

КУЛЬТУРНАЯ ДОМИНАНТА В СИСТЕМЕ ГОСУДАРСТВЕННОГО УПРАВЛЕНИЯ И КОНТРОЛЯ СОВРЕМЕННОЙ РОССИИ

В статье рассматриваются проблемы стратегического управления социально-экономическим развитием страны. Определена задача стоящая перед российской государственностью заключающаяся в переходе к качественно новой организационной культуре, ориентированной на интересы людей и достижение конкретных результатов, базирующихся на нравственно-этических ценностях.

Проблемы стратегического управления социально-экономическим развитием страны не могут иметь чисто экономического решения. Это – императив для всего мирового сообщества, в том числе и в особенности для современной России. Одна и та же модель экономики, реализованная в разной социокультурной среде, может дать совершенно различные результаты. Известный экономист Л.И. Абалкин в книге «Россия: поиск самоопределения» особо подчеркивает, что стратегический ответ России должен быть основан на признании высших национальных интересов – единых для всех, кто желает подъема и процветания стране. «Следование этим интересам призвано сплотить общество, придать устойчивость его социально-экономической динамике, обеспечить преимущество стратегии. Все это требует... кардинального изменения парадигмы общественного мышления, а вместе с ней и революционного обновления культуры человеческих отношений (выделено мною – Н.С.). И только на такой основе, если говорить предельно честно, может сложиться новый мировой порядок»[1].

Что ж, честнее и точнее, пожалуй, не скажешь. Обратимся в этой связи к многовековому опыту истории и увидим: самые возвышенные идеи, самые благородные стремления создать на земле всеобщий рай оборачиваются для многих адом, если нет в стране разумного и справедливого управления. Еще древний Конфуций поучал правителей: управляйте народом с достоинством, и люди будут почтительны; относитесь к народу по-доброму, и люди будут трудиться с усердием.

Политики и ученые вот уже который год ведут поиск национальной идеи, которая, по замыслу, должна сплотить общество, объединить и направить усилия граждан России

на решение созидательных задач. Так почему же столь безуспешными являются поиски? Может, не там ищут?

Возьмем на себя смелость предположить, что идею, способную вдохнуть энергию творчества в деятельность народных масс, следует искать не в экономике или политике. Идеи, убеждения, идеалы нематериальны; они, как верно заметил основатель советского государства, становятся силою, когда овладевают массами. Лозунг «экономика должна быть экономной» не стал в свое время национальной идеей, ибо не был воспринят народными массами. Почему? Прежде всего потому, что экономика должна быть не только и не столько «экономной», сколько нравственной, ценностно-ориентированной. Экономическая стратегия государства не должна абстрагироваться от смысла человеческой жизни, от высших ценностей человека и общества.

Трудности, которые переживает сегодня страна, выстраивая цивилизованную систему рыночных отношений, формируя правовое демократическое государство, думается, никогда не будут преодолены, если не уделять должного внимания духовной, социально-культурной сфере жизни общества, не стремиться органично вписать культуру деловых отношений в деятельность властных институтов всех уровней – от муниципального до федерального. **И финансовый контроль, при всей его важности, может оказаться малорезультативным, если в его основу не будет заложено нравственное начало, если культурная доминанта не будет имманентной для деятельности органов государственного финансового контроля.**

В узких рамках статьи попытаемся предпринять культурологический подход к вопросам стратегического управления и контроля. Такой подход предполагает прежде все-

го отказ от устоявшегося и весьма узкого взгляда на профессиональную культуру как на набор определенных правил управленческой и контрольной деятельности. Хотя, разумеется, такой взгляд имеет прикладное значение и представляет несомненный интерес для практики. Однако именно с практической целью попытаемся взглянуть на проблему шире, раскрыть сущностную характеристику рассматриваемого явления, понять механизм, роль, место культурной составляющей в управленческой и, соответственно, контрольной деятельности.¹

Несмотря на то, что за последние годы наблюдается всплеск научного и практического интереса к феномену культуры, изучение проблемы сталкивается с немалыми трудностями. Публикации по данной проблематике, научная и популярная литература зачастую представляет собой заимствования из зарубежной практики, где иная жизненная среда, своя специфика деловых отношений; свои исторические и культурные традиции – и, нельзя не заметить, зарубежный образ жизнедеятельности не всегда и не во всем согласуется с отечественным.

