

**РОЛЬ СОЦИАЛЬНЫХ ТЕХНОЛОГИЙ В ФОРМИРОВАНИИ
КРЕАТИВНОЙ СОЦИАЛЬНОЙ СРЕДЫ ГОСУДАРСТВЕННОЙ ГРАЖДАНСКОЙ СЛУЖБЫ**

**Веремейчук
Андрей
Леонидович** аспирант кафедры социологии,
Южно-Российский институт управления – филиал
Российской академии народного хозяйства
и государственной службы при Президенте РФ
(344002, Россия, г. Ростов-на-Дону, ул. Пушкинская, 70).
E-mail: andrey.verem@mail.ru

Аннотация

В статье представлен теоретический и эмпирический материал, раскрывающий роль социальных технологий в формировании креативной социальной среды государственной службы. Автор обращает внимание на растущие требования, предъявляемые к институту государственной гражданской службы, раскрывает сущность социальных технологий формирования креативности данного института, а также выявляет барьеры, возникающие на пути креативно-инновационного развития социальной среды.

Ключевые слова: государственная гражданская служба, креативность, социальные технологии, социальная среда.

Сегодня формируется целостное социальное, организационно-управленческое и правовое пространство деятельности государственных служащих, которые постепенно сознают себя как представителей особого общественного института. В подобных условиях особое значение приобретает социальная среда организационного пространства госслужбы. В условиях, связанных с переориентацией парадигмы управления на социально-гуманитарную составляющую, меняются модели управленческого поведения. Более гибкие виды управленческих технологий, связанные с реализацией социокультурных механизмов регулирования деятельности, начинают сочетать прямое и косвенное управленческое воздействие.

Социальные технологии креативности в организационном пространстве госслужбы реализуются через формирование креативной социальной среды и становление креативной управленческой и корпоративной культуры. Происходит это в сложных и противоречивых условиях социального реформирования и в определенном организационном пространстве, то есть совокупности взаимоотношений между людьми как носителями статусов и исполнителями ролей, разнообразных отношений внутри самих организаций, включающей организационно-управленческое поле госслужбы, социальную среду, управленческую и корпоративную (организационную) культуру.

Данный процесс сопровождается внедрением социальных технологий, отличающихся инновационным, интеллектуальным и наукоемким характером и основанных на нравственных критериях. Соответственно, растут требования к уровню профессионализма, компетентности, степени социально-технологической культуры управленцев [1]. Сегодня новые требования начинают определять деятельность института госслужбы и качество кадрового персонала.

Все это увязывается с решением задач реформирования государственного управления и гражданской службы. Речь идет о реальном повышении действенности государственного управления на всех его уровнях, о повышении качества обслуживания и создании государственного управления, сориентированного на конечного потребителя услуг.

При изменившихся требованиях курс исключительно на реализацию управления в качестве важнейшего принципа бюрократической деятельности является одним из основных показателей слабой адаптированности управленческого аппарата к восприимчивости инноваций. Исходя из этого в основу разветвляющегося в России процесса реформирования

госслужбы объективно заложена идея целевой переориентации деятельности всей ее системы на принципах социальной эффективности и ответственности перед обществом.

Реформа, связанная с государственной гражданской службой, должна найти свою конкретизацию в формировании социально-управленческой составляющей ее деятельности, и прежде всего в формировании социально ориентированной, профессиональной по своему характеру институциональной среды государственной службы [2].

Реформа представляет собой ключевой элемент в совокупности многочисленных преобразований нашего времени. Современная государственная служба пока что не способна обеспечить те результаты, в которых нуждается общество для его полноценного функционирования. В трансформирующемся российском обществе очевидным становится тот факт, что профессиональная управленческая деятельность в системе государственной службы пока что слабо соответствует современным вызовам социальной среды и характеризуется как недостаточно эффективная с точки зрения запросов людей и потребностей прогрессивного развития России.

В России, несмотря на отход от наследия тоталитарного и авторитарного прошлого, государственная служба по-прежнему выступает как инструмент трансляции воли «верхов». В силу особенностей мотиваций чиновников и используемых ими ресурсов налицо низкая эффективность механизмов принятия решений, коррупция и отсутствие прозрачности в государственной службе.

В современных условиях в систему государственного управления идут лица, мотивированные возможностью быстрого достижения высокого профессионально-должностного статуса и получения собственных выгод на государственной службе без особых усилий в обретении и совершенствовании профессионального социально-управленческого мастерства. При этом нередко должностное бюрократическое продвижение опережает профессиональный рост.

