

ГОСУДАРСТВЕННЫЙ МЕНЕДЖМЕНТ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ В СОВРЕМЕННЫХ УСЛОВИЯХ РОССИИ

Ю. Н. АРСЕНЬЕВ¹, Т. Ю. ДАВЫДОВА²

¹ Тульский филиал РАНХиГС при Президенте РФ, Тула

² Тульский государственный педагогический институт им. Л. Н. Толстого, Тула

Исследуется проблема управления, этики, культуры и эффективности в государственно-общественном взаимодействии, развитии механизмов контроля над деятельностью органов государственного управления и местного самоуправления по реализации социальной политики с российским населением.

Ключевые слова: управление, контроль, государство, общество, деятельность, власть, методы, взаимодействие.

Современное государство как сложная социальная динамическая система включает в себя суверенную территорию, институты граждан (население) и власти. Под органами государственного управления (ОГУ) понимают [1–5]:

- суверенное территориальное пространство, описываемое координатами по горизонтали (земная поверхность, занимаемая государством), и вертикали (его недра и воздушное пространство);
- совокупность граждан, объединений и партий, права и обязанности по управлению государством и формированию ОГУ;
- ОГУ, сформированные на основе Конституции, конституционных, федеральных и иных законов, управляющие обеспечением нужд, потребностей и интересов деятельности населения, суверенной целостности государства, его социально-экономического, культурно-образовательного и прочего развития.

Исторически общность людей, составляющая этносы, народы в государстве, трансформировалась под влиянием различных социально-экономических факторов в два взаимосвязанные взаимозависимые социальные институты граждан и государственной власти. Субъектно-объектные взаимосвязи этих подсистем государства обеспечивают реализацию целей его дальнейшего развития. Если главенствующим элементом западной модели государства являются граждане (народ), то восточной (азиатской) модели — власть. При недостатках какого-либо компонента этих институтов государственности из-за внутренних или внешних условий деятельности, их неоптимального взаимодействия становится проблематичным будущее государства, его стабильное и успешное развитие.

Социально-экономическое, политическое и социокультурное состояние России требует глубоких исследований, касающихся специфики взаимодействия институтов власти и граждан, необходимости их сбалансированного взаимодействия. Обратная социально-информационная связь от общества, отдельных социальных групп и граждан к ОГУ сегодня носит символически показательный характер, слабо учитывается в реальных целях и действиях власти, часто игнорируется или подавляется через государственную пропаганду с применением новых социально-психологических и прочих методов воздействия. Хотя государственное информационное пространство продолжает доминировать, но оно уже — не один законодатель моды для общественного сознания и мнения. Историко-географическое положение России на перекрестке Востока и Запада вызывает в мире ряд вопросов: а) по какому пути пойдет развитие России как социальной самоорганизующейся адаптивной системы; б) какие механизмы взаимоотношений власти и населения будут в приоритете — культовое ее почитание или баланс компромиссов? Разумеется, что многое зависит от качества состояния и трендов в развитии общества и власти, учета их взаимоотношений, компромисса интересов граждан, их социальных групп и правящей элиты, уровня общей и политико-правовой культуры как всего российского общества, так и отдельных этносов и социальных групп.

Еще Гегель в свое время писал: «Каков человек — таков и мир». Именно внутреннее психологическое ощущение, осознанное понимание причастности себя к конкретному государству порождают государственную идентичность у че-

ловека, образование нации. Наличие двух сотен этносов в России должно формировать гражданскую нацию с созданием нации-государства. Массовое осознание россиянами своей принадлежности именно к России, Отчизне, а не к территориям их компактного проживания этническими группами — необходимое и обязательное условие успеха и процветания государственности в России [1].

Гарантом качества взаимодействия общества и власти, первичности граждан в этих отношениях служит степень демократичности формирования власти, которая, однако, не гарантирует, что во власти оказываются лучшие люди страны, наиболее достойные представители нации. Историческая и современная практика показывает, что этого не происходит по ряду причин:

а) из-за слабой политико-правовой культуры, отсутствия исторического опыта активного осознанного участия населения в политической деятельности государства, информационной открытости политического пространства;

б) из-за нежелания пришедшей к власти правящей группы, ее лидера добровольно отказаться от нее (в любом обществе неизбежно узурпируют власть).

В развитых странах выработано противодействие этим попыткам через законодательное закрепление ограничений, устанавливающих:

а) возрастные ограничения, ценз материального состояния и политической культуры, ценз выборности, предъявляемый к гражданам, участвующим в выборах органов власти;

б) срок нахождения государственных должностных лиц у власти, включая руководство политических партий;

в) усиление самостоятельности законодательной и судебной властей.

На сегодня часто смешивают базовые категории — «управление государством» и «государственное управление», требуя их организационно-правового разделения ввиду большой социальной опасности.

Обсудим подробнее их специфику.

Какова должна быть политическая система в стране, какая государственная политика, какие стратегические цели следует разрабатывать и реализовать на практике ОГУ? Всех их должны определять сами граждане через проведение референдумов гражданского волеизъявления, принятия Конституции при непосредственном участии в государственном управлении. Только граждане должны формировать политическую систему государственного устройства, в т. ч. путем выборов органов государственной власти, Президента Рос-

сии, высших руководителей субъектов РФ, а также вести действенный контроль над их деятельностью. Государственным управлением должен заниматься аппарат ОГУ.

В России следует выработать и законодательно закрепить четкий механизм и ограничения в отношении как по участию граждан в управлении государством, так и деятельности руководителей ОГУ.

