

Таким образом, политическая мобилизация молодежи в России представляет собой процесс, объективно необходимый в целях формирования гражданской политической культуры и повышения степени представленности интересов молодежи в политических решениях. Однако в условиях нестабильности и формальности партийной системы, делегитимации ряда политических институтов и волнового характера молодежной политики следствием политической мобилизации может быть комплекс дисфункций, в частности, усиление полярных кластеров политической культуры - апатии и экстремизма.

**Холод А.В.**, кандидат социологических наук, доцент  
кафедры социальных технологий БелГУ  
(Грант РГНФ № 04-03-550006а/11)

### **Исследование управленческой культуры в организациях государственного и муниципального управления региона**

Современная российская управленческая культура сейчас переживает процесс становления, связанный с изменением общественных отношений и возможностью активного общения с другими культурами. В связи с этим актуализируется и приобретает принципиально важное общественное значение проблема изучения "феномена" управленческой культуры, выявления и анализа ее структурных элементов в современных российских условиях, разработки методики анализа управленческой культуры, в частности, в организациях государственного и муниципального управления.

Значение управленческой культуры для органов государственной и муниципальной власти определяется, прежде всего, тем, что управленческая культура – это скорее качественная сторона управленческой деятельности. Социальное пространство России требует решения множества первоочередных задач, среди которых – повышение эффективности управления и качества труда государственных и муниципальных служащих – является одной из основных. Как известно, рациональность и эффективность управления во многом определяется состоянием управленческой культуры.

Само понятие «управленческая культура» в том смысле, в котором оно сейчас употребляется, совсем недавно появилось в терминологическом лексиконе российских менеджеров. Этим и объясняется существование разнообразных подходов как к самому понятию «управленческая культура», так и к определению ее составляющих элементов. Используя то общее, что присуще многим определениям, можно понимать управленческую культуру следующим образом.

Управленческая культура – совокупность культурных образцов, возникающих на базе ценностей, норм, точек зрения и идей руководителей и персонала, и проявляющихся в стиле управления, методах и приемах управленческой деятельности, связанных с поиском и получением новых результатов, а также в совокупности норм и правил подчинения.

Культурный образец интерпретируется нами как фрагмент социокультурного пространства, представляющий собой процесс и результат социальных действий субъектов пространства и их взаимодействия с материальным миром.

Таким образом, в управленческой культуре кристаллизуются наиболее успешные поддерживаемые естественным ходом жизни и сознательными усилиями образы мыслей, действий, взаимоотношений руководителей и персонала.

Структурный аспект анализа управленческой культуры является наиболее существенным, поскольку позволяет более детально исследовать феномен управленческой культуры.

Исходя из приведенного выше определения, в управленческой культуре можно выделить три аспекта: рациональный, поведенческий и эмоциональный. В другой плоскости можно рассмотреть «культуру подчинения» и «культуру управления». Для того чтобы развести категории «управленческая культура» и «культура управления» мы несколько сужаем последнее понятие, оставляя ему как объект приложения только деятельность управленца по осуществлению своих должностных обязанностей. Исходя из этого, управленческая культура характеризует одновременно культуру управления и культуру подчинения.

Теоретической основой нашего исследования являлась теория социальных действий, поскольку она, с одной стороны, отвечает пониманию культуры как результата и процесса деятельности человека и общества, а с другой – позволяет выделить показатели легко доступные для анализа эмпирическими методами.

Используя данную теорию, мы определили управленческую культуру как специфической срез организационной культуры, представляющий собой культурные образцы, которые регулируют деятельность персонала организации в рамках происходящего в организации процесса управления.

Содержание управленческой культуры нами рассматривалось сквозь призму структуры социального действия. В качестве составляющих элементов управленческой культуры в этом случае логично представить нормативные суждения относительно каждого из элементов структуры социального действия: по характеристикам взаимодействующих сторон; ведущим потребностям, побуждающим к взаимодействию и мотивам действия; одобряемым целям действия каждой стороны; предписываемым средствам и методам действия;

нормативным условиям, в которых происходит взаимодействие; ожидаемым результатам взаимодействия.

