

Гайдученко Светлана Александровна – кандидат наук государственного управления, старший преподаватель кафедры публичного администрирования и кадровой политики Харьковского регионального института государственного управления Национальной академии государственного управления при Президенте Украины

Gaiduchenko Svetlana Aleksandrovna – PhD in Public Administration, Senior Lecturer in Public Administration and Personnel Policy Kharkiv Regional Institute of Public Administration of the National Academy of Public Administration the President of Ukraine

E-mail: gaiduchenko\_svet@mail.ru

Тел. (057) 372-61-98

### **Культурологический и глобализационный аспекты в теории государственного управления**

В статье обобщены существующие подходы к определению значимости организационной культуры и возможных границ ее развития в качестве доминантного ресурса управления. Определено и систематизировано основные направления формирования и развития организационной культуры государственных служащих в условиях мировой глобализации.

In the article the existent going is generalized near determination of meaningfulness of organizational culture and possible scopes of its development as a dominant resource of management. Certain and systematized basic directions of forming and development of organizational culture of civil servants in the conditions of world globalization.

Ключевые слова: глобализация, организационная культура, государственное управление, государственные служащие, организационные ценности.

Key words: globalization, organizational culture, state administration, civil servants, organizational values.

Стремительный процесс всемирной экономической, политической и культурной интеграции и унификации, который называют глобализацией, охватил все сферы жизни человечества. Остановить его или изолироваться от него на данном этапе развития цивилизации, по мнению специалистов, не представляется возможным ни одному государству. В настоящий момент эволюционный процесс развития международных отношений, перестройки мирового порядка, изменений в мировой политике и экономике ставит все государства перед необходимостью изучения его закономерностей и последствий для контроля и смягчения ее влияния.

Следует отметить, что в сферах политики, экономики и бизнеса научные исследования глобализационных процессов достаточно длительны и основательны, чего нельзя сказать о культурной сфере. Имеются предположения, что эта сфера в процессе глобализации претерпит необратимые изменения в виде слияния культур разных стран. Безусловно, этот факт имеет как положительные, так и отрицательные стороны в любой сфере человеческой деятельности, в том числе и в государственном управлении. При этом наиболее опасным фактором представляется вероятность вытеснения популярными международными культурными явлениями национальных культур государств и превращение их в интернациональные с окончательной потерей национальных культурных ценностей, которые лежат в основе любой организационной культуры. И если организационная культура менеджмента уже длительный период времени исследуется учеными, обеспечивая

менеджеров необходимыми для международных отношений организационно-культурными ориентирами, то в государственном управлении этот аспект на данный момент только проблематизировался. Особенно остро обнажилась эта проблема в постсоветских государствах, демонстрируя их слабую, а порой и неадекватную реакцию на глобализационные вызовы.

Именно поэтому сейчас многие ученые занялись исследованиями феномена организационной культуры государственных служащих, изучая и систематизируя ее концепции.

В этой связи необходимо отметить значительные достижения российских ученых в исследовании большого количества подходов к формированию, развитию и управлению организационной культурой государственных служащих на данном этапе развития мирового сообщества и теории государственного управления. Из них наиболее близкими к проблемам мировой глобализации оказались исследования ученых Лукова С. В., Лукова Вал. А. Лукова Вл. А. ( в рамках научной школы Московского гуманитарного университета), Богатырева М. Р., Виханского О. С., Шендрика А. И., Щербины С. В. и других.

Базируясь на научных трудах мировых классиков науки управления, таких как Э. Шейн, Т. Питерс, Р. Уотермен, У. Оучи,, Г. Хостеде, М. Армстронг, российские исследователи Субочев Н. С., Коломиец Н. О., Федоркина А. П. и др. успешно адаптируют существующие концепции организационной культуры персонала к сфере государственного управления. Они акцентировали свои исследования на системе диагностики, анализа и внутреннего развития всех субструктур и структурных элементов, которые способствуют развитию организационной культуры государственных служащих как особого качества, отличающего их и результаты их деятельности. Но эти исследования не затрагивают культурологические проблемы в теории

современного государственного управления, связанные с процессами мировой глобализации.

