

Савельев Иван Александрович

**СТРУКТУРА УПРАВЛЕНЧЕСКОЙ КУЛЬТУРЫ КАК ПРЕДМЕТНАЯ ОБЛАСТЬ СОВРЕМЕННОЙ СОЦИОЛОГИИ УПРАВЛЕНИЯ**

В статье рассматривается особенность социологического подхода к структуре управленческой культуры, которая понимается как основа социального механизма управленческого воздействия и интегративная характеристика управленческой деятельности. Обосновывается необходимость теоретической разработки и практической интеграции в деятельность модели управленческой культуры, ядром которой станет степень осознания субъектами управления целей, технологий, последствий управленческих коммуникаций.

Адрес статьи: [www.gramota.net/materials/3/2015/4-2/40.html](http://www.gramota.net/materials/3/2015/4-2/40.html)

Источник

**Исторические, философские, политические и юридические науки, культурология и искусствоведение. Вопросы теории и практики**

Тамбов: Грамота, 2015. № 4 (54): в 2-х ч. Ч. II. С. 153-156. ISSN 1997-292X.

Адрес журнала: [www.gramota.net/editions/3.html](http://www.gramota.net/editions/3.html)

Содержание данного номера журнала: [www.gramota.net/materials/3/2015/4-2/](http://www.gramota.net/materials/3/2015/4-2/)

**© Издательство "Грамота"**

Информация о возможности публикации статей в журнале размещена на Интернет сайте издательства: [www.gramota.net](http://www.gramota.net)

Вопросы, связанные с публикациями научных материалов, редакция просит направлять на адрес: [hist@gramota.net](mailto:hist@gramota.net)

УДК 316.354:351/354

**Социологические науки**

*В статье рассматривается особенность социологического подхода к структуре управленческой культуры, которая понимается как основа социального механизма управленческого воздействия и интегративная характеристика управленческой деятельности. Обосновывается необходимость теоретической разработки и практической интеграции в деятельность модели управленческой культуры, ядром которой станет степень осознания субъектами управления целей, технологий, последствий управленческих коммуникаций.*

*Ключевые слова и фразы:* управленческая культура; социология управления; структура управленческой культуры; субъект управления; социальная установка; рефлексия.

**Савельев Иван Александрович**, к. филос. н.

*Магнитогорский государственный технический университет имени Г. И. Носова  
ivansave-80@mail.ru*

### **СТРУКТУРА УПРАВЛЕНЧЕСКОЙ КУЛЬТУРЫ КАК ПРЕДМЕТНАЯ ОБЛАСТЬ СОВРЕМЕННОЙ СОЦИОЛОГИИ УПРАВЛЕНИЯ**

Достаточно актуальным представляется вопрос о специфике социологического подхода к управленческой культуре. Современная социология управления – вполне динамично развивающаяся отрасль социологии, занимающаяся изучением социальных механизмов и способов воздействия на социальные группы, организации, сознание и поведение людей. Несмотря на дискуссию о предмете социологии управления, очевидно, что ее проблемное поле должно включать управленческий процесс как особый вид социальных отношений (статический аспект) и социальных взаимодействий (динамический аспект), отличающихся сознательным характером, программированностью, устойчивостью и постоянной возобновляемостью. Таким образом, сам социальный механизм управленческого воздействия – это система взаимодействующих между собой социокультурных структур, обеспечивающих функционирование социальной системы.

Как отмечает А. В. Тихонов и коллеги в своем коллективном докладе Центра социологии управления и социальных технологий Института социологии РАН, современная социология управления делает свои шаги в создании соответствующей исследовательской программы с учетом социокультурно обусловленных механизмов управления, истории и традиций страны, регионов, трендов развития регионов. А это, в свою очередь, подразумевает уточнение эпистемологического статуса социологического знания об управлении, онтогносеологических оснований предмета и всех элементов методологической организации исследований проблем управляемости социальных процессов [6].

Цель статьи – показать теоретическую значимость и эвристическую специфику социологического подхода к анализу современной управленческой культуры.

