УДК 005.32: 35.08 DOI: 10.12737/17875

Благодерова Ю. И., магистрант кафедры социологии и психологии Управления, Российская академия народного хозяйства и государственной службы при Президенте РФ; Орловский филиал (Российская Федерация, г. Орел), e-mail: skazka280388@yandex.ru

ОРГАНИЗАЦИОННАЯ КУЛЬТУРА ГОСУДАРСТВЕННОЙ ГРАЖДАНСКОЙ СЛУЖБЫ: ЭМПИРИЧЕСКИЕ ХАРАКТЕРИСТИКИ

В статье рассматривается организационная культура государственной гражданской службы. Сделан вывод, что в современных условиях политического транзита диссонанс ценностных ориентаций и установок приводит к деформации организационной культуры государственных служащих. Проанализированы результаты региональных социологических исследований корпоративной культуры.

***Ключевые слова**:* организационная культура, государственная гражданская служба, эффективность государственного управления.

Blagoderova Y.I. – Master Student of the Department of Sociology and Psychology of Management, Russian Presidential Academy of National Economy and Public Administration, Orel branch (Russian Federation, Orel), e-mail: skazka280388@yandex.ru

ORGANIZATIONAL CULTURE OF STATE CIVIL SERVICE: EMPIRICAL FEATURES

The article deals with organizational culture of state civil service. It is concluded that in the present conditions of political transit dissonance of value orientation and aim leads to deformation of the organizational culture of public servants. The results of the regional sociological studies of corporate culture are analyzed.

Keywords: organizational culture, civil service, effeciency of public administration.

Современная практика показывает, что успех любой компании обусловлен уровнем развития ее организационной культуры, формируемым по средством корпоративных стратегий[1].

Теоретическим базисом рассматриваемого концепта являются научные изыскания в рамках менеджмента (Т. Дил, П. Друкер, Т. Питере, А.Файоль, Э. Шейн), рамках социологии (П. Бергер, М. Вебер, Э.Дюркгейм, Дж. Мид, Т. Парсонс) и других наук.

Очевидно, что актуализация изучения организационной культуры и ее составляющих обусловлена как потребностями социальной практики, так и становлением новой проблемно-проективной парадигмы науки в целом и теории управления в частности[2]. Во многом этому посвящены работы

[1] Гарифова А.Р. Проблемы организационной культуры государственной службы в условиях трансформации современного российского общества // Вестник Поволжского института управления. – 2007. – № 12. – С. 21–24.

[2] Проказина Н.В. Развитие социологической культуры государственных гражданских служащих региона : автореф. дис.... доктора социол. наук : 22.00.08. – Белгород, 2013. – С. 17.

Т.А. Вашко, О.И. Карпухина, К.А. Кравченко, В.Д. Козлова, А.А.Радугина, Ю.М. Резник, Ю.В. Рождественского, В.А. Спивак, А.Н. Чаплиной, С.В. Щербиной.

В рамках решения проблемы эффективного функционирования государственного аппарата изучение организационной культуры государственной службы становится флагманом научной деятельности[1].

В этой связи исследовательский интерес представляют собой работы Д.П. Анисимова, В.Э. Бойкова, А.Р. Гарифовой, В.К. Киселева, Д.М. Ким, К. О. Магомедова, Н. В. Проказиной, В.М. Соколова, Н.С. Субочева, в которых отражены различные концептуальные подходы к сущности, генезису, функциям, структуре данного концепта.

Особое место с точки зрения государственной гражданской службы представляет изучение управленческой культуры[2] и социологической культуры государственных гражданских служащих[3].

При всем методологическом разнообразии исследователи сходятся в понимании организационной культуры государственной службы как устойчивого комплекса базовых представлений, ценностей и норм, разделяемых служащими государственных органов.

Кроме того, дифференцируются сущностные характеристики организационной и корпоративной культуры по критерию организационно-правового статуса.[4].

Фактологический анализ показал, что в современных условиях политического транзита диссонанс ценностных ориентаций и установок приводит к деформации организационной культуры государственных служащих. Данный тезис подтверждается результатами репрезентативных социологических исследований ВЦИОМ, согласно которым для 84% профессионально осуществляющих служебную деятельность граждан на должностях государственной гражданской службы Российской Федерации мотивом поступления на такие должности послужили материальные и карьеристские ценности, и лишь 16% участвующих в опросе главным аргументом назвали служение на пользу Родине[5]. Как следствие, это проявляется в бюрократизме, распространении коррупционных проявлений на федеральном (например, в «Оборонсервисе», Роскосмосе, Минрегионе, Минздраве) и региональном (Карелия, Тула и многие другие) уровнях.