Зарубежный опыт, каким бы интересным он не казался, не стоит преувеличивать, а тем более слепо копировать, еще и потому, что за рубежом именно в области культуры управления (менеджмента) последнее время наблюдаются тревожные симптомы. Так, в США вот уже десятилетие говорят о кризисе, который переживает система государственного управления. Эталонами управленческой культуры не могут быть решения, идущие вразрез с общепринятыми духовно-нравственными ценностями.

Попытаемся прежде всего разобраться в категориально-понятийном аппарате рассматриваемой проблемы. Сегодня широкое хождение имеют понятия «деловая культура», «деловая этика», «управленческая культура», «административная культура», «корпоративная культура», «этика бизнеса», «этика государственной службы», «культура делового общения» и т.д. Разумеется, все эти понятия

имеют право на существование, но дело в том, что по-разному они толкуются, наблюдается и другая крайность, когда между ними не делается никаких различий и порой складывается впечатление, что речь идет об одном и том же. А между тем, это далеко не так. Отсутствие единого понимания феномена культуры и производных от нее понятий – проблема не только методологическая, но и практическая. Воплотить в жизнь, реализовать на практике духовные, нравственно-этические принципы весьма затруднительно, если нет понимания их глубинной сути. Ясность мысли и четкость действий в управлении, да и во всей жизни, неотъемлемы друг от друга.

Организация, как и контроль, является важнейшей функцией управления. В 80-90 годы прошлого столетия в управленческой науке сложилось и стало активно развиваться вполне самостоятельное направление – **организационная культура как инструмент управления**. Прежде чем раскрыть сущность организационной культуры, обратимся к анализу родового для нее понятия – «культура». **Культуру** в широком смысле слова можно определить как способ организации и развития жизнедеятельности людей, воплощенный в продуктах их материального и духовного труда, в системе социально значимых норм и учреждений, в духовных ценностях, в совокупности человеческих взаимоотношений. Культура характеризует особенности сознания, поведения и деятельности людей в определенных сферах общественной жизни. Говорят, например, о культуре труда, культуре быта, правовой культуре, политической и т.д. В настоящее время можно найти, как минимум, 250 определений культуры, и каждое из них отражает одну или несколько сторон этого исключительно многогранного явления. Практически все исследователи культуры видят в ней результат человеческой деятельности, связанный с процессом развития, улучшения какой-либо системы на основе определенных ценностей, стандартов, правил и норм. Интересно, что в современных описаниях культуры сохраняется (чаще в иносказательной форме) ее пер-

¹ Поскольку контроль – составная часть управленческой деятельности, постольку понятие «управленческая культура» представляется возможным распространять и на область контрольной деятельности – разумеется, с учетом имеющихся различий.

воначальный смысл: слово «культура» произошло от латинского *cultura* – возделывание, обработка, воспитание, образование, развитие, почитание. Именно в этом смысле Вл. Даль определяет культуру в своем знаменитом словаре.

Организацию можно рассматривать, во-первых, как объединение отдельных людей или общественных групп, связанных общей целью и программой действий (аудиторская организация, управляющая компания, например), а во-вторых, как процесс, направленный на образование и сохранение единого целого, обеспечение взаимодействия людей или групп на основе каких-либо общих процедур и правил (организация бухгалтерского учета, например).

Таким образом, организация имеет самое непосредственное отношение ко всем явлениям и процессам, связанным с упорядочением жизни общественного человека. Основоположник организационной науки А.А. Богданов выделяет эту определяющую характеристику организации – **всеобщность**. Основным субъектом создания организационных систем и установления организационных связей, естественно, является человек, привносящий в социальное управление свое субъективно-личностное (человеческое) начало. Организационная культура – одно из отчетливых проявлений этого начала, можно сказать, субъективный фактор управления и контроля. Именно благодаря ей, организационной культуре, удастся объединить усилия разных («неорганизованных») людей, наладить их совместную целенаправленную деятельность. Поскольку же организация имеет всеобщий характер, постольку о ней можно вести речь и применительно к контролю – важнейшей функции управления.

Контроль в широком смысле, финансовый – в конкретном случае, предполагает наличие организационных форм и учреждений. Как составная часть системы более высокого уровня – социального управления, финансовый контроль может рассматриваться и как самостоятельная целостная система, имеющая свою организационную специфику. Осуществить контроль в системе социального управления немисливо без организации, без опоры на культурно-духовные ценности

и традиции, воплощенные в организационной культуре.

