

УДК 328.32.008

А. С. Сивенкова

аспирант

Одесский национальный университет имени И. И. Мечникова,

Институт социальных наук, политологическое отделение

Французский бульвар, 24/26, г. Одесса, 65058, Украина

т. +38-067-395-95-52. E-mail: sivenkova@list.ru

ОРГАНИЗАЦИОННАЯ КУЛЬТУРА КАК ФАКТОР ОПТИМИЗАЦИИ ПОЛИТИЧЕСКОЙ ИНТЕРАКЦИИ

В статье раскрыты механизмы влияния организационной культуры на работу органов власти. Автор исследует взаимосвязь парламентских структур с различными типами организационной культуры как фактор повышения их эффективности.

Ключевые слова: организационная культура, парламентаризм, организационная структура.

Современные политические процессы в органах государственной власти Украины дают основания для серьёзного анализа причин кризиса отечественного политикума. На сегодняшний момент в стране остро ощущается потребность в оптимизации функционирования управленческих структур. Разделение власти на функциональные ветви предполагает глубокое осмысление внутренней взаимосвязи всех субъектов политического процесса на основании высокоразвитой политической культуры.

Необходимость формирования организационной культуры высокого уровня как основы эффективного взаимодействия политических структур определяет актуальность темы данной статьи.

Целью исследования является определение механизмов влияния организационной культуры на функционирование политических институтов.

Для достижения поставленной цели представляется необходимым решение следующих задач:

1. Осуществить анализ классических и современных теорий и концепций организационной культуры;
2. Выявить закономерности влияния организационной культуры на структуру представительных органов;
3. Рассмотреть характерные особенности субкультур в представительных собраниях;
4. Изучить взаимосвязь организационной культуры с эффективностью деятельности представительной власти.

Характеризуя степень изученности темы, необходимо отметить, что проблемой разработки концепций организационной культуры занимались по большей части зарубежные учёные.

Одним из первых силу “неформальных отношений” открыл Э. Мейо. Исследования проблемы формирования организационной культуры про-

должили такие учёные, как: Д. Мак-Грегор, Т. Питерс и Р. Уотерман, Р. Паскаль и Э. Атос, У. Оучи. Значительный вклад в концептуальное развитие теорий организационной культуры внесли работы К. Камерона, Д. Коттера, Р. Куина, Р. Рюттингера, Э. Шейна, Г. Хофстеде.

В отечественной литературе теоретические подходы к анализу организационной культуры раскрыты в работах В. К. Потемкина, А. И. Пригожина, В. А. Спивака, В. В. Томилова, В. А. Ядова, А. Н. Занковского.

Благодаря этим исследованиям в настоящее время хорошо разработаны содержательные аспекты феномена организационной культуры в области менеджмента и психологии, однако прослеживается явный недостаток аналогичных теоретических наработок в политологии. По мнению автора, это обусловлено тем, что понятие организационной культуры междисциплинарное и находится на стыке одновременно нескольких гуманитарных и общественных наук. Именно в междисциплинарности этого понятия заложена его интегративная сущность, которая в прикладном исследовании даёт возможность повысить эффективность политических институтов — органов власти, партий, движений.

Следует отметить, что организационная культура не существует сама по себе. Она всегда включена в общий культурный контекст и испытывает влияние со стороны национальной культуры и наоборот [7, с. 135].

В современной литературе существует несколько определений понятия “организационная культура”. Однако, как и многие другие понятия обществоведческих дисциплин, концепт организационной культуры не имеет универсального определения, что свидетельствует о неоднородности явления, не имеющего чётко выраженных материальных критериев.

С точки зрения автора статьи, целесообразно использовать системное определение организационной культуры как комплекса базовых ценностей, норм и убеждений, интегрирующих структурные элементы системы и определяющие их видовые свойства и качества.

Анализ различных подходов к характеристике феномена организационной культуры позволяет выделить ее структурные компоненты:

1. Убеждения — представления работника о том, что является правильным в организации;
2. Ценности, доминирующие в организации;
3. Нормы — неписанные правила поведения, регулирующие отношения “руководитель — подчинённый”, поведение членов организации в конфликтных ситуациях, политическую деятельность внутри организации;
4. Поведение — ежедневные действия, которые люди совершают в процессе работы;
5. Психологический климат — устойчивая система внутренних связей группы [8, с. 87].

Следует отметить, что ни один из данных компонентов поодиночке не представляет культуру организации в целом. Однако все они могут дать достаточно полное представление о структуре организационной культуры.

