

Государственные институты проходят собственные этапы становления и развития. Сегодня – в условиях третьего тысячелетия – наблюдается тенденция трансформации в новое состояние власти авторитета, которая будет обеспечена единством власти права и гражданского общества, т. е. когда вертикаль и горизонталь системы координат развития общества находятся не в противоборстве, но во взаимосвязи, взаимодействии и взаимообусловленности. Вывод в пользу этой тенденции основан на потере государством привычных рычагов власти, что связано с передачей им части своих полномочий международным ассоциациям, а также местному самоуправлению.

Таким образом, осуществление местного самоуправления обеспечивает благоприятные условия диалога культур и конфессий, создает базу становления и развития подлинного общественного согласия как неотъемлемого условия формирования гражданского общества.

### **Примечания**

1. См. напр.: Гражданское общество, правовое государство и право (Круглый стол журналов «Государство и право», «Вопросы философии») // Государство и право. 2002. № 1; Хабермас Ю. Философский дискурс о модерне. М., 2003; и др.

2. Гегель Г. Философия права. М., 1990.

3. Баймуратов М. А. Европейские стандарты локальной демократии и местное самоуправление в Украине. Киев, 2000.

4. Григорьев В. А. Становление местного самоуправления в Украине. Одесса, 2000; Шрейдер В. Ф. Местное самоуправление как институт социальной политики. М., 2005.

**ТРЕТЬЯКОВА Т. О.**

## **УПРАВЛЕНЧЕСКАЯ КУЛЬТУРА И КОРПОРАТИВНАЯ КУЛЬТУРА СУДЕБНОЙ ВЛАСТИ В СОЦИОЛОГИИ УПРАВЛЕНИЯ**

В российской социологии проблематика функционирования судебной власти связывалась с девиантным поведением и разрабатывалась П. Сорокиным в работах: «Социологический этюд об основных формах общественного поведения и морали» (1914), «Система социологии» (1920), «Социальная и культурная динамика» (1941). Изучению управленческой культуры с точки зрения взаимодействия и организационного взаимодействия посвятила свои исследования Н. Е. Олехович.

Управленческая культура в рамках классических школ «научного управления», «администрирования», «школы управленческих отношений» оценивается с позиций работника как «социального человека».

В работах А. Агеева, М. Грачева, В. Рудницкого с позиций рационально-прагматического подхода делается ставка на управление культурой с позиций руководства. Социальные технологии в управлении рассматривались Н. В. Ивановым, В. И. Патрушевым.

Стиль управления является внешним проявлением управленческой культуры, что закреплено в социологических концепциях Е. Бабосова, А. Кравченко, Э. Шейна, В. Щербины.

Слово «культура» (от лат. *cultura*) буквально означает воспитание, образование, развитие. В широком смысле термин «управленческая культура» употребляется для характеристики организационно-технических условий и традиций управления, профессионального и нравственного развития руководителя. В узком значении культура управленческого труда может трактоваться как служебная этика руководителя. Осмысленная изложенное, управленческую культуру можно представить как совокупность типических для менеджера ценностей, норм, точек зрения и идей, которые сознательно формируют образец его поведения.

Управленческая культура как раз и является той самой составляющей вышеуказанной системы, которая определяет ее целостность и организованность. Она олицетворяет собой субъективный фактор системы управления, подразумевающий влияние субъективного на объективные процессы. Управленческая культура отражает способность государственных служащих оперативно и эффективно реагировать на изменения внешней среды, происходящие во всех сферах общественной деятельности с целью обеспечения мобильности управления с одной стороны и его устойчивости – с другой. Управленческая культура хранит определенную преемственность в управлении, позволяет сохранить принципы и методы управления, которые подтвердили свою эффективность и востребованность. Управленческая культура обладает своими ярко выраженными особенностями, поэтому ее выделяют как некое в своем роде самостоятельное явление, характеризующееся определенными закономерностями формирования и развития, законами образования традиции и модернизации. С одной стороны, управленческая культура подразумевает установки и

принципы такой социальной структуры, как управленческий аппарат; с другой стороны, охватывает все общество в целом, ибо любая группа, в конце концов, оказывается системой, в которой наличествуют как субъект, так объект управления. Именно это определяет важность вопроса формирования и развития управленческой культуры на современном этапе, что в особенности касается российского общества, находящегося на этапе общественных преобразований. Вопрос о формировании новой управленческой культуры требует подробного теоретического исследования и представляет огромный интерес для специалистов в области социологии управления.

