

На правах рукописи

ЕРОХИН Евгений Григорьевич

**УПРАВЛЕНЧЕСКАЯ КУЛЬТУРА ОФИЦЕРА
В ВОИНСКОМ ПОДРАЗДЕЛЕНИИ
ВООРУЖЕННЫХ СИЛ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ**

Специальность 22.00.08 – Социология управления

Автореферат диссертации на соискание ученой степени
кандидата социологических наук

Москва – 2020

Диссертация выполнена на кафедре социологии ФГКВОУ ВО «Военный университет» Министерства обороны Российской Федерации.

Научный руководитель: **Веремчук Владимир Игоревич,**
доктор социологических наук, профессор

Официальные оппоненты: **Саблуков Александр Валентинович,**
доктор социологических наук, доцент,
Институт международных отношений и
социально-политических наук ФГБОУ ВО
«Московский государственный
лингвистический университет», профессор
кафедры социологии

Передня Дмитрий Григорьевич,
кандидат социологических наук, доцент,
ФГКОУ ВО «Академия управления
Министерства внутренних дел Российской
Федерации», профессор кафедры теории и
методологии государственного управления

Ведущая организация: ФГКВОУ ВО «Военная академия Ракетных
войск стратегического назначения имени
Петра Великого» Министерства обороны
Российской Федерации

Защита состоится «___» _____ 2020 г. в ___:___ часов на заседании
диссертационного совета Д 215.005.07 по философским и социологическим
наукам на базе ФГКВОУ ВО «Военный университет» Министерства обороны
Российской Федерации по адресу: 123001, г. Москва, ул. Большая Садовая, д.
14.

С диссертацией можно ознакомиться в библиотеке ФГКВОУ ВО
«Военный университет» Министерства обороны Российской Федерации по
адресу: 123001, г. Москва, ул. Большая Садовая, д. 14.

Электронная версия автореферата, объявление и текст диссертации
размещены на сайте <http://vumo.mil.ru> и на официальном сайте ВАК при
Министерстве науки и высшего образования Российской Федерации:
<http://vak.minobrnauki.gov.ru>.

Автореферат разослан «___» _____ 2020 г.

Ученый секретарь диссертационного совета
кандидат социологических наук

М.В. Барановский

I. ОБЩАЯ ХАРАКТЕРИСТИКА РАБОТЫ

В современной России прослеживаются устойчивые тенденции дальнейшего совершенствования Вооруженных Сил, их организационно-штатной структуры. Данные изменения протекают в условиях увеличения числа военнослужащих, проходящих службу по контракту¹, привлечения военных контингентов нашей страны к оказанию помощи другим странам в борьбе с международным терроризмом и выполнению задач борьбы с эпидемиологическими угрозами. Повышаются требования к военно-профессиональной компетентности офицеров. Это влечет за собой необходимость переосмысления сущности и содержания управленческой культуры офицеров Вооруженных Сил Российской Федерации и порождает потребность в социологическом изучении такого важного феномена военно-социального управления, как управленческая культура современных офицеров Вооруженных Сил Российской Федерации.

Актуальность темы исследования обусловлена следующими обстоятельствами:

– трансформация военной организации общества, обуславливает изменения и в сфере военного управления. Недостаток социологических знаний об управленческой культуре офицеров в воинских подразделениях Вооруженных Сил Российской Федерации² активизирует необходимость её теоретико-методологического анализа, что определяет особые исследовательские задачи перед военной социологией и социологией военного управления;

– значительную роль в системе управления и принятии управленческих решений стали играть инновационные подходы и концепции в системе управления военной организацией государства. В этой связи возникает объективная потребность социологического изучения современного состояния управленческой культуры офицеров в воинских подразделениях Вооруженных Сил Российской Федерации;

– в целях необходимого обеспечения системы военного управления следует более полно использовать потенциал управленческой культуры офицера в воинском подразделении Вооруженных Сил Российской Федерации.

¹ Указ Президента РФ от 7 мая 2012 г. № 604 «О дальнейшем совершенствовании военной службы в Российской Федерации»; Приказ Министра обороны РФ от 7 декабря 2015 г. № 733 «Об организации комплектования Вооруженных Сил Российской Федерации солдатами (матросами), сержантами (старшинами), прапорщиками (мичманами), проходящими военную службу по контракту».

² Далее под воинским подразделением понимается воинское формирование, имеющее постоянную организацию и однородный состав. Подразделения входят в воинские части, соединения и объединения, «к подразделениям относятся: батальон, дивизион, эскадрилья, рота, батарея, звено, боевая часть корабля, взвод, отделение, расчет, экипаж и др.». (См.: Подразделение / Военный энциклопедический словарь [Электронный ресурс] // URL: <http://encyclopedia.mil.ru/encyclopedia/dictionary/details.htm?id=9043@morfDictionary> (дата обращения 21.10.2019)).

Однако зачастую складывается ряд противоречий между существующими социальными типами управленческой культуры офицеров и потребностями Вооруженных Сил Российской Федерации;

– отсутствие обоснованных рекомендаций и предложений органам военного управления по повышению уровня управленческой культуры офицеров в воинских подразделениях Вооруженных Сил Российской Федерации не позволяет минимизировать негативные проявления в управленческой деятельности отдельных должностных лиц.

Степень научной разработанности проблемы. Проведенный анализ научных источников свидетельствует о том, что в современных социогуманитарных исследованиях неоднократно ставились и решались вопросы, связанные с изучением управленческой культуры. Это позволило сформировать теоретическую базу, способствующую подробному рассмотрению сущности, содержания и современного состояния управленческой культуры офицера в воинском подразделении Вооруженных Сил Российской Федерации.

Проанализированные научные источники, сформировавшие теоретическую основу изучения управленческой культуры офицера и позволившие разработать методику ее социологического изучения целесообразно разделить на четыре группы.

Первую группу составляют источники, посвященные изучению понятия «управление» и рассматривающие его различные аспекты. В зарубежной научной литературе к ним относятся работы: Д. Макклеланда, Д. Мак-Грегора, Э. Мэйо, Ф. Тейлора, А. Файоля и др.¹. В отечественной научной мысли эти вопросы разрабатывались такими учеными, как В. Г. Афанасьев, А. А. Богданов, А. К. Гастев, В. Н. Иванов, П. М. Керженцев, А. И. Пригожин, В. М. Шепель и др.².

Вторую группу формируют работы, посвященные исследованию феномена «культура» и изучающие различные ее основания, природу и функции. Этому посвящены, в частности, научные труды М. Вебера, Л. Н. Когана, Б. Малиновского, К. Маркса, Т. Парсонса, Н. Смелзера,

¹ См.: Макклеланд Д. Мотивация человека. М., 2007; Бурганова Л.А. Элтон Мэйо: теоретик и практик управления. М., 2012; Тейлор Ф. Принципы научного менеджмента. М., 1991; Файоль А. Общее и промышленное управление. М., 1992; Кун Д. Основы психологии. Все тайны поведения человека. М., 2005. и др.

