

**УПРАВЛЕНЧЕСКАЯ КУЛЬТУРА РУКОВОДИТЕЛЯ  
В АДМИНИСТРАТИВНО-КОМАНДНОЙ СИСТЕМЕ  
(социологический анализ)**

*Работа представлена кафедрой социологии  
Военного университета.*

*Научный руководитель – доктор социологических наук, профессор А. М. Беляев*

**В статье предпринята попытка уточнения сущности, содержания, функций, типологии, места и роли управленческой культуры руководителя в административно-командной системе управления с социологической точки зрения, а также выделения общих критериев ее оценки. Представлена концептуальная модель управленческой культуры руководителя в административно-командной системе.**

**Ключевые слова:** управленческая культура, культура руководителя, административно-командная система.

**The author of the article makes an attempt to specify the essence, contents, functions, typology, place and role of a director's managerial culture in the administrative command system from the sociologic point of view and also to define general criteria of its estimation. The conceptual model of a director's managerial culture in the administrative command system is presented.**

**Key words:** managerial culture, director's culture, administrative command system.

Объективные условия развития современной России требуют повышения качества подготовки высококвалифицированных управленческих кадров в различных сферах общественной жизни, необходимость чего неоднократно подчеркивалась первыми лицами страны в средствах масс-медиа.

Интегральным показателем состояния системы общественного управления выступает уровень управленческой культуры, присущей социальным субъектам (объектам) управления. Теоретико-методологическая база изучения данного явления еще недостаточно развита, в справочных и

энциклопедических источниках этот вопрос все еще не упоминается. Информация по проблеме содержится лишь в узком кругу социологических научных и учебных источников.

Отдельные российские ученые считают административную систему рудиментом в нашем обществе [3, с. 5], несмотря на тот факт, что многоуровневая система государственного и муниципального управления, по сути, является таковой. Недостаточная изученность управленческой культуры руководителя в административно-командной системе управления, на наш взгляд, объясняется следующими причинами:

- во-первых, сложностью выделения предмета изучения, обусловленной тесным переплетением социального, культурного и управленческого компонентов в общественной жизни;

- во-вторых, особенностями современного этапа развития нашего общества, предпринимаемой попыткой реализации рыночного сценария управления на всех уровнях системы общественных отношений;

- в-третьих, новизной в отечественной практике социологического подхода к проблемам управления в целом и к управленческой культуре в частности.

В современной отечественной научной социологической литературе проблемы управленческой культуры в прямой постановке освещены только в работах А. Р. Галлямовой, А. В. Лазарева, Г. Н. Левченко, Н. С. Речкина, О. В. Ходоренко, В. П. Хренкова.

Таким образом, изучение управленческой культуры с социологической точки зрения, по нашему мнению, актуально и ново для российской социологической науки. Интерес к ее изучению сформирован лишь в последние годы. Базовый формат в изучении проблем управленческой культуры мы видим в рассмотрении данного вопроса применительно к руководителю в административно-командной системе организации.

Корни изучения систем административно-командного типа заложены еще в нача-

ле XX в. в административной теории управления французского инженера и предпринимателя А. Файоля, который сформулировал функции и принципы управления, положив начало структурно-функциональному подходу к управленческой проблематике в целом, став родоначальником самой распространенной системы, линейно-штабной организационной структуры.

Административно-командная система является своего рода классическим вариантом системы управления, имеющей многовековую историю, наиболее ярко была реализована в Советском Союзе. Суть ее концентрируется во внеэкономическом стимулировании деятельности, являющимся основным во всех государственных структурах управления (бюрократическом аппарате власти). В настоящее время система государственного управления России также воспроизводит по сути бюрократическую, а не административно-командную управленческую культуру, от которой страдает население страны, как и в царское время.

Второй информационно-смысловый блок темы раскрывается понятием управленческая культура, которая в отдельных работах представляется как единство управленческих знаний, чувств, ценностей, управленческих и организационных отношений на данном этапе и творческой управленческой деятельности [2, с. 256]. Некоторые исследователи видят суть управленческой культуры в философии и идеологии управления, предположениях, ценностных ориентациях, верованиях, ожиданиях и нормах, лежащих в основах отношений и взаимодействий внутри и за пределами социальных организаций. Другие исследователи управленческой культуры усматривают суть в наборе наиболее важных предположений, принимаемых управленцами и получающих выражение в ценностных ориентациях, передаваемых через духовные и материальные средства управления.