Неразвитость в современной России институтов гражданского общества, механизмов социального партнерства, пассивность граждан, их возрастающее недоверие к органам власти и управления являются тем внешним контекстом, который во многом определяет процессы институционального развития госслужбы.

Социологические опросы показывают, что ресурсы и возможности, связанные с повышением действенности государственной службы, усматриваются в совершенствовании законодательства, повышении требований к уровню профессиональных знаний и умений управленцев, установлении прямой зависимости между уровнем денежного содержания управленцев и персональными результатами их работы [3].

В связи с этим реформа неизбежно должна быть дополнена решением задач формирования креативности как потенциала и свойства государственной гражданской службы. Ведущую роль призваны сыграть социальные технологии, выступающие как способы, приемы и методы реализации целей, которые социальные субъекты ставят перед собой, и направленные на изменение состояния социального института. Для Т.В. Мизиновой социальные технологии выступают как система норм, поведенческих ориентиров и мотивирующих факторов деятельности. Среди множества видов социальных технологий: информационных, коммуникационных, инвестиционных, корпоративных и других – важное место занимают социальные технологии мотивационного управления [4].

Реализация социальных технологий формирования креативности государственной гражданской службы осуществляется через формирование среды. Применимо к организационному пространству госслужбы речь следует вести прежде всего о социальной креативной среде.

Понятие социальной среды фигурирует в теоретических конструкциях многих социологических школ и направлений, рассматривающих социальную структуру, социальные процессы, социальное взаимодействие на различных уровнях социальной реальности.

Формирование и развитие креативной социальной среды в организационном пространстве государственной гражданской службы через включение креативного потенциала общества обусловлены реализацией существующей креативной потребности в разработке и воплощении в жизнь модели социально-ориентированного управления, когда разработка, принятие и реализация управленческих решений все больше увязывается с включением «человеческого потенциала», обратным воздействием интересов и потребностей социума на систему управления [5].

В работах А.Ю. Цуцкова инновационная среда определяется в виде совокупности условий, создающих коллективное взаимодействие сотрудников, раскрывающих возможности самореализации каждого управленца, независимо от его профессионального статуса. Структура инновационной среды включает: агентов инновационной деятельности; уровни управления; совокупность методов создания инновационного продукта; коммуникативное пространство организации, связанное с информационным обменом между субъектами инновационной деятельности; систему мотивации инновационной деятельности – формы и методы стимулирования, атмосферу поддержки новаторства, социальные методы развития личности, инновационную культуру; социальную диагностику инновационной среды [6].

Реализация социальных технологий формирования креативной социальной среды государственной гражданской службы направлена на то, чтобы создать творческую атмосферу службы, где конструктивное отношение к новым идеям и новациям превратилось бы в потребность каждого государственного служащего и значимую для него ценность. Социокультурные возможности человека определяются состоянием социокультурного пространства общества, тем, насколько полно в каждой его точке заданы условия его воспроизводства как носителя определенных культурных начал, возможности личностного творчества.

Однажды сформированные свойства личности не являются раз и навсегда неизменными; новые жизненные задачи приобретения опыта в ходе решения возникающих проблем заставляют человека меняться и пересматривать свои качества. Происходит поиск более адекватной системы знаний. Соответственно, меняется наше социальное окружение, его социально-психологический климат. В процессе разрешения проблемной ситуации возникает новый системообразующий фактор, который переконструирует наличную систему знаний, расширяет систему ценностных ориентаций и целевых установок на более широкую среду [7, с. 13–14].

Согласно Ю.Г. Волкову, креативность часто рассматривается как применение новых способов к овладению богатством, властью или престижем, а нужно исходить из того, что креативный класс содержит тенденции формирования новой социальной структуры, которые не могут быть подтверждены, в частности к существу, в чистом виде, но проецируют переход от социальных неравенств к креативности как базисному условию социального консенсуса [8, с. 151].

Креативная социальная среда способствует более успешной реализации целей карьерного продвижения по службе. Предпринятый автором данного исследования социологический опрос управленческих кадров различных уровней показал, что среди главных качеств современного управленца респонденты видят такие, как профессионализм и компетентность (43%), высокий интеллект (33%), стремление к самосовершенствованию (19%). При этом 54% опрошенных считают, что создание креативной социальной среды может способствовать более успешному продвижению по службе.

Важная роль в формировании креативной социальной среды государственной гражданской службы отводится руководителям, выступающим центральным звеном и основной движущей силой креативно-инновационных процессов, начиная от разработки инновационной идеи и планирования вплоть до осуществления контроля за ходом внедрения инноваций. В этой связи в современных условиях претерпевает значительные изменения система

требований, предъявляемых к менеджерам всех звеньев управленческого воздействия, прежде всего высшего управленческого аппарата [9].

