

## КУЛЬТУРА УПРАВЛЕНИЯ И ПОЛИТИКА: СОЦИАЛЬНО-ФИЛОСОФСКИЙ АНАЛИЗ

**Рухтин А.А., Басов А.В., Смирнов К.С.**

*ГБОУ ВПО «Волгоградский государственный медицинский университет», Волгоград,  
e-mail: ruhtin@list.ru, avbasov@outlook.com, zzzzz111@mail.ru*

Произведен анализ возможностей применения интегративной модели политической культуры при исследовании проблем политического управления. Взаимное дополнение системного и субъектного подходов, рационального и иррационального дискурса, ситуативного и процессуального анализа позволяет говорить о том, что представленная модель культуры управления, с одной стороны, включает в снятом виде существенные моменты исторической эволюции управленческой мысли, с другой – открывает возможности комплексного анализа проблем управления, не только выявления интегрирующей функции культуры управления, но и рассмотрения всех видов и форм управления как единой органической целостности, универсалии которой могут стать предметом философской рефлексии. Уточнено содержание понятия «управляемость».

**Ключевые слова:** культура управления, политический менеджмент, социокультурный подход, политическая культура, теория управления управляемость

## CULTURE OF MANAGEMENT AND POLITICS: SOCIAL-PHILOSOPHICAL RESEARCH

**Rukhtin A.A., Basov A.V., Smirnov K.S.**

*Volgograd State Medical University, Volgograd, e-mail: ruhtin@list.ru,  
avbasov@outlook.com, zzzzz111@mail.ru*

The analysis of possibilities of using of the integrative model of political culture in research of the problem of political ruling was realized. Mutual addition of system and subjective approaches, rational and irrational discourse, situative and processive analysis allows to tell, that given model of ruling culture on one hand includes in removed form essential moments of the historical evolution of ruling thought, on other hand, opens possibilities of the complex analysis of the problems of ruling, not only revealing of integrative function of culture of ruling but consideration all types and forms of ruling as the whole organic integrity, the universals of which can become the subject of philosophical reflection. The contents of the concept «guidedness» is precised.

**Keywords:** culture of management, political management, sociocultural approach, political culture, theory of management, manageability

Поиск новых парадигмальных оснований анализа проблем социального и политического управления связан с качественной перестройкой самих объектов управления. Социальные и политические процессы стали более динамичными, нелинейными, весьма трудно прогнозируемыми. Общественные институты характеризуются возросшей плюрализацией структур, в которых переплетаются формальные и неформальные связи и зависимости. Растущий уровень общественных потребностей и ожиданий приводит к усложнению взаимодействия между различными группами населения, а также между гражданами и органами власти, к росту девиантного поведения, разнообразных форм протестной активности. Непрозрачность отношений представительства интересов, управления и руководства (бюрократизм, коррупция) создают почву для падения доверия населения к структурам власти и управления, потери управляемости обществом, возрастания степени неопределенности и рисков социально-политическо-

го развития. В ходе развития указанных процессов «традиционные, устойчивые характеристики государственности, ставятся под сомнение, переходя, во многом, в ситуативно-политическую плоскость» [7, с. 92]. Однако в современном мире лидером в глобальной экономике может быть только та страна или даже организация, которая руководствуются наиболее совершенной концепцией управления. Такая концепция должна быть, по нашему мнению, направлена как на сохранение режима работы системы (регулирование текущих процессов), так и на ее перестройку, реформирование, инновации, смену прежнего режима работы, быть ответственной «как за сохранение status quo, так и за изменение в системе» [2, с. 134].

Традиционно проблема управления обществом в политическом знании исследовалась в нескольких направлениях: во-первых, через анализ власти и властных отношений (субъект, объект, технология влияния); во-вторых, через рассмотрение политической системы (институты государства, партии,

общественные движения); в-третьих, благодаря использованию понятия «политический режим» (формы, способы и методы властвования, анализ взаимодействия народа и властных элит).

Каждый из представленных нами традиционных для политического знания подходов к описанию социального и политического управления подводит исследователей к осознанию того, что наиболее адекватным современным условиям и эффективным для анализа управленческих процессов социальной жизни является культурно ориентированный подход, позволяющий рассматривать культуру управления как основание для понимания процессов и результатов властно-управленческого воздействия на общество. Актуальность такого аспекта изучения власти и управления обусловлена еще и тем, что «в настоящее время отсутствуют научные работы, посвященные комплексному исследованию власти как многогранной, целостной и универсальной социокультурной системы, в которой представлены и взаимодействуют все компоненты материальной, политической и духовной культуры общества» [9].

