УДК 316.77 DOI: 10.23394/2079-1690-2017-1-3-261-265

КОРПОРАТИВИЗМ В ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ СУБЪЕКТОВ АДМИНИСТРАТИВНОГО УПРАВЛЕНИЯ

Хоценко Виталий Павлович соискатель, Институт социологии и регионоведения Южного федерального университета (344006, Россия, г. Ростов-на-Дону, ул. Пушкинская, 160). E-mail: infoippk@sfedu.ru

Аннотация

В представленной статье исследуется влияние корпоративизма, как системы установок и ценностей профессиональной деятельности субъектов административного управления. Автор статьи приходит к выводу, что в нынешней ситуации осознание корпоративизма, как принадлежности к особой группе, способствует, с одной стороны, повышению стандартов профессионализма и ответственности, с другой – создают сложности в коммуникации с субъектами управленческого воздействия.

Ключевые слова: *корпоративизм, субъекты административного управления, корпоративные ценности и установки, стандарты профессионализма.*

Влияние корпоративизма определяется мотивационной сферой административной деятельности. Можно говорить об интегрированности корпоративизма в административное управление на уровне профессиональных и поведенческих практик субъектов административного управления. Поэтому так важно определить какое значение имеет корпоративизм для будущего административного управления в России, как на основе корпоративизма возможны изменения, переходы к новым моделям управленческой деятельности. Установки корпоративизма субъектов административного управления стимулируют участие в профессиональной деятельности, как служебный долг, такую позицию разделяют более 40% респондентов [1]. Между тем, корпоративизм в российском варианте характеризуется позицией осознания различий, которые касаются регламентации отношений. Необычный пафос по отношению к обычной канцелярской работе, свидетельствует о своеобразном понимании гражданственности, о том, что может оттолкнуть постороннего человека. Вместе с тем, это не выглядит абсурдом, а такие иллюзии вполне уместны и не укладываются в схему показного патриотизма.

Для субъекта административного управления его «бумажная» деятельность является не менее важным, а точнее определяющим условием по отношению к обществу, в котором на его взгляд может проявляться конфликтность интересов, где не ощущается общий язык. Отсюда, устанавливается комплекс немоты, как фильтр обращений отдельных граждан. Таким образом, происходит врастание в служебную деятельность. Это можно охарактеризовать, что это мир непубличных людей, профессиональной деформации [2], но в контексте приобретаемого чувства профессиональной идентичности, как обретение нормального языка, незаменимого в служебном общении [3].

На профессиональную деятельность оказывает влияние и то, что можно назвать планируемостью, при том, что проявляется регламентация, ощущается дефицит времени, запаздывание с выполнением обязательств, эффект вечной спешки. Для сбалансирования подобной ситуации и формируется установка на терпение, на то, чтобы воспринимать свою деятельность как избранный и тяжкий труд. Наличие перспектив должностного роста разделяется 60% респондентов. При этом нельзя говорить о пафосности, это в большей степени формула адаптации, привыкания к условиям деятельности[4]. Можно констатировать, что корпоративизм играет роль компенсирующего механизма, дает ощущение полезности, востребованности и, одновременно, позволяет устранить диссонанс между заявленной функцией и реальным ритмом профессиональной деятельности.

Такое терапевтическое воздействие корпоративизма как общих установок характеризуется верностью избранному виду деятельности, цеховой солидарности и дифференцированными, зависящими от должностного статуса и круга обязанностей. В том, что на высшем, среднем и исполнительском уровнях действуют различия, показывает иерархия установок: на верхнем уровне преобладают установки на сохранение позиций руководящего лица, на субординационные отношения с подчиненными, в этом и видится задача руководителя, который будучи справедливым и строгим, соблюдает дистанцию с своими подчиненными и образует круг себе равных.

Поэтому, несмотря на векторность общего времяпрепровождения, внутри образуются свои группы по интересам. Эта тенденция не проецируется на работе состояния, хотя и играет роль неформального капитала.