Развитие действенного контроля деятельности российских властных структур со стороны населения уникально по ряду причин [1–3]:

— реального контроля выполнения намеченных программ преобразования в жизнедеятельности общества, вовлечения широких масс россиян в процессы управления и контроля администрации субъектов РФ и органов местного самоуправления (ОМСУ) в условиях, ограничивающих бюрократическую волокиту, снижения степени централизации управленческой деятельности, повышения стимулирования активности российского населения;

— необходимости создания крепкой государственной власти и эффективных форм демократической иерархии, вертикали от федеральных ОГУ до регионов и ОМСУ. Их тесная взаимосвязь и поддержка позволит повысить уровень благосостояния населения, увеличить престиж и имидж ОГУ, устойчивость их функционирования в условиях соблюдения режима законности, норм правопорядка, действий, ответственности и полномочий субъектов РФ, ОМСУ;

— необходимости высокой адекватности прав и обязанностей руководства ОМСУ, гарантии правовой, политической и этической самостоятельности каждого органа при принятии и исполнении им решений;

— разработки гибкой технологии контроля, упрощения процедур и приемов проверки исполнения управленческих решений, оценки эффективности действий уполномоченных контрольных органов, иных субъектов социального контроля.

Любое организационно-управленческое явление, действие, мероприятие, включая контроль деятельности общества и ОГУ, оценивают количественными и качественными показателями, позволяя достичь роста 25% от конечной результативности. Качественные показатели присущи процессам управления в целом и их компонентам — этапам целевыявления, подготовки, принятия и исполнения управленческих решений, оценке эффективности и качества проверки, учета и контроля. Социальный контроль содействует развитию общества при принципиально возможном прогрессе.

Критерии по измерению конечного эффекта с учетом роли и функций социального контроля должны учитывать тесноту корреляции показателей эффективности деятельности ОМСУ, силу целенаправленности и полезности аппарата ОГУ для самого населения. Трудности состоят в следующем.

1. Специфика содержания социального контроля. Она сводится к выявлению ошибок рассогласования (реальных отклонений от запланированных), обеспечению нормативного поведения социальных объектов. Эти отклонения очень разнообразны, как и социальные нормы, которых должно придерживаться руководство и аппарат ОГУ РФ, субъектов РФ и ОМСУ. Социальный контроль по своей природе должен быть прогрессивным, ориентироваться на гибкое формирование реальных отношений в обществе, адекватное динамике развития социального организма.

К важным характеристикам состояния, динамического равновесия управляемых систем относятся: гарантия стабильности и защиты устоев социального строя; организованность и порядок самоорганизующихся социальных систем при внешних и внутренних воздействиях, что обеспечивает как позитивные, так и негативные последствия. Стабильность социального контроля состоит в защите общественных отношений от воздействия негативных факторов, сохранении конкретного социального порядка, как степени цивилизованности общества, стержень которой — *правопорядок*, одна из существенных характеристик гражданского общества, обеспечивающая устойчивость социальной жизни в целом, соблюдение законных прав и свобод каждого гражданина, в частности. Все это в комплексе реально преграждает возможные асоциальные действия, волюнтаризм и произвол, кем бы они ни осуществлялись. При этом следует утвердить: а) цивилизованные методы разрешения конфликтов среди местных этносов; б) способы эффективной защиты социальных ценностей от деструктивных тенденций, необдуманных волюнтаристских действий триады властных структур — законодательной, исполнительно-распорядительной, правоохранительной — в процессе контроля проводимых преобразований, в структуре политического и правового сознания, чувствах и воле людей; в) форм заботы о россиянах с формально-правовой и реальной защищенности, требующих продуманного, взвешенного законодательства, эффективного исполнения законов, строгого контроля со стороны судебных властей, ошибки которых ведут к негативным последствиям.

Социальный контроль, как навигатор, позволяет двигаться без отклонений от намеченного курса, своевременно выявлять ошибки, устранять барьеры

в эволюционном развитии общества. Контроль, как функция управления, имеет прогностическое начало с ориентиром на предотвращение негативных последствий в будущем, составляет суть профилактики социального контроля. Уметь заглянуть в перспективу России особенно актуально по причинам:

- шаги на пути движения к конституционно-правовому государству должны быть продуманными, взвешенными без допущения реформ с негативными последствиями, компрометирующими политику ОГУ;
- предварительное обсуждение и экспертная оценка принимаемых решений позволяет повысить объективность и достоверность информации на основе адекватности новых законопроектов уже имеющимся правовым актам, качества и точности разрабатываемых прогнозов;
- законы при сформированном гражданском обществе выступают ограничениями, стимуляторами активности поведения людей, в формах которого отражаются принципы гуманизма, законности, прогресса, ориентиры на достижение высоких социально значимых результатов в общественно-полезной деятельности граждан и организаций.

«Концепция социально-экономического развития РФ до 2035 года», «Стратегия инновационного развития России до 2020 года» предусматривают достижение уровня социально-экономического развития, адекватного статусу России, ведущей мировой державы XXI века. Необходимо обеспечить привлекательный образ жизни, национальную, региональную и объектовую безопасности, реализацию конституционных прав россиян, а также совершенствование функционирования национальной инновационной системы (НИС), сектора научных исследований и опытно-конструкторских разработок (НИОКР), создание комплекса новых материалов и ноу-хау в переподготовке государственных и муниципальных служащих (ГМС) [1–9].

Компетентные управленческие кадры ГМС готовят при стабильной системе высшего (ВО), дополнительного профессионального (ДПО) образования, адекватной стратегическим целям развития страны, четко заданных целях, ресурсных ограничениях и граничных условиях, что позволяет получить ответы на ряд вопросов: а) какие усовершенствования необходимы, в чем их сущность; б) как вести их планирование и исполнение; в) какой конечный результат, и в какие сроки его следует получить; г) какова степень ответственности вузов в реализации поставленных целей?

