

К ВОПРОСУ ОБ УПРАВЛЕНЧЕСКОЙ КУЛЬТУРЕ РУКОВОДИТЕЛЯ В СИСТЕМЕ УПРАВЛЕНИЯ ВОЕННЫМИ ВУЗАМИ*

Аннотация: В настоящей статье рассматривается состояние и развитие управленческой культуры офицера как руководителя в системе управления военными вузами, ее сущность специфика и структура.

Ключевые слова: управленческая деятельность, управленческая культура, система управления, социальные системы.

В Вооруженных силах Российской Федерации за последние 10 лет произошли существенные качественные изменения, в том числе в структуре и содержании управления войсками (частями и подразделениями). В контексте реформирования и модернизации Вооруженных Сил в целом, управленческая культура офицера в системе военного управления стала восприниматься как одно из важных средств достижения успеха и одновременно качественный ее показатель. А поскольку развитие и становление военной среды в России имеет свою специфику, то и управленческая культура военнослужащих отличается своими особенностями. Они обусловлены не только закономерностями и теориями управления организациями (менеджмент), но и национальным историческим контекстом, а также личностными особенностями людей, находящихся на руководящих должностях Министерства обороны Российской Федерации.

Нельзя забывать, что взаимодействие и опыт управления войсками выковывается веками, преемственными усилиями многих поколений ратных людей. Мы не можем, не имеем права отказываться от великих дел и заветных мыслей Петра I, Румянцева, Суворова, Скобелева, Драгомирова, Фрунзе, Свечина, Шапошникова, других знаменитых русских полководцев и авторитетных умов. Это – нетленный капитал, неиссякаемый источник воодушевления, основа основ воспитания, умелого управления войсками в бою, залог успешной военной реформы и устойчивого развития Вооруженных Сил. Возрождение управленческой культуры российского воинства, культивирование боевых традиций служения Родине являются сегодня важнейшими направлениями оборонной политики Российской Федерации. События на Северном Кавказе, вооруженные конфликты в других регионах мира в очередной раз высвечивают особую значимость не только духовного фактора, но и способности управления войсками в военном

противоборстве, необходимость информационно-воспитательной работы и морально-психологического обеспечения деятельности войск [1,7].

Что же представляет собой управленческая культура офицера современной Российской армии, на чем она основывается и как влияет на выполнение поставленных перед войсками задач мирного характера и в боевых условиях?

Прежде всего, содержание, формы и методы управления в Вооруженных Силах определяются характером социальных отношений, свойственных тому или иному обществу. Но они формируются и под воздействием ценностей культуры. Нормы, принципы и достижения культуры всегда используются в управлении. Духовные ценности, составляющая сердцевину культуры конкретного общества, обуславливает социальную направленность реализуемой в нем управленческой деятельности. *А управленческая деятельность (управление) – это, прежде всего процесс усиленного воздействия субъекта управления на объект для обеспечения его эффективного функционирования и развития [2,93].*

От содержания культуры субъекта управления и уровня ее развития зависит и характер средств, используемых в управленческой деятельности. Различие культур – это различие подходов к решению общественных проблем, в том числе и проблем управленческих. Подобно тому, как употребляются понятия «культура труда», «культура производства», «культура воинской деятельности», можно говорить и о «культуре управления». *Культура управления – это определенная степень развития у субъектов управления управленческих знаний, навыков и умений, способности к творческому применению различных стилей руководства в зависимости от состояния объекта, ситуации, целей и решаемых задач.*

Иначе говоря, *управленческая культура (культура управления)* представляет собой единство управленческих знаний, чувств, ценностей, управленческих и организационных отношений на данном этапе развития общества. Она проявляется, прежде всего, в управленческой деятельности, от которой зависит целостность системы управления любой структуры, любой социальной организации.

Управленческая культура офицера может быть адекватно определена, исходя из понимания процесса управления как сложного системного

* © Краснопир С.Н.

