

**ОСОБЕННОСТИ ОРГАНИЗАЦИОННЫХ ПАТОЛОГИИ И СТИЛЯ УПРАВЛЕНИЯ  
РУКОВОДИТЕЛЕЙ В СФЕРЕ ОРГАНОВ АДМИНИСТРАТИВНОГО МУНИЦИПАЛЬНОГО  
УПРАВЛЕНИЯ ГОРОДА**

**О.А. Бондаренко**

Омский государственный университет им. Ф.М. Достоевского, Омск, Россия

**FEATURES OF ORGANIZATIONAL PATHOLOGIES AND MANAGEMENT STYLE OF  
MANAGERS IN THE FIELD OF ADMINISTRATIVE MUNICIPAL ADMINISTRATION OF THE  
CITY**

**O.A. Bondarenko**

Dostoevsky Omsk State University, Omsk, Russia

**Аннотация.** В статье поднимается проблема организационных патологий и рассматриваются особенности стилей управления руководителей в сфере муниципального управления, указывается важность изучения данной тематики, так как особенности выступают негативными факторами, влияющими на эффективность команды, скорость и качество принятия решения. В результате чего актуализируется необходимость изучения данных феноменов с перспективой снижения организационных патологий в данной среде.

**Abstract.** The article raises the problem of organizational pathologies and examines the features of management styles of managers in the field of municipal administration, indicates the importance of studying this topic, since the features act as negative factors affecting the effectiveness of the team, the speed and quality of decision-making. As a result, the need to study these phenomena with the prospect of reducing organizational pathologies in this environment is actualized

**Ключевые слова:** организационные патологии, муниципальное управление, стиль управления.

**Keywords:** organizational pathologies, municipal management, management style.

Изначально термин «организационная патология» был введен польской исследовательницей Я. Станишкис в 1972 г. в процессе анализа организационных структур. Среди отечественных исследователей организационных патологий выступает А.И. Пригожину. Он был одним из первых специалистов, изучающих данную тему, и предложил использовать заимствованный из медицины термин «патология» применительно к организационным дисфункциям. Понятие «патологии» в настоящее время используется в двух значениях: как отклонение от нормы и как дисфункция. На данный момент чаще встречается определение организационной патологии как дисфункции. Под дисфункцией понимается устойчивое нарушение нормального функционирования при выполнении какой-либо деятельности, либо устойчивое

недостижение целей организации. Дисфункцией может также считаться достижение целей, но с существенно большими затратами времени, сил и средств по сравнению с запланированным уровнем [1]. Кардинальное отличие патологий от кризисов развития организации состоит в том, что организация самостоятельно не может разрешить проблему патологий, поскольку это связано с трудностями в их выявлении и преодолении.

В современном мире риски возникновения патологий усиливаются, и количество их увеличивается при существенном изменении условий работы организации, с появлением новых раздражающих факторов внешней среды. Организационные патологии начинают приобретают массовый характер в период проведения масштабных экономических преобразований, что акцентирует наше внимание на важности данной проблемы. Выделяется три основных типа организационных патологий [2]:

- патологии в строении организаций;
- патологии в управленческих решениях;
- патологии в организационных отношениях.

Ещё в 2011 году главный научный сотрудник Центра социологии управления и социальных технологий РАН, доктор социологических наук, профессор В.В. Щербина отметил, что важных теоретических и эмпирических исследований и разработок, направленных на выявление сущности организационных патологий, никто не осуществляет [6]. А между тем и А.И. Пригожин, и И.К. Адизес недвусмысленно указывают на то, что основные проблемы функционирования и развития организаций имеют внутреннее происхождение и порождают их именно организационные патологии, существующие в силу неспособности (или нежелания) управленцев их идентифицировать и эффективно противодействовать. Это обстоятельство, весьма неудобное для большинства руководителей разных рангов, желающих видеть «корень зла» в чём и ком угодно кроме себя самих, лишний раз подтверждает состоятельность идиомы «рыба гниёт с головы».