² См.: Афанасьев В.Г. Научное управление обществом: (Опыт системного исследования). М., 1973; Богданов А.А. Тектология: всеобщая организационная наука. М., 1989; Гастев А.К. Как надо работать: практическое введение в науку организации труда. М., 2011; Иванов В.Н. Основы современного социального управления: теория и методология. М., 2000; Керженцев П.М. Принципы организации. М., 1968; Пригожин А.И. Методы развития организаций: Организации: природа. Цели. Стадии развития. Патологии. Профессия консультанта по управлению. Организационная диагностика. Методы выработки решений. Методы решения управленческих задач. Управленческое консультирование нововведений. М., 2017; Шепель В.М. Управленческая антропология. Человековедческая компетентность менеджера. М., 1999 и др.

Г. Спенсера, П. А. Сорокина, З. Фрейда, А. Щютца и др.¹.

В третью группу входят труды, посвященные изучению управленческой культуры, а также специфики ее содержания и проявления в различных организациях и принадлежат таким ученым, как В. А. Аюрова, М. А. Васьков, М. В. Галенко, Г. Н. Левченко, И. А. Мяготина, Д. А. Озерной, Д. М. Паньков, Л. С. Пепанян, О. А. Плотникова, Н. С. Речкин, И. В. Травинов, Т. О. Третьякова и др.².

Четвертую группу образуют источники, посвященные изучению управленческой культуры военнослужащих и сотрудников государственных военизированных организаций. Это научные работы М. В. Барановского, В. Ф. Бондаренко, В. И. Веремчука, В. В. Кафтана, С. Н. Краснопира, В. А. Лапшова, А. Л. Лукинова, В. Б. Мешалкина, Э. Б. Осипенко, Д. Г. Передня, П. В. Петрия, А. В. Саблукова и др.³.

¹ См.: Вебер М. Избранные произведения. М., 1990; Коган Л.Н. Социология культуры. Екб., 1992; Малиновский Б. Научная теория культуры. М., 2005; Маркс К. Сочинения. М., 1954. Т. 46, ч. 1; Парсонс Т. Социальная система. М., 2018; Смелзер Н. Социология: пер. с англ. М., 1994; Спенсер Г. Научные основания нравственности: Индукции этики. Этика индивидуальной жизни. М., 2008; Сорокин П.А. Человек. Цивилизация. Общество. М., 1992; Фрейд З. Психология масс и анализ человеческого «Я». М., 2004; Щютц А. Смысловая структура повседневного мира: Очерки по феноменолог. социологии. М., 2003 и др.

² См.: Аюрова В.А. Формирование управленческой культуры менеджера-руководителя: автореф. дис. ...канд. филос. наук. Улан-Удэ, 2011; Васьков М.А. Трансформация управленческой культуры крупных коммерческих организаций юга России: автореф. дис. ... д-ра социол. наук. Ростов-на-Дону, 2011; Галенко М.В. Лидерство как фактор формирования управленческой культуры: автореф. дис. ...канд. социол. наук. Волгоград, 2007; Левченко Г.Н. Управленческая культура как фактор развития социального потенциала производственного коллектива (на материалах ОАО «Камаз»): автореф. дис. ...канд. социол. наук. Казань, 2003; Мяготина И.А. Управленческая культура личности руководителя современной России (социально-философский анализ): автореф. дис. ...канд. филос. наук. Москва, 2005; Озерной Д.А. Управленческая культура в современной России (философско-антропологический аспект): автореф. дис. ...канд. филос. наук. Ростов-на-Дону, 1999; Паньков Д.М. Культура управленческой деятельности в современном обществе: социокультурные и политические факторы развития и их влияние на поведенческие практики: автореф. дис. ...канд. социол. наук. Ростов-на-Дону, 2013; Пепанян Л.С. Управленческий потенциал корпоративной культуры современного российского вуза: специфика и направления реализации: дис. ...канд. социол. наук. Ростов-на-Дону, 2016; Плотникова О.А. Социально-философский анализ управленческой культуры: автореф. дис. ...канд. филос. наук. Пятигорск, 2010; Речкин Н.С. Управленческая культура: состояние и тенденции трансформации в муниципальной системе образования (социологический аспект) : автореф. дис. ...канд. социол. наук. Ростов-на-Дону, 1998; Травинов И.В. Динамика массового сознания россиян как фактор развития управленческой культуры: автореф. дис. ...канд. социол. наук. Пятигорск, 2006; Третьякова Т.О. Управленческая культура органов судебной власти (на примере судов общей юрисдикции Забайкальского края): автореф. дис. ...канд. социол. наук. Чита, 2009 и др.

³ См.: Барановский М.В. Социальные отношения доверия в управлении воинским подразделением: дис. ...канд. социол. наук. М., 2015; Бондаренко В.Ф. Военно-социальная организация железнодорожных войск России: институционализация, функционирование, оптимизация: автореф. дис. ... д-ра социол. наук. М., 2003; Бондаренко В.Ф. Социология военного управления. М., 2009; Веремчук В.И. Социализация курсанта в процессе обучения в высшем военно-морском учебном заведении: автореф. дис. ...канд. социол. наук. М., 1999; Веремчук В.И., Барановский М.В. Социальные характеристики и особенности процесса социализации личности офицера в условиях модернизации Вооруженных Сил Российской

Следует также отметить, что, несмотря на многообразие научных подходов к исследованию управленческой культуры, данный социальный феномен остается недостаточно изученным в контексте управления воинскими подразделениями. Степень научной разработанности проблемы не позволяет в полной мере использовать возможности, которые содержит в себе управленческая культура офицера в целях достижения результативности управления воинскими подразделениями. Это во многом обусловило выбор темы диссертационного исследования и позволило определить его объект и предмет.

Объект исследования – управленческая культура офицера Вооруженных Сил Российской Федерации.

Предмет исследования – сущность, структура, функции, типология управленческой культуры офицеров в воинских подразделениях Вооруженных Сил Российской Федерации и основные направления повышения ее уровня.

Цель исследования – на основе теоретико-методологического осмысления подходов к изучению управленческой культуры офицеров, оценки и анализа результатов социологического исследования, определить приоритетные направления повышения ее уровня.