Используя возможности социокультурного подхода, функционирующую в обществе культуру можно представить в качестве системы, чья органическая целостность обеспечивается взаимосвязью трех уровней интеграции политического поведения, различающихся по своей природе и возможностям: проективным (рациональным), селективным (прагматическим) и идентификационным (результативным) [4; 5]. Эти три уровня можно обнаружить и в политической культуре, и в культуре управления обществом. Как следствие, эффективные власть и управление, осмысленные в рамках социокультурной парадигмы, включают в себя рационально-моделируемые цели и мотивы деятельности, возникающие в определенных ситуативных контекстах установки, а также устойчивые автоматизмы поведения (навыки, привычки, традиции), выражающие принадлежность индивидов к тем или иным общностям и организациям. В соответствии с предложенной выше культуроцентричной моделью для обеспечения консенсуса и поддержания социально-политической целостности стратегия власти и управления может использовать определенные идеологические (ценностно-целевые) конструкции, связанные с ними социальные технологии, знаки, символы, ценности и нормы, выраженные в практиках религии, моды, досуга, СМИ. Помимо всего этого власть может опереться еще на один немаловажный культурный потенци-

ал – политико-культурную идентичность, которая задается действием адекватных политическому порядку индивидуальных ролей и статусов.

При этом политическая самоидентичность отдельных граждан и общностей может проявляться как в сознательном выборе, так и в стихийных массовидных реакциях, как проявление стихийно формирующегося массового опыта. Политико-культурная идентичность обеспечивает общественное согласие и легитимацию властно-управленческих решений через наполнение их социально значимым смыслом. Такие формы общественного признания, как одобрение, приверженность, преданность, поддержка, лояльность и т. п. выражают, с качественной стороны, определенный характер психологической совместимости власти и масс, а с количественной – степень доверия к власти и рейтинг ее популярности. Политико-управленческое влияние на уровне идентичности обнаруживается не просто во взаимном согласии управляющих и управляемых по тем или иным вопросам, а в их взаимопонимании, которое выражается в доверии друг другу, предсказуемом поведении и поддержке.

Обоснованием правомерности такого подхода к культуре властвования и управления может послужить логика эволюции управленческой мысли в XX в. Различные исторические этапы становления и развития менеджмента дают нам образцы управленческого мышления, которые в модифицированной форме являются составными элементами предлагаемой нами модели культуры управления.

Тейлоризм и доктрина «человеческих отношений» описывают цели и ценности управленческой деятельности, выступая как проективный по своей направленности и рациональный по характеру уровень культуры управления. Системный и ситуационный подходы в менеджменте, ориентированные на упорядоченный анализ внутренней и внешней среды управления, различного по своему конкретному многообразию управленческого опыта, согласуются со вторым уровнем политико-культурной интеграции и образуют селективный уровень культуры управления. Соответственно, в теоретических моделях управленческой сети, теории и практике функционирования корпоративной культуры реализуются наиболее стабильные, устойчивые и социально-ценные результаты управленческой деятельности. Они институционализируются как принципы построения и алгоритмы действия сети, как традиции корпоративного поведения, обеспечивающие идентификацию личности с организацией.

На каждом из трех основных уровней и этапов развития управленческой мысли – проективном, селективном и результативном – наблюдаются различные по своей природе способы решения сходных задач. Программы управленческого воздействия предстают и как система рациональных целей, и как совокупность иррациональных по своей природе ценностей. Опыт управления обобщается также рациональным (системным) и «иррациональным» (ситуативным) анализом. Рационально организованная сеть дополняется корпоративной культурой, в которой играют значительную роль и закреплены иррациональные стороны поведения людей в организациях.

Логика развития теоретической мысли и совершенствования управленческих воздействий такова, что от регулирования отдельных поведенческих актов, реагирования на отдельные негативные симптомы и проявления организационных патологий она переходит к целостному системному анализу и регулированию множества синхронных взаимодействий в организациях, а затем создает матрицы сети и культуры, которые могут обеспечить организационно-управленческое сопровождение различных по своей природе (направленности и масштабу) процессов.