С другой стороны, для управленцев среднего звена характерна позиция сохранения влияния на подчиненных и, одновременно наблюдается коррекция, связанная либо с пониманием возможностей карьерного продвижения, либо с осознанием "стеклянного потолка". В обеих ситуациях корпоративные установки могут выражаться в стремлении показать преданность корпорации делами или демонстрировать привычку действовать в регламенте. В наиболее сложном положении оказываются субъекты исполнительского уровня, у которых корпоративные установки связаны с нахождением баланса между исполнением приказов руководителя и тем, что им приходится испытывать загруженность делами, настоящий вал указаний и директив. Чувство профессиональной принадлежности может варьироваться, основным инвариантом является демонстрация лояльности к руководству, невозможность выхода из дисциплинарного поля [5].

Корпоративные установки, таким образом, выполняют и дисциплинирующую и стимулирующую роль. Дисциплинирующую, в рамках обязательств и поддержания регламентации, стимулирующую, в осознании возможности карьеры внутри системы управления. Так как административное управление базируется на принятии статуса государственного служащего, корпоративность выражается и в подчеркивании принадлежности государству, и в том, что исполнение государственных дел зависит от преданности субъекта административного управления своему профессиональному делу [6].

Отмечая, что корпоративные установки и ценности выражаются в системе административного управления двояким образом, являясь одновременно, с одной стороны, в том, что поддерживается статус государственного служащего, имеющего культурные и социально-статусные различия с представителями других социально-профессиональных слоев, с другой, в том, что на уровне общения формируются служебный функциональный язык, можно констатировать, что для субъектов административного управления профессиональная деятельность, хотя и не обретает самоценность, становится моделью личностного самовыражения. Если в других слоях общества самореализация мыслится как способность квалифицированно выполнять свою работу, не вступать в конфликт с руководством и, одновременно, сохранять чувству личного и профессионального достоинства.

В этом контексте ценность солидарности, общения, доверия становятся стимулами, позволяющими почувствовать уверенность в завтрашнем дне. Действительно, степень уверенности в будущем у данной социально-профессиональной группы достаточно высока, по сравнению с представителями экономической сферы, сферы обслуживания и торговли, правда при этом постоянно испытывается тревога по поводу сокращения рабочих мест или ухудшения условий труда. Говоря об этом и отмечая, что интенсивность труда, также, как и неординарные ситуации являются негативно-мобилизующими факторами, можно говорить о том, что корпоративные установки позволяют рутинизировать этот процесс, сделать обыденным, опираться на модель регламентации деятельности, как оптимальную, в условиях непредвиденности действий со стороны руководства.

В нынешней ситуации административное управление в российском обществе характеризуется возросшей сложностью управленческих задач, преодолением кризисных явлений, блокирования конфликтности и действия в опережающем режиме. Имеется в виду, что система управления, несмотря на определенные сбои и недостатки, связанные с рецидивами традиционности (уравнительства, пассивности, безответственности) характеризуется реальной трансформацией, вхождением в новые социальные, рыночные и политические реалии. Вернее, административное управление формирует определенные управленческие стандарты и характеризуется сословным, профессиональным поведением. Здесь следует учитывать, что российские исследователи, в частности О.И. Шкаратан, говорят о корпоративности российской социальной системы, что при смене режима неизменной целостности прибывают хозяйственные единицы и профессиональные союзы, сохраняя значительную автономию при обновлении политического руководства [7, с. 79].

Конечно предположение о корпоративном (сословном) характере системы административного управления требует тщательной эмпирической проверки и, как установлено в результате исследования, корпоративизм в системе управления не является сословным, хотя нормы общения и подчинения можно характеризовать как сословные. Также принадлежность к определенной сфере управления образует корпоративную идентичность и допуск к определенному

набору социальных гарантий. Однако рассматривать административное управление, как управление перераспределением и потреблением, вероятно не следует, так же, как и нельзя считать систему административного управления монополистом на присвоение и распоряжение социальными благами.