По каждому выделенному структурному элементу были определены показатели и индикаторы, способные, с одной стороны, адекватно отразить их эмпирическое проявление, а с другой – сочетающиеся друг с другом как элементы одной модели. Исследовательская модель состояла из 120 индикаторов, отражающих 20 основных показателей, представленных в 3 основных группах - "культура управления", "культура подчинения" и "условия управления".

Наиболее быстрым и недорогим методом, позволяющим выявить эмпирические проявления показателей и индикаторов, является персональный формализованный опрос. В соответствии с выделенными показателями и индикаторами была разработана анкета.

Исследование проводилось в организациях государственного и муниципального управления, коммерческих и некоммерческих организациях, учреждениях образования, других бюджетных организациях Белгородской области. Всего в анкетировании приняли участие более 140 организаций региона. Но основу выборки, в соответствии с рабочими гипотезами, составили организации государственного и муниципального управления. В каждой организации были опрошены руководители высшего и среднего уровня управления и рядовые сотрудники.

Количественный анализ в основном осуществлялся в двух плоскостях: 1 – анализ ответов респондентов из различных организаций, 2 – анализ ответов руководителей и подчиненных. По направлениям анализа сделаны следующие основные выводы:

1. Управленческая культура органов государственного и муниципального управления характеризуется склонностью к индивидуальной работе, стремлением получить личные позитивы, учётом этой особенности в ходе управления, но при объявлении результатов этой работы коллективным достоянием.

Управленческая культура коммерческих организаций региона характеризуется общей ориентацией на интересы организации, а не личности, приоритетом организационных целей, важностью полученных организацией результатов, которые выполняются коллективно.

В учреждениях образования региона также как и в организациях государственного и муниципального управления важны личные цели управленцев и подчиненных.

Данный факт хорошо объясняется давними традициями по выработке принципов «управления с человеческим лицом» в бюджетной сфере и наличием в только-только появившейся организационной и управленческой культуре

жесткого прагматизма, в котором интересы личности отходят на второе место после интересов организации.

В ответах респондентов из других типов организаций существенных различий обнаружено не было.

2. Количественный анализ позволил наметить 6 типов управленческой культуры, характерных для выборочной совокупности, и отражающих активность и степень развитости управленческой культуры в организации. 1 тип - отрицающая управленческая культура, 2 - инертная, 3 - развивающаяся, 4 - модальная, 5 - активная, 6 - формирующая.

В результате наглядно видно, что первый тип управленческой культуры характеризуется низкими (относительно других групп) требованиями, предъявляемыми к различным элементам большей части управленческой культуры. Только личным целям персонала уделяется особое внимание. В результате они оцениваются респондентами этой группы выше, чем в других кластерах. Гипертрофируя оценки можно сказать, что в подобных организациях управление налажено слабо, и каждый работник заботится лишь о достижении собственных целей. Уровень развития управленческой культуры самый низкий из всех типов. Её активность низка или даже негативна. Такой тип можно условно назвать отрицающим.

Второй тип управленческой культуры характеризуется низкими оценками требований, предъявляемыми к профессиональным (организационным) качествам рядовых сотрудников и низкой возможностью личного прямого влияния сотрудников на руководителей. Иначе говоря, персонал такой организации недооценивает важность своего профессионального мастерства и силу личного влияния на руководство. Уровень управленческой культуры немного выше, чем в предыдущем типе, но всё ещё ниже среднего. Позитивная активность, в сравнении с другими типами – отсутствует. Такой тип культуры можно условно назвать инертным.

Персонал организаций, отнесённых к третьему типу управленческой культуры ценит профессионализм руководства, чем и отличается от остальных кластеров. Уровень развития культуры здесь ещё выше. Позитивная активность уже начала проявляться. Такой тип можно условно назвать развивающимся.

Четвёртый тип – модальный. Ни одного максимума или минимума в ключевых показателях не отмечено. Степень развития управленческой культуры соответствует среднему уровню в социуме.

Для пятого типа характерно высокое требование к профессионализму работников и предоставления широких возможностей личного влияния на руководство. Такой тип можно условно назвать активным. Уровень развития этого типа культуры высокий. В некотором смысле он выступает антиподом 2 типу.

