УДК 378.662

Евтехова А.С.,

Российская академия народного хозяйства и государственной службы при Президенте РФ, Орловский филиал; аспирант кафедры социологии и психологии управления (Российская Федерация, Орел)

Теоретико-методологические аспекты понимания управленческой культуры государственных гражданских служащих

В статье ставится задача рассмотреть управленческую культуру в рамках социологических теорий и концепций. В результате анализа автор определяет, что в основе управленческой культуры лежит социальное взаимодействие, отправной точной которого является социальное действие.

Ключевые слова: культура, управленческая культура, государственные гражданские служащие, структура управленческой культуры государственных гражданских служащих, социальное действие, социальное взаимодействие, межличностные отношения.

Исследование управленческой культуры государственных гражданских служащих целесообразно осуществлять в рамках социологических концепций. Это связано с установлением целей, объектов воздействия и взаимодействия, особенностями социального поведения, которые являются качественными характеристиками управленческой культуры государственных гражданских служащих.

Методологической основой выделения управленческой культуры является допущение о существовании феномена совместной деятельности людей и механизмов ее регуляции[1].

Развивая идеи М. Вебера в контексте управленческой культуры государственных гражданских служащих, проявлением целерационального поведения способность правильно понять и оценить поступки и действия другого человека с тем, чтобы максимально рационализировать свою ответную реакцию. Истолкование целерационального действия проявляется

также и в оценке деятельности партнеров, коллектива, организации, правительства и т.д.

Основные положения теории бюрократии лежат в основе управленческой культуры государственных гражданских служащих, на базе которых строятся формальные особенности социальных отношений. В любом современном обществе аппарат государственного управления построен на бюрократических принципах, рациональность которого состоит в обезличенности его функционирования.

Концепцию понимания выстраивает Георг Зиммель. Он писал: «Любое «профессиональное призвание» нуждается в гармонии (как бы она ни возникала) между строением и жизненным процессом общества и индивидуальными качествами и импульсами. Именно на этой гармонии как общей предпосылке основывается в конечном счете представление о том, что для каждой личности есть в обществе позиция и род деятельности, к которым она «призвана», и императив: искать их, покуда не найдешь»[2].

Нельзя обойти стороной концепции действия, взаимодействия, социального пространства и социокультурной динамики интегральной социологии П. Сорокина. Он писал: «Под «взаимодействием» понимается любое событие, с помощью которого один человек полуосязаемым путем влияет на открытые действия или состояния ума другого. В отсутствие такого влияния (одностороннего или взаимного) невозможно никакое социокультурное явление... Значимое взаимодействие — это любое взаимодействие, в котором влияние, оказываемое одной частью на другую, имеет значение или ценность, возвышающиеся над чисто физическими и биологическими свойствами соответствующих действий»[3].

Данная трактовка раскрывает структуру механизма социального взаимодействия:

— субъекты взаимодействия (мыслящие, действующие и реагирующие люди);

— значения, ценности и нормы, на базе которых строятся взаимодействия;

— сами действия и материальные носители (артефакты), с помощью которых эти действия осуществляются.

Раскрывая структуру управленческой культуры государственных гражданских служащих можно отметить, что в качестве субъектов взаимодействия выступают:

— государственные гражданские служащие в диаде, триаде, социальной группе (коллективе);

— государственные гражданские служащие как межгрупповые субъекты взаимодействия (отношения между группами и несколькими группами);

— государственные гражданские служащие и население страны.

Значения, ценности, нормы придают социальным явлениям (действию и его результатам) определенный смысл, который выделяет класс социальных действий. П.Сорокин пишет: «Значения и ценности, находящиеся над биофизическими свойствами взаимодействующих индивидов, формируют второй компонент социокультурных явлений. Значения можно классифицировать следующим образом: 1) когнитивные *значения* в узком смысле слова, такие, как значение философии Платона, христианского символа веры, математической формулы или теории прибавочной стоимости Маркса; 2) значимые *ценности,* такие, как экономическая ценность земли или другой собственности, ценность религии, науки, образования или музыки, демократии или монархии, жизни

или здоровья; 3) *нормы,* на которые ссылаются как на стандарт, такие, как нормы права и морали, нормы этикета, технические нормы или предписания по конструированию механизмов, написанию стихотворения, приготовлению мяса или выращиванию овощей. Эти три класса значений являются неотъемлемыми аспектами всех значимых явлений»[3].

Управленческую культуру можно тоже рассматривать как структуру в позиции теории структурации и обозначить ее как динамично развивающуюся систему с определенным набором правил и программ, определяющих трансформацию практик. В этом смысле структура управленческой культуры представляет собой повторяющиеся типы отношений, воспроизводимых субъектами управления, система выражает совокупность действий, субъектно-субъектные и субъектно-объектные отношения, воспроизводимые как социальные практики, а сама структурация определяет условия, задающие социальные изменения в обществе. Среди социологических взглядов на понимание структуры управленческой культуры оказывают влияние положения структурно-функционального анализа Т. Парсонса. Он пытался рассмотреть структуру общества как иерархию систем действия, взаимодействующих друг с другом.

