УДК 316.7:005:355.33

*КОТЕЛЬНИКОВ В.А.,*
*РОДНЫХ И.В.*

# Управленческая культура в системе военно-социального управления

В статье рассматриваются теоретические аспекты содержания управленческой культуры военного руководителя.

Ключевые слова: управленческая культура, структура культуры управленческого труда, стиль работы военного руководителя, организационные принципы в управленческой деятельности военных кадров, методы военно-социального управления.

Необходимость оптимизации и совершенствования организации управленческой деятельности объективно обусловила появление различных категорий и определений для обозначения совокупных действий по улучшению качества управленческого труда. Одним из таких понятий является культура управленческого труда, которая в числе первых выступает базовым фактором повышения эффективности управления в организации.

Успех в работе любой организации (рост качественных показателей эффективности реализации управленческих решений), в том числе и в военной организации, зависит не только от административно-технологических процессов управленческой деятельности. Большая роль в этом отводится совершенствованию уровня руководства, профессиональной готовности военного управленца к реализации управленческих компетенций в практике руководства подчиненными.

Управленческая деятельность в системе военно-социального управления – это прежде всего осмысленная деятельность военного руководителя, цель которой – повысить эффективность подготовки, принятия и реализации выполнения управленческого решения.

От рационального принятия управленческого решения в большинстве своем зависит степень реализации плановости в работе военной организации. От профессиональной подготовки военного руководителя, его творческой инициативы, от умения строить взаимоотношения с подчиненными в решающей степени зависит успех любого дела или провалы в работе.

Перемены, происходящие на этапе реформирования военной организации РФ, новые требования к профессиональной подготовке выпускников военных вузов, изменения в системе военного профессионального образования дали мощный импульс развитию управленческой культуры военного руководителя.

Управленческие эшелоны не только серьезным образом изменили отношение к управленческой культуре, но и заняли активную позицию в формировании и использовании ее как фактора повышения эффективности реализации управленческих решений на всех уровнях деятельности в военной организации.

Сам термин «культура» (culture) означает творение человека и использование символов, поделок. В широком смысле термин «управленческая культура» чаще употребляется для характеристики организационно-технологических условий и социально-административных традиций управления, профессионального и нравственного развития руководителя. В узком значении культура управленческого труда чаще представляется как служебная этика руководителя.

Управленческая культура по своей сути призвана реализовывать гуманистические функции, без её учета управление может перерасти в простое безнравственное манипулированием людьми, где цель выше человека и где он сам выступает лишь средством её достижения. Управленческая культура военного руководителя нацелена на творческое включение военных управленцев и исполнителей в преобразовательную управленческую деятельность. Такой подход в своем функциональном ключе способен обеспечить высокий уровень организации военно-социальной системы, дает возможность предвидеть различные негативные социальные последствия принимаемых управленческих решений, может способствовать эффективному разрешению проблемных ситуаций. При этом одна из целей военно-социального управления предполагает развитие самого человека, его духовного, интеллектуального и трудового потенциала. Управление в этом случае обретает должный эффект, так как оно направлено на благо человеку, на удовлетворение его социальных потребностей.

Исходя из вышеизложенного, управленческую культуру военного руководителя в общем можно представить через совокупность типичных управленческих ценностей, норм, установок, моделей поведения, ролевых ожиданий, которые сознательно формируют статусную позицию и ролевое поведение военного управленца.

Специфика и особенность культуры труда военного руководителя заключаются в том, что в её основе лежат, с одной стороны, жестко регламентированные формальные нормы функционирования военно-социальной системы, которые должны обязательно соблюдаться и учитываться командным составом, а с другой стороны – нормы этики и морали.

Юридические нормы организации управленческого труда военного руководителя закрепляются в федеральных и ведомственных нормативных актах, а также в приказах и распоряжениях вышестоящего командования. Управленческая культура в этом смысле состоит в знании и четком следовании в управленческой практике заданным юридическим нормам.

Нормы этики и морали регулируют поведение военного руководителя в нравственной области. В этом смысле содержательный аспект управленческой культуры определяется рамками требований социального контроля к действиям офицера-управленца.