Однако на пути креативно-инновационного развития существует немало препятствий и ограничений. Речь идет о феномене, который в литературе трактуется как барьеры инновационно-креативного развития: ограничения и препятствия, сформировавшиеся в обществе и определяющие границы инновационного развития. К числу барьеров (факторов, препятствующих эффективному осуществлению креативной деятельности) относят организационные, ценностные, социально-психологические и информационно-когнитивные.

Так, социолог А.Ю.Цуцков в своем диссертационном исследовании теоретически обосновал и эмпирически подтвердил существование организационных и личностных барьеров, препятствующих креативным инновационным процессам в организации.

Основные причины существования подобных барьеров он видит в отсутствии единой инновационной среды, в которой должна присутствовать общая позиция относительно цели, содержания и интеллектуальных затрат на создание инновационного продукта; преобладании административных методов управления, ориентации руководителей на практический результат инноваций и игнорировании при этом социальных последствий; жестком распределении видов деятельности для каждого участника инновационного процесса – сотрудники выступают в роли разработчиков инновации и отстраняются от ее продвижения [6].

В.Б. Тарабаева исходит из того, что готовность осваивать новшества представляет собой сложную динамическую характеристику сознания и практической деятельности. Подобная готовность связана с совокупностью осознанных и неосознанных установок, моделей поведения, оценок своих возможностей на пути достижения определенных результатов. Возникновение барьеров обусловлено индивидуально-психологическими особенностями акторов креативно-инновационных процессов, прежде всего наличием у многих представителей кадрового персонала выраженной негативной установкой на изменения вообще, и на нововведения в конкретной управленческой деятельности, в частности.[10]

В итоге внедрение инноваций и формирование креативной социальной среды наталкиваются на сопротивление персонала, что с неизбежностью сказывается на всех процессах управленческого воздействия. Сопротивление персонала находит свое проявление в различных контекстах. Организационно-управленческий контекст сопротивлений связан с существующими структурами, излишней степенью централизации, наличием жестко-иерархического принципа организационного построения, сложностями в согласовании интересов акторов управленческого процесса. В социально-психологическом контексте условия проявления сопротивления креативным инновациям связаны с «человеческим фактором». Успешная и эффективная деятельность организаций во многом обусловлена взаимоотношениями людей в организационном пространстве. Следует принимать в расчет то обстоятельство, что люди далеко не всегда руководствуются рациональной мотивацией [11]. Внедрение инноваций может сопровождаться психологической напряженностью, обострением противоречий и ростом конфликтности. Именно на человеческий фактор в первую очередь обращают внимание многие исследователи [12].

Среди самых распространенных проявлений сопротивления персонала исследователи и эксперты обычно называют установление напряженной психологической атмосферы в организации, заметное снижение уровня преданности и лояльности работников по отношению к организации, уменьшение инновационной активности персонала, снижение производительности трудовой деятельности, рост количества конфликтных ситуаций в отношениях работников и руководства; возрастание конфликтов между самими работниками [13].

Люди не любят перемен, так как они всегда несут в себе некие новые угрозы, повышают уровень рисков. Величина оказываемого сопротивления зависит от требуемого изменения профессионального поведения. Чем большего изменения поведения требуется от сотрудника в связи с новой задачей (неважно, большой или малой), тем больше усилий необ-

ходимо будет приложить для достижения поставленной цели. Сопротивление будет нарастать, если руководитель выбрал неверный, слишком высокий темп перемен. И наконец, неправильно выбранный темп перемен приводит к расслоению коллектива [14, с. 3–4].

Исследования социолога В.Б. Тарабаевой на примере системы образования показывают, что модернизация высшего профессионального образования привела к появлению множества источников конфликтов. К ним относятся открытые или латентные конфликты дореформенного периода, получившие новые импульсы в условиях нестабильной реформируемой среды, а также вполне объяснимые и закономерные конфликты, возникающие в связи с широкомасштабным внедрением новаций в сфере образования и формированием системы новых вызовов в отношении многих субъектов образовательной деятельности, в том числе и в области управления [15].

Эти исследования показывают, что в итоге внедрение новаций в различные виды управленческой деятельности и управленческого воздействия становится серьезной проблемой, так как всякая новация по определению выступает как противостояние традиции.

