

А.В. Долгарев

**РОЛЬ И МЕСТО КУЛЬТУРЫ В СОВЕРШЕНСТВОВАНИИ
УПРАВЛЕНЧЕСКОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ**

Экономические проблемы, возникающие в жизни многих стран, все острее ставят в повестку дня вопрос о необходимости поиска таких путей государственного, организационного и хозяйственного управления, которые способны надежно защищать компании и общество в целом от разного рода финансовых потрясений. Наряду с поиском путей совершенствования технологий производства и сокращения издержек, многие отечественные и зарубежные аналитики стремятся убедить предпринимателей в необходимости совершенствования методов управления вообще и культуры управления в отечественных компаниях в частности.

В экономически развитых странах давно сложилась цивилизованная система социально-делового партнерства между государством и предпринимателями, в странах же постсоветского пространства сравнительно молодая рыночная экономика не успела еще создать объективные предпосылки для развития эффективных форм и методов совершенствования управления социально-экономическими системами. На фоне такой ситуации чиновничество под флагом государства необоснованно вмешивается в экономическую жизнь коммерческих структур, не только нарушая культуру взаимоотношений между властью и бизнесом, но и внося дополнительные противоречия в саму логику рыночных отношений. Предприниматели, кое-где почувствовав вкус получения высокой прибыли несколькими иными методами, чем совершенствование управленческой деятельности, стали стремиться не к получению прибыли экономическими методами, а к достижению максимальной власти, которая и обеспечивает им в конечном счете максимальную прибыль. В этой связи отечественные исследователи обоснованно ссылаются на закономерности, выявленные Р. Мертоном, который показал, что если потребности бизнеса не удовлетворяются обычными и законными способами, то недостающие услуги предоставляет “неформальная машина”.

В США о новых принципах организационной культуры заговорили еще в 70-е годы в связи с ошеломляющим взлетом японских компаний и выходом их на американский рынок. Сегодня же не только в США, но и во многих других развитых государствах вопросу совершенствования культуры управления уделяется должное внимание: изучается опыт передовых компаний, делаются теоретические обобщения и намечаются пути улучшения качества культуры стратегического и оперативного управления. В Украине же из-за несовершенства антимонопольного, налогового, социального и других видов законодательства, а также из-за нарушения самих принципов государственного регулирования экономики, отсутствия надлежащего правового обеспечения, достаточного опыта организации бизнеса предпринимательские структуры мало внимания уделяют созданию необходимых условий для совершенствования уровня культуры управления. Общеизвестно, что сама система организационного управления должна соответствовать системе сложившихся на определенный общественно-исторический период жизни в стране общественных отношений. Ни для кого не секрет, что существующая система общественных отношений в нашем обществе еще далека от тех, которые называются цивилизованными. Они отстают не только от уровня отношений передовых стран, но даже от уровня отношений, соответствующих собственному достигнутому уровню научно-технического прогресса. Так, И.Н. Майструк, основываясь на материалах исследований, проведенных в г. Киеве в рамках проекта “Экономическая

культура населения Украины”, заявила, что сегодня в украинском обществе одним из дефицитов является дефицит культуры, как общей, так и “специальной” – политической, правовой, экономической, духовной. Она считает, что сегодня актуализируются исследования экономической культуры населения Украины.

Многие исследователи, понимая роль человеческого фактора в постиндустриальном обществе и растущую потребность руководителей разного уровня в совершенствовании системы управления вообще и культуры управления в частности, уже сегодня пытаются использовать время, отпущенное кризисом, для заимствования оптимального зарубежного опыта и распространения его в нашей стране. Учеными разрабатываются и собственные национальные проекты совершенствования культуры управления, которые рано или поздно будут востребованы нашим менеджментом. Еще в бывшем СССР многие известные ученые занимались развитием отечественной науки управления, определяющая роль в которой отводилась человеку как активному участнику организации производства во всех его звеньях. Среди них можно назвать Л. Абалкина, А. Аганбегяна, А. Анчишкина, Д. Гвишиани, А. Гриценко, М. Гуревичова, С. Каменицер, Ю. Любовича, О. Козловой, Б. Мильнера, Н. Федоренко, С. Хейнмана, С. Шаталина и других.

