

УДК 316.354:351/354

ББК 60.823.3

X 86

В.П. Хоценко,

соискатель Института социологии и регионоведения Южного федерального университета, г. Ростов-на-Дону, тел.: +78632641755, e-mail: infoiprk@sfedu.ru

КОРПОРАТИВИЗМ В КОНТЕКСТЕ ФОРМИРОВАНИЯ КАДРОВОГО СОСТАВА АДМИНИСТРАТИВНОГО УПРАВЛЕНИЯ

(Рецензирована)

Аннотация. Целью статьи является анализ влияния корпоративизма как алгоритма профессиональной деятельности субъектов административного управления в российском обществе на кадровый отбор и формирование кадрового состава системы административного управления. Автор статьи приходит к выводу, что корпоративизм выступает механизмом селекции кадрового состава и определяет иерархию востребованных качеств претендентов на уровне поведенческого кодекса и языка общения субъектов административного управления.

Ключевые слова: кадровый потенциал, административное управление, субъекты административного управления, корпоративизм, адаптация, язык общения.

V.P. Khotenko

Degree-Seeker Applicant of Institute of Sociology and Regional Studies of Southern Federal University, Rostov-on-Don, ph. +7 (863) 264-17-55, e-mail: infoiprk@sfedu.ru

CORPORATISM IN THE CONTEXT OF FORMATION OF PERSONNEL STRUCTURE OF ADMINISTRATIVE MANAGEMENT

Abstract. The author pursues an aim to analyze the influence of corporatism, as the algorithm of professional activity of subjects of administrative control in the Russian society, on personnel selection and formation of personnel administration system. The author comes to the conclusion that corporatism acts as a mechanism of personnel selection and determines the hierarchy of sought-after qualities of applicants at the level of behavioral code and the language of communication of the subjects of administrative control.

Keywords: Human resources, administrative management, administrative management subjects, corporatism, adaptation, language of communication.

Кадровый потенциал системы административного управления в России характеризуется количественными и качественными параметрами. Количественные заключения в том, что в целом число занятых в системе административного управления возросло в 14 раз, по сравнению с предшествующим советским периодом [1]. Исследования качественных параметров выявляет определенные изменения

в образовательном, профессиональном, мобилизационном потенциале субъектов административного управления. В нынешних условиях взят курс на омоложение кадрового состава, на приход поколения 30-40-летних. Это связано не только с естественными причинами, старением руководящего состава. Большое значение имеет и то, что новое поколение субъектов административного управления сформировалось в условиях постсоветского общества, не отягощенного организационными предрассудками прошлого и нацеленного на административную карьеру.

В 90-е годы XX в. наблюдалось чередование кадровых волн, что отражало, в целом, нестабильность ситуации и попытки ввести административное управление в контекст нормального функционирования. Следует отметить, что назначение конкретной личности на высший административный пост не ассоциируется с возвращением к доминированию «силовики» или бизнесменов. Ситуация заключается в том, что речь идет о конкретной личности с определенными деловыми и моральными качествами, позволяющими консолидировать систему управления, работать на решение одной задачи и не проявлять нездоровые карьерные амбиции. Можно предположить, что проявляется тенденция корпоративизации кадровой системы, не связанной с отраслевым принципом. В большей степени отсутствие волевых административных решений в кадровых вопросах означает, что в России сложилась устойчивая система подбора и рекрутации кадров. Другое дело, что нарекания вызывает непрозрачность кадровых процедур и влияние неформального капитала.

В то же время, как отмечает газета «Версия», С.В. Кириенко, который занял пост первого замглавы администрации президента, нацелен на выделение новой методики

оценки [2], в которую входит экономический, электоральный и коммуникативный факторы. Важным трендом является и антикоррупционная составляющая, что позволяет нарастить репутационный капитал административного управления. Естественно, для системы административного управления важно, чтобы позитивным итогом кадровой ротации и перестановок стало повышение эффективности в принятии управленческих решений. Составляемые рейтинги влияния опираются на то, что система управления, сохраняя вертикальную интегрированность, работает в конкретном региональном пространстве, а замещение субъектов управления позволит исключить попадание случайных людей в систему управления.