Имеется и ряд других норм (организационных, экономических, политических и т.п.), которые определенным образом формируют и определяют управленческую культуру военного руководителя. В конечном итоге, исходя из нормативной базы, формируется совокупность взаимосвязанных элементов, аттестующая деятельность военного управленца в рамках культуры организации управленческого труда.

В структуре культуры управленческого труда военного руководителя условно можно выделить ряд взаимообусловленных элементов.

Во-первых, это личная культура офицера-управленца, включающая в себя уровень овладения профессиональными квалификационными компетенциями, воспитанность, примерность в выполнении служебных обязанностей, позитивную коммуникацию с подчиненным, скромность и т.п.

Во-вторых, умение рационально распределять (планировать) рабочее время. Рациональная организация труда военного руководителя немыслима без четкого представления о том, что он делает, когда он это делает, сколько времени затрачивает на различные виды деятельности. В данном случае предполагается организация планирования управленческой деятельности военного руководителя по таким направлениям работы, как работа с документами, работа с кадрами и решение социально-экономических вопросов, планирование реализации решений вышестоящего командования, совещания, информирования и т.д. Военному руководителю в то же время следует иметь в виду, что он должен учитывать и планировать не только рабочее, но и свободное (личное) время.

В-третьих, это культура проведения совещаний, инструктажей, переговоров и т.п. Для экономии времени и повышения результативности реализации данной управленческой функции желательна формальная детализация отдельных элементов служебных совещаний с привязкой к имеющемуся временному ресурсу, а именно: чёткое определение темы совещания, разработка повестки дня, своевременное

оповещение, решение организационных вопросов, временной ресурс докладов, выступлений, сообщений и т.д.

В-четвертых, немаловажную роль в структуре управленческой культуры играет культура приема военным руководителем сотрудников. Она предполагает соблюдение правил и требований при приёме сотрудников как по личным, так и по служебным вопросам, строгое соблюдение графика обращений по личным вопросам, обязательность принятия решения офицером-управленцем в каждом конкретном случае и доведение его до подчиненного. Сюда же следует отнести и культуру в работе военного руководителя с рапортами и заявлениями подчиненных. В данном случае предполагается обязательная регистрация документов, определение сроков их рассмотрения, персональная ответственность руководителя подразделения за своевременное и правильное реагирование на них, обязательный ответ на каждое заявление подчиненного.

В-пятых, это культура речи офицера-управленца. Большая часть рабочего времени военного руководителя связана с контактами с людьми. Исходя из этого, умение грамотно строить свою речь, умение говорить и слушать в контакте с подчиненным является важной составной частью культуры управленческого труда.

Важное место в структуре управленческой культуры следует отвести, и это в-шестых, организационной культуре. К числу организационных процедур в деятельности офицера-управленца следует относить подбор и расстановку кадров, разработку организационных норм и нормативов, планов личной работы, постановку задач и доведение их до исполнителей, распорядительство, контроль исполнения и др.

С данной точки зрения управленческая культура военного руководителя определяется как степень владения им знаниями теории управления, методами организаторской и воспитательной работы, руководящим опытом, навыками осуществления организационных процедур.

Как правило, для наиболее полной характеристики организационной работы военного руководителя с подчиненными принято выделять стили, методы и принципы, используемые им в управлении людьми.

Искусство управления – это творчество, основанное на базовых принципах, основная суть которых заключается в следующем:

– подчиненные лучше реагируют, когда ими руководит один начальник (принцип единоначалия как основа построения линейно-иерархической структуры военной организации);

– люди склонны следовать за теми, в ком видят средство для удовлетворения своих потребностей (принцип формального лидерства, юридически закрепленный за офицером-управленцем);

– чем тщательнее разработана структура поощрений и наказаний, тем эффективнее будет отдача со стороны сотрудников (принцип социального контроля как совокупность формальных норм и санкций, регламентирующих управленческие взаимоотношения в военной организации);

– профессиональный отбор кадров (принцип правильного отбора и расстановки кадров как одно из приоритетных направлений в деятельности военного управленца);

– получение информации о результатах работы (принцип обратной связи как основа коррекции управленческого воздействия на подчиненных со стороны военного руководителя);

– использование новейших данных науки управления (принцип научности, определяющийся степенью профессиональной компетенции офицера-управленца);

– использование отработанной системы материальной и личной ответственности, а также инструкций и положений (принцип персональной ответственности военного руководителя, предусмотренный его должностными обязанностями).