Для достижения цели диссертационного исследования предполагается решение следующих **задач**:

1) провести анализ теоретико-методологических подходов к сущности и структуре управленческой культуры офицера в воинском подразделении Вооруженных Сил Российской Федерации;

2) разработать социологическую модель управленческой культуры офицера – командира воинского подразделения Вооруженных Сил Российской Федерации и дать характеристику ее структурным компонентам;

3) организовать и провести социологическое исследование современного состояния управленческой культуры офицеров – командиров воинских подразделений Вооруженных Сил Российской Федерации, выявить и обосновать типологию управленческой культуры;

Федерации // Военный академический журнал. – 2015. – № 3 (7); *Кафтан В.В., Петрий П.В.* Аксиология воинского служения. М., 2017; *Красногир С.Н.* Управленческая культура офицера современной Российской Армии (социально-философский анализ): автореф. дис. ... канд. филос. наук. М., 2010; *Латинов В.А.* Формирование профессиональной культуры офицера российской армии: основы социологического исследования: дис. ... д-ра социол. наук. М., 1999; *Лукинов А.Л.* Организационная культура в управлении военным вузом: автореф. дис. ... канд. социол. наук. М., 2010; *Мешалкин В.Б.* Социально-философский анализ управленческой культуры личности (на примере пограничной службы ФСБ России): автореф. дис. ... канд. филос. наук. М., 2011; *Осипенко Э.Б.* Социальная стабильность экипажа корабля Военно-Морского Флота Российской Федерации и ее оптимизация в современных условиях: автореф. дис. ... канд. социол. наук. М., 2005; *Передня Д.Г.* Управленческая культура в системе органов внутренних дел. М., 2017; *Саблуков А.В.* Коммуникативная культура студентов. // Диалог культур и цивилизаций. Материалы Международной научно-практической конференции. 2019 и др.

4) определить приоритетные направления повышения уровня управленческой культуры офицеров в воинских подразделениях Вооруженных Сил Российской Федерации.

Гипотеза диссертационного исследования.

На современном этапе развития Вооруженных Сил Российской Федерации, в условиях повышения требований к офицерскому корпусу, возникает ряд противоречий, порожденных недостатком социологических знаний о современном состоянии управленческой культуры офицеров. Это зачастую затрудняет своевременное выполнение в полном объеме задач, стоящих перед воинскими подразделениями и осложняет процесс управления Вооруженными Силами Российской Федерации.

Научная новизна диссертационного исследования. В ходе реализации цели и задач исследования были получены следующие результаты, имеющие научную новизну:

- в процессе анализа теоретико-методологических подходов к проблеме исследования уточнены сущность и структура управленческой культуры офицера в воинском подразделении Вооруженных Сил Российской Федерации, позволившие уточнить данное понятие;

- разработана авторская социологическая модель управленческой культуры офицера – командира воинского подразделения Вооруженных Сил Российской Федерации, раскрыта характеристика основных ее компонентов;

- в процессе осуществления социологического исследования выявлена и обоснована типология управленческой культуры офицеров – командиров воинских подразделений;

- определены приоритетные направления повышения уровня управленческой культуры офицеров в целях оптимизации управления воинскими подразделениями Вооруженных Сил Российской Федерации.

Теоретическая значимость диссертационного исследования вытекает из результатов диссертационного исследования, представляющих научную новизну, и заключается в уточнении социологических представлений о сущности, структуре, функциях, типах и направлениях повышения уровня управленческой культуры офицеров Вооруженных Сил Российской Федерации. Это позволяет систематизировать и обогатить совокупность научно-теоретических знаний социологии управления в сфере управления воинскими подразделениями в целях оптимизации управления воинскими подразделениями Вооруженных Сил Российской Федерации, и создать условия для формирования инновационной управленческой культуры офицеров.

Практическая значимость диссертационного исследования заключается в том, что использование выводов и практическое применение мероприятий по повышению уровня управленческой культуры офицеров Вооруженных Сил Российской Федерации оптимизирует управление воинскими подразделениями и создаст условия для формирования инновационной управленческой культуры офицеров. Положения, выносимые

на защиту, содействуют пониманию практической значимости управленческой культуры офицера в управлении воинским подразделением и имеют научную важность для развития социологии управления. Предлагаемая методика социологического исследования управленческой культуры офицера в воинском подразделении Вооруженных Сил Российской Федерации способна обеспечить социологическими данными процесс принятия управленческих решений и дальнейшее социологическое сопровождение их реализации.

Теоретико-методологическая основа диссертационного исследования носит междисциплинарный характер и объединяет в себе основные теоретические положения социологии, социологии управления, социологии культуры, военной социологии, социологии личности военнослужащего.

В качестве основы изучения управленческой культуры офицера использовались концепция социокультурной динамики П. А. Сорокина, научные взгляды Т. Парсонса о культурной системе как общепринятой социальной традиции, выполняющей функцию поддержания образцов поведения. Диспозиционная концепция регуляции социального поведения личности В. А. Ядова, концепция А. И. Пригожина о социальной организации и ее функционировании как целостной социальной системы, концепция культуры, разработанная Л. Н. Коганом.

Методологической основой исследования выступают как общенаучные методы, так и типологический и статистический анализ.

Эмпирической базой диссертационного исследования выступают результаты социологического исследования, проведенного в марте-апреле 2019 года в составе рабочей группы Научно-исследовательского центра (социологического) Вооруженных Сил Российской Федерации¹.

При реализации социологического исследования использована представительная выборка, репрезентирующая социальные группы офицеров воинских подразделений Вооруженных Сил Российской Федерации по их штатно-должностному статусу, а так же прохождению службы в различных видах и родах войск. Выборка прошла апробацию в исследовательской деятельности Научно-исследовательского центра (социологического) Вооруженных Сил Российской Федерации.

В исследовании приняли участие 1324 военнослужащих (из них 680 офицеров – командиров воинских подразделений, 644 военнослужащих, проходящих военную службу по контракту и по призыву) в воинских частях Западного, Восточного, Южного и Центрального военных округов, а также на Северном флоте. В ходе исследования были опрошены военнослужащие, проходящие военную службу во всех видах и родах войск Вооруженных Сил Российской Федерации.

¹ Научно-исследовательский центр (социологический) Вооруженных Сил Российской Федерации [Электронный ресурс] // URL:https://ens.mil.ru/science/sociological_center/more.htm?id=10370968@cmsArticle.

Изучены вторичные статистические данные, нормативные и правовые документы по проблеме исследования, монографическая литература, материалы средств массовой информации и сети Интернет, семинаров, научно-теоретических, научно-практических конференций.

Положения, выносимые на защиту.

Первое. Под управленческой культурой офицера понимается динамическая система знаний, ценностей, норм и компетенций субъекта управления функционально организованными группами военнослужащих, находящихся с ним в статусно-ролевых отношениях подчинения, выступающая в качестве регулятора его управленческой деятельности в интересах выполнения профессиональных задач.

Сущностными особенностями управленческой культуры офицера в воинском подразделении Вооруженных Сил Российской Федерации являются: социальная обусловленность управленческой культуры, специфическая структура компонентов, особенности механизма ее формирования и направленности проявления.

