УДК 338.2

ДИАЛЕКТИКА ПРИЧИННО-СЛЕДСТВЕННЫХ ПЕРЕХОДОВ В МЕХАНИЗМЕ ВЗАИМОСВЯЗИ ОРГАНИЗАЦИОННОЙ КУЛЬТУРЫ И ПРОТИВОРЕЧИЙ ПУБЛИЧНОГО УПРАВЛЕНИЯ

Попова Екатерина Александровна доктор политических наук, доцент, декан факультета дополнительного профессионального образования, Южно-Российский институт управления – филиал Российской академии народного хозяйства и государственной службы при Президенте РФ (344002, Россия, г. Ростов-на-Дону, ул. Пушкинская, 70/54). E-mail: popova@uriu.ranepa.ru

Крестьянинова Екатерина Николаевна аспирант, преподаватель кафедры менеджмента, Южно-Российский институт управления – филиал Российской академии народного хозяйства и государственной службы при Президенте РФ (344002, Россия, г. Ростов-на-Дону, ул. Пушкинская, 70/54). E-mail: ekaterinanik.rnd@gmail.com

Аннотация

В данной статье рассматривается взаимосвязь организационной культуры и противоречий управления. Высокий уровень организационной культуры показывает, что коллектив сориентирован на общий вектор развития организационного потенциала, в качестве которого выступает миссия организации. Каждый работник организации должен быть вовлечен в процесс разработки управленческого решения. Активное взаимодействие работников влечет за собой развитие механизмов разрешения основного и производного противоречий управления.

Ключевые слова: *организационная культура, публичное управление, противоречия управления, управленческие решения, диалектика, ценности организации.*

На современном этапе развития общества все большую актуальность приобретает проблема обострения противоречий системы управления.

В научной литературе существуют различные трактовки категории «противоречие». В формальной логике под противоречием понимают два противоположных суждения, одно из которых является отрицанием другого.

«Противоречие» является центральной категорией в диалектике – методе аргументации в философии. Противоречие здесь – взаимодействие взаимосвязанных и противопоставленных сущностей как источников саморазвития.

В словаре русского языка С.И. Ожегова «противоречие» трактуется как:

1) положение, при котором одно высказывание (мысль, поступок) исключает другое, не совместимое с ним;

2) высказывание или поступок, направленное против кого-либо, чего-либо;

3) противоположность интересов [1, с. 342].

Любую экономическую систему, экономический закон необходимо исследовать с позиции единства и борьбы противоречивых сторон, благодаря которым и происходит развитие – процесс возникновения противоречий; их разрешение и одновременное возникновение новых [2, с. 207]. Противоречия подразделяются на внутренние и внешние, антагонистические и неантагонистические. Противоречие в процессе своего развития проходит определенные этапы, которые представлены на рис.1.

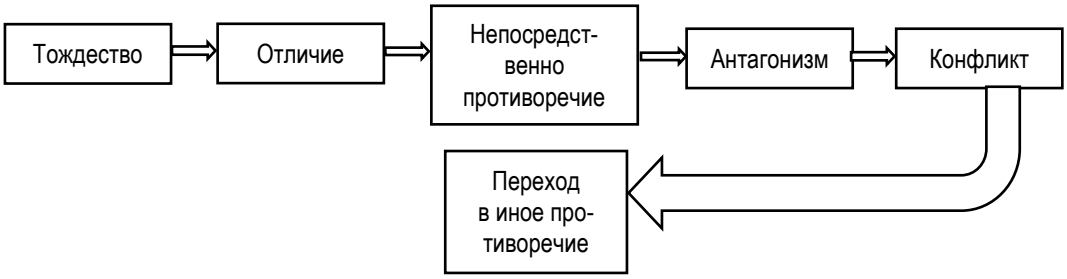


Рис. 1. Этапы развития противоречий

Источником развития противоречие становится в момент своего разрешения, принимая качественно новую форму движения, перехода одной стороны противоречия в другую [2, с. 208].

В системе управления действует ее основополагающее противоречие, суть которого заключается в том, что наряду с объективной необходимостью придания управлению публичного характера происходит отчуждение объекта управления от процесса разработки и реализации управленческих решений [3, с. 125].

Современные исследования раскрывают производные от основополагающего противоречия. Первое производное противоречие – противоречие между потребностью объектов публичного управления в соблюдении их частных интересов, необходимостью баланса между интересами и потребностями и объективной возможностью эффективного удовлетворения потребностей, интересов объектов публичного управления [4, с. 12].

Субъекту и объекту публичного управления присуще наличие различных противоречивых интересов, которые приводят их к столкновению за потенциальную возможность участвовать в процессе разработки, принятия и реализации управленческих решений [4, с. 64].

