

*В.В. Алексеев*

### **«Агрессивные управленческие практики»: концептуальный анализ**

В современном российском обществе существуют устойчивые представления о том, что в сфере негосударственной экономики имеет место особая среда трудовых отношений, отличающаяся большей жесткостью, деловитостью и эффективностью. Довольно часто в процессе управления менеджеры частных предприятий применяют агрессивные управленческие практики, что нередко формирует негативное отношение к руководству со стороны подчиненных. Однако то, что в повседневных взаимодействиях любым человеком интуитивно определяется как агрессия или насилие по отношению к нему, становится трудноуловимым феноменом при попытке описать это явление в научных категориях. Концептуальному анализу понятия «агрессивные управленческие практики» и посвящена данная статья.

Рассматривая агрессию в рамках организационных отношений, невозможно обойти тему власти и соотношения данных феноменов. Во-первых, агрессивные практики следует понимать, с одной стороны, как форму властных отношений, т.е. отношений, целью которых является принуждение менеджерами подчиненных к выполнению определенных действий, а с другой – как ресурс, к которому менеджеры прибегают в определенных ситуациях, возникающих в процессе управленческой деятельности. Во-вторых, если агрессия понимается как намеренное причинение вреда другому человеку [1], то возникает проблема определения того, что считать вредом. Если подходить к решению этой проблемы с точки зрения феноменологии, то можно довольно точно определить, что является вредом для конкретного человека, а следовательно, и то, что будет восприниматься им как агрессия в той или иной ситуации. Однако в данном случае мы остаемся на уровне интерпретаций отдельного человека, а агрессия становится неуловимым феноменом. Как справедливо отметил А. Этциони, концепция ущерба является довольно сомнительной [2]. Представляется возможным преодолеть эту неопределенность, введя в рассмотрение данного явления культурный аспект, в частности, нормативно-ценностный. Это позво-

ляет анализировать те нормативные образцы поведения, которые формулируют для себя и для других сами менеджеры. Иначе говоря, речь идет об управленческих идеологиях, которые рассматриваются рядом авторов, и в частности Р. Бендиксом, как системы идей, в воспроизводстве которых заинтересованы те, кто использует свой авторитет в экономических целях. Они ищут объяснение или оправдание этой власти [3, с. 76]. Однако подобные идеологии не являются исключительно продуктом индивидуального творчества руководителей. Индивидуальные ценности, нормы, представления всегда вписаны в более широкий культурный контекст. В этом смысле эффективные в данной среде управленческие идеологии и практики являются результатом действия скорее социальных закономерностей, чем индивидуальных особенностей менеджеров.

По мнению С.С. Фролова, любые отношения власти и подчинения основаны на принятых в группе или обществе социальных нормах (привычках, обычаях, правилах и законах), независимо от того, в какой форме проявляется эта власть. Выбор оптимальных способов властного взаимодействия осуществляется, таким образом, на основе системы действующих в данной группе социальных норм, индивидуальных нормативных образцов поведения (в частности, в пределах определенной социальной роли), а также ситуаций взаимодействия, в которых находятся члены социальной группы. Следовательно, максимальная эффективность использования руководителем власти может быть достигнута только в случае совпадения культурной основы коллектива (уровня зрелости) с типом руководства и возможностями применения властных ресурсов [4, с. 20]. Соответственно, такое несовпадение в силу различных причин приведет к конфликтам, к использованию руководителем агрессивных практик воздействия на персонал, к восприятию подчиненными действий руководителя как агрессивных.

Если агрессию рассматривать с этой точки зрения, то она подразумевает такие действия, которые оцениваются как несправедливые, нарушающие определенные нормы и ценнос-

ти. С другой стороны, агрессия может расцениваться и как вполне обоснованная, справедливая практика. Весь вопрос в том, на какие ценностно-нормативные уровни опираются взаимодействующие стороны. Например, крик начальника на подчиненного может быть обусловлен неприязнью начальника к личностям подобного типа. В этом случае имеет место уровень личных ценностей, индивидуальной культуры руководителя. С другой стороны, если начальник кричит на подчиненного в силу того, что действия последнего представляют угрозу деятельности всей организации или какого-то ее подразделения, то в данном случае руководитель строит свое поведение, руководствуясь не столько личными интересами, ценностями или эмоциями, сколько интересами дела и организации в целом. Пользуясь терминологией Этциони [5], можно сказать, что деонтологические мотивы сочетаются в данном случае с прагматическими. Таким образом, одни и те же действия руководителя в одной и той же ситуации могут быть расценены как справедливые и несправедливые одновременно в зависимости от избираемой ценностно-нормативной точки зрения.

В современной социологической литературе понятия, определяющие агрессивный менеджмент, неоднозначны, и многие авторы трактуют его по-разному. На наш взгляд, в определении агрессивного менеджмента понятие «намеренное причинение вреда» необходимо рассматривать в трех аспектах.