Казалось бы, провозглашенные принципы исключают корпоративизм как сложившиеся земляческие и личные связи. Но в данном контексте речь идет о том, чтобы актуализировать корпоративизм на уровне повышения стандартов квалификации субъектов системы управления, применять к новичкам критерии и профессионализма, и поведенческого этоса. Иными словами, речь идет о создании системы административного управления, которая позволит преодолеть кадровый дефицит посредством более тщательного отбора кандидатов. Главным в этом тренде является сбалансированность различных уровней управления, налаживание возможностей профессиональной карьеры для тех, кто начинает с нижнего исполнительного уровня. Дело в том, что узы влияния корпоративизма ослабевают и нарушаются, если, несмотря на критерии профессионального стажа и опыта, на руководящие должности назначаются люди, которые не имеют никакого отношения к системе административного управления. В этой ситуации снижается дисциплинирующее и мобилизующее

влияние корпоративных норм, осознание того, что принадлежность к системе административного управления содержит возможности профессионального и карьерного роста. Очевидно, с этим связана и ситуация с устранением «стеклянного потолка», возрастного и гендерного неравенства.

Действительно, корпоративизм имеет мускулистый характер, что дает основания подозревать в скрытой, а иногда и открытой гендерной дискриминации. При этом следует подчеркнуть, что в нынешней ситуации вполне успешно реализуется тренд гендерной паритетности, хотя специфика системы управления такова, что на нижнем исполнительском уровне преобладание женщин высоко, отсюда делаются выводы о том, что в административном управлении на высокие посты назначаются мужчины. Для того чтобы исключить факторы внешнего влияния и сделать кадровые механизмы делом самого административного управления, определяются параметры кадровой политики. В условиях действия принципа централизации речь идет о трендах, нисходящих сверху. Так, нынешняя ситуация характеризуется как отход от упора на хорошо проверенную «гвардию» к молодым назначенцам. Безусловно, возрастной фактор играет значение в сфере административного управления, но обращается внимание на то, что молодые назначенцы проявили себя на предыдущих должностях как достойные профессионалы [2].

Среди востребованных качеств на первое место выходит коммуникация, общение с людьми, работа не в «бумажной плоскости», а с реальными проблемами. Следует отметить, что большинство служащих жалуются на увеличение бумажного оборота, на вал отчетности, на то, что приходится вести документооборот и в бумажном, и в электронном варианте [3]. С другой

стороны, для системы административного управления «канцелярщина» – необходимая составная часть деятельности, то, что можно считать бюрократизмом, в реальности является процедурой обеспечения непрерывности управленческого процесса. Главное, что в рамках кадрового отбора следует учитывать влияние конъюнктурных факторов, в частности – антикоррупционного, когда кадры подвергаются предварительной проверке на способность к коррупции.

Важно, чтобы к административной службе привлекались настоящие профессионалы, уверенные в собственных силах. Когда речь идет о профессионалах, следует учитывать, что, несмотря на существование специализированных вузов, подготавливающих управленцев, очевидно, что только каждый пятый выпускник будет работать в сфере административного управления.

Это обстоятельство указывает и на то, что происходит медленная ротация кадров, вузы выпускают потенциальных управленцев, не имеющих перспектив работы, и на то, что в системе административного управления образовательный статус может и не иметь профильного назначения, не соответствовать базовому образованию, но за плечами претендента имеется опыт профессиональной управленческой деятельности, наличие управленческих навыков. С одной стороны, это может оцениваться как сохранение непрофессиональности системы управления, влияние прошлого, когда на должность управленцев назначались люди с устойчивой идеологической репутацией, но не обладающие необходимыми управленческими навыками. С другой стороны, очевидно, что в условиях решения конкретных задач нельзя обойтись формальными правилами и подходами, а управленческая практика гораздо более разнообразна, чем это подается в вузах.

Тем не менее, можно говорить о благоприятном влиянии вузовского образования на качество управления, хотя бы на то, что сформировалась «длинная кадровая скамья» и, по сравнению со стихийными 90-ми годами, практически исчез эффект появления случайных людей. Согласно исследованиям РАНХиГС, среди факторов, способствующих повышению профессионализма, эксперты выделили наличие перспектив должностного роста (60%), а 48% полагают [4], что значимую роль играет дополнительное профессиональное образование. Это свидетельствует о престиже высшего образования, о том, что исчезло понятие управленца- практика без высшего образования. Высшее образование стало, таким образом, не только формальным, но и реальным инструментом отбора управленческих кадров. Нацеленность на поливариантность высшего образования связана с тем, что субъекту административного управления приходится решать не только правовые или управленческие задачи, но и связанные с пониманием конкретной проблематики, взаимодействием с людьми из разных сфер профессиональной деятельности. Такую позицию занимают 15% респондентов, которые желают полноценно реализовать свои профессиональные знания [4].