С целью более глубокого проникновения в сущность организационной культуры сравним данное понятие с другим, близким по смыслу – с **культурой управленческой** (культурой управления). Чаще всего между этими понятиями ставят знак равенства [2]. С этим можно согласиться, но лишь в определенном контексте. Действительно, любая управленческая функция, в том числе и организация, преследует цель оптимизации процесса управления, к чему, собственно, стремится и сама система управления. Так, организация государственного финансового контроля предполагает оптимизацию всей системы контроля за государственными финансами. Следовательно, можно допустить отождествление организационной и управленческой культур. Однако тождество здесь не абсолютное, ибо управление – более широкое понятие, чем организация. Соответственно, **управленческая культура** в широком смысле и применительно к системе государственного управления означает способность государственных служащих адекватно, с учетом целей и задач государственного управления, реагировать на изменения, происходящие в экономике, социальной и других сферах общественной жизни, и с учетом этих изменений на основе сложившихся правовых, морально-этических и иных норм принимать решения и обеспечивать устойчивость, надежность и результативность системы государственного управления. Исходя из данного определения, многие авторы в структуре культуры управления выделяют такие ее важнейшие компоненты, как политическая культура, правовая культура, нравственная культура, профессионализм [3].

В научных публикациях и в обыденных ситуациях организационную культуру нередко сравнивают с **корпоративной культурой**. Как соотносятся между собой эти два близких по смыслу понятия? Близких потому, что, как уже отмечалось, в основе организации лежит объединение людей для достижения общей цели, а понятие «корпорация» происходит от латинского *corporatio* и означает не что иное, как объединение, общество, союз.

Рассмотрим несколько подходов к данной проблеме. **Первая группа авторов** – самая многочисленная (О.С. Виханский, С.В. Иванова, Л.В. Карташова, А.И. Кравченко, И.Н. Кузнецов, С.П. Кукура, И.И. Мазур, Е.Д. Калинин, М.Ю. Сидорова, В.А. Спивак, И.О. Тюрина, В.Д. Шапиро) – считает, что корпоративная культура тождественна организационной культуре и дает семантические определения этим понятиям. Некоторыми авторами считают, что корпоративная культура имеет более позднее происхождение, чем организационная культура, и отражает специфику деловых отношений в постиндустриальном обществе – и в этом, дескать, все различие.

Вторая группа авторов (А.Д. Красовский, Л.И. Лукичева, Б.З. Мильнер, З.Г. Молл, В.В. Щербина и др.) видит в корпоративной культуре составную часть организационной культуры. Эти понятия, согласно их точке зрения, не отличаются по существу своему и формально различаются лишь тем, что корпоративная культура проявляется в структурных подразделениях материнской организации, действующей на основе общих принципов. Корпоративная культура, согласно точке зрения Л.И. Лукичевой, – это микрокультура, присущая конкретной фирме; будучи специфичной для каждой фирмы, она базируется на свободе формальных и неформальных правил и законов, по которым развивается организация [4].

Третья группа авторов – (О.А. Сайченко, Е.Голубева и др.) – отводит место корпоративной культуре внутри больших производственных, торговых и других организаций (корпораций) – преимущественно зарубежных. «Простые истины... включает в себя понятие «корпоративная культура». Только название чужеземное»[5], – пишет Е.Голубева и приводит пример, когда еще на заре монополизма основатель крупнейшей автомобильной корпорации Форд здоровался со всеми рабочими за руку и тем самым создавал благоприятную атмосферу среди персонала, которая напрямую способствовала увеличению доходов компании.

Четвертая группа авторов (В.К. Борисов, Н.Н. Могутнова, Ю.Ю. Петрунин и др.) полагает, что корпоративная и организационная

культуры – вполне самостоятельные феномены, хотя и являются близкими по своему характеру. Солидаризируясь с точкой зрения данных авторов, выделяющих целый ряд обобщающих признаков в организационной и корпоративной культурах, все же, на наш взгляд, следует различать эти два типа культур. Различие видится не в генезисе культур и даже не в принадлежности к той или иной управленческой системе. Главное, думается, в том, что корпоративная культура – более тонкое, если можно так сказать, менее очевидное явление, чем культура организационная.

Организационная культура воплощается в документах, приказах, распоряжениях, постановлениях и других нормативных документах и актах управления, которые носят императивный характер. Так, Указом Президента Российской Федерации от 12 августа 2002 года № 885 утверждены **Общие принципы служебного поведения государственных служащих, в соответствии с которыми государственные служащие**, в том числе и сотрудники госфинконтроля, призваны «воздерживаться от поведения, которое могло бы вызвать сомнение в объективном исполнении государственным служащим должностных (служебных) обязанностей, способных нанести ущерб его репутации или авторитету государственного органа»[6].