Второе. Социологическая модель управленческой культуры офицера – командира воинского подразделения Вооруженных Сил Российской Федерации – это схематичное представление способности субъекта управления функционально организованных групп военнослужащих к выработке и реализации управленческих решений в нормативно закреплённой области ответственности. Она включает следующие компоненты: 1) субъект управления – офицер – командир воинского подразделения, являющийся носителем управленческой культуры; 2) объект управления – воинское подразделение, отдельные военнослужащие, социальные процессы и явления, протекающие в воинском подразделении; 3) управленческая деятельность в воинском подразделении – реализация функций управления; 4) когнитивный компонент управленческой культуры, который связан с познавательной деятельностью офицера; 5) ценностно-нормативный компонент управленческой культуры, регулирующий управленческую деятельность; 6) компетентностный компонент управленческой культуры, который включает в себя не только совокупность специальных знаний, практического опыта и умений, но и способность офицера применять их в профессиональной деятельности; 7) функции управленческой культуры, раскрывающие ее роль в военно-социальном управлении; 8) организационная культура, оказывающая непосредственное влияние на формирование и трансформацию, ее важнейшего элемента – управленческую культуру офицера; 9) корпоративная культура, включающая организационную культуру, как понятие большей степени общности.

Третье. Социально-типическое социологическое описание феномена управленческой культуры офицера – командира воинского подразделения Вооруженных Сил Российской Федерации, основанное на выявлении характеристик структурно-функциональных компонентов этой культуры, строится на следующих элементах: а) когнитивном – реализующем

образовательно-воспитательную функцию; б) ценностно-нормативном – реализующем регулирующую функцию; в) компетентностном – реализующем профессионально-деятельную функцию. В зависимости от сочетания функциональности/дисфункциональности компонентов управленческой культуры выделяются восемь ее социальных типов. Один полностью функциональный тип, три преимущественно функциональных типа, три преимущественно дисфункциональных типа, один полностью дисфункциональный тип.

Выводы, сделанные из социологического анализа современного состояния управленческой культуры офицеров, заключаются в: а) доказательстве доминирования среди этой категории субъектов военного управления функциональных социальных типов управленческой культуры; б) утверждении о том, что дисфункция ценностно-нормативного компонента типов управленческой культуры офицеров приводит к повышению значимости в военной службе материального благополучия и возможности материально обеспечить себя и свою семью; дисфункция у социальных типов управленческой культуры офицеров когнитивного или компетентностного компонентов управленческой культуры мотивирует их к стремлению стать грамотными и эффективными специалистами.

Четвертое. Совокупность направлений повышения уровня управленческой культуры офицеров, включает в себя комплекс сгруппированных и взаимосвязанных мероприятий, проводимых субъектами военно-социального управления, а именно:

1) по направлениям реализации: а) нормативно-правовое – развитие законодательной основы системы военного управления; б) научно-исследовательское – совершенствование системы исследования и мониторинга управленческих процессов в воинских подразделениях; в) организационное – совершенствование административно-распорядительных регламентов;

2) на уровнях военно-социального управления: а) уровень органов военного управления, органов управления видов/родов войск, военных округов Вооруженных Сил Российской Федерации – совершенствование нормативных требований к управленческой культуре офицера; б) уровень соединений, воинских частей, воинских частей центрального подчинения Вооруженных Сил Российской Федерации – адаптация нормативных требований к управленческой культуре офицера, осуществление системного контроля за исполнением офицерами своих профессиональных задач; в) на уровне воинских подразделений Вооруженных Сил Российской Федерации – обеспечение соблюдения всеми участниками военно-социального взаимодействия статусно-ролевых предписаний руководства, подчиненности.

Степень достоверности и апробация результатов диссертационного исследования обеспечиваются теоретическим и методологическим обоснованием сущности, структуры и функций управленческой культуры офицера в воинском подразделении Вооруженных Сил Российской Федерации,

репрезентативностью выборки социологического исследования, валидностью и достоверностью эмпирических данных, применением математико-статистических методов обработки данных, полученных в ходе проведения социологического исследования.

Основные теоретические положения и выводы диссертационного исследования излагались в научных сообщениях на конференциях военно-научного сообщества Военного университета, проводимых в 2018-2020 годах, обсуждались на кафедре социологии Военного университета, с членами экспертного сообщества и должностными лицами органов военного управления различных уровней.

II. ОСНОВНОЕ СОДЕРЖАНИЕ РАБОТЫ

Во *введении* обоснована актуальность темы диссертации, проанализировано состояние научной разработанности проблемы, определены объект, предмет исследования, сформулированы его цель и задачи, раскрыты научная новизна и практическая значимость работы, изложены основные положения, выносимые на защиту, представлена апробация результатов исследования.

В первой главе – *«Теоретико-методологические основы управленческой культуры офицера в воинском подразделении Вооруженных Сил Российской Федерации»* рассматривается сущность и структура управленческой культуры офицера как сложного социального феномена, который не может существовать вне процесса управления, но вместе с тем он не ограничивается только рамками этого процесса, включая компоненты культуры личности, социальной группы и общества.

В первом параграфе *«Анализ научных подходов исследования управленческой культуры руководителя профессиональных организационных структур»* рассматриваются научно-методологические основы изучения феномена «управленческая культура», а также особенности ее проявления в условиях военной службы, в военно-социальных субординационных отношениях.

Проблема изучения управленческой культуры, безусловно, носит междисциплинарный характер. Социология управления практикует комплексный подход к изучению социального феномена «управленческая культура». Поэтому управленческая культура офицера в воинском подразделении понимается как сложный социальный феномен, который следует изучать как систему, включающую динамичные компоненты, имеющие различную природу и социальные функции. В диссертационном исследовании акцентируется внимание на колоссальном вкладе ученых социально-гуманитарного знания, опора на работы которых позволила сформировать представление о сущности, структуре и функциях управленческой культуры офицера в воинском подразделении.

В рамках теоретико-методологического анализа и осмысления сущности управленческой культуры офицера в воинском подразделении Вооруженных Сил Российской Федерации, наряду с осмыслением понятия «управление» рассматривались теоретико-методологические основания изучения более широкой по содержанию в отношении предмета исследования, стержневой категории «культура».

Опираясь на сущностные особенности культуры, которые выделил американский социолог Т. Парсонс, автор пришел к выводу о том, что: не существует единого определения культуры. Однако представляется возможным выделить три существенных момента этого понятия: первое, культура является социальной традицией и передается от поколения к поколению; второе, культура это не проявление генетической природы человека, это то чему обучаются; третье, культура является общепринятой¹. Культурная система выступает главной связующей силой всех элементов системы социального действия.

Выдающийся социолог П. А. Сорокин обосновал концепцию социокультурной динамики, которая описывает трансформацию социальных систем из одного типа в другой под влиянием перестройки доминирующей системы ценностей. Необходимым элементом социокультурной динамики является процесс социокультурного взаимодействия. Структура этого взаимодействия имеет три основных компонента, которые состоят в тесной взаимосвязи и неразделимы друг с другом: личность, общество и культура².

С позиции социологического подхода культура в широком смысле этого слова трактуется как специфическая, генетически не наследуемая совокупность средств, способов, форм, образцов и ориентиров взаимодействия людей со средой существования, которые они вырабатывают в совместной жизни для поддержания определенных структур деятельности и общения. Культура в социологии рассматривается в том ее аспекте, который непосредственно связан с регуляцией поведения человека, социальных групп, с функционированием и развитием общества в целом.