С нашей точки зрения, исходным в социологическом понимании сути культуры является тезис П. А. Сорокина, согласно

которому культура личности руководителя рассматривается нами как совокупность значений, ценностей и норм, которыми владеют взаимодействующие лица [5, с. 218]. При этом значения классифицируются: 1) когнитивные значения в узком смысле; 2) значимые ценности; 3) нормы, на которые ссылаются как на стандарт.

Любое значение в узком смысле слова является ценностью (когнитивной или иной). Любая ценность предполагает норму по ее реализации или отвержению... С другой стороны, любая норма непреложно является значением, позитивной или негативной ценностью [5, с. 200].

Следовательно, социологическое изучение управленческой культуры должно концентрироваться на вскрытии системы значений (символов), ценностей и норм управления, которыми владеют включенные в иерархию управления должностные лица. Это так называемый идеальный уровень управленческой культуры. Вместе с тем на материальном же уровне необходимо определение носителей значений управленческой культуры, которые их объективируют, социализируют и раскрывают.

Таким образом, с социологической точки зрения управленческая культура руководителя в административно-командной системе, по сути, представляет собой устойчивую систему управленчески значимых качеств личности, включенного в определенную иерархию должностного лица, ориентирующегося на внеэкономические методы стимулирования деятельности подчиненных. К числу таких качеств, например, можно отнести: властность, ответственность, инициативность, управленческую эрудированность и др.

По содержанию управленческая культура руководителя в административно-командной системе представляет собой систему усвоенных в процессе управленческой социализации личности значений (символов), ценностей и норм организационного поведения. То есть формирование и развитие управленческой культуры администра-

тивно-командного типа подразумевает не только процесс обучения в специализированных центрах подготовки, но и получение практического опыта руководства в организации.

Следует также определить функции управленческой культуры, которые, по нашему мнению, в системе общей культуры связаны с деятельностью субъекта управления людьми [4, с. 19] и могут представлять следующий перечень:

- гностическая функция, реализуемая в значениях, нормах и ценностях познания человека, группы, организации, конкретной ситуации;
- прогностическая функция – определения динамики развития управленческой ситуации;
- проектировочная функция – определения целей и задач, планирования деятельности;
- коммуникативно-информационная функция – формирования, структурирования и сохранения коммуникационных сетей, сбора, преобразования и направления в них необходимой для управления информации;
- мотивационная функция – воздействия на совокупность внешних и внутренних условий руководителя и объекта управления, определяющих направленность деятельности;
- функция руководства – ответственности руководителя за принятие решений и конкретные результаты деятельности;
- функция организации – обеспечения реализации целей и задач управления;
- функция обучения – передачи знаний, навыков и умений объекту управления;
- функция воспитания – формирования личности и коллектива;
- функция контроля – определения соответствия состояния, поведения и деятельности программе управления;
- функция оценки – отражения степени рассогласования между актуальными и потребными параметрами управленческой ситуации;
- функция коррекции – внесения изменений в цели и программу управления.

В общей структуре интегральных характеристик руководителя управленческая культура играет важнейшую роль. Ее место, по нашему мнению, наглядно можно представить, опираясь на круги Эйлера (рис. 1), где:

- ядром (топосом) управленческой и, соответственно, общей культуры руководителя выступает методологическая культура (МК) личности как совокупность значений, норм и ценностей целеполагания и целедостижения, как основа миропонимания, сегментирование начинается уже с этого уровня;
- далее следует управленческая культура руководителя, в системе которой выде-

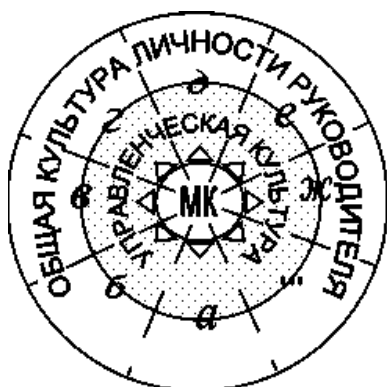


Рис. 1. Место управленческой культуры в системе общей культуры личности руководителя

ляются основные сегменты: а) политико-управленческая культура; б) экономико-управленческая; в) интеллектуально-управленческая; г) профессионально-управленческая; д) психолого-педагогическая управленческая; е) эколого-управленческая; ж) организационно-управленческая и другие виды культуры;

- общая культура включает в себя все вышеперечисленное.

Данный подход в целом не противоречит мнению авторитетных исследователей, считающих управленческую культуру частью организационной, профессиональной или любой иной, однако это справедливо лишь в случае рассмотрения сегмента как целого. Управленческая культура действительно будет выглядеть их органичной частью, но это лишь часть общей картины.

Важной нам представляется и попытка выделения основных типов управленческой культуры. Многогранность понятия требует и определения основных критериев типологии, к числу которых можно отнести: функции управления, стиль управления, сферу применения, способ формирования, способ реализации.

На наш взгляд, управленческую культуру руководителя можно типологизировать следующим образом (табл. 1).

Таблица 1

Типология управленческой культуры руководителя

Основания типологии	Типы
По функциям управления	Культуры изучения (познания), прогнозирования, планирования, коммуникации, мотивации, руководства, организации, обучения, воспитания, контроля, оценки, коррекции
По стилю управления	Эксплуататорски-авторитарная, благосклонно-авторитарная [1, с. 371], единолично-демократическая, псевдодемократическая (попустительская)
По сегменту применения	Политико-управленческая, экономико-управленческая, интеллектуально-управленческая, профессионально-управленческая, психолого-педагогическая управленческая, эколого-управленческая, организационно-управленческая и др.
По способу формирования	Личная, штабная, организационная (корпоративная)
По способу реализации	Культуры мышления, деятельности, общения и поведения

Определив основные типы управленческой культуры, мы считаем необходимым уточнение места управленческой культуры руководителя в административно-командной системе путем представления ее в виде

концептуальной модели логико-семантического вида (рис. 2).

Объективно уровень развития управленческой культуры руководителя находит свое отражение в его культуре деятельнос-



Рис. 2. Управленческая культура руководителя в административно-командной социальной системе

ти, поведения, общения и мышления. На основе своей управленческой культуры руководитель формирует комплекс целей управления объектами управления. Разумеется, управленческая культура личности руководителя является продуктом управленческой культуры социальных систем различного уровня, которые, выступая в роли институтов управленческой социализации индивида, обеспечивают его бесконфликтное включение в уже существующие иерархии управления.

На уровне социальных систем управленческая культура фактически являет собой сознательно формируемую среду управления как совокупность знаково-символиче-

ских, нормативно-ценностных и функционально-поведенческих подсистем социального субъекта (объекта).

Возвращаясь к индивидуальному уровню, мы считаем, что общими критериями оценки конкретной управленческой культуры руководителя в административно-командной системе выступают:

- степень осознания себя и своего места в управленческой иерархии (идентификации);
- степень формализации деятельности, общения и мышления;
- степень освоения принципов, ценностей и норм административно-командного стиля управления;

- диапазон методов, применяемых в управлении;
- приоритетный вид коммуникации и языка управленческого общения;
- креативность и способность к саморазвитию;
- управленческая этика;
- имидж руководителя;
- осознание времени, отношение к нему и его использование.

Изучение управленческой культуры по данным критериям проводится на основе анкетирования конкретных ее носителей, которое необходимо дополнять анализом документов и наблюдением за их управленческой деятельностью в повседневной практике.

Таким образом, с социологической точки зрения в административно-командной системе управленческая культура руководителя представляет собой систему усвоенных в процессе его управленческой социализации значений, ценностей и норм управления, реализующихся в его жизнедеятельности посредством управленческого мышления, деятельности, общения и поведения на основе саморегуляции, самоконтроля, самооценки и самосознания.

Изучение управленческой культуры руководителя в административно-командной социальной системе является актуальной в условиях нашей страны и с достаточной степенью новизны проблемой, требующей своего научного разрешения.

### ПРИМЕЧАНИЯ

<sup>1</sup> Гибсон Дж. Л., Иванцевич Д. М., Донелли Д. Х.-мл. Организации: поведение, структуры, процессы / Пер. с англ. М.: ИНФРА-М, 2000.

<sup>2</sup> Иванов В. Н., Патрушев В. И. Социальные технологии: Учеб. пособие. 2-е изд., испр. и доп. М.: Муниципальный мир, 2004.

<sup>3</sup> Кравченко А. И., Тюрина И. О. Социология управления фундаментальный курс: Учеб. пособие для студентов вузов. 3-е изд., испр. и доп. М.: Академический проект, 2006.

<sup>4</sup> Саморуков В. И. Системно-ситуативная модель психолого-педагогической подготовки офицерских кадров: Дис. на соис. учен. степени канд. пед. наук. СПб., 2006.

<sup>5</sup> Сорокин П. А. Человек. Цивилизация. Общество / Пер. с англ.; Под общ. ред. А. Ю. Согомонова. М.: Политиздат, 1992.