Как эта ситуация сказывается на корпоративизме? Можно говорить о том, что не наблюдается соответствия между профессионализмом и корпоративизмом в смысле обладания дипломом. Корпоративизм как чувство принадлежности к профессиональному сообществу возникает из самого процесса принятия, надления статусом управленца, а готовность к новой профессии диктуется не только профессиональной необходимостью, но и стремлением повысить собственную ресурсность, закрепить статус во внутриорганизационных отношениях и расширить возможности профессиональной

карьеры. Если юридическое образование можно рассматривать как логику регулирования деятельности формальными нормами, экономическое или другое образование определяет возможности корпоративизма на конвенциональном уровне, в рамках повышения компетентности во взаимодействии с людьми, которые могут преследовать сугубо корпоративные цели, но при этом обвинять субъекты административного управления в некомпетентности.

Важно, что из всех составляющих профессионализма корпоративизм складывается как признание особенности избранной профессии, как способность к нахождению управленческого алгоритма данной проблемы. Мир чиновников – это мир непубличных людей, и сама управленческая деятельность характеризуется определенной степенью закрытости в целях не допустить отвлечения на внешние проблемы, избежать публичности для оперативности принимаемых решений. Между тем, профессионализм закрепляет установку на корпоративную принадлежность, так как выводит субъекты административного управления на осознание непреложности и долговременности профессиональной судьбы.

Корпоративизм, таким образом, является механизмом кадрового отбора в двух направлениях. Во-первых, постулируется, что на основании корпоративной принадлежности формируется иерархия востребованных качеств, среди которых первое место занимает готовность включенности в коллектив, принятие символического кода общения. Во-вторых, значимость приобретает определение критериев деловитости по отношению к функциональным обязанностям, к оценке бумажного труда как полезного для общества и не всегда ценимого клиентами. С другой стороны, очевидно, что в рамках кадровой системы присутствует позиция принятия чужих на условиях полной

кооптации. Действующая система позволяет, как отмечают авторы, в течение двух лет определить, пригоден или не пригоден человек для службы в административном управлении. Примечательно, что открытость внешним влияниям демонстрируется не на уровне доверительных отношений с клиентом, определяющим является убедить визави в том, что служащий выполняет важную функцию, что от него зависит решение вопроса. При этом кадровая система нуждается в стабильности, в том, чтобы административное управление выглядело привлекательно и с точки зрения долговременности профессиональной деятельности.

Отсюда, в рамках реализации указанной цели исследования, можно сказать, что сам механизм сужения возможностей для попадания «чужих» настроен на то, чтобы профессиональная деятельность была более привлекательной в силу сложности профессиональной кооптации.

Действительно, если рассматривать позицию субъекта административного управления со стороны, то она может казаться скучной, монотонной, непривлекательной, хотя и компенсируется определенными материальными благами и стабильностью заработка. Однако эти факторы на самом деле не играют роль компенсирующих. Как свидетельствуют результаты исследования, материальные гарантии выступают только фоновыми по отношению к осознанию себя представителем профессиональной группы, осуществляющей управленческие функции. Характерно и то, что в рамках исследования можно констатировать, что для попадания в группу профессиональных управленцев требуется трансформация личностных качеств. Речь идет о том, что действует процесс унификации, сглаживания личностных различий, которые могли бы повлиять на конфликтность с сослуживцами.

Очевидно, что действуют неформальные правила, связанные и с отношением руководства, и с дисциплинирующим эффектом со стороны сослуживцев. Это не говорит о том, что управляющая среда представляет собой сплошную «серую массу», в большей степени сам характер деятельности, направленный на реализацию административно-правовых регуляторов, обязывает субъекта действовать по схеме регламентации. Если возникает конфликтная ситуация, связанная с тем, что одним позволены только формальные нормы, а другим – неформальные, можно говорить о возникновении зоны конфликтности, она может носить латентный характер, но прорываться в виде обращения в высшие инстанции.

В системе административного управления иерархия должностей предполагает нежелательность, и даже недопустимость, обращения представителя нижестоящего уровня «через голову» начальника к вышестоящему. В этом же смысле можно говорить о том, что правовая защищенность субъектов административного управления не является значимым ориентиром в профессиональной деятельности, так как реальными инструментами удовлетворения жалоб или прояснения кадровых перспектив является оценка, выносимая вышестоящим руководством. Также следует говорить о том, что в рамках системы административного управления сложился черный список, по которому, если работник проявил себя конфликтным, непрофессиональным или недостаточно лояльным, трудно представить горизонтальную мобильность.

Так как корпоративизм варьируется в зависимости от того, какая группа интегрируется в систему административного управления, можно говорить об избирательности, о том, что если на уровне профессионалов корпоративизм закрепляет нормы если не профессиональной

исключительности, то осознания профессионального толка, к новичкам применяется формула перемены взглядов на профессиональную деятельность, избавления от синдрома бесполезности, а случайные люди ставятся перед дилеммой стать управленцем или отказаться от профессиональной карьеры.

