

Журба О.А.
магистрант факультета международного промышленного менеджмента и коммуникации Федерального государственного бюджетного образовательного учреждения высшего образования «Балтийский государственный технический университет «ВОЕНМЕХ» им. Д.Ф. Устинова»

УПРАВЛЕНЧЕСКАЯ КУЛЬТУРА РОССИИ И СОВРЕМЕННЫЙ МИРОВОЙ ОПЫТ

Аннотация

Эффективность управления в любой системе или организации – это залог ее успеха. Помимо набора универсальных принципов и инструментов, базирующихся на психологических, социальных, математических, и других основах существует некий культурный код, который незримо определяет устойчивость управленческой модели, ее принятие людьми, органичность. Управленческая культура выступает уникальным, присущим отдельной национальной культуре феноменом.

В наиболее успешных постиндустриальных экономиках мира преобладает американская и японская типы управленческих культур, которые тиражируются в качестве эталонных.

Русская управленческая культура обладает самобытными чертами, которые способствовали как прорывным достижениям и великим проектам, так и малоэффективному развитию экономики.

В статье рассматриваются свойства русской управленческой культуры, точки зрения ученых на ее актуальность в современном контексте, а также предпринимается попытка ее оценки с позиции вызовов модернизации российской экономики.

Ключевые слова: управленческая культура, эффективность управления, японская модель, американская модель менеджмента, традиции в управлении.

*O.Zhurba
MA student
of Baltic State Technical University "Voenmeh"*

Russian management culture and the modern context

Annotation

Effective management in any organization is the key factor to its success. In addition to a set of universal principles and tools based on psychological, social, mathematical, and other features, a certain cultural code invisibly determines the stability of the management model, its acceptance by people, and its organic character. Management culture is a unique phenomenon inherent in a particular national culture.

The most successful post-industrial economies are ordered by American and Japanese management cultures, which are replicated as reference.

Russian management culture has distinctive features that have contributed to both breakthrough achievements and great projects, as well as inefficient economic development.

The article examines the properties of Russian management culture, the scholars' positions on its relevance in the modern context, and attempts to assess it from the perspective of challenges to the modernization of the Russian economy.

Keywords: management culture, management efficiency, Japanese management culture, American management culture, management traditions.

Под управленческой культурой или культурой управления понимается система ценностей, регулирующих управленческую деятельность, выраженную в единстве форм целеполагания, познания и духовного общения субъектов. [1, С.9].

Управленческая культура структурно делится на две составляющие: индивидуально-личностную и социально-организационную. В первом случае она рассматривается применительно к субъекту управления и является частью личной и профессиональной культуры руководителя. Во втором выступает подсистемой организации, которая регулирует взаимодействие людей ради достижения определенного результата и является главным условием, обеспечивающим развитие потенциала объекта управления - отдельных людей и коллектива. [1, С.9].

Исследование управленческой культуры в современной науке началось сравнительно недавно и ведется оно с нескольких сторон – с социально-философской позиции, антропологической, историко-культурной, функциональной и прочих. Большинство исследователей изучают управленческую культуру личности.

Характер и истоки национальной управленческой культуры раскрываются в исследованиях российского социолога О.И. Шкаратана.

Варьируются и подходы к понятию. Сложность понятия «управленческая культура» объясняется тем, что оно образовано двумя категориями: «управление» и «культура», которые в современном научном языке не имеют однозначного толкования.

В случае, когда управленческая культура рассматривается применительно к личности руководителя, это понятие имеет элитарный смысл и представляет собой качественный показатель профессионализма субъекта управления [1, С.54]. В рамках данного подхода необходимой составляющей управленческой культуры является компетентность человека, лидерский талант и призвание.

Когнитивно-творческий подход рассматривает культуру управления как творческий процесс, который осуществляется не только на основе познания, но и требующий воображения и интуиции. Данный подход к управленческой культуре характеризует ее как искусство, так как руководство людьми нельзя свести только к определенному алгоритму, это творческая деятельность, основанная как на теории, так и на опыте, в которой важную роль играет интуиция.

Сущность управленческой культуры с точки зрения гуманистического подхода основывается на той позиции, что настоящий управленец – лишь тот, кто всегда принимает решение в интересах людей. [1, С.55].

Технологический подход трактует культуру управления, как органическую совокупность принципов, способов, средств, форм и методов целенаправленного организующего, координирующего и контролирующего действия в процессе реализации должностных полномочий. В рамках данного подхода управленческая культура характеризуется такими категориями как «эффективность», «результативность». Акцентируется внимание на практической стороне управленческого труда. Такой подход

вплотную приближен к определениям понятий организационной или корпоративной культуры.

Существует две полярные точки зрения на связь между организационной и управленческой культурой. Одни отмечают, что термин «организационная культура» представляется более общим по содержанию и включает в себя управленческую культуру. Другие, напротив, считают, что управленческая культура является более широким термином, так как организация является одной из функций управления наряду с планированием, контролем и мотивацией деятельности. Бытует мнение, что в зависимости от возраста организации меняется степень взаимовлияния управленческой и организационной культур. В период раннего роста организации вторичные механизмы – структура, процедуры, ритуалы, формально провозглашаемые ценности имеют вспомогательный характер для внедрения культурных основ. Главная роль на этапе становления организации принадлежит лидерам, которые насаждают свойственные им представления и создают условия для формирования культуры. [1, С.51-57].

В мировой практике на протяжении второй половины XX века наибольшую известность получили две целостные системы менеджмента - американская и японская. О.И.Шкаратан выделяет их полярные ценностные основы - достиженческо-индивидуалистическую и достиженческо-коллективистскую. [2, С.51].

Принято считать, что эффективность западной или американской модели управленческой культуры впервые была описана социологом Максом Вебером, и сделал он это с конфессиональной позиции. По его мнению, центральным для протестантского мировоззрения является рационально поставленное капиталистическое предпринимательство как богоугодное дело. Идеал протестантизма - кредитоспособный добропорядочный человек, долг которого рассматривать приумножение своего капитала как самоцель. И у работодателей, и у наемных работников ценности протестантской этики

формируют мотив достижения, чувства самостоятельности и личной ответственности. [2, С.32].

Кадровая политика американских компаний построена на принципах индивидуализма и четкого разделения труда. Вся система управления ориентирована на индивидуальную ответственность сотрудников за их деятельность. Специалисты американской системы менеджмента всегда узко образованы, поэтому продвижение по карьерной лестнице возможно лишь по вертикали, по этой причине велика текучесть кадров. Все сотрудники поставлены в условия жесткой конкуренции. Вся власть в подразделении находится в руках одного человека, который, получая указания «сверху», единолично отвечает за выполнение их сотрудниками. Идеальный американский руководитель - это сильная личность, замыкающая на себе весь процесс управления и обладающая способностью заставить своих подчиненных достигать поставленных перед ними целей. При этом, взаимоотношения «начальник-подчиненный» четко сужены до обсуждения рабочих дел. Существенным плюсом такого подхода является оперативность и окончательность принятых решений. [2, С.45].

Японская модель. Немалую роль в ускоренном развитии послевоенной Японии сыграло квалифицированное руководство, учитывавшее национальные особенности японского работника. Японские элиты использовали архаичную общинную структуру японского общества как самый эффективный канал реализации целей государства по либерализации экономики. Соединение культурной традиции с достижениями индустриального мира привело к тому, что Япония стала первой древней цивилизованной страной, осуществившей скачок в современность. Старые ценности явились источником институтов современности. [2, С.46].

Важным является тот факт, что все сотрудники организации имеют равные права в принятии решений и несут одинаковую ответственность за их реализацию. Более того, работники заинтересованы помогать друг другу, т.к. при перевыполнении производственного плана заработная плата повышается

для всех. Что касается иерархии в японских организациях, здесь также все направлено на наибольшее взаимодействие сотрудников между собой. Упор делается на создание эффективной горизонтальной структуры власти, обязательными в которой является непосредственный обмен информацией и взаимопомощь сотрудников. Большое внимание в японских организациях уделяется возрасту и стажу работы сотрудника - редко встретишь руководителя, который был бы моложе своих подчиненных. [2, С.47].

Властью наделяется тот, кто старше, а, следовательно, опытнее и авторитетнее. Идеальный управляющий японской организации - человек, учитывающий психологические особенности коллектива и направляющий его действия не прямыми приказами, а своим индивидуальным подходом к каждой конкретной ситуации и сотруднику.

Сегодня в рамках любой управленческой культуры за пределами США и Японии можно выделить традиционные и новые тенденции.

К характерным чертам традиционной управленческой культуры относят безынициативность, стремление к гарантированному карьерному росту, стабильному развитию органа государственного управления и к личной безответственности. Современный тип управленческой культуры характеризуется инициативностью, творческим подходом к делу, меритократическим отношением к карьере. [3, С.88].

Традиционному типу исследователи дают наименование административного, современному - менеджериального. 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. [3, С.88-90].

Но не только национальные традиции или фактор прогрессивности систем определяют доминирующие типологии управленческих культур. В значительной степени они зависят от политической системы и экономического уклада.

По этим признакам выделяют 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. [3, С.91].

Интересно, что менеджеральная и социально-ориентированная культуры управления вбирают в себя лучшие принципы других систем и по сути носят смешанный характер профессиональной культуры служащих.

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.

В отечественной социологии управления тема разнообразия управленческих культур имела во многом идеологическую подоплеку. В современном понимании российская управленческая культура изобилует чертами административно-командной системы и унаследовала принципы и задачи плановой экономики Советского Союза.

О.И.Шкаратан выделяет следующие отличительные черты российской культуры управления:

- преобладание «запретительной» направленности норм и правил;
- четкое описание функций работников, формализованные отношения;
- стремление к созданию условий для сотрудничества между работниками на всех уровнях в производстве и управлении;
- преимущественно иерархическая структура управления;
- распространенность демонстрации власти, подчеркивания властных функций на каждом уровне управленческой иерархии;
- ориентация на наказание за ошибки, жесткий контроль за выполнением должностных обязанностей и инструкций;
- поощрение универсализма, совмещения профессий и обязанностей;
- централизация и персонализация принятия решений и ответственности;
- актуализация в первую очередь стратегических задач развития организации, акцент на долгосрочном планировании;
- ориентация на решение общегосударственных (общенародных) задач;
- ориентация на массовое производство;
- стремление к сохранению опеки со стороны министерств, ведомств, правительственных органов. [2, С.35].

О.И. Шкаратан отмечает, что присущие основной массе россиян качества работников как субъектов и объектов управления, явились результатом всех исторических обстоятельств. И именно эти особенности трудовой и управленческой культуры, сложившиеся у русского населения страны, являются определяющими.

Он, как и М.Вебер размышляет о воздействии конфессиональной этики на отношение к труду и благосостоянию. По мнению автора, прибыль как важная мотивация труда православием была в значительной степени блокирована. Труд оказывался ценным только в связи с тем, что сам его процесс доставлял удовольствие мастеру. При этом именно православная этика формировала в предпринимательской среде такие качества, как высочайшее доверие к партнеру, верность слову даже в ущерб собственной выгоде, использование беспроцентного кредита, корректное отношение к конкурентам. [2, С.37].

Исторические и социальные факторы утвердили авторитет власти как основной регулятор в управлении. Пространственные и климатические особенности России сформировали культуру экстенсивного способа производства, традиции «рваного», некропотливого, неритмичного труда. [2, С.37].

Александр Прохоров в книге «Русская модель управления» утверждает, что российская система управления пребывает каждый момент времени в одном из двух режимов - мобилизационном или застойном. [4, С.151].

Такая модель дает государству или крупной социальной группе результат, но неэффективна, так как требует чрезмерных затрат. Недостаток такого подхода в необходимости экстренной аккумуляции ресурсов в критической ситуации, при этом другие процессы притормаживаются из-за недостатка ресурсов и отсутствия внимания. В итоге проблема решается. Но большой ценой. Так проходили большие стройки социализма, куда со всей страны мобилизовали ресурсы, так Петр I строил Санкт-Петербург, куда отовсюду везли камень и сгоняли людей. Почти все крупнейшие российские проекты иллюстрируют подобный подход. [4, С.152].

Современная русская управленческая культура, сформировавшаяся в условиях «классического» индустриально-конвейерного производства, существенно отстает от требований модернизации экономики страны. Отечественный менеджмент по-прежнему делает ставку на авторитаризм и

административные методы, что не соответствует технологическим условиям производства и принципам рыночной регуляции хозяйственной деятельности. [2, С.49].

Одновременно О.В.Шкаратан критикует неоправданное «калькирование» в России западных, главным образом американских, управленческих схем, которое влечет за собой странное сочетание со старыми (советскими) приемами организации и управления, в том числе в сфере подготовки руководящих кадров. [2, С.49].

Все рассматриваемые авторы едины во мнении, что не стоит искоренять национальную ценностную систему в российской культуре управления [2, С.55], [3, С.91], а продумать способы включения элементов русского менталитета в программу модернизации нашего общества и экономики.

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. [3, С.91].

Подводя итог, мы делаем вывод, что в общем российская национальная культура управления, учитывающая в полной мере этнокультурную специфику отечественной рабочей силы, ее сильные и слабые стороны, до конца не сформирована. Ее неуниверсальный и нестабильный характер, слабые успехи в достижении результатов в современной истории России, говорит о том, что русская управленческая культура как системообразующий элемент работает плохо. И будет оставаться причиной противоречия национальной системы управления с требованиями мирового научно-технического и социального прогресса. [4, С. 346].

Список использованных источников

- 1 Павлова Е.В. Управленческая культура как фактор развития социального потенциала научных организаций: дис. на соиск. учен. степ. канд.социол.наук: Спец. 22.00.08. – Новосибирск: 2019. – 193 с. URL: <http://pnu.edu.ru/media/disser/pavlova-dissertation.pdf> (дата обращения: 10.03.2020).
- 2 Шкаратан О.И. Русская культура труда и управления // Общественные науки и современность. – 2003. - №. 1 - С. 30-54.
- 3 Почевалов Д.А. Типология управленческих культур // Гуманитарные науки: теория и методология. - 2008. - №3 - С. 87-91.
- 4 Прохоров А. Русская модель управления. – М.: Издательство Студии Артемия Лебедева, 2015. - 492 с.