

УПРАВЛЕНЧЕСКАЯ КУЛЬТУРА КАК КАЧЕСТВЕННЫЙ ПОКАЗАТЕЛЬ УПРАВЛЕНЧЕСКОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

Н.В. Лизина

Проблеме управленческой культуры посвящено множество работ, существует масса подходов и аспектов исследования, тем не менее однозначного общего подхода к проблеме, даже в рамках конвенционализма, пока не сложилось. Наглядным примером может служить разнообразие и разночтение исследовательских программ в сфере менеджмента, где единая парадигма отсутствует, а поток печатных работ постоянно нарастает.

Для объяснения этой ситуации необходимо выявить гносеологический и онтологический аспекты исследовательской деятельности. Как правило, научные работы начинаются с гносеологических подходов к понятиям «управленческая культура» и «культура управления». Гносеологический подход сразу приводит исследователя к антиномическим противоречиям, связанным с тем, что понятие «культура» и «управление» обладают чрезвычайно богатым содержанием и в силу этого многообразного содержательного богатства трудносопоставимы. Каждое понятие «живет своей жизнью» и выстраивает свою категориальную систему. В результате исследователи имеют две категориальные системы: «культурологическую» и «управленческую», не сводимые друг к другу.

Для выявления соотношения понятий «управление» и «культура» на наш взгляд, надо начинать с онтологического аспекта исследований, а заканчивать гносеологическим.

Онтологический подход предполагает определение логических оснований «социального пространства» бытия культуры и управления, выявления их сущностных и существенных отношений, определения фактов, порождающих к жизни культуру и управление.

В широком смысле слова под культурой традиционно понимается совокупность производственных, общественных и духовных достижений людей [1].

С точки зрения Васильева А.А. [2], культура – это система ценностей и социальных кодов, сохраняемых и передаваемых из поколения в поколение, призванная служить основанием для сохранения самобытности общества.

Культура в ее современном понимании – еще и социальная модель действительности, создаваемая людьми в процессах общения.

Существует множество концепций, делящих культуру по разным основаниям, прежде всего на материальную и духовную.

В то же время существует концепция структурирования культуры на обыденную и специализированную, разработанная еще философами-эволюционистами прошлого века. На ее основе современными учеными развернута теория, дифференцирующая культуру на функциональные блоки и прослеживающая каналы трансляции социально значимой информации между обыденной и специализированной культурами.

Целесообразность деления культуры на обыденную и специализированную состоит в том, что основные функции человеческой жизнедеятельности возникали в недрах обыденной культуры (повседневной практики, входившей в привычный образ жизни крестьянина или горожанина и который не нужно было специально формировать; основные ее знания усваивались на уровне общего воспитания и обыденных социальных контактов), но со временем выделялись в специализированные профессии, освоение которых было уже практически невозможным без специального профессионального образования, на чем собственно и строится специализированная культура. При этом основные функции обеих сфер культуры продолжают существовать параллельно, но в разных областях жизни индивида.

Флиер А.Я. выделяет четыре основных блока осуществления человеческой жизнедеятельности, представленных следующими областями социальной практики:

- культура социальной организации и регуляции;
- культура познания и рефлексии мира, человека и межчеловеческих отношений;
- культура социальной коммуникации, накопления, хранения и трансляции информации;
- культура физической и психической репродукции, реабилитации и рекреации человека [3].

Можно утверждать, что культура это то, что отделяет природное от социального, так

как культура создается деятельностью человека.

В онтологическом соотношении бытие культуры вызывается к жизни всем многообразием человеческой деятельности, в том числе и деятельностью, связанной с регулированием, управлением социальными и природными процессами.

Изучение онтологии управления и культуры позволяет на первое место поставить бытие культуры, синтетически включающее в себя все аспекты человеческой предметной деятельности. Бытие управления и управленческая деятельность является одной из разновидностей культуротворчества. Если же понимать культуру в более узком смысле, как степень умелости, овладение навыками управленческой деятельности; управление, окультуренное знанием субъекта управления, то можно применить понятие управленческая культура, где управление возникает из бытия культуры, и, одновременно, означает высокий уровень качества управленческой деятельности.

В общепринятом смысле, управление – процесс перевода системы из одного состояния в другое посредством целенаправленного воздействия на кого (что)-либо с целью изменения (сохранения) его состояния, поведения или действия, осуществляемого в рамках определенной системы отношений, именуемых системой управления. Суть управления в самом общем смысле сводится к управляющему воздействию, цель которого – упорядочение соответствующей структуры и обеспечение эффективного ее функционирования в полном соответствии с закономерностями существования и развития данной системы.

