

## Типология управленческих культур

Д. А. ПОЧЕВАЛОВ

(КОМИТЕТ ПО ДЕЛАМ МОЛОДЕЖИ АДМИНИСТРАЦИИ Г. ВОЛГОГРАДА)\*

Статья посвящена анализу классификаций управленческих культур в отечественной социологии управления. Попыткам обосновать наличие двух управленческих культур — отсталой авторитарной и прогрессивной зарубежной — противопоставлен взгляд на управленческую культуру как единую социально-историческую целостность в многообразии местных воплощений, осваивающую современные тенденции развития.

Ключевые слова: управление, социология, культура управления, классификация культур управления, традиции, новации.

### Managerial traditions

D. A. POSCHEVALOV

(YOUTH AFFAIRS COMMITTEE OF VOLGOGRAD CITY ADMINISTRATION)

*Abstract: the article focuses on classification of the domestic managerial traditions. Opposing to the attempts to prove existence of two traditions, the backward inherent one and progressive Western, the article shows managerial culture as a single social and historical integrity with a diversity of local incarnations, gradually assimilating modern day trends.*

*Keywords: management, sociology, managerial traditions, classification of the domestic managerial traditions, traditions, innovations.*

Тема разнообразия управленческих культур имеет во многом идеологическую подоплеку в отечественной социологии управления. Тенденция неравновесной оценки качеств зарубежного и отечественного типов управленческой культуры так или иначе просматривается в позиции исследователя. Всегда интересны этносоциальные сравнения — они как будто пропитаны успокоительным фатализмом (Шкаратан, 2003). Действительно, немцы пунктуальны, а русские — нет, и ничего тут не изменишь, ибо признак следует за видом. Однако поверхностное видение специфики культуры в такой области, как управление, чревато потерей не только самобытности, эффективности, но и здравого смысла.

«Принято считать, — пишет С. Лурье, — что немцы любят порядок, а русские — нет. Думаю, что это утверждение нельзя доказать. Опрос покажет, что в одинаковых социальных слоях и у немцев, и у русских лю-

бовь к порядку примерно одинаковая. Вопрос в том, какие сферы жизни народ упорядочивает, а какие нет» (Лурье, 1994: 53). Следовательно, если С. Лурье права, нельзя рассматривать как патологичный низкий ранг какого-то делового качества в культуре народа, а скорее следует выяснить, какое качество и по каким причинам занимает место высокого ранга.

Мы согласны с А. И. Пригожиным в его характеристике связи управления и культуры, которая раскрывается в том, что наши успехи и неудачи в деле реформирования во многом объясняются типом и уровнем управленческой культуры руководящего корпуса отечественных предприятий и учреждений. «В этой управленческой культуре, — полагает ученый, — имеется определенный класс феноменов, который устойчиво воспроизводится из поколения в поколение руководителей старой российской, старой советской и новой рыночной эконо-

\* Почевалов Дмитрий Александрович — председатель комитета по делам молодежи администрации г. Волгограда, соискатель Волгоградской академии государственной службы. Тел.: 8-844-238-24-83, 8-903-315-39-10. Эл. адрес: mavlapet@yandex.ru

мики. Данные феномены патологически превращают или извращают нормальное функционирование субъектов хозяйствования и заслуживают, даже требуют выявления и пристального рассмотрения». (Пригожин, 1998: 16)

А. И. Пригожин прав: культура управления — это целостность, а это значит, что все ее элементы взаимосвязаны. Из этой целостности нельзя исключить несимпатичные элементы, заменив их симпатичными из другой целостности. Управленческая культура в этом случае разрушится, так как все генетические присущие ей элементы взаимозависимы. Поэтому подход А. И. Пригожина верен: выявлять в управленческой культуре патологии и рекомендовать санацию, а не механическую трансплантацию элементов.

В противовес этому подходу С. В. Комаров и С. И. Кордон, классифицируя управленческую культуру по типам вертикальный и горизонтальный, с манихейской безапелляционностью утверждают, что «вертикальная управленческая культура может рассматриваться не только как патологическая организационная культура, но и как патология руководства, поскольку она является источником всех аномалий в организации» (Комаров, Кордон, 2000: 50). Авторы пишут об этом с точки зрения своего опыта управленческого консультирования, и их заслуга в том, что они заметили, что управленческая культура может быть источником аномалий в организации. Но их однозначный вывод о том, что если она вертикальная, то руководство патологично, а организацию сотрясают аномальные явления, не вяжется с теоретическими основами управления.

Управленческая культура по определению не может не быть вертикальной, так как ее суть составляют иерархические отношения руководства-подчинения. Возможно, здесь авторы имеют в виду организационную культуру. Кроме того, абсолютно порочной управленческой культуры также быть не может, поскольку любая управленческая культура возникает не как продукт волюнтариз-

ма, а как социально обусловленное отношение. Это можно увидеть, анализируя аналогичные варианты типологии управленческой культуры.

На материалах социологического исследования государственных служащих В. Э. Бойков выделяет два типа управленческой культуры: «демократической ориентации» и «административной ориентации». Между ними практически нет различий по отношению их представителей к условиям работы и по характеру мотивации труда, но есть особенности. Так, портрет служащих демократического типа управленческой культуры (которых, как показало исследование, не более 15%) характеризуется склонностью признавать большое значение таких качеств служебного этикета, как открытость и терпимость к «чужим» жизненным идеалам (хотя такие составляют «меньшинство в меньшинстве»). Тяготеющие к этому типу служащие относительно чаще сходятся и в том, что усилия органов власти по защите интересов населения преимущественно должны лежать в основе оценки эффективности их деятельности. К административному типу В. Э. Бойков относит служащих, которые ставят улучшение работы аппарата в основном в зависимость от решения традиционных внутриаппаратных вопросов — координации, отчетности, планирования и др. (Бойков, 1999: 34–35)

Стоит отметить, что исследование В. Э. Бойкова проводилось в 1997 г. и его классификация (с характерным терминологическим багажом: административно-командный тип, демократический) отражает определенные социально-исторические условия эволюции российской бюрократии. Однако в целом исследователь обращал внимание на различия между традиционным и новым типом управленческой культуры. В. Э. Бойков полагал, что по мере демократизации в нашей стране противоречия между двумя типами управленческой культуры усилятся по примеру классовых противоречий: между демократизированными низами и административно ориентированными верхами. Однако про-

шедшее десятилетие не показало явных признаков политической напряженности в административной аппаратной жизни даже в связи со сменой элит (президентских команд). Более того, косвенно объяснения этому дал и сам В. Бойков в своем исследовании: комментируя данные, он показал, что «бюрократический (не в нарицательном смысле, а по юридической форме) характер службы в госаппарате вполне устраивает подавляющее большинство опрошенных» (Бойков, 1999: 35).

К аналогичному разделению на традиционный и современный типы управленческой культуры приходят и авторы более позднего исследования (И. А. Гончаров и др.), которые к характерным чертам традиционной управленческой культуры относят «безынициативность, стремление к гарантированному карьерному росту, стабильному развитию органа государственного управления и к личной безответственности», также к этим качествам примыкают «отрицательное отношение к конкурсному принципу отбора на государственную и муниципальную службу и к прохождению государственной службы на основе контракта». Напротив, современный тип управленческой культуры (возникающий на основе гражданско-правовых отношений в том случае, если государственные служащие рассматривают свою работу как выполнение гражданского долга), по мнению коллектива авторов, характеризуется инициативностью, творческим подходом к делу, меритократическим отношением к карьере, поддержкой контрактного прохождения государственной службы.

Традиционному типу исследователи дают наименование административного, современному — менеджериального (терминология и здесь отражает социально-исторический контекст: административную реформу). Оба типа управленческой культуры характеризуются особым набором качеств, обеспечивающих успешную работу служащих. Качества, отмеченные респондентами, разделились на две группы: в первой группе — знание нормативных документов, исполни-

тельность и дисциплинированность, во второй — творческий подход к делу, самостоятельность и инициативность. Первая группа качеств более соответствует классической административной культуре управления, вторая группа — современной менеджериальной культуре.

Авторы заключают, что для представителей административной культуры характерна ориентация на более четкую регламентацию деятельности сотрудников органов управления и повышение дисциплины и ответственности служащих. Представители менеджериальной культуры ориентируются на повышение самостоятельности органов управления и служащих. Первые в решении служебных проблем рассчитывают в основном на руководство, вторые — на самих себя (Гончаров и др., 2004).

В отличие от В. Э. Бойкова эта группа исследователей полагает, что менеджериальная культура не упраздняет, а дополняет административную культуру и в целом результаты проведенного исследования свидетельствуют о смешанном характере профессиональной культуры служащих государственного и муниципального управления. В этих условиях можно говорить не о полной замене старой культуры (и системы) управления новой, а об оптимальном сочетании (балансе) элементов старой и новой культуры (системы). Оба типа культуры и системы различными способами обеспечивают эффективное использование кадрового потенциала служащих органов государственного и муниципального управления в решении проблем экономического и социального развития (Гончаров, 2004).

Мы полагаем, что в целом исследование группы И. А. Гончарова лишь подтвердило имевшиеся уже у В. Э. Бойкова выводы о принципиальной возможности теоретического разделения качеств управленческой культуры на традиционные и новые. Позднее исследование лишь несколько смягчило акцент противоречия культур, как бы даже не обнаруживая его, возвращая предмет в нерасчлененное до теоретического анализа

состояние. На наш взгляд, это допущение теоретического разделения качеств на классы полностью искусственно. В одном случае оно может иметь социально-исторические предпосылки, когда в обществе просматривается политическое противостояние двух элит: старой и новой. В другом случае оно может быть следствием тупиковой ветви оценки результатов исследования предмета, не имеющего должной теоретической проработки.

И Бойков, и Гончаров в оценке результатов оказывались в одной ситуации — ситуации необходимости анализа перед лицом данных, свидетельствующих о целостности. В сознании служащих типы управленческой культуры недифференцированы, как показало исследование В. Э. Бойкова: в перечень качеств, необходимых служащим для успешной работы, включены качества, характерные для противоположных типов культуры управления, как и у И. А. Гончарова, результаты проведенного исследования свидетельствуют о смешанном характере профессиональной культуры служащих государственного и муниципального управления. Таким образом, мы склонны полагать, что типология управленческих культур в обоих исследованиях скорее натянута, искусственна, и на их основании можно судить о существовании только одной управленческой культуры в отечественных органах административного управления, которая характеризуется сочетанием тех особенностей (и их эволюцией), что выделяли и В. Э. Бойков, и И. А. Гончаров.

Типология В. Н. Иванова и В. И. Патрушева имеет некий сквозной социально-исторический характер. Они называют три типа управленческой культуры: административно-командную; информационно-аналитическую; социально ориентированную. «Первая присуща тоталитарным режимам, основана на жестких бюрократических регламентациях, огромном аппарате чиновников, мотивации страха, ответственности и господстве административного права и государственных структур; на превалировании силовых

методов, где во многом исключаются механизмы саморегулирования в обществе, альтернативность решений, инакомыслие и т. д.

Вторая основана на господстве информационных технологий, компьютерных систем при выработке и принятии управленческих решений, в которых технократический элемент преобладает над гуманитарным, гуманистическим.

Третья — социально ориентированная культура управления, ограничивающая действие рыночных отношений и включающая частично «социальный фактор» в механизм регулирования, что способствует раскрытию творческого потенциала человека. Она характеризуется не только правовым, административно-командным, информационно-аналитическим типами регулирования, но и включением социальной мотивации в виде высокой социальной защиты своих граждан, мотивации их труда и всей жизнедеятельности» (Иванов, Патрушев, 2001: 156–157).

Эта типология широка по своему охвату явлений не только специфически управленческих, в большей степени она описывает некие формации управленческой культуры в координатах прошлое-настоящее-будущее с типично просветительским пафосом. Раздел между ними по типам рациональности лежит между классической рациональностью и технологической рациональностью, что, по сути, есть то же «традиционное и новое». Некий третий путь развития управленческой культуры, надежды на который связаны с ростом демократизации и горизонтальных связей для управления, означает собственное отрицание, следовательно, и говорить о нем не имеет смысла.

Таким образом, при всем разнообразии подходов к типологии управленческих культур наименее противоречивым вариантом типологизации представляется признание существования неограниченного многообразия управленческих культур по национально-государственному или местному признакам, с учетом их стремления к культивированию особенностей. При этом целостной

системе социального управления корреспондирует и целостная управленческая культура, в рамках которой можно выделять традиционные и новые тенденции. На текущий момент традиционным тенденциям соответствует нерелексивная, а новым — релексивная управленческие новации.

#### СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

- Бойков, В. Э. (1999) Профессиональная культура государственной службы // Социол. исследования. №2.
- Гончаров, И. А. и др. (2005) Кадровый потенциал системы государственной и муниципальной службы Республики Коми в 2001–2004 гг. // Политекс. №1.
- Иванов, В. Н., Патрушев, В. И. (2001) Инновационные социальные технологии государственного и муниципального управления. М. : Экономика.
- Комаров, С. В., Кордон, С. И. (2000) Организационная патология с точки зрения менеджера и консультанта по управлению // Социол. исследования. №1.
- Лурье, С. (1994) Антропологи ищут // Знание — сила. №3.
- Пригожин, А. И. (1998) Организационные управленческие патологии // Общественные науки и современность. №3.
- Шкаратан, О. И. (2003) Русская культура труда и управления // Общественные науки и современность. №1.