Фундаментом современного управления являются теоретические знания, практические умения и навыки управленческой деятельности и профессионального опыта лидеров компаний, сумевших продемонстрировать качество культуры управления успешными результатами деятельности руководимых ими организаций.

В каждой из организаций создается своя неповторимая организационная культура. Она зависит от многих факторов. Прежде всего, разного рода структурам присуща своя культура управления. Для государства – это культура управления государством, для отраслей – отраслевая, присущая своей отрасли. Она определяется традициями, уставами, обычаями, присущими определенной отрасли (скажем, клятва Гиппократа и наука деонтология – для системы здравоохранения, для системы образования – устав высшей школы и т.д.). Свои различия имеют культуры управления, сложившиеся в разных регионах государства, в местных органах власти и даже в семьях. Даже каждый индивид имеет собственную культуру управления самим собой, от которой зависит уровень его самосовершенствования. Система управления государственными организациями имеет отличия от систем управления частными фирмами и компаниями, которые формируются их владельцами в зависимости от целей, общего уровня культуры, жизненного опыта, масштабов организации, ее финансового положения и многих иных факторов. Культура управления может создаваться, формироваться, обновляться, внедряться, утверждаться, но, к сожалению, и разрушаться, и уничтожаться как формальными лидерами, так и представителями разного рода неформальных организаций.

Как уже отмечалось, культура управления характеризуется культурой взаимодействия управляющего субъекта с управляемым объектом. Она во многом проявляется и во внешних взаимодействиях, в частности – в культуре взаимоотношений лидера не только с подчиненными своей фирмы, но и в отношениях с компаньонами, вышестоящими и контролирующими организациями, органами местного самоуправления и т.д. А это, как известно, зависит от культурно-производственного потенциала лидера, его профессиональных способностей, общего уровня культуры и образования.

В.А. Спивак считает, что “профессиональные знания, умения и навыки, обеспечивающие профессиональную компетентность (квалификационный потенциал), работоспособность (психофизиологический потенциал), интеллектуальные, познавательные способности (творческий потенциал), способность к сотрудничеству, коллективной организации и взаимодействию (коммуникативный потенциал), ценностно-мотивационная сфера (идейно-мировоззренческий потенциал) составляют структуру культурно-производственного (личностного) потенциала” [1, с. 138]. Подобные мысли высказывают А.А. Погоразде, В.Г. Нестеров и Л.И. Иванько.

Известно, что от роли и места лидера, уровня и качества использования им культурно-производственного потенциала зависит качество не только управления, но и всей культуры, сложившейся в организации. Л. Боссиди и Р. Чаран считают, что “методики, обеспечивающие результативное управление, – это вовсе не космические технологии, а очень простые вещи. Основное требование состоит в том, что вы как руководитель должны глубоко и искренне участвовать в жизни своей организации и честно оценивать – и наедине с собой, и перед окружающими – ее реальное состояние. Любой руководителем, в любой компании и на любом уровне, должен овладеть искусством execution, искусством достижения поставленных целей. Владение технологиями эффективного управления станет вашим главным конкурентным преимуществом” [2, с. 16-17].

Разрабатываемые системы управления наиболее эффективны тогда, когда они вбирают в себя многообразный предшествующий опыт, не только положительный, но и отрицательный, проверенный наукой. Если логика стратегии соответствует экономическим законам и условиям конкурентной среды, то это значит, что организация располагает предпосылками для создания необходимых условий с целью обеспечения качества культуры управления в ней, формирования такой организационной культуры, которая, опираясь на современный уровень технологии производства, станет основой ее результативности.

