

УДК 7.05+353.2=65.011.14

Д.В. Загоскин

НЕФОРМАЛЬНЫЕ ОРГАНИЗАЦИОННЫЕ СТРУКТУРЫ В ОТРАСЛИ КУЛЬТУРЫ: К ПРОБЛЕМЕ ИССЛЕДОВАНИЯ

В статье рассматривается проблема неформальных организационных структур – нерегламентируемых деловых объединений людей и организаций в отрасли культуры, их роли в деловых практиках учреждений культуры, а также проблемы, связанные с выявлением и изучением неформальных организационных структур в отрасли культуры.

Ключевые слова: организационная структура управления, управление организацией, неформальные отношения в управлении, отрасль культуры, сетевые структуры.

Не является секретом то обстоятельство, что любое учреждение осуществляет свою деятельность в подвижной, но при этом плотной среде неформальных отношений и их внешних проявлений – связей, контактов, договорённостей, решений и проектов, не предусмотренных напрямую существующими формальными правилами выработки и реализации управленческих решений. Это связано с тем, что «формализованные» системы управления (т.е. базирующиеся на гласных, отражённых в нормативных документах различного уровня принципах, подходах и правилах) не обладают стопроцентным коэффициентом полезного действия, не содействуют наиболее результативным решениям, не реагируют должным образом на потоки внешних изменений и открывающиеся в них деловые возможности. Часто эти системы просто мешают учреждениям и людям, интегрированным в них, осуществлять их деятельность на возможном уровне результативности и эффективности (например, из-за административной инерции, связанной с диспропорциями между бюрократическими и адаптивными организационными структурами управления). Организации и люди начинают искать альтернативные возможности и формы осуществления их деятельности и вступать в нерегламентированные (неформальные) взаимоотношения. Это особенно характерно для сообществ (деловых, отраслевых), отличающихся относительно низкой ресурсной обеспеченностью, которая стимулирует организации и людей на активный поиск ресурсов, «не предусмотренных» в русле осуществления «формальных» деловых практик. К таковым, в частности, можно отнести науку, образование, культуру – отрасли, в которых всегда имела место острая борьба за источники ресурсов и их финансовых эквивалентов, как бюджетных, так и внебюджетных.

На практике неформальные отношения накапливают опыт совместного (делового и межличностного) общения вовлечённых в них людей, обретают устойчивость и долговременный характер. Тем самым они складываются в определённые организационные структуры, не прописанные ни в каких документах и формально не регламентированные никакой нормативной базой, объединяющие разнородных субъектов и позиции внутри них [1. С. 110–114]. Эти структуры, будучи в известной мере «виртуальными», могут в опреде-

ленных условиях выполнять функции управления разнообразными деловыми процессами как на уровне отдельной организации, так и на уровне межорганизационных сетевых взаимодействий [2].

На уровне обыденной практики это означает, что любой руководитель любого учреждения культуры владеет элементарными технологиями подключения к системам неформальных связей, существующих в ближайшей внешней среде учреждения. Он всегда знает – кому позвонить, сделать обращение в письменном виде, кого куда пригласить для прямого общения и т. д., чтобы решить тот или иной вопрос с максимальной результативностью. Также он чётко представляет себе, как следует реагировать на поступающие просьбы и запросы извне. Известны и необъявляемая цена любого решения, и формы и размеры ответной благодарности, и меры возможной ответственности. И всё это выглядит настолько повседневным и очевидным, что не рефлексится и даже не проговаривается, – просто учитывается в любых делах и справедливо считается важным.

Неформальные организационные структуры не являются чем-то новым для современной науки менеджмента. Обобщение их существенных черт, описываемых в управленческой науке, позволяет увидеть их основные признаки:

- неформальные структуры существуют повсеместно (в любой организации);
- неформальные структуры укоренены в психологии человеческого общения;
- неформальные структуры возникают спонтанно;
- неформальные структуры возникают и развиваются вне поля компетенции руководящих инстанций;
- неформальные структуры могут оказывать серьёзное влияние на сферу деловых отношений в организации, а тем самым – становиться важным фактором принятия управленческих решений.

Следует заметить, что процессы, связанные с возникновением и развитием неформальных структур в организации, чаще всего рассматриваются на микроуровне – в среде одной отдельно взятой организации – и изучаются с целью предоставить ее менеджменту практические рекомендации для включения этих структур в действующие механизмы управления [3].

Следует заметить (и практики управления в сфере культуры, а также и из смежных отраслей это хорошо знают), что проблема неформальных структур легко перерастает масштаб деятельности отдельно взятой организации. Отчасти этому способствуют видовые черты неформальных структур (укоренённость в психологии общения людей, способность возникать и развиваться без направляющих воздействий, способность приобретать ценность в глазах людей и в связи с этим влиять на деловые процессы). Отчасти это объясняется изменениями социально-экономической среды, происходящими в последние два десятилетия, к важным чертам которых можно отнести:

- утверждение рыночных принципов распределения значимых ресурсов и их финансового эквивалента;
- исчезновение гарантий ресурсного обеспечения для развития любой организации;

– для отрасли культуры и смежных отраслей (образование, наука, отчасти туризм и гостеприимство) распространение проектного подхода ко многим процессам, ранее встроенным в процессы административно-бюрократические. Этот подход требует стыковки и координации ресурсов, которыми обладают многие организации, что влечет активизацию сетевых взаимодействий и возникновение устойчивых сетей, в которые вовлекаются многие люди, занимающие различные должности в различных организациях, и в силу этого имеющие доступ к различным ресурсам, востребованным в комплексе в различных проектах, создающих социально-экономические блага.