Стоит обратить внимание на то, какие факторы внутри организации способствуют возникновению орг.патологий. Предлагаем выделить, как один из важнейших факторов, оказывающих влияние – стиль управления руководителя. Наиболее распространенной является классификация стилей руководства, предложенная немецким психологом Куртом Левином, он предложил выделять три основных стиля руководства – авторитарный, либеральный и демократический.

Патологии управленческих решений, как одни из важнейших орг.патологий в государственных организациях, негативно влияют не только на скорость принятия и правильность управленческих решений, но и на качество самих решения.

Демотивирующий стиль руководства, как одна из распространенных разновидностей патологий управленческих решений – это преобладание негативной оценки руководителем действий своих подчинённых и его указаний на их упущения над

объективной оценкой их результатов/достижений и позитивной их подачей. По мнению А.И. Пригожина [1], соотношение негативных и позитивных оценок в среднем по разным видам и масштабам организаций постсоветского пространства (без учёта праздничных и юбилейных поощрений, не отражающих реальных достижений) составляет примерно 3:1, что характеризует отечественную управленческую культуру по большей части как репрессивную. Каковы же причины этой широко распространённой в нашей стране орг.патологии, которая ярко выражена в государственных органах управления? На наш взгляд, основным фактором, влияющим на формирование подобного стиля управления, являются особенности структуры и личности, проявляющиеся в повышенной бесосновательной придирчивости и склонности конкретного руководителя акцентировать внимание на негативе, предъявлять завышенные требования, недооценивать сложность проблемы/задачи или наоборот преувеличивать угрозу и потенциальный ущерб в случае неудачи.

Вторым фактором является периодичность/частота негативных проявлений этой склонности:

- эпизодически (располагающие к излишним придиркам единичные случаи, вызванные, например, дурным настроением);
- периодически (от случая к случаю, например, когда ситуация на пределе или приходится повторно проводить анализ ситуации);
- постоянно (например, мизантропия или негативизм «по жизни»).

Третьим фактором является допустимость такого стиля руководства в организации вообще и толерантность к нему со стороны подчинённых, в частности. Иными словами, если начальник какого-либо подразделения склонен к демотивирующему стилю руководства, а в организации нет никаких формальных (регламентированных, например, кодексом корпоративной этики) или неформальных (например, высшее руководство – образец интеллигентности и здравомыслия) препятствий для его применения, и при этом подчинённые терпеливо выносят такие методы управления, то, как минимум, в этом подразделении данная орг.патология налицо, а в целом по организации наблюдается благоприятная почва для её развития и в других подразделениях.

Примечательно, что большинство руководителей редко считают это орг.патологией и вообще сколько-нибудь значимой проблемой. Напротив, некоторые из них убеждены, что политика «кнута» много эффективнее «пряника», а практику угроз и запугивания именуют «мотивацией чувством вины», не замечая со своей стороны повышенный тон и ненормативную лексику.

Исходя из выше сказанного, крайне важным является исследовать данные факторы в сфере исполнительно-распорядительных органов муниципального образования, которые занимаются осуществлением полномочий по решению вопросов местного значения и переданных муниципальному образованию государственных

полномочий. Руководители в различных департаментах и секторах таких организаций занимаются управлением персоналом, принятием важных региональных решений на своем уровне, от их деятельности зависит эффективность выполняемой работы подразделения и множество других функций, которые влияют на развитие эффективности органа муниципального образования города и его развитие.

***Список литературы:***

1. Пригожин А. И. Методы развития организаций. М.: МЦФЭР, 2003.
2. Пригожин А.И. Современная социология организаций. М: ИНТЕРПРАКС, 1995.
3. Adizes I.K. Management of the life cycle of a corporation / trans. From English. under the scientific. ed. A.G. Seferyan. - St. Petersburg: Peter, 2011.
4. Arzhanukhin S.V. Organizational pathologies of personnel reserve management in the state civil service – 2012 - No. 1 (18) - p. 86.
5. Bushuev S.D. Organizational pathologies of project management / S.D. Bushuev, N.S. Bushueva D.A. Kharitonov, V.B. Rogozina // Management of the development of complex systems - 2012 - No. 10 - p. 5.
6. Komarov S.V., Cordon S.I. Organizational pathology from the point of view of a sociologist, manager and management consultant // Socis - 2000 - No. 1 - 44 p.