Для субъектов административного управления характерно негативное отношение к антиценностям, к тому, что называется конфликтностью, инерционностью, нездоровому карьеризму. Административный патриотизм выражается в том, чтобы заручиться в гордости за административное управление, позволяющее поддержать стабильность в обществе и то, что среди респондентов доминирует позиция, что «дела идут по плану» означает ощущение поддержки со стороны системы, определенную гарантированность. Выявленные чувства и настроения психологически совместимы с авторитарным режимом деятельности, который помогает поддерживать самоуважение, а также сглаживать наиболее острые противоречия, обеспечив соблюдение внутренних правил на всех уровнях профессиональной деятельности.

В условиях отказа от модели быстрых изменений в системе административного управления, действует правило доверия к вышестоящим структурам и социальные ожидания складываются на основе формирования и выражения консолидированной позиции. Такая позиция характеризуется принятием доверия к официальным структурам и дозволенной активности. Так государственные служащие и члены их семьи являются одной из наиболее активных электоральных групп. Что же касается тревог, разделяемых россиянами, то, в отличие от других слоев населения, на первое место выходят проблемы плохой ситуации в регионе, опасения потерять работу, в то время как антикоррупционная составляющая не имеет актуальности. Более того, в отношении коррупции проявляются риски разделения с остальными группами населения, поскольку субъекты административного управления полагают, что коррупция является отчасти вымышленной вещью, предписываемой большинству добросовестных работников. Это не означает принцип ложной самоуспокоенности и связанно с тем, что на исполнительском и среднем уровне коррупция действительно имеет слабые возможности и почти каждый третий респондент уверен, что действует правило коллективной ответственности, что в нагнетании антикоррупционных настроений большую роль играют группы интересов, СМИ и интернет.

С целью восприятия субъектами административного управления корпоративных установок можно говорить о том, какую роль принимаемые ценности общности, профессиональной судьбы и верности миссии организации влияют на повышение материального уровня и социального статуса акторов, как обеспечивают карьерный рост. Как известно, система административного управления, включенная в государственное управление, обязывает индивида действовать в рамках правовой и служебной аргументации. При этом возникает ситуация, в которой респонденты не могут заявить, что они будут решать свои проблемы самостоятельно, в отличие от 26% так называемых достиженцев в российском обществе [9, с. 125].

Сложившаяся градация корпоративных установок связана, во-первых, с отношением к системе управления (профессиональный долг и миссия организации), во-вторых, к общению внутри системы управления (уровень доверия и симпатии, лояльности к руководству и сослуживцам), в-третьих, восприятию общества, как управленческой среды. Конечно, ситуация далека от того, чтобы делать вывод об обособленности системы административного управления, включении механизмов закрытости и даже социального высокомерия по отношению к другим социальным группам. Субъекты административного управления проявляют интерес к регламентированным процедурам и в этом смысле можно говорить о существенной связи между распространением установок на исполнение профессионального долга и утверждением регламентированной системы, как обеспечивающей возможности для такого выбора. Другое дело, что корпоративные установки субъектов административного управления берут начало не сколько в каких-то идеологических установках, сколько идут от практик, от жизненной необходимости, от того, какие личные цели включены в оборот профессиональной деятельности [10].

Исследования, касающиеся профессиональных практик в системе административного управления, свидетельствуют о приоритете служебных интересов над личными, о логике присоединения личных интересов к служебным и их реализации через профессиональную деятельность. Дело в том, что в отличие от других сфер профессиональной деятельности, конкретные поведенческие установки не могут опираться на абстрактные предпочтения и действует принцип обязательного коллективизма. В конечном счете акторы административного управления не вправе вносить на публичном уровне оценки своему руководству или предлагать альтернативные схемы решения управленческих проблем. Командный принцип деятельности заключается в том, что

период демократии приходится на обсуждение проблем, на привлечение в качестве консультанта, проведения совещаний и выработки обязательной позиции.