Постановлением Правительства Российской Федерации от 17 июня 2005 года № 383 утвержден **Типовой кодекс профессиональной этики** управляющих компаний, специализированного депозитария, брокеров, осуществляющих деятельность, связанную с формированием и инвестированием накоплений для жилищного обеспечения военнослужащих. Данный кодекс включает в себя правила и процедуры обязательные для соблюдения должностными лицами и сотрудниками организации. Согласно Кодексу, обязательными для исполнения являются такие принципы профессиональной этики, как законность, приоритет прав и законных интересов клиентов и участников, сохранность и прирост накоплений для жилищного обеспечения военнослужащих, профессионализм, независимость, добросовестность, конфиденциальность, информационная открытость, справедливое отношение и эффективный внутренний контроль [7]. Ана-

логичные требования содержатся и в других типовых кодексах профессиональной этики управляющих компаний, осуществляющих деятельность, в частности, связанную с формированием и инвестированием средств пенсионных накоплений.

Действующим законодательством Российской Федерации четко определен порядок государственного регулирования, контроля и надзора за деятельностью управляющих компаний, при этом предусмотрен не только государственный, но и общественный контроль. Практически все перечисленные принципы и требования к деятельности государственных служащих и управляющих компаний, будучи по своему характеру нравственно-этическими и органично вписанными в структуру организации, в совокупности с другими ее признаками (должностными обязанностями, внутренним трудовым распорядком, штатным расписанием, правилами оценки результатов деятельности сотрудников, морального и материального поощрения и т. д.) образуют такую интегральную характеристику организации как организационная культура.

Организационная культура явственно ощущается во всем, что связано с функционированием организации, в том числе и контрольной. Комплекс ценностей и норм служебного поведения, устанавливаемых в органах финансового контроля, обязаны выполнять все сотрудники – независимо от того, согласуются эти ценности и нормы с их внутренними убеждениями или нет. Руководитель органа контроля – эталон организационной культуры – может в пределах своей компетенции применить санкции по отношению к сотрудникам, игнорирующим установленные нормы и правила.

К сотрудникам органов государственного финансового контроля предъявляются повышенные нравственно-этические требования. Это обусловлено и особой социальной значимостью их труда, и тем, что они наделены правом контролировать соблюдение требований кодексов профессиональной этики, участвовать в разрешении конфликтов интересов проверяемых организаций.

Что такое **конфликт интересов**? Конфликт – это всегда противоречие, столкновение интересов людей, осуществляющих со-

вместную деятельность. В любом коллективе, в том числе и в органах финансового контроля, могут возникнуть как межличностные конфликты, так и конфликты между личностью и организацией. Органы госфинконтроля в процессе своей профессиональной деятельности призваны вскрывать конфликты интересов и принимать меры, направленные на их разрешение. Сущность таких конфликтов и меры по их недопущению определяются нормами права. Например, статья 35 Федерального закона «Об инвестировании средств для финансирования накопительной части трудовой пенсии в Российской Федерации» дает четкое толкование этому понятию: «... под конфликтом интересов понимается наличие в распоряжении должностных лиц и их близких родственников прав, предоставляющих возможность получения указанными лицами лично или через юридического или фактического представителя материальной или личной выгоды в результате использования ими служебных полномочий в части инвестирования средств пенсионных накоплений или информации об инвестировании средств пенсионных накоплений, ставшей им известной или имеющейся в их распоряжении в связи с осуществлением должностными лицами профессиональной деятельности, связанной с формированием и инвестированием средств пенсионных накоплений» [8]. В целях недопущения конфликта интересов и защиты прав и интересов собственника средств пенсионных накоплений и застрахованных лиц закон обязал Правительство Российской Федерации разработать **Типовой кодекс профессиональной этики**, на основе которого управляющие компании должны разработать и принять свои специфические кодексы профессиональной этики.

Счетная палата Российской Федерации как орган внешнего контроля в 2006 году проверила деятельность управляющей компании, осуществляющей доверительное управление пенсионных накоплений, и установила, что длительное время компания осуществляла свою деятельность без принятого, как того требует закон, кодекса профессиональной этики. Однако и после принятия данного Кодекса управляющая компания осуществляла свою деятельность в условиях,

при которых возможно наступление конфликта интересов, а принятые меры по соблюдению требований Кодекса носили формальный характер: не соблюдались принципы независимости и конфиденциальности, не обеспечивалась защита коммерческой тайны, не ограничивался доступ посторонних лиц в помещения компании и т.д.