Управленческую культуру необходимо рассматривать в рамках социально-культурной системы. На уровне института военной службы фиксируется корпоративная культура, включающая наиболее общие, базовые элементы, входящие в содержание культурных комплексов всех уровней. Следующий уровень – организационная культура Вооруженных Сил Российской Федерации расширяет и уточняет содержание основных элементов культуры. Управленческая культура офицера – это мера освоения им организационной культуры Вооруженных Сил Российской Федерации.

¹ Парсонс Т. Социальная система / Т. Парсонс; Пер. с англ.; под общ. ред. В.Ф. Чесноковой, С.А. Белановского. – М.: Академический проект, 2018. С. 16.

² Сорокин П.А. Человек. Цивилизация. Общество / П. Сорокин; общ. ред., сост. и предисл., с. 5-24, А.Ю. Согомонов. – М.: Политиздат, 1992. С. 115.

В диссертационном исследовании под *управленческой культурой офицера – командира воинского подразделения* понимается динамическая система знаний, ценностей, норм и компетенций субъекта управления функционально организованными группами военнослужащих, находящихся с ним в статусно-ролевых отношениях подчинения, выступающая в качестве регулятора его управленческой деятельности в интересах выполнения профессиональных задач.

Сущностными особенностями управленческой культуры офицера в воинском подразделении Вооруженных Сил Российской Федерации являются: социальная обусловленность управленческой культуры, специфическая структура компонентов, особенности механизма ее формирования.

Бесспорное разнообразие интерпретаций понятия «управленческая культура» не исключает их очевидного общего содержания. Различаются в основном акценты, которые делают исследователи в своих трактовках. Общим является то, что управленческая культура включает в себя систему общекультурных элементов, таких как знания, ценности, нормы и образцы поведения, сформированные на основе социального опыта либо интериоризированные в процессе социализации личности. Эта система определяет доминирующие виды управленческой деятельности, а также осуществляет регулирование поведения субъектов и объектов управленческих отношений, в целях выполнения поставленных перед организацией задач.

Второй параграф первой главы «*Социологическая модель управленческой культуры офицера в воинском подразделении Вооруженных Сил Российской Федерации*» раскрывает авторский концепт управленческой культуры офицера в воинском подразделении Вооруженных Сил Российской Федерации.

Авторский подход к понятию сущности и структуры управленческой культуры представлен в социологической модели управленческой культуры офицера в воинском подразделении Вооруженных Сил Российской Федерации.

Социологическая модель управленческой культуры офицера – командира воинского подразделения Вооруженных Сил Российской Федерации – это упрощенное представление способности субъекта управления функционально организованных групп военнослужащих к выработке и реализации управленческих решений в нормативно закреплённой области ответственности. Эта модель включает следующие элементы (Рисунок 1):

1) *Субъект управления* – офицер – командир воинского подразделения, являющийся носителем управленческой культуры. Осуществляя управленческую деятельность через выполнение функций управления, командир подразделения вырабатывает и реализует управленческие решения, воздействуя на цели, мотивы, потребности и интересы военнослужащих, определяя содержание и направленность их деятельности или поведения.

2) *Объект управления* – воинское подразделение, отдельные военнослужащие, социальные процессы и явления, протекающие в воинском подразделении.

3) *Управленческая деятельность в воинском подразделении* – реализация функций управления. В управлении воинским подразделением для офицера – командира подразделения наиболее типичным будет выполнение следующих функций: планирование, организация, координация, мотивация, контроль.

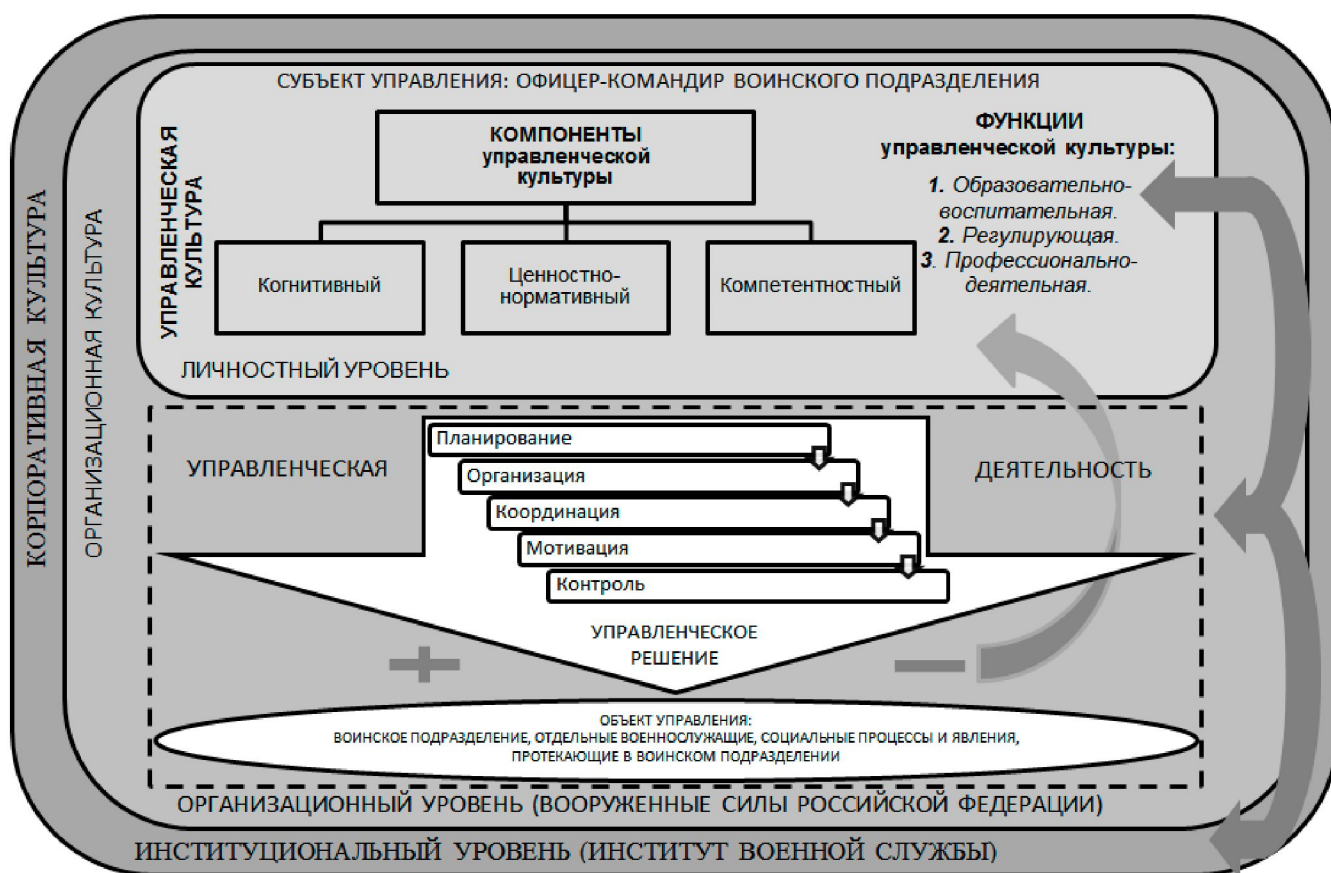


Рис. 1. Концептуальная социологическая модель управленческой культуры офицера в воинском подразделении ВС РФ

4) *Когнитивный компонент управленческой культуры офицера* включает:
– управленческие знания офицера – совокупность правовых, организационных, этических, технических, коммуникативных и иных знаний, полученных в результате соответствующей теоретической подготовки (переподготовки, повышения квалификации) офицера, и необходимых для результативного управления воинским подразделением;

– стремление совершенствовать свое профессиональное мастерство. Стремление совершенствовать свое профессиональное мастерство должно быть довольно устойчивым на протяжении всей служебной карьеры офицера. Оно достигается за счет активного самообразования и саморазвития. Совершенствуя профессиональное мастерство, офицер – командир воинского подразделения уходит от стереотипов и привычек в процессе принятия и реализации управленческих решений.