Таблица 1

Особенности развития цивилизации в индустриальном обществе

Объекты анализа	Характеристики объектов
Возникшие проблемы	Приоритет творчества в процессе труда; развитие способностей нового типа человека и характера социальных отношений, определяемых синонимами: богатая индивидуальность, многомерный человек, способный выбирать между работой по найму и собственным бизнесом, между разными способами самовыражения и материальным успехом и т.п.; информация и знания – приоритетный продукт производства и товар рынка
Интеллектуальная собственность органа ГМУ и человека	Интеллектуальная собственность возникает в результате: а) воспитания детей в семье; б) расходов государства, частных фондов и самих граждан на получение знаний и повышение уровня образования; в) овладения новыми знаниями, освоения ценностей, достижений культуры и искусства; г) поддержания высокого уровня здоровья, работоспособности, охраны и восстановления социальной среды обитания
Измерители и показатели интеллекта как капитала	Для индивида – уровень издержек на воспитание, обучение, культуру, здравоохранение, защиту материнства, семьи и собственности, мотивации на здоровый образ жизни; для менеджера и специалиста – результат самопознания в процессах актуализации, освоения, регулирования и распространения знаний
Интеллект как управляемая компонента менеджмента	1. Корректировка власти руководства в коллективах. 2. Возможность принятия системных управленческих решений; достойные личности и общества. 3. Уровень компетенций (совокупность профессиональных знаний, умений, навыков и опыта), способностей анализа и умозаключений, требующих больших умственных усилий, затрат времени и ресурсов. 4. Старания личности и коллектива ОГУ трансформируются во вклад в будущее, эффективное и конструктивное развитие

Научное планирование качественной подготовки человеческих ресурсов (ЧР), особенно важно для органов государственного и муниципального управления (ГМУ), серьезно влияющих на конкурентоспособность России. Сегодня знания, опыт, интеллектуальный капитал ученых, профессорско-преподавательского состава (ППС) вузов обеспечиваются высокой скоростью, необоснованностью логики, непродуманностью институциональных изменений в ВО, их неадекватностью целям развития страны. Институциональные разработки должны стимулировать выигрыш интеллектуально сильных, а не слабых ГМС, наглых безответственных бизнесменов и предпринимателей, готовых ради высоких доходов приносить в жертву здоровье и благополучие россиян. Россияне должны помнить девиз наших знаменитых предков, братьев С.М. и П. М. Третьяковых и применять его в своей повседневной деятельности: *«Выгода — превыше всего, но честь — дороже выгоды!»* Однако ценности у молодого поколения россиян сегодня далеки от этих ценностей.

Современный компетентный ГМС как профессионал обязан обладать специфическими конкурентными преимуществами. Интеллект в менеджменте представляется *поведенческой* категорией и моделью, отражающей ум, рассудок, разум, способности ГМС мыслить, познавать новое, вскрывать сущность явлений, умение применять эти способности на практике, самостоятельно анализировать новые знания, делать умозаключения. Трансформируясь в результаты деятельности, интеллект становится *экономической* категорией, приобретает значимость капитала как условия производства, распределения и диффузии раз-

нообразных инноваций и благ в пространственно-временных отношениях элементов реальной жизнедеятельности.

Интегративный многогранный характер структуры интеллекта образованного человека отображается в качестве продукта, услуги или деятельности, в сохранении ценностных аспектов поведения, этики и самоконтроля, в росте профессионализма с раскрытием элементов историзма, культуры, психологии, права, науки, экономики, философии, управления, духовности, морали и нравственности. Интеллект определяется количеством уровней власти, индивидуальным обобщенным показателем лиц, принимающих решения (ЛПР), их умением принятия управленческих решений. Целенаправленное формирование интеллекта ЛПР, отражающего его ценность как капитала в пространстве и времени позволяет измерять и оценивать качество свойств [1–3].

В практике интеллект выступает *компонентом детерминации* человеческой деятельности. Он востребован в подготовке профессионалов, действующих целесообразно, мыслящих рационально и эффективно, творчески реагирующих на информационные и технологические изменения. Достижение этих качеств происходит при соединении разума и морали, системного аналитического знания с добрым позитивным отношением обучающихся лиц к оригинальным идеям обучающихся субъектов. Расширение их диалога, логики, эмоций и образов в познавательной деятельности осуществляется, благодаря индивидуальному обучению [1–5].

Персонал, объединенный организационными стратегическими целями, — основа интегрального

интеллекта. С одной стороны, интеллект — это достояние личности, а с другой, — достояние общества. Вложения в создание интеллекта реализуются усилиями индивида, а ресурсы для обеспечения этих усилий создаются в форме накопления знаний, приобретения опыта, исторической памяти, условий и инфраструктуры развития. Право расходовать интеллект индивидуально для каждого работника, а формы его реализации определяет общество. Высокий уровень интеллекта общества усложняет общество, а низкий — создает условия для манипулирования его сознанием и потребностями. Творческий подход к деятельности ГМС — главные факторы качества и динамики развития персонала ГМУ. Но творческое отношение к делу определяется в значительной мере неформальным управлением, позитивной социально-психологической мотивацией. К существенным отличиям творческих менеджеров государственной службы можно отнести:

1) свобода от кризиса соприкосновения с нежданной реальностью, когда мышление человека ищет в реальности концептуальные схемы, применяя их для достижения поставленных целей;

2) свобода от остановки поиска понимания сущности управления, применение новых концепций и парадигм взамен устаревших, более адекватных реальности, интеллектуально функционируя и развиваясь;

3) добычу новых знаний в процессе анализа и поиска множества альтернатив, их оценки, взвешивания ценностей, прогноза последствий и перспектив будущего развития и постижения истины;

4) возможность проектирования и создания новой реальности с освобождением от пассивной созерцательности, применения системного или комплексного подхода к анализу современных сложных разноприродных систем;

б) применение ментальных моделей, помогающих исключать разрушение целостности, принятие спекулятивных конъюнктурных решений взамен системных, имеющих стратегические позитивные последствия;

7) обращение к сущности понятий и представлений через познание сложных и упрощение процессов, отделение полезных свойств от второстепенных, концептуализация и систематизация возникающих проблем, освобождение от слабости обыденного мышления.