По результатам контрольных мероприятий, одобренных Коллегией Счетной палаты Российской Федерации, Председателю правления Пенсионного фонда Российской Федерации, Руководителю Федеральной службы по финансовым рынкам и другим должностным лицам были направлены соответствующие представления, где, в частности, подчеркивалась необходимость принять меры по соблюдению в подведомственных организациях требований Кодекса профессиональной этики, исключающих возникновение конфликта интересов.

В чем здесь видится проявление организационной культуры? Как была организована данная проверка; какие нормативные правовые документы были заложены в основу ее организации; в каких условиях и насколько профессионально она осуществлялась; в какой мере сами финансовые контролеры соблюдали общие принципы служебного поведения государственных служащих – в частности, избегали ли они конфликтных ситуаций, способных нанести ущерб их репутации и авторитету организации – Счетной палаты Российской Федерации? Эти и другие подобные вопросы организации и проведения контрольного мероприятия прямо и непосредственно входят в содержание организационной культуры и отражают специфику рассматриваемого явления.

Организационная культура отвечает на вопрос **как** сотрудники органов государственного финансового контроля воплощают в жизнь общие и специфические требования, предъявляемые к их профессиональной деятельности, и в меньшей степени зависит от того, нравятся или не нравятся им эти требования, **что** они при этом думают.

Корпоративная культура – более сложное явление и не столь очевидное для внешнего наблюдения. Принципы и нормы корпоративной культуры также ориентированны на дос-

тижение высоких производственно-экономических показателей и по сути своей не отличаются от принципов и норм, определяющих организационную культуру, по крайней мере, не противоречат им. Существенное различие в том, как эти принципы и нормы привносятся в сознание людей, каким образом сотрудники органов финансового контроля приобщаются к ним. Принципы и нормы корпоративной культуры устанавливаются не нормативными правовыми актами, а внедряются в сознание и поведение сотрудников органов госфинконтроля совершенно по-иному, а именно: добровольно принимаются и разделяются всеми участниками коллектива. **Корпоративная культура** – это писанные и неписанные правила, табу, традиции, увлечения, словом, все то, что создает настроение у людей, благоприятный для работы морально-психологический климат, гордость за причастность к общему делу и т. д.

Организационная (корпоративная) культура – интегральная характеристика любого коллектива, в том числе и органов государственного финансового контроля, – это совокупность морально-этических норм и ценностей, традиций, посредством которых координируются усилия и направляется деятельность коллектива на достижение общих целей и задач.

В содержательном плане корпоративная культура и культура организационная имеют много общего, пересекающегося. Рассмотрим общие компоненты содержания этих двух типов культур.

Первое. Деловая этика (этика делового общения) – важнейший компонент организационной (корпоративной) культуры. Кажется, ну что может дать этика со своими абстрактными императивами для решения насущных практических задач – в борьбе с коррупцией, например? А ведь именно этика заставляет задумываться над тем, что есть нечто более важное, чем сиюминутная экономическая выгода, что игнорирование абстрактных моральных предписаний в конечном итоге сказывается негативно и на реальной жизни. Нравственное осмысление действительности – изначальное предназначение этики. Глубокое понимание начал этики помогает человеку сделать правильный выбор

в той или иной жизненной ситуации, пробуждает в нем совесть – обостренную внимательность и чуткость к людям. «Золотое правило» этики, имеющее корни в глубокой древности, гласит: **не делай другим ничего такого, что ты сам не хотел бы претерпеть со стороны других**. Ах, если бы люди, наделенные правом принимать экономические и политические решения, не забыли это правило, может быть, рыночная трансформация российской экономики происходила бы совсем по-иному!

Если рассматривать деловую этику как частный случай этики – науки о морали (нравственности) и видеть в ней совокупность норм, принципов и требований, регламентирующих поведение и отношения людей в процессе их совместной деятельности, то для этой цели очень удобны этические кодексы: они просты по форме, способны внушить всем сотрудникам представления об их ответственности за поддержание ценностей, присущих организации, воспитывают чувство гордости за принадлежность к профессии, формируют позитивный имидж организации – не только внутри, но и вовне.

За рубежом финансовые контролеры очень ревностно следят за соблюдением этических норм делового поведения. Так, в Канаде в ходе аудита эффективности использования государственных средств осуществляется проверка соблюдения этических норм в управлении, при принятии решений, а во всех министерствах проверяется правильность использования госимущества.

