. М.: ПГ «Сеятель» Е.В. Высоцкого, 1924. 238 с.

<sup>8</sup> *Эмерсон Г.* Управление – это наука и искусство: пер. с англ. М.: Республика, 1992. 352 с.

вались представителями школы административного управления А. Файолем, Л. Урвиком, Л. Гьюликом, Д. Муни и А. Рейли<sup>9</sup>.

Занимались исследованием вопросов научной организации рабочих мест представители школы человеческих отношений и науки о поведении: Э. Мейо (разработка рекомендаций по улучшению рабочих мест в связи с отрицательными последствиями сверхспециализации)<sup>10</sup>, К. Левин (рассмотрение рабочего места как инструмента успешного проведения реорганизации компании)<sup>11</sup>.

Среди современных исследователей темы научной организации труда руководителя в связи с эффективностью его профессиональной деятельности необходимо отметить И. Ниссенена и Э. Воутилайнена (рациональное использование времени руководителем как фактор эффективности его деятельности)<sup>12</sup>, М. Вудкока и Д. Френсиса (связь личности руководителя и его деятельности с научной организацией труда)<sup>13</sup>, Л. Якокку (карьера менеджера и ее связь с научной организацией труда)<sup>14</sup>, П. Берда (вопросы личной и профессиональной эффективности руководителя)<sup>15</sup> и др.

Определенный вклад в разработку различных проблем самодиректанта руководителя, в том числе и проблем научной организации их рабочих мест, внесла блестящая плеяда российских ученых начала XX в.: А. Гастев (теория трудовых движений в производственных процессах и организация рабочего места)<sup>16</sup>, П. Керженцев (определение наиболее рациональных методов выполнения

---

<sup>9</sup> Гьюлик Л., Муни Д. и Рейли А. Принципы управления. СПб., 2002. 180 с.

<sup>10</sup> Мейо Э. Школа человеческих отношений: пер. с англ. 4-е изд. М., 1997. 208 с;

<sup>11</sup> Левин К. Разрешение социальных конфликтов / Пер. с англ. И.Ю. Авидон. СПб.: Речь, 2000. 251 с.

<sup>12</sup> Ниссенен И. и Воутилайнен Э. Время руководителя. Эффективность использования: пер. с англ. М.: Экономика, 1988. 245 с.

<sup>13</sup> Вудкок М. и Френсис Д. Раскрепощенный менеджер. М.: Дело ЛТД, 1991. 320 с.

<sup>14</sup> Якокка Л.М. Карьера менеджера: пер. с англ. 2-е изд. Минск: Попурри, 2001. 512 с.

<sup>15</sup> Берда П. Тайм-менеджмент: Планирование и контроль времени / Пер. с англ. К. Ткаченко. М.: ФАИР-ПРЕСС, 2004. 288 с.

<sup>16</sup> Гастев А. Развитие теории и практики менеджмента в России. Ч. 2 / <http://vadimgalkin.ru/business-basics/shkoly-menedzhmenta/razvitie-teorii-i-praktiki-menedzhmenta-v-rossii-ch-2-a-k-gastev/> (дата обращения: 13.08.2016).

организационной работы)<sup>17</sup>, А. Богданов (разработка личной тектологии руководителя)<sup>18</sup> и др.

Среди современных российских ученых, исследовавших проблемы научной организации рабочих мест руководителей, необходимо отметить таких как Ю. Васильченко, З. Таранченко, М. Черныш (проектирование рабочих мест), Н. Горелова (комплексная оценка рабочих мест с позиции требований эргономики), В. Глухова (общие вопросы организации рабочих мест), А. Егоршина (соответствие рабочего места психологическому типу руководителя), Л. Зудину (научная организация управленческого труда), А. Кибанова (разработка теоретических аспектов организации рабочих мест), Е. Комарову (научная организация рабочего места как фактор мотивации персонала), Р. Фатхутдинова (вопросы организации и обслуживания рабочих мест руководителей и персонала современных организаций), К. Варламова и В. Карпичева (рациональная организация рабочего места как аспект самоменеджмента руководителя) и др.<sup>19</sup>

Научную организацию рабочего места и ее влияние на эффективность управленческой деятельности руководителей и эффективность организационной деятельности рассматривали Л. Макаревич (связь научной организации рабочих мест руководителя и сотрудников с эффективностью организаций)<sup>20</sup>, А. Тимофеев (особенности организации рабочих мест в связи с повышением конкурентоспособности крупных промышленных компаний)<sup>21</sup>.

Некоторые проблемы организации рабочих мест руководителей и сотрудников в кредитно-финансовых организациях с учетом

---

<sup>17</sup> Керженцев П. Организуй сам себя. Воронеж, 2006. 190 с.

<sup>18</sup> Богданов А.А. Тектология. Всеобщая организационная наука. Кн. 1. М.: Экономика, 1989. 351 с.

<sup>19</sup> Васильченко Ю.Л., Таранченко З.В., Черныш, М.Н. Самоучитель по тайм-менеджменту. СПб.: Питер, 2007. 256 с.; Кибанов А.Я. Этика деловых отношений / А.Я. Кибанов, Д.К. Захаров, В.Г. Коновалова. М.: Инфра-М, 2002. 355 с.; Комарова Е. Мониторинг избирательного процесса. Уфа, 2012. 200 с.; Фатхутдинов Р.А. Система менеджмента. 2-е изд. М.: Интел-Синтез, 1997. 624 с.; Варламова К., Карпичева В. Формирование и развитие системы самоменеджмента в туриндустрии. М.: Инфра-М, 2004. 302 с.

<sup>20</sup> Макаревич Л. 200 правил бизнеса. Практическое руководство. Самара, 2002. С. 260.

<sup>21</sup> Тимофеев А. Особенности управления проектом в области Business Intelligence // E-xecutive. URL: <http://www.e-xecutive.ru/community/magazine/1829353-aleksandr-timofeev-osobennosti-upravleniya-proektom-v-oblasti-business-intelligence> (дата обращения: 15.07.2016).

особенностей их деятельности, характера содержания и специфики организации банковского труда были изучены в работах А.М. Сергина (оценка рабочих мест в современных банках в процессе их организации)<sup>22</sup>. Непосредственной социологической разработке проблемы, связанной со спецификой функционирования кредитно-финансовых организаций в контексте специфики финансистов как акторов экономической деятельности и субъектов управления, а также характером функционирования банковской сферы в современной российской реальности, посвятили свои научные изыскания Ю.Ю. Волков, Е. Луговая, М.М. Магомедов, С.И. Самыгин, Г.Г. Силласте<sup>23</sup> и др.

Эффективность деловых организаций в современной России, а также реализуемых в их деятельности управленческих стратегий и механизмов получила концептуальную разработку в социологических исследованиях М.А. Васькова, А.А. Кипа, С.Г. Погосян, А.В. Таранец<sup>24</sup>. Этими социологами производится поиск наиболее

---

<sup>22</sup> Сергин А.М. Оценка рабочих мест банка в процессе их организации. Экономика труда: теоретико-прикладное исследование: Дис. ... канд. экон. наук. Омск, 1998. 245 с.

<sup>23</sup> Волков Ю.Ю. Российские финансисты: влияние социальных противоречий на формирование социальной субъектности // Социально-гуманитарные знания. 2014. № 11. С. 191–196; Волков Ю.Ю. Финансовые практики в российском обществе: критерии социологического анализа // Гуманитарий Юга России. 2015. № 4. С. 114–122; Волков Ю.Ю., Луговая Е.С. Доверие к банкам как социальный капитал в российском обществе // ПОИСК: Политика. Обществоведение. Искусство. Социология. Культура. 2015. № 6 (53). С. 70–79; Волков Ю.Ю., Луговая Е.С. Социальная субъектность финансистов в контексте перемен ориентиров финансовой деятельности // Социально-гуманитарные знания. 2015. № 7. С. 133–141; Магомедов М.Г., Соловьева М.Н., Арутюнян А.В. Социальные аспекты финансов как фактора конструирования современного российского общества // Гуманитарные, социально-экономические и общественные науки. 2015. Т. 3. № 11. С. 91–95; Самыгин С.И., Верещагина А.В., Рачина А.В. Финансовая безопасность государства в условиях экономической глобализации: специфика рисков и угроз // Гуманитарий Юга России. 2016. № 1. С. 169–177; Силласте Г.Г. Социологическое образование будущих экономистов и финансистов: социальные риски, противоречия и перспективы // Ученые записки Российского государственного социального университета. 2011. № 1. С. 95–101; Силласте Г.Г. Быть или не быть международному финансовому центру в России: ожидания отечественного и зарубежного делового сообщества // Гуманитарные науки. Вестник Финансового университета. 2014. № 3 (15). С. 54–64; Volkov Y.Y., Lyuev A.K., Magomedov M.G. Formation of financial capital in the russian society in the context of socio-structural changes. Review of European Studies. 2015. Т. 7. № 7. С. 209–215.

<sup>24</sup> Васьков М.А. Значение западных и восточных управленческих инвариантов для трансформации управленческой культуры российской деловой среды // Гуманитарий Юга России. 2012. № 2. С. 97–103; Кипа А.А. Проектирование системы управления деловой организацией в России в условиях социальной неопределенности: Автореф. дис. ... канд. соц. наук: 22.00.08. Ростов-на-Дону, 2014; Погосян С.Г. Эффективные деловые организации в системе мирового менеджмента: принципы управления и перспективы их применения в российских организациях: Автореф. дис. ... канд. соц.



эффективных моделей управления деловыми организациями в условиях специфики управленческой культуры и культуры управления в российском обществе и деловой среде.

Особенности функционирования кредитно-финансовых организаций в российском обществе как составной части банковской системы рассмотрены в трудах таких ученых, как А.В. Грибовский, Р.А. Лизаков, К. Замурагина, М.Ю. Зуенко, Я.А. Нахабина<sup>25</sup>. Исследователи анализируют проблемы в функционирования кредитно-финансовых организаций с точки зрения истории становления банковской системы в России и современных реалий оказания кредитно-финансовых услуг населению в условиях низкого уровня доходов населения, несовершенства государственной политики регулирования сферы банковской деятельности, высокой зависимости от иностранного капитала, в соответствии с чем предлагают пути и направления оптимизации работы кредитно-финансовых организаций с позиций прежде всего оптимизации государственной политики в отношении данного сектора экономики.

Безусловно, значительный вклад в развитие рассматриваемой в данной работе темы внесли исследования представителей управленческой научной школы Юга России: Ю.Г. Волков, Г.И. Герасимова, А.В. Дятлов, Г.П. Зинченко, М.А. Коргова, А.В. Попов, А.М. Салогуб, П.В. Сажин, В.А. Сологуб и др. Теоретические разработки и эмпирический пласт работ, характеризующих потенциал южно-российской социологии управления, представляют собой самостоятельный кластер исследований, в которых акцентируется внимание

---

наук: 22.00.08. Ростов-на-Дону, 2015; *Таранец А.В.* Управление организационными конфликтами в российских деловых организациях: Автореф. дис. ... канд. соц. наук: 22.00.08. Ростов-на-Дону, 2016.

<sup>25</sup> *Грибовский А.В., Лизаков Р.А.* Роль специализированных финансово-кредитных институтов в банковской системе Российской Федерации // Молодой ученый. 2013. № 5. С. 285–288; *Замурагина К.С.* Эволюция банковской системы России в условиях трансформации финансово-кредитных отношений // Молодой ученый. 2016. № 20. С. 308–311; *Зуенко М.Ю.* Совершенствование регулирования банковской системы России // Проблемы современной экономики: Материалы V Междунар. науч. конф. (г. Самара, август 2016 г.). Самара: АСГАРД, 2016. С. 1–5; *Нахабина Я.А.* Совершенствование системы управления человеческими ресурсами в банковской сфере // Молодой ученый. 2016. № 11. С. 871–873 и др.

на значимости этнокультурного фактора в формировании управленческой культуры и деятельности, а также креативного фактора как индикатора управленческой эффективности.

Тем не менее, несмотря на указанный спектр исследований, на данный момент в аспекте изучаемой в данной работе проблемы остался научно неосвещенным и концептуально неоформленным с точки зрения социологической рефлексии ряд вопросов, связанных с разработкой социологической концепции организации рабочего места современного руководителя как фактора эффективности его профессиональной деятельности; с исследованием моделей и технологий проектирования рабочих мест руководителей современных организаций в многообразии мирового менеджмента; с исследованием специфики организации рабочих мест руководителей в современных российских организациях кредитно-финансовой сферы.

Таким образом, выбранная тема диссертационного исследования представляется актуальной и требующей самостоятельного социологического концептуального исследования.

**Цель диссертационной работы** заключается в исследовании специфики организации рабочих мест руководителей российских кредитно-финансовых организаций в контексте повышения эффективности их управленческой деятельности.

Реализация поставленной цели предполагает решение следующих исследовательских **задач**:

- проанализировать теоретические проблемы в исследовании организации рабочего места руководителя современной организации;
- выявить и рассмотреть ключевые аспекты проектирования рабочего места руководителя современной организации с позиции научной организации труда субъекта управления;
- выявить особенности организации рабочих мест руководителей кредитно-финансовых организаций с позиций анализа различных моделей мирового менеджмента;
- обозначить методологические ориентиры исследования организации рабочих мест руководителей кредитно-финансовых органи-

заций в аспекте повышения эффективности управленческой деятельности;

- выявить специфику организации рабочих мест руководителей в российских кредитно-финансовых организациях;

- определить наиболее оптимальные направления совершенствования организации рабочих мест руководителей российских кредитно-финансовых организаций с позиций повышения эффективности управленческой деятельности.

**Объектом исследования** являются руководители российских кредитно-финансовых организаций.

**Предмет исследования** составляют организация рабочих мест руководителей кредитно-финансовых организаций в России и направления ее совершенствования.

**Гипотеза исследования заключается в том,** что в современных условиях перманентных кризисов, обострения конкурентной борьбы, высоких темпов изменений в социально-экономической и финансовой сферах и рискогенности самой финансовой деятельности эффективность кредитно-финансовых организаций все в большей мере становится зависимой от внеэкономических факторов, одним из которых является организация рабочего места руководителя организации как пространства, во многом обуславливающего уровень его работоспособности, производительности труда, качества выполняемой работы, состояние здоровья, настроение и, как результат, эффективность управленческой деятельности. Научный подход к организации труда и рабочего места руководителя кредитно-финансовой организации предполагает поиск наиболее оптимальной модели или методики, приемлемой для российских условий со сложившейся культурой управления, традиционными взглядами на характер управленческого труда, масштаб и эффективность управленческой деятельности. Анализ сложившихся и получивших наибольшее распространение в мировом менеджменте моделей и подходов к организации рабочего места руководителя организации в кредитно-финансовом секторе экономики позволит

определить их потенциал с точки зрения перспектив повышения эффективности управленческой деятельности руководителей российских организаций указанного профиля с учетом рискогенного и кризисного характера развития кредитно-финансовой сферы российского общества и сохраняющихся традиций в его управленческой культуре.

**Теоретико-методологическая основа исследования.** Методологической основой работы стал ряд теоретических подходов и концепций, с позиций которых эффективность управленческой деятельности в кредитно-финансовых организациях была исследована как обусловленная спецификой организации рабочего места руководителя. Такой ракурс исследования определил формирование методологического поля исследования за счет включения в него:

- положений школы научной организации труда в теории управления (Ф.У. Тейлор, Ф. Гилбрет, Л. Гилбрет, Г. Гантт, Г. Эмерсон, А. Гастев, П. Керженцев, А. Богданов и др.);

- концепции управления эффективной организацией в условиях постиндустриального общества (П. Друкер, Т. Питерс, К. Нордстрем, Б. Трейси, Д. Коллинз, И. Адизес, Ч. Ким и др.);

- концепции самоменеджмента руководителей организаций (К. Роджерс, А. Маслоу, В. Сатир, Д. Гринндер, А. Богданов, В. Карпичев, В. Варламов и др.).

Применение системного подхода к оценке эффективности деятельности современных организаций позволило учесть всю специфику внутриорганизационной системы, стадии жизненного цикла организации, особенности внешней среды и обосновать синергетический эффект от сочетания индивидуальных и коллективных интересов в процессе функционирования организации любого типа.

В рамках определения методологических приоритетов был актуализирован креативный подход к труду руководителя как способствующий мобилизации потенциала организации в кризисных условиях. В диссертации использованы положения теории креативности и креативного управления, разработанные в трудах Ю.Г. Волкова,

А.М. Салогуб, Н.В. Деминой и др.<sup>26</sup> В ряде случаев, преимущественно в процессе исследования характера управленческой деятельности в условиях современной реальности, автор обращался к потенциалу теории безопасности, рискологического подхода и теории информационного общества.

Из общесоциологических подходов, определяющих теоретико-методологическую базу исследования, в работе использованы сравнительно-аналитический подход, методы теоретического моделирования, диагностирования, научного обобщения, экспертных опросов, анкетирования. В ходе диссертационного исследования были также применены общие социологические принципы: объективности, конкретности в изучении фактов и явлений, единства теории и практики, единства аналитического и диалектического подходов.

**Эмпирическая база исследования** представляет собой комплекс разнообразных данных. Первичный материал собирался автором посредством социологических исследований в 2014–2016 гг. в рамках реализации исследовательской программы «Управление организациями в современных условиях», разработанной Бизнес-школой Пятигорского государственного университета под руководством профессора М.А. Корговой. Для исследования моделей организации рабочих мест руководителей в иностранных компаниях отбирались организации в разных моделях менеджмента по признаку долгосрочной экономической и социальной эффективности, выживаемости в кризисы и демонстрирующих по сегодняшний день успешную деятельность. Для исследования состояния организации рабочих мест руководителей в российских кредитно-финансовых организациях были выбраны десять банковских офисов, территориально располагающихся в г. Пятигорске в 2015 г.: Бинбанк (ПАО), Возрождение (ПАО), Банк ВТБ 24 (ПАО), Газпромбанк (АО), Евроситибанк

---

<sup>26</sup> Volkov Y.G., Kulikov S.P., Krotov D.V., Salogub A.M., Gnatyuk M.A. Role of creative social practices in the development of united activities in russian society. *International Journal of Environmental and Science Education*. 2016. Vol. 11. No. 16. P. 9398–9409; Салогуб А.М., Демина Н.В. Диагностика креативного управления // Вестник Пермского университета. Философия. Психология. Социология. 2016. № 2 (26). С. 145–152.

(ПАО), МДМ Банк (ПАО), Московский индустриальный банк (ПАО), Райффайзенбанк (АО), Россельхозбанк (АО), Сбербанк России (ПАО).

В работе был использован эмпирический материал из опубликованных ранее социологических исследований по теме, имеющей отношение к исследуемой проблематике, проводившиеся российскими социологическими организациями: Всероссийским центром изучения общественного мнения (ВЦИОМ)<sup>27</sup>, Институтом социологии Российской Академии наук (ИС РАН)<sup>28</sup>.

Важное эмпирическое значение имели результаты социологических исследований, представленных в работах М.А. Васькова, Ю.Ю. Волкова, М.Г. Горшкова, Е.С. Луговой, Г.Г. Силласте и др. С опорой на данные исследований указанных ученых анализируется специфика развития финансовой сферы и банковского сектора с позиций сложившейся социально-экономической реальности, а также определяются ключевые характеристики и ценностные ориентации занятых в сфере управления банковского сектора.

Информационную базу исследования составили материалы изучения реалий управления организациями постиндустриальной эпохи, опыт менеджмента зарубежных и отечественных эффективных организаций и применяемые в них подходы к организации рабочих мест руководителей.

**Научная новизна исследования отражается в следующих тезисах:**

- проанализированы теоретические проблемы исследования организации рабочего места руководителя современной организации, в

---

<sup>27</sup> ВЦИОМ: Пресс-выпуск. № 1237. URL: <http://wciom.ru/index.php?id=459&uid=11947>; ВЦИОМ: Пресс-выпуск. № 1503. URL: <http://wciom.ru/index.php?id=459&uid=13535>; ВЦИОМ: Пресс-выпуск № 1642. URL: <http://wciom.ru/index.php?id=459&uid=111136>; ВЦИОМ: Пресс-выпуск. № 2425. URL: <http://wciom.ru/index.php?id=459&uid=114546>; ВЦИОМ: Пресс-выпуск. № 887. URL: <http://wciom.ru/index.php?id=459&uid=9720>

<sup>28</sup> Российский средний класс в условиях стабильности и кризисов. М.: ИС РАН, 2016; Российское общество и вызовы времени. Кн. IV / М.К. Горшков и др.; под ред. Горшкова М.К., Петухова В.В. М.: Весь мир, 2016; Российское общество в контексте новых реалий (тезисы о главном). М.: ИС РАН, 2015. URL: [http://www.isras.ru/files/File/publ/resume\\_isras\\_28.01.2015](http://www.isras.ru/files/File/publ/resume_isras_28.01.2015); Российское общество весной 2016-го: тревоги и надежды. М.: ИС РАН, 2016; Тихонов А.В., Богданов В.С. Конкурентоспособность отечественных ИТ-компаний (по материалам интерактивного исследования). М.: ИС РАН, 2012.