В социологической и психологической науке обращается внимание также на то, что управление конфликтными ситуациями при внедрении нововведений предполагает создание инновационной организационной среды, которая в том числе способствовала бы нахождению адекватных путей и способов разрешения конфликтов [16]. В этой ситуации роль социальных технологий в формировании креативной социальной среды государственной гражданской службы выявляется через понимание институционального характера управления и определяется уровнем реальной управляемости общественных процессов, когда управленческая деятельность обретает интеллектуальное содержание и направлена на выработку и реализацию управленческих решений, способных изменить состояние и течение общественных процессов, степень использования социальных ресурсов.

Социологические опросы, связанные с изучением мотивационных оснований работы в органах государственного управления, показывают, что 36,1% респондентов приоритетным считают возможности самореализации, 19,8% – осознание важности выполняемой работы, 16,3% – заработную плату, 11,1% – благоприятный психологический климат, 9,5% – возможность сделать карьеру, 4,8% – занимаемое в обществе положение, 1,6% – гарантию безопасности.

На вопрос, какими основными принципами руководствуются государственные служащие, выполняя свои должностные функции, большинство управленцев в первую очередь ориентируются на служение делу (72,6%); 66,2% опрошенных служащих следуют государственным интересам; 39,3% респондентов ориентируются в своей деятельности на возможность карьерного роста; для 30,5% важное значение имеет благоприятная психологическая атмосфера [17].

Таким образом, на современном этапе в пространстве государственной гражданской службы преобладает жесткая «привязка» профессиональной деятельности госслужащих к собственной организации или ведомству, указаниям руководителей, что ведет к распространению авторитарно-бюрократического стиля руководства, сопряженного со сдерживанием инициативы и самостоятельности государственных служащих. Вместе с тем наблюдается рост определенной части государственных служащих, ориентированных на интересы развития общества, собственные профессиональные и нравственные ценности [17].

В подобной ситуации социальные технологии формирования креативной социальной среды оценивают креативность во взаимосвязи способности к порождению оригинальных идей и использованию нестандартных способов интеллектуальной деятельности, включая способности создавать новые профессиональные продукты, и достижения высоких результатов деятельности посредством реализации креативных способностей.

Литература

1. Бурмыкина И.В. Социально-технологическая культура менеджера. Автореф. дисс. ...докт. социолог. наук. Белгород, 2009.
2. Тихонина С.А. Профессиональная среда государственной гражданской службы как объект управления: социологический анализ. Автореф. дисс. ...докт. социолог. наук. Н.Новгород, 2006.
3. Овчаренко Р.К. Эффективность гражданской службы глазами населения // Современные исследования социальных проблем (электронный научный журнал). 2012. № 1(09) // www.sisp.nkras.ru.
4. Мизинова Т.В. Социальные технологии мотивационного управления организацией в условиях модернизации российского общества. Автореф. дисс. ...канд. социолог. наук. СПб., 2009.
5. Баранов А.А. Социальная ориентированность системы управления в российском обществе: условия формирования и перспективы развития. Автореф. дисс. ...канд. социолог. наук. – Ростов н/Д., 2013.
6. Цуцков А.Ю. Социальное управление инновационной деятельностью организации в современных российских условиях. Автореф. дисс. ...канд. социолог. наук. М., 2011.
7. Григорьян Э.Р. Социальная креативность и ее общественные предпосылки // Креативность и социальные науки: Сб. статей / Отв.ред. Э.Р. Григорьян. М.: Институт социальных наук, 2011. С. 5–17.
8. Волков Ю.Г. Креативность: исторический прорыв России. М.: Социально-гуманитарные знания, 2011. – 328 с.
9. Нечитайлов Ю.В. Совершенствование инновационного механизма принятия управленческих решений на государственной службе. Автореф. дисс. ...канд. экон. наук. М., 2009.
10. Тарабаева В.Б. Управление конфликтами инновационного развития вузов. Автореф. дисс. ...докт. социол. наук. Белгород, 2009.
11. Исаченко Н. Социально-психологический контекст сопротивления изменениям // www.cfin.ru.
12. Цой Л. Инновации и конфликты в организации – взгляд консультанта // www.klubok.net/article1229.html
13. Коновалова В. Преодолевая сопротивление персонала // Кадровик. Кадровый менеджмент. 2009. № 3 // www.hr-portal.ru.
14. Ушаков К.М. Источник сопротивления – организационная культура // Директор школы. 2002. № 7. С. 3–7.
15. Тарабаева В.Б. Барьеры в инновационной готовности менеджеров учреждений высшего профессионального образования // Современные проблемы науки и образования. 2012. № 6 [эл. версия. URL: www.science-educatin.ru/ (дата обращения 25.04.2014).
16. Сорокина Н.Д. Инновационные конфликты в образовании: причины и социальные технологии их разрешения // www.isras.ru.
17. Павленко М.В. Духовно-нравственные основы деятельности государственных служащих в современных социокультурных условиях России. Автореф. дисс. ...канд. социол. наук. Курск, 2005.