Вторым производным от основополагающего противоречия современного публичного управления является противоречие между объективным характером публичного управления и субъективными инструментами его осуществления. Сущность данного противоречия проявляется в ситуации «динамического неравновесия», предполагающего, что изменение внешних или внутренних переменных факторов деятельности органов публичного управления приводит к тому, что прошлый практический опыт управления с его хорошо отлаженными стереотипами непременно должен быть нарушен [5, с. 32].

Противоречие между необходимостью полноты информации и транспарентности публичного управления, с одной стороны, наличием искажений информации, снижающих ее достоверность и транспарентность, с другой, является третьим производным противоречием управления. Обозначенное противоречие сводится к тому, что публичный характер управления предполагает информационную полноту, достоверность и транспарентность, однако, проходя по разным ступеням иерархической бюрократической структуры, информация испытывает видоизменения и искажения, что способствует снижению ее достоверности и транспарентности [5, с. 65].

Анализ противоречий является важным аспектом управленческой деятельности. Например, анализируя внешнюю и внутреннюю среду организации, руководство прогнозирует стратегию развития организации, оценивает внешние угрозы и вероятность возникновения возможных противоречий в ходе разработки и принятия управленческих решений, снижая при этом риски неэффективного функционирования организации. Уровень противоречий в организации напрямую зависит от сложившихся организационно-управленческих отношений. Вне зависимости от сферы, в которой функционирует организация, залогом успеха ее деятельности является сплоченность ее коллектива.

Создание условий для формирования такого коллектива – задача руководства организации. Именно управляющей подсистемой предприятия должны инициироваться условия и меры для

формирования групповой культуры коллектива, способствующей развитию внутренней культуры организации в целом.

В этой связи инструментом разрешения вышеизложенных противоречий должна выступать сформированная и реализующаяся в деятельности предприятия организационная культура.

Как известно, существует множество дефиниций термина «организационная культура» и единого определения данного термина в научной литературе в настоящее время не существует. В общем своем представлении организационная культура – это свод норм, правил, ценностей, разделяемых всеми членами организации и формирующих менталитет ее коллектива.

Ценности организации – совокупность декларируемых и культивируемых управляющим звеном установок, проявляющихся в течение времени в виде эффекта, состоящего из сублимации общих ценностей на основе коммуникационного опыта коллектива и осознанных целенаправленных воздействий со стороны управленцев, реализующих социально-экономическую политику развития организации. Ценности организации проявляются в организационной культуре – нормах, традициях, правилах, в той или иной степени регламентирующих поведение работников при исполнении ими должностных обязанностей, поручений, в процессе делового взаимодействия и межличностного общения. Непрерывно совершенствуя правила, культуру поведения, нормы, способствующие эффективной работе коллектива, управленческое звено организации культивирует определенные ценности, выражающиеся в стимулировании дисциплины, личностной ответственности, введении санкций за нарушение внутреннего распорядка на все категории работников без исключения. Необходимо отметить, что приверженность работника ценностям организации проявляется в лояльном отношении к ее целям, миссии, стратегии и стилю управления, личностям ее менеджеров.

Индивидуальные ценности работников не должны вступать в противоречие с миссией организации. Должна присутствовать четкая корреляция в действиях и логике поведения персонала и стратегических целях организации. Задачей управленцев организации должно быть создание коллектива, являющегося носителем некой организационной корпоративной культуры, способствующей развитию благоприятного климата внутри коллектива и разрешающей возникающие противоречия.

Ценности и культура организации – мощный балансир индивидуального и группового поведения персонала, воспроизводящий жизненные установки, цели организации и обеспечивающий выбор индивидом средств их реализации. С точки зрения минимизации конфликтных ситуаций и совершенствования деятельности организации, целесообразным для управленцев является сосредоточенность на ценностях организации через личностные ценности работников.

Существуют ступени развития организационной культуры (рис. 2).

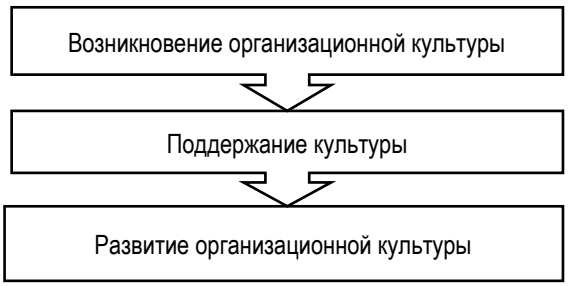


Рис. 2. Ступени развития организационной культуры

Поскольку интегративный потенциал организационной культуры находится в прямой зависимости от числа сотрудников, разделяющих ее основные положения, необходимо на каждом этапе повышать активность носителей культуры, генерируя и поддерживая приверженность к целям организации, укрепляя тем самым социальную стабильность и создавая атмосферу корпоративной идентифицированности для членов организации. Организационная культура служит неким контролирующим механизмом, направляющим отношение и поведение сотрудников.