Многочисленные публикации по управленческой и организационной культуре позволяют сделать вывод, что в современном российском обществе, существует определенная объективная потребность в теоретической разработке и интеграции в реальную практику научно обоснованных моделей управленческой культуры. Причем, это подразумевает междисциплинарный характер исследования. Как пишет В. В. Тарасенко, сейчас брендом на рынке управленческого консультирования является , мифологизация “эффективных” инструментов руководителя, мифологизация социальной реальности, конструируемой управленцами. Этим он объясняет наблюдаемую эклектику и бессистемность книг по , научному менеджменту, наличие огромного количества , универсальных теорий в многочисленных бестселлерах. , Руководителям продают “тайное знание” – от восхождения к любой власти до мотивации и влияния на любого человека [4, с. 252].

По всей видимости, указанная эклектика начинается с терминологической неопределенности понятий, что, по-своему, объективно оправданно. Так, например, в значительной степени открытым остается вопрос о концептуальном определении самой категории , культуры. Еще в 1952 г. А. Л. Кребер и К. Клакхон насчитали более двух сотен ее определений [1, с. 7]. Постоянное усложнение и дифференциация деятельности сопровождалась дифференциацией культуры, как среды существования социального. Не вдаваясь в глубокий анализ имеющихся определений, можно связывать культуру, во-первых, с информацией и знаковыми системами, в которых она закодирована; во-вторых, определить ее как уникальную технологию человеческой деятельности; в-третьих, видеть в ней внебиологическую систему адаптации человека; наконец, в-четвертых, – , степень свободы в человеческой деятельности [Там же, с. 12].

Специфика же социологического подхода к феноменологии культуры заключается в акценте не столько на онтологических структурах культурных оснований: идеях и артефактах, сколько на субъектах-носителях культуры и социокультурном поле их взаимодействия. В то же время, мировоззрение современного субъекта таково, что он не только воспринимает внешнюю реальность в ее многосложной иерархии, но и , глубоко критично анализирует, сопоставляя информацию с самой реальностью как таковой, предполагая постоянную диалектику бытия и небытия, движение от потенциального к актуальному, таким образом создавая цельную динамичную картину мира [7, с. 151].

Сказанное выше, справедливо и для управленческой культуры, будучи сложным и многогранным феноменом, она стала предметом изучения различных наук, в первую очередь менеджмента и экономики, хотя этому предшествовала богатая философская традиция. Но с пониманием особой значимости социальных потребностей сотрудников, специфики соотношения формальной и неформальной структур организации и интерпретации этого коллективом, с пониманием постоянного усложнения содержания самих управленческих отношений, культурой управленческого труда заинтересовались представители академической (в первую очередь, европейской) и прикладной (американской) социологии. Включение социологии в эту проблематику в 1920-30 гг., в определенном смысле, было объективно необходимым. Со временем это привело к появлению измерительных методик (Р. Парк, Р. Лайкерт и пр.), авторских шкал (Л. Терстоун, Э. Боградрус и др.), апробацией новых методов управления, многочисленных экспериментов по оптимизации деятельности. Кроме того, по мере накопления фактического материала оформлялись и мотивационные теории управления.

Исходя из носителей или субъектов, управленческую культуру можно понимать в двух аспектах: субъективно-личностном и социально-организационном. В первом случае субъектом управленческой культуры является личность руководителя, принимающего управленческие решения, наделенного соответствующими полномочиями, являющегося носителем системы управленческих знаний, ценностей, технологий и способного к различной степени рефлексии над вышеназванным. В данной связи П. Милогин определяет управленческую культуру как , высокий уровень сформированности интеллектуальных, эмоционально-волевых, нравственных, физических качеств, совокупность которых позволяет решать профессиональные задачи в сфере социального управления с высокой степенью эффективности и стабильности [2, с. 92].

В социально-организационном аспекте управленческая культура понимается либо как часть мировой культуры, включающая основные параметры организационно-технических условий и традиций управления, либо часто отождествляется с организационной культурой.

В настоящей статье под управленческой культурой понимается совокупность интернализованных знаний, ценностей и моделей поведения субъектов управления, которые будучи в различной степени отрефлексированными (осознанными) формируют отношение к самой управленческой деятельности и манифестируются в ней.