Очевидно, что «разрешение существующего противоречия между социальными ожиданиями гражданских служащих, с одной стороны, и ценностями, определяющими принципы их деятельности и нормы поведения по отношению к обществу, с другой, позволит создать условия для преодоления обозначенных выше проблем в системе государственной гражданской службы [6] и повышения эффективности государственного управления в целом»[7]. Так, с точки зрения системного подхода (Т. Парсонс, Р. Мертон) успешная реализация конструкции нормативно-правовых, организационно-управленческих, материально-технических и кадровых мероприятий обусловлена именно

[1] Гарифова А.Р. Организационная культура государственной налоговой службы: социологический анализ : социологический анализ :дисс. ... канд. социол. наук : 22.00.08. – Казань, 2007. – С. 3.

[2] Пашин Л. А., Проказина Н. В., Комлева В. В. Теоретические подходы к изучению управленческой культуры государственных гражданских служащих // Среднерусский вестник общественных наук. – 2013. – № 3. – С. 71-75.

[3] Пашин Л.А., Проказина Н.В. Социологическая культура государственных гражданских служащих как условие информационно-аналитического обеспечения управленческой деятельности//Среднерусский вестник общественных наук. 2012. № 4-2. С. 62-67.

[4] Субочев Н.С. Организационная культура государственной гражданской службы субъекта Российской Федерации как фактор социального развития региона : дисс. ... доктора социол. наук : 22.00.08. – Волгоград, 2006. – С. 15-16.

[5] Я б в госслужащие пошел, или госслужба: кого и чем она привлекает? // URL: http://wciom.ru/index.php?id=236&uid=112783 (дата обращения: 02.12.15).

[6] Проказина Н.В. Организация и проведение социологических исследований в системе государственного и муниципального управления: Практикум. Орел: Изд-во ОФ РАНХиГС, 2015. С. 49.

[7] Анисимов Д.П. Организационная культура как фактор социального регулирования поведения государственных гражданских служащих : дис. ... канд. социол. наук : 22.00.08. – Белгород, 2008. – С. 3.

модернизацией организационной культуры государственной гражданской службы. При этом в современных условиях федерализма основная нагрузка по совершенствованию системы государственного управления приходится на региональный уровень власти[1].

В частности, социологические исследования[2] показывают, что государственные гражданские служащие субъектов Российской Федерации оценивают состояние корпоративной культуры в целом по стране как скорее низкое, чем высокое (таблица 1).

Таблица 1 – Распределение ответов на вопрос «Как бы Вы оценили современное состояние корпоративной культуры в системе государственной гражданской службы РФ?»

Ответ	%
Высокое	13,9
Скорее высокое, чем низкое	33,3
Скорее низкое, чем высокое	46,3
низкое	4,6
значительно понизился	1,9

Большинство государственных служащих рассматривают корпоративную культуру как комплекс традиций и обрядов, что соответствует сущности данной дефиниции (таблица 2)[3].

Таблица 2 – Сравнение ответов государственных гражданских служащих о сущности корпоративной культуры

Ответы	Ростовская обл., %	Орловская обл., %
документально зафиксированные нормы и правила поведения (положения и регламенты)	-	31,5
организационные ритуалы (традиции, церемонии, памятные даты, обычаи), визуальные символы, девизы, лозунги, гимны	68,2	30,6
система служебных взаимоотношений	21,6	-
социальная поддержка	10,2	-

О том, что в организации наличествует современная корпоративная культура, утвердительно ответили лишь 14,8% респондентов, 23,1% заявили о вероятном ее наличии. Процент сомневающихся составил 47,2, однозначно отрицательно ответили 13,9%, а 0,9% участвующих в опросе затруднились с ответом[4].

Вероятно, такое распределение ответов связано с тем, что, как правило, респонденты имеют четкое представление о миссии организации (40,3%), 34,1% – смутно. Следует отметить, что есть доля тех, кто не понимает такого предназначения (19,9%), а оставшиеся 5,7% затруднились при ответе на такой вопрос.

Примечательно то, что при этом 33% участвующих в опросе ясно представляют себе цели той организации, где они работают; смутно или в общем виде – 25% и 11% соответственно, а не представляют – 8%. Значительная доля тех, кто не ответил на данный вопрос (22,7%).