образования. В основе такого подхода лежат основные идеи общей теории систем, которые ныне стали ведущим мотивом методологической культуры в различных областях деятельности. Как и любая система, управление – это определенная совокупность его взаимосвязанных частей, формирующая некую целостность. Иначе говоря, *система управления* есть упорядоченная целостность частей, элементов, подсистем, связанных в соответствии с определенным планом для достижения заранее поставленных целей [3,28].

Каждая социальная система обладает рядом универсальных признаков, которые присущи любому системному образованию, и имеет свою структуру, состоящую из элементов.

К элементам управленческой культуры можно отнести: национальную, духовную, трудовую, бытовую, правовую, техническую, экологическую, экономическую, политическую, эстетическую культуру и культуру общения. В целом все эти элементы взаимосвязаны между собой и представляют управленческую культуру руководителя любого типа и ранга.

Существенным аспектом раскрытия содержания понятия системы является выделение различных типов систем. В самом общем плане системы могут быть разделены на две большие группы: *материальные* – представляющие собой совокупность материальных объектов, и *идеальные* – являющиеся проявлением и продуктом человеческого духа. Безусловно, существуют и *синтетические* – материально-духовные системы, каковыми являются всякие, состоящие из людей. По характеру взаимоотношений между элементами (частями) и целостностью системы делятся далее на *неорганичные* (статические и динамические, например, дом и машина) и *органичные* (живые организмы, человек, социальная группа, общество). Органичным системам свойственно, помимо прочего, формирование в процессе развития новых частей, новых структур; в них значительно большую роль, чем в неорганичных системах, играет целостность (по отношению к элементам, частям). Особым классом органических, живых систем являются *социальные* системы, представляющие собой сложноорганизованное упорядоченное целое, включающее отдельных индивидов и социальные общности, объединенных разнообразными связями и отношениями, специфически социальными по своей природе [4,58].

Системы подразделяются также по многим другим основаниям: по характеру обмена со средой – на открытые, закрытые, изолированные; по отношению к энтропийному процессу – на энтропийные и антиэнтропийные; по характеру внутренней детерминации – на однозначно детерминированные и вероятностные, по уровню

развития – на высшие и низшие, по степени организации – простые и сложные, по характеру происхождения – естественные, искусственные, смешанные и т.п. Если говорить о системе управления в Вооруженных силах, то она по своему характеру является синтетической (материально-духовной), органической, открытой, энтропийной, вероятностной, сложной, смешанной, социальной [5,35].

Специфика Вооруженных Сил, характер решаемых ими задач настоятельно требуют от офицерских кадров высокой управленческой культуры, базирующейся на принципах научного управления. Наука же – компонент духовной культуры, естественно поэтому, приобретая научный характер, управление тем самым органически соединяется с достижениями культуры. Управлять социальными процессами в воинских коллективах научно – значит выявлять закономерности, прогрессивные тенденции их развития и в соответствии с ними направлять, планировать, организовывать, регулировать и контролировать жизнедеятельность военнослужащих. Управлять научно – значит своевременно вскрывать противоречия развития воинских коллективов и разрешать их; осуществлять правильное, реалистическое руководство, основанное на строгом учете объективных возможностей, соотношения сил и средств, руководство, неразрывно связанное с решением профессиональных задач и с развитием личностей подчиненных [6,17].

Рассмотрим, например, специфику управленческой культуры офицера как руководителя определенных подразделений в современной Российской армии, которая основана на законах, приказах, распоряжениях вышестоящих органов военного управления. Известно всем, что приказ – это святое. Без него армия – не армия, а какой-то клуб по интересам. Это действительно так. Только не все в армии определяется приказами. Многие из того, что входит в обыденную, повседневную жизнь, основывается на обычном человеческом отношении. И если эти отношения основаны также на насилии, то об эффективности управленческой деятельности данной структуры говорить не приходится. Точнее, эффективность управленческой культуры в подразделении, которая держится на страхе, может быть, но она не долговечна.