5) *Ценностно-нормативный компонент управленческой культуры офицера.* Включает важные для офицера ценности военной службы. Интериоризированные ценности трансформируются в ценностные ориентации

офицера, представляющие результат акта оценки, через принятие (не принятие) определенных ценностей и выбора их в качестве некой личностной цели. Ценностные ориентации направляют социальную деятельность и связаны с возможностью выбора вариантов поведения и управленческой деятельности офицера – командира воинского подразделения.

Ценностные ориентации воплощаются в поведении и управленческой деятельности офицера через систему норм. Нормы выражаются в должностных предписаниях, лежащих в основе управленческой деятельности офицера. Преимущественные нормы, проявляющиеся в управленческой деятельности офицера, можно классифицировать следующим образом:

- правовые нормы, определяют место и границы участия офицеров в системе общественных отношений. Содержатся в правах и обязанностях военнослужащих, в том числе – в функциональных обязанностях по должности и по званию. Документально закреплены в нормативных и правовых актах;

- организационные нормы, легитимируют структурно-функциональную модель организации, характер деятельности штатных подразделений, а так же их командиров (начальников). Закреплены в правилах внутреннего распорядка и других общепринятых нормах организационного плана;

- этические нормы, регулируют отношения в профессиональной и управленческой деятельности, между личностью и властью, отношение индивида к военной службе и защите Отечества. Данный свод правил регулирует поведение офицеров при контакте с другими военнослужащими, в том числе описывает символы, традиции и ритуалы с ними связанные;

- технические нормы, представляют собой свод правил о целесообразности применения различного рода вооружения и военной техники и упорядочивают поведение военнослужащих в ситуации их использования;

- коммуникативные нормы, подчинены в своем использовании коммуникативным целям и задачам. С целью обеспечения их точности, чистоты и понятности, в организации установлены правила речевого общения. Данные правила зависят от ситуаций, в которых происходит общение, и диктуют выбор верного и уместного словоупотребления в каждом конкретном случае.

б) *Компетентностный компонент управленческой культуры офицера* – это совокупность специальных знаний, практического опыта и умений офицера, позволяющие ему эффективно и результативно исполнять должностные обязанности, а так же принимать управленческие решения. Он включает следующие компетенции: компетенция профессионального самосовершенствования, информационная компетенция, набор управленческих компетенций (лидерство, стратегическое мышление, принятие управленческих решений, персональная эффективность, командное взаимодействие, гибкость и готовность к изменениям¹).

¹ См.: Методический инструментарий по установлению квалификационных требований для замещения должностей государственной гражданской службы. – М.: Министерство труда и социальной защиты Российской Федерации, 2017, Версия 3.2.

7) *Функции управленческой культуры офицера*: образовательно-воспитательная, регулирующая, профессионально-деятельная.

8) *Организационная культура Вооруженных Сил Российской Федерации*, оказывает непосредственное влияние на формирование и трансформацию управленческой культуры офицера.

9) *Корпоративная культура института военной службы*, включает как понятие большей степени общности организационную культуру Вооруженных Сил Российской Федерации.

Во второй главе – «*Современное состояние управленческой культуры офицера в воинском подразделении Вооруженных Сил Российской Федерации*» на основе полученных эмпирических данных анализируется современное состояние управленческой культуры офицера в воинском подразделении Вооруженных Сил Российской Федерации, обосновывается актуальная типология управленческой культуры офицеров – командиров воинских подразделений.

В первом параграфе «*Результаты социологического исследования современного состояния управленческой культуры офицера в воинском подразделении Вооруженных Сил Российской Федерации*» представлены результаты анализа, проведенного военно-социологического исследования.

Для осуществления анализа и количественной оценки реального состояния управленческой культуры офицеров в воинском подразделении Вооруженных Сил Российской Федерации применен комплекс математико-статистических методов обработки и анализа первичной социологической информации. Результаты анализа состояния управленческой культуры офицера есть форма проявления ее интегрированной структуры и количественной оценки ее показателей и индикаторов.

В ходе проведения операционализации основных понятий основным показателем, описывающим когнитивный компонент управленческой культуры офицера, была выделена субъективная оценка личностного уровня знаний офицера – командира воинского подразделения в области управления подразделением (личным составом) в мирное время. Ответы респондентов распределились следующим образом: большинство опрошенных оценило уровень управленческих знаний на «хорошо» (62%), каждый десятый ответивший (10%) отметил, что уровень этих знаний «отличный», а каждый третий (28%) сказал, что управленческих знаний не хватает и оценил их уровень на «удовлетворительно».

Ключевым структурным элементом компетентностного компонента выступают управленческие компетенции офицера – командира воинского подразделения. Анализ управленческих компетенций проводился путем фиксации параметров первичных индикаторов и последующего построения на их основе социального группового индекса, который позволяет оценить степень выраженности управленческих компетенций у командиров подразделений. При этом под индексом понимается уровень выраженности признака по шкале от

«0» – минимальный уровень, до «1» – максимальный уровень (Рисунок 2).

Серьезную обеспокоенность вызывает тот факт, что офицеры – командиры подразделений при высокой оценке субъективного уровня персональной эффективности и достаточно высокой оценке своего уровня принятия управленческих решений, очень низко оценивают уровень командного взаимодействия, что нередко порождает ряд противоречий и может послужить основанием для конфликтов в управленческих отношениях. Снижается заинтересованность офицеров в конечных результатах совместной деятельности. Разрыв личной и коллективной оценки влияет на основной группообразующий признак в воинском подразделении – морально-политическое и психологическое состояние, а также сплоченность воинского коллектива и осознание возможности и необходимости совместной деятельности.