комплексном виде отраженные в пространстве эргономического знания, междисциплинарный характер которого позволяет не только всесторонне рассмотреть ключевые аспекты указанной проблематики с позиции научной организации труда субъекта управления, но и выстроить логику социологического исследования организации рабочего места руководителя с учетом профиля организации и условий ее функционирования;

- выявлены особенности организации рабочих мест руководителей кредитно-финансовых организаций с позиций анализа различных моделей мирового менеджмента, что позволило обосновать точку зрения о формировании в рамках современной эргономики японского, американского и европейского стилей организации рабочего места руководителя организаций данного профиля;

- обозначены методологические ориентиры исследования организации рабочих мест руководителей кредитно-финансовых организаций, базирующиеся на положениях современной эргономики и коррелирующих с ней принципах системного подхода, что позволило обосновать в качестве оптимального с точки зрения достижения эффективности управленческой деятельности руководителей кредитно-финансовых организаций средо-ориентированный подход;

- выявлена специфика организации рабочих мест руководителей в российских кредитно-финансовых организациях, обусловленная как характером становления и развития данного сектора экономики, так и традициями управленческой культуры административно-командного типа;

- разработана авторская концепция совершенствования организации рабочих мест руководителей российских кредитно-финансовых организаций, включающая поэтапную реализацию трех направлений деятельности, связанных: 1) с выявлением специфики и детализации должностных инструкций и условий труда руководителя на основе предложенного паспорта рабочего места руководителя банковской организации; 2) моделированием рабочего места руководителя с учетом предложенной авторской комбинированной модели рабочего

многофункционального пространства; 3) аттестацией конкретных рабочих мест руководителей в целях их своевременной оптимизации и модернизации.

**Положения, выносимые на защиту:**

1. В наиболее комплексном виде проблемы организации рабочего места руководителя современной организации представлены в пространстве эргономического знания, которое в ходе эволюции приобрело междисциплинарный характер. Расширив методологическое поле за счет включения потенциала экономического, социологического, психологического и др. знания, эргономика создала основы для всестороннего исследования организации рабочего места руководителя современной организации с позиций научной организации труда для решения управленческих проблем и задач, в том числе с позиций креативного управления. Органичное сочетание достижений различных отраслей научного знания в рамках эргономической теории позволяет максимально эффективно решать задачи проектирования рабочего места руководителя организации с учетом технических, организационных, экономических, информационных и социально-психологических аспектов его деятельности, а также выстраивать логику социологического исследования данной проблемы с позиций ее взаимосвязи с проблемой эффективности управленческой деятельности в условиях информационного общества. Вопрос соотношения информации и управления является актуальным, но еще мало исследованным с позиций организации управленческого труда руководителя, управленческий масштаб которого, как и степень зрелости его управленческой культуры, во многом зависит от условий организации рабочего места. В этой ситуации научно организованный подход к организации рабочего места руководителя предполагает необходимость акцентированного внимания на информатизации условий рабочего места как факторе не столько технологического порядка, сколько обеспечивающего управленческий комфорт и безопасность управленческой деятельности в условиях высокой динамики информационных рисков.



2. Особенности организации рабочих мест руководителей кредитно-финансовых организаций, проанализированные с позиций сложившихся моделей мирового менеджмента, позволили выделить в качестве самостоятельных и обладающих собственными эргономическими принципами японский, американский и европейский стили организации рабочего места руководителя организаций данного профиля. Самое серьезное отношение к организации рабочего места руководителя отмечено в японских организациях, ориентирующихся на свою собственную, связанную с национальной спецификой и традициями концепцию в данном вопросе. В американской и европейской моделях сложились две концепции организации рабочего места руководителя организации – классического (закрытого) и инновационного (открытого) типа, однако многие современные организации выбирают третий тип – смешанный, сочетающий элементы первых двух типов. Тем не менее, независимо от выбора концепции организации рабочего места руководителя в указанных моделях с позиций научной организации труда два ключевых момента выступают источником конструирования рабочего пространства руководящего персонала организации: благо организации (повышение производительности труда, повышение эффективности и конкурентоспособности производства) и благо самого руководящего персонала (сохранение здоровья и устойчивой работоспособности, повышение культуры и эстетики труда, удовлетворенность работой, активизации творческой активности и т.д.). Сочетание интересов организации и руководящего персонала как субъекта управления выступает интегральным критерием в деле научной организации труда и рабочего места руководителей эффективных кредитно-финансовых организаций современного коммерческого мира.

3. Методологические ориентиры исследования организации рабочих мест руководителей кредитно-финансовых организаций, базирующиеся на положениях современной эргономики и принципах системного подхода, позволили обосновать потенциал средо-

ориентированного подхода, с позиций которого под рабочим местом руководителя в данном исследовании предлагается понимать рабочее пространство, функционально организованное для реализации руководителем управленческих функций и решения производственных задач, ориентированных на достижение целей организации. Рациональная организация рабочего места руководителей кредитно-финансовых организаций с позиций эффективности их управленческой деятельности определяется спецификой сферы деятельности и исторически сформировавшимися ориентирами и принципами в организации управленческих отношений и пространства реализации управленческих функций. Если в отношении специфики кредитно-финансовой сферы в большей степени действуют универсальные факторы, определяемые экономическими рисками, ростом рыночной конкуренции, зависимостью от мировых тенденций социально-экономического развития и т.д., то в отношении организации пространства реализации управленческих функций как значимого фактора проектирования рабочего места руководителей кредитно-финансовых организаций значимость приобретают социокультурные и цивилизационные аспекты, которые и способствовали формированию японского, американского и европейского стилей организации рабочего места руководителя в мировом менеджменте. Социологический анализ данной проблемы с позиций российской реальности развития кредитно-финансового сектора экономики ориентирован на выявление перспектив заимствования зарубежного опыта в деятельности организаций данного сектора экономики с целью повышения эффективности управленческой деятельности, основным критерием которой с точки зрения эффективных организаций современного коммерческого мира выступает степень реализации целей организации в соотнесении с интересами ее сотрудников.

4. Выявлена специфика организации рабочих мест руководителей в российских кредитно-финансовых организациях, обусловленная как характером становления и развития данного сектора

экономики, так и традициями управленческой культуры, не имеющими столь ярко выраженной национальной специфики, как в японской модели менеджмента, и демократических интенций, как в американской и европейской моделях. Неблагополучная экономическая ситуация, доминирование неформальных норм в регуляции экономических отношений и конкурентной борьбы значительно осложняют деятельность организаций кредитно-финансового сектора и ориентируют их на адаптивные стратегии, не содержащие в качестве нормы креативные механизмы организации рабочего пространства как пространства, в котором выстраивается вся система организационных, управленческих, трудовых отношений. В этих условиях продолжают воспроизводиться организационные стереотипы в отношении российской управленческой культуры как неготовой и неспособной к восприятию инновационных форм управленческой деятельности, что находит выражение в реализации управленческих практик традиционного для российской управленческой культуры административно-командного типа с соответствующей организацией рабочего места как неориентированной на реализацию альтернативных стратегий управленческой деятельности.

