УДК 35.08:316.74:005

ПАШИН Л.А.,
ПРОКАЗИНА Н.В.,
КОМЛЕВА В.В.

Теоретические подходы к изучению управленческой культуры государственных гражданских служащих

На основе анализа теоретических подходов в статье предложена авторская концепция управленческой культуры государственных гражданских служащих. Выделяются структурные элементы, закономерности развития и современные особенности и характеристики управленческой культуры государственных гражданских служащих.

Ключевые слова: управленческая культура, организационная культура, государственные гражданские служащие.

Актуализация направлений изучения управленческой культуры и ее составляющих обусловлена как потребностями социальной практики, так и становлением новой проблемно-проективной парадигмы науки в целом и теории управления в частности.

Обозначенные тенденции в значительной степени вызваны принципиальными изменениями, происходящими во внешней среде, проявляющимися в динамизме, турбулентности, малой предсказуемости и требующими научного объяснения и толкования.

А.В. Тихонов, анализируя теоретические подходы В.С. Степина[1], А.И. Ракитова[2] и др., считает, что научное познание в рамках постнеклассической рациональности может быть построено на конструировании универсальных характеристик систем управления, соответствующих идеалу науки и ценностям гуманитаристской перспективы. Это означает, что в перспективе управление способно стать и становится конструктором новой реальности, сочетая способы линейной и нелинейной регуляции, прямого и косвенного воздействия на процессы самоорганизации, саморегуляции, поддерживая их в диапазоне управляемости[3] .

Методологической основой для выделения управленческой культуры является допущение о существовании феномена совместной деятельности людей и механизмах ее регуляции.

Выделенный А.В. Тихоновым онтологический аспект социальной реальности, с которым имеет дело социология управления, есть не что иное, как управленческая практика, которая характеризуется пятью наблюдаемыми феноменами:

– люди, локализованные во времени и пространстве, занятые совместной деятельностью (общности, организации);

– органы управления совместной деятельностью (аппарат как носитель регулятивного механизма);

– действия органов управления и занятых в них людей (управленческий труд, его характер и содержание);

– причинно-следственная прямая и обратная связи между действиями органов управления и результатами совместной деятельности участников;

– повторяемость в действиях органа управления (т.н. управленческий цикл: анализ ситуации, прогноз принятия решений, организация исполнения, контроль

результатов, обратная связь), их технологичность[4].

Нам представляется, что системообразующим фактором, связывающим эти феномены, выступает управленческая культура, носители которой – субъекты управления.

Сегодня отчетливо прослеживается переосмысление парадигмы рациональности, научности и новых требований к управленческим подходам. Формирование нового типа научной рациональности предъявляет новые подходы и к управленческой деятельности. Постановка научной проблемы в новой научной парадигме осуществляется под проект достижения практической цели, а научная методология не только дает рекомендации для практического применения, но и запрещает выбор определенных решений. В науке создаются сценарии не единственно возможного будущего, а его вариантов, реализация которых зависит от свободного выбора человека. Таким образом, новый проблемно-проективный тип научной рациональности включает субъективный фактор непосредственно в сферу научно-практической деятельности, существенно повышая роль социокультурных и мировоззренческих составляющих[5]. Таким образом актуализируется значение и роль культуры как направляющей и определяющей особенности управленческого процесса.

Анализ научной литературы показывает, что большое внимание уделяется таким феноменам, как организационная и корпоративная культура.

Вопросы, связанные с изучением организационной и корпоративной культуры, находятся в центре внимания как зарубежных, так и отечественных исследователей. Интерес к исследованиям организационной культуры на Западе прослеживается в работах Э. Брауна, К. Голда, П. Добсона, Д. Дреннана, С. Дэвиса, А. Кромби, В. Сате, А. Ульямса, Уолтерса, П. Фроста, А. Петигрю, Т. Питерса, Х. Шварца, Э. Шейна, К. Шольца, Д. Эдриджа[6]. В отечественной науке организационные культуры исследуют О.С. Виханский, В.И. Кошкин, С.В. Щербина, А.И. Пригожин, В.В. Гордеев, В.Л. Долбаев, А.И. Егоров, А.А. Наумов, П.В. Романов, Е.Р. Ярская-Смирнова.