При этом, как считают многие ученые, культура управления не может насаждаться по чьему-то указу или распоряжению. Для внедрения необходимы такие объективные предпосылки, которые дадут возможность ей развиваться в нужном коллективу предприятия направлении. Отсутствие объективных условий в организации для прорастания управленческой культуры может породить антикультуру управления, которая вместо желаемых результатов принесет компании дополнительные трудности.

М. Альгина считает, что “всякая организация, существующая продолжительный срок, обладает собственной культурой, в той или иной степени соответствующей ее миссии и целям, а степень этого соответствия составляет качество культуры организации, комплексный показатель которого определяется качеством:

- миссии и целей организации как степенью их общественной значимости;
- управления как степенью соответствия системы управления продвижению организации в направлении достижения целей и выполнения ее миссии;
- качеством ведения бизнеса, обеспечивающим финансовую устойчивость организации и ее надежность как партнера;
- качеством личностных характеристик высшего руководства как степенью их соответствия требованиям компетенции и стимулированию продвижения организации к поставленным целям;
- качеством производственной среды организации как степенью соответствия условий труда решению оперативных задач и выполнению миссии организации” [3, с. 2].

Изменения, происходящие в жизни общества, в науке и идеологии, не могут не отражаться на качестве культуры управления организации. М. Альгина разработала перечень компонентов управления, от уровня развития которых зависит уровень культуры управления организацией и качество культуры организации в целом.

Культура управления организацией определяется, по мнению автора, уровнем развития компонентов управления:

- ❖ культурой целеполагания и планирования как уровнем развития умений декомпозиции миссии и целей организации на ее оперативные цели и задачи, согласованные с ценностями персонала, и очередность их выполнения;
- ❖ культурой организации трудовой деятельности персонала, характеризующейся организационным уровнем, предполагающим четкую регламентацию обязанностей, ответственности и полномочий, оптимизацию организационной структуры, уровень исполнительской дисциплины;

❖ культурой мотивации персонала, уровнем развития корпоративной идеологии, внутренней духовной культуры организации, включающей систему ее ценностей, рефлексию персонала на эти ценности, эмоциональный климат – как духовную среду выполнения ее миссии, формами и способами материального и морального стимулирования и деятельности персонала;

❖ культурой мониторинга изменений в характеристиках состояния организации, наличием свидетельств продвижения к поставленным целям для своевременного выявления несоответствий и осуществления корректирующих и предупреждающих действий, проявляющихся в способах обратной связи, формах внутренней отчетности, в установленной системе производственных показателей, используемых средствах и способах контроля и измерений.

Исследуя взаимосвязь компонентов культуры организации, можно обнаружить следующие важные особенности:

- личные качества высшего руководства определяют качество культуры ведения бизнеса, качество ведения бизнеса в свою очередь формирует имидж организации, ее финансовые средства, а следовательно, как правило, качество материального стимулирования поведения персонала, улучшение качества условий труда, применение новых технологий и т.д.;

- личные качества высшего руководства в значительной степени определяют культуру организации, ее качество, что характерно для коммерческих организаций, однако не исключено и обратное воздействие ранее спонтанно сложившейся культуры организации на деловое поведение высшего руководства и т.д.;

- качество производственной среды – значимый способ мотивации персонала и клиентов – определяется как личными качествами руководства, так и культурой управления организацией;

- качество культуры мотивации, являясь компонентом менеджмента в целом, определяет качество культуры организации, одновременно взаимодействует с другими ее компонентами.

В основе каждого компонента личностного качества, на наш взгляд, должен присутствовать высокий уровень ответственности за надлежащее обеспечение той или иной составляющей процесса деятельности. Объектами ответственности являются потребители и партнеры, сотрудники организации и акционеры, массовые общественные организации и локальные социальные группы. Свобода действий фирмы в постиндустриальном обществе определяется ее осознанной ответственностью взаимоотношений со всеми составными частями общей системы предпринимательства.