Госсужащие получают информацию о целях организации из бесед с руководителем (33%), из документов – 25%, из бесед с коллегами – 18,8%, не располагают информацией 12,5% опрошенных, затруднения с ответом возникли у

[1] Исаев А.В., Исаева Ю.В. Проблемы и перспективы реализации административной реформы в регионе // Экономика и социум. – 2015. – № 2-2 (15). – С. 711-718.

[2] См.: Проказина Н.В. Организация и проведение социологических исследований в системе государственного и муниципального управления: Практикум. Орел: Изд-во ОФ РАНХиГС. 2015. –С. 39–41.

[3] См.: Веремейчук А.Л. Формирование креативности российской государственной гражданской службы как фактор повышения эффективности государственного управления: : дис. ... канд. социол. наук: 22.00.08. – Ростов-на-Дону, 2015. – С. 159; Проказина Н.В. Организация и проведение социологических исследований в системе государственного и муниципального управления: Практикум. Орел: Изд-во ОФ РАНХиГС, 2015. С. 39-41.

[4] Проказина Н.В. Указ соч. – С. 39-41.

10,8%[1]. По нашему мнению, это связано со стилем руководства в организации и занимаемой должностью служащего.

Большинство опрошенных (40,3%) считают, что при выборе стратегии и цели организации их мнение берется во внимание. Противоположной точки зрения придерживаются 23,9%, 12,5 % указали на учет их мнения лишь иногда, а 23,3% не смогли на это ответить.

В рамках статистической погрешности находятся ответы на вопрос об учете мнения при корректировке корпоративной культуры. Так, 44,3% согласились и 39,2% не согласились с таким тезисом, 16,5% затруднились с ответом. Следует отметить, что респонденты указали на наличие разделяемых всеми понятий добра, зла, насилия, агрессии (35,8%); 32,4% – на веру в успех организации, в руководство; отождествляли себя с организацией 17%, а дух единства присущ 9,1% респондентов, часть опрошенных (5,7%) затруднились с ответом. Государственные гражданские служащие Ростовской области считают, что вся деятельность в их организации направляется руководством (46%), 22,7% – общей целью, свободной инициативой работников – 13,1%, всесторонними обсуждениями и дискуссиями – 12,5%, не ответили на этот вопрос %[2].

Госслужащие Орловской области считают, что в большей степени исполнительный персонал должен быть заинтересован в формировании и развитии корпоративной культуры государственной гражданской службы (39,3%).

Менее всего это связывается с деятельностью высшего руководства страны (4,7%), руководства министерств и ведомств (8,4%), институтов гражданского общества (10,3%)[3].

Наиболее негативное влияние на развитие корпоративной культуры оказывает чрезмерная сменяемость управленческих кадров и всего персонала госорганов (табл. 3).

Таблица 3 – Распределение ответов на вопрос «Что, на Ваш взгляд, оказывает наиболее негативнее влияние в системе государственной гражданской службы?»

Ответы	%
невнимание руководства к вопросам формирования корпоративной культуры	10,2
отсутствие у государственных служащих знаний по вопросам корпоративной культуры	13,9
отсутствие базовых ценностей, целей, объединяющих всех работников госорганов	17,6
недостаточная социально-нормативная основа, отсутствие традиций, отвечающих современным представлениям о корпоративной культуре в государственных органах	25,9
чрезмерная сменяемость управленческих кадров и всего персонала госорганов, не способствующая воспроизводству корпоративных ценностей и тради-	42,6
неготовность руководства госорганов внедрять новые управленческие технологии	21,3
критическое соотношение в госорганах «инновационников» и «традиционников» как в управленческих звеньях, так и среди персонала	13,9
слабое знание успешного отечественного и зарубежного опыта формирования корпоративной культуры и ее значения для организационного развития	13,9

[1] Веремейчук А.Л. Указ соч. – С. 159-163.

[2] Веремейчук А.Л. Указ соч. – С. 159-163.

[3] Проказина Н.В. Указ соч. – С. 39-41.

О непосредственной причастности к этому процессу руководителей среднего и низового уровней управления заявили 34,6%, высшего руководства – 29% респондентов.

Таким образом, в настоящее время профессиональная управленческая деятельность в системе государственной службы не способна в должной мере обеспечить те результаты, в которых нуждается российское общество для его полноценного функционирования и развития. При этом, задачи реализации потенциала служащих государственного аппарата требуют, прежде всего, формирования в органах государственного управления организационной культуры посредством активного взаимодействия всех акторов управленческого процесса.

Библиография/ References:

1.Анисимов Д.П. Организационная культура как фактор социального регулирования поведения государственных гражданских служащих: дис. ... канд. социол. наук : 22.00.08. – Белгород, 2008.

2.Веремейчук А.Л. Формирование креативности российской государственной гражданской службы как фактор повышения эффективности государственного управления: : дис. ... канд. социол. наук : 22.00.08. – Ростов-на-Дону, 2015. – 163 с.

3.Гарифова А.Р. Организационная культура государственной налоговой службы: социологический анализ: социологический анализ: дисс. ... канд. социол. наук : 22.00.08. – Казань, 2007. – 210 с.

4.Гарифова А.Р. Проблемы организационной культуры государственной службы в условиях трансформации современного российского общества // Вестник Поволжского института управления. – 2007. – № 12. – С. 21–24.

5.Исаев А.В., Исаева Ю.В. Проблемы и перспективы реализации административной реформы в регионе // Экономика и социум. – 2015. – № 2-2 (15). – С. 711– 718.

6.Пашин Л. А., Проказина Н. В., Комлева В. В. Теоретические подходы к изучению управленческой культуры государственных гражданских служащих // Среднерусский вестник общественных наук. – 2013. – № 3. – С. 71– 75.

7.Проказина Н.В. Организация и проведение социологических исследований в системе государственного и муниципального управления: Практикум. Орел: Изд-во ОФ РАНХиГС, 2015. 116 с.

8. Пашин Л.А., Проказина Н.В. Социологическая культура государственных гражданских служащих как условие информационно-аналитического обеспечения управленческой деятельности // Среднерусский вестник общественных наук. 2012. – № 4-2. – С. 62– 67.

9.Проказина Н.В. Развитие социологической культуры государственных гражданских служащих региона : автореф. дис.... доктора социол. наук : 22.00.08. – Белгород, 2013. – 39с.

10.Субочев Н.С. Организационная культура государственной гражданской службы субъекта Российской Федерации как фактор социального развития региона : дисс. ... доктора социол. наук : 22.00.08. – Волгоград, 2006. – 325 с.

1.Anisimov D.P. Organizatsionnaia kul'tura kak faktor sotsial'nogo regulirovaniia pove-deniia gosudarstvennykh grazhdanskikh sluzhashchikh : dis. ... kand. sotsiol. nauk : 22.00.08. – Belgorod, 2008. (In Russ).

2.Veremeichuk A.L. Formirovanie kreativ-nosti rossiiskoi gosudarstvennoi grazhdanskoi sluzhby kak faktor povysheniia effektivnosti gosudarstvennogo upravleniia: dis.... kand. sotsiol. nauk: 22.00.08. – Rostov-na-Donu, 2015. – 163 s. (In Russ).

3.Garifova A.R. Organizatsionnaia kul'tura gosudarstvennoi nalogovoi sluzhby: sotsiologicheskii analiz: sotsiologicheskii analiz: diss. ... kand. sotsiol. nauk: 22.00.08. – Kazan', 2007. – 210 s. (In Russ).

4.Garifova A.R. Problemy organizatsion-noi kul'tury gosudarstvennoi sluzhby v uslo-viiakh transformatsii sovremennogo rossiiskogo obshchestva // Vestnik Povolzhskogo instituta upravleniia. – 2007. – № 12. – S. 21–24. (In Russ).

5.Isaev A.V., Isaeva Iu.V. Problemy i perspektivy realizatsii administrativnoi reformy v regione //

Ekonomika i sotsium. – 2015. – № 2-2 (15). – S. 711– 718. (In Russ).

6.Pashin L. A., Prokazina N. V., Komle-va V. V. Teoreticheskie podkhody k izuche-niiu upravlencheskoi kul'tury gosudarst-vennykh grazhdanskikh sluzhashchikh // Sredne-russkii vestnik obshchestvennykh nauk. – 2013. – № 3. – S. 71– 75. (In Russ).

7.Prokazina N.V. Organizatsiia i provedenie sotsiologicheskikh issledovanii v sisteme gosudarstvennogo i munitsipal'nogo upravleniia: Praktikum. Orel: Izd-vo OF RANKhiGS, 2015. – 116 s. (In Russ).

8.Pashin L.A., Prokazina N.V. Sotsiologicheskaia kul'tura gosudarstvennykh grazhdanskikh sluzhashchikh kak uslovie informatsionno-analiticheskogo obespecheniia upravlencheskoi deiatel'nosti//Srednerusskii vestnik obshchestvennykh nauk. 2012. – № 4-2. – S. 62– 67. (In Russ).

9.Prokazina N.V. Razvitie sotsiologicheskoi kul'tury gosudarstvennykh grazhdanskikh sluzhashchikh regiona: avtoