

СОВРЕМЕННЫЙ РОССИЙСКИЙ ЧИНОВНИК: ПАТРИМОНИАЛИЗМ И/ИЛИ БЮРОКРАТИЯ

В.В. Китаев, Н.Г. Чевтаева



Китаев
Виктор
Васильевич —
кандидат
философских
наук,
доцент,
консультант
Администрации
губернатора
Свердловской
области.

Чевтаева
Наталья
Геннадьевна —
кандидат
философских
наук,
доцент
кафедры
управления
персоналом
Уральской
академии
государственной
службы



Проблема толерантности — это, в конечном счете, проблема взаимосогласования ценностей, образующих основной несущий каркас взаимодействующих культур.

При этом процессы взаимосогласования ценностей охватывают все сферы и аспекты социальной жизнедеятельности, пронизывают все уровни социума. Первостепенное значение отводится сфере управленческой деятельности, которая наиболее ответственна за «перевод» назревших потребностей общественного развития в область практических управленческих технологий.

Для современной российской управленческой теории и практики особую актуальность приобрела проблема взаимосогласования ценностей различных исторически эксплицированных пратипов профессиональной, корпоративной культуры чиновничества в ценностном мировосприятии современного российского государственного и муниципального служащего.

В целом профессиональная, корпоративная культура чиновника представляет собой социально-управленческий, институциональный механизм соеди-

нения объективной и субъективных сторон управления, в котором синтезируются праксеологические, когнитивные и ценностные аспекты деятельности чиновника. Профессиональная культура чиновника представляет собой сплав, синтез его профессиональных, личностных, морально-психологических качеств, объединенных и структурированных господствующими ценностями, нормами и паттернами (образцами поведения) в сфере государственного и муниципального управления.

Достаточно работающей для анализа ценностного «стержня» в различных исторически эксплицированных пратипах профессиональной, корпоративной культуры чиновничества представляется, на наш взгляд, классическая теория бюрократии М. Вебера, которая легла в основу известной типологии доминирующих типов чиновника.

В типологии М. Вебера доминирующие — «идеальные» — типы чиновников, управленцев коррелятивны по отношению к соответствующим стадиям общественного развития. Такой подход задает основные параметры для теоретической реконструкции доминирующих образцов профессиональной, корпоративной культуры чиновника. Определенным стадиям общественного развития, рубежам в истории цивилизации соответствуют адекватные им типы чиновников.

Патриархальной стадии соответствует так называемая патримониальная бюрократия, которая является производной от существующих социальных отношений и институтов. В ценностных установках патримониальной бюрократии главенствуют принципы авторитаризма и фаворитизма, чинопочитания и кастовости, присвоения должности и личной преданности чиновника начальнику, правителю, отсутствия социальных гарантий и правовой незащищенности чиновника.

Становление индустриального общества знаменует утверждение пратипа рациональной бюрократии. На смену принципу личной преданности, приходит ориентация на безличный порядок. Рациональная бюрократия — это институт, основанный на господстве формальных, безличных правил и процедур, норм и инструкций, жесткой регламентации, иерархичности, узкой специализации и профессиональной компетенции должностных лиц. Чиновник здесь социально и в правовом плане защищен. По Веберу, здесь деятельность чиновника подчинена безличным и чисто функциональным задачам.

На смену индустриальному приходит постиндустриальное общество с его главенствующими тенденциями возрастания роли личностного начала в управлении, его антропологизацией и гуманизацией.

Сегодня на смену классической концепции ра-

циональной бюрократии приходят доктрины государственного-административного управления, которые делают основной упор на инновационное соединение организационно-технологических компонентов управления и субъективно-личностных, социокультурных начал.

Сама структура такого соединения нацелена на постоянное инициирование изменений, на развитие, на активизацию «человеческого ресурса» управления. Ведущим аспектом при этом выступает человеческое измерение, антропологизация управления, в частности, ориентация чиновника не столько на выполнение функциональных обязанностей, сколько на запросы населения, принцип «учета заслуг», а не только стажа работы в построении карьеры и т.д. Интегральной характеристикой такой модели является обозначение — государственный или муниципальный «социальный менеджизм».

На наш взгляд, достаточно правомерным будет следующее предположение о доминирующем типе профессиональной, корпоративной культуры современного российского чиновника.

В практике российского государственного и муниципального управления сложился доминирующий авторитарно-функциональный тип профессиональной, корпоративной культуры чиновника, которому присуще сочетание характеристик патримониальной и рациональной бюрократии и стоящих тенденций социального менеджизма. Этот тип представляет собой достаточно эклектичное объединение, конгломерат профессиональных культур патримониальной и рациональной модели бюрократии. Данный доминирующий тип соответствует, в целом, современным требованиям и объективным параметрам системы государственного и муниципального управления.

Вместе с тем, этот доминирующий тип профес-

сиональной, корпоративной культуры российского государственного и муниципального чиновника в силу объективных тенденций развивается в векторе становления перспективной управленческой модели инновационного «социального менеджизма» с его приоритетами мобилизации «человеческого ресурса» управления и ведущей ориентацией на клиента (население).

Современный российский чиновник в целом соответствует требованиям рациональной бюрократии. Вместе с тем, этот профессиональный, грамотный чиновник во многом еще придерживается традиций патримониальной бюрократии. Дефицит ресурсов, необходимость принимать волевые решения, жесткая зависимость от личных связей и отношений, отсутствие должной нормативно-правовой базы, дисбаланс межбюджетных отношений и ряд других негативных факторов приводят к тому, что рациональный бюрократ в системе местного российского государственного и муниципального управления зачастую руководствуется стандартами и шаблонами культуры патримониальной бюрократии.

Формирование гражданского общества, становление социально ориентированного государства с рыночной экономикой, объективно будут способствовать становлению тенденций социального менеджизма. В настоящее время явная недостаточность этих факторов компенсируется действием властно-управленческой воли.

Предстоящая административная реформа тогда достигнет своих целей, когда будет в полной мере учтена и востребована профессиональная, корпоративная культура современного российского государственного и муниципального служащего, ее изменяющаяся и противоречивая ценностно-нормативная составляющая, когда будут задействованы ее социально-профессиональные приоритеты.

ПРОФЕССИОНАЛЬНЫЙ РИСК ВРАЧА

Н.Б. Берзина



Берзина Наталья Борисовна — магистрант факультета политологии и социологии УрГУ

Риск можно рассматривать как действие, направленное на цель, достижение которой сопряжено с опасностью, угрозой потери или неуспехом, или как ситуативную характеристику деятельности, включающую неопределенность исхода и возможные неблагоприятные последствия в случае неуспеха.

Рассмотрим особенности профессиональных рисков. Прежде всего, следует считать, что в сфере труда, как ни в какой другой, в большом количестве случаев риск является институционализированным. В процессе труда преобладает, прежде всего, *недобровольный риск*.

В связи с тем, что профессиональные риски объективно обуславливаются структурой деятельности, большинство из них — ординарные (рутинные) и в большей или меньшей степени *стандартизированы*. Последствия профессиональных рисков, прежде всего, *материальны*, а также *связаны со здоровьем и жизнью людей*. Характерной чертой профессиональных рисков является и *постоянное увеличение масштаба их последствий, рост цены ошибки с развитием орудий труда*.