

УДК 316.354

Социокультурные факторы трансформации деятельности руководителя в системе государственного управления и ее социализации**Сергеева Л.П.**

Соискатель кафедры социологии

Российского государственного университета туризма и сервиса (Москва)

Рассматриваются факторы трансформации деятельности руководителя в системе государственного управления, обосновывается ее стратегическая направленность, а также самого руководителя как субъекта всех социальных преобразований в обществе. Анализируется роль знаний социокультурных феноменов и их использование в управленческой практике.

Ключевые слова: управление, трансформации, деятельности руководителя, социализация.

Обеспечение устойчивого развития общества и осуществление целенаправленных социальных преобразований в нем невозможно без изменения содержания деятельности руководящих кадров и связано с трансформацией самих руководителей и их деятельности.

Приступая к анализу трансформации деятельности руководителя, прежде всего на исходной его стадии следует определить сложность и многоаспектность объекта трансформации и охарактеризовать ее основную направленность. Рассматривая управление «как одна из труднейших и ответственных сфер интеллектуальной и практической деятельности людей» [1, с. 20], надо отметить, что ее содержание характеризуется через термин «деятельность», означающую, что управление состоит из специфических видов «труда, фиксируемого в адекватных формах» [1, с. 23].

В соответствии с направленностью данного исследования мы исходим из понимания управленческой деятельности Г.В. Атаманчуком, который рассматривает ее как «набор (совокупность) выработанных историческим опытом, научным познанием и талантом людей, навыков, умений, способов, средств, целесообразных поступков и действий человека в сфере управления» [1, с. 522].

При этом трансформация нами рассматривается как «необратимое изменение, создающее нечто новое, это переход к чему-то другому, но известному» [2, с. 242]. Такого рода трансформация применитель-

но к деятельности руководителей должна означать целенаправленный эволюционный процесс и должна базироваться на выработке и применении особого социологического (как междисциплинарного) подхода и синтезировать в себе политологические, экономические, культурные и другие феномены. На современном этапе общественного развития трансформация деятельности руководителя с определенным наполнением должна стать предпосылкой и условием назревшей политической трансформации общества.

При определении трансформации политической системы, Г. Агеев исходит из того, что она «означает модификацию или изменение вида, структуры или существенных свойств и характеристик» [3, с. 90]. По определению Т.И. Заславской, «социальная трансформация означает постепенное и относительно мирное (не связанное с радикальной сменой правящих элит), но, вместе с тем, глубокое и относительно быстрое преобразование социального типа или социальной природы общества, обусловленное, в первую очередь, не внешними, а внутренними потребностями» [цит. по: 3, с. 90].

Трансформация деятельности руководителя должна строиться на определенном методологическом фундаменте.

Прежде всего, она должна быть средством выражения задач и целей реформирования и развития системы государственной службы.

Во-вторых, она должна базироваться на принципе восприятия всего лучшего, накопленного в

практике управления бизнесом. Это делает необходимым усиление культурного фактора в управленческой деятельности, находящего свое выражение, в частности, в переходе от культуры власти к культуре сервиса.

В-третьих, она должна иметь свои конкретные результаты и, прежде всего, способствовать появлению специалистов, умеющих формировать политические сети для реализации тех или иных политических решений, используя при воздействии на общество взаимную заинтересованность и руководителя как политического деятеля, и общества как объекта такого воздействия.

Представляется важным обосновать стратегическую направленность трансформации деятельности руководителей и самих руководителей как субъектов всех социальных преобразований в обществе. Главной целью и конечным результатом такой трансформации должна стать социализация деятельности и сознания руководителя в системе государственного управления. Последняя в системе государственного управления неизбежно принимает форму политической социализации, которая определяется как «процесс усвоения индивидуумом ценностей и норм политической культуры общества, которые позволяют ему эффективно выполнять политические роли и функции, поддерживая целостность государства и вместе с тем защищать собственные права» [4, с. 227].

По существу стержнем такой социализации должна стать осуществляемая руководителем профессиональная деятельность с учетом интересов конкретной части или всего социума, на который направлено данное управленческое воздействие.

