

ФОРМИРОВАНИЕ УПРАВЛЕНЧЕСКОЙ КУЛЬТУРЫ В ОРГАНАХ СУДЕБНОЙ ВЛАСТИ (социологический аспект)

*Работа представлена кафедрой государственного, муниципального управления и политики
Читинского государственного университета.*

Научный руководитель – доктор политических наук, профессор Т. Е. Бейдина

Эффективность управления организацией определяется уровнем ее управленческой культуры. В основе культуры управления лежат определенные нормы. Судебные органы отличаются высоким уровнем управленческой культуры.

Ключевые слова: управленческая культура, органы судебной власти, объект управления, субъект управления, корпоративная культура.

T. Tret'yakova

FORMING OF ADMINISTRATIVE CULTURE IN JUDICIAL BODIES (sociological aspect)

Effectiveness of an organisation depends on the culture of its administration. The culture of administration is based on certain rules. Judicial bodies are characterised by a high level of administrative culture.

Key words: administrative culture, judicial bodies, object of management, subject of management, corporative culture..

В Российской Федерации стоит задача разработки механизма эффективного функционирования судебной власти через систему развития управленческой культуры. Формирование управленческой культуры предполагает иерархическое объединение работников вокруг общей цели организации и создание на основе опыта и традиций системы управленческих технологий.

Управление – специфический социальный процесс, ориентированный на индивидуальные характеристики человека. Управление – это один из объективно возникших способов общества повысить эффективность своего развития. Поэтому управление всегда воздействует не только на осуществление некой практической деятельности, но и совершенствует

собственные способы воздействия на объект управления. Само управление оказывается не только методом повышения эффективности функционирования такой сложной системы, как общество, но и само является сложной, динамически развивающейся системой, включающей множество составляющих и попадающей под влияние ряда факторов.

Управленческая культура является составляющей частью организационной культуры, так как среди норм поведения и ценностных ориентиров работников той или иной организации непременно присутствуют представления и установки на проведение в жизнь определенных методов управления, некие моральные и материальные ориентиры в управлении. Обозначая управленческую культуру госаппарата

как часть общей системы госуправления, мы относим управленческую культуру преимущественно к системам субъектно-объектной направленности, т. е. определяем ее как культуру отношений, осуществляемых большей частью от субъекта власти к ее объекту.

Управленческая культура – социальное понятие, ориентированное на стиль руководства, умение влиять на развитие коллектива с учетом профессиональной этики. Управленческая культура госаппарата понимается и изучается на основе анализа ее трех уровней:

1) институциональный уровень государственной службы, являющейся публично-правовым институтом и носителем управленческой культуры госаппарата в целом;

2) уровень государственного учреждения, характеризующегося собственным стилем управления, сформированным из принятых образцов административной этики, социально-политических ценностей и правовых норм, накопленных коллективом традиций, прошлого опыта и современных ориентаций;

3) уровень государственного служащего, управленческая культура которого представляет собой некую совокупность профессиональных качеств и свойств, убеждений, знаний и навыков.

Первое, что характеризует структуру управленческой культуры государственного служащего, это соответственно высший, институциональный уровень, формирующий общенациональные принципы управленческой культуры. Вторым фактором выступает организационная культура учреждения, в котором осуществляет свою деятельность управленец. Третьим фактором является совокупность внутренних культур субъекта управления, так как собственно управленческая культура вычленима лишь в абстракции. В реальности она вплетена в различные другие культуры субъекта управления: политическую, правовую, информационную, нравственную.

В органах судебной власти создается корпоративная культура, ориентированная на социальные цели. Качество культуры корпоративной организации, одной из которых является суд, определяется следующими показателями:

- миссией, целями организации и степенью их общественной значимости;
- продвижением организации в направлении достижения целей;
- устойчивостью организации;
- личностными характеристиками руководителя;
- созданием необходимых условий труда по решению оперативных задач.

Управленческая культура определяется системой иерархических отношений в органах судебной власти и проявляется в корпоративных нормах, критериях модели повышения качества управленческой культуры. К таким критериям, как показали проведенные социологические исследования, относятся:

- а) профессиональная компетентность государственных служащих;
- б) наличие правовой основы деятельности органа власти;
- в) гласность в осуществлении деятельности органа власти;
- г) стабильность положения организации и социальная защищенность государственных служащих;
- д) деятельностная трудовая мотивация.

Социологический подход к оценке специфики судебной власти необходим для выработки мер по укреплению самостоятельности и независимости судебной власти. Анализ материалов социологического исследования показал, что в качестве характерных черт управленческой культуры государственной службы как организационного, социально-правового и социально-политического института могут быть определены упорядочение, согласованность и направленность ее деятельности.

Для детального социологического анализа управленческой культуры государственной службы необходимо рассматривать две ее основные подсистемы: «культура административного органа» и «культура деятельности». Вопрос о включении управленческой культуры в структуру организационной стоит лишь в рамках конкретного учреждения, когда организационная культура влияет на формирование управленческой.

При социологическом исследовании важны методологические подходы. Методы, как

сознательно и последовательно применяемые способы достижения намеченной цели, имеют огромное значение в социологии – науке, занимающейся социальными взаимодействиями личностей, групп, общностей в системе общества. Кроме того, важное значение имеет изучение методов управления, применяемых в управленческой деятельности. Методом управления называют совокупность способов и приемов воздействия субъекта управленческой деятельности на управляемый объект для достижения поставленных целей. Методы, применяемые в управленческом процессе, можно разделить на общенаучные, свойственные любой сфере познания и преобразования действительности, и специальные, свойственные собственно управленческой деятельности.

Среди общенаучных отмечают системную методологию, применение которой дает возможность верно оценить системную структуру управляемого объекта, который представляет собой не сумму составляющих ее элементов, а целостную, интегрированную совокупность множества взаимосвязанных компонентов и их взаимоотношений. На основе общенаучных методов социология управления строит свои специальные методы:

- 1) организационно-административные;
- 2) экономические;
- 3) социально-психологические.

Проведенное социологическое исследование подтверждает, объективную необходимость изучения и развития организационной культуры на основе методов управления персоналом. Административные, экономические, социологические и психологические методы являются способами воздействия на персонал для достижения целей организации. В то же время методы управления персоналом являются и проявлениями культуры, следовательно, они будут индикаторами обратного влияния, т.е. формирования культуры организации. Необходимо такое сочетание методов управления, чтобы результат этого воздействия на персонал был наиболее эффективным.

Полагаем, что культуру организации следует рассматривать как открытую и нелинейную систему. Открытость системы – необходимое, но не достаточное условие для ее самооргани-

зации. Самоорганизующаяся система всегда открыта, но не всякая открытая система начинает процесс самоорганизации. Нелинейность – основа синергетического подхода. Она означает многовариантность путей развития и необратимость этих процессов. Система выбирает тот путь развития, который ей позволяет быть устойчивой, но это необязательно эволюционный путь.

С целью создания моделей повышения качества управленческой структуры в органах судебной власти нами разработана методика оценки развития организационной культуры как элемента управленческой культуры. Методика предполагает:

1) оценку уровня организационной культуры как отношение реального показателя к желаемому (или гипотетическому), выраженное в процентах;

2) расчет комплексного показателя эффективности работы персонала отдельной организации в баллах (по А. П. Егоршину) [1, с. 568];

3) направления в кадровой работе с персоналом.

Организационная культура исследуется как нелинейная система. В соответствии с методикой выявляются направления в кадровой работе с персоналом, формирующие организационную культуру, которые имеют «параметры порядка» и «параметры беспорядка» в каждом из подразделений организации или в функциональной группе.

Социологическое исследование, ориентируясь на изучение управленческой культуры как единой целостной системы, фиксирует социально-значимые свойства руководителя в органах судебной власти.

Субъект управления должен обладать:

- а) профессионализмом;
- б) организаторскими способностями и навыками управленческой деятельности;
- в) соблюдать служебную этику руководителя;
- г) мотивацией управленческих инноваций.

Рассмотрение проблем судебной власти через призму интересов людей, их мотивов и ожиданий упирается в проблему мотивации.

Мотивация работника, его отношение к делу зависит не только от его потребностей, т. е. от того, какие возможности их удовлетворения он имеет в каждом конкретном случае, но и от того, как он себя чувствует, какое у него настроение.

Субъективная корпоративная культура, делая упор на интеграцию работника через систему ценностей, традиций, норм поведения, является основой формирования управленческой культуры.

Исследования, проведенные автором, доказали, что судебные органы власти отличаются высоким уровнем управленческой культуры, который формируется как во внешней, так и во внутренней среде.

Проводились следующие социологические исследования.

1. Анкетирование, имеющее выборочный характер. Выборочная совокупность представляла собой микромодель генеральной совокупности по полу, сфере деятельности, месту жительства граждан. Эти параметры являются основными при формировании выборочной совокупности. Возраст и род занятий являются контрольными характеристиками, по которым проводится корректировка выборки. Опрос осуществлялся методом квотной выборки. Аналитическое исследование позволило выявить причинно-сущностные связи, влияющие на управленческую культуру в органах судебной власти, выделить ее основные факторы.

