

ИССЛЕДОВАНИЯ МОЛОДЫХ УЧЕНЫХ

УДК 316.4



**ОРГАНИЗАЦИОННЫЕ
НОРМЫ В КОНТЕКСТЕ
ОСУЩЕСТВЛЕНИЯ
УПРАВЛЕНЧЕСКИХ
ПРАКТИК**

**ORGANIZATIONAL NORMS
IN THE CONTEXT
OF THE IMPLEMENTATION
OF MANAGEMENT
PRACTICES**

Арутюнян Гриша Атомович

Аспирант Института социологии
и регионоведения Южного
федерального университета,
г. Ростов-на-Дону,
e-mail: grishharut@mail.ru

Harutyunyan Grisha A.

Postgraduate Student, Institute of Sociology
and Regional Studies
Southern Federal University,
Rostov-on-Don,
e-mail: grishharut@mail.ru

В представленной статье анализируется влияние организационных норм на формирование и реализацию управленческих практик. Делается вывод о том, что организационные нормы определяют выбор управленческих практик в контексте состояния внутриорганизационных отношений и доминирования формальных и неформальных норм в функционировании организации управления.

In the article the impact of organizational norms to the formation and implementation of management practices is analyzed. The conclusion is that organizational norms determine the choice of management practices in the context of intra-state relations and the dominance of formal and informal norms in the functioning of management.

Ключевые слова: управленческие практики, организационные нормы, государственное управление, модель управления, цель управления.

Keywords: management practices, organizational norms, governance, management model, management goal.

Управленческие практики являются способом соединения деятельностно-мотивационной деятельности, деятельности субъекта и способов реализации управленческого воздействия сообразно постав-

ленным целям [1]. Исходя из этого положения, следует говорить о том, что в российской управленческой практике сложилась диспропорция между критериями функциональности, целесообразности и эффективности. Речь идет о том, что управленческие практики в основном направлены на постановку и реализацию конъюнктурных ближайших целей. Отмена концепта единой цели и применения практик формирования веера целей в реальности привела к тому, что в кризисе находится стратегическое управление, о чем свидетельствует низкая степень исполняемости программ развития.

В сложном российском социуме существующая нормативно-ценностная модель управления – это разновидность моделей, характерных для традиционных обществ доиндустриального, индустриального типа. Более точными определениями такого типа являются неолитарный или, даже более точно, позднеолитарный [2]. При этом в системе государственного управления как выразителя общих интересов необходимо проведение политики, направленной на благо народа как общности. Иными словами, определяются задачи системы управления как организации, преследующей интересы всего общества.

Это порождает и взаимные обязательства со стороны адресатов управления: продемонстрировать лояльность к системе управления и одновременно вносить определенные коррективы, связанные с исправлением, нормализацией ситуации. Иными словами, систему государственного управления вправе корректировать развитие регионов, признается необходимость введения пакета антикризисных, административно-правовых, экономических и иных мер, связанных с предотвращением ухудшения ситуации в регионе или с необходимостью стабилизации положения. Такой подход подразумевает, что организация управления обеспечивает известную стабильность коллективного взаимодействия и работает порядок, а не руководитель; правят законы, а не люди [3].

Учитывая, что в российском обществе наблюдается дисбаланс компетентности интересов и полномочий на региональном уровне, можно говорить о том, что в нынешних условиях организация управления требует определенных изменений. Эти изменения в первую очередь касаются организационно-нормативной модели, о чем говорилось выше. Естественно, в таком противоречивом синтезе, в каком эта модель существует сейчас, трудно представить возможность контроля над реализацией управленческих практик. Переподчинение критерию эффективности представляется хотя и сложным, но перспективным процессом, связанным с тем, что создается система постоянного мони-

торинга в рамках функционирования определенной управленческой структуры. Иными словами, эта оценка не растворяется по абстрактному критерию достигнутых показателей, в ней отражаются конкретные усилия, направленные на совершенствование управления в тех сферах, которые в настоящий период являются значимыми для развития и региона, и страны в целом.

В работающую организационно-нормативную модель государственного управления требуется внесение норм ответственности и рациональности [4]. Можно говорить о том, что эти критерии должны быть унифицированными, исключать различного рода отклонения, связанные с объяснением специфики управленческой деятельности. В конечном счете рациональность и ответственность – альфа и омега современной управленческой науки, ориентированы на человеческий капитал, на управление людьми, а не вещами, как в предшествующую индустриальную эпоху. Выработка этих нормативов как консолидирующих организационно-нормативную модель содержит возможность использования новых управленческих технологий, определения иерархичности социального проектирования, организации управленческой деятельности, осуществления контроля [5, 6].