В этой связи представляется необходимым охарактеризовать факторы, лежащие в основе такой трансформации и формирующие ее научно-методологические основы. Одним из существенных факторов здесь выступает социокультурная компонента современного российского общества, которая оказывает влияние на субъекты и объекты в системе управленческих отношений, на воспроизводство и утверждение ценностей и мировоззрений в социологии. Это имеет свое объективное подтверждение и в том, что общественная жизнь всегда выступает объектом регулирования и влияния общественно-го мнения государственной политики, интересов и ценностей. Здесь правомерно говорить о социуме как о важном социальном регуляторе. Во многом эффективность управления зависит от учета конкретного социокультурного багажа развития общества и от использования подходов к принимаемым решениям на основе осмысливания исторического опыта и особенностей управления общественными процессами.

Однако достижение этого возможно лишь при наличии высокого уровня компетенции, базирующего-

ся на определенном социокультурном фундаменте. Наличие последнего подразумевает умение осмысливания прошлого и настоящего развития социума и его культуры, передачи основных социокультурных ценностей от одного поколения к другому и становление ценностного багажа общества. Только при понимании социокультурного прошлого и настоящего развития возможно формирование новой инновационной и ценностно-мировоззренческой идеологии современного управленца. Тем самым социокультурная компонента становится тем обязательным наполнением компетенции, которое обеспечивает ее реализацию в позитивных решениях по обеспечению развития социума и тем самым социализацию деятельности руководителя. На важность такого рода социализации деятельности и мировоззрения руководителей обратил внимание В.В. Путин (будучи Президентом Российской Федерации) еще 16 мая 2003 г. в своем Послании Федеральному Собранию Российской Федерации: «Высокая конкурентоспособность страны должна стать важной целью... Теперь мы должны добиться, чтобы эта цель присутствовала в практической деятельности органов государственной власти и местного управления» [5, с. 34].

Для современного общества немаловажно, какой по содержанию и направленности и на каком фундаменте будет осуществляться профессиональная деятельность представителей государственной власти и какое социокультурное основание присуще им как определенной социальной группе внутри всего социума.

В свою очередь, социокультурное развитие должно найти свое преломление в деятельности руководителей через его субъективное восприятие двух самостоятельных объектов: социума и его культуры и их динамичного развития. Поэтому важно учитывать здесь три исторических разреза:

- 1) минувшие стадии развития социума;
- 2) современное состояние социума и тенденции его будущего развития;
- 3) основные наиболее позитивные траектории его будущего развития.

Рациональная деятельность руководителя и рациональность принимаемых им решений должны основываться на анализе современного состояния социума. Если речь идет об экономической сфере, то здесь необходим анализ экономической статистики, характеризующей состояние отдельных ее сфер и отраслей. Если о социальной сфере, то помимо статистики важен учет результатов соответствующих социологических обследований и исследований.

Для руководителей в системе управления главным требованием является видение будущего на основе прогноза стратегического развития. Оценки возможных путей развития страны и возможных

сценариев наиболее вероятного развития, при выявлении и оценке угроз, опасностей и рисков, при выборе того или иного пути, по мнению С.П. Курдюмова, в настоящее время всегда имеет место существование элементов «прошлого», «настоящего» и «будущего». В деятельности руководителя должны всегда присутствовать элементы стратегического видения будущего.

Применительно к руководителям в системе государственного управления основу его профессиональной деятельности составляет компетентность – одна из ключевых качественных его характеристик. Однако высокий уровень компетентности всегда основан на знании социокультурных феноменов и их использовании в управленческой практике, что приобретает особое значение для социально-психологического управления в кризисных ситуациях.

Следует различать профессиональную компетентность, т.е. знание определенной области или сферы государственного управления: экономики, внутренней и внешней политики, культуры, социальной политики, и управленческую компетентность. При этом следует выделять и оценивать:

- политическую компетентность как совокупность знаний, умений, и навыков, способствующих эффективной реализации конкретных направлений государственной политики;

- экономическую компетентность как совокупность знаний, умений и навыков, способствующих эффективному функционированию системы государственного управления.

Одной из составляющих управленческой компетентности является социально-психологическая компетентность, которую можно охарактеризовать как «способность личности эффективно взаимодействовать и организовывать взаимодействие с другими людьми в системе межличностных отношений» [6, с. 9].