В среде российских финансовых контролеров – государственных и негосударственных – сложились и действуют свои специфические правила и нормы поведения. Например, Кодекс этики профессиональных бухгалтеров, принятый Международной федерацией бухгалтеров; Кодекс профессиональной этики аудиторов, принятый Аудиторской палатой России; Этический кодекс ИНТОСАИ для аудиторов в государственном секторе и др.

На второй Конференции Ассоциации контрольно-счетных органов Российской Федерации, состоявшейся в декабре 2001 года, был принят **Этический кодекс сотрудников контрольно-счетных органов Российской Федерации**. Цель Кодекса – установле-

ние этических норм, правил профессионального поведения и взаимоотношений сотрудников контрольно-счетных органов Российской Федерации для достойного выполнения ими своего профессионального долга. При разработке Этического кодекса учитывался отечественный и зарубежный опыт и, можно сказать, это был первый документ столь масштабного действия – независимые контрольно-счетные органы (органы внешнего контроля) созданы на сегодняшний день во всех субъектах Российской Федерации и во многих муниципальных образованиях.

Второе. Немаловажным компонентом организационной (корпоративной) культуры является деловой этикет – совокупность установленных правил поведения сотрудников в различных деловых ситуациях, регламентирующих их взаимоотношения с равными, вышестоящими и подчиненными по должности. Этикет является внешней стороной культуры делового поведения. Внешней – отнюдь не означает несущественной, второстепенной. В правилах делового этикета органично воплощены такие общепризнанные этические нормы, как тактичность, вежливость, правдивость, скромность, простота и т.д.

Следует отметить, что требования к поведению сотрудников органов государственного финансового контроля не выходят за общие рамки этикета государственных служащих. Вместе с тем, специфика их профессиональной деятельности обуславливает предъявление к ним повышенных требований и некоторых ограничений в поведении. Например, сотрудникам органов государственного финансового контроля рекомендуется соблюдать политический нейтралитет и воздерживаться от политической деятельности; отказываться от подарков и благодарности, которые могут быть восприняты как факторы, оказывающие влияние на их независимость и честность; избегать отношений с руководством и сотрудниками проверяемой организации и другими организациями, которые могут влиять, компрометировать или угрожать способности финансовых контролеров действовать независимо.

В предписаниях делового этикета содержатся не только нравственные, но и целесообразные, оптимальные для управления фор-

мы поведения, следуя которым руководитель улучшает работу коллектива, экономит свое и чужое время, освобождает людей от ненужной бюрократической возни и т.д.

Третье. Нормы делового этикета, органично сочетаемые с внутренней культурой руководителя (в первую очередь) и подчиненных, способны создать в коллективе благоприятный для решения совместных задач морально-психологический климат, что является качественной характеристикой организационной (корпоративной) культуры. Организовать людей для сплоченной и высокорезультативной работы – дело не простое. Между людьми с самыми положительными качествами могут сложиться нездоровые отношения в процессе совместной деятельности. И наоборот, люди с недостатками могут быть объединены в дружный и сплоченный коллектив.

Важнейшие государственные решения по результатам контрольных, экспертно-аналитических и иных мероприятий в большинстве контрольно-счетных органов принимаются коллегиально. Здесь многое зависит от сплоченности работы коллектива. Если руководитель груб, не считается с мнением подчиненных, обрушивает на коллектив водопады непродуманных приказаний и распоряжений, не умея и не считая нужным организовать их исполнение, то ни о какой слаженной и результативной деятельности органа финансового контроля не может быть и речи – здесь нет и в помине подлинной организационной культуры.

Рано или поздно коллективы, не скрепленные культурой человеческих отношений, распадаются. Герой повести А.Крона «Дом и корабль» рассуждает: «Нет ничего выше и могущественнее, чем человеческий коллектив..., и нет ничего гнуснее, чем человеческое стадо. Коллектив умнее и нравственнее отдельного человека, стадо глупее и подлее... Стадо может притворяться коллективом, но ненадолго, в нем нет взаимного притяжения частиц, оно, как бочка, стянутая обручами. Если нет сцепления, а есть только обручи – привычка к подчинению, страх перед трибуналом, вызубренные, но не ставшие плотью и кровью истины, в критический момент все это может полететь к дьяволу под хвост и стадо покажет себя стадом» [9].

Четвертое. Организационная (корпоративная) культура, настроение людей, их отношение к делу во многом зависят от стиля работы руководителя коллектива. Разумеется, каждый руководитель индивидуален и неповторим как личность. Однако в способах организации коллективного труда есть немало общих признаков, в соответствии с которыми принято различать три типа стилей руководства: авторитарный, либеральный и демократический. В чем различие между ними?