Veremeychuk Andrey Leonidovich, graduate, the South-Russia Institute of Management – branch of the Russian Presidential Academy of National Economy and Public Administration (70, Pushkinskaya St., Rostov-on-Don, 344002, Russian Federation). E-mail: andrey.verem@mail.ru.

THE ROLE OF SOCIAL TECHNOLOGIES IN FORMATION OF THE CREATIVE SOCIAL ENVIRONMENT OF THE PUBLIC CIVIL SERVICE

Abstract

The theoretical and empirical material opening a role of social technologies in formation of the creative social environment of public service is presented in article. The author pays attention

to the growing requirements imposed to institute of the public civil service, opens essence of social technologies of formation of creativity of this institute, and also reveals the barriers arising on a way of creative and innovative development of the social environment.

Keywords: *public civil service, creativity, social technologies, social environment.*

References

1. Burmykina I.V. Social'no-tehnologicheskaja kul'tura menedzhera. Avtoref. diss. ...dokt. sociolog. nauk. Belgorod, 2009.
2. Tihonina S.A. Professional'naja sreda gosudarstvennoj grazhdanskoj sluzhby kak ob#ekt upravlenija: sociologicheskij analiz. Avtoref. diss. ...dokt. sociolog. nauk. N.Novgorod, 2006.
3. Ovcharenko R.K. Je#effektivnost' grazhdanskoj sluzhby glazami naselenija // Sovremennye issledovanija social'nyh problem (jelektronnyj nauchnyj zhurnal). 2012. № 1(09) // www.sisp.nkras.ru.
4. Mizinova T.V. Social'nye tehnologii motivacionnogo upravlenija organizaciej v uslovijah modernizacii rossijskogo obshhestva. Avtoref. diss. ...kand. sociolog. nauk. SPb., 2009.
5. Baranov A.A. Social'naja orientirovannost' sistemy upravlenija v rossijskom obshhestve: uslovija formirovanija i perspektivy razvitija. Avtoref. diss. ...kand. sociolog. nauk. – Rostov n/D., 2013.
6. Cuckov A.Ju. Social'noe upravlenie innovacionnoj dejatel'nost'ju organizacii v sovremennyh rossijskih uslovijah. Avtoref. diss. ...kand. sociolog. nauk. M., 2011.
7. Grigor'jan Je.R. Social'naja kreativnost' i ee obshhestvennye predposylki // Kreativnost' i social'nye nauki: Sb. statej / Otv.red. Je.R. Grigor'jan. M.: Institut social'nyh nauk, 2011. S. 5–17.
8. Volkov Ju.G. Kreativnost': istoricheskij proryv Rossii. M.: Social'no-gumanitarnye znanija, 2011. – 328 s.
9. Nechitajlov Ju.V. Sovershenstvovanie innovacionnogo mehanizma prinjatija upravlenche-skih reshenij na gosudarstvennoj sluzhbe. Avtoref. diss. ...kand. jekon. nauk. M., 2009.
10. Tarabaeva V.B. Upravlenie konfliktami innovacionnogo razvitija vuzov. Avtoref. diss. ...dokt. sociol. nauk. Belgorod, 2009.
11. Isachenko N. Social'no-psihologicheskij kontekst soprotivlenija izmenenijam // www.cfin.ru.
12. Coj L. Innovacii i konflikty v organizacii – vzgljad konsul'tanta // www.klubok.net/article1229.html
13. Konovalova V. Preodolevaja soprotivlenie personala // Kadrovik. Kadrovij menedzh-ment. 2009. № 3 // www.hr-portal.ru.
14. Ushakov K.M. Istochnik soprotivlenija – organizacionnaja kul'tura // Direktor shkoly. 2002. № 7. S. 3–7.
15. Tarabaeva V.B. Bar'ery v innovacionnoj gotovnosti menedzherov uchrezhdenij vysshego professional'nogo obrazovanija // Sovremennye problemy nauki i obrazovanija. 2012. № 6 [jel. versija.URL: www.science-educatin.ru/ (data obrashhenija 25.04.2014).
16. Sorokina N.D. Innovacionnye konflikty v obrazovanii: prichiny i social'nye tehnologii ih razreshenija // www.isras.ru.
17. Pavlenko M.V. Duhovno-nravstvennye osnovy dejatel'nosti gosudarstvennyh sluzhashhih v sovremennyh sociokul'turnyh uslovijah Rossii. Avtoref. diss. ...kand. sociolog. nauk. Kursk, 2005.