В рамках структурно-функционального направления (Б. Малиновский, К. Уисслер, Д. Абрле, М. Харрис, Л. Уайт, А. Гелен, Т. Парсонс) организационная культура предстает в качестве системы образцов и норм, регулирующих распределение статусов и ролей и соответствующих неким высшим ценностям. В целом культура рассматривается как одна из подсистем, выполняющая функцию адаптации организации к окружающей среде и идентификации ее сотрудников. Основная роль культуры состоит в том, что она связывает воедино все прочие подсистемы организации.

Сторонники феноменологического направления в исследовании роли культуры в организации (Д. Сильверман, П. Бергер, А. Петтигрю, М. Луи, С. Роббинс) считают, что не организационная структура определяет ценности и поведение людей, а, напротив, сотрудники в процессе межличностного взаимодействия творят организационную структуру и ту конвенциональную реальность, в которой они живут. Д. Сильверман предлагает отказаться от взгляда на организацию как инстанцию, предопределяющую поведение работника, а рассматривать то, как люди используют формальные правила для определения и интерпретации своего поведения и поведения окружающих. А. Петтигрю убежден, что порядок в организации появляется, преломляясь через представления и действия основателей организации, и содержится в значениях, символах, идеологии, языке, ритуалах, мифах, которые можно объединить понятием «организационная культура».

В целом прослеживается многообразие теоретических подходов к определению роли культуры в организации, но большинство из них связаны с феноменом организационной культуры. Управленческая культура как культура субъектов управления, как правило, рассматривается в контексте организационной культуры. Подтверждением этому являются наиболее распространенные типологии организационных культур, основанием классификаций которых в той или иной степени является характер управленческих и властных отношений[7]. Так, И. Митрофф и Р. Килман[8] делят культуры на: 1) чувственно-рассудочные (имперсональные и авторитарные); 2) интуитивно-

рассудочные (гибкие и ориентированные на задачу); 3) интуитивно-эмоциональные (заботливо-попечительские и децентрализованные); 4) чувственно-эмоциональные (дружественные и ориентированные на отношения). У. Оучи и А. Джагер[9] распределяли организационную культуру на три типа: A – иерархический контроль и индивидуальное принятие решений; J – клановый контроль и коллективное принятие решений; Z – клановый контроль и принятие решений на основе консенсуса.

Кетс де Вриз, М. Манфред и Д. Миллер[10] выделили пять культурных типов: параноидный (страх и недоверие), избегающий (безвластие и бездействие), харизматический (драма, успех и подобострастие), бюрократический (детализация, деперсонализация и ригидность), шизоидный (политизация). Н. Сефия и М. фон Глиноу[11] классифицировали организационные культуры на: апатичные (деморализация и цинизм), заботливые (доминирующий интерес – к подчиненным), требовательные (исполнительность как главная ценность), интегративные (высокий интерес к персоналу и исполнительности).

Таким образом, вопрос об управленческой культуре рассматривается в контексте организационной культуры. Но принципиальным отличием организационной культуры от управленческой является то, что носителями первой являются все сотрудники организации, а вторая представляет свод основополагающих принципов деятельности субъекта управления.

В условиях определения эффективности управленческой деятельности существенное значение, на наш взгляд, приобретает именно управленческая культура, предопределяющая принципы действий и поступков субъектов управления. Проведенный анализ теоретических подходов к изучению культуры организации позволил сформулировать ряд выводов и положений, касающихся управленческой культуры.

1. Управленческая культура имеет свою специфику в условиях данного общества, детерминированную, с одной стороны, особенностями развития национальной культуры в целом, а, с другой стороны, потребностями общественного развития данного исторического этапа.

2. Носителем управленческой культуры являются в первую очередь субъекты управления, а ее особенности в целом обусловливают специфику организационной и корпоративной культуры, характерной для всей организации в целом.

3. Специфика управленческой культуры обусловлена характером профессиональной управленческой деятельности, характером решаемых задач.

4. Структурные компоненты управленческой культуры подвергаются модификации и изменениям в соответствии с объективными требованиями развития общества.

5. Содержательная составляющая компонентов управленческой культуры зависит от особенностей развития науки в целом.

6. Управленческая культура является одним из факторов эффективности управленческого процесса, который, однако, нельзя рассматривать изолированно и в отрыве от других.

Таким образом, управленческая культура – это социальный феномен, обусловливающий социокультурную рационализацию управленческой деятельности и влияющий на ее эффективность.