С методологической точки зрения существенно, что если на первых двух этапах развития управленческой мысли можно наблюдать жесткую дихотомию анализа с позиций системы (организации) и субъекта, то в моделях сетевого и корпоративно-культурного управления эта дихотомия нивелируется. Организационная сеть обнаруживает себя в межсубъектном взаимодействии, а корпоративная культура как система не может быть представлена вне и помимо субъектной деятельности. Взаимное дополнение системного и субъектного подходов, рационального и иррационального дискурса, ситуативного и процессуального анализа позволяет говорить о том, что представленная модель культуры управления, с одной стороны, включает в снятом виде существенные моменты исторической эволюции управленческой мысли, с другой – открывает возможности комплексного анализа проблем управления, не только выявления интегрирующей функции культуры управления, но и рассмотрения всех видов и форм управления как единой организационной целостности, универсалии которой могут стать предметом философской рефлексии.

Одной из таких комплексных проблем является проблема обеспечения управляемости обществом. Будучи исследованной

применительно к организациям, она слабо изучена как характеристика общества в целом, как критерий эффективности политической деятельности, работы всей системы государственного и муниципального управления [1, 6, 8]. Специфика философского рассмотрения управляемости обществом заключается, по нашему мнению, в том, чтобы, синтезируя подходы теории менеджмента и социологии управления, выявить возможности переноса их положений на макросоциальный масштаб.

Рассматривая управляемость в контексте воздействия субъекта на систему, М.С. Солодкая пишет: «Объект управляем, если в смысле некоторого критерия качества, являющегося моделью цели, достигает заданных значений фиксированных параметров» [8, с. 98]. При этом автор исходит из того, что отдельное качество (модель цели) является частью более масштабной модели желаемого состояния общества. Но тогда процессу достижения цели должен предшествовать этап конструирования модели желаемого будущего, то есть макросоциальной стратегической цели. Ее достижимость, а значит управляемость, зависят от корректности постановки задачи, реалистичности подхода субъекта-конструктора. Эта последняя достигается лишь органической связью цели и самого процесса целеполагания с культурной почвой социума, целями и ценностями социокультурной среды. В макросоциальных масштабах этот вопрос рассматривается как соответствие социальных институтов, в том числе институтов управления, доминирующим социальным практикам, культурным установкам и ценностным ориентирам. Политический аспект данного вопроса связан с преодолением лидерами и организациями теоретического догматизма, отвлеченного от практики доктринально-идеократического подхода к разработке политических программ, постановке целей, выдвижению лозунгов.

Вторым существенным моментом управляемости исследователи считают подконтрольность объекта, предсказуемость реакций системы на управленческие воздействия. В этом смысле система управляема, если каждому воздействию управления соответствует строго определенное состояние параметров объекта, «неуправляема или мало управляема, – если объект управления меняет свои параметры произвольно» [6, с. 1145]. Решение этой задачи предполагает, с одной стороны, существование отлаженной системы принятия решений, в том числе политических, отбора средств и методов управлен-

ческого воздействия на общество. С другой – прозрачность механизма управления, отсутствие в нем «теневых» параллельных структур власти и связанной с этим коррупции, минимизацию бюрократической волокиты и произвола.

Отмечая, что управляемость может быть использована в качестве комплексного критерия эффективности деятельности всей организации, специалисты в области менеджмента все же чаще рассматривают ее как характеристику лишь управленческой деятельности. Применение социологического подхода привело к тому, что управляемость стала рассматриваться как качество всей социальной среды. Управляемость появляется в системе управления только в том случае, если она задана в обществе. Если менеджмент находит корни управляемости в организационном развитии, то социология – в строении общества как такового: «управляемое поведение сотрудника организации для социологии является результатом работы всех общественных институтов, социализировавших его как члена общества» [3, с. 34]. Однако в обоих случаях управляемость раскрывается как совокупный итог системного взаимодействия личностей, групп и институциональных организаций. Этот естественно сформировавшийся климат, атмосфера координации, сотрудничества, доверия, с другой стороны, является результатом сознательных организационных усилий, результатом культурной политики всей культуросозидающей деятельности общества. Управляемость оказывается возможной именно в силу существования неких скрытых механизмов социальной интеграции. Как точно заметил Э.Х. Шейн, культура предполагает появление более общих парадигм или гештальтов (состояний), связывающих воедино различные элементы и лежащих на более глубоком уровне; она предполагает существование чего-то целого, образуемого обычаями, климатом организации, ценностями и моделями поведения [10, с. 26, 30]. Как видим, различные аспекты исследования управляемости обществом выводят нас на проблемы исследования локальных культурных феноменов – корпоративной и политической культуры, а также культуры управления.

