

ОРГАНИЗАЦИОННЫЕ ПАТОЛОГИИ В ГОСУДАРСТВЕННОМ АППАРАТЕ: ПОНЯТИЕ, ТИПОЛОГИЯ, ПУТИ ПРЕДУПРЕЖДЕНИЯ (ВЫСТУПЛЕНИЕ)

Андрей Кочетков*

Проблема организационных патологий в деятельности органов государственной власти исследована в современной управленческой науке явно недостаточно, хотя изучение «болевых точек» российской бюрократии имеет свою долгую историю. В законодательстве РФ термин «организационная патология» не используется и, как следствие, борьба с различными организационными болезнями (нарушениями нормальной жизнедеятельности) государственного аппарата ведется в большей мере опосредованно и не носит системный характер.

Что означает термин «организационная патология»? Как известно, слово «патология» происходит от греческого слова «*pathos*» – страдание, болезнь. В связи с этим организационная патология может рассматриваться как *совокупность болезненных процессов в организации*.

Надо заметить, что понятие «организационная патология» довольно часто употребляется в социологии организаций, а также в практике управленческого консультирования. При этом данная патология рассматривается как фактор (совокупность факторов), вызывающий в организационной системе значительное *отклонение от нормы* с негативными последствиями для ее выживания, функционирования или развития.

Организационная патология в государственном аппарате – устойчивое нарушение его нормального функционирования, когда в деятельности государственных органов по каким-то очень важным и трудно искоренимым причинам обнаруживаются сбои. Причем эти сбои могут возникать, как в государственном аппарате в целом, так и в отдельных его подсистемах и элементах.

Реальная ситуация в современной России заключается в том, что организационны-

ми патологиями в государственном аппарате системно не занимаются! Во многом это происходит из-за того, что нет четкого ответа на вопросы: «Кто главный «врач»?», «Какое «отделение» отвечает за профилактику и лечение?», «Где можно посмотреть «медицинские карты»?», «Как ознакомиться с перечнем «заболеваний» и списком «лекарств»?», «Кто готовит «врачей»?».

Сегодня нет научно обоснованной типологии организационных патологий в государственном аппарате. Как следствие, отсутствует и четкий их перечень.

А.И. Пригожин в своих трудах, в том числе в фундаментальной работе «Методы развития организации» (М., 2003), рассматривая организационные патологии, пишет о том, что их можно разделить на две группы: во-первых, в строении организации, и во-вторых, в управленческих решениях. Но, вероятно, все-таки данный подход требует уточнения в контексте более широкого понимания управленческого процесса.

В рассматриваемом случае можно предложить следующую *типологию организационных патологий в государственном аппарате*, которая может стать основой для составления вышеуказанного перечня:

- *системные патологии*, источником которых является государственный аппарат в целом (старение (застой), системная коррупция, бюрократизм, стагнация);

- *кадровые патологии* («люмпенизация», «терминаторное» управление кадрами («социальное уничтожение» компетентных работников), дисфункциональный конфликт, карьеризм);

- *патологии стиля руководства* («бумажный» стиль руководства, «кабинетный» стиль руководства, «кампанейский» стиль руководства, «отвлеченный» стиль руководства, само-

* Кочетков Андрей Валентинович, доктор юридических наук, профессор кафедры государственного управления и права МГИМО(У) МИД России

центристский стиль руководства, демотивирующий стиль руководства);

- *структурные патологии* или патологии организационной структуры (господство структуры над функцией, бессубъектность, несовместимость личности с функцией, превышение норм управляемости);

- *патологии организационных отношений* (дублирование организационного порядка, игнорирование организационного порядка, задание «через голову» нижестоящих руководителей, «организация-облако»);

- *патологии управленческих решений* («мятниковые» решения, «запаздывающие» решения, разрыв между решением и исполнением);

- *информационные патологии* (информационные перегрузки, «приоритетность» снабжения положительно воспринимаемой информацией, «игнорирование» обратной связи);

- *патологии организационной культуры* (вертикальная управленческая культура, культ личности первого руководителя, «антикорпоративный» дух, верховенство «неписаных законов»).

В России государственные органы, сталкиваясь с перечисленными организационными патологиями, нередко их фактически «не замечают». В результате различные руководители с бои в работе государственного аппарата «лечат» часто по-своему. Причем реалии таковы, что чаще всего именно «лечат» организационные патологии, но не предупреждают. Истина же гласит: «Плох тот врач, который приступает к лечению больного, не определив причину заболевания!». Неслучайно знаменитый древнегреческий «отец медицины» Гиппократ утверждал: «Устраните причину болезни, и болезнь уйдет сама».

Какие можно предложить пути предупреждения организационных патологий в государственном аппарате? В первую очередь следует взять на вооружение лозунг «Устранить причину организационной патологии!». А для этого нужна «медицинская карта» государственного органа. Паспорт соответствующего государственного органа или его структурного подразделения должен носить не только информационный характер, а и содержать краткую историю государственного органа, указание причин изменений, произошедших в разные периоды в структуре, формах и методах деятельности.

Очевидно, что пути предупреждения организационных патологий в государственном аппарате связаны с управлением происходящими в нем изменениями, особенно носящими стратегический характер. В связи с этим наряду с подготовкой и утверждением четкого перечня организационных патологий в государственном аппарате, требуется обеспечить рациональную логику планирования и обязательное проектирование изменений в нем. Безусловно, необходима эффективная диагностика таких патологий.

Вероятно, наиболее важно перейти к использованию «клинического» подхода к функционированию и развитию государственного аппарата. Нужна «терапевтическая команда», способная обеспечить четкое управление проведением исследований организационных патологий, обучение и практическое участие в их предупреждении и разрешении. По статусу это должен быть государственный орган, способный показать другим государственным органам как «клиентам» проблемные болезненные процессы в их подразделениях и коллективах – те, которые они сами не видят, а увидев, не обязательно «обрадуются». Указанным органом вполне могли бы стать законодательно предусмотренные на федеральном уровне – федеральный государственный орган по управлению государственной службой, на региональном уровне – государственный орган субъекта Российской Федерации по управлению государственной службой.

Управленческая практика функционирования и развития государственных органов должна оцениваться специальным «лечебным учреждением», ведущим научно-исследовательскую работу по вопросам организационных патологий в государственных органах и преподавание соответствующей аппаратной «медицины». Таким учреждением, по-видимому, призвана стать Российская академия народного хозяйства и государственной службы при Президенте РФ.

В настоящее время следует развернуть системную борьбу со всеми организационными патологиями, их проявлениями в каждом государственном органе. Важно добиваться того, чтобы его руководящий состав мог взглянуть на собственный опыт государственно-управленческой деятельности сквозь призму организационных патологий. Требуется профессиональное «лечение» государственного аппарата в целом.