В.Н. Иванов и В.И. Патрушев, рассматривая управленческую культуру, выделяют следующие ее составляющие:

– управленческие знания, соответствующие сознание, чувства, настроения;

– общественные отношения, прежде всего управленческие, организационные, в которых материализуются знания, нормы, образцы;

– управленческая деятельность, носящая творческий характер, позволяющая переводить знания, ценности общества в процессе социализации в устойчивые черты личности, творить как саму личность, так и ее культуру, нормы поведения личности, мотивы к инновационно-управленческой деятельности[12].

В соответствии с концепцией В.Н. Иванова и В.И. Патрушева особое значение в управленческой культуре имеют рациональное начало, знания, современные концепции и наукоемкие технологии. Рациональная составляющая имеет прямую зависимость от комплекса знаний, которыми обладают субъекты управления.

Представляется целесообразным дополнить существующее определение

инструментальными концептами, которые уточняют и расширяют представление об управленческой культуре.

Во-первых, это понятие «стереотип», введенное в научный оборот У. Липманом[13]. В его представлении стереотип – принятый в исторической общности образец восприятия, фильтрации, интерпретации информации при распознавании и узнавании окружающего мира, основанный на предшествующем опыте. Таким образом, стереотипы являются одним из компонентов управленческой культуры, обусловливая ее традиционность, определенную консервативность и устойчивость.

Во-вторых, существенное место в управленческой культуре занимают установки, предшествующие социальному действию и обусловливающие формирование стратегии поведения. В соответствии с представлениями У. Томаса и Ф. Знанецкого, адаптировавшими это понятие для социологии, под установкой понимается индивидуальная (субъективная) сторона социальной ценности[14]. М. Рокич выделил установки двух видов: на объект и на ситуацию. Установка на объект – это отношение (базовый стереотип) к какому-то явлению, процессу, социальной группе. В этой установке нет обратной связи, так как она проецируется на внешний мир без учета его особенностей. Установка на ситуацию включает в себя обратную связь, так как помещает субъекта в конкретный индивидуальный момент, с которым ему приходиться считаться[15].

Таким образом, на наш взгляд, управленческая культура включает в себя не только управленческие знания, общественные отношения и управленческую деятельность, но и ценности, стереотипы, установки, предопределяющие комплекс профессионально значимых личностных качеств.

Наиболее специфические черты управленческая культура приобретает в профессиональной группе государственных гражданских служащих.

Под управленческой культурой государственных гражданских служащих следует понимать совокупность профессионально значимых личностных качеств, стереотипов, установок, ценностей; знаний, навыков, компетенций; отношений; юридических, моральных и организационных норм поведения, предопределяющих содержание, направленность и эффективность профессиональной управленческой деятельности.

Историко-социологический анализ социального генезиса и развития управленческой культуры государственных гражданских служащих позволяет сформулировать ряд ее отличительных характеристик:

1. Цели и задачи государства в определенный исторический период определяют структуру и функции управленческой культуры государственных гражданских служащих.

2. Сложившаяся структура и функции государственной службы являются решающими факторами в формировании управленческой культуры государственных гражданских служащих.

3. Доминирующий тип управленческой культуры государственных гражданских служащих детерминирован содержанием и структурой его профессиональной подготовки.

4. Система управленческой культуры государственных гражданских служащих прошла эволюционный путь развития, который связан с объективными изменениями общественной потребности в профессиональных качествах государственных гражданских служащих.

5. Развитие института государственной службы, обусловленное новыми общественными запросами, свидетельствует об увеличении значимости социологического компонента в системе управленческой культуры государственной службы.

Социологический компонент управленческой культуры связан с развитием критического мышления, готовности и способности государственных гражданских служащих использовать социологическую информацию в профессиональной управленческой деятельности.

Теоретический анализ показал, что в системе управленческой культуры государственных гражданских служащих прослеживается перекос в сторону экономических аспектов и особенностей управления, сосредоточенность на методах управления, с одной стороны, и недостаточное внимание к характеристикам объектов управления. Объектом управления государственных гражданских служащих являются отдельные сферы жизни российского

общества. Поэтому для выявления характеристик объекта управления, для понимания его особенностей и специфики неоценимую пользу приносит непосредственно социологическое знание и развитая социологическая культура как обязательный компонент управленческой культуры государственных гражданских служащих.