Деятельность этих сетей может не подвергаться административной регламентации (либо подвергаться таковой в отдельных звеньях либо элементах сети), не формализовываться в учредительных и нормативных документах. Вместе с тем позиции и влияние этих сетей могут быть весьма значимыми как для судьбы отдельных проектов, реализуемых в отрасли, так и для состояния и развития отдельных учреждений. Так, практикующие руководители учреждений культуры нередко ищут прямые (сетевые) выходы на руководителей из сферы высшего профессионального образования, а в ряде регионов имеется опыт «личной унии» – ситуации, когда, например, директор музея одновременно является действующим университетским профессором или/и администратором [4. С. 133]. Такая позиция позволяет выстраивать вокруг определенных проектов достаточно гибкие конфигурации кадров, грантовых и программных средств, издательских мощностей, музейных коллекций и архивных ресурсов и т.д. Важно, что определённую выгоду от подобных конфигураций в той или иной степени имеют все участники данного сетевого взаимодействия, а оно во многом определяет возможности, планы и результаты учреждения культуры, которое в него вовлечено.

Для руководителя учреждения культуры всё это формирует объективную необходимость хорошо ориентироваться в сетевых неформальных структурах, действующих не только внутри вверенного ему учреждения, но и в его внешней среде (нередко первые в наших условиях оказываются «подразделениями» вторых). Без этого умения действия менеджера организации будут заведомо иметь эффективность ниже возможной.

Однако формирование данного умения требует опоры как на прикладное знание, дающееся опытом, так и на некоторую теорию – неизбежную базу для принятия любых управленческих решений. Следует усомниться, что у современных отечественных практиков менеджмента в культуре сегодня такая теория есть.

Создавать ее должна наука на стыке менеджмента, культурологии, в том числе и отраслевых дисциплин (музеология, библиотековедение, театроведение и др.), социологии, экономики. Вместе с тем необходимо заметить, что на путях такого исследования возникнут неизбежные сложности, а именно:

– проблема эмпирической базы. Сетевые взаимодействия строятся как практики неформальных договорённостей и как системы неформальных отношений. Они крайне редко прямо отражаются в документальных формах, которые сами же и производят. Тем более они никогда не создают сознательно документов на самих себя;

– нежелание людей, вовлечённых в сетевые взаимодействия, не то что признавать себя их субъектами, но даже осмыслять себя с этой стороны. Существует явный культурный запрет на такое осмысление, связанный, возможно, с тем, что в реальных практиках сетевых взаимодействий имеется множество нарушений и/или обходов действующих формальных норм и правил;

– невовлечённость многих представителей академической (а во многом и университетской) науки в живые среды деятельности отраслевых практиков. Есть объективная разница между доцентами-музеологами и руководителями учреждений культуры. Для последних первые – это люди вне их системы, и наоборот.

Поэтому, чтобы изучить конкретную неформальную сеть (например, в регионе), увидеть ее историю, понять её структуру, состав и механизмы изменений, необходимо эту сеть обнаружить, зафиксировать и описать. Для решения этой задачи необходимо следующее:

– личная вовлеченность исследователя в систему сети, личное участие в её деятельности, личные знакомства и связи с ее агентами по совместной деятельности;

– система информантов – агентов сети, соглашающихся (на условиях анонимности либо на других условиях) сообщать информацию о фактах сетевых взаимодействий при реализации различных проектов в отрасли – мотивы и стимулы их создания, источники финансирования и практики их освоения, подбор кадров и его мотивации, роль кадров, должностей и учреждений в проекте, фиксацию и распределение результатов, их механизмы;

– подбор фактической базы – «кейсы» – реальные прецеденты сетевых взаимодействий, подтвержденные прямо – информантами и косвенно – документами проекта, факты по структуре и составу системы сетевых отношений и по ее реальным практикам.

Такое исследование наряду с традиционной междисциплинарной методологией требует также особых методов, к которым можно отнести:

– наблюдение внутреннее – исследователь, сам будучи вовлеченным в определённые неформальные сети и участвуя в их деятельности, может фиксировать и обобщать внешние проявления этой деятельности и связывать их с данными официальных документов, возникающих в связи с этими проявлениями;

– наблюдение внешнее – анализ официальных документов, возникших в связи с той или иной деятельностью неформальных структур, установленных по данным наблюдения изнутри. Целью такого анализа будет выявление в этих документах сведений, объективирующих картину деятельности неформальных структур на уровне их видимых проявлений.

Оба указанных метода могут и должны применяться исключительно в комплексе.

Подобные условия позволят сформировать необходимую исследовательскую базу для анализа действующих неформальных сетей в определенном регионе.

Литература

1. Костылева А.Ю. Иерархический и сетевой принципы подхода к управлению музейными ресурсами: к постановке вопроса // Музей и современные технологии. Томск, 2006. С. 110–114.
2. Бард А., Зондерквист Я. Нетократия. Новая правящая элита и жизнь после капитализма. СПб. : Стокгольмская школа экономики в Санкт-Петербурге, 2004. 251 с.
3. Друкер П. Практика менеджмента. М. : Вильямс, 2007. 400 с.
4. Загоскин Д.В., Черняк Э.И. Опыт и перспективы комплексного развития музейного дела в формате регионального музейного учреждения (на примере Томского областного краеведческого музея, 2000–2005 гг.) // Вестн. Том. гос. ун-та. История. 2007. № 1. С. 121–131.