

СТИЛЬ УПРАВЛЕНИЯ РУКОВОДИТЕЛЯ ОРГАНА КУЛЬТУРЫ: РЕЗУЛЬТАТЫ ИССЛЕДОВАНИЯ

THE MANAGEMENT STYLE OF THE REGIONAL CULTURAL ADMINISTRATORS: OUTCOMES OF THE RESEARCH

A. Yudina

Annotation

The author analyses the peculiarities of the management style of the regional cultural administrators. The results of empirical research are presented, according to which the authoritarian style of management is the main characteristic of regional administrators of culture.

Keywords: management style, administrative professionalism, culture.

Юдина Алла Владимировна

Преподаватель,
Северо-Западный институт РАНХиГС
при Президенте РФ,
г. Санкт-Петербург

Аннотация

Автор анализирует особенности управленческого стиля руководителей регионального органа управления культурой. Приводятся результаты эмпирического исследования, согласно которым для региональных администраторов культуры характерным является авторитарный стиль управления.

Ключевые слова:

Стиль управления, управленческий профессионализм, культура.

Амбициозная задача сформулирована В.В. Путиным: "претендовать на самые прочные позиции в глобальной экономической конкуренции". Добиться этого, по убеждению Президента России, позволяет уровень "сегодняшнего и особенно завтрашнего" кадрового потенциала нашей страны [1, с. 10]. Прежде всего, это касается кадрового потенциала исполнительно-распорядительных органов государственной власти, который традиционно рассматривается как важнейшая характеристика государственного управления, а потому всегда привлекает пристальное внимание. Дело в том, что персонализированный анализ конкретных структур власти позволяет найти ответ на возможно "главный для современной политологии" вопрос "кто правит?", иначе говоря "определяет основные направления и характер развития общества" [2, с. 35]. А наряду с исследованием ресурсов и возможностей влияния этих представителей государства на принятие политических решений, последствия которых отражаются на жизни больших групп людей, подобный анализ способствует выявлению "слабых" сигналов новых направлений развития реформ.

Эффективность и результативность профессиональной служебной деятельности, обеспечивающей конкурентные преимущества системе государственного управления, а ведь именно на это нацелена современная административная реформа, достигается в первую очередь за счет уникальности человеческого потенциала этой системы, высокого уровня ответственности всех ее управленцев. Деятельность руководителя включает в себя не только управление подчиненными ему работниками

с целью решения функциональных задач. Ролевая структура деятельности предполагает исполнение руководителем весьма широкого круга действий и обязанностей, среди которых – подготовка и принятие решений, осуществление управленческих воздействий и взаимодействие с подчиненными, формирование микросреды и др.

От применяемого руководителем набора способов, методов и форм воздействия на подчиненных в соответствии с целями совместной деятельности, т.е. от используемого стиля управления, зависит коэффициент полезного действия деятельности организации, пути развития, ее возможные успехи и возможные неудачи. Освоение новых способов решения профессиональных задач, расширение сферы профессиональной компетенции требует от руководителей развития личностно-профессиональных качеств и более полного раскрытия творческого потенциала. Особенности работы с людьми, способность мобилизовать их на достижение поставленной цели, технологии принятия решения и специфические характеристики конкретной личности отражают стиль управления данного руководителя.

Нередко стиль управления, под которым понимаются индивидуально-типические характеристики устойчивой системы методов, способов, приемов воздействия руководителя на коллектив с целью выполнения организационных задач и управленческих функций, трактуют как своего рода "почерк" в действиях руководителя. Становление стиля управления руководителя – сложный, протекающий на протяжении продолжительного времени про-

цесс, на формирование которого влияют различные факторы – как личностные, так и социальные.

Именно поэтому исследование стилей управления, применяемых в практической деятельности руководством органа управления культурой, представляет несомненный интерес. Эксперимент, связанный с выявлением и анализом стилевых особенностей региональных администраторов культуры [3, с. 87], проводился в мае 2009 г. в рамках эмпирического исследования руководителей и специалистов одного из региональных органов культуры Северо-Западного федерального округа – комитета по культуре Санкт-Петербурга [4; 5; 6].

В соответствии с действующим положением, исполнительный орган государственной власти Санкт-Петербурга – комитет по культуре – структурное подразделение администрации Санкт-Петербурга, созданное в целях проведения государственной политики и осуществления государственного управления в сфере культуры и искусства, а также координации деятельности исполнительных органов государственной власти Санкт-Петербурга в сфере культуры.

Основные характеристики социального портрета региональных управленцев культуры северной столицы России – возрастные, образовательные и гендерные параметры – проанализированы достаточно подробно, поэтому лишь коротко напомним некоторые из них.

Хотя средние возрастные параметры сотрудников комитета практически совпадают с аналогичными показателями государственных служащих органов исполнительной власти субъектов РФ, тем не менее, довольно выпукло обозначают проблему дефицита сорокалетних специалистов. Во многом типичной для органов государственной власти в нашей стране является и ярко выраженная гендерная асимметрия [7] (на долю женщин приходится 83%, тогда как мужчины составляют явное меньшинство – 17%). Почти вдвое женщины опережают региональных культурных чиновников-мужчин и по стажу работы в комитете.