Управление объективно порождено и постоянно воспроизводится обществом, от него оно приобретает свою сущность, в нем реализует свой потенциал, является его частью, существует для него, по уровню его развития определяется и совершенствуется.

В каждой из систем – человек-обществомир – протекают процессы развития, осуществляемые под воздействием определенных факторов и условий. Некоторые из этих факторов можно рассматривать как управление в неживой природе, или технических системах, управление в живой природе, или биологических системах, управление в человеческом обществе, или социальных системах.

Управление техническими системами (производственно-техническими процессами, механизмами, системами машин) изучается в основном техническими науками.

Управление в живой природе, то есть управление биологическими системами, является объектом изучения естественных наук.

Управление как воздействие на социальные процессы, коллективы, классы относят к социальному управлению. Эта область изучается общественными (социальными) науками.

Социальное управление – это вид управления, который в отличие от управления в биологических и технических системах осуществляется в системе человеческих отношений и представляет собой управляющее (упорядочивающее) воздействие на общество (как в целом, так и на отдельные слои, группы, коллективы, индивидуумы как на участников совместной деятельности) с целью его упорядочения, сохранения или изменения качественной специфики, совершенствования и развития.

В узком значении социальное управление определяется как процесс воздействия на социальные отношения для достижения поставленных целей.

Анализируя в «Капитале» различные формы общественного труда, Маркс К. пришел к очень важному для понимания генезиса и сущности управления выводу: *«Всякий непосредственно общественный или совместный труд, осуществляемый в сравнительно крупном масштабе, - писал он, - нуждается в большей или меньшей степени в управлении, которое устанавливает согласованность между индивидуальными работами и выполняет общие функции, возникающие из движения его самостоятельных органов. Отдельный скрипач сам управляет собой, оркестр нуждается в дирижере»* [4].

В широком смысле слова социальное управление рассматривается как сфера деятельности людей. Маркс обратил внимание на выделение социального управления в определенный вид человеческой деятельности: *«Труд по надзору и управлению... непосредственно и неразрывно связан с производственными функциями, которые налагаются всяким комбинированным трудом на отдельных индивидуумов в качестве особого труда, возникающего всюду, где непосредственный процесс производства имеет вид общественно-комбинированного процесса, а не является разъединенным трудом самостоятельных производителей»* [5].

Социальная ценность управления в обществе определяется его способностью организовать взаимодействие людей. Собственно говоря, исторически управление и возникло,

УПРАВЛЕНЧЕСКАЯ КУЛЬТУРА КАК КАЧЕСТВЕННЫЙ ПОКАЗАТЕЛЬ УПРАВЛЕНЧЕСКОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

когда стала необходимой сознательная, т.е. продуманная и целенаправленная организация взаимодействия людей.

Необходимость социального управления обусловлена, прежде всего, фактом разделения труда в группах людей, в крупных коллективах, в масштабах государства, а также необходимостью его кооперации. Следовательно, как совместимый труд людей составляет основу всякого человеческого общества, так и управление является необходимым элементом общего труда, существования и развития общества.

Ключевое понятие управления – воздействие. Оно осуществляется в технических и биологических системах. Сразу скажем, что нас интересует такое воздействие, которое осуществляется в социальных системах и может быть понято как воздействие субъекта управления с целью перевода объекта в новое желательное состояние.

Однако воздействие в социальных системах может быть разным по объему, содержанию, направленности, силе власти. В зависимости от этого меняется содержание самого понятия управления.

В государственном управлении управленческая деятельность, как известно, связана с государственной властью, которая может быть весьма различной (тоталитарной, демократической и т.п.), и все же это – процесс целенаправленного воздействия управляющей системы на управляемую для достижения ее эффективного функционирования и развития.

Нам представляется возможным сказать, что соответствующее упорядочение культуры можно понимать как управление. Институционализируется деятельность управляющих, появляется бытие управления человеком и обществом.

С одной стороны культура шире управления, с другой – в понятии управленческая культура мы употребляем понятие культура как качественный показатель управленческой деятельности.

На современном этапе развития теории управления представляется возможным говорить о культуре социального управления. На наш взгляд это понятие представляет собой совокупность ценностей, установок, убеждений, ориентацией и выражающих их символов, способов воздействия и служит упорядочению управленческого опыта, регулированию поведения всех членов общества.

Так как исторически управление возникло тогда, когда стала необходимой сознательная, т.е. продуманная и целенаправлен-

ная организация взаимодействия людей, то на наш взгляд, культура социального управления соответствует политической культуре на определенном этапе развития общества. При этом под политической культурой подразумевается понятие, которое отражает уровень воплощения и развития общественно-политического исторического опыта и знаний в процессе деятельности людей, групп, а также способ использования ими этого опыта. В современном обществе политическая культура рассматривается либо как самостоятельное явление, либо как подвид управленческой культуры.

В данной статье мы рассматриваем лишь некоторые аспекты управленческой культуры.

Один из подходов к типологии политической культуры связан с типологией политических режимов. Каждому политическому режиму соответствует определенная (присущая ему) культура социального управления.

В самых общих чертах это выгладит следующим образом:

- Тоталитарная политическая культура. Наследование политического опыта осуществляется по принципу: "Запрещено всё, кроме того, что разрешает и поощряет власть". Но так как общество состоит из людей, отличающихся разнообразием интересов и потребностей, из социальных групп и классов, интересы которых могут не только не совпадать, но и быть противоположными, власть вынуждена опираться на насилие, приводя всех к одному знаменателю: единой цели, единомыслию (одной идеологии), единой культуре, образу жизни. Поэтому в тоталитарном политическом режиме управленческая культура характеризуется репрессивностью, консерватизмом, поддержанием культа власти (вождя, партии). В ней заложен тотальный контроль над всеми сферами общества (цензура, контролирующие органы, действующие как легально, так и нелегально) над личной жизнью людей.

- Авторитарная политическая культура близка тоталитарной в наследовании управленческого опыта. В ней действует принцип: "Разрешено всё, кроме политики". Авторитарная управленческая культура монологична, привержена авторитету. Для данной культуры типичны ориентация на власть, силу, стереотипность, конформизм.

- Демократическая культура. Ей свойственен принцип: "Разрешено всё, кроме того, что запрещено законом". Она диа-

логична, плюралистична, гуманна. Человек в ней становится ценностью, активным и сознательным участником политической жизни. Демократическое сознание предполагает равную ответственность всех граждан за действия своего правительства. Оно критично и ответственно. Его идеалы: свобода, равенство, справедливость, торжество закона, осуществление прав человека.

Россия на современном этапе находится на стадии формирования и развития демократической культуры. Именно этот этап, на наш взгляд, требует высокого уровня управленческой культуры.

Между тем, как свидетельствует мировой и отечественный опыт, низкий уровень управленческой культуры, недостаточный запас «критической массы» управления способствует деградации частных видов управления, особенно экономического, политического. В этих условиях формируется такая политическая и финансово-экономическая элита в обществе, которая не способна к системному восприятию мира, действует на «корыстных программах», а потому не только не способствует поиску достойных выходов из кризисных состояний, нарастающих потрясений и катастроф, а своими некомпетентными действиями только увеличивает число возникающих проблем, которые требуют своего своевременного и адекватного решения.

В этой связи представляется актуальным и своевременным понимание управления Б. Гай Питерсом, изложенное в статье «Глобализация, управление и его институты».

Он помещает в центр рассмотрения проблем управления понятие государства, считая, что «обществу для успешного преодоления трудностей, с которыми оно сталкивается на своем пути, необходим некий общий направляющий центр» [6]. При этом, по Б. Гай Питерсу, управление должно предусматривать определенные механизмы общественного контроля.

Мы согласны с указанным автором в том, что критерий ответственности принципиален для любого политического процесса.

В этом, на наш взгляд, проявляется один из показателей эффективности управления или управленческая культура. А ведь именно идея постоянного повышения общественного контроля составляет одно из направлений современного административного реформирования. Пренебрежение нормами ответственности и прозрачности вообще ставит под сомнение любой способ управления, особенно в условиях демократического общества.

Подводя некоторые итоги, можно утверждать, что:

- управленческая культура появилась вместе с феноменом управления;
- каждой исторической эпохе и политическому режиму соответствует определенная управленческая культура;
- управленческая культура является качественным показателем управленческой деятельности;
- на современном этапе развития российского общества актуальным является формирование культуры в сфере государственного управления;
- в стадии становления находится управленческая культура на уровне муниципальных образований.

ЛИТЕРАТУРА

1. Ожегов С.И., Шведова Н.Ю. Толковый словарь русского языка. М., 1992. – С. 321.
2. Васильев А.А. Применение инновационных технологий в муниципальном управлении // Проблемы местного самоуправления. – 2003. – №2. – С. 43.
3. Флиер А.Я. Культурология для культурологов.-М.: Академический проект, 2000. – С. 135.
4. Маркс К., Энгельс Ф. Сочинения. Изд.2. Москва. 1974. Т.49. – С. 481.
5. Маркс К., Энгельс Ф. Сочинения. Изд.2. Москва. 1974. Т.49. – С. 535.
6. Питерс Б.Гай. Глобализация, управление и его институты // Отечественные записки. – 2004. – №2. – С. 66.