Следует подчеркнуть, что бесспорным признаком остается иерархичность функционирования, и в связи с этим нормы ответственности и рациональности определяют уровень сплоченности, стабильности, квалификации в системе управления, деловой активности. Система данных показателей призвана перенести реорганизацию внутренних организационных отношений, так как в ином случае воспроизводится комплекс внешней зависимости. Наиболее важным свойством должен являться синергетический эффект, превышение суммы индивидуальных усилий их участников, который они обеспечивают [7].

Организационные отношения деформализуются, но им придается не гибкость, необходимая для того, чтобы сочетать интересы различных управленческих структур, а то, что можно назвать отводом ответственности [7]. Внешне государственно-управленческие структуры в своей региональной политике вынуждены учитывать влияние различных факторов. В то время как в России законодательно не оформлено лоббирование, практически в принимаемых управленческих решениях участвуют различные политические и деловые кланы. Это, в свою очередь, накладывает отпечаток на организационные отношения, характеризующиеся разрывами между системой управления и региональным сообществом. Короче говоря, в том, что региональные власти не добиваются значительных успехов в инновационной и инвестиционной де-

тельности, есть вина монопольных в экономической и политической жизни структур, которые действуют по логике собственных интересов.

При этом наблюдается любопытная картина: имеющие юридическое лицо в столицах корпорации, как правило, получают сырьевую или иную ренту из региона и тем самым используют факторы альянсирования с региональными властями, чтобы добиться удобных решений в рамках государственного управления. Складывается картина нелегитимных преференций, которые имеют явный территориальный или производственный адресат, когда бизнес-структура не просто курирует регион, а фактически определяет жизнь региона. Не преувеличивая значения этого фактора для определения основных целей управления, можно говорить о том, что происходит деформация организационных норм. В иерархическую структуру, где действует принцип субдоминантности, вмешивается фактор интересов, и возможно принятие решений не по логике должности, а в селекции интересов, принимающих личностный (часто корыстный) характер.

Говоря об этом, следует подчеркнуть, что на уровне государственного управления ощутимо влияние губернаторов из сырьевых, богатых регионов, в то время как региональные власти депрессивных регионов по определению обладают статусом просителя. Такая схема, хотя несколько и упрощает управленческую действительность, в реальности проявляется в том, что для структуры государственного управления бедные регионы если и представляют интерес, то по остаточному принципу – удовлетворение минимальных социальных запросов. Иными словами, создается впечатление, что эти регионы облагодетельствуют, в то время как в них наибольший уровень недовольства вниманием или формальным отношением государственных властей к нуждам населения.

В связи с этим обстоятельством можно говорить о том, что критерий эффективности основывается на удобстве, разделении регионов на эффективные и неэффективные [8]. Картина складывается так, что в числе передовых находятся регионы, обладающие высокой сырьевой ресурсностью. Для того чтобы переменить эту картину, необходимо критерий эффективности рассматривать не по уровню собираемости налогов, в него должны быть включены показатели производительности труда, производства валового продукта на душу населения, доля наукоемкой продукции. Однако в рамках осуществляемой модели управления такой поворот представляется сложным.

В связи с тем, что господствует критерий целесообразности и эффективность привязывается к этому критерию, организационная мо-

дель выстраивается под сырьевые регионы. Также следует подчеркнуть, что в стремлении к тому, чтобы сохранить организационную дифференциацию, выявляется картина субъектности/объектности, воспроизводства отношений господства/подчинения, когда управляющий является одновременно субъектом и объектом этих позиций [9, с. 15]. Описываемая противоречивость приводит к различиям в организационных ресурсах, возможности монопольного владения организационным капиталом [9, с. 16]. Такая ситуация воплощается в том, что управленческое взаимодействие связано с реальными различиями формально равных структур управления в возможности принятия управленческих практик.

Разумеется, в условиях монополизма отдельных структур административные практики имеют больший вес и влияние, чем практики развития, так как основываются на легальном статусе и по своему монопольному положению выбирают наиболее квалифицированный и образовательный потенциал. В этом смысле показательно, что, несмотря на необходимость ускоренного перехода из сырьевой модели на постиндустриальную, структуры, занятые развитием экономического потенциала, имеют меньший образовательный капитал. В такой важной управленческой сфере трудно ожидать притока квалифицированных специалистов, которые заняты либо в выгодных отраслях инновационного бизнеса, составляют высшую прослойку бизнес-структур, либо нацелены на мобильную карьеру, связанную с возможным отъездом за рубеж.