Возвращаясь к вопросу о личных интересах и личной самореализации, следует подчеркнуть, что разумеется ставится приоритет на достижение семейного благополучия, будущее детей, но, это коррелирует и с финансовым благополучием, однако, исключается момент авантюризма, надежды на удачу. Иными словами, будущее представляется предписанным, отсюда инерционность ожиданий и представление о том, что важно жить в рационально-конструируемом пространстве, с низкой степенью неопределенности. Нетрудно предположить, что в системе административного управления полезность обществу и людям не имеет общедемократического, открытого содержания. Она выражается в том, чтобы реализовать служебную миссию. Хотя респонденты и признаются в том, что чувствуют удовлетворение по поводу решения проблем отдельных людей, как отмечалось выше, субъект административного управления связан определенными служебными рамками и не может просто быть добрым. Это трудно в условиях множественности и несовместимости интересов и профессиональной этики. В этом контексте наиболее актуальным для субъектов административного управления является безупречность поведения, отсутствие подозрений в неисполнении служебных обязанностей.

Важно отметить, что 35% респондентов полагают, что текучесть кадров является препятствием на пути нормального функционирования системы административного управления [7]. При этом речь идет о недовольстве недостаточной оплатой труда (50%) и отсутствие должностного роста (48%) [7]. Действуя по правилу, что без управления жизнь общества невозможна или будет затруднена до крайностей, респонденты полагают, что в рамках существующей организационной институциональной матрицы грань между необходимыми переменами и множеством сомнительных проектов постоянно стирается. Тем не менее, они принимают требования к реформированию административного управления, как значимые и, в то же время, считают, что эти предложения должны быть сформированы на компетентной основе, пройти соответствующую социальную и правовую экспертизу.

Наличие корпоративных установок может быть подвержено влиянию имитации, тем не менее, нельзя говорить об искоренении корпоративизма, как исключительно негативного явления, порождающего бюрократические эффекты административными запретами [9]. Следует рассматривать корпоративные установки, как нейтральные, приобретающие негативные или позитивный смысл в зависимости от конкретной ситуации. Когда речь идет о том, что корпоративная солидарность в системе административного управления порождает эффект круговой поруки, что чиновник находится над законом, имеется в виду, что так называемая круговая порука в большей степени связана не с защитой конкретной личности, а чести мундира, боязни того, что реализация неприятных следственных или иных процедур приведет к сбоям в работе конкретной структуры, породит неуверенность в будущем, у многих сотрудников возрастет чувство неопределенности, риска смены руководства. Во-вторых, корпоративные установки не поощряют незаконные и легитимные действия, в них просматривается желание деформализовать механизмы правовой регламентации, сделать их более мягкими и удобными для субъектов административного управления.

Очевидно, что корпоративизм не прививается, не культивируется, а формируется под влиянием профессиональной деятельности. Трудно выполнять профессиональные обязанности, особенно в период напряженности, вала инструкций и документов, не выражая открытое недовольство создавшейся ситуацией. Важно поддерживать стабильность отношений в коллективе, работать на общую задачу. В системе административного управления установки основываются на связи с институциональными и правовыми ресурсами, на укреплении ведомственных внутренних правил. Что же касается протестных настроений, то они неактуальны, не воодушевлены азартом скорейших перемен. Это не означает, что субъекты административного управления ассоциируют корпоративные установки с сохранением теплого места или безупречных гарантий, но социальная опека связана с действиями вышестоящих органов, с признанием того, что решения относительно судьбы конкретного человека или коллектива зависят от тех, кто заведует кадровой и организационной политикой.

Как видно из приводимых данных, в рамках корпоративных установок формируется возможность защитить свои права, создать позитивную репутацию и ориентироваться на улучшение качества собственной жизни, включая сохранение стабильности должностного положения. В кризисной ситуации корпоративизм становится компенсирующими механизмом. На фоне возросших рисков падения доходов и безработицы акторы административного управления ощущают себя

более обеспеченными и уверенными в своей жизни. В этом прослеживается своеобразный профессиональный эгоизм и возрастают риски обособления от общества, перетягивания каната в свою сторону. Имеется в виду, что в рамках бюджетной экономии постоянно дискутируется вопрос о сокращении издержек на административное управление, о том, что контролирующие органы затрудняют работу бизнеса, повышают коррупционную составляющую в отношениях между потребителями административных услуг и субъектами административного управления [11].