Как всякая сложная система, организационная культура может быть представлена в виде определенного состава взаимосвязанных элементов,

которые также называют “чертами культуры”, достаточно широкая характеристика которых осуществлена российским учёным И. И. Деркачом. Он выделяет:

1. Философию и политическое кредо организации.
2. Принятые в политических организациях конкретные концепции менеджмента и ролевые модели, через которые персонифицируется и символизируется действующая система ценностей.
3. Коммуникации, представляющие собой всепроникающий и сложный процесс обмена политической информацией, отношениями и действиями.
4. Привлекаемые в процессе политического общения и деятельности девизы и лозунги, мифы, легенды, истории и метафоры.
5. Символы, которые используются для выражения определенных идей и имеют как вербальный, так и невербальный характер.
6. Политическую этику — совокупность принципов, норм и правил, определяющих целесообразное, социально ценностное политическое поведение, отделяя его от неприемлемых в обществе действий субъектов политической деятельности и отношений [3, с. 256].

Наиболее существенное влияние на культуру организации оказывает логика распределения власти, создающая силовые взаимосвязи внутри системы. К последним относятся:

1. Сила положения — является результатом обладания правами принимать те или иные решения. Эти права делегируются верхним уровнем иерархии.
2. Сила распоряжения ресурсами — возникает в результате права распределять ресурсы. От силы положения она отличается тем, что влияние этой силы распространяется не только вниз по иерархии, но и в значительной степени по горизонтали и даже вверх. Например, в крупных иерархических учреждениях секретарь или помощник первого лица часто обладает непропорциональным по отношению к своей должности влиянием. В качестве примера можно привести влияние экс-главы Секретариата Президента Виктора Балого на принятие решений, не относящихся к компетенции Секретариата.
3. Сила обладания знаниями — связана с тем, что специалист обладает естественной монополией на знания и навыки их применения [2, с. 95].
4. Сила личности — связана с индивидуальными характеристиками, такими как сила воли, таланты и способности. Крайним выражением силы личности является так называемая харизма.

В зависимости от того, какие силы оказывают преобладающее влияние в политической структуре, формируется и развивается определенная идеология отношений между составными частями и членами организации и соответствующая этим отношениям организационная культура.

Рассмотрим типичные организационные культуры и соответствующие им структуры. На сегодняшний момент наилучшая, по мнению автора статьи, типология организационных культур предложена Ч. Хэнди [9, с. 117].

Он предлагает выделять:

1. Культуру власти.
2. Функционально-ролевую культуру.
3. Культуру задачи.
4. Культуру политиков.

С точки зрения автора статьи, предметный список целесообразно дополнить пятым элементом — культурой парламентаризма. Это связано с тем, что в парламентских структурах, в отличие от других организаций, борьба за влияние на принятие решений обычно легализована в виде процедур взаимодействия партийных фракций и коалиций. Однако не следует смешивать внутреннюю организационную политическую культуру (и соответствующую деятельность) с собственно парламентской политической деятельностью.

Как правило, тот или иной вид культуры редко встречается в чистом виде, кроме того, в разных подразделениях организации могут существовать свои субкультуры. Однако в большинстве организаций одна из типичных культур всегда доминирует. Поэтому для любой организации важно знать — какая культура соответствует ее роду деятельности, какие культурные противоречия в ней существуют, в каком направлении нужно развивать ее организационную культуру.

Отдельной проблемой является соответствие организационной структуры организационной культуре.

Рассмотрим характерные особенности проявления вышеперечисленных типов организационной культуры в деятельности представительных органов.

Культура личностей имманентно присуща представительным органам. Это обусловлено тем, что каждый депутат является индивидуальностью, имеющей особые права, особый статус (и не только в стенах парламента) [10, с. 189].

Особенно сильно влияние культуры личности просматривается сегодня в стенах украинского парламента. Проанализировав деятельность депутатов за последнее время, можно с уверенностью констатировать, что в Верховной Раде так и не смогла сложиться нормальная рабочая обстановка вследствие доминирования культуры личностей. Самым ярким примером в этом отношении являла собой конфликтная линия между Президентом и Премьер-министром и, как следствие, разрозненная позиция депутатов Верховной Рады. Практически по любому вопросу каждый из представителей высшего эшелона власти имел свою позицию, не примируемую с мнением оппонента. В итоге инициатива любого из участвующих субъектов политики отходит на второй план, а активность направляется в конфликтное русло. В результате мы становимся свидетелями падения авторитета депутатов и представительских органов и, как следствие, демократии в целом.

Помимо культуры власти структурам парламентского типа присуща и культура задачи, в частности, такие как принятие отдельных законов. Эта культура, пожалуй, в наименьшей степени развита в представительных органах Украины. В первую очередь это связано с низким уровнем развития общей управленческой культуры в стране.

Поскольку культура задачи основывается в первую очередь на профессиональных знаниях, ее целью является создание и поддержка процедур использования научных наработок в государственном управлении. К несчастью, существующий в любом государстве, любом обществе определенный разрыв между интеллектуальной культурой и культурой государства у нас углубляется [6, с. 145].