Конечно же упомянутые базовые требования (стаж, образование), по оценке ряда исследователей, дают неполное представление о профессиональных и личностных качествах государственных служащих [8, с. 29]. Тем не менее, приведенные данные позволяют говорить о том, что модернизационный потенциал персонала органа управления культурой относительно невысок, способы работы ориентированы на проверенные и нерискованные технологии, от чего не спасает и высокий образовательный уровень работников. А в сочетании с существенно более высокой "мужской текучестью" в комитете на фоне невысокого значения ценностей статусного и карьерного характера, это, несомненно, является сигналом низкой

конкурентности профессии управленца культуры на Санкт-Петербургском рынке труда. Наверное, не случайно на "случайность" выбора работы в региональном органе культуры обращали внимание две трети сотрудников комитета. Отметим, что похожие тенденции наблюдаются и в общероссийском масштабе, невысокую престижность управленческих должностей в органах исполнительной власти, осуществляющих регулирование культурных процессов, отмечают и европейские эксперты [9; 10].

Все сказанное только более актуализировало оценку управленческого стиля руководителей комитета по культуре. Исследование, проводившееся по методике Р. Блейка и Дж. Моутон, разработавших в 1960-е гг. т. н. "решетку менеджмента", в рамках которой пространство управленческих стилей создается двумя измерениями – ориентацией на производство и ориентацией на персонал, на заботу о людях. Исследование и было направлено на изучение особенностей стилей управления заместителей председателя комитета по культуре. Первый из них – сорокапятилетний мужчина, обладатель престижного диплома о высшем образовании, трудовой стаж которого насчитывал 25 лет, две трети из которых приходились на работу в учреждениях культуры. Второй обследуемый руководитель – женщина в возрасте 41 год с высшим образованием и восемнадцатилетним опытом трудовой деятельности, преимущественно – в культурной сфере. Экспериментальную выборку для определения управленческого стиля составили все работники комитета, за исключением тех, кто находился в трудовом отпуске.

Большинство опрошенных склонны были полагать, что для управленца-мужчины в большей мере характерен авторитарный стиль управления, хотя его непосредственные подчиненные с этим были абсолютно не согласны, утверждая, что для него свойственен демократический стиль управления. Наверное, не случайно, среди главных характеристик руководителя, не отрицая его нацеленности на задачу (уделяет основное внимание показателям производственной деятельности и распределяет поручения подчиненным, исходя из производственной необходимости), группа непосредственных подчиненных прежде всего выделяла следующие качества:

- ◆ стремление направить помыслы людей на выполнение производственных заданий;
- ◆ предоставление членам коллектива полной свободы в выполнении работы;
- ◆ разрешение подчиненным решать задачи по их усмотрению;
- ◆ предоставление подчиненным возможности де-

лать работу так, как они считают наиболее целесообразным.

Косвенные подчиненные, также не отрицая определенной ориентации управленца на персонал, тем не менее, акцентировали внимание на таких характеристиках его деятельности, как высокий темп работы, внимание к производственным показателям и распределение поручений, исходя из производственной необходимости.

Показательно, что позиции мужчин и женщин относительно точки координат стиля менеджмента этого руководителя, заметно разошлись. Мужчины значительно ниже, чем женщины, оценивали его ориентацию, как на персонал, так и на производственную задачу. Женщины склонялись к тому, что для руководителя более характерен демократический стиль управления, тогда как мужчины были намного более уверены, что ему присущ исключительно авторитарный стиль управления.

Еще более парадоксальны результаты самооценки руководителя, который полагает, что ему более свойственен демократический стиль управления в сочетании со средней выраженностью либерального и минимальными элементами авторитарного стиля.

Интересно, что в оценке женщины-заместителя председателя комитета по культуре Санкт-Петербурга позиции опрошенных отличает меньший разброс мнений, чем при оценке мужчины-руководителя. Практически все респонденты сошлись в том, что женщину характеризует преимущественно авторитарный стиль управления. Сам руководитель с этим был категорически не согласен: согласно результатам самооценки женщины-руководителя, ее отличает либеральный стиль управления в сочетании с минимальной выраженностью демократического и полным отсутствием авторитарного стиля.

Следует отметить, что оба руководителя, стиль управления которых измерялся, умеют координировать и направлять деятельность коллектива, развивают инициативу и новые методы работы. Они оказывают моральную поддержку сотрудникам, справедливы и тактичны в профессиональных спорах, предупреждают конфликты и создают доброжелательную атмосферу в коллективе.

Таким образом, для заместителей председателя комитета по культуре Санкт-Петербурга в большей степени был характерен авторитарный стиль управления. При этом в работе они использовали также демократический и либеральный управленческие стили. Подобное сочетание разнообразных стилей управления, на наш взгляд, целесообразно, поскольку обоим управленцам приходится много взаимодействовать с людьми, что требует применения гибких методов работы и повседневного утверждения наиболее эффективного стиля управления.

