

Т.А. Москалева

Концептуальная модель корпоративного взаимодействия служащих государственных учреждений

Формирование качественно нового государственного устройства — сложная социальная проблема, решение которой во многом определяется не только социокультурными факторами, открыто включенными в активный процесс реформирования общества, но и степенью духовной зрелости народа и ее проявленности в государственном устройстве. Вполне очевидна необходимость широкого распространения инновационных форм управления на различные сферы жизнедеятельности общества. Государственная служба — один из каналов, по которым осуществляется процесс их взаимодействия. Отсюда особые требования к людям, занимающимся профессиональной управленческой деятельностью в учреждениях и организациях, и в большей степени к тем, кто осуществляет аппаратную деятельность в органах государственной власти.

Управление коллективом и корпоративное взаимодействие — одни из самых популярных направлений внедрения инновационных механизмов управления. Значение этих направлений в развитии организаций государственной службы особенно важно, потому что российский опыт оптимизации профессионального взаимодействия имеет фрагментарный характер.

Для построения модели корпоративного взаимодействия в организационно-управленческой сфере автором были проанализированы следующие работы: диссертационная работа Терещук Е.А., в которой проанализировано современное состояние и противоречия развития корпоративной культуры в органах государственной службы [1], диссертационная работа Воробьева Ю.Л., в которой обоснована концепция управления коммуникативным взаимодействием гражданского общества и структурами публичной власти [2], диссертационная работа Воронина И.Н., в

которой построена модель процесса управления развитием корпоративным отношений в органах местного самоуправления [3], диссертационная работа Михалина В.И., в которой проведен социологический анализ организации управленческой деятельности органов публичной власти [4], монография Зверевой Т.В., где дана социологическая оценка модели партнерского взаимодействия государственных служащих и граждан [5]. В данных работах управление рассматривается с точки зрения ценностного подхода через корпоративную культуру, либо анализируется на внешнем уровне. Следует отметить, что в научной литературе термин «корпоративное взаимодействие» преимущественно применяется по отношению к коммерческим организациям и их структурам. Работ по проблеме корпоративного взаимодействия в организационно-управленческой сфере на микроуровне, т.е. внутри самой организации практически нет.

Целью нашего исследования является разработка модели корпоративного взаимодействия в организационно-управленческой сфере.

Необходимо отметить, разделение корпоративного взаимодействия и корпоративного управления достаточно условно. Управление является одной из форм взаимодействия и неотделимо от него. Корпоративное управление осуществляется путем взаимодействия между управляющим и управляемыми.

Поскольку в нашей стране корпоративное взаимодействие служащих в государственных учреждениях пока не сложились, взаимодействие между ними мы будем рассматривать методом моделирования.

Особенности корпоративного взаимодействия определяются профессиональным менталитетом государственного служащего, под которым понимается совокупность представлений и установок чиновника в процессе его деятельности.

Проведем сравнительный анализ градации переменных при классическом и корпоративном управлении (таблица 1). Такой анализ поможет выявить сходство и различие ценностных установок при различных видах управления.

Как видно из таблицы при корпоративном управлении ценностные установки совершенно иные, чем при классическом. Они более гибкие, нацелены на сотрудничество в команде, развитие инициативы, проявления самостоятельности.

Таблица 1

Градация переменных при различных видах управления.

Классическое управление	Корпоративное управление
Дисциплина	Самореализация
Подчинение	Сотрудничество
Каждый сам по себе	Команда
Формализм	Инициатива
Централизация	Децентрализация
Зависимость	Самостоятельность
Организационная культура	Корпоративная культура

Для построения модели корпоративного взаимодействия, примем во внимание, что корпоративное взаимодействие, и корпоративная культура довольно близки. Корпоративная культура не просто является базой для управления, но и неотделима от него. В известном смысле можно утверждать, что корпоративная культура пронизывает сформированные ей отношения.

Очевидно, что само корпоративное взаимодействие, внутренне дифференцировано и структурировано. Целесообразно в данной связи выделить его основные признаки и их атрибуты во взаимной связи друг с другом, и поместив их в определенную институциональную среду, мы получим ту или иную форму (или тип) корпоративного взаимодействия.