Когда говорят, что армейская жизнь подчинена приказу, это, прежде всего, свидетельствует о некоей системе служебных отношений. Тем не менее, эта система должна отвечать определенным общечеловеческим требованиям и ценностям и не должна унижать человека, а командир или начальник, отдающий приказы, должен нести за отданный приказ юридическую ответственность. Приказ ни в коем случае не должен унижать человеческую личность, достоинство военнослужащего

го, как полноправного члена человеческого сообщества. Он не должен предусматривать никакой личной выгоды для начальника, а должен быть подчинен исключительно делам службы. Подчиненный должен быть для командира, прежде всего, личностью и только потом - военнослужащим, посвятившим себя служению Отечеству.

Очевидно, что военнослужащим, как и гражданскому персоналу, прежде всего, присущи качества, свидетельствующие об их готовности к трудовой деятельности в новых экономических и технологических условиях. Это касается и квалификационных требований к ним со стороны высокотехнологичных, в том числе информационных, производств, и необходимых личностных качеств рабочей силы, включая способность к выполнению различного рода возникающих задач, связанных со спецификой службы. Мы имеем в виду такие требования как: необходимость постоянно овладевать новыми профессиональными знаниями и навыками; надобность расширения профиля и профессиональных качеств за счет переподготовки по специальностям; коллективная ответственность всех членов организации [7,21].

Однако на сегодняшний день столь очевидно, что в ключевых для современной экономики отраслях, предопределяющих успех развития национальной культуры по отношению к лидирующим государствам в области микроэлектроники телекоммуникации и биотехнологии Россия существенно отстала. Сильные позиции она сохраняет в аэрокосмической и ядерной отраслях, а также в ряде других производств, не столь значимых в информационную эпоху. Поэтому без активного взаимодействия с корпорациями других стран, естественно, на взаимовыгодных началах, потребности в человеческих ресурсах России не смогут быть реализованы [8,42].

О качествах русских как профессионалов можно также судить и по широкому привлечению специалистов к работе в западных университетах и фирмах. Еще в 1989 г. из страны выехали 70 тыс. научных работников. По оценке академика А. Андреева, уже к началу 1993 г. из бывшего СССР на время или навсегда уехало около 40 % физиков-теоретиков высокого уровня и примерно 12 % физиков-экспериментаторов. На конец 1999 г. приводились данные, что с 1990-го года страну покинули 80 % математиков и 50 % физиков мирового уровня. Опросы ученых-физиков ведущих научно-исследовательских центров России показали, что фактически четверо из пяти молодых ученых в возрасте до 30 лет ориентированы на отъезд. Как и предсказывали эксперты, среди эмигрантов преобладали представители уникальных профессий, люди высокой и очень высокой квалификации. По данным паспортно-визового управления МВД

РФ, в 1992—1996 гг. выезд за рубеж специалистов в сфере науки и высшего образования составил в среднем около 5 тыс. человек, как правило, самых квалифицированных и перспективных научных работников в возрасте 30—40 лет. Ресурс эмиграции этих категорий специалистов во многом исчерпан. Тем не менее, по прогнозам, в ближайшие годы ежегодные потери составят 200—300 ученых, имеющих передовые разработки в таких ключевых областях, как программное обеспечение ЭВМ, прикладная математика, производство композитных материалов, создание новых медикаментов [9,26].

Можно оценить отъезд из страны специалистов в подобном масштабе как национальную катастрофу. По методике ООН, затраты и упущенная выгода от эмиграции одного специалиста с высшим образованием, ученой степенью составляет 300 тыс. долл. Не сложно представить, что потери России составляют десятки млрд. долл. Речь идет и о военно-стратегических потерях. В 1970-е годы академик А.Д. Сахаров справедливо доказывал, что право на эмиграцию является одним из главных демократических прав граждан. Но нельзя при этом забывать, что Россия в результате миграции такой направленности теряет не только важные и нужные для нее кадры, свой инновационный потенциал, надежды войти в число стран с информационной (сетевой) экономикой, но и демократический потенциал, свои шансы сформировать гражданское общество, способное управлять своим потенциалом.

Следует при этом принять во внимание изменение качественных характеристик той основной массы человеческих ресурсов России, по отношению к которой мигранты выступают как утраченные стимуляторы развития. Среди критических особенностей человеческих ресурсов, пожалуй, первой по значимости является существенное расхождение между готовностью и желанием значительной части работников трудиться в условиях рынка, с одной стороны, и их слабой реальной подготовленностью к функционированию в рыночных механизмах с другой.