Культура всегда несет элемент искусственности. Поэтому прав А. В. Тихонов, когда отмечает, что социальная реальность всегда характеризуется естественно-искусственной дихотомией, которая складывается под влиянием вмешательства в социальные процессы различных доминирующих субъектов [5, с. 97-98]. Это характеризует и управленческие отношения. В процессе управленческой деятельности, таким образом, субъекты управления программируют и координируют совместные усилия управляемых субъектов, распределяют роли, задают критерии контроля и эффективности деятельности.

Поэтому, управленческая культура, будучи искусственным феноменом, формируется с различной степенью отрефлексированности субъектами в ходе совместной деятельности и выполняет функцию программирования и контроля последней. Выходя за рамки личностного опыта субъекта управления в процессе управленческих интеракций, постоянно изменяясь, управленческая культура выражается в организационном поведении и артефактах. В процессе усложнения управленческой деятельности может развиваться и управленческая культура и мышление, хотя критерии их критерии развития чаще косвенные.

Вместе с тем, как справедливо отмечает О. П. Черных, современная эпоха генерирует объем знания несоизмерный , со-знанию» индивидуума. А воздействие информационных продуктов на сознание, начатое со времен создания алфавита, изменило человеческие формы опыта и мышления [8, с. 197]. Культура способна помочь рефлексии субъекта, но для этого необходимо повышение его рефлексивной способности. Иначе все возрастающие потоки информации ослабляют мышление. По мнению О. П. Черных, непомерные объемы информации и быстрота ее обновления лишают человека способности к ее глубокому осознанию, не оставляя времени на переживание события (на , со-бытие»), делают затруднительными ответное действие [Там же, с. 198].

Многообразие источников, описывающих управленческую культуру, позволяет выделить в ней *три основных структурных компонента*: управленческие знания – интерпретация субъектами теорий управления, их личный опыт, знание основных обстоятельств принятия решений, сути управленческой ситуации и пр. Причем особую роль здесь играют социальные установки – предшествующие реакциям и выражающие предрасположенность к действию субъекта ожидания. Прделанный ранее анализ структуры, содержания и направленности установок субъектов управленческой деятельности [3], позволяет делать вывод, что структура установки субъекта скорее статична, а ее содержание может определяться степенью осознания субъектами знаний, эмоций, реакций. Поэтому социальные установки субъектов управления можно считать механизмом стабилизации и формализации деятельности, который с уменьшением рефлексии может выступать фактором излишней алгоритмизации их мышления [Там же, с. 27].

Вторым компонентом можно считать управленческие отношения, объективно складывающиеся между субъектами, наделенными различными статусами в рамках социальной организации. Именно в этом коммуникативном уровне опредмечивается и проявляется первый компонент. Этот условный уровень управленческой культуры можно назвать коммуникативным. Как правило, управленческие отношения классифицируют по направленности на вертикальные – горизонтальные. Идея соотношения самоуправления и внешнего (директивного) воздействия для каждой организации и у каждого субъекта управления представляется своеобразной. В то же время, говоря о культурно-управленческом преломлении этого соотношения, можно выделить отношения партнерства или равенства, графически воплощенные в виде круга (круговая порука, принцип обороны или осады поселений, идея круглого стола и т.д.). Приоритет внешнего воздействия

на организацию или коллектив связан с вертикалью властей. Таким образом, презумпция власти, различие в статусах внутри организации с одной стороны, а также идея равенства (перед законом, возможно-стей и пр.), имманентно присущи любой управленческой культуре в социально-организационном смысле.

Третий компонент – собственно деятельностный, актуально не завершённый, включающий постоянное самовоспроизводство управленческой культуры. В субъективно-личностном плане это означает постоянную социализацию, интернализацию корпоративных ценностей в устойчивые черты личности субъекта управления и проявление их в управленческой деятельности. В социально-организационном плане – в принятых и осуществляемых большинством членов организации ценностей, норм, правил игры, а также реализацией организацией принятых решений, планов и пр.