Для понимания значимости социокультурных факторов и их воздействия на трансформацию деятельности руководителей в системе государственного управления представляется важным опираться на понимание государственной власти и аппарата управления, как предлагает Г.В. Атаманчук, исходя из необходимости:

- «а) измерять мышление государственной власти и аппарата управления, поведение и деятельность историческими мерками, а не сроком legislatures тех или иных лиц, либо органов;

- б) учитывать, что они функционируют в стране, богатой природными, интеллектуальными и чисто человеческими ресурсами, владеющей опытом освоения трудноклиматических зон;

- в) исходить из современного социально-экономического, духовного, политического и экономического состояния страны и вызванного этим ее потребностей, интересов, целей;

- г) видеть все многообразие качеств власти и ее аппарата как наследованных, так и новоприобретенных, как сильных, так и слабых;

- д) рассматривать данные явления как во взаимосвязи с обществом посредством прямых и обратных связей в контексте общественного сознания и общественного поведения» [7, с. 14-15].

Под воздействием социокультурных факторов меняется содержательная характеристика компетентности. Она приобретает социальную составляющую. И потому она отождествляется не только с традиционно присущим ей содержанием, но и со способностью эффективной деятельности в заданной предметной области в определенных условиях среды, т.е. профессионализмом.

Характеризуя профессионализм, А.И. Турчинов рассматривает его в сочетании с нравственностью: «профессионализм в государственных учреждениях без нравственности – деструктивное оружие, способное не только разрушить веру людей в социальные программы, доверие государству, но и в само государство. Нравственность же без профессионализма в управлении – осмысленная беспомощность и прожектерство, ведущее к хаосу» [8, с. 5]. Социокультурные детерминанты трансформации деятельности руководителя способствуют обогащению его компетенции и профессионализма, способностью осознавать и переосмысливать в своей повседневной деятельности уроки прошлого, настоящего и будущего социума.

Поэтому социокультурные компоненты в деятельности руководителей являются теми обязательными его элементами, которые позволяют субъекту управления умело и профессионально использовать знания о прошлом в процессе построения будущего. Это положение находит свое подкрепление у Г.В. Адаманчука, обращающего внимание на важность использования в качестве объективной основы государственного управления «культурно-историческое наследия, которое создано субъективным фактором (сознание и деятельность людей) и выступает объективной жизненной опорой» [7, с. 67]. Именно социокультурная компонента механизма управления создает основу для учета и освоения субъектами управления сущностных явлений и процессов минувших этапов развития и их влияния на формирование базовых представлений субъекта о желаемом состоянии социума.

Именно такого рода трансформация деятельности руководителя имеет определенную направленность, выступая непосредственным и обязательным инструментом достижения ее социализации.

Социализация деятельности руководящих кадров приобретает первостепенное значение для реализации курса на модернизацию, что объективно связано с изменением стандартов деятельности руководителей. Это находит свое выражение в из-

менении содержания традиционных его функций, в наполнении их новым социальным содержанием и появлении новых стандартов его деятельности, также отличающихся последовательной социальной направленностью.

Процесс социализации руководителей и их деятельности – сложный и длительный процесс. Руководители оказываются перед необходимостью осваивать новые национальные ценности и ценности других культур, прогрессивный зарубежный опыт менеджмента в сфере бизнеса. В конечном счете, такого рода социализация должна поднять субъекты управления на уровень высших мировоззренческих ценностей.

Социализация деятельности руководителей как результат ее целенаправленной трансформации предполагает переход от эпизодичного и фрагментального учета социальных и культурных факторов при принятии управленческих решений к осуществлению социальной и экономической политики, ориентированной на достижение радикальных позитивных сдвигов в функционировании социума. Конкретно это должно найти свое выражение в переориентации от учета количественных показателей и характеристик социально-культурной сферы на достижение в деятельности руководителей нового качественного состояния. На практике это проявляется в ведомственных интересах и различиях между федеральным и региональным управлением. Критериями оценки управленческой деятельности должны стать улучшение качества жизни, обеспечение приоритета духовных ценностей общества, совершенствование взаимоотношений власти и населения.

Как социальный институт руководители в системе государственного управления характеризуются определенными социальными отношениями, нормами и правилами, возникающими в ходе реализации их служебных обязанностей и полномочий. Однако в настоящее время крайне важным представляется усиление в деятельности руководителей именно социальной составляющей и социальной направленностью.