5. Необходимость учета передовых технологий в организации рабочих мест руководителей российских кредитно-финансовых организаций при сохранении устойчивой зависимости от традиционных установок и норм в организации управленческой деятельности определила разработку авторской концепции совершенствования организации рабочих мест руководителей организаций указанного профиля с позиций поэтапной реализации трех направлений. Первый этап заключается в выявлении специфики и детализации должностных инструкций и условий труда руководителя конкретной организации. Целесообразно использовать предложенный в данном исследовании паспорт рабочего места руководителя банковской сферы. На втором этапе осуществляется моделирование рабочего места руководителя с учетом требований научной организации

труда (НОТ), отраслевых принципов деятельности и современных тенденций в развитии эргономического знания, что нашло выражение в предложенной авторской комбинированной модели рабочего многофункционального пространства. Третий этап обусловлен меняющимися условиями труда, сменой социально-экономических реалий, повышением динамики производственной жизни, а потому ориентирован на необходимость систематической оценки конкретных рабочих мест руководителей в рамках их периодической аттестации в целях своевременной оптимизации и модернизации. При этом оценочные процедуры должны осуществляться как минимум в двух направлениях: аттестации рабочего места с позиции НОТ (включая санитарно-гигиенические нормы) и с позиции самого руководителя (удобство рабочего места, оптимальность его организации для выполнения конкретных профессиональных задач и т.д.). Представленный поэтапный подход позволит организациям кредитно-финансового типа совместить традиционные установки и современные инновации в области организации рабочих мест руководителей с тем, чтобы оптимизировать управленческий труд в максимально возможном режиме и избежать социально-экономических потерь и издержек, обусловленных невниманием к этой стороне организации управленческой деятельности.

**Теоретическая и практическая значимость** результатов исследования обусловлена предложенным ракурсом изучения проблемы организации рабочих мест кредитно-финансовых организаций, получившим теоретическое обоснование в виде разработанных понятийного инструментария и методологического поля, что может послужить основой для дальнейших исследований в данном научном направлении.

На практическом уровне полученные в ходе исследования результаты могут оказаться полезными при проведении диагностики организационного развития и управленческой эффективности, развитии системы самоменеджмента в организации, в разработке мер в области повышения качества организации рабочих мест руководителей

в конкретных организациях кредитно-финансовой сферы с целью оптимизации управленческой деятельности.

Материалы данного диссертационного исследования могут представлять интерес для учебно-образовательных учреждений, ориентированных на подготовку специалистов в области социологии управления, социологии труда и социологии организаций.

**Апробация работы.** Теоретические и практические результаты диссертации были изложены на всероссийских и внутривузовских научно-практических конференциях, обсуждались на заседании кафедры креативно-инновационного управления и права ФГБОУ ВО «Пятигорский государственный университет».

Выдвигаемые идеи были представлены на научных конференциях: Научно-методические чтения Пятигорского государственного лингвистического университета «Университетские чтения–2014» (г. Пятигорск); Региональная межвузовская научно-практическая конференция студентов, аспирантов и молодых ученых «Молодая наука–2014» (г. Пятигорск); Научно-методические чтения Пятигорского государственного лингвистического университета «Университетские чтения–2015» (г. Пятигорск); Региональная межвузовская научно-практическая конференция студентов, аспирантов и молодых ученых «Молодая наука–2015» (г. Пятигорск), Научно-методические чтения Пятигорского государственного лингвистического университета «Университетские чтения–2016» (г. Пятигорск); Региональная межвузовская научно-практическая конференция студентов, аспирантов и молодых ученых «Молодая наука–2016» (г. Пятигорск); Северо-Кавказская конференция «Управление организацией в кризис» (г. Пятигорск, 2016).

По материалам диссертационного исследования подготовлены и выпущены 10 публикаций, общим объемом около 6 п.л., в их числе четыре публикации в научных журналах, включенных Высшей аттестационной комиссией России в список изданий, рекомендованных для опубликования основных научных результатов диссертаций на

соискание ученой степени кандидата и доктора наук, и коллективная монография.

**Структура работы.** Структура диссертационного исследования включает введение, три главы, заключение, библиографический список, приложение.

## **ОСНОВНОЕ СОДЕРЖАНИЕ ДИССЕРТАЦИОННОЙ РАБОТЫ**

Во **введении** определяется научный и социальный характер актуальности темы исследования, анализируется степень разработанности темы, формулируются цель и задачи, объект и предмет исследования, исследовательская гипотеза, определяются методологические ориентиры, излагаются тезисы новизны и выносимые на защиту положения, определяется практическая и теоретическая ценность полученных результатов, обозначается степень апробации основных результатов, представленных в диссертационной работе.

В **главе 1. «ТЕОРЕТИКО-МЕТОДОЛОГИЧЕСКИЕ ОСНОВЫ ИССЛЕДОВАНИЯ ОРГАНИЗАЦИИ РАБОЧЕГО МЕСТА РУКОВОДИТЕЛЯ СОВРЕМЕННОЙ ОРГАНИЗАЦИИ»** предлагается анализ теоретических подходов к исследованию организации рабочего места руководителя с точки зрения условий и тенденций современного функционирования организаций в современном информационном и рискогенном обществе.

В **параграфе 1.1. «Организации рабочего места руководителя современной организации: теоретические проблемы исследования»** подчеркивается, что одно из центральных мест в поисках резервов повышения эффективности управленческой деятельности субъектов управления по праву занимают исследования, посвященные анализу научной организации труда руководителей, в том числе организации рабочего места. Актуализация данной проблематики сегодня обуславливается процессами глобализации, невиданным ранее обострением конкурентной борьбы, быстрыми темпами развития научно-технического прогресса и процессов информатизации управления. Свое глубокое освещение указанная

проблематика получает в рамках научной организации труда и, в частности, в эргономическом направлении, базирующемся на синтезе нескольких дисциплин и уделяющем значимое внимание проблемам проектирования и организации рабочих зон и территорий в организациях различного типа и в различных обществах.

Таким образом, показывается, что усиление конкуренции, высокий темп изменений, формирующий высокий уровень неопределенности в сфере социально-экономических отношений, развитие информационных технологий и зависимость управленческого труда от умения работать с информацией, от оснащенности соответствующими техническими средствами определяют потребность в научном подходе к организации рабочего места руководителя. Данное обстоятельство наполняет высокой практической значимостью эргономическое направление как ориентированное на всестороннее изучение организации труда с междисциплинарных позиций. Именно междисциплинарность эргономики делает возможным накопление и активное применение накопленного в ее теоретическом пространстве опыта в различных отраслях научного знания, в том числе и социологического.

Особенно актуальным является также вопрос соотношения информации и управления в пространстве организации управленческого труда руководителя. Безусловно, информационная революция не могла не затронуть сферу управления и организации управленческого труда<sup>29</sup>, а также рабочего места руководителя, управленческий масштаб которого как отражение уровня управленческой зрелости<sup>30</sup> и видения управленческой ситуации во многом зависит от условий организации управленческого труда на рабочем месте.