Рассматривая культуру задачи как одну из составляющих внутренней организационной культуры, важно отметить, что как раз эта культура является интегрирующей и от ее уровня в определяющей степени зависит эффективность работы представительных органов.

Ролевая или функциональная культура выражается в том, что общая деятельность депутатов структурируется по определенным направлениям и, в соответствии с ними, депутаты группируются в постоянные комитеты и комиссии для того, чтобы в конечном итоге реализовать функции парламента как целостной организации. Эта культура, обычно присутствует всюду и вследствие привычности кажется простой. Однако на самом деле поддержка ее эффективности является довольно сложной задачей. Во-первых, функциональное разделение законотворческого процесса по так называемым профильным комитетам приводит к проблемам координации не только обсуждения законопроектов в комитетах (особенно непрофильных), но и системного соответствия законодательных актов друг другу. Во-вторых, образующаяся структура распределения ролей между депутатами постоянно входит в противоречие с культурой личностей, в которой все депутаты имеют равный статус. В-третьих, возникают определенные противоречия между функционально-ролевой культурой постоянных комитетов и функционально-ролевой культурой общих служб (аппарата) представительного собрания как целого. И наконец, в-четвертых, структура постоянных комитетов оказывается той площадкой, в рамках которой обычно проявляются противоречия и конфликты между всеми другими культурами.

В целом организационная культура власти основывается на добровольной передаче части полномочий отдельным политическим лидерам или депутатам для организации эффективной работы представительного собрания. Именно эта культура присуща политическим лидерам консенсусального типа, так как она опирается на многомерное основание — интересы, ценности, нормы, силу личности или формальный статус лидера и др.

Закономерностью поддержания требуемого уровня организационной политической культуры выступает его эффективное управленческое обеспечение [5, с. 174]. Для реализации управленческих функций часть полномочий передается отдельным лицам (председатель или спикер, управляющий делами, руководитель аппарата и т. п.), которые возглавляют определенные структуры. В этих структурах преобладает культура власти. Политическая практика, однако, показывает, что превышение полномочий довольно обычное явление для современных политических институтов. Прежде всего это объясняется недостаточным уровнем управленческой культуры и последствиями старой тоталитарной культуры власти. Тем не менее решение

не в том, что культуры власти не должно быть вовсе, напротив, она должна быть, но существовать и действовать в строго ограниченных рамках. Проблема в том, что вырождение культуры власти в жесткую автократию или мягкий патерналистский авторитаризм мгновенно входит в противоречие с другими культурами, либо подавляя их, либо создавая конфликты [3, с. 458]. Очевидно, что любой коллективный субъект политики — представительное собрание, министерская структура или общественное объединение — должен обеспечивать эффективное выполнение своих функций на основе конструктивного разрешения противоречий, прежде всего в области организационной политической культуры

Что касается политической культуры властных структур, она выражается в деятельности партийных фракций и депутатских групп. Иногда политическую культуру властных структур в парламенте приравнивают к парламентской культуре в целом. Как мы убедились, парламентская культура включает в себя целый ряд субкультур.

Политическая культура вырождается, если в ней закрытая политика начинает превалировать над открытой. Иногда в экстремальных, кризисных ситуациях закрытая политика (сговор, секретные соглашения) может быть неизбежна и эффективна, но если она становится практикой, применяется постоянно, то приводит ее участников к неминуемому кризису.

Поэтому в регламенте и других нормативных документах не должно быть лакун, допускающих развития закрытой политики и ее превосходства над политикой публичной [6, с. 16].

Важно, чтобы были выработаны механизмы, не допускающие доминирования политической культуры властных структур над другими культурами, так как в долгосрочном плане это может привести к опасным последствиям — монополю идеологизированной политической культуре, порождающей тоталитарное общество.

А в краткосрочном плане доминирование политической культуры властных структур приводит к противоречиям с другими культурами. Например, к нарушению работоспособности комитетов, борьбе за распределение мест председателей комитетов и т. п., то есть к противоречию с функционально-ролевой культурой. Доминирование культуры властных структур или культуры парламентаризма отрицательно сказывается на развитии культуры задачи, типичные представители культуры властных структур (это прежде всего политики-чиновники) имеют разные жизненные ценности с профессионалами. Подавление культуры личностей приводит к зависимости депутатов от партийных лидеров [5, с. 101].

Перед депутатами стоит достаточно сложная задача — работать в парадигме сложно-структурированной управленческой культуры. В каждом из её компонентов действуют свои правила поведения, свои каналы распространения информации, свои нормы и правила принятия решений, свои критерии оценки эффективности деятельности.

Самые сильные, практически неразрешимые конфликты возникают, если организационная структура не соответствует организационной культуре. Например, в подразделении, где доминирующей является культура

власти, невозможно привить культуру задачи, а если в группе превалирует культура личностей, трудно рассчитывать на эффективную реализацию функционально-ролевой культуры.