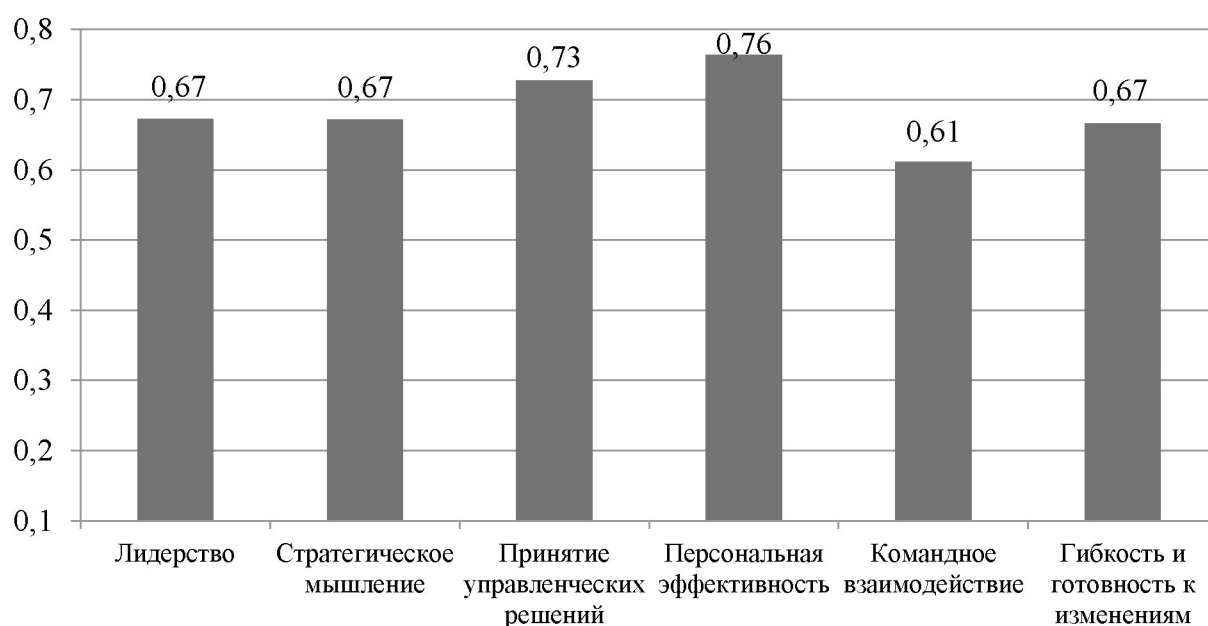


Рис. 2. Уровень выраженности управленческих компетенций офицеров – командиров воинских подразделений ВС РФ (в баллах)

Далее, после проведения процедуры частотного одномерного анализа и интерпретации данных, проведена их последующая интеграция, нормирование и типологизация.

Во втором параграфе *«Типологические особенности управленческой культуры офицеров в воинских подразделениях Вооруженных Сил Российской Федерации»* выявлена и обоснована актуальная типология управленческой культуры офицеров – командиров воинских подразделений Вооруженных Сил Российской Федерации.

В зависимости от сочетания функциональности/дисфункциональности компонентов управленческой культуры выделяются восемь ее социальных типов. Один полностью функциональный тип, три преимущественно функциональных типа, три преимущественно дисфункциональных типа, один полностью дисфункциональный тип.

Социально-типическое социологическое описание феномена управленческой культуры офицера – командира воинского подразделения Вооруженных Сил Российской Федерации основано на выявлении характеристик структурно-функциональных компонентов этой культуры: а) когнитивного – реализующего ее образовательно-воспитательную функцию; б) ценностно-нормативного – реализующего ее регулирующую функцию; в) компетентностного – реализующего профессионально-деятельную функцию.

Основанием для типологизации управленческой культуры офицеров в воинских подразделениях послужила индивидуальная оценка функциональной нагрузки компонентов управленческой культуры офицера, которая позволила выделить существенные для социологического анализа типы. Непосредственное изучение функциональной нагрузки компонентов управленческой культуры офицеров в воинских подразделениях осуществлялось в сравнении индивидуального индекса функциональности компонентов управленческой культуры со средними индексами функциональности компонентов управленческой культуры офицера всех опрошенных респондентов. Распределение типов управленческой культуры офицеров на момент проведения исследования представлены в Таблице 1.

Среди основных особенностей по каждому социальному типу управленческой культуры офицеров выделены: доминирующие управленческие компетенции, мотивы выбора профессии, доминирующие ценности военной службы, наиболее привлекательные в настоящее время характеристики военной службы, мотивы, побуждающие продолжать военную службу.

Более полному пониманию уникальности выявленных типов способствует анализ процентного соотношения затрат времени на осуществление видов управленческой деятельности и анализ распределения типов по видам/родам войск Вооруженных Сил Российской Федерации.

В рамках проведенного исследования, идеальным процентным соотношением видов управленческой деятельности является тип управленческой культуры офицера «организатор-планер». Этот тип функционален по всем компонентам разработанной социологической модели управленческой культуры. Рассмотренный социальный тип затрачивает на организацию служебной деятельности около 30% служебного времени, на планирование своей работы – 20%, на согласование управленческих действий для достижения цели (координацию) – 18%, на мотивацию подчиненных – 17% и на контроль выполнения поставленных задач – 15% служебного времени.

Результаты социологического исследования позволили сделать вывод о том, что в Ракетных войсках стратегического назначения большинство (53,8%) офицеров – представители функционального типа управленческой культуры «организатор-планер». Самая малая доля (18,5%) офицеров полностью функционального типа проходит военную службу на должностях командиров воинских подразделений в Воздушно-космических силах. Следует отметить,

что представители типа управленческой культуры офицеров «дисфункциональный» полностью отсутствуют в Воздушно-десантных войсках. В остальных видах и родах войск офицеры данного типа имеют примерно равные доли, так, в Воздушно-космических силах их процент от общего числа офицеров составляет 18,5%, в Ракетных войсках стратегического назначения – 15,4%, на Военно-Морском Флоте – 12,5%, в Сухопутных войсках – 10,8%.

Табл. 1. Типология управленческой культуры офицеров – командиров воинских подразделений ВС РФ¹

№	Социальный тип управленческой культуры офицеров	Компоненты управленческой культуры			Количество офицеров	
		Ценностно-нормативный компонент	Когнитивный компонент	Компетентностный компонент	N	%
ФУНКЦИОНАЛЬНЫЕ						
1	Организатор-Планер	+	+	+	184	27
2	Контролер-Организатор	+	+	–	44	6
3	Организатор-Контролер	+	–	+	56	8
4	Организатор-Мотиватор	–	+	+	100	15
ДИСФУНКЦИОНАЛЬНЫЕ						
5	Координатор-Планер	+	–	–	68	10
6	Координатор-Организатор	–	+	–	72	11
7	Организатор-Координатор	–	–	+	76	11
8	Дисфункциональный	–	–	–	80	12
ИТОГО:					680	100

Тревожным фактом можно считать преобладание в Воздушно-десантных войсках типа управленческой культуры «организатор-координатор», это относительное большинство командиров воинских подразделений (40%). Данный социальный тип управленческой культуры характеризуется полной дисфункциональностью ценностно-нормативного и когнитивного компонентов управленческой культуры, в военной службе отмечается значимостью материального благополучия, основное намерение – служба с небольшим количеством подчиненных, а ведущая мотивация – возможность материально обеспечить себя и свою семью.