Элементами социального действия являются:

1) действующее лицо (actor);

2) ситуационное окружение или факторы внешней среды, испытывающие на себе влияние фактора и оказывающие обратное воздействие на него;

3) существуют четыре основных фактора «единичного акта», представляющие собой самостоятельные системы действия: биологический (или физический), культурный, личностный и социальный;

4) каждая система действия распадается на четыре подсистемы;

5) каждая система действия, являясь открытой, должна удовлетворять четырем функционально необходимым условиям (пререквизитам): адаптации, целеполаганию, интеграции и латентности, или поддержанию образца;

6) высшую роль в становлении систем и подсистем действия играют процессы социализации и институционализации;

7) функциональные отношения между системами и подсистемами действия определяются посредством обмена символической информацией, что обеспечивает автономность подсистем и их интеграцию в целостную систему;

8) социальное значение систем и подсистем действия определяется их энергетическим и информационным потенциалом;

9) информационный потенциал системы определяет ее контрольную функцию: чем выше этот потенциал, тем сильнее проявляется данная функция;

10) энергетический и информационный потенциалы находятся в обратно пропорциональной зависимости друг от друга[3].

Данные положения актуальны и для исследования управленческой культуры государственных гражданских служащих, в структуре которой можно выделить различные элементы, взаимосвязи, подсистемы т.д.

Привлекает внимание теория коммуникативного действия Ю. Хабермаса. Автор предлагает свое видение социальности, в котором переплетаются такие понятия, как деятельность, поведение, язык, понимание, рацио-

нальность, коммуникация, общение, конфликт, знание, цель, интеграция, институционализация и т.д. Сам принцип деятельности разворачивается как реализация особых типов рациональности. Человек в обществе действует, как бы находясь одновременно в двух мирах — жизненном и системном, каждый из которых диктует свои условия поведения, обладает своими типами рациональности. Причем системный мир, возникнув в лоне жизненного мира, постепенно вступает с ним в противоречие, стремясь навязать свои типы рациональности и поведения, что неминуемо ведет к социальным патологиям. Преодоление этого противоречия, по мнению Ю. Хабермаса, является необходимой предпосылкой развития общества, прогресс которого видится в дальнейшей рационализации жизненного мира и своевременной адаптации этой рациональности к новым институциональным системам[3].

Применительно к нашему предмету исследования следует, что управленческая культура государственных гражданских служащих как структура развивается в рамках социокультурных факторов. Важными являются характеристики институционального, организационного и личного уровней управленческой культуры.

Внимания заслуживает «человеческий» подход к пониманию сущности управленческой культуры государственных гражданских служащих. Сторонники школы «человеческих отношений» доказывали, что эффективность управления определяется неформальной структурой в малой группе. Основные положения:

1. Для повышения эффективности деятельности организации необходимо отказаться от принципов управления, основанных на постулатах о властных отношениях, иерархии, жесткой формализации отношений, программировании и специализации труда.

2. Роль экономических форм стимулирования труда ограниченна, они не являются универсальными и единственными.

3. Производственные отношения есть сфера удовлетворения социальных потребностей человека, решения социальных проблем общества.

В описании динамики изменения ценностей управленческой культуры мы не обойдемся без теории потребностей А. Маслоу. Она полезна в качестве описательной модели личности чиновников.

Особый интерес в разработке методологических основ управленческой культуры представляет системный подход к управлению А. Этциони, в котором он рассматривал организацию как динамическую целевую многофункциональную систему, состоящую из разнообразных и взаимосвязанных элементов.

Организационный анализ А. Этциони включает:

— формальные и неформальные элементы, связь между ними;

— сферу неформальных групп и отношения между ними;

— высшие и низшие слои организации;

— взаимоотношения между организацией и ее окружением;

— социальное и материальное вознаграждение и их влияние друг на друга;

— рабочие и нерабочие организации.

Среди отечественных ученых в исследовании управленческой культуры применимы идеи С. Д. Стрельбицкого об описании качеств, которыми должен обладать руководитель. Он считал, что научную базу управления любым трудовым коллективом образуют следующие основные предпосылки:

1) методу мышления руководителя так же, как и самому производственному процессу, должны быть присущи последовательность и прямолинейность;

2) распоряжения администратора должны обладать волевыми признаками;

3) единоличное управление коллективом должно иметь корни в самом коллективе;

4) каждый работник должен осознавать свою долю участия в труде коллектива[4].

С. Стрельбицкий отмечал, что каждый этап в производственном процессе должен иметь свое логическое оправдание. Необходимо было, считал он, создание атмосферы ее принятия, что, конечно, не могло быть достигнуто приказом. Такая атмосфера предполагала осознание каждым работником своей роли и необходимости участия в процессе. Для этого, говорил С. Стрельбицкий, следует будить инициативу в своих ближайших сотрудниках, требуя и наблюдая, чтобы это же делалось и ниже. Важным являлось также и четкое распределение обязанностей между всеми членами трудового коллектива[5].