Термин «управленческая культура» не закреплен в словарях, имеет множество близких по смыслу терминов, обозначающих, однако, различные понятия. Наряду с термином «управленческая культура» в литературе также часто используются термины «организационная культура», «корпоративная культура», «профессиональная культура управления», «профессионально-нравственная культура труда», «культура менеджмента» и т. д., их можно встретить на страницах экономической, социологической, политической, культурологической литературы. В связи с этим возникает необходимость разграничения некоторых понятий и терминов, их обозначающих. Разночтения терминологии не случайны: каждый из исследователей, касаясь того или иного аспекта управленческой деятельности, рассматривая ее под тем или иным углом, употребляет тот термин, который, по его мнению, наиболее полно отражает суть описываемого явления.

В трудах многих ученых на протяжении длительного времени рассматривались различные аспекты управленческих процессов. Организационная культура предприятий получила достаточное рассмотрение в работах как зарубежных, так и российских ученых.

Нами обоснована объективная 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.

Модель повышения качества управленческой культуры в органах судебной власти предполагает учет российских традиций, управленческого опыта стран мира и особенностей судебной власти, ориентированной как на рутинные (законы, положения, инструкции), так и на инновационные уровни принятия решений.

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.

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. Так, один и тот же работник один день может превзойти все самые высокие ожидания своего руководителя, а на другой день – работать спустя рукава.

Мотивация по-разному выражается в поведении. Один человек с сильной потребностью в безопасности может действовать осторожно и избегать ответственности на работе из-за страха провалиться, другой человек с такой же сильной потребностью в безопасности может использовать любую возможность для повышения уровня своей ответственности из-за страха потерять работу, опасаясь, что его могут оценить как плохого или ненужного работника.

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

К этим задачам относят:

- 1) постановка основополагающей цели учреждения, формулирование задач для ее достижения и выведение на их основе концепции деятельности и развития учреждения;
- 2) работа над формированием корпоративной культуры, подразумевающая объединение работников вокруг общей цели учреждения;

3) мотивация персонала путем спланированных и верно выполненных мер на достижение цели учреждения и преодоление проблем, стоящих перед ним;

4) формирование организационного порядка как системы относительно стабильных, долговременных иерархических связей, стандартов, норм и должностей, призванных регулировать взаимодействия между учреждениями и членами организационной структуры учреждения;

5) формирование и внедрение технологии изменений, повышение способности к которым формирует факторы, направленные на повышение эффективности управления;

6) диагностика управления, определение точек наибольшей и наименьшей управляемости, потенциальных точек неуправляемости учреждения;

7) понимание и трезвый расчет в деле реализации управленческого решения;

8) формирование и внедрение системных мер контроля за выполнением управленческих решений, направленных на выполнение поставленных целей и задач, что в полной мере касается как стимулирования четкого и эффективного их исполнения, так и определенных санкций за срыв или неверное, недостаточно активное выполнение управленческих решений<sup>1</sup>.

Таким образом, мы определим управленческую культуру как совокупность ценностных ориентаций, принципов и установок управленца в отношении своей профессиональной деятельности, являющуюся духовной направляющей деятельности управленцев.

В основе этики на государственной службе лежит предоставление о честности и неподкупности государственных служащих, их верности государству и закону. Управленческая культура в органах судебной власти может быть оценена как корпоративная.