Не впадая в излишний критицизм, можно говорить о том, что доминирует позиция усредненного исполнителя, который не заинтересован в выдвижении инициатив или занятостью в инновационных проектах. Ситуация усложняется и тем, что, как правило, намечаемый поворот связан с преодолением глубоко запущенных отрицательных тенденций в секторе производительной экономики. Развитие управленческих практик, таким образом, обусловлено изменением организационных норм на основе принятия нового типа модели развития регионов, в которой предусматривается, что организационные нормы являются постоянными и связаны с контрактными отношениями между управленческими структурами на федеральном и региональном уровнях. Говоря об этом, ученые подчеркивают, что региональное развитие в нынешних условиях во многом определяется тем, в какой степени транспарентны, прозрачны отношения между центром и регионом, какой информационной компетентностью обладают принимающие управленческие решения [10, 11].

Естественно, информатизация управления представляется несомненным достижением и повышает уровень оперативного реагирования в принятии управленческих решений. Однако управленческие практики абсорбируются влиянием различных потусторонних факторов, к которым, как отмечалось ранее, относится и выстраивание отношений лоббизма в процессе управленческого взаимодействия. Социально развивающие практики, таким образом, оттесняются в сторону, в пользу практик немедленного реагирования, практик, ориентированных на замораживание кризисных ситуаций. Характерно, что воспроизводство кризисных ситуаций в управлении обусловлено как раз последствиями лоббизма, принятия решений, в которых удовлетворялся интерес сторон сделки, но проблемы развития регионов, в частности, связанные с дефицитом финансовых ресурсов, с отсутствием значимых экономических проектов, откладываются в сторону или подвергаются паллиативным решениям.

Можно говорить о том, что в управленческом взаимодействии правовые нормы имеют свою логику, позволяют перевести конфликты силы в юридические конфликты.

Неоднозначные процессы, которые происходят в системе управления, проявляются в том, что до сих пор не выработаны модели автономного развития регионов [12]. В том, что управленческие практики, с одной стороны, нуждаются в унификации применяемых правовых воздействий, с другой – слишком жестки к тому, чтобы могли реализоваться автономные региональные сценарии. В этом контексте показательна роль южнороссийского региона, в котором существуют как позитивные тенденции, связанные с ростом туризма, сельского хозяйства, в целом инвестиционной привлекательности региона, так и то, что внутри региона есть разрыв между отстающими и лидерами, что лидеры как отстающие ориентированы не на налаживание горизонтальных взаимосвязей, а на то, чтобы решать свои проблемы в одиночку с федеральным центром.

В связи с этим организационные отношения внутри региона складываются по вертикали, высока зависимость от принимаемых сверху решений, не существует координационных структур, согласовывающих региональную политику. Также все большее значение имеет тенденция к унификации, однозначности происходящих изменений. Это проявляется в том, что выстраиваемая логика управленческого взаимодействия порождает риски деформализации, усиления клановых интересов, и в большей мере это находит отражение в том, что на региональном уровне не созданы институты, которые бы побеждали в

конкуренции и инновации. При отсутствии таких институтов общегосударственное управление сталкивается со стимулом повышать качество администрирования, но не определяется то, ради чего связано развитие с повышением условий жизни региона до общероссийских.

Разумеется, нельзя при этом отрицать роль целевых функций, связанных с безопасностью государства и общества, устойчивым функционированием всех его структур, а эти задачи взаимосвязаны. В данном контексте можно говорить о том, что организация управления на всех его уровнях связана с признанием значения автономии всех указанных составляющих [3]. Так как система управления настроена на избежание неопределенности, может быть, этим объясняется не до конца осознанность последствий нынешнего кризиса. Повышается влияние субъективности, признание того, что имеются собственные цели и проявляется свобода поведения, вынуждают действовать по принципу воспроизводства контроля и дисциплинированности. Однако необходимо выработать способы различения управленческих действий, определяемых растущей сложностью организации, оправданной автономии и тем, что можно назвать сбоями в распорядительности и дисциплине, обусловленными профессиональной некомпетентностью или реализацией собственных инициатив, конфликтом интересов.

Организационные нормы, таким образом, влияют на то, что только частично удалось достичь цели консолидированной позиции регионов и федерального уровня. Это подтверждается тем, что в рамках сложившейся управленческой ситуации характерно воспроизводство административных практик в соответствии с критериями организационной эффективности. Имеется в виду, что управленческие воздействия не только определяются применением административного ресурса, но и связаны с частичным применением экономических и социальных способов.