В практике менеджмента интеллект выступает компонентом *детерминации* человеческой деятельности, востребованным в подготовке ГМС. В индекс развития человеческого потенциала (ИРЧП) разных стран мира включены такие показатели, как уровень грамотности, состояния системы образования,

доли ВВП на душу населения, темпы экономического роста, качество жизни. Экономический рост во многих странах мира обусловлен качеством труда и уровнем образования. Система подготовки кадров приобретает сегодня статус *стратегического* ресурса, потенциала конкурентоспособности и инновационного развития экономик стран мира. Без конкурентоспособной системы образования невозможна и конкурентоспособность экономики и страны в целом. Развитие интеллекта, повышение потенциала человеческой личности, раскрытие ее творческих и эвристических возможностей — важнейшие цели образования. Рынок рабочей силы становится глобальным, поэтому «охота за мозгами» существенно обостряет конкуренцию за интеллектуальный капитал (ИК) [2, 3].

Чтобы образование, адекватное современности, стало эффективным инструментом социально-экономической политики стран мира, необходимо: 1) качественно выполнять функцию развития Человека; 2) отказаться от абсолютизации экономического роста и от недооценки собственно человеческого фактора. Критический анализ развития экономической ситуации в мире вскрывает:

1. Решающее значение для современной экономики имеют нематериальные ресурсы — знания, компетенции, квалификации, трудовые навыки, включаемые в основной капитал. Это указывает на необходимость следования «*субъектно-ориентированной* парадигме развития», выдвижения человека в центр воспроизводственного процесса. Сегодняшние социально-экономические реальности не укладываются в узкие рамки стоимостных отношений, поэтому в обязательный набор экономических категорий следует включить понятие «*человеческий потенциал*» как *основу новой концепции мирового развития*.

2. На необходимость перехода к «более высокому социальному порядку» при крахе прежней системы ценностей указал еще в 1985 г. Д. Белл, точно диагностировавший главную причину деформаций: «Это — обладание материальными благами, превратившееся в самоцель. В сфере потребления капитализм создает культ сегодняшнего момента, мотовство и показуху». Поэтому в новой парадигме международных отношений на основе «устойчивого развития», предложенной экспертами ООН, в ее практической реализации *главная роль отведена образованию*: «лишь образование может сформировать новое общественное сознание, изменить поведение человека, дать ему иной нравственный ориентир, установить другую иерархию ценностей».

3. На систему подготовки и повышения квалификации профессиональных кадров, в т.ч. ГМУ возложена чрезвычайно важная *стратегическая*

функция обеспечения материального благосостояния, безопасности и защиты населения.

Еще Сократ пытался ответить на вопрос, что такое собственно благо в отношении цели. Аристотель в своем труде «Большая этика» указывал, что благо может выступать целью, а может ею и не быть. Сократ ввел термин «ценимое» касательно благ, подразделяя их на блага: *ценимые*, или «божественные» (душа, ум); *хвалимые*, или оцененные (вызывающие похвалу); 3) *блага-возможности* (власть, богатство, сила или красота).

А. Смит (1723–1790) в своем труде «Теории нравственных чувств, или опыт исследования законов, управляющих суждениями, естественно составляемых нами сначала о поступках прочих людей, а затем и своих собственных» указывал на проблему выработки совместных ценностей, их влияния на экономическое поведение людей. Позднее А. Э. Штефтсбери показал, что добродетели следуют не в расчете на получение награды и не из страха перед наказанием, не в надежде на загробное воздаяние, а на то, что обладание ими приносит человеку удовлетворение и счастье. Л. Н. Толстой писал, что люди живут не одной своей жизнью, а жизнью всех, делая добро другим, они делают его себе. М. Вебер считал главной ценностью *призвание, восприятие труда как самоцели*, оценивания своего заработка с трезвым самообладанием и умеренностью. Г. Ленк предлагал считать *ценности истиной, а не идеалом*. Превращение ценности в интерпретационный конструкт позволило человеку в *процессе управления* фиксировать свои *предпочтения*.

Основатели школы научного менеджмента (Ф. У. Тейлор, А. Файоль, Г. Форд, позже Э. Мэйо, затем У. Деминг, К. Камерон, Р. Куинн, О. Родин, Г. Саймон, Г. Хофстеде и др.) выделяли важность учета *аксиологических* качеств. Так, К. Камерон и Р. Куинн выделяли характер и культуру, уникальные конкурентные свойства и преимущества, принимая стиль лидерства, язык и символы, процедуры и повседневные нормы за *успех*. Позже Т. Питерс и Р. Уотермен научно доказали конкурентные преимущества субъектов хозяйствования (СХ) и органов государственного управления (ОГУ) с *сильной идеологией и ценностными установками*. Ими предложена схема «7S» (структура, стратегия, система, способности, сотрудники, стиль управления, совместные ценности), ядро которой *совместные ценности* служат приоритетом в управлении СХ и ОГУ.

К. Майджер предложил новую управленческую парадигму воздействия ценностей на поведение субъектов, введя ряд базовых элементов: а) «ценности — видение — вера»; б) «отношение — поведение». С. Долан и С. Гарсия предложили

модель ценностного управления «MBV» на базе трех взаимодополняющих ценностей: 1) *этико-социальной* (убеждения о способах поведения); 2) *экономико-прагматической* (ориентир на эффективность, соблюдение стандартов и дисциплины); 3) *эмоционально-развивающей* (мотивация на самореализацию).