В основу нашей модели будет положен неоинституциональный подход, согласно которому общественные «институты – это правила, механизмы, обеспечивающие их выполнение, и нормы поведения, которые структурируют повторяющиеся взаимодействия между людьми. Иными словами, институты – это «правила игры» в обществе, или, выражаясь более формально, созданные человеком ограничительные рамки, которые организуют взаимоотношения между людьми» [6]. Это определение и будет нашей методологической основой исследования корпоративного взаимодействия, государственных служащих.

Прежде всего, рассмотрим формальные ограничения, существующие в сфере государственного управления.

Формальные нормы, правила взаимодействия государственных служащих формируются прежде всего государством, различными организациями, регулирующие сферу государственной службы. Эти правила и нормы изменяются теми же субъектами, кто их создает. В настоящее время основными правилами и нормами в сфере государственной службы являются: Федеральный закон «О системе государственной службы Российской Федерации» от 27.05.2003г. № 58-ФЗ [7], Федеральный закон «О государственной гражданской службе Российской Федерации от 27.07.2004г. № 79-ФЗ[8], Федеральный закон «Об общих принципах организации местного самоуправления в Российской Федерации» № 131-ФЗ от 6.10.2003г. [9], Указ Президента РФ «Об утверждении общих принципов служебного поведения государственных служащих» от 15.08.2002г. [10] и др. эти нормы четко регламентируют взаимодействие государственных служащих на всех уровнях. Однако, зачастую в обществе, в том числе и на современном этапе развития нашего общества, нормы и законы не соответствуют реальности, и тогда критерием нормы и права выступает мораль и обычное право, т.е. неформальные ограничения. Следует отметить, что если принимаемые в обществе нормы и законы, не имеют связи с реальностью, то они не принесут никакой пользы. В отличие от формальных правил, которые могут поменяться быстро, неформальные правила меняются очень медленно. По

мнению Верещагиной А.В. формальные ограничения служат интересам тех, кто их создает, неформальные ограничения являются результатом социокультурного развития общества и заложенных в его социокультурном коде ментальных особенностей, хотя они также подвержены изменениям под влиянием формальных ограничений. Эффект формальных ограничений будет максимальным, если они в какой-то степени соответствуют неформальным или укладываются в их ограничительные рамки [11]. В основе неформальных ограничений лежит культура общества, которая является проводником из прошлого в настоящее и будущее.

Особенность определенной профессии и даже любого учреждения, профессиональные тонкости, возникающие в процессе той или иной деятельности, порождают свои, специфические именно для данной среды нормы поведения. Они рождаются стихийно, и впоследствии закрепляются в различного рода кодексах, правилах поведения, требованиях служебного этикета. Важной особенностью является то, что они сохраняются в виде негласных правил и неписаных законов, традиций, обычаев. Вполне закономерно, что это касается и государственной службы в целом и каждого государственного служащего, несмотря на то, что, казалось бы, в этой сфере все расписано и зафиксировано в инструкциях, методических рекомендациях и законах.

В современных условиях наличие профессиональных знаний, умений, навыков хотя и обязательное, но не единственное требование, предъявляемое к чиновнику любого ранга или уровня. Не менее важны его нравственные качества, которые проявляются в манерах, речи, культуре поведения.

Для удобства построения модели проведем типологизацию культуры в зависимости от того, кто является носителем культуры индивид или коллектив:

1 индивидуалистическая культура, для которой характерно такое поведение, при помощи которого человек стремится к поставленной цели, не принимая во внимание других;

2 организационная культура, для которой характерно соперничество (соревнование), человек не чувствует себя в безопасности, пока не убедится в своём превосходстве;

3 корпоративная культура, которая характеризуется сотрудничеством, упор делается на цели, которой желают достичь совместными усилиями.

На основе вышесказанного мы предлагаем свой подход к исследованию корпоративного управления служащих в государственных учреждениях. В разработанной нами схеме (таб.2) представлена попытка проанализировать типы культур, которые присуще каждой организации, при формальных и неформальных ограничениях в системе государственной службы.

Таблица 2

Модель корпоративного управления служащих в государственных учреждениях

	Типы культур	Формальные ограничения (зона 1)	Неформальные (корпоративные) ограничения(зона 2)
А	Индивидуальная культура	А ₁ Бюрократическая организация	А ₂ Административное управление
В	Организационная культура	В ₁ Корпорация госслужащих	В ₂ Партипассивное управление
С	Корпоративная культура	С ₁ Рациональная организация	С ₂ Корпоративное управление

Рассмотрим более подробно каждую из позиций в нашей модели.