Для культуры, ориентируемой на разрешение противоречий, должно быть характерно:

- ориентация всех работников на ценности и идеалы, культивируемые управленческим звеном;
- свободное участие всего коллектива в разработке управленческих решений;
- корреляция индивидуальных интересов работников с целями организации;
- демократичность деятельности управляющего звена по отношению к взглядам коллектива.

Поскольку основополагающим противоречием в системе управления является наряду с объективной необходимостью придания публичного характера управлению наличие факта отчуждения объекта управления от процесса разработки и реализации управленческих решений, управляющему звену необходимо развивать в сознании коллектива понимание значимости и поощрять активность участия его членов в процессе разработки и принятия тех или иных решений.

Личный интерес вызывает со стороны работников некоторую готовность признать авторитет и власть руководителя предприятия и кооперироваться в рамках его границ. Объединенные в организацию индивидуумы могут производить больший объем работ, чем они бы производили, работая как независимые производственные единицы. Это заставляет работников осуществить переоценку личных ценностей, реструктуризировать их иерархию в направлении обеспечения их взаимной непротиворечивости. При достижении баланса интересов работодателя и наемного работника устанавливается равновесие, способствующее эффективному и устойчивому развитию организации [6, с. 24].

Если в структуре ценностей работника отсутствуют ценности, соответствующие ценностям организации, в целом противоречащие ее базисным установкам, то можно предположить, что такой работник будет вынужден покинуть данную организацию.

Помимо рассмотренных нами частных организационно-управленческих противоречий в ходе формирования непосредственно организационной культуры также могут возникать различного рода противоречия, которые представлены в таблице.

Таблица

Противоречия участников и элементов организационной культуры в процессе ее формирования

№ п/п	*Противоречие/проблема при формировании организационной культуры*	*Сущность противоречия/ проблемы при формировании организационной культуры*
1.	Диссонанс между различными видами культур в организации	Столкновение между существующими в организации доминирующей культурой и субкультурой.
2.	Противоречия, касающиеся непосредственно руководителя	Неприятие руководством организационной культуры как инструмента развития организации
3.	Противоречия, возникающие при формировании элементов организационной культуры	Невозможность четкого выявления определения этапов при совокупности элементов организационной культур.
4.	Противоречия при вовлечении работников организации в формирование и разработку организационной культуры	Недостаточная вовлеченность коллектива организации- к разработке элементов организационной культуры

Проведенный анализ существующих противоречий управления и проблем формирования организационной культуры позволил детализировать взаимосвязь данных явлений.

В процессе диалектики взаимосвязи организационной культуры и противоречий управления мы руководствовались принципом причинно-следственных переходов – когда в ситуации детерминационной связи X предопределяет У. Понятие причинно-следственных связей является ключевым в детерминизме и характеризует некую связь между явлениями, при которой одно явление X, называемое причиной, при наличии определенных условий порождает другое явление У, называемое следствием. Причинно-следственные отношения реализуются в определенной пространственной и временной непрерывности. Существует эффект смены полюсов в данной детерменируемой связи. Причина становится следствием, а следствие причиной, т.е. в некотором роде эффект прямой и обратной связи. Рассматривая данное явление с позиции цикличности процесса, цикл заканчивается причинно-следственным переходом.

Диалектическая взаимосвязь – единство двух противоположных составляющих. Модель взаимосвязи противоречий управления и организационной культуры организации изображена на рис. 3.