Современные российские власти, ОГУ и СХ активно оперируют терминами: имидж, репутация, постоянные улучшения. Процесс восприятия информации, зависящий от специфики органов чувств индивидов и разума ЛППР, а также коллективов ОГУ и СХ специфичен. Имидж СХ и ОГУ базируется на следующих основных функциях:

- 1) номинативной (формирование их узнаваемости в стране, регионе);
- 2) адресной (обеспечение связи СХ с рядом целевых сегментов);
- 3) эстетической (формирование благоприятных ассоциаций о СХ);
- 4) коммуникативной (восприятие, прием информации о СХ рыночными сегментами, потребителей их продукции, работ или услуг);
- 5) информационной (корректность данных, информации и знаний о СХ);
- 6) управляющей (воздействие информации и знаний на целевые сегменты потребителей с целью достижения необходимых коммуникаций);
- 7) согласующей (устранение непонимания коммуникаций, снижение напряженности и неопределенности в отношениях, четкость позиций при разногласиях, предотвращение неконструктивных конфликтов);
- 8) сравнительной (подготовка благоприятного имиджа СХ в реальном или виртуальном информационном пространстве, его сравнение с конкурентами, поиск отличий в качествах имиджа других СХ и ОГУ).

Истинная роль, ценность и значимость образования для россиян состоят в следующих аспектах:

1. Именно образование позволяет создавать, созидать и развивать остальные сферы хозяйства (здравоохранение, промышленность, кредитно-финансовую систему, армию, сельское хозяйство и т.п.).

2. Сегодняшние кризисы, по мнению авторитетных ученых, во многом обусловлены следствием кризиса финансового образования, низким качеством риск-менеджмента. В образовательных системах развитых стран и России, в частности, финансисты не получают серьезного обучения управлению рисками, трудом, качеством, экологией, безопасностью. Считают, что у каждой нации будет такое будущее, какую систему образования она сумела создать (рис. 1).

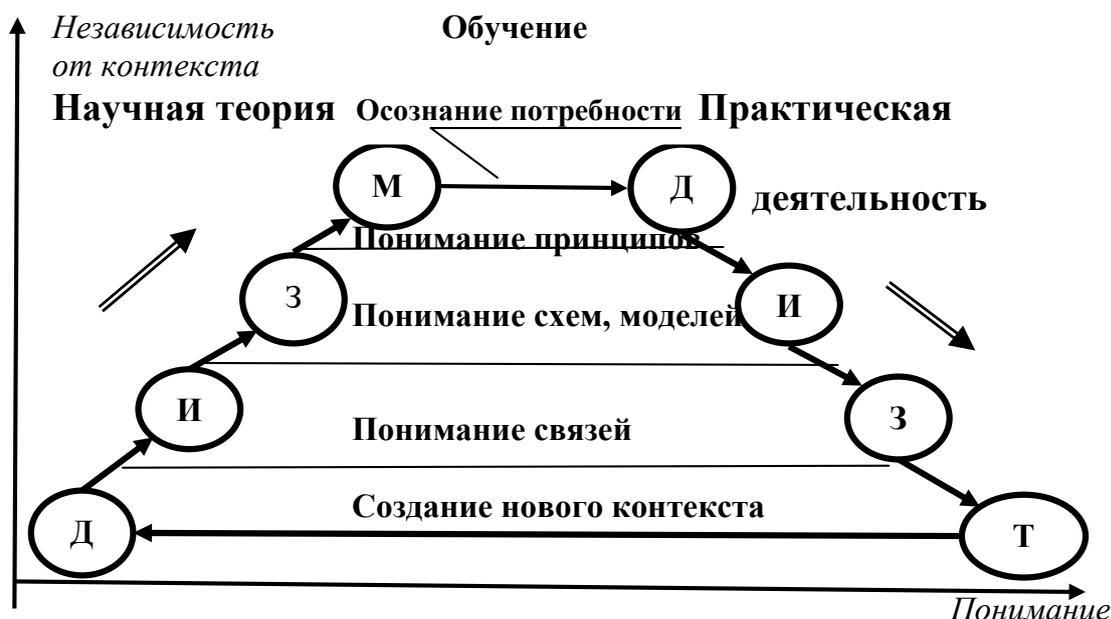


Рис. 1. Расширенная модель «данные — информация — знания — теория» (DIKW) и взаимосвязь науки, образования и практической деятельности:

Д — данные; И — информация; З — знания; М — мудрость; Т — творчество.

При переходе от практики к теории (практические знания в своем большинстве являются личностными), во вновь созданном контексте (объектах, средах) содержатся новые данные, на которые ученый обращает свое внимание и, двигаясь по вектору знаний, создает новую теорию.

Данные — «сырье» для информации, выступающей «сырьем» для знаний, служащих интеллектуальным ресурсом для практики. Информация и знания по своей природе пассивны, и используя умственные технологии их реализации, они превращаются в конкретные действия. Особенно трудно измеряется и поддается влиянию личностная система ценностей субъектов, принадлежащих к конкретной целевой аудитории. Но без ее выявления процесс коммуникации может оказаться прерванным из-за того, что информация совсем не воспримется или воспримется с малым эффектом. Причем важно знать и систему ценностей, и вектор их изменения у каждого индивида или всей целевой группы. В классической модели коммуникационного процесса важно отразить поля восприятия отправителя и получателя, а также зону их перекрытия.

В поле восприятия, аккумулированного жизненного опыта субъекта включаются: 1) язык; 2) культура; 3) знания; 4) ценности; 5) социализация личности; 6) представление личности о самой себе (точка зрения о мире, каков он есть и каким должен быть, какое место человек в нем занимает).

В управлении ценностями как объектом следует выделять четверку основных характеристик СХ, ОГУ: пространственные, временные, энергетические и информационные. Главные элементы (пространство, время, энергия, информация) подразделяются на диады (рис. 2): 1) «пространство — время», как объективные формы существования материи; 2) «энергия — информация», как объективные условия существования движения материи.