А₁ – характеризуется появлением бюрократии среди чиновников.

Чиновники сами стремятся издавать нормативные акты, стараясь принудить общество к их исполнению, не допуская над собой какого-либо контроля.

Для любой системы управления характерны элементы бюрократических отношений. Когда интересы бюрократов совпадают, они начинают сотрудничать и возникает бюрократическая система управления.

Бюрократия способствует формированию механизмов безответственности. Здесь и бесчисленные визирования и распыление полномочий, многочисленные согласования. В этих условиях в обществе широкое распространение получают администрирование, формализм, безответственность, а интересы чиновника все меньше и меньше зависят от общественной оценки и ответственности. Такое управление далеко от реальной жизни и ориентировано на внутренние закономерности функционирования аппарата.

В отличие от управления в интересах общества, которое характеризуется ответственностью чиновника перед обществом, бюрократическое управление характеризуется безответственностью по отношению к обществу.

По сути, бюрократия порождает противоречия между действительным и желаемым в оценке объективной реальности, между словом и делом.

A₂ – индивидуальная культура при наличии неформальных ограничений формирует такую форму взаимодействия как административное управление. Такое взаимодействие предполагает наличие дисциплинированных сотрудников, четко выполняющих распоряжения начальства. Главный рычаг воздействия – приказы, наказания. Для такого типа взаимодействия характерно беспрекословное подчинение, отсутствие инициативы со стороны работника, четкое соблюдение нормативов.

Позиция В₁ в данной позиции индивидуальная культура при формальных ограничениях ведет к возникновению такой формы организации как корпорация госслужащих. Для этой позиции характерен формализованный и структурированный стиль руководства, которому присуще авторитарность и отсутствие демократии в управлении. Взаимодействие между работниками минимальное. Каждый служащий имеет свой объем работ, личное общение осуществляется в не прямой форме: через компьютеры, сети, телефон.

Характеризуется высокой ориентацией на индивидуальные достижения, межличностное взаимодействие выражено очень слабо, не учитывается работа всей организации.

В данном случае имеет место низкое использование творческого и рабочего потенциала работников и трудного продвижения инновационных идей. Взаимоотношения в организации строятся на основе жесткой иерархии, для которой характерно соблюдение всех формальностей при обращении к руководителям, низкий уровень участия сотрудников при совместном решении проблем, стремление сотрудников самостоятельно достичь цели и выделиться перед руководством.

В этой ситуации возникает своего рода противостояние руководства и сотрудников, в результате чего, образуют две команды с несогласованностью интересов, что неизбежно приводит к низкой эффективности работы организации.

Для позиции В₂ характерно взаимодействие в форме партиципативного управления. Повышается лояльность персонала и его приверженность организации. Изменения внедряются менее болезненно, сотрудники понимают смысл перемен и поддерживают их. Противоречия между руководителями и подчиненными не носят выраженного характера, нет деления на «мы» и «они», коллектив воспринимает себя командой и меньше жалуется на начальников. Кроме того, такой стиль управления направлен на раскрепощение творческой активности работника, т.к. каждый человек может проявить себя и свои знания, выдвигая то или иное предложение для решения конкретной задачи. Руководитель при партиципативном стиле управления является координатором группового процесса, обеспечивая всестороннее обсуждение наиболее важных проблем. Он не пытается навязать свое мнение и стремится к конструктивному диалогу с сотрудниками.

В позиции С₁ возникает такая форма взаимодействия как рациональная организация. В данном случае возникает такая ситуация, когда корпоративная культура замыкается в себе, на организации.

Корпоративная культура при формальных ограничениях в органах госслужбы будет иметь достаточно жесткий характер. Она будет формализовать деятельность государственной службы, ограничит степень вариативности поведения служащих. При такой позиции, чиновники будут прежде всего ориентироваться на требования руководства и внутрикорпоративные интересы, а не на нужды населения. В данном случае происходит несовпадение норм и ценностей официальной и фактически существующей корпоративной культуры по таким критериям, как цели и миссия государственной службы. Для такого типа управления характерно четкое разделение труда, иерархичность уровней управления, наличие взаимоувязанной системы обобщенных корпоративных правил и стандартов, обеспечивающей однородность выполнения сотрудниками своих обязанностей и скоординированность различных задач, неспособность к внедрению новшеств и отсутствие достаточной мотивации сотрудников.