Мера ответственности напрямую коррелирует с уровнем развития цивилизации, изменяющей образ жизни людей, культуру и иерархию их потребностей, отражающейся на культуре взаимоотношений не только с партнерами, но и с конкурентами. Мера ответственности за последствия разного рода поступков высшего руководства приводит также к созданию такого уровня организационной культуры, который способствует повышению или снижению культуры сотрудников компании, особенно молодых, недавно пришедших в коллектив.

Особыми модификациями культуры являются такие ее элементы, как познавательный, информационный, нормативный, воспитательный и другие, которые составляют гуманистическую функцию культуры. Культура, учитывая научно-технические достижения, должна обеспечивать их использование для блага человека. Как писал А.В. Луначарский, “без счастья и роста отдельных личностей не может быть нормального строителя культуры” [4, с. 51]. Поэтому она предназначена для сохранения человеческого в человеке и для возрождения духовности в его жизни и деятельности, в его стремлениях и желаниях. Особая роль отводится культуре в воспитании у людей про-

грессивного сознания и мышления, норм и принципов поведения, соответствующих конкретному общественно-историческому этапу.

Благодаря сложившемуся уровню культуры в коллективе создаются предпосылки для создания творческой атмосферы, способной эффективно влиять на конечные результаты деятельности разного рода организаций, повышая их конкурентоспособность. Еще Гегель различал практическую и теоретическую культуру. По его словам, “практическая культура, приобретаемая посредством труда, состоит в потребности и привычке вообще чем-нибудь заниматься” [5, с. 222]. Он не только рассматривал культуру как процесс духовной деятельности человека, но и высказал догадку о связи ее с трудом, с практическими преобразованиями действительности.

Так как культура является всеобщей характеристикой всех сторон деятельности человека, то она является и качественной характеристикой способа человеческой деятельности, в том числе и управленческой. По словам А.К. Уледова, “культура выступает своеобразной системой, пронизывающей все сферы общества от его экономической до духовной жизни” [6, с. 27-28].

В систему понятия “культура” входят система образования, наука и искусство. Овладевать культурой человек способен только в процессе ее создания, творческого усвоения исторического опыта человечества. Рассуждая о богатстве человеческого развития, Г. Волков заметил, что «мерилом этого богатства выступает не только производство на душу населения, но и, если можно так выразиться, “производство самой этой души”» [7, с. 329]. Академик П.Н. Федосеев считает, что “это – не замкнутая система специфических ценностей, это – развивающаяся совокупность материальных и духовных достижений человечества, в рамках которых реализуется в каждую эпоху определенный способ общественно-практической деятельности человека” [8, с. 29].

О культуре личности и общества в целом мы судим по тому, насколько ее роль и место как общественной системы способствует (прогрессивная культура) или препятствует (культура реакционная) проявлению человеческого в процессе деятельности людей, является результатом и средством их самореализации, обеспечивает свободу их творчества. Человек в процессе своей деятельности изменяет и преобразовывает мир. Эту деятельность можно подразделить: на материально преобразующую; духовно преобразующую; общественно преобразующую; деятельность по укреплению физического здоровья человека. К материально преобразующей деятельности относится производственная деятельность, которая включает культуру производства и культуру труда. Культура производства включает: а) культуру самого производственного процесса; б) культуру производственной среды, условий труда; в) культуру самих работников, участников производственного процесса. Индивидуальная культура работников во многом зависит от культуры окружающей их трудовой среды. В свою очередь, культурный уровень работника оказывает существенное влияние на культуру труда и условия трудового процесса.