Не следует, однако, считать это безупречным кадровым механизмом, поскольку, как показывает опыт административного управления, в системе возможно наличие слоя людей, формально выполняющих обязанности управленцев «по нужде». К тому же ситуация может быть таковой, что формула исполнения квалифицирует, как делать «то, что им говорят», или «всегда вести себя правильно». В реальных настроениях эти позиции являются вполне совместимыми, так как подразумевают самостоятельность как личное качество, а жить в безопасном окружении – как системное условие.

Иными словами, самостоятельным можно быть, только если это не содержит риски. Поэтому субъекты административного управления отражают модальные параметры российского общества, то есть нацелены на то, чтобы обеспечить стабильность среды, но при этом сохранять свое достоинство. Такое возможно, если не существует отклонений от нормы, если следовать предписанному регламенту и, в этом смысле, быть уверенным в будущем. Можно также говорить о том, что выявленные различия между представителями трех групп в значительной степени обусловлены различными моделями социальной адаптации. Причем если в приватной жизни субъект административного управления фокусируется на таких качествах, как честность, справедливость, трудолюбие, присущих обывателям [5; 115], то в отношении служебной деятельности ценятся сугубо деловые качества: умение не подвести, быть

обязательным, но главное – действовать в рамках профессиональной траектории, не внушая опасений, не создавая ситуацию дискомфорта для других.

Корпоративизм субъектов административного управления настраивает на формирование восприятия самого себя в рамках безопасности, материального благополучия и признания. Кадровое селективное воздействие состоит не в том, чтобы проверить на наличие этих качеств, они присутствуют в равной степени у всех претендентов. Важное место занимает ценность корпоративизма как кода поведения, добровольного ограничения тех качеств, которые мешают консолидироваться с управленческой средой. В вышеуказанном исследовании было выявлено, что респонденты признаются в определенной критичности, но оговаривают свою позицию тем, что им не хотелось бы оправдываться, что существует стена непонимания между обществом и чиновниками. В российском обществе распространены негативные образы чиновников, что влияет на определенный субъективизм, предвзятость в оценках деятельности субъектов управления. К тому же работа с отдельным клиентом, какие бы позитивные результаты она ни приносила, не может переломить ситуацию, так как нельзя быть «обязательно доброжелательным». Есть проблемы, где приходится отстаивать свою позицию, отказывать в удовлетворении просьб, не соглашаться идти на сомнительный компромисс.

Таким образом, в системе административного управления корпоративизм, который ведет к осознанию ответственности, к тому, что принятое решение может означать сбой для системы в целом и негативно отразиться не только на собственной карьере, но и на «самочувствии» других, вынуждает действовать, сообразуясь со стандартными решениями.

Примечания:

1. Чиновники любят себя как класс // Взгляд. Деловая газета. 2005. 10 ноября. URL: <https://vz.ru/politics/2005/11/10/12316.html>.
2. Левская К. Губернаторопад // Наша версия. 2017. 13 февраля. URL: <https://versia.ru/vlast-gotovit-regionalnye-yelity-k-prezidentskim-vyboram>.
3. Это мир непубличных людей // Огонек. 2016. 18 июня. URL: <https://www.kommersant.ru/doc/2889487>.
4. Бюрократам низшего ранга не позавидуешь // Газета.ru. 2016. 29 декабря. URL: https://www.gazeta.ru/politics/2016/12/29_a_10456019.shtml.
5. Российское общество и вызовы времени. Кн. 4 / под ред. М.К. Горшкова, В.В. Петухова. М.: Весь Мир, 2016. 400 с.

References:

1. Officials like themselves as a class // Business newspaper «Vzglyad». Issue of November 10, 2005 [Electronic resource]. Access mode: <https://vz.ru/politics/2005/11/10/12316.html>.
2. Levskaya K. The fall of Governors // «Our Version» newspaper. Issue No. 6 of February 13, 2017. [Electronic resource]. Access mode: <https://versia.ru/vlast-gotovit-regionalnye-yelity-k-prezidentskim-vyboram>.
3. This world of non-public people // Ogonyok. Issue of June 18, 2016. [Electronic resource]. Access mode: <https://www.kommersant.ru/doc/2889487>.
4. One will not envy the bureaucrats of the lowest rank // Gazeta.ru. Issue of December 29, 2016. [Electronic resource]. Access mode: https://www.gazeta.ru/politics/2016/12/29_a_10456019.shtml.
5. Russian society and challenges of the time. Book Four / M.K. Gorshkov [etc.]; Ed. by Gorshkov M.K., Petukhov V.V. M.: Ves Mir, 2016. 400 pp.