2. Метод включенного наблюдения.

3. Анализ документов и ряда вспомогательных инструментов. Подготовлен специализированный опросник для более детального ответа на вопросы о должностных инструкциях в судах, используемых системах оценки рабочих показателей, поощряемых профессиональных качествах и результатах.

Управленческую культуру мы рассматривали как интегративные качества личности руководителя, связанные с его знаниями, умениями, творческим применением стилей управления.

Кроме того, мы определяем управленческую культуру как совокупность ценностных ориентаций, принципов и установок управленца в отношении своей профессиональной

деятельности, являющуюся духовной направляющей деятельностью управленцев.

Специфика культуры управленческого труда состоит в том, что в ее основе лежат определенные нормы, которые должны строго соблюдаться. Наиболее важные из них:

1) юридические нормы управленческого труда, которые отражены в государственно-правовых нормативных актах. Культура менеджера в этом смысле состоит в знании и выполнении юридических норм. Должна быть развита правовая культура органов судебной власти в Российской Федерации.

2) моральные нормы – регулируют поведение руководителя в области нравственности и морали;

3) организационные нормы – устанавливают структуру организации, состав и порядок деятельности функциональных подразделений и их руководителей; правила внутреннего распорядка и другие нормы организационного плана, принятые в организации;

4) экономические нормы – регулируют экономическую деятельность организации.

Имеются и другие виды норм (технические, эстетические и т. п.), которые определенным образом формируют управленческую культуру, среди которых выделяют:

- личную культуру (включает в себя уровень квалификации; этическое воспитание; личную гигиену и внешний вид; форму обращения к подчиненным и т. п.)

- рациональное распределение рабочего времени. Рациональная организация труда руководителя немислима без четкого представления о том, что он делает, когда он это делает, сколько времени затрачивает на различные виды работ. Речь идет о строгом планировании личной работы по следующим направлениям:

- работу с документами;
- работу с кадрами;
- решение социально-экономических вопросов;
- совещания, переговоры;
- непроизводительные затраты времени;
- неуточненное время.

Важный итог исследования – выявление мнения о том, что в основе формирования

эффективности организации лежит управленческая культура. Внедрение новых технологий (офис судьи, повышение квалификации) способствует повышению уровня управленческой культуры.

В условиях динамично возрастающей роли судебной власти усиливается роль судей как носителей государственной службы и федеральных государственных служащих, проходящих государственную службу в аппарате суда.

В исследованиях, которые проводила Северо-Кавказская академия государственной службы, эффективность государственного управления рассматривается как результат сложного взаимодействия различных факторов, среди которых доминирующее положение занимают человеческий и социально-экологический факторы. С их точки зрения эффективность власти должна оцениваться по степени защищенности сбалансированных интересов общества и государства: «Работу госаппарата можно признать действительно проблемой оптимальной защиты интересов государства и оптимальной защиты интересов населения, социальных групп и каждого человека. В этой двуединой задаче – важнейшая сторона понятия эффективности политического аппарата» [2, с. 34]. Поэтому вопрос согласования уси-

лий разных субъектов управления, координации и объединения их деятельности – один из главных в управлении, от правильного решения которого во многом зависит судьба России.

Особенности организации управления состоит в том, что, во-первых, в нем сочетаются два вида воздействия: административного, государственного и самоорганизации, самоуправления; во-вторых, достижение целостности этих видов воздействия, саморегулирования осуществляется на основе социальных и духовно-культурных целей.

Корпоративные нормы выступают в роли социального регулятора и закрепляются во внутренних документах организаций. Корпоративное регулирование распространяется на определенный круг лиц: органы управления, интересы сотрудников организации.

Таким образом, управленческая культура в органах судебной власти может быть оценена как корпоративная. Судебная власть, несмотря на свою независимость, для эффективного функционирования должна опираться на систему обратных связей с обществом. Управленческая культура является фактором конкурентоспособности и эффективности управления организацией.

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

1. *Егоршин А. П.* Управление персоналом. Н. Новгород: НИМБ, 1999. 602 с.
2. *Игнатов В., Сулев В., Радченко А., Ивлев А., Беклемишев Е., Огаров А., Понеделков А.* Кадровое обеспечение государственной службы. Ростов-на-Дону: Издательство Феникс, 1994. 280 с.