Особое место в управленческой культуре занимают знания по теории социального управления, представляющие собой конгломерат научных знаний, где существенное значение приобретает социологическая составляющая (А.В. Тихонов). Эффективность профессиональной управленческой деятельности государственных гражданских служащих определяется их реакцией на факторы воздействия внешней среды, сохраняя при этом стабильность и устойчивость системы.

Концепция «опережающего состояния» государственного управления Г.В. Атаманчука[16] означает, что субъект управления широко использует современную научную мысль, осуществляет сравнение результатов управления с общественными потребностями, актуализирует значение социологического компонента управленческой культуры государственных гражданских служащих.

Для выделения особенностей современного состояния управленческой культуры государственных гражданских служащих выделим индикаторы, позволяющие охарактеризовать ее современное состояние.

Первый компонент – совокупность профессионально значимых личностных качеств, стереотипов, установок, ценностей – характеризует качества, значимые для государственных гражданских служащих и мотивы, побуждающие для поступления на государственную службу.

Второй компонент – знания, навыки, компетенции – характеризует уровень профессионализма государственных гражданских служащих и его составляющих.

Третий компонент – отношения, сложившиеся в организации, индикаторами которых являются оценка корпоративной культуры в целом и отношение к бюрократии и бюрократизму, в частности.

Четвертый компонент – юридические, моральные и организационные нормы поведения анализируются на основе отношения к этическому кодексу, состоянию нравственности государственных гражданских служащих.

---

[1] Степин В.С. История и философия науки. М.: Академический проект, 2011. С. 426.

[2] Ракитов А.И. Философия компьютерной революции. М.: Политиздат, 1991. С. 287.

[3] Социология управления: стратегия, процедуры и результаты исследований / Редколлегия: А.В. Тихонов (отв. ред.) и др. М.: «Канон+», РООИ «Реабилитация», 2010. С. 35.

[4] Социология управления: стратегия, процедуры и результаты исследований / Редколлегия: А.В. Тихонов (отв. ред.) и др. М.: Канон+, РООИ «Реабилитация», 2010. С. 108.

[5] Сурин А.В. На пути к формированию науки управления. М.: Российская политическая энциклопедия (РОССПЭН), 2007. С. 15; Огнева В.В. Приоритеты совершенствования механизмов управления сферой информационной открытости органов государственной власти в регионе // Среднерусский вестник общественных наук. 2012. № 4(2). С. 57–61.

[6] Добреньков В.И., Кравченко А.И. Фундаментальная социология: В 15 т. Т. 13: Организация и управление. М.: ИНФРА-М, 2007. С. 657–673.

[7] Добреньков В.И., Кравченко А.И. Фундаментальная социология: В 15 т. Т. 13: Организация и управление. М.: ИНФРА-М, 2007. С. 673–674.

[8] Mitroff I., Kilman R. Stories Managers Tel: A New Tool for Organizational Problem Solving// Management Rev. 1975. P. 18–28.

[9] Ouchi W.G.,Jaeger A.M. Type Z Organizations: Srability in the Midst of Mobility// Academy of Management ., 1978. Vol. 3. P. 305 – 313.

[10] Kets de Vries, Manifred F.R., Miller D. The Neutoric Organization. San Francisco, 1991.

[11] Sethia N.K., Von Glinow M.A. Arriving at Four Culrures by Managing the Reward System// Gaining Control of the Culture/ Killman R.*H.* et al (eds.) San Francisco, 1985. P. 400 – 420.

[12] Иванов В.Н., Патрушев В.И. Социальные технологии: Учебное пособие / Акад. наук соц. технологий и местного самоуправления. 2-е изд., испр. и доп. М.: Муниципальный мир, 2004. С. 216.

[13] Липман У. Общественное мнение /Пер. с англ. Т.В. Барчуновой. Редакторы перевода К.А. Левинсон, К.В. Петренко. М.: Институт Фонда «Общественное мнение», 2004. С. 95–108.

[14] Шихарев П.Н. Современная социальная психология США. М.: Наука, 1079. С. 86.

[15] Дугин А.Г. Этносоциология. М.: Академический проект, 2011. С. 46.

[16] Атаманчук Г.В. Государственное управление (организационно-функциональные вопросы): Учебное пособие. М., 2000. 302 с.