Эти тренды не являются случайными, что может вызвать двойной эффект: позитивную мобилизацию ради улучшения репутации административного управления и противодействие, связанное с позицией игнорирования запросов и уверенности в механизмах высокой защиты. Причем, обе стратегии определяются актуальными управленческими решениями. Можно отметить, что корпоративные установки не обязывают к стратегическому мышлению и являются адаптивными. Формируя мотивацию в профессиональной деятельности, в них просматривается выход за пределы должностной логики, поэтому, если говорить об изменениях в корпоративных ценностях и установках, такая задача может быть оценена приемлемой, при том, чтобы повысился уровень согласования интересов системы административного управления и заинтересованных групп. Речь идет о том, что корпоративность выражает разделение, фиксирует реальные или воображаемые различия, которые существуют при коммуникативном взаимодействии акторов административного управления и клиентами.

Соответственно, ядерными ценностями становятся профессионализм и компетентность, позволяющие разграничить допустимое\недопустимое в отношениях с клиентами и, одновременно, включить механизм конструктивной коммуникации, выработать совместные решения.

Литература

1. Чиновники любят себя как класс // Деловая газета «Взгляд». Выпуск от 10 ноября 2005 г. [Электронный ресурс]. Режим доступа: https://vz.ru/politics/2005/11/10/12316.html.
2. Это мир непубличных людей // Огонек. Выпуск от 18 июня 2016. [Электронный ресурс]. Режим доступа: https://www.kommersant.ru/doc/2889487.
3. *Клименко Л.В., Посухова О.Ю.* Социетальные аспекты профессиональной идентичности социальноориентированных групп в российском обществе // Общество и экономика. 2017. № 3-4. С. 176–183.
4. *Посухова О.Ю.* Карьерные ожидания россиян в контексте социально-экономического кризиса // Гуманитарий Юга России. 2017. № 2. С. 215–227.
5. *Маслова Т.С.* Профессионализм и профессиональная культура в современных и социологических исследованиях // Гуманитарий Юга России. 2016. № 6. С. 262–268.
6. *Нор-Аревян О.А.* Формирование профессиональной идентичности молодых россиян на этапе вузовской социализации // Социально-гуманитарные знания. 2016. № 7. С. 99–104.
7. Бюрократам низшего ранга не позавидуешь // Газета.ru. Выпуск от 29 декабря 2016. [Электронный ресурс]. Режим доступа: https://www.gazeta.ru/politics/2016/12/29_a_10456019.shtml.
8. *Солодовник Л.В., Заяц П.В.* Социокоммуникативные предпосылки разбалансирования социальной ситуации в современной России: миф или реальность // Власть. 2017. № 3. С. 41–48.
9. *Шкаратан О.И.* Российский порядок: вектор перемен. М.: Вита-Пресс, 2004. 207 с.
10. Ментальные программы и модели социального поведения в российском обществе: монография / отв. ред. А.В. Лубский. Ростов н/Д.: Фонд науки и образования, 2016. 392 с.
11. Российское общество и вызовы времени. Книга четвертая / М.К. Горшков [и др.]; под ред. Горшкова М.К., Петухова В.В. М.: Весь Мир, 2016. 400 с.

***Khotsenko Vitaliy Pavlovich*,** applicant, Institute of Sociology and Regional Studies of Southern Federal University (160, Pushkinskaya str., Rostov-on-don, Russia, 344006). E-mail: infoippk@sfedu.ru.

CORPORATISM IN PROFESSIONAL ACTIVITY OF SUBJECTS OF ADMINISTRATIVE MANAGEMENT

Abstract

The article examines the impact of corporatism as a system of attitudes and values of professional activity of subjects of administrative control. The author comes to the conclusion that in the current situation, the realization of corporatism as belonging to a particular group, contributes, on the one hand, to raise standards of professionalism and responsibility, with another – creates difficulties in communications with the subjects of managerial influence.

Keywords: *corporatization, the subjects of administrative management, corporate values and standards of professionalism.*