Стиль работы военного руководителя представляет собой совокупность приёмов и способов управленческого воздействия на подчиненных. Именно в адекватном задачам, стоящим перед воинским подразделением, стиле руководства находят своё отражение внутренняя культура, знания и профессиональный опыт офицера-управленца, и именно стиль оказывает существенное влияние на морально-психологический климат в воинском коллективе.

С помощью стиля организации военного руководства можно значительно улучшить работу подразделения, аппарата

управления, но можно и существенно ухудшить их. Не следует забывать, что не существует универсального стиля управления, одинаково подходящего для осуществления руководства разными людьми. Грамотный военный руководитель всегда в нужный момент выбирает тот стиль управления, который в наибольшей мере отвечает требованиям конкретной управленческой ситуации.

Под методом управления обычно понимается совокупность способов и приемов воздействия субъекта управленческой деятельности на управляемый объект для достижения поставленных целей, то есть способ достижения управленческой цели, решения конкретной задачи в практической деятельности военного управленца. В содержании военно-социального управления, как правило, выделяют три группы методов.

Организационно-административные методы управления как методы прямого воздействия на подчиненных, носящие директивный, обязательный характер. Они основаны на воинской дисциплине, ответственности, власти, принуждении. Данная группа методов предполагает дифференциацию на методы организационно-стабилизирующего воздействия, распорядительного воздействия и дисциплинарного воздействия.

Социально-психологические методы в системе военно-социального управления регулируют в первую очередь социальные отношения между субъектами и объектами управленческой деятельности. К ним относятся: позитивная мотивация и стимулирование деятельности подчиненных, социальное планирование, убеждение, личный пример офицера-командира, регулирование межличностных и межгрупповых отношений в социальных группах, создание и поддержание доброжелательного морально-психологического климата в воинских коллективах.

Экономические методы в деятельности военного управленца – это система приемов и способов воздействия на подчиненных с помощью конкретного соизмерения затрат и результатов (материальное стимулирование и санкции). В качестве основного метода управления здесь выступает система денежного довольствия и премирования, которая должна быть максимально связана с результатами деятельности военнослужащих.

Влияние культуры управленческого труда на социальные процессы в воинской организации является одним из самых важных моментов, который должен учитываться военным руководителем любого ранга.

Знание и правильное использование всех элементов культуры управленческого труда, будь то культура проведения совещаний или же организационная культура по подбору кадров, не могут не привести к позитивным результатам повышения эффективности реализации задач, стоящих перед воинским подразделением, а значит, не могут игнорироваться на любом этапе управленческой деятельности военного руководителя.

Умение правильно организовать рабочие процессы в воинском подразделении, создать благоприятный морально-психологический климат в воинском коллективе, заинтересовать подчиненных в выполнении их обязанностей наиболее эффективно и др. – все эти направления составляют и характеризуют сущность культуры управленческого труда военного руководителя.

Литература

1. Бабосов Е.М. Социология управления: Учебн. пособие для студентов вузов. Мн.: ТетраСистемс, 2002.

2. Большой толковый социологический словарь (Collins) /Пер. с англ. Т. 1. М.: Вече, АСТ, 1999.

3. Булыгин Ю.Е., Волковский В.И. Основы теории организации социального управления. М.: ИМ-Информа, 2000.

4. Гиденс Э. Социология / При участии К. Бердсолл. Пер. с англ. М.: Едиториал УРСС, 2005.

5. Основы социального управления /Под ред. В.И. Иванова, В.И. Патрушева. М., 2000.

6. Поташник Е.С. Ценностные основы социокультурных типов образовательной деятельности. Автореф. дис. ... канд. филос. наук. Нижний Новгород, 2003.

7. Социологические и психолого-педагогические проблемы военного управления: Пособие /Под общ. ред. И.В. Родных. Орел: Академия ФСО России, 2008.

8. Щербина В.В. Проблема менеджмента в сфере управления человеческими ресурсами // Социологические исследования. 2003. № 7.