Следует также принять во внимание, что современная русская управленческая культура, формировавшаяся в условиях «классического» индустриально-конвейерного производства, организованного по принципам системы Тейлора [10,156], существенно отстает от требований «прорывной» модернизации экономики страны, приобретающих критическое значение в наши дни.

В рамках проекта «Национальные культуры и современное производство» под руководством О.И. Шкаратана [11,15], в начале 1990-х гг., помимо исследования культуры труда персонала, была также изучена культура управления в военной

промышленности и в Вооруженных Силах. К характерным чертам позднесоветской русской управленческой культуры следует отнести:

- преобладание «запретной» 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 иерархическую структуру управления;
- распространенность демонстрации власти, подчеркивание властных функций на каждом уровне управленческой иерархии;
- ориентацию на наказание за ошибки, жесткий контроль над выполнением должностных обязанностей и инструкций;
- поощрение универсализма, совмещения профессий и обязанностей;
- централизацию и персонализацию принятия решений и ответственности;
- актуализацию, в первую очередь, стратегических задач развития организации, акцент на долгосрочном планировании;
- ориентацию на решение общегосударственных (общенародных) задач;
- ориентацию на массовое производство;
- стремление к сохранению опеки со стороны министерств, ведомств, правительственных органов.

Отечественный менеджмент (управление) и в начале нового века по-прежнему делает ставку на авторитаризм и административные методы, что не соответствует уже ни технологическим условиям производства, ни принципам рыночной регуляции хозяйственной деятельности, ни, что, быть может, самое главное, самоощущениям и потенциалам русского работника. По сути дела, до сих пор отсутствует национальная модель менеджмента, учитывающая в полной мере этнокультурную специфику отечественной рабочей силы, ее сильные и слабые стороны.

Наряду с преобладающим на практике господством старых (советских) приемов организации и управления, в сфере подготовки руководящих кадров все чаще наблюдается неоправданное копирование западных, главным образом американских управленческих схем часто с подачи «консультантов», польза от которых в нашей ситуации сомнительна. Таким образом, структура занятости и, соответственно, методы менеджмента претерпевают революционные изменения при переходе к новым информационным технологиям. При этом следует принять во внимание, что развитие глобальной экономики не погашает а, напротив, усиливает культурное и институциональное раз-

нообразии наций и сообществ, стимулируя в то же время их взаимозависимость [12,33].

Таким образом, особую роль в формировании трудового потенциала, особенно его инновационной составляющей, играет национальная культура, формирующая устойчивые поведенческие стереотипы работника. Сейчас во всем мире распространены прикладные социолого-антропологические исследования этнических особенностей рабочей силы. Транснациональные корпорации за последние десятилетия при организации производств обязательно привлекают данные об этнокультурных особенностях будущих работников. Из отдельных черточек и характеристик специалисты синтезируют обобщенные портреты «типичного работника»: японца, китайца, мусульманина и т. д. В соответствии с этими данными и планируется вывоз капитала, проектируется система трудовых стимулов, конструируется оптимальная отраслевая структура. Русские также отличаются своими культурными особенностями, что, впрочем, раньше в управлении производством не учитывалось. Вместе с тем уже первые исследования показали, что их использование, опора на эти различия может иметь важное экономическое значение [13,9].

Все прежние оценки качеств работников, ранжировка национальных рабочих сил человеческих ресурсов по их эффективности, результативности, оценивание успешных методов менеджмента во многом начинают представлять не практический, а лишь исторический интерес. И здесь-то обостряется вопрос о востребованности качеств русских работников и русских традиций менеджмента в глобальной информационной экономике.

Успешная передача и освоение новых технологий непосредственно зависят от культурных особенностей работников страны-реципиента, от существующей здесь культуры труда и управленческой культуры. Следует иметь в виду, что культура труда и образованность тесно взаимосвязаны друг с другом, но это отнюдь не идентичные понятия. Уровень образованности можно поднять при соответствующих затратах за непродолжительный период времени, тогда как культура труда формируется национальным историческим развитием и традициями, поэтому на ее изменение можно рассчитывать лишь в сравнительно длительной перспективе [14,33].

Изученная зарубежная литература и обзоры отечественных авторов позволяют выявить те компоненты культуры этноса (связанные преимущественно с традиционной этнической культурой), которые в той или иной степени воздействуют на трудовую деятельность военных в современной Российской армии, на структуру их эффективнос-

ти. К ним относятся:

1. система общих ценностей культуры;
2. традиционные ценности и нормы трудовой деятельности и связанная с ними структура мотивов трудовой деятельности;
3. иерархическая модель престижности профессий и участия в профессиональных занятиях;
4. характер профессионально-статусных и образовательных притязаний;
5. принятое в культуре распределение ролевых функций, закрепленных за половыми, возрастными и другими группами населения.

Среди всех элементов национальной культуры на деятельность военнослужащего в Вооруженных Силах в наибольшей степени влияют исторически сформировавшаяся система ценностей данного общества, социальные нормативы и традиции.

Таким образом, современная управленческая культура руководителя в системе управления военными вузами построена на научных принципах социального управления и предоставляет руководителям широкое поле для созидательной и эффективной работы. Оценить эффективность, дать оценку действующим в настоящий момент типам управленческой культуры, можно только для тех из них, которые вскрыты и достаточно исследованы на современном этапе развития и функционирования военной организации. Все это говорит о необходимости всестороннего социологического изучения данной проблемы. В настоящее время исследованием управленческой культуры офицеров Вооруженных Сил РФ занимаются созданные в управленческих структурах МО РФ комиссии, целью которых является выявление и оказание всесторонней помощи в осуществлении взаимодействия и управления.

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ:

1. Стратегия духа: Основы воспитания войск по взглядам А.В.Суворова и М.И.Драгомирова.- М.: Русский путь, 2000. С. 7-9 (Российский военный сборник).
2. Стратегия духа: Основы воспитания войск по взглядам

- А.В.Суворова и М.И.Драгомирова.- М.: Русский путь, 2000. С. 93-105 (Российский военный сборник).
3. Философско-методологические проблемы управленческой деятельности военных кадров. М., 2006. С. 93-95.
4. Философско-методологические проблемы управленческой деятельности военных кадров. М., 2006. С. 28-31.
5. Философский энциклопедический словарь. М., 1983. С.611.
6. Философско-методологические проблемы управленческой деятельности военных кадров. М., 2006. С. 35-37.
7. Щербина В.В. Организационная культура в западной традиции: природа, логика формирования и функции // СОЦИС, 1996. № 7.
8. Эссекс Л., Касей М. Теперь или никогда: новый стиль управления. СПб.: Питер, 2003. С. 21-40.
9. Пивоваров Ю.Т. Экономика развития России до 2010 года // Наука и жизнь, 2005. Выпуск № 4.
10. Перепелкин, Шкаратан. НТП-1997; Перепелкин, Шкаратан. НТП-1998. К сожалению позднее эти исследования были прерваны.
11. Ф.Тейлор Теория организации. М., 2000. С. 156-163.
12. Щербина В.В. Организационная культура в западной традиции: природа, логика формирования и функции // СОЦИС, 1996. № 7.
13. Эссекс Л., Касей М. Теперь или никогда: новый стиль управления. СПб.: Питер, 2003. С. 79-85.
14. Щербина В.В. Организационная культура в западной традиции: природа, логика формирования и функции // СОЦИС, 1996. № 7.
15. Камерон К. С., Куин Р. Э. Диагностика и изменение организационной культуры / Пер. с англ.; Под ред. И. В. Андреевой. СПб.: Питер, 2001.

S. Krasnopir

TO A QUESTION ON ADMINISTRATIVE CULTURE OF THE HEAD IN A CONTROL SYSTEM OF MILITARY HIGH SCHOOLS

Abstract: In present article the condition and development of administrative culture of the officer of the head in a control system of military high schools its essence specificity and structure is considered.

Key words: administrative activity, administrative culture, a control system, social systems.