Для руководителя, придерживающегося **авторитарного стиля**, характерно жесткое навязывание своей воли подчиненным. Такой руководитель безапелляционен и категоричен в суждениях, не терпит возражений, не советуется и не считается с людьми, стремится держать их на строго определенной дистанции от себя. Такой стиль, как правило, сопряжен с большими нравственными потерями для коллектива. Люди работают на износ и не испытывают при этом морального удовлетворения, не стремятся проявить творческую инициативу и самостоятельность.

Либеральный стиль управления связан с излишней мягкостью, граничащей с попустительством, слабостью, низкой требовательностью. Либеральный руководитель безынициативен, стремится не вмешиваться в проблемные (особенные конфликтные) ситуации. Нравственный климат в коллективе формируется помимо воли такого руководителя, и не всегда здесь преобладают высокие моральные ценности.

Демократический стиль руководства отличает деловитость, доброжелательность; доверие в отношениях между руководителем и подчиненными; опора на массы, их знания, опыт; принципиальность, высокая требовательность, сочетаемые с чуткостью и вниманием к людям, к их нуждам и запросам. При таком стиле наблюдается полная согласованность в действиях руководителя и подчиненных, стремление людей отдать максимум усилий общему делу, проявить инициативу и творчество для решения стоящих задач.

Следует, однако, отметить, что такое деление носит весьма условный характер. Воздавая должное демократическим принципам руководства, нельзя отвергать то рациональное, что содержат в себе авторитарный и ли-

беральный стили руководства. Иногда в процессе управления могут сложиться такие ситуации, когда от руководителя потребуются как суровая непреклонность, жесткая требовательность, так и мягкость по отношению к подчиненным. Кроме того, необходимо учитывать и то, что при определенных обстоятельствах одни и те же нравственные качества могут превратиться в свою противоположность: настойчивость – в упрямство, уверенность – в чувство непогрешимости, осторожность – в трусость, смелость – в легкомыслие и т. п.

В любом случае, необходимо помнить, что деятельность органов государственного финансового контроля сопряжена с большой напряженностью труда и особой ответственностью руководителя за его результаты. Именно руководитель контрольного органа должен стремиться к тому, чтобы в коллективе зримо и во всем ощущалась культура организации – начиная от внешнего вида здания, в котором находится организация, и кончая стилем и методами руководства. В подлинной культуре общежития нет и быть не может мелочей.

Пятое. Исключительно важную роль в организации государственного финансового контроля играют традиции – устоявшиеся элементы социального и культурного наследия, передающегося от поколения к поколению.

Традиции могут быть разными и по-разному к ним нужно относиться. Возьмем, к примеру, чувство страха, которое по укоренившейся российской традиции вызывает деятельность государственных контролеров. Классическая характеристика поведения, навеянного страхом перед финансовым контролером, содержится в нетленной комедии Гоголя «Ревизор».

На Руси издревле воровали и боялись возмездия, идущего от властей. А как быть со страхом в современных условиях, когда масштабы нецелевого (незаконного) использования бюджетных средств и государственной собственности достигли угрожающих для безопасности страны размеров? Как обеспечить честность людей, имеющих соблазн быть бесчестными? Строжайшим контролем, неотвратимостью наказания за финансовые

злоупотребления! Именно через контроль власть воздействует на ту сторону человеческой природы, которая называется страхом. Одна из народных пословиц, записанная Вл. Далем, гласит: «Казенное добро страхом огорожено».

Разумеется, страх – не самоцель. И хотя люди, действующие под влиянием страха, более предусмотрительны по отношению к чужой собственности, не это главное в деятельности органов государственного финансового контроля. Целью государственного финансового контроля, что неустанно разъяснял выдающийся Государственный контролер России В.А. Татаринев, является не столько преследование финансовых нарушений, сколько их предотвращение. И это – особая чтимая традиция российских финансовых контролеров. Жаль, что к предварительному контролю исполнительная власть всегда относилась (и относится) с большим предубеждением!

Подведем некоторые итоги. **Во-первых**, возрастание экономической ценности общественного воспроизводства и его результатов, необходимость совершенствования хозяйственного механизма страны, рыночная трансформация российской экономики предполагают последовательное осуществление ценностно-ориентированной экономической политики, которая, в свою очередь, не должна абстрагироваться от смысла человеческой жизни и национальных идей. «Экономическая наука, - категорично заявляет академик Д.С. Львов, - которую сегодня столь упорно подталкивают в направлении односторонней либеральной доктрины, не обладает и никогда не будет обладать рецептом ненасильственного построения справедливого общества иным способом, чем **на началах умственного и нравственного возрождения**» [10] (выделено мною – Н.С.).