В этой ситуации научно обоснованный подход к организации рабочего места руководителя предполагает необходимость акцен-

---

<sup>29</sup> Киселев А.Г., Киричѐк П.Н. Информация в периметре управления: алгоритмы реконструкции // Социологическая наука и социальная практика. 2016. № 1 (13). С. 35–47.

<sup>30</sup> Безручко П. Три вопроса об управленческом масштабе // Журнал HRTimes. 2012. № 21–22. Июль. URL: <http://www.ecopsy.ru/publikatsii/tri-voprosa-ob-upravlencheskom-masshtabe.html>

тированного внимания на информатизации условий рабочего места как факторе не столько технологического порядка, сколько обеспечивающего управленческий комфорт в условиях информационного общества.

В этой связи в параграфе 1.2. «Рабочее место руководителя современной организации: ключевые аспекты проектирования с позиции научной организации труда субъекта управления» на более подробном уровне анализируются проблемы организации рабочего места руководителя, получившие в концептуальных рамках научной организации труда свое теоретическое осмысление и оформление.

Отдельное внимание уделяется грамотному проектированию рабочего места руководителя. Для этого необходимо соблюдение целой группы требований, отражающих технические, организационные, экономические и социально-психологические аспекты деятельности лидера организации. Более того, рациональная организация рабочего места руководителя включает решение комплекса задач в первую очередь по планировке рабочего помещения, размещению мебели и оборудования, эффективному использованию рабочих площадей. Иными словами, организация рабочего места руководителя носит системный характер и предполагает реализацию комплекса мероприятий по его планированию, оснащению, размещению, обслуживанию и своевременному обновлению. Только в этом случае рабочее место будет удовлетворять всем требованиям эргономики и НОТ, будучи при этом ориентированным на конкретно взятого руководителя и специфику его деятельности.

В работе подчеркивается, что не все зависит от организации рабочего места руководителя, по каким бы наилучшим технологиям и моделям оно ни было создано. Современный руководитель должен обладать навыками самоменеджмента для постоянного совершенствования и саморазвития, овладения новыми навыками и методиками руководства, а также быть ориентированным на инновации и креативность в реализации управленческих функций, так



как будущее современного мира, в том числе и делового, за креативными людьми, готовыми к инновациям и созиданию, а также самосозиданию.

Креативно мыслящий руководитель будет привлекать к работе креативных сотрудников, поскольку они – оптимистичны, способны кризисную ситуацию преобразовать в полезную для себя и организации; ориентированы на поиск инновационных идей и способов решения проблем; способны быстро принимать конструктивные решения; уверены в себе и получают удовольствие от того, чем занимаются<sup>31</sup>.

Настоящий руководитель, ответственный, уверенный в себе и стремящийся к эффективности в своей деятельности, будет ориентироваться на подбор талантливых и креативно мыслящих сотрудников, которые под его руководством обеспечат тот самый синергетический эффект, который определяет эффективность организации путем синтеза интересов руководства, персонала и самой организации.

Правильно организованное при этом рабочее место, способствующее реализации креативного потенциала руководителя или, как минимум, руководства креативными сотрудниками, играет немаловажную роль, так как организация рабочего места руководителя является системным элементом организации управления в организации.

**В главе 2. «ОРГАНИЗАЦИЯ РАБОЧИХ МЕСТ РУКОВОДИТЕЛЕЙ КРЕДИТНО-ФИНАНСОВЫХ ОРГАНИЗАЦИЙ В КОНТЕКСТЕ ПОВЫШЕНИЯ ЭФФЕКТИВНОСТИ УПРАВЛЕНЧЕСКОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ: МЕТОДОЛОГИЧЕСКИЕ ОРИЕНТИРЫ ИССЛЕДОВАНИЯ» обосновывается значимость рабочего места руководителя в системе показателей эффективности его деятельности применительно к специфике работы в кредитно-финансовом секторе экономики в условиях высокой дина-**

---

<sup>31</sup> Салогуб А.М., Демина Н.В. Новые тенденции в управлении талантливым персоналом и HR-технологий // Гуманизация образования. 2015. № 2. С. 107.

мики изменений технологического характера и нестабильности экономического развития, определяются методологические ориентиры исследования данной проблемы с позиций сложившихся в мировом менеджменте моделей организации рабочих мест руководителей кредитно-финансовых организаций и возможностей адаптации накопленного в этом направлении опыта к российским реалиям в области кредитно-финансовой сферы

Так, в параграфе 2.1. «Организация рабочих мест руководителей кредитно-финансовых организаций в многообразии моделей мирового менеджмента» определяются специфика кредитно-финансовых организаций, характер и направления их деятельности в пространстве кредитной системы общества, частью которой они являются. Кредитно-финансовые организации делятся на два вида: 1) кредитно-финансовые организации как банки, осуществляющие все банковские операции в рамках имеющегося в государстве законодательства; 2) небанковские кредитно-финансовые организации, осуществляющие отдельные виды банковских операций, как правило, из числа тех, которыми не занимаются банковские организации.

Второй тип кредитно-финансовых организаций в научной литературе называют еще специализированными кредитно-финансовыми учреждениями (организациями), ориентированными в основном на кредитование определенных, как правило, узких отраслей хозяйства, в силу чего они имеют специфическую клиентуру и конкурируют между собой<sup>32</sup>.

Численность специализированных небанковских кредитно-финансовых организаций, к числу которых относят инвестиционные, страховые, финансовые, пенсионные и др. организации, в современной России весьма небольшое, хотя во всем мире наблюдается их достаточно стремительный рост за счет снижения доли банковских организаций. Среди причин такой ситуации в России

---

<sup>32</sup> Виды и задачи небанковских кредитно-финансовых организаций. URL: <http://www.finkredit.com/banks60.html>

исследователи называют низкие доходы населения, невысокие темпы развития рынка ценных бумаг, а отсюда неразвитость сферы специальных услуг, которые призваны оказывать эти организации<sup>33</sup>.

Таким образом, основу российской кредитной системы составляют банковские организации, хотя, как показывают исследователи, качество банковских активов отражает кризисную ситуацию в экономике страны: 10 из 20 ведущих банков имеют сумму просроченных кредитов, превышающую 10 %, а пять банков – 15 % и более<sup>34</sup>.

Поскольку банковская сфера имеет свои давние традиции развития в западных и восточных странах, был проанализирован опыт, накопленный в пространстве мирового менеджмента организации рабочих мест руководителей и выразившийся в институционализации трех моделей – японской, американской и европейской.

Тяготеющая к традиционным ценностям японская модель менеджмента диктует соответствующие условия организации рабочего пространства, в пределах которого ключевым становится гармоничное взаимодействие природной и рабочей энергии, а непреложной константой выступает порядок в помещении, обеспечивающий упорядоченность процессов.

Американская модель менеджмента, декларирующая прагматизм и практицизм, предписывает соблюдение этих принципов и в организации рабочего пространства, что обеспечивает ему минимализм и лаконизм, открытость в духе демократичных тенденций управления.