Выделенный нами ранее инвариант структурно-функционального описания культуры в единстве проективного, селективного и результативного уровней соотносим с тремя аспектами проблемы управляемости – целеполаганием, достижением желаемых параметров, созданием социальной среды, восприимчивой к управ-

ленческим изменениям. Важно то, что эта соотнесенность не носит внешний, формальный характер, а является внутренней, органической. Определение управленческих целей и ценностей коренится не только в культурном контексте организации или общества в целом, но также в позитивном или негативном опыте субъектов, в поддержке или отторжении культурной традиции, солидарной атмосфере или отчужденности среды, характере и интенсивности идентификации с нею индивидуальных и коллективных субъектов. В свою очередь отбор и использование средств управленческого воздействия является процессом как сознательной целевой и ценностной ориентации, так и стихийного использования условий среды, хаотического многообразия практик повседневности, случайно сложившихся ситуаций. Здесь важна вся совокупность наработанных в обществе результатов, в том числе и маргинальных. Адекватное конкретному контексту пространства и времени управленческое действие всегда представляет собой нечто среднее между рациональным замыслом и проектом, с одной стороны, и логикой повседневной жизни с другой. Наконец, реальный итог управленческой деятельности даже в случае ее наибольшего успеха соответствует первоначальной модели не абсолютно, а лишь по основным критериям и включает в себя непредсказуемые последствия, к которым никто сознательно не стремился. Управляемость как способность субъекта обеспечивать соответствие результата управленческой деятельности ее замыслу на основе последовательной и системной (сетевой) реализации избранной стратегии действия не может быть теоретически описана и оценена без учета ее культурного контекста, всех действующих в обществе – формальных и неформальных – регуляторов.

Таким образом, социокультурный подход к политике и управлению позволяет рассмотреть управляемость не только как линейный процесс обеспечения соответствия цели, средств и результата управления друг другу, но и как характеристику нелинейного, ситуативного воздействия, возможности которого зависят не только от характера поддержки, но и от оснований сопротивления общества тем или иным осуществляемым преобразованиям. С этой точки зрения, критерий управляемости не ограничивается простым формальным соответствием цели результату. Результат управленческого воздействия должен формировать среду, поддерживающую его, сохраняющую новое социокультурное ка-

чество, запускающую механизмы социального саморегулирования, упрочивающие результаты управления, трансформирующие их в определенные автоматизмы поведения, в культурную традицию.

#### Список литературы

1. Гладышев А.Г., Иванов В.Н., и др. Основы социального управления / под ред. В.Н. Иванова. – М.: Высш. шк., 2001. – 270 с.
2. Рац М.В. Политика и управление // Политические исследования. – 2010. – № 3. – С. 132–144.
3. Рубцова М.В. Управляемость: теоретико-социологический анализ понятий // Социологические исследования. – 2007. – № 12. – С. 32–38.
4. Рухтин А.А. Политическая культура как интегративная характеристика политической жизни общества: автореферат дисс. ... кандидата философских наук: 09.00.11 / А.А. Рухтин – Волгоград, 2011. – 29 с.
5. Рухтин А.А. Интегративный потенциал политической культуры / А.А. Рухтин // Вестник Волгоградского государственного университета. Серия 7: Философия. Социология и социальные технологии. – 2010. – Т. 2, № 7-12. – С. 147–151.
6. Сечко Н.Н. Управляемость // Социология: энциклопедия. – Мн.: Книжный Дом, 2003. – С. 1145.
7. Слеженков В.В. Глобалистическая проблематика правовой государственности в контексте современной французской юридической мысли // Форум. Серия: Гуманитарные и экономические науки. – 2014. – № 2 (3). – С. 86–93.
8. Солодкая М.С. Сущность управления и проблема управляемости // Теоретический журнал CREDO, 1998. – № 3.
9. Хомелева Р.А. К построению онтологической концепции власти: теоретико-методологический подход [Электронный ресурс] / Р.А. Хомелева. // Журнал социологии и социальной антропологии. – 2000. – Том III, № 1. Режим доступа: <http://www.old.jourssa.ru/2000/1/05homeleva.html>.
10. Шейн Э.Х. Организационная культура и лидерство: построение, эволюция, совершенствование / Э.Х. Шейн – СПб.: Питер, 2002. – 336 с.