3) ОГУ, СХ создаются для достижения конкретных целей, ориентированные на достижение истины, добра, изобилия или красоты. Основные параметры СХ — время (своевременность), энергия (мотивация), технология обеспечения идентичности. Ценности субъекта управления учитывают четверку элементов:

а) идею или цель СХ, ОГУ (ради чего направляет усилия его коллектив);

б) эстетику (визуальное пространство СХ, архитектурное (пространственное и цветовое) решение (логотип, корпоративная символика, цвета, по которым можно идентифицировать принадлежность к СХ, ОГУ);

в) этику (принятые в СХ образцы поведения, ритуалы, традиции, система норм и правил, в т.ч. санкций);

г) справедливость (чувство чести, апеллирующее к коллективному интересу и запуску мотивационного механизма сотрудников СХ, ОГУ).

Благодаря нормативно-правовому полю противоречие «антагонизм — солидарность» заменяется ориентиром на сотрудничество заинтересованных сторон, развитие потенциала взаимодействия и выгодного диалога.

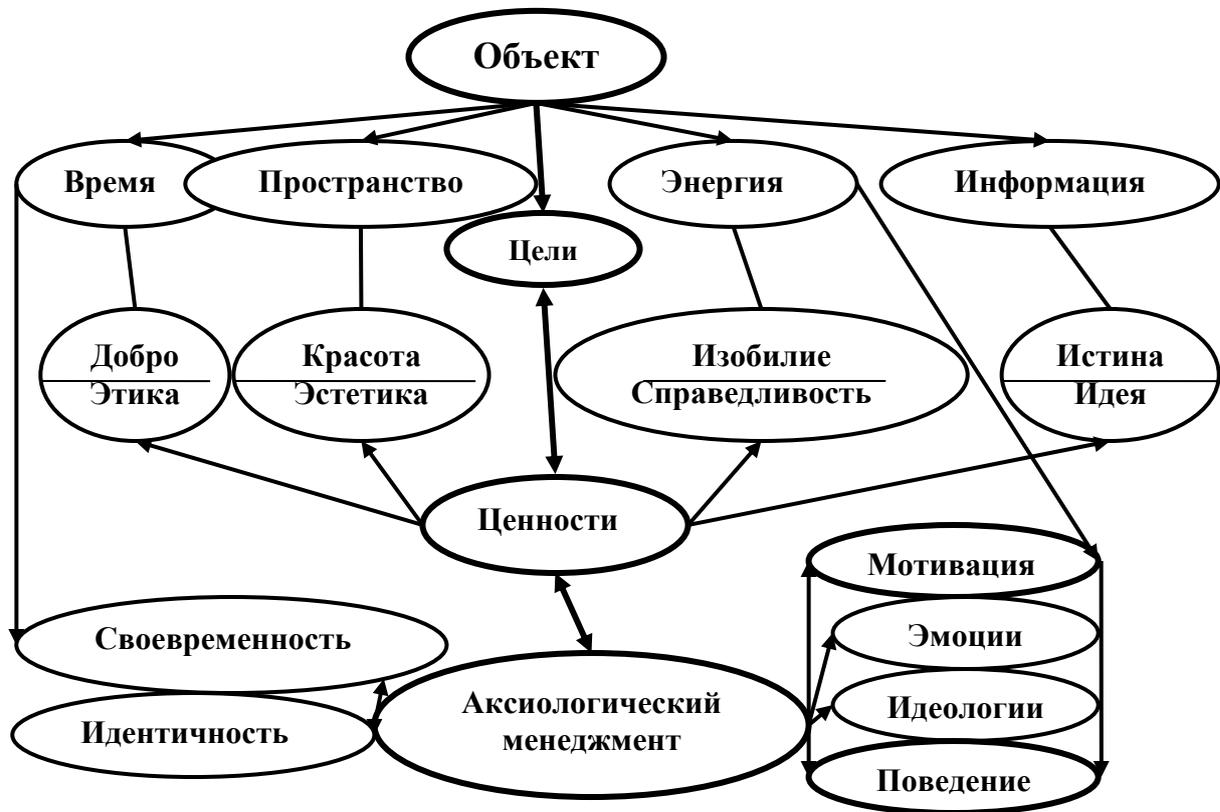


Рис. 2. Концепция ценностного управления CX, ОГУ

В *нормативно-правовом* управлении поведением персонала CX выделяются: *свод* законодательно-правовых *актов* как международные и национальные регуляторы; *правила и регламенты* как организационные регуляторы; *традиции, привычки, обычаи*.

Время в науке, менеджменте и жизни CX, ОГУ и конкретного человека — самый ценный ресурс. Ценно то, что своевременно. Каналами переда-

чи энергии у человека выступают: а) мотивации; б) эмоции; в) идеологии.

В деятельности каждого человека существует множество отношений, поэтому его готовность к экономическому поведению связана со *сравнением* не столько своего вклада и вознаграждения, сколько вклада и вознаграждения других. *Сравнение* — эффективный действующий механизм целенаправленности (обратная связь), с помощью

Таблица 2

Сравнение традиционного и инновационного CX, ОГУ

Традиционные адаптивные CX, ОГУ	Современные инновационные CX, ОГУ
Хозяйственная единица для создания конечного продукта	Социально-экономическая система для развития личности, ее создателей и творческой самореализации работников
Ориентир на существующие потребности рынка	Ориентир на формирование новых потребностей рынка в рамках узкой специализации
Максимизация прибыли, как единственная цель и измерение достижений	Прибыль является главной целью, но с ростом осознания социальных целей и социальных результатов
Адаптация к внешней среде. Универсальный упор на выгодные экономические достижения	Постоянное преобразование на основе внутренних источников финансирования развития и прогресса
Экономическая мотивация	Упор на выгодность, эффективность и удовлетворение участников
Сведение социальных ожиданий от предприятия к производству материальных ценностей и услуг	Неэкономическая мотивация. Общество ожидает от предприятия обращения к проблемам качества жизни
Подход к деятельности правительства с позиции невмешательства	Понимание роли правительства в соответствии с общественными целями
Традиционные ценности: дисциплина; послушание; иерархия; достаточность; власть; достижение; надежность; организационная культура	Современные ценности: самореализация; де-централизация; участие; проектные команды; инициатива; творчество; самостоятельность; гибкость; корпоративная культура

которого формируется оценка социальной ситуации, удовлетворенности и уровня социальных притязаний субъекта.