Для позиции C_2 характерно появление такой формы взаимодействия как корпоративное управление. Основной характеристикой эффективного взаимодействия в данном случае является объединение ценностных ориентаций всех ее участников.

В коллективе достигается согласие по всем основным ценностям в процессе взаимодействия и сообразно с этими ценностями члены коллектива строят свое поведение. Взаимодействие служащих при этом характеризуется принципиальным единством взглядов относительно способов функционирования организации, в которой они служат, и единством действий, связанных с ее функционированием.

Таким образом, из построенной нами модели вырисовывается с одной стороны виды организаций, а с другой – формы управления. В зоне 1 типы культур, связанные формальными ограничениями, ведут к появлению таких организаций как корпорация госслужащих, бюрократическая организация, рациональная организация. Отношения между госслужащими будет основываться на ориентирах, направленных внутрь государственного учреждения, а не вовне. Служащие стремятся к закрытости своей статусной

группы, развитию бюрократизма, отсутствие инициативы, и как следствие низкая эффективность работы.

В зоне 2 типы культур, в рамках неформальных ограничений, ведут к появлению новых форм управления организацией – административному, партисипативному, корпоративному. Эту зону можно охарактеризовать как зону «корпоративного взаимодействия». Анализируя взаимодействие в этой зоне можно сделать вывод: при неформальных ограничениях, без давления сверху, происходит формирование более эффективного управления. Служащие ориентированы на взаимодействие, с согласованностью интересов и с соблюдением баланса интересов взаимодействующих субъектов. Основным фактором в этом процессе является объединение ценностных ориентаций субъектов взаимодействия.

Разработанная нами модель позволяет выделить тип государственного служащего, отвечающего признакам корпоративного управления. Это служащий, для которого характерно знание миссии своей организации, полное разделение ее и целей деятельности организации, который разделяет ответственность за решение общей задачи и осознает наличие общих ценностей в процессе управления.

Представленная модель носит теоретико-прикладной характер. Во-первых, это деятельная модель, так как она отображает совокупность действий субъектов корпоративного управления в организационно-управленческой сфере, основанные на согласованности интересов, взаимной ответственности и корпоративной культуре. Во-вторых, эта модель социальна, так как ее базовые единицы – служащие и их участие в управленческой сфере основано на корпоративном взаимодействии. В-третьих, эта модель системна, так как она отображает многоаспектное взаимодействие между служащими.

Список использованной литературы:

1. Терещук Е.А. «Особенности корпоративной культуры в органах государственной службы: социологический анализ» дисс.канд.соц.наук, Екатеринбург, 166с., 2006,
2. Воробьева Ю.Л. «Коммуникативное взаимодействие гражданского общества и структур публичной власти как управленческий процесс» дисс.док.соц.наук, Москва, 389с. 2008,
3. Воронина И.Н. «Управление развитием корпоративных отношений в исполнительных органах местного самоуправления города» дис.канд.соц.наук, Белгород, 136с. 2007.
4. Михалина В.И. «Организация управленческой деятельности органов публичной власти в России: социологический анализ» дисс.канд.соц.наук, Москва, 198с., 2009,
5. Зверева Т.В. «Модель партнерского взаимодействия государственных служащих и граждан как инновационный способ управления», Ростов-на-Дону, Ростиздат.
6. Норт Д. Институты и экономический рост: историческое введение // THESIS: теория и история экономических и социальных институтов и систем. 1993. № 2. С. 73-77.
7. «Парламентская газета» от 31 мая 2003 г. N 98.
8. «Российская газета» от 31 июля 2004 г. N 162.
9. Собрание законодательства Российской Федерации от 6 октября 2003 г. N 40 ст. 3822.
10. Собрание законодательства Российской Федерации от 19 августа 2002 г. N 33 ст. 3196.
11. Верещагина А.В. «Трансформация института семьи и демографические процессы в российском обществе» дисс. док.соц.наук Ростов-на-Дону 2009, 391с.