В.Г. Подмарков выделял значение человеческого фактора в описании промышленной организации. Различные типы связи связей между людьми:

— формальная, закрепленная правилами, процедурами;

— неформальная, основанная на межличностном взаимодействии участников управления;

— полуформальная, возникающая между администрацией и общественными организациями;

— внеформальная — спонтанно образовавшееся сплочение участников управления для достижения поставленной цели;

— официальная, основная на административных предписаниях. Отличие от формальной в том, что не все формальные нормы признаны органами власти официальными;

— неофициальная, развивающаяся за рамками должностных предписаний и инструкций.

В социологии организации, считает А.И. Пригожин основным социальным отношением в организациях выступает отношение по управлению, сторонами которого являются орган управления и его объект, управляющая и управляемая подсистемы, принцип подчинения. Высказывает мнение о том, что любые отношения между людьми в процессе управления не могут быть чисто рациональными, в них проявляются личные и групповые интересы. Эта идея еще раз подтверждает нашу мысль о том, что управленческая культура не может ограничиться лишь формальными признаками.

Таким образом, интегральный подход к определению управленческой культуры государственных гражданских служащих основывается, во-первых, на западных социологических концепциях, теориях и подходах, таких как: концепции социального действия, теории бюрократии (М. Вебер), административной школы (А. Файоль, Ф. Тейлор), школы «человеческих отношений» (Э. Мэйо), макро— и микроуровневый подходы (А. Турена, Ю. Хабермаса, Дж. Хоуманса), теории отечественной социологической мысли (С. Д. Стрельбицкого, В.Г. Подмаркова, А.И. Пригожина).

Теоретико-методологический анализ доказывает мысль о том, что в основе управленческой культуры лежат социальные взаимодействия, отправной точкой которых является социальное действие; управленческая культура есть симбиоз формальных и неформальных компонент, формирование которой во многом зависит от констеллирующих слагаемых.

References

1. Pashin L. A., Prokazina N. V., Komleva V. V. Teoreticheskie podhody k izucheniju upravlencheskoj kul'tury gosudarstvennyh grazhdanskih sluzhashhih, Srednerusskij vestnik obshhestvennyh nauk, 2013, № 3, p.p. 71—76. (In Russ.)

2. Georg Zimmel'. Izbrannoe. Tom 2. Sozercanie zhizni — M.: Jurist, 1996. — (Liki Kul'tury)[e-resource] Data obrashhenija 10.05.2013. (In Russ.)

3. Sorokin P.A.. Chelovek. Civilizacija. Obshhestvo, / obshh. Red., sost. A.Ju. Sogomonov: Per.s angl, M.: Politizdat, 1992, 543 p. (In Russ.)

4. Strel'bickij, S.D. Administrator, Har'kov, 1923, p.p. 27—28. (In Russ.)

5. Kravchenko, A.I., Tjurina, I.O. Sociologija upravlenija: fundamental'nyj kurs: Uchebnoe posobie dlja studentov vysshih uchebnyh zavedenij, M.: Akademicheskij Proekt; Triksta, 2004, 1136 p. (In Russ.)

[1] Пашин Л. А., Проказина Н. В., Комлева В. В. Теоретические подходы к изучению управленческой культуры государственных гражданских служащих // Среднерусский вестник общественных наук. — 2013. — № 3. — С. 71—76.

[2] Георг Зиммель. Избранное. Том 2. Созерцание жизни — М.: Юрист, 1996. — (Лики Культуры)[Электронный ресурс] 10.05.2013.

[3] Сорокин П.А.. Человек. Цивилизация. Общество / Общ. ред., сост. А.Ю. Согомонов: Пер. с англ. — М.: Политиздат, 1992. — 543 с.

[4] Стрельбицкий С.Д. Администратор. — Харьков, — 1923. — С.27—28.

[5] Кравченко А.И., Тюрина И.О. Социология управления: фундаментальный курс: Учебное пособие для студентов высших учебных заведений. — М.: Академический Проект; Трикста, 2004. — 1136 с.

Evtekhova A.S. — Postgraduate student of the Department of Sociology and Psychology of Management, Russian Presidential Academy of National Economy and Public Administration, Orel, Russian Federation, e-mail: aevtexova@mail.ru

THEORETICAL AND METHODOLOGICAL ASPECTS OF UNDERSTANDING MANAGEMENT CULTURE OF CIVIL SERVANTS

This article considers managerial culture in the framework of sociological theories and concepts. In the analysis the author determines that the basis of the management culture is social interaction, the starting point of which is social action.

Keywords: culture, management culture, government civil servants, structure of management culture of civil servants, social action, social interaction, interpersonal relationships.