Именно поэтому в данной статье поставлена задача обобщения существующих подходов к определению значимости организационной культуры и границ возможностей ее управлением в сфере государственного управления с целью дальнейшей систематизации основных направлений ее развития в условиях мировой глобализации. Это позволит обозначить главные отечественные культурологические ориентиры в данном процессе и уберечь национальные культурологические ценности от его нежелательных последствий.

Уже очевидно, что беспрецедентные достижения в сферах связи, различных технологий, науки, транспорта, промышленности и др. [3] . Значительно ускорили темпы глобализационной интеграции, делая мировое сообщество все более развитым и взаимосвязанным. Такие быстрые перемены в нынешней цивилизации заставляют государства приспособляться к ним и очень быстро искать решение возникающих проблем и трудностей, чтобы смягчить их угрожающий характер, а в идеале – их контролировать и даже управлять ими [2]. И это оправдано, ведь исследователи-глобалисты обозначили такие ключевые судьбоносные проблемы, связанные с мировой глобализацией: 1. Ограничение суверенитета государств в результате централизации субъектов управления и делегирования значительного числа государственных полномочий влиятельным международным организациям, таким как ООН, ВТО, ЕС, НАТО, МВФ и Мировой Банк. 2. Преобладание экономических приоритетов над политическими и социальными, поскольку частные фирмы и международные межправительственные организации берут на себя главную роль в государственном управлении и в мировых делах. 3. Недостаток открытости и ответственности правительств, государственных и муниципальных учреждений, национальных банков и

др., традиционно отвечающих за принятие решений о будущем своих стран и народов, вследствие их зависимости от транснациональных корпораций и международных экономических организаций, механизмы, принятия решений которых далеки от декларируемых принципов демократии. 4. Преступное упрощение трудового законодательства и снижение социальных стандартов в результате использования имеющейся на рынке труда дешевой рабочей силы. 5. Национальное обезличивание как следствие сближения деловой и потребительской культур стран мира, а также небывалой активизации международного общения.

Для того чтобы государству решить выше указанные проблемы и наилучшим образом “вписаться” в нынешнюю конфигурацию мирового сообщества, продиктованную глобализацией, необходимы культурологические исследования в сфере государственного управления, которые обеспечат отечественных государственных служащих четкими профессиональными и гражданскими ценностными ориентирами в принятии любых международных и внутригосударственных решений. Иными словами, организационная культура государственных служащих, включающая эти ценности, должна быть значительно выше организационной культуры менеджера. Научная сторона таких культурологических исследований в постсоветских государствах осложнена тем, что до настоящего времени научно не сформулирован даже концептуальный менталитет современного государственного служащего. Что касается методологического аспекта культурологических исследований в сфере государственного управления, то он зависит от междисциплинарного положения самой науки управления, обуславливающего большое множество подходов к таким исследованиям, например: социологический, акмеологический, аксиологический, этнологический, тектологический, синергетический и др.

В западной теории и практике, оказывающей сильное влияние на менеджмент всех стран, все эти подходы объединяются двумя: рационально-прагматический и феноменологический. Первый - рассматривает организационную культуру как атрибут организации, ее развивающийся управленческий ресурс, поддающийся отдельной оценке. Второй подход трактует организационную культуру не как внешнее свойство организации, а как внутренняя концентрированная сущность, развивающаяся во времени, идентифицируя неким образом субъект управления и результаты его деятельности. Объединяют эти подходы, сведенные воедино ценности, принципы и нормы поведения персонала, ставшие идеологией конкурентоспособности организации.

