

Значение управленческой культуры в процессе рационализации современного социального управления

Лескова Л.Ф.

Черниговский национальный технологический университет, Украина, г. Чернигов
Старший преподаватель кафедры Социальной работы.

В статье представлены некоторые теоретические подходы к пониманию культуры управления как составной части общей культуры человечества, расширены представления о роли и значении управленческой культуры в процессе повышения эффективности социального управления, а также сделан акцент на необходимость формирования инновационной управленческой культуры XXI века.

Ключевые слова: социальное управление, культурный фактор, общечеловеческая культура, культура управления, инновационная управленческая культура.

Актуальность проблемы. Перед мировым сообществом стоит глобальная проблема, масштабы которой сегодня явно неосознаны или приуменьшаются – создать инновационную теорию и практику управления, сформировать управленцев новой генерации, способных мыслить и действовать по-новому в условиях кризисного состояния общества, принимать превентивные решения, эффективно использовать имеющиеся ресурсы [2].

Мир в начале XXI в. стоит перед новыми проблемами глобального характера, но пока не произошло осмысления их остроты, методы решения остаются прежними, во многом характерными для прошлых столетий. Суть этого противоречия – в отсталости культуры, в том числе управленческой, которая является неотъемлемой частью общей культуры человечества.

В настоящее время наблюдается кризис в социальном управлении, который основывается на противоречиях между субъектом и объектом управления. Преодоление данного кризиса невозможно без учета фактора культуры, который в последнее время приобретает все большее значение.

Анализ научных публикаций. Анализ современных достижений в сфере управления доказывает, что исследования проблем культуры осуществляются на материалах организаций, которые функционируют в различных направлениях социальной сферы. К ним относятся исследования, которые раскрывают закономерности и культуру управления персоналом и человеческими ресурсами (И.Д. Ладанов, С.Н. Паркинсон, Н.Г. Веселова, Дж. Уитмор, В.Н. Шепель, В.Н. Иванов и др).

Целью данной публикации является – развитие представлений о роли и значении управленческой культуры в процессе повышения эффективности социального управления, а также акцентирование внимания на необходимости формирования инновационной управленческой культуры XXI века.

Изложение основного материала. Современное социальное управление еще далеко от рациональности, пока оно не отвечает требованиям времени. Отсюда, назрела острейшая потребность в его обновлении, в коренных изменениях, которые позволят влиять на главную причину всеобщего кризиса управления – усугубляющееся противоречие между субъектом и объектом управления. Важнейшим условием решения этих проблем и есть возрастание роли культурного фактора.

Существует несколько определений понятия «культура управления». Так, профессор В.В. Цветков делает акцент на том, что управление является особой социальной функцией, которая возникает из потребности самого общества, и проявляется, прежде всего, в организаторской

деятельности, которая осуществляется путем объединения, согласования, регулирования, координации, контроля, а так же средствами принуждения [6].

Палеха Ю. и Кудин В. предлагают еще одно определение понятия «культура управления» – это «совокупность теоретических и практических положений, принципов и норм, которые имеют общий характер и относятся к разным аспектам человеческой деятельности. Это система знаний, которая обслуживает управленческую практику как культурный феномен, совокупность науки и искусства управления, разного рода рекомендаций, обобщений объекта управления, которые имеют научно-практическую ценность и органически, системно взаимосвязаны» [5].

В свою очередь, В. Белолипецкий определяет культуру управления как категорию, которая объединяет в себе два выработанных в социальной философии понятия – управление и культура. Ведущим и главным в этом объединении является понятие культуры; оно, как нам известно, означает качество деятельности человека во всех сферах и способах его действий [2].

Королюк С. определяет «культуру управления» как «осуществление руководителем управленческой деятельности через систему взаимосвязей с коллективом, выполнение своих обязательств, что проявляется в стиле общения, руководства и поведения, выполнения управленческих функций» [3].

По своему содержанию культура управления – это совокупность достижений в организации и осуществлении процесса управления, организации управленческой деятельности, использования техники управления, а также совокупность требований, которые предъявляются к системам управления и работников, обусловленных нормами и принципами общественной морали, этики, эстетики и права. Культура управления как составляющая часть общечеловеческой культуры имеет вместе с тем и ряд особенностей, которые выделяют ее среди других видов и форм культуры. Эти особенности можно проиллюстрировать на основе требований, которые предъявляются к культуре управления. Хмиль Ф.И., анализируя культуру управления, отмечает, что к ее особенностям относится тот факт, что она состоит из четырех тесно связанных и взаимозависимых элементов: культура работников управления, культуры процесса управления, культуры условий труда и культуры документации [7].

Главная проблема культуры – воспроизводство самого человека, его знаний, навыков, материальных и духовных ценностей. В управленческой культуре выделяют следующие элементы: – управленческие знания (теории социального управления, менеджмента); – общественные отношения управленческие и организационные, которые представляют собой материальный эквивалент знаний, норм, правил; – управленческая деятельность, с помощью которой в процессе социализации личности, последней передаются знания и ценности общества, что позволяет создавать условия для возникновения творческой личности, ее культуры, развитие инновационных подходов к управленческой деятельности.

Сам механизм формирования управленческой культуры можно представить следующим образом:

- формирование знаний, управленческих концепций, проектов программ и т.д.;
- развитие управленческих отношений;
- мотивация творческой деятельности в сфере управления;
- утверждение уважения в обществе к общественным институтам, государству, законам, морали, праву;
- разработка и внедрение управленческих технологий, которые объединяют между собой все вышесказанные этапы [2].