Сегодня главным критерием отбора кадров часто становятся требования не к квалификации, а к системе ценностей работников. Ценности становятся важнее способностей по целому ряду причин:

а) короткий период полураспада знаний (знания нанятого работника довольно быстро устаревают и выходят из употребления);

б) навыки работника изменить легче, чем базовые ценности;

в) сильная идентичность позволяет удерживать «правильных» людей.

Проблематика роли культуры остро возникла при переходе от индустриального общества к постиндустриальному обществу и его первой фазе — информационному обществу. *Культура* — это набор ценностей, убеждений и способов мышления и понимания окружающего мира, являющийся общим для всех членов СХ, ОГУ и преподносимый новым членам как правильный. Культура представляет собой не записанную, не материальную, но хорошо ощущаемую сторону деятельности СХ. Культура затрагивает каждого, и, тем не менее, часто не учитывается, и лишь когда СХ, ОГУ пытаются применить новую стратегию или программу, идущую вразрез с основными культурными нормами и ценностями, они сталкиваются лицом к лицу с силой культуры.

Таблица 3

Содержание, семантика элементов корпоративной культуры СХ

Элемент	Содержание и смысл элемента
Менеджмент	Умения и навыки руководителей разного уровня профессионально поддерживать оперативную эффективность взаимодействия людей, отношений руководства и подчиненных
Лидерство	Лидер, как член группы, воздействует на нее силой личности, харизмы, авторитета, опыта, стремится вести команду за собой, а не управлять людьми
Этикет делового общения	Совокупность приемов, методов и правил, применяемых в деловых отношениях. С их помощью менеджеры избегают конфликтов в отношениях, обеспечивают контакты, понимание, правильную оценку себя и других, проявляют мастерство речи, умение выражать мысли на бумаге. Знание, соблюдение этикета обеспечивает свободу поведения деловых людей
Прибыль	Основная цель производственной деятельности СХ. Важным фактором ее достижения выступает система мотивации и стимулирования труда. Мотив – внутренняя движущая сила, направленная на успех выполнения работ, стимул – внешний побудитель активизации процессов деятельности
Фирменный стиль	Совокупность специфичных приемов, манер поведения, параметров общения, формирующая у окружения впечатление о лице, облике, способе существования СХ
Имидж	Главная цель корпоративной индивидуальности СХ, отражающая его бизнес и притязания
Этические стандарты	Относятся к поведению, не predetermined законом. Правовые нормы, в свою очередь, регламентируют действия, не обязательно подпадающие под этические стандарты. Неэтичное поведение – частое явление в СХ, ОГУ
Культура качества	Решает проблему качества жизни, степень удовлетворения материальных и культурных потребностей персонала, качество одежды, питания, жилья, бытовой техники, сферы обслуживания, окружающей среды, содержательное общение, творческий труд и т.п.
Этика управления	Набор принципов для руководства менеджеров при выборе решений, определяя с моральной точки зрения, что правильно, а что – нет
Социальная ответственность	Продолжение принципов этики управления, относится к обязанности руководства принимать решения и действовать так, чтобы их организация вносила вклад в благосостояние всего общества и служила интересам всего общества так же, как и своим собственным
Корпоративная культура	Разделяемая персоналом СХ система оценок, базовых представлений, взглядов, внутренних правил о возможных ситуациях в поведении на рабочих местах: 1) набор разделяемых ценностей, образцов поведения, символов, установок, способов достижения целей СХ; 2) совокупность представлений коллектива при его адаптации с внешней средой, решении задач внутренней интеграции, получении приемлемых конечных результатов, качества СХ; 3) набор поддерживаемых, разделяемых персоналом установок, ценностей, представлений целенаправленного поведения; 4) философия, идеология, ценности, нормы интеграции СХ в целостную систему, придающую смысл результату, процессу деятельности СХ, формам взаимодействия и реализации, создаваемых через взаимодействие и содержание отношений со средой
Виды корпоративной культуры (КК)	1. КК власти (здесь мало правил, процедур, низок уровень формализации, выборочный случайный контроль из центра; личности при этом доверяют больше, чем команде; рабочее место создается под человека). В КК власти сильны архетипы (трикстеры, дисфункциональные примитивные и конфликтные коалиции, борьба за власть). 2. КК порядка (приоритет за рациональностью, функциональностью, специализацией; человек подбирается под рабочее место, работы сверх роли не требуется, она не поощряется; персонал ощущает стабильность, предсказуемость). 3. КК задач (приоритет за решением задач; велика роль экспертов, оценки задач). 4. КК личности (приоритет руководителя, лидера, его интересов; минимальная организационная структура призвана обслуживать лидера)

Качественные изменения в производстве, хозяйствовании и бизнесе XXI века обусловлены *индустриальным* и *постиндустриальным* (информационным) развитием, формирующим адекватные «организационную» и «корпоративную» культуры. Они служат модификациями субкультуры конкретного типа общества, имеют свой менталитет, главные ценности и образцы поведения (табл. 2, 3).

Организационная культура проявляется на двух уровнях:

1) *поверхностном*, фиксирующем видимые черты, доступное для наблюдения поведение (как одеваются, действуют, символы, истории и церемонии, общие для всех в СХ или ОГУ);

2) *духовном*, отражающем более глубокие, незримые ценности, предположения, убеждения, способы мышления, лежащие в основе видимых черт культуры, составляющие сущность *подлинной культуры*.

Обычно культура создается основателем или первым руководителем, который декларирует и вносит в СХ, ОГУ отличительные идеи и ценности — взгляд на мир, философию и стратегию ведения дела. Если эти идеи и ценности ведут к успеху, они становятся традицией, возникает *организационная культура*, отражающая взгляды и стратегию основателя или первого руководителя.

Организационная культура СХ выполняет две важнейшие функции: а) внутренней интеграции персонала, их знаний принципов и правил взаимодействия друг с другом; б) помощи в организации адаптации к окружающей среде.

Корпоративная культура проявляется:

1) в *социально-психологических* качествах внутренней атмосферы, царящей в коллективе, в общем «духе», понятном каждому сотруднику, «подпитывающем» его деловую направленность и настроение;

2) в соблюдении персоналом *четкого кодекса правил, норм* делового общения, поведения, соблюдения определенных традиций и ритуалов в подразделениях, манере работников одеваться и вести себя в организации.

В условиях перехода к постиндустриальному обществу доминирующим производственным ресурсом становятся информация, знания, высокие технологии, а основой успеха выступают человеческие ресурсы.

В заключение отметим, что сущностью ОГУ (СХ) сегодня становятся партнерские отношения с гражданами (потребителями), органичное взаимодействие интересов руководства, менеджеров и остального персонала [1–16]. Повышению благосостояния, степени удовлетворенности трудом, снижению издержек, росту прибыли, ориентиру на интересы общества подчинен соци-

ально-этический маркетинг. Производственная деятельность трудящихся рассматривается как несвободная, а самореализация их как личностей — за пределами труда, в свободное от работы время. Поэтому сокращение «рабочего» и увеличение «свободного» времени выступает основным показателем социального прогресса в обществе или государстве.

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

1. Российское государство и социально-экономические вызовы современности: Сб. статей Междунар. науч.-практ. конф. Т. 1. М.: Проспект, 2015. 896 с.

2. Акимова К. А. Проблема эффективности новых форм государственно-общественного взаимодействия и развития механизмов общественного контроля за деятельностью органов местного самоуправления по реализации социальной политики с населением // Российское государство и социально-экономические вызовы современности: Сб. статей Междунар. науч.-практ. конф. В 2-х т. Т. 1. М.: Проспект, 2015. С. 3–10.

3. Берестова Л. И. Развитие механизмов общественного контроля за деятельностью органов местного самоуправления по осуществлению социальной политики // Российское государство и социально-экономические вызовы современности: Сб. статей Междунар. науч.-практ. конф. В 2-х т. Т. 1. М.: Проспект, 2015. С. 10–19.

4. Игнатов В. Г. Становление государственного управления и местного самоуправления в современной России. Ростов н/Д: Изд-во Северокавказской академии государственной службы, 2001.

5. Хищенко В. Е. Самоорганизация: элементы теории и социальные приложения. — М.: URSS: ЛИБРОКОМ, 2012. 221 с.

6. Безобразов В. П. Государство и общество: Управление, самоуправление и судебная власть. СПб., 1882.

7. Арсеньев, Ю. Н. Государственное и административное управление и право, государственная деятельность: теория и практика: монография / Ю. Н. Арсеньев, Т. Ю. Давыдова, Т. И. Разумовская / под науч. ред. т. н., проф. Ю. Н. Арсеньева. М. — Тула: Изд-во ТулГУ, 2018. 317 с.

8. Арсеньев Ю. Н., Шелобаев С. И., Давыдова Т. Ю. Принятие решений. Интегрированные интеллектуальные системы. М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2003. 270 с.

9. Арсеньев Ю. Н., Шелобаев С. И., Давыдова Т. Ю. Управление персоналом. Технологии. М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2005. 192 с.

10. Арсеньев Ю. Н., Шелобаев С. И., Давыдова Т. Ю. Управление персоналом. Модели управления. М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2005. 287 с.

11. Арсеньев Ю. Н., Шелобаев С. И., Давыдова Т. Ю. Организационное поведение. М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2005. 399 с.

12. Арсеньев Ю. Н., Шелобаев Т. Ю., Давыдова Т. Ю. Информационные системы и технологии. Экономика. Управление. Бизнес. М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2006.

13. Арсеньев Ю. Н., Давыдова Т. Ю., Князева М. А. и др. Актуальные вопросы государственного (регионального) и муниципального управления. В 4-х т. / под ред. В. Д. Киселева, Ю. Н. Арсеньева. Орел: Изд-во ОРАГС, 2006, 2008, 2009, 2010.

14. Арсеньев Ю. Н., Давыдова Т. Ю. Образование, экономика знаний и подготовка кадров. М.-Тула: Изд-во ВЗФЭИ, ТулГУ, 2011. 312 с

15. Арсеньев Ю. Н., Давыдова Т. Ю. Системы гибридного интеллекта: Экономика. Управление. Образование. — М.: Высшая школа, 2008. — 546 с.

16. Арсеньев Ю. Н., Давыдова Т. Ю. Менеджмент и бизнес-образование в подготовке компетентных специалистов: М.-Тула: Изд-во ТулГУ, 2012. 276 с.

STATE MANAGEMENT OF ACTIVITIES IN MODERN CONDITIONS OF RUSSIA

YU. N. ARSENYEV, T. YU. DAVYDOVA

The problem of management, ethics, culture and efficiency in public-public interaction, development of control mechanisms over the activities of public administration and local self-government bodies in the implementation of social policy with the Russian population is investigated.

Keywords: *management, control, state, society, activity, power, methods, interaction.*