В условиях глобальных цивилизационных изменений, по мнению ведущих исследователей, в менеджменте может быть результативной только рационально-прагматическая концепция организационной культуры, поскольку адекватно отражает взаимосвязь и взаимовлияние совокупных факторов социокультурного развития региона. Более того, исследователи этой концепции организационной культуры персонала видят возможность создания технологий развития организации с помощью социокультурного ресурса по результатам предварительной диагностики и оценки, что очень важно при динамичной и быстро меняющейся внешней среде. Как показала практика современного менеджмента, именно организационно-культурный управленческий ресурс является основным рычагом воздействия на внешнюю среду. Он обеспечивает достижение поставленных целей и намеченных позиций благодаря свойственным только ей реализуемым функциям:

– пограничной – охрана от нежелательных внешних воздействий с помощью принятых персоналом организации норм поведения, ограничений и запретов; – адаптирующей – мониторинг внешней среды и,

при необходимости, коррекция правил и норм поведения персонала внутри организации и в контактах с внешней средой;

– формирующей – формирование имиджа организации в окружающей среде с помощью синтеза ее персоналом отдельных элементов организационной культуры в некое целое, адекватное целям организации и стратегии субъекта управления [2].

Уровень реализации этих функций, безусловно, зависит от качества и стабильности основополагающих составляющих организационной культуры персонала. К ним можно отнести такие составляющие: стратегическое предназначение организации, иерархия власти, стиль управления, имеющаяся система оценивания работы персонала и его продвижения, а также, организационные ценности. Особенность последней составляющей для государственных и муниципальных учреждений заключается в специфике формирования, так называемых “нормативных ценностей” и “моральных якорей”, которые являются для государственных служащих ключевой позицией при взаимодействии с внешней средой. Именно поэтому их формирование требует от исследователей отдельного внимания, но уже сейчас можно сказать, что основополагающими требованиями для формирования “нормативных ценностей” и “моральных якорей” является отражение государственной стратегии и тактики в определенной сфере человеческой деятельности и обязательное принятие их государственными служащими.

Говоря об организационной культуре государственных служащих, следует понимать, что она носит совокупный характер, охватывающий отраслевые, территориальные и региональные культуры, и, естественно, базируется на их совокупных нормах, приоритетах и ценностях. При этом обязательно, а зачастую в первую очередь, должны учитываться еще и национальные стандарты формирования имиджа государственной и муниципальной службы.

---

В науке управления на данный момент отсутствует понятие “организационная культура государственных служащих”. Для его толкования, на наш взгляд, можно взять за основу определение организационной культуры Виханским О. С.: “это набор наиболее важных предположений, принимаемых членами организации и получающих выражение в заявляемых организацией ценностях, задающих людям ориентиры их поведения”[1].

Тогда, “организационная культура государственных служащих” – это набор важных общегосударственных и организационных ценностных ориентиров в их деятельности, декларируемых и принимаемых подавляющим большинством государственных служащих и их потребительской средой – гражданами государства. Очевидно, что вся сложность этого определения заключается в органической связи с потребительской средой, которая может и должна “диагностировать”[3] эту самую организационную культуру в сложнейших условиях мировой глобализации.

Таким образом, интенсивный процесс мировой глобализации обуславливает неотлагательное исследование культурологического аспекта в теории государственного управления, способствующего политической, экономической и культурной устойчивости государства. Кроме того, организационная культура государственных служащих в этих условиях должна быть значительно выше, чем у менеджеров, а это требует общих усилий ученых всех стран в разработке фундаментальной базы данной науки.

---



### Литература:

1. Виханский О.С., Наумов А.И. Менеджмент: человек, стратегия, организация, процесс: 3 изд.: Учебник. – М.:Гардарика, 2002, 704с.
  2. Гайдученко С.О. Організаційна культура як об'єкт управлінської діяльності у сфері державної служби / С.О. Гайдученко // Публічне управління: теорія та практика: зб. наук. праць Асоціації докторів наук з державного управління. – Х.: Вид-во «ДокНаукДержУпр», 2012. – № 1 (9). – С. 32-38.
  3. Коломиец Н.О. Методологические и методические средства диагностики организационной культуры // Развитие профессиональной и психологической культуры государственных служащих. Часть I. - М.: Изд-во РАГС, 2000, 198 с.
-