Важно повышать эффективность управления, где самым ценным ресурсом является человек. Высокая управленческая культура обеспечивает эффективную деятельность. Эффективность – это то, что позволяет получать более высокие результаты с меньшими усилиями, тогда как напряженный труд дает такие же результаты, но уже ценой чрезмерно больших усилий. Неэффективность может иметь место только по двум причинам: организация просто не знакома с этими элементами принципами или же не применяет их на практике. В любом случае невозможно ника-

кое повышение эффективности, в то время как при последовательном соблюдении принципов эффективности труда становится удовольствием, игрой, а не просто рабочим заданием.

Эффективность построена на учете следующих принципов:

1. Наличие четко выраженных идеалов.

2. Здравый смысл.

3. Экспертный совет. По мере усложнения управленческой деятельности все чаще приходилось обращаться за советом к техническим экспертам, так как ни один руководитель не может стать специалистом сразу во всех областях, необходимым для успешного ведения дела<sup>2</sup>.

4. Дисциплина. Работа ради достижения общих идеалов в дисциплинированной организации проявляется преимущественно в форме сотрудничества.

5. Честное ведение дела. Руководитель должен иметь три важных человеческих качества: понимание общности и интересов всех сотрудников организации, творческое воображение и чувство справедливости.

6. Ведение прямого, адекватного и постоянного учета. Учетные документы содержат для руководителей больше информации, чем можно получить путем непосредственного восприятия. Эти документы предупреждают, напоминают о прошлом опыте и позволяют прогнозировать будущее.

7. Диспетчеризация – аспект планирования, который состоит в календарном планировании времени и затрат по аналогии.

8. Стандарты и графики. Заданный набор правил или предписаний, общепризнанных в определенной сфере деятельности.

9. Стандартные условия. Часто возникает искушение перескочить через настоящее и начать детальное планирование будущего, опираясь на технические приемы и эмпирические правила, действующие в прошлом.

10. Стандартизация операций.

11. Нормативные и практические инструкции.

12. Вознаграждение за эффективный труд.

Эти принципы ориентированы на учет социально политического аспекта эффективности управления.

Эффективность политического управления – это не чисто технологическая проблема, а проблема, имеющая исторический подтекст. То есть неэффективное государственное управление

является следствием того общественного устройства, которое не способно включить в активные социальные механизмы большинство людей.

Управленческим приоритетом достижения целостности (генеральная цель и главная стратегия) в местном сообществе является человеческий фактор. Необходимо понять, что человеческий фактор не реализуется «вообще», он превращается в абстракцию и не имеет механизма реализации, когда только многократно декларируется на макроуровне. Человек живет на микроуровне – в местном сообществе, здесь реализуются его важнейшие потребности, и если этого не происходит, то теряется смысл всех заявлений о человеческом факторе.

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.

#### **Примечания**

1. *Удальцова М. В.* Социология управления. М. : ИНФРА-М ; Новосибирск : НГАЭиУ, 2000. 144 с.

2. Менеджмент организации : учеб. пособие / под ред. З. П. Румянцевой, Н. А. Саломатиной. М. : Инфа-М, 1995.

**ЧЕРЕНЁВ А. А.**

### **ПОЛИТИЧЕСКАЯ ДЕЙТЕВИТЕЛЬНОСТЬ КАК МЕРА СОЦИАЛЬНО-ЭКОНОМИЧЕСКОГО РАЗВИТИЯ ТЕРРИТОРИИ (НА ПРИМЕРЕ ИРКУТСКОЙ ОБЛАСТИ)**

Со времен начального освоения Сибири Иркутская область считалась геополитическим ключом страны и остается им и в наши дни. Выгодное экономико-географическое положение (область занимает транзитное положение между восточными и западными районами страны), наличие богатой сырьевой базы и крупнейшего в регионе рекреационного потенциала ставит Иркутскую область в положение донора, что в свою очередь накладывает отпечаток на социально-культурное развитие населения. Через территорию области проходят три крупные транспортные артерии страны, это – Транссибирская железная дорога, Байкало-