Указом Президента РФ от 20.03.2007 г. № 372 (в ред. Указа Президента РФ от 16.07.2009 г.) регламентированы общие принципы поведения государственных служащих. В данном документе среди общих принципов как основы поведения государственных гражданских служащих федеральных и региональных органов власти были определены и такие:

а) исполнять должностные обязанности добросовестно и на высоком профессиональном уровне в целях обеспечения эффективной работы государственных органов;

б) исходить из того, что признание, соблюдение и защита прав и свобод человека и гражданина опре-

деляют основной смысл и содержание деятельности органов государственной власти и государственных служащих;

г) не оказывать предпочтение каким-либо профессиональным или социальным группам и организациям, быть независимым от влияния отдельных граждан, профессиональных и социальных групп и организаций;

д) исключить действия, связанные с влиянием каких-либо личных, имущественных (финансовых) или иных интересов, препятствующих добросовестному исполнению служебных обязанностей;

з) соблюдать нейтральность, исключающую возможность влияния на их служебную деятельность решений политических партий, иных общественных объединений;

и) соблюдать нормы служебной, профессиональной этики и правила делового поведения [см.: 9].

Приведенный нами не полный перечень требований к госслужащим наглядно свидетельствует о том, что главное внимание в данном документе, как и в процессе реформирования гражданской службы в целом, направлено на регламентацию управленческих процессов и процедур, а не на конкретизацию и закрепление в них социальной направленности.

На нынешнем этапе необходимы не просто профессиональные руководители, а руководители, управляющие инновационным развитием, субъекты модернизации и радикальных прорывов в общественном развитии, способные максимально активизировать свой социальный потенциал.

Речь идет о формировании в стране элитного корпуса руководителей-профессионалов, способных осмыслить и реализовать стратегию инновационного развития и возглавить крупномасштабное развертывание работ по ее модернизации. Это, в свою очередь, делает возможным трансформацию системы государственного управления в систему социального управления. Особенностью социального управления является то, что в этом случае сам объект управления может активно воздействовать на субъект управления. Это – не просто воздействие субъекта на объект управления, а их согласованное взаимодействие в целях достижения определенных целей.

Литература:

1. Атаманчук Г.В. Теория государственного управления: учебник. – М.: Изд-во «Омега-Л», 2010. – 526 с.
2. Райх М., Долан С. Глобальный кризис: за гранью очевидного / Пер. с англ. Автор. пред. и науч. ред. рус. изд. Никишкин В. – М.: Перетекст, 2010. – 404 с.
3. Агеев Г. Особенности современной трансформации политической системы России // Власть. – 2007. – № 4. – С. 90-92.
4. Добренков В.И., Кравченко А.И. Фундаментальная социология: В 15 т. Т.14. Власть. Государство. Бюрократия. – М.: ИНФРА-М, 2007. – 964 с.
5. Послание Президента Российской Федерации Федеральному Собранию Российской Федерации 16 мая 2003 г. – М.: ФГУП Изд-во «Известия», 2003. – 63 с.
6. Гривняк А.И. Социально-психологические факторы повышения эффективности антикризисного управления кризисной организацией / Личность в управлении. Мат-лы заочной Всерос. научн-практ. конференции. 9 февраля 2010 г. – Тамбов: Тамбовский филиал ОРАГС. Изд-во ИП Чеснокова А.В., 2010. – 130 с.
7. Атаманчук Г.В. Сущность государственной службы: история, теория, закон, практика / Изд.2 доп. – М.: Изд-во РАГС, 2008. – 312 с.
8. Турчинов А.И. Нравственность и профессионализм – качество управления социальными программами / Нравственные основы социального прогресса в России. Мат-лы «круглого стола» / Под общ. ред. А.И. Турчинова. – М.: РАГС, 2010. – 114 с.
9. Указ Президента Российской Федерации «О внесении изменения в общие принципы служебного поведения государственных гражданских служащих, утвержденные Указом Президента Российской Федерации от 12 августа 2002 г. № 885» от 20.03.2007 г. № 372. – URL: <http://consultant.council.gov.ru>. Консультант Плюс.

Socio cultural Factors of Transformation of Activities of the Chief in the System of State Management and its Socialization

L. Sergeeva

The Russian state university of tourism and service

The author of the article refers to the factors of transformation of activities of the chief in the system of state management; justifies its strategic importance and the importance of the chief as the subject of social changes in the society; and analyzes the role of the knowledge of socio cultural phenomena and their application in management activities.

Key words: management, transformation, activities of the chief, socialization.