Принято считать, что авторитарный стиль является самым распространенным среди руководителей исполнительных органов государственной службы. Это подчеркивает и В.Л. Романов, указывая, что стиль деятельности руководителей государственной службы характеризуется как авторитарный и бюрократический. Так, 70% опрошенных им в РАГС государственных служащих на первое место среди управляющих ими факторов поставили указания непосредственного начальника [11].

Известно, что авторитарный стиль управления характеризуется чрезмерной централизацией власти в руках руководителя, который все вопросы предпочитает решать единолично, с коллективом не советуясь, требуя беспрекословного выполнения приказов и инструкций. Жестокое отношение к окружающим у такого начальника-автократа часто сопровождается запретами исполнителям принимать решения без его руководящей санкции, угрозами, замечаниями и выговорами. Действительно, в условиях авторитарного стиля управления подчиненные способны выполнять больший объем работы, чем при демократическом стиле, но при этом их отличают более низкая мотивация, недостаточная оригинальность действий, тревога, покорность, нередко даже и агрессивное поведение.

Принято считать, что чаще всего авторитарный стиль управления вынужден применять руководитель-профессионал, окруженный неопытными работниками, ответственность с которыми разделить просто невозможно. Авторитарные методы управления в такой ситуации – единственно правильное решение. Действуя по четкому плану и бескомпромиссно добиваясь его исполнения, независимо от любых препятствий, такой руководитель, несомненно, действует во благо организации. Подобным руководителям в современных условиях рекомендуют присмотреться к демократическому стилю и, по возможности, шире его использовать методы убеждения и стимулирования.

Однако, как правило, более распространена диаметрально противоположная ситуация, когда уступающий своим подчиненным в профессионализме руководитель испытывает от этого комплекс неполноценности. Авторитарностью и репрессивно-приказным стилем руководства он стремится компенсировать свое несоответствие должности, некомпетентность или отсутствие организаторских способностей.

Персонал такого руководителя-автократа не только с безразличием относится к его приказам, но, напротив, радуется любой ошибке своего начальника. Результатом этого, безусловно, становится формирование в организации неблагоприятного морально-психологического климата, складывание чреватой конфликтами производственной атмосферы.

В условиях подавления инициативы со стороны работников, альтернатива для творческого персонала не-радостная – либо превращаться в заурядных исполнителей, либо увольняться из организации. Однако когда организацию покинули перспективные сотрудники, руководитель не только оградил себя от критики, но выстроил диктаторскую вертикаль, а вдобавок еще и утратил необ-

ходимые профессиональные качества, такую организацию ждут трудные времена.

Это достаточно серьезный вывод, который руководителям региональных органов культуры следует учитывать в своей работе.

ЛИТЕРАТУРА

1. Путин В.В. Россия сосредотачивается – вызовы, на которые мы должны ответить // Государственная служба. Вестник Координационного Совета по кадровым вопросам, государственным наградам и государственной службе при полномочном представителе Президента Российской Федерации в Северо-Западном федеральном округе. 2012. № 1.
2. Ледаев В.Г. Политическая власть: концептуальный анализ // Управленческое консультирование. 2009. № 4.
3. Востряков Л.Е. Рыночные реформы и администраторы сферы культуры: социальный профиль // Общественные науки и современность. 2004. № 4.
4. Востряков Л.Е., Чириков Е.П. Региональный администратор культуры: социально-профессиональные характеристики и ценностные ориентации // Управленческое консультирование. 2010. № 2.
5. Востряков Л.Е., Чириков Е.П. Современный управленец культуры: групповой портрет // Управленческое консультирование. 2010. № 1.
6. Панкратов В.Ю., Чириков Е.П., Кондротас О.С. набросок к социальному портрету персонала регионального органа управления культурой // Личность. Культура. Общество. 2010. Т. 12. Вып. 2 (55–56).
7. Чирикова А.Е., Кричевская О.Н. Женщина-руководитель: деловые стратегии и образ "Я" // Социологические исследования. 2000. №11.
8. Понеделков А.В. Политическая компетентность в системе государственного управления: критерии, уровни, технологии реализации // Государственная служба. Вестник Координационного Совета по кадровым вопросам, государственным наградам и государственной службе при полномочном представителе Президента Российской Федерации в Северо-Западном федеральном округе. 2011. № 2.
9. Kangas A., Onser-Franzen J. Is There a Need for a New Cultural Policy Strategy in the Nordic Welfare State? // The European Journal of Cultural Policy. 1996. Vol. 3. № 1.
10. Gray C., Wingfield M. Are governmental culture departments important? An empirical investigation // International Journal of Cultural Policy. 2011. Vol. 17. № 5.
11. Романов В.Л. Организационная культура государственной службы // Управленческое консультирование. 2009. № 2.

© А.В. Юдина, (yast_e@mail.ru), Журнал «Современная наука: Актуальные проблемы теории и практики»,