Говоря об этом, в то же время необходимо иметь в виду, что в целом управленческая ситуация определяется тем, что регионы, относимые к кризисным, ощущают влияние внешнего вмешательства, особенно что касается финансовой политики. Между тем в региональном развитии обозначился тренд к тому, чтобы управленческие практики связывались с эффективностью вводимых проектов, с тем, чтобы помощь оказывалась не только крупным государственным и частным экономическим структурам, но и малому и среднему бизнесу. Такой подход требует, чтобы в рамках организации управления действовали организационные переменные, определяемые тем, чтобы создавать

специальные структуры, заточенные на определенную цель-задание. Пока же правильная идентификация этих проблем существует в перспективе.

Литература

1. Васьков М.А. Теоретико-методологические подходы к анализу управленческой культуры // Россия реформирующаяся. 2010. № 9. С. 61–75.
2. Тихонова Н.Е. Россия реформирующаяся. Вып. 11. М., 2012.
3. Пригожин А.И. Современная социология организаций. М., 1995.
4. Крамарова Е.Н. Меценатство на Юге России: формы реализации социальной ответственности бизнеса. Ростов н/Д., 2015. 156 с.
5. Васьков М.А. Институционально-теоретические основания региональной системы управления // Социально-гуманитарные знания. 2012. № 11. С. 305–309.
6. Клаус Н.Г., Свечкарев В.П., Васьков М.А. Проактивное управление в социологии: предметное поле и терминологическая специфика // Научная мысль Кавказа. 2015. № 2 (82). С. 42–48.
7. Региональная социология в России. М., 2007.
8. Старостин А.М. Эффективность государственной деятельности и управления: критерии, оценки, анализ состояния, пути повышения (элитологический анализ). Ростов н/Д., 2005. 423 с.
9. Живитиашвили А. Рабочий класс в классовых схемах западной социологии // Социологический журнал. 2013. № 4. С. 5–20.
10. Волков Ю.Г., Добрен'ков В.И., Нечипуренко В.Н., Попов А.В. Социология. М., 2000. 474 с.
11. Волков Ю.Г., Нечипуренко В.Н., Попов А.В., Самыгин С.И. Социология: курс лекций. Ростов н/Д., 2006. 509 с.
12. Тхагапсоев Х.Г., Черноус В.В. Реинтеграция постсоветской России: преграды и пути преодоления // Научная мысль Кавказа. 2013. № 4 (76).

References

1. Vas'kov M.A. Teoretiko-metodologicheskie podkhody k analizu upravlencheskoy kul'tury // Rossiya reformiruyushchayasya. 2010. № 9. S. 61–75.
2. Tikhonova N.E. Rossiya reformiruyushchayasya. Vyp. 11. M., 2012.
3. Prigozhin A.I. Sovremennaya sotsiologiya organizatsiy. M., 1995.
4. Kramarova E.N. Metsenatstvo na Yuge Rossii: formy realizatsii sotsial'noy otvetstvennosti biznesa. Rostov n/D., 2015. 156 s.
5. Vas'kov M.A. Institutsional'no-teoreticheskie osnovaniya regional'noy sistemy upravleniya // Social'no-gumanitarnye znaniya. 2012. № 11. S. 305–309.
6. Klaus N.G., Svechkarev V.P., Vas'kov M.A. Proaktivnoe upravlenie v sotsiologii: predmetnoe pole i terminologicheskaya spetsifika // Nauchnaya mysl' Kavkaza. 2015. № 2 (82). S. 42–48.
7. Regional'naya sotsiologiya v Rossii. M., 2007.
8. Starostin A.M. Effektivnost' gosudarstvennoy deyatelnosti i upravleniya: kriterii, otsenki, analiz sostoyaniya, puti povysheniya (elitologicheskiy analiz). Rostov n/D., 2005. 423 s.
9. Zhivitiashvili A. Rabochiy klass v klassovykh skhemakh zapadnoy sotsiologii // Soctsiologicheskiy zhurnal. 2013. № 4. S. 5–20.
10. Volkov Yu.G., Dobren'kov V.I., Nechipurenko V.N., Popov A.V. Sociologiya. M., 2000. 474 s.
11. Volkov Yu.G., Nechipurenko V.N., Popov A.V., Samygin S.I. Soctsiologiya: kurs lektsiy. Rostov n/D., 2006. 509 s.
12. Thagapsoev H.G., Chernous V.V. Re-integratsiya postsovetskoy Rossii: pregrady i puti preodoleniya // Nauchnaya mysl' Kavkaza. 2013. № 4 (76).