Поскольку автор статьи установил, что представительным органам присущи пять культур, в их структуре должны быть подразделения, обеспечивающие функционирование и развитие этих культур, так как организационная структура, наряду с нормативными актами, устанавливающими ее легальность, является базовой составляющей той или иной организационной культуры.

Культурные различия и столкновения оказываются главными источниками внутренних конфликтов (неэффективных взаимодействий) между подразделениями. Очевидно, что для снижения конфликтности и повышения эффективности необходимо, чтобы парламентские структуры, относящиеся к разным культурам, были, во-первых, разделены организационно; во-вторых, должен быть четко определен порядок координации их деятельности и процедуры разрешения возможных проблем и противоречий; в-третьих, важно чтобы между структурами ВРУ не были заложены конфликты целей.

Таким образом, мы приходим к выводу о необходимости существования 6 организационных субструктур (пять субкультур плюс общие службы). Каждая структура, поддерживающая определенную культуру, должна быть четко описана в регламенте и других положениях.

Повышение уровня культуры парламентаризма в большинстве своём зависит от активной позиции Комитета по вопросам Регламента, депутатской этики и обеспечения деятельности Верховной Рады как службы, контролирующей гармоничное взаимодействие пяти организационных субкультур. Обеспечив качественное и эффективное выполнение Комитетом своих конституционных полномочий — законодательных, контрольных, учредительных, можно, по мнению автора статьи, существенным образом повысить эффективность в организации работы представительных органов.

В заключение, хочется ещё раз сделать акцент на том, что только высокий уровень организационной культуры сможет сделать продуктивной работу любого властного органа и, в первую очередь, представительных органов. В основе такой деятельности будет лежать продуктивное взаимодействие между всеми ветвями власти, депутатскими фракциями, группами, работа будет проходить в режиме постоянного культурного диалога.

Чем выше будет уровень организационной культуры политических структур и деятелей, тем скорее можно будет ожидать стабилизации в работе властных институтов в Украине.

Список литературы

1. Виханский О. С., Наумов А. И. Менеджмент. — М.: Гардарики, 1999. — 421 с.
2. Деркач А. А., Жуков В. И., Лаптев Л. Г. Политическая психология. — М., 2001. — 858 с.
3. Камерон К. С., Куин Р. Э. Диагностика и изменение организационной культуры. — СПб.: Питер, 2001. — 320 с.

4. Клямкин И., Шевцова Л. Внесистемный режим Бориса II: некоторые особенности политического развития постсоветской России. — М., 1999. — 174 с.
5. Лапин Н. И. Тотальное отчуждение и общий кризис раннего социализма // Вестник АН СССР. — 1990. — № 5. — С. 12–22.
6. Погорелова А. С. Культура парламентаризма — культура демократии // Віче. — 2003. — № 4. — С. 16–17.
7. Рыбаков М. В. Организационная культура как фактор устойчивого развития // Социально-гуманитарные знания. — 2004. — № 2. — С. 221–234.
8. Субочев В. В. Организационная культура как социальный идеал // Социально-гуманитарные знания. — 2005. — № 2. — С. 39–45.
9. Шейн Э. Организационная культура и лидерство. — СПб.: Питер, 2002. — 336 с.

А. С. Сивенкова

Одесский национальный университет имени И. И. Мечникова, ІСН, політологія
Французский бул., 24/26, м. Одеса, 65058, Україна

ФОРМУВАННЯ ОРГАНІЗАЦІЙНОЇ КУЛЬТУРИ ЯК ОСНОВИ ЕФЕКТИВНОЇ ВЗАЄМОДІЇ ПОЛІТИЧНИХ СТРУКТУР

Резюме

У статті досліджені основні поняття організаційної культури закордонних і вітчизняних дослідників. Розкрито вплив організаційної культури на роботу представницьких органів влади в контексті сучасних українських реалій. Проаналізовано систему ефективної взаємодії в парламентських структурах з урахуванням їх складно-структурованої управлінської культури.

Ключові слова: організаційна культура, парламентаризм, організаційна структура.

A. S. Sivenkova

National University by I. I. Mechnikov of Odessa,
Institute of social science, department of politology.
Frantsuzsky bulvar, 24|26, app. 40, Odessa, 65058, Ukraine

ORGANIZATIONAL CULTURE AS POLITICAL INTERACTION OPTIMIZATION FACTOR

Summary

In article the basic concepts of organizational culture of foreign and domestic researchers are investigated. It is opened influences of organizational culture on work of representative bodies of the government in a context of modern Ukrainian realities. The system of effective interaction in parliamentary structures is analyzed taking into account their difficult-structured administrative culture.

Key words: organizational culture, organizational structures, parliamentarism.