Во-вторых, результативность, действенность системы государственного финансового контроля во многом зависит от этики деловых отношений, организационной культуры, органично вписанных в основу деятельности органов власти и контроля. В «Своде нравственных принципов и правил хозяйствования», принятых Межрелигиозным советом Российской Федерации в 2005

году, особо подчеркивается: «Культура деловых отношений, верность данному слову помогает стать лучше и человеку, и экономике» [11].

Стать лучше и добрее необходимо всем – обществу и человеку. К сожалению, за годы реформ в российском обществе, как показывают результаты социологических исследований, сложился довольно устойчивый стереотип, согласно которому в последние годы разрушились моральные ценности большинства россиян, а эрозия нравственных устоев достигла критической точки, за которой можно ожидать духовного перерождения общества в целом [12]. Что можно сказать по этому поводу, не вступая в полемику с социологией? Строжайший и повсеместный, независимый и объективный финансовый контроль, разумеется, не панацея, но именно он поможет населению России поверить в торжество добра и справедливости.

В-третьих, давно назрела настоятельная необходимость кардинального реформирования всей государственной службы – в том числе (и прежде всего!) службы, призванной осуществлять финансовый контроль. В истории России предпринимались неоднократные попытки реорганизации государственной службы, однако все эти попытки в конечном счете и с завидным постоянством приводили к результатам, обратным ожидаемым. Почему? Прежде всего потому, что все нововведения прошлого базировались на авторитарной этике, на административно-бюрократической культуре. Неписанным стандартом такой культуры были злоупотребление служебным поведением, прямое и

косвенное вымогательство взяток, финансовые злоупотребления. Централизм контроля на огромнейших просторах России был малорезультативным: финансовый произвол, как давно было замечено, увеличивался пропорционально расстоянию от столицы.

К сожалению, административно-бюрократическая культура весьма живуча, она умеет приспосабливаться к новым условиям жизни. Стремление бюрократии приспособиться к современным требованиям привело не только к ее консолидации и сопротивлению нововведениям, но и к внутренней дифференциации, появлению множества бюрократических центров, наделенных правом требовать согласования с ними важнейших решений. В результате многие прогрессивные для своего времени начинания, что называется, сохнут на корню. Так, вот уже более десяти лет остается невыполненным прямое поручение Президента Российской Федерации разработать и внести на рассмотрение проект федерального закона о государственном финансовом контроле.

Таким образом, перед российской государственностью стоит сложнейшая задача: отказаться от административно-бюрократической культуры, ориентированной лишь на исполнение указаний сверху, подменяя при этом существо дела формальными показателями, и перейти к качественно новой организационной культуре, ориентированной на интересы людей и достижение конкретных результатов, базирующихся на нравственно-этических ценностях. Важно при этом, чтобы сами государственные чиновники были готовы к грядущим изменениям.

Список использованной литературы:

1. Абалкин Л.И. Россия: поиск самоопределения: очерки. – М.: Наука, 2005. С. 119-120.
2. Ионова А.И. Этика и культура государственного управления. – М.: Изд-во РАГС, 2003.
3. Глазунова Н.И. Система государственного управления. – М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2002. С. 510.
4. Лукичева Л.И. Управление организацией. – М.: Омега, 250, с. 246.
5. Голубева Е. Корпоративная культура: экология внутри компании // www.pauk.nuvsaf.kz.
6. Собрание законодательства Российской Федерации, 2002, № 33, ст. 3196.
7. Собрание законодательства Российской Федерации, 2005, № 26, ст. 2648.
8. Федеральный закон от 24 июля 2002 № 111-ФЗ (ред. 02 февраля 2006) «Об инвестировании средств для финансирования накопительной части трудовой пенсии в Российской Федерации» // Собрание законодательства Российской Федерации, 2002, N 30, ст. 3028.
9. Крон А. Избранные произведения. В 2-х томах. – М.: Художественная литература., 1980. – Т.1. С. 187.
10. Львов Д.С. Миссия России (Гражданский манифест). – М.: Институт экономических стратегий, 2006. С. 20.
11. Стратегия России. – 2006, № 1. С 73.
12. Изменяющаяся Россия в зеркале социологии. – М.: Летний сад, 2004. С. 133.