В третьей главе – «Повышение уровня управленческой культуры офицера в воинском подразделении Вооруженных Сил Российской Федерации»

¹ «+» Функциональный (востребованный) компонент управленческой культуры офицера, «–» Дисфункциональный (не востребованный) компонент управленческой культуры офицера.

обосновываются меры по повышению уровня управленческой культуры офицеров в воинских подразделениях Вооруженных Сил Российской Федерации.

В первом параграфе *«Основные направления повышения уровня управленческой культуры офицера в воинском подразделении Вооруженных Сил Российской Федерации»* подробно раскрыты направления и мероприятия по повышению уровня управленческой культуры офицеров в воинских подразделениях Вооруженных Сил Российской Федерации.

Направления повышения уровня управленческой культуры офицеров включают комплекс взаимосвязанных мероприятий, проводимых субъектами военно-социального управления, сгруппированных:

1) по направлениям реализации: а) нормативно-правовое – развитие законодательной основы системы военного управления; б) научно-исследовательское – совершенствование системы исследования и мониторинга управленческих процессов в воинских подразделениях; в) организационное – совершенствование административно-распорядительных регламентов;

2) на уровнях военно-социального управления: а) уровень органов военного управления, органов управления видов/родов войск, военных округов Вооруженных Сил Российской Федерации – совершенствование нормативных требований к управленческой культуре офицера; б) уровень соединений, воинских частей, воинских частей центрального подчинения Вооруженных Сил Российской Федерации – адаптация нормативных требований к управленческой культуре офицера, осуществление системного контроля за исполнением офицерами своих профессиональных задач; в) на уровне воинских подразделений Вооруженных Сил Российской Федерации – обеспечение соблюдения всеми участниками военно-социального взаимодействия статусно-ролевых предписаний руководства, подчиненности.

Реализация этих мероприятий предполагает целенаправленную деятельность органов военного управления для достижения оптимального уровня управленческой культуры офицеров в воинских подразделениях, в условиях постоянного совершенствования военно-организационной структуры, трансформации требований к компетенциям субъекта военно-социального управления в связи с развитием средств и форм вооруженной борьбы, изменения социально-психологических характеристик солдат (матросов) и сержантов (старшин), и других условий.

Принимаемые меры способны обеспечить качественную трансформацию структуры существующих типов управленческой культуры офицеров в плане повышения доли функциональных типов, а также создать условия, позволяющие оптимизировать управление воинскими подразделениями Вооруженных Сил Российской Федерации.

Во втором параграфе *«Инновационная управленческая культура офицера в воинском подразделении Вооруженных Сил Российской Федерации»* излагается следующее: процесс повышения уровня управленческой культуры офицеров в воинских подразделениях Вооруженных Сил Российской Федерации

Федерации позволит создать условия формирования инновационной управленческой культуры офицера. Инновационная управленческая культура должна быть синтезирована путем совмещения всего значительного из содержания существующих функциональных типов управленческой культуры офицера. Инновационность управленческой культуры будет заключаться в ее рациональности, технологичности, научной обоснованности, социально-организационной направленности, она должна стать сосредоточением когнитивных и управленческих новшеств. Процесс формирования инновационной управленческой культуры неизбежно столкнется с проблемой сопротивления нововведениям, преодолеть которые, возможно только с помощью поэтапной программы сопровождения изменений в военно-социальном управлении.

В *заключении* представлены основные научные результаты по решенным задачам, сформулированы выводы и указаны перспективы дальнейшей разработки темы.

III. ЗАКЛЮЧЕНИЕ

В ходе исследования управленческой культуры офицера в воинском подразделении Вооруженных Сил Российской Федерации, получены результаты, которые позволили сформулировать ряд рекомендаций практического характера для органов военного управления, органов управления видов/родов войск военных округов, соединений, воинских частей и воинских подразделений Вооруженных Сил Российской Федерации:

1) на уровне органов военного управления, органов управления видов/родов войск, военных округов Вооруженных Сил Российской Федерации, которые заключаются:

- в совершенствовании (разработке) требований к управленческой культуре офицера в воинском подразделении;

- в необходимости анализа функционирования управленческой культуры офицера в воинском подразделении;

- в осуществлении контроля и регулирования процесса функционирования управленческой культуры офицера в воинском подразделении.

2) на уровне соединений, воинских частей, воинских частей центрального подчинения Вооруженных Сил Российской Федерации, которые заключаются:

- в осуществлении адаптации нормативных требований к управленческой культуре офицера в конкретной военно-социальной среде;

- в проведении аттестационной экспертизы офицеров в зависимости от типа их управленческой культуры;

- в организации профессиональной инкультурации офицеров в суборганизационную культуру воинских подразделений.

3) на уровне воинских подразделений Вооруженных Сил Российской Федерации, которые заключаются:

- в неукоснительном применении нормативных требований к управленческой культуре офицера в воинском подразделении;
- в изучении личностных и социальногрупповых характеристик офицеров в зависимости от типа их управленческой культуры;
- в создании условий успешной профессиональной социализации офицеров в воинских подразделениях.

Теоретические и практические выводы диссертационного исследования не охватывают абсолютно всех вопросов, касающихся характера функционирования управленческой культуры офицера в воинском подразделении Вооруженных Сил Российской Федерации. Они представляют собой источник для возможности дальнейших научных исследований в этой области. Автор выражает надежду, что выводы настоящей работы и возможность их теоретического и практического применения могут повысить качество изучения современных социокультурных процессов, протекающих в воинских подразделениях и минимизировать деструктивные проявления в них.

Список работ, опубликованных автором по теме диссертации:

а) публикации в изданиях, рекомендованных ВАК при Министерстве науки и высшего образования Российской Федерации:

1. *Ерохин Е. Г.* Сущность и содержание управленческой культуры: социологический анализ современных отечественных подходов // Вестник МГЛУ. Общественные науки. – 2019. – № 2 (835). – С.176-185.
2. *Ерохин Е. Г.* Социологическая модель управленческой культуры офицера Вооруженных Сил Российской Федерации // Социально-гуманитарные знания. – 2019. – № 8. – С. 356-365.
3. *Ерохин Е. Г.* Результаты социологического исследования современного состояния управленческой культуры офицера в воинском подразделении Вооруженных Сил Российской Федерации // Социология. – 2019. – № 5. – С. 42-47.
4. *Ерохин Е. Г.* Методика типологического анализа управленческой культуры офицера в воинском подразделении ВС РФ // Социально-гуманитарные знания. – 2020. – № 1. – С. 256-261.

б) публикации в других изданиях по теме диссертации:

5. *Ерохин Е. Г.* К вопросу об определении понятия «управленческая культура офицера» // Вестник адъюнкта: электронный научный журнал. – 2018. – № 2 (2).

Общий объем публикаций по теме исследований – 4,1 п.л.

Е. Г. Ерохин