Культура сотрудника включает его образованность, специальные знания, навыки и умения, мировоззрение и политическую культуру, уровень экономической образованности, отношения к труду, ответственности за порученное дело, нравственные принципы, эстетическое и физическое развитие. Роль и место культуры зависит от того, какое воздействие она оказывает на эффективность и качество деятельности сотрудников компании, на рост производительности и качество труда, на формирование здоровой морально-психологической атмосферы в коллективе организации. С другой стороны, культура производства предполагает развитие всех сторон личности, давая возможность максимально раскрыться ее профессиональным качествам и творческим возможностям.

В.А. Лозовой отмечает, что характер, условия и содержание труда содействуют развитию личности, росту уровня ее культуры. Он считает, что культура направлена на то, чтобы превратить любую деятельность людей в средство самосовершенствования, самовоспитания и самоутверждения личности. По его словам, “самовоспитание относит-

ся к высшим духовно-практическим способностям личности, реализующимся в специфической, свободно предпринимаемой деятельности по самосозиданию, творению самого себя” [9, с. 185].

Сущность культуры профессиональной деятельности подробно исследует А.С. Пономарев [10]. Важнейшим элементом производственной культуры является высокая сознательность человека, его профессионализм, делающие его активным участником производственного процесса. Это в конечном счете создает предпосылки для единения производственной и политической культуры личности. Политическая культура включает взгляды, знания и убеждения людей, а также их практические навыки и умение работать с людьми, управлять ими и организовывать их. Политическая культура неразрывно связана с духовной культурой, более того, определенной своей частью она входит в нее. Политические взгляды, мировоззрение личности являются основой формирования и развития духовности человека, ее главного приоритета – нравственности. Приоритет же нравственного (носителем нравственного является народ) есть приоритет общенародных интересов, а от них зависит не только моральный климат в коллективе предприятия, но и вся философия, и идеология его деятельности. В этих условиях в организации создаются такие взаимоотношения, при которых культура занимает достойное место и выполняет значительную роль в повышении эффективности всей управленческой деятельности.

Список литературы: 1. *Спивак В.А.* Корпоративная культура. – СПб.: Питер, 2001. – 352 с. 2. *Боссиди Л., Чаран Р.* Искусство результативного управления. – М.: ООО «Издательство “Добрая книга”», 2005. – 288 с. 3. *Альгина М.* Управление качеством культуры организации // Форум. – quality.enp.ru. 4. *Луначарский А.В.* Культура на Западе и у нас. – М.-Л., 1928. – С. 51. 5. *Гегель Г.* Соч. – Т. V11. – М., 1934. – 890 с. 6. *Уледов А.К.* К определению специфики культуры как социального явления // Философские науки. – 1974. – № 2. 7. *Волков Г.Н.* Три лика культуры. – М.: Мол. гвардия, 1986. – 335 с. 8. *Федосеев П.Н.* Культура и мораль // Вопросы философии. – 1973. – № 4. 9. *Лозовой В.А.* Нравственное воспитание и самовоспитание личности // Этика: Сб. науч. работ. – Харьков: Право, 2008. – 248 с. 10. *Пономарев О.С.* Логіка і культура професійної діяльності // Філософія і сучасність. – Вип. 1. – 2008. – С. 102-110.

А.В. Долгарев

РОЛЬ І МІСЦЕ КУЛЬТУРИ В УДОСКОНАЛЕННІ УПРАВЛІНСЬКОЇ ДІЯЛЬНОСТІ

Розглянуто природу і сутність феномену культури управління. Проаналізовано її роль у забезпеченні ефективності функціонування соціальних систем. Показано взаємозв'язок між культурою управління, загальним станом корпоративної культури в організації та психологічним самопочуттям працівників.

A.V. Dolgarev

ROLE AND PLACE OF CULTURE IN IMPROVEMENT ADMINISTRATIVE ACTIVITY

Nature and essence is considered to the phenomenon of management culture. Its role is analysed in providing of social frames functioning efficiency. Intercommunication is shown between the culture of management, common state of corporate culture in organization and psychological feel of workers.

Стаття надійшла до редакції 27.02.2009