Сейчас весь мир испытывает проблемы в области нравственности, духовности, культуры. В частности, и в управленческой культуре, которая является частью общей культуры. Преодоление таких проблем должно происходить в обстановке добра и согласия, толерантности.

Невозможно навязывание ценностей культурных образцов одних стран – другим, так как это может вызвать явление «культуршока», что приводит к дезорганизации человека в жизненном пространстве.

Настоящая высокая культура управления, как и культура личности – это гармония знаний и морально-этических качеств, которые безусловно, зависят от интеллектуально-культурных качеств личности, которая находится у руля управления.

Существует три типа управленческих культур: административно-командная, информационно-аналитическая и социально ориентированная.

Первая основывается на господстве административного права и государственных структур. Основной движущий мотив – это страх. Такая культура характерна для тоталитарных режимов.

Информационно-аналитическая культура подразумевает господство информационных технологий, компьютерных систем.

Приоритетом здесь является технократический компонент.

Центром социально ориентированной культуры является человек. Здесь отдается предпочтение раскрытию творческого потенциала личности.

Из вышесказанного следует, что основу новой интегральной управленческой культуры должна составлять социально ориентированная культура, где во главу угла будут поставлены принципы гуманизма, защиты, воспроизводство и развитие, как природы, так и человека.

Важнейшей составляющей управленческой культуры, да и культуры в целом, является управленческий интеллект. Он формируется на основе личного опыта, на основе научных знаний и является частью интеллектуальной собственности.

Сейчас интеллект становится национальным ресурсом. И в лучшем положении оказывается та страна, которая в полной мере может использовать и развивать интеллектуальный потенциал управления. Поэтому стратегической задачей социального управления является охрана, защита и стимулирование развития интеллектуального потенциала общества.

Потому правы те исследователи, которые считают, что сегодня необходимо говорить о новой парадигме управленческой теории, которая все в большей мере базируется на приоритетном включении в содержание главного субъекта управления – творческой личности, коллективного преобразующего интеллекта общества, а не только усредненных органов и организационных структур управления. Именно интеллектуальные системы управления, которые состоят из творческих индивидуальностей, мотивированных к управленческой деятельности, способны достигать наилучших результатов в управлении общественными делами, обеспечить организованность и высокий уровень организации социальных систем.

«Культура, понятно, не в технике и технологиях, не в машинах престижной марки, не в электрофицированном быте, модной одежде или прическе. И бескультурность не в технике и механизмах, не в должности и профессии – она в самих людях, что есть характерным для любой эпохи. То, что называется культурой, не сводится к посещению музеев, театров, филармоний, чтения книг и этикета; культура – это прежде всего характер отношений человека к человеку, определенное духовное и душевное состояние гуманизированной личности, процесс ее обогащения знаниями, ценностями, идеями, чувствами, словом, всем тем, что способствует ее очеловечиванию и уверенности в своих способностях и силе, вере в прогресс и свободу; так как ... каждый шаг вперед путем культуры был шагом к свободе» [1].

Выводы. Таким образом, в данный момент перед социальным управлением стоит задача по формированию современной управленческой элиты, которая владеет профессиональными знаниями, творческим потенциалом и способна влиять на общественную жизнь, эффективно достигать поставленных целей.

И хотя управленческий труд – это часть совокупного общественного труда, но он очень специфический. Учет элементов культуры управления в управленческой деятельности дает возможность улучшить организацию управления, упростить процесс управления, обеспечить слаженность и четкость работы аппарата управления, повысить трудовую дисциплину.

Усовершенствовать культуру управления – значит усовершенствовать все ее элементы и профессиональную культуру менеджера. Работает не менеджер, а режим, созданный менеджером, который охватывает плоскость от надежной технологии работы до системы межличностных отношений.

Сахаров А.Д. говорил, что нелегко составлять прогнозы на будущее, но сложнее всего спрогнозировать внутреннюю духовную жизнь людей, но именно «от этого зависит в конечном итоге и гибель, и спасение цивилизации».

Перспективы дальнейших исследований мы видим в изучении особенностей управленческой культуры в отечественных социальных организациях как важной части социального управления всем обществом.

Список литературы:

1. Библия В.С. Диалог культур. Опыт определения // Вопросы философии. – 1989. – № 6.
2. Белолипецкий В. Эстетика и культура управления: учебно-практическое пос. / В. Белолипецкий, Л. Павлова. – М.: ИКЦ «МарТ», 2004. – 384 с.
3. Королюк С. Управленческая культура руководителя школы // Директор школы. – 2005. – № 40 (376). – С. 10-12.
4. Палеха Ю. Ключи к успеху, или организационная и управленческая культуры / Ю. Палеха. – К.: Изд-во Європ. ун-ту финансов, информ. систем, менеджм. и бизнеса, 2000. – 211 с.
5. Палеха Ю. Культура управления и предприятия: Научно-методическое пособие / Ю. Палеха, В. Кудин. – К.: МАУП, 1998. – 96 с.
6. Реформирование государственного управления в Украине: Проблемы и перспективы / Наук. рук. В.В. Цветков. – К.: Орияны, 1998. – 228 с.
7. Хмиль Ф.И. Менеджмент: учебник / Ф.И. Хмиль. – К., 1995 – 351 с