**Во-первых**, это ситуативное нанесение вреда, вызванное каким-то уникальным стечением обстоятельств. Например, руководитель проявляет агрессию по отношению к подчиненному в силу накопившегося эмоционального напряжения. В данном случае агрессивное действие является актом спонтанной и зачастую неконтролируемой разрядки данного напряжения. В таких случаях принято говорить, что человек «сорвался». При этом действия самого подчиненного могут послужить лишь поводом, а не причиной агрессии руководителя. Рассмотрение агрессии с этой точки зрения требует введения в центр внимания исследователя психологических характеристик менеджера, таких как темперамент, черты характера, коммуникативные навыки и пр.

**Во-вторых**, нормативно закрепленное причинение вреда. Здесь речь идет уже не о личностных особенностях менеджера, а о социальной детерминированности агрессивных практик. В некотором смысле менеджер становится, по выражению Гидденса, «культур-

ным болваном» [6], так как его действия определяются нормами, правилами, традициями, ценностями, господствующими в данной социокультурной среде. Следует различать два основных уровня нормативной закрепленности любых управленческих практик – это микроуровень внутриорганизационных отношений и макроуровень, понимаемый как система социокультурных условий, в рамках которой создается и действует данная организация. Рассмотрение агрессивного менеджмента под таким углом зрения предполагает введение в фокус анализа неформальных отношений, а точнее, неформальных норм взаимоотношений руководителей и подчиненных.

По мнению С.Ю. Алашеева, одного из участников проекта «Крупные промышленные предприятия: перестройка управления и трудовых отношений», ставшие стереотипами нормы неформальных взаимоотношений работают на воспроизводство всей трудовой жизни предприятия: «Неформальные отношения с мастером или бригадиром, принявшие форму устоявшихся стереотипов, также работают на воспроизводство процесса производства. Благодаря им (в том числе) рабочие изготавливают продукцию. Эта группа отношений играет консервирующую, стабилизирующую роль, сохраняя производственный процесс неизменным» [7, с. 17].

Таким образом, если речь идет об агрессивном менеджменте как о совокупности нормативно закрепленных в данной организации управленческих практик (как на уровне формальных, так и неформальных норм взаимоотношений руководства и персонала), то следует говорить о специфической форме организации трудового процесса и о специфической организационной культуре.

Когда же речь идет о социокультурных условиях существования организации, на первое место выдвигаются такие факторы, детерминирующие возникновение и форму агрессивных управленческих практик, как экономическая и политическая модель организации общества, идеологические и этические стандарты, господствующие в нем. Так, например, Г. Хофштеде выявил высоко значимые различия в поведении менеджеров и специалистов разных стран. Он установил, что большинство различий в рабочих ценностях и отношениях объясняется национальной культурой, а также зависит от места в организации, профессии, возраста и пола [8]. На основе анализа результатов исследования Г. Хофштеде пришел к выводу, что индивид получает из своей национальной культуры в форме фундамен-

тальных ценностей серию установок. Эти установки действуют во всех сферах жизнедеятельности индивида, в том числе и в производственных организациях. Суммируя наиболее важные различия в культурах, Г. Хофштеде выделил четыре аспекта, характеризующие менеджеров, специалистов и организацию в целом: индивидуализм – коллективизм; дистанцию власти; стремление к избежанию неопределенности; мужественность – женственность [8, р. 72]. Он выяснил, что в разных странах эти аспекты проявляются в организационных отношениях по-разному.

Таким образом, используя понятие «агрессивные управленческие практики», следует

иметь в виду намеренное причинение вреда, закрепленное в формальных или неформальных нормах организационной культуры предприятия. Нормативная закрепленность агрессивных практик говорит об их легитимности для персонала и функциональности с точки зрения действующей организации. В этом смысле агрессивные практики становятся ресурсом менеджмента в организации деятельности предприятия. Кроме того, специфика управленческих практик определяется теми национальными особенностями, которые отражаются в виде фундаментальных установок и ценностей в сознании и поведении всех членов организации.

### Литература

1. Бэрн Р., Ричардсон Д. Агрессия. СПб., 1997.
2. Этциони А. Новое золотое правило. Сообщество и нравственность в демократическом обществе // Новая постиндустриальная волна на Западе. Антология / Под ред. В.Л. Иноземцева. М., 1999.
3. Романов П.В. Социологические интерпретации менеджмента: Исследования управления, контроля и организаций в современном обществе. Саратов, 2000.
4. Фролов С.С. Нормативная культура как фактор социального управления (анализ концепций социальной власти в западной социологии): Автореф. дис. ... д-ра социол. наук / Рос. акад. гос. службы при Президенте РФ. М., 1995.
5. Etzioni A. The Moral Dimension: Toward a New Economics. New York: A Division of Macmillan, Inc.; London, 1990.
6. Штомпка П. Социология социальных изменений / Пер. с англ.; Под ред. В.А. Ядова. М., 1996.
7. Алашеев С.Ю. Неформальные отношения в процессе производства: «взгляд изнутри» // Социс. 1995. №2.
8. Hofstede G. Culture's Consequences: International Differences in Workrelated Values. Beverly Hills: Sage Publications, 1980.