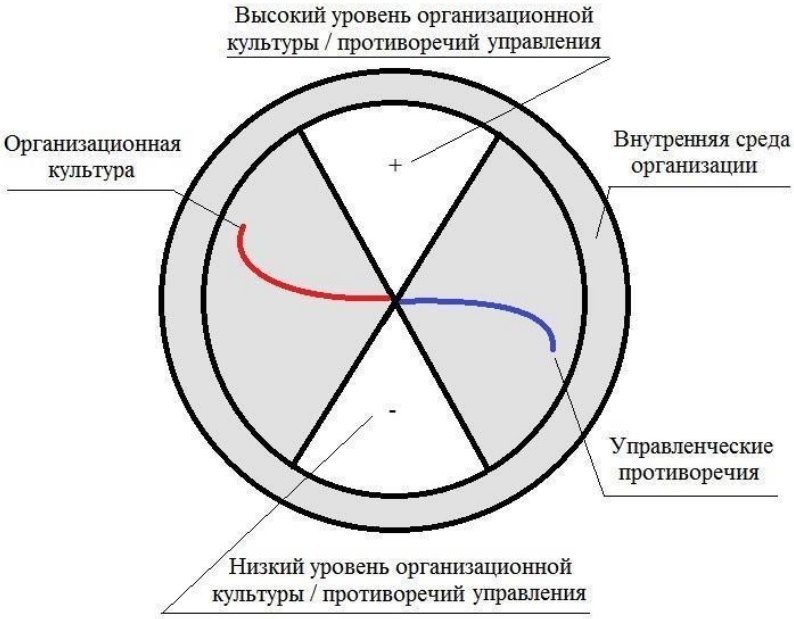


Рис. 3. Модель взаимосвязи противоречий управления и организационной культуры организации

Первая составляющая – организационная культура организации вступает в детерминированную связь с объективно существующим противоречием публичного управления. Как видно из рис. 3, чем выше уровень организационной культуры в организации, тем ниже уровень управленческих противоречий и, следовательно, тем действеннее механизм разрешения противоречий управления.

Действительно, высокий уровень организационной культуры говорит о том, что члены коллектива ментально объединены общим градиентом целеориентации, в качестве которого выступает миссия организации. В случае, когда существует согласование целей организации и членов коллектива, творческий, социальный, креативный потенциал коллектива преумножается. При высоком уровне организационной культуры это означает, что каждый работник инициирует

активность, каждый причастен к разработке и принятию управленческих решений. Это именно тот импульс развития публичности управления, который позволяет разрешить противоречия управления. Взаимодействие работников, их активная социальная функция, гражданская позиция, атмосфера коллективного творчества влекут за собой развитие механизмов разрешения основного и производного противоречий управления и тем самым поднимают организационную культуру на более высокий уровень.

Этот более высокий уровень организационной культуры генерирует новый импульс активизации механизма разрешения противоречий, а повышение организационной действенности последнего выступает фактором разрешения противоречий публичного управления на новом уровне. Так действует диалектический принцип причинно-следственных переходов.

Таким образом, проведенный анализ позволяет сделать вывод о том, что при достижении высокого уровня организационной культуры в организации уровень управленческих противоречий снижается, что, в свою очередь, влияет на повышение эффективности управления.

Литература

1. *Ожегов С.И.* Толковый словарь русского языка [Электронный ресурс]. URL: http://www.ozhegov.com/
2. *Мочерный С.В., Ларина Я.С., Некрасова В.В.* Методология экономической науки. Ростов н/Д: Изд-во СКАГС, 2010.
3. *Некрасов В.Н. Головко М.В.* Теневые отношения как форма развития основополагающего противоречия управления // Менеджмент в России и за рубежом. 2011. № 5. С. 125–132.
4. *Некрасов В.Н., Морозова А.И.* Концепция развития государственной закупочной политики: сущность и особенности механизмов реализации. Монография. М.: Futuris Print, 2013.
5. *Лимарева Д.А., Некрасов В.Н.* Противоречия современного публичного управления: Монография. Ростов н/Д: ЮРиФ РАНХиГС, 2012. 110 с.
6. *Исопескуль О.Ю.* Управление организационной культурой предприятия. М.: «Наука», 2012. 416 с.

Popova Ekaterina Aleksandrovna, doctor of political sciences, associate professor, dean of faculty of additional professional education; South-Russia Institute of Management – branch of Russian Presidential Academy of National Economy and Public Administration (70/54, Pushkinskaya St., Rostov-on-Don, 344002, Russian Federation). E-mail: popova@uriu.ranepa.ru

Krestyaninova Ekaterina Nikolaevna, graduate student, teacher of chair of management; South-Russia Institute of Management – branch of Russian Presidential Academy of National Economy and Public Administration (70/54, Pushkinskaya St., Rostov-on-Don, 344002, Russian Federation). E-mail: ekaterinanik.rnd@gmail.com

DIALECTICS CAUSE-EFFECT IN THE MECHANISM OF THE RELATIONSHIP BETWEEN ORGANIZATIONAL CULTURE AND CONTRADICTIONS OF PUBLIC ADMINISTRATION

Abstract

In this article there is considered the relationship of organizational culture and contradictions of management. High level of organizational culture shows that the team is focused on the general trend of development of institutional capacity, which acts as the mission of the organization. Every employee must be involved in the development of the administrative decision. An active engagement of workers entails the development of mechanisms for the resolution of the main contradictions and derivative control.

Keywords: *organizational culture, public administration, the contradictions management, management decisions, the dialectic, the values of the organization.*