Последний – шестой тип, в противоположность первому типу, в половине показателей имеет максимальные оценки. Только личные цели сотрудников учитываются в процессе управления недостаточно. Однако позитивный потенциал такой культуры весьма высок. Этот тип управленческой культуры можно условно назвать формирующим.

Перечисленные выше типы управленческой культуры в большей или меньшей степени проявляется в каждой организации региона. Как правило, первые три типа (отрицающий, инертный, развивающийся) управленческой культуры больше характерны для бюджетных организаций, в частности, органов государственной и муниципальной власти. Особенности остальных типов (модальный, активный, формирующийся) культуры преимущественно были отмечены среди коммерческих организаций.

Такая ситуация типично не только для нашей страны. «Бюрократический аппарат» обезличен и усреднён. Он силён системностью и последовательностью своих действий. Поэтому ценится не личность, а ресурс. В рыночных структурах – наоборот. Будут квалифицированные специалисты – ресурс появится. В России управленческая культура организаций государственного и муниципального управления дополнительно характеризуется низкой мотивацией, неудовлетворенностью трудом, высокой степенью дистанции власти среди персонала.

Теоретическая модель, разработанная для проведения количественного анализа, была дополнена системой характеристик, отражающих качественную сторону анализа особенностей управленческой культуры. В частности, для организаций государственного и муниципального управления мы определили следующие специфические характеристики российской управленческой культуры:

- 1) дуалистический характер управления,
- 2) подавление конкуренции,
- 3) покорность власти,
- 4) неправовой характер,
- 5) коллективизм,
- 6) равнодушие к успеху,
- 7) подход к труду, как к удовольствию,
- 8) неопределенность в целях,
- 9) видимость применения демократических принципов к управлению,
- 10) ценность образования.

Конечным результатом исследования стало уточнение методики анализа управленческой культуры, которая представляет собой набор действий, объединённых в блоки: подготовительный – содержащий описание необходимых действий для начала оценивания; процедурный – включающий описание действий, совершаемых непосредственно в ходе процедуры

оценивания; аналитический – описывающий действия по обработке и интерпретации результатов диагностики.

В заключение стоит заметить, что исследование управленческой культуры в организациях государственной и муниципальной управления региона является существенным моментом в деятельности по формированию (изменению) управленческой культуры в указанных организациях. Определение реального состояния культуры – залог эффективности мероприятий, направленных на закрепление необходимых образцов поведения среди персонала организации.

**Шевченко Н.И.**, доктор философских наук, профессор, действительный член (академик) РАЕН  
БелГТУ им. В.Г. Шухова  
(Грант РГНФ № 03-03-00496 ац)

### **Духовность, нравственность, прогресс.**

Под таким названием не один год работает в Белгородском государственном технологическом университете им. В.Г. Шухова Круглый стол, который в 2003 году выиграл региональный грант. Круглый стол носит статус межвузовского, что дало ему право собирать на свои заседания ученых Белгородского государственного университета, Белгородского университета потребительской кооперации, Белгородской государственной сельскохозяйственной академии, Белгородского государственного института культуры и искусства, журналистов, работников музеев – художественного и краеведческого, музея - мастерской С.С. Косенкова, пушкинской библиотеки, предпринимателей, ученых, аспирантов и студентов БГТУ им. В.Г. Шухова. На отдельных заседаниях в работе принимало участие от 150 до 200 человек.

Целью Круглого стола «Духовность. Нравственность. Прогресс» явилось объединение прогрессивных сил вокруг идеи формирования нравственно – духовного пространства как условия социально-экономического прогрессивного развития региона. Заседания проводятся не реже 2-3 раз в год. Разгоравшиеся дискуссии затрагивали проблемы духовности, нравственности, патриотизма, экономического развития в условиях проводимых в стране реформ, роли искусства в нравственно-эстетическом и художественном развитии личности подрастающего поколения, улучшения качества жизни, подготовки специалистов гуманитарной, экономической и инженерно-технической сфер.

Научно-теоретическим основанием проводимых дискуссий было представление о духовности как сущностном выражении человеческой природы и о конкретно-историческом типе мировоззрения на современную и отдаленную перспективу – антропо-жизнецентризм.