Очевидно, что все три группы структурных элементов управленческой культуры закрепляются в сознании самого субъекта управления, а также в сознании и практике коллектива тремя условными способами: формальным, неформальным и интегративным. Первый способ основан, говоря языком М. Вебера, на целерациональных действиях и рационально-легальной легитимности и воплощается в рациональной бюрократии. Второй – на ценностно-рациональных действиях и харизматической легитимности, воплощенной в неформальных структурах организации. На практике же преобладает интегративный способ закрепления структурных оснований управленческой культуры. В процессе социальной деятельности организации на формальную структуру «накладываются» неформальные, социальные факты: лидерство, правила игры», социально-психологический климат и т.д., возникают процессы самоорганизации.

Можно утверждать, что многочисленные классификации структурных компонентов управленческой культуры и организационной культур, проделанные Э. Шейном, Т. Диллом, К. Кеннеди, Г. Хофстедом и др., а также отечественными специалистами, при всем различии исходных параметров не только не исключают, но дополняют и конкретизируют друг друга. Графически их можно было бы выразить в виде ромашки из частично накладывающихся друг на друга эллипсов, где совпадающий центр выражает сущность управленческой культуры, а именно – степень осознания субъектами управления целей, технологий, последствий управленческих коммуникаций и управленческой деятельности, а несовпадающие секторы – специфику ее проявления на уровне различных сфер деятельности, управленческих ситуаций или конкретных организаций.

Представляется, что предлагаемая модель управленческой культуры, может рассматриваться как интегративная характеристика управленческой деятельности, учитывающая ее количественные показатели и качественные характеристики. Разумеется, представленный подход нельзя считать чисто социологическим, но приведенное выше субъективно-личностное и социально-организационное понимание управленческой культуры с одновременным выделением в ней когнитивного, коммуникативного и деятельностного компонентов может использоваться, прежде всего, на макро- (социальном); мезо- (государство, институты, регионы); микро-уровнях, причем последний подразумевает уровень малых групп и организаций.

Хотелось бы еще раз акцентировать внимание на степени осознания субъектами управления целей, технологий, последствий управленческих коммуникаций и управленческой деятельности как ядра управленческой культуры. Постнеклассическая парадигма рациональности предполагает не столько поиск онтологических структур, в том числе управленческой культуры, сколько конструирование и критику самого субъекта управления в феноменологическом, социокультурном и символическом пространствах.

Сказанное, имеет особое значение в условиях трансформационных процессов российского общества. Как отмечается в коллективном докладе Центра социологии управления и социальных технологий Института социологии РАН, субъект социального управления сейчас должен не просто интернализировать нормы и ценности общества, но и воздействовать на его компоненты в соответствии с новыми потребностями и интересами при непрерывном возрастании за счет научно-технологического прогресса обеспеченности ресурсами как групповой, так и персональной деятельности [6].

#### *Список литературы*

1. **Бенин В. Л., Хазиев В. С.** Истина и культура философского мышления. Уфа: Вагант, 2008. 176 с.
2. **Милютин П.** Управленческая культура личности и факторы развития // Власть. 2007. № 5. С. 90-93.
3. **Савельев И. А.** К вопросу о формировании и актуализации социальных установок субъектов управленческой деятельности // Социум и власть. Челябинск: ЧФ РАНХиГС; ЧГПУ, 2015. № 1 (51). С. 23-28.
4. **Тарасенко В. В.** Концептуальные основы социального управления (методологические аспекты) // Социально-гуманитарные знания. 2011. № 2. С. 247-260.
5. **Тихонов А. В.** Социология управления: теоретические основы. СПб.: Изд-во Санкт-Петербургского ун-та, 2000. 324 с.
6. **Тихонов А. В., Акимкин Е. М., Атаян И. М., Богданов В. С., Быков К. В., Жаворонков А. В., Корнилович В. А., Мерзляков А. А., Рабинович Е. И., Шилова В. А., Щербина В. В.** Социальная диагностика проблемы радикального реформирования властно-управленческой вертикали [Электронный ресурс]. URL: [http://www.isras.ru/index.php?page\\_id=2183](http://www.isras.ru/index.php?page_id=2183) (дата обращения: 29.01.2015).
7. **Черных О. П.** Смыслы реальности: к вопросу о становлении феномена // Альманах современной науки и образования. Тамбов: Грамота, 2014. № 10 (88). С. 150-151.
8. **Черных О. П.** Человек в информационном универсуме кризисной эпохи: опыт философского осмысления в контексте теории М. Мак-Люэна // Исторические, философские, политические и юридические науки, культурология и искусствоведение. Вопросы теории и практики. Тамбов: Грамота, 2014. № 12 (50). Ч. 1. С. 196-199.