Европейская модель менеджмента умело сочетает в процессе управления лучшие традиции предыдущих моделей, вырабатывая

---

<sup>33</sup> Грибовский А.В., Лизаков Р.А. Роль специализированных финансово-кредитных институтов в банковской системе Российской Федерации // Молодой ученый. 2013. № 5. С. 285–288.

<sup>34</sup> Зуенко М.Ю. Совершенствование регулирования банковской системы России // Проблемы современной экономики: Материалы V Междунар. науч. конф. (г. Самара, август 2016 г.). Самара: АСГАРД, 2016. С. 1–5.

при этом собственные (европеизированные) подходы к организации процессов и людей в рамках трудовой деятельности. Европейские эргономические подходы предписывают сочетать в пределах рабочего пространства традиционные и современные элементы, подчеркивая в обязательном порядке уровень респектабельности и успешности организации, сочетая дороговизну интерьеров с их эмоциональной нейтральностью.

При этом установлено, что большинство передовых организаций мирового уровня, независимо от национальной принадлежности, придерживается стремлений к использованию инновационных процессов проектирования, включая 3D-моделирование. Данный подход позволяет корректно сочетать интересы организации и персонала при формировании модели рабочего места, избегать ошибок и недочетов уже на этапе проектирования и минимизировать затраты на организацию рабочих мест с учетом индивидуальных пожеланий корпорации.

**В параграфе 2.2. «Методологические ориентиры исследования организации рабочих мест руководителей кредитно-финансовых организаций в аспекте повышения эффективности управленческой деятельности»** предлагается авторское видение методологического поля исследования заявленной проблемы. Отталкиваясь от принципов эргономики и реализуемого в ее теоретическом поле системного подхода обосновывается целесообразность средоориентированного подхода к исследованию организации рабочего места руководителя.

Поскольку в данном исследовании рассматривается отдельная категория руководителей – руководителей кредитно-финансовых организаций, представленных банковской сферой, необходимо отметить, что система организации рабочего места применительно к данной группе руководителей должна быть оптимизирована в первую очередь с позиции учета специфики этих организаций и деятельности в условиях банковского сектора экономики с учетом того, что базовыми параметрами организации их рабочего места яв-

ляются достаточно универсальные позиции, среди которых рациональное использование производственных площадей при организации рабочего места; оптимальность временных затрат на выполнение основных производственных операций; возможность группировки трудовых операций в рамках одного рабочего места; уровень производительности труда в условиях рабочего места; организационно-техническая целесообразность рабочего места; комплексность/учетность санитарно-гигиенических норм, психофизиологических условий и эстетической составляющей при организации условий труда.

Однако необходимо понимать, что современный банковский сектор осуществляет свою деятельность в специфических условиях, наиболее существенными из которых нам видятся следующие:

- высокая динамика конкуренции, активизирующая в первую очередь стратегии соперничества и противоборства, а также обуславливающая необходимость реализации более стратегичной конкурентной политики банка по привлечению вкладов населения и расширению спектра услуг;

- высокая степень взаимозависимости всех субъектов финансовой среды (банковских учреждений и иных финансовых организаций, государственных финансовых институтов, предприятий и собственно вкладчиков или заемщиков), что актуализирует необходимость переориентации деятельности банковского специалиста на всех участников/субъектов финансово-кредитной системы;

- значимость социальных параметров оценки деятельности работников банковских структур и организаций с позиции их полезности для потребителя и эффективности в плане удовлетворения соответствующих потребностей заемщика или вкладчика, что определяет необходимость построения систематического диалога между банком и потребителем на уровне партнерских и взаимовыгодных отношений;

- высокая динамика изменений в сфере финансовых отношений и рынка банковских услуг, что определяет необходимость гибкой системы реагирования и адаптации банковских организаций к

вызовам внешней среды, умения максимально прогнозировать данные изменения и вносить коррективы в организационную деятельность, прежде всего на уровне управления;

- высокая степень рисков банковских операций, что определяет необходимость разработки программ и проектов в области прогнозирования и учета этих рисков;

- низкая степень «прозрачности» финансового рынка и банковской деятельности в том числе, что требует повышенной конфиденциальности и сохранности служебной информации;

- высокая значимость качества информационных потоков, от которых зависит во многом успешность деятельности банка, что определяет необходимость обеспечения информационной безопасности как ключевой стратегии банковской деятельности;

- поступательное расширение спектра финансовых услуг, осуществляемых банковскими организациями, что способствует усложнению банковского труда и расширяет спектр функциональных обязанностей банковских специалистов, а также определяет необходимость повышения профессиональной компетентности банковских работников с ориентацией на выработку самостоятельности и активности в принятии решений;

Таким образом, в завершении подчеркивается, что организация рабочего места руководителей кредитно-финансовых организаций определяется спецификой сферы деятельности, связанной с экономическими рисками, ростом рыночной конкуренции, зависимостью от мировых тенденций социально-экономического развития и т.д., однако значимым фактором проектирования рабочего места руководителей кредитно-финансовых организаций являются социокультурные и цивилизационные аспекты, а потому не всегда эффективным может оказаться заимствование моделей и концепций организации рабочего места руководителя организации, сложившихся в иных социокультурных условиях.

**В главе 3. «СПЕЦИФИКА И НАПРАВЛЕНИЯ СОВЕРШЕНСТВОВАНИЯ ОРГАНИЗАЦИИ РАБОЧИХ МЕСТ**

**РУКОВОДИТЕЛЕЙ КРЕДИТНО-ФИНАНСОВЫХ ОРГАНИЗАЦИЙ В РОССИИ»** подвергается социологическому анализу российская реальность с позиций выявления наиболее эффективных моделей организации рабочих мест руководителей кредитно-финансовых организаций и определяются направления и меры повышения эффективности управленческой деятельности субъектов управления организациями кредитно-финансового профиля и меры повышения эффективности данных организаций в целом с точки зрения эффективной организации рабочих мест.

**В параграфе 3.1. «Специфика организации рабочих мест руководителей в российских кредитно-финансовых организациях»** говорится о том, что кредитно-финансовая сфера в российском обществе достаточно активно развивается за счет роста числа занятых в ней сотрудников<sup>35</sup>, а профессия банкира считается социально-престижной, что определяется как высокими доходами этой профессиональной группы, так и значимостью кредитно-финансовых услуг в повседневных практиках населения страны, однако банковский сектор России испытывает серьезные сложности, особенно в современной кризисной реальности. В данных условиях сама банковская сфера воспринимается как атрибут социальной несправедливости, хотя при этом россияне достаточно положительно, как показывают результаты социологических исследований, оценивают характер взаимодействия сотрудников банков с клиентами<sup>36</sup>.

По итогам проведенного автором эмпирического исследования были выделены из числа анализируемых банковские структуры, занимающие лидирующие позиции как с точки зрения общей эффективности деятельности, так и с позиции эргономики; банки-аутсайдеры, а также организации банковской сферы, занимающие так называемое промежуточное положение, стремящиеся к идеальному балансу между общей эффективностью деятельности и ее эргономической составляющей, но на практике не реализующие пол-

---

<sup>35</sup> Силласте Г.Г. Экономическая социология. М., 2012. С. 246.

<sup>36</sup> Волков Ю.Ю. Социальная субъектность финансистов в российском обществе: структурное, институциональное и ценностное измерения: монография. М.: Русайнс, 2015. С. 150.

ный цикл организации рабочих мест, в частности соответствующую его оценку, реорганизацию и обновление.

Схематично результаты проведенного анализа можно представить следующим образом (рис. 1)



**Рис. 1.** *Результаты оценки эффективности организации рабочего места*

К банкам-лидерам, демонстрирующим высокий уровень эффективности и строгий подход к эргономике рабочего пространства руководителя нами были отнесены Сбербанк России и Банк ВТБ 24; к группе банков, занимающих промежуточную позицию и демонстрирующих удовлетворительный уровень эффективности с позитивной динамикой роста были отнесены Газпромбанк, Евроситибанк, МДМ банк, Московский индустриальный банк, Райффайзенбанк, Россельхозбанк; к группе банков с низкими показателями эффективности и несоответствующим подходом к научной организации труда в целом и организации рабочего места руководителя были отнесены Бинбанк и Возрождение.

Полученные результаты послужили основанием для разработки соответствующих рекомендаций по оптимизации сложившейся ситуации в контексте устранения имеющихся пробелов и проблем в кредитно-финансовом секторе российской экономики с позиций оптимизации процесса организации рабочих мест руководителей организаций данного профиля, что и составило специфику предметного поля **параграфа 3.2. «Направления совершенствования**



**организации рабочих мест руководителей российских кредитно-финансовых организаций в контексте повышения эффективности управленческой деятельности»**, где предлагается авторская концепция, содержащая ряд рекомендаций, определенных ключевым положением о необходимости трансформации подходов к организации рабочего места руководителя в соответствии с требованиями современной эргономики, рассматривающей рабочее место не только с общих позиций формирования рабочего пространства, но и с позиций, отражающих его статусные и профессионально-личностные особенности.

В этой связи предлагается в качестве обязательной процедуры ввести разработку паспорта рабочего места, отражающего ключевые параметры профессиональной деятельности руководителя и условия его труда. В соответствии с полученными данными должен осуществляться этап моделирования рабочего места руководителя, что позволит проектировать его как с ориентацией на решения общих организационных задач, так и с ориентацией на конкретного пользователя и его профессиональные задачи.

В рамках следующего этапа предложена унифицированная схема рабочего места руководителя на основе критического анализа двух наиболее часто встречающихся типовых моделей кабинета; освещены дополнительные санитарно-гигиенические параметры, соблюдение которых позволит более качественно организовать рабочее место и снизить риски производственных заболеваний; даны рекомендации в области дизайна рабочего кабинета в первую очередь с позиции колористики; отдельное место отведено анализу психологических характеристик пользователя рабочего кабинета, учет которых в практике проектирования рабочего места руководителя позволит создать лично ориентированную и адаптированную модель кабинета.

Следующая группа рекомендаций посвящена необходимости качественной организации процесса периодической оценки и аттестации рабочего места руководителя в целях его модернизации или

реорганизации. В результате чего нами было предложено в начале аттестационного процесса провести классификационную оценку рабочих мест и оценку по ключевым критериям, касающимся в первую очередь организационно-технических, санитарно-гигиенических, эстетических параметров, а также критериев оптимальности и комфортности организации рабочего места.

Для повышения объективности оценочных процедур было предложено активно привлекать к ним непосредственно самих руководителей, чьи кабинеты подлежат оценке. В качестве инструментария для личностной оценки рабочего места могут быть использованы разработанная автором анкета или модель оценочного листа. Соотношение показателей/результатов внешней и внутренней оценок позволит сделать соответствующие организационные выводы и отметить участки/зоны в пределах рабочего места, нуждающиеся в корректировке.

Таким образом, представленный в работе пошаговый подход к организации рабочего пространства руководителя кредитно-финансовой сферы, как и любой иной деловой, позволит повысить уровень эффективности управленческой деятельности руководителя и организации в целом.

**Основное содержание диссертации отражено  
в следующих публикациях:**

**монография:**

1. *Семенова Э.Х.* Организация рабочего места руководителя современной деловой организации в многообразии моделей менеджмента // Актуальные проблемы управления персоналом в современных организациях. М.: Русайнс, 2017. – 2,1 п.л.;

**в изданиях перечня ВАК при Минобрнауки РФ:**

2. *Семенова Э.Х.* Проактивная эргономика: создание инно-

вационной модели рабочего места сотрудников современных организаций в 3D формате с дополненной реальностью в модуле Tescnomatix JackD // Вестник пятигорского государственного лингвистического университета. 2015. № 2. – 0,63 п.л.

3. *Семенова Э.Х.* Проблемы научной организации рабочего места современного руководителя (на примере банковской сферы) // Социология. 2016. № 2. – 0,75 п.л.

4. *Коргова М.А., Семенова Э.Х.* Специфика организации рабочих мест руководителей в современных российских кредитно-финансовых организациях // Социология. 2016. №3, 2016. – 0,69 п.л./0,4 п.л.

5. *Семенова Э.Х.* Методологические ориентиры исследования организации рабочих мест руководителей кредитно-финансовых организаций в контексте повышения эффективности их управленческой деятельности // Гуманитарий Юга России. 2017. № 2. – 0,55 п.л.

#### **статьи в сборниках научных конференций:**

6. *Семенова Э.Х.* Особенности организации труда руководителей государственных органов. Молодая наука – 2014: Материалы региональной межвузовской научно-практич. конф. студентов, аспирантов и молодых ученых. Ч. XIII. Пятигорск: Изд-во ПГЛУ, 2014. С. 185–189. – 0,3 п.л.

7. *Семенова Э.Х.* Японская система рациональной организации рабочего места. Университетские чтения – 2015: Материалы научно-методических чтений ПГЛУ. Ч. X. Пятигорск: Изд-во ПГЛУ, 2015. С. 118–123. – 0,3 п.л.

8. *Семенова Э.Х.* Направления совершенствования эргономики рабочего пространства современного руководителя и служащих в офисе в целом. Молодая наука – 2016: Материалы региональной межвузовской научно-практич. конф. студентов, аспирантов и молодых ученых. Ч. XV. Пятигорск: Изд-во ПГЛУ, 2016. – 0,3 п.л.

9. *Семенова Э.Х.* Эргономичное рабочее место как важный фактор эффективной деятельности персонала в современной организации. Молодая наука – 2015: Материалы региональной межвузовской научно-практич. конф. студентов, аспирантов и молодых ученых. Ч. XIV. Пятигорск: Изд-во ПГЛУ, 2015. – 0,3 п.л.

10. *Семенова Э.Х.* Направления совершенствования эргономики рабочего пространства современного руководителя и персонала организаций. Университетские чтения – 2016: Материалы научно-методических чтений ПГЛУ. Ч. XI. Пятигорск: Изд-во ПГЛУ, 2016. – 0,3 п.л