## STRUCTURE OF ADMINISTRATIVE CULTURE AS SUBJECT AREA OF MODERN SOCIOLOGY OF MANAGEMENT

Savel'ev Ivan Aleksandrovich, Ph. D. in Philosophy  
Nosov Magnitogorsk State Technical University  
ivansave-80@mail.ru

The article deals with the peculiarity of sociological approach to the structure of administrative culture, which is understood as the basis of the social mechanism of management impact and the integrative characteristic of management activity. The author grounds the necessity of the theoretical development and practical integration into activity of administrative culture model, the core of which will be the degree of the realization of objectives, technologies, the consequences of administrative communications by the subjects of management.

*Key words and phrases:* administrative culture; sociology of management; structure of administrative culture; subject of management; social attitude; reflection.

УДК 303.09

### Социологические науки

*В статье рассматриваются вопросы применения методов математического моделирования для исследования антропосоциокультурных систем. Даются классификация и краткая характеристика математических моделей антропосоциокультурных систем. Приводятся сведения о задачах, решаемых указанными моделями, а также теоретических концепциях, лежащих в их основе. Выделяются математические модели антропосоциокультурных систем, разработанные автором статьи.*

*Ключевые слова и фразы:* антропосоциокультурные системы; математическое моделирование; прогнозирование; управление; эффективность.

**Сменцарев Геннадий Васильевич**, к.т.н.

Московский государственный университет путей сообщения (МИИТ)  
infotalk@bk.ru

## ЧИСЛЕННОЕ МОДЕЛИРОВАНИЕ КАК МЕТОДОЛОГИЯ ИССЛЕДОВАНИЯ АНТРОПОСОЦИОКУЛЬТУРНЫХ СИСТЕМ<sup>©</sup>

Непрерывное совершенствование возможностей вычислительной техники и ее широкое проникновение во все сферы деятельности человека формирует новую систему взглядов на методологию исследования сверхсложных социальных систем. Подобные системы в культурологии носят название антропосоциокультурных систем. Основными их свойствами являются целенаправленность, нелинейность, избирательность [1]. В силу сложности происходящих в таких системах процессов до недавнего времени основным методом их изучения оставалось мысленное моделирование. Однако развитие средств автоматизации стимулировало исследователей к разработке и формализации иных методов анализа сверхсложных социальных систем и формированию методологии их изучения, включающей совокупность теоретических и прикладных методов, направленных на решение определенных, специализированных задач исследования антропосоциокультурных систем.

Большую группу методов анализа антропосоциокультурных систем образуют методы численного, или математического, моделирования. Определяя роль этих методов в изучении сверхсложных социальных систем, российские философы Е. Н. Князева и С. П. Курдюмов указывают, что через язык математического описания проступает фундаментальная общность процессов рождения, усложнения, видоизменения и тенденций к распаду структур. Сверхсложная, бесконечномерная, хаотизированная на уровне элементов среда может быть описана небольшим количеством уравнений, определяющих общие тенденции развертывания процессов в ней. Данный фактор значительно упрощает асимптотику и обеспечивает возможность прогнозирования эволюции систем, а следовательно, и управления ими [2].

Методы численного моделирования позволяют решать широкий класс задач управления антропосоциокультурными системами, начиная от прогнозирования их развития и заканчивая задачами оценки эффективности функционирования. Проблемы эти носят чрезвычайную актуальность. В частности, известный российский ученый-культуролог А. Я. Рубинштейн указывает на недостаточную разработанность вопросов эффективности инвестиций в сферу культуры, измерения социальных выгод культурной деятельности и степени достижения целей, на реализацию которых выделяются финансовые ресурсы, количественной оценки влияния культурных индустрий на рост ВВП и роли культуры и искусства в развитии человеческого капитала [4].

Вопросы использования численных методов для решения различных задач исследования антропосоциокультурных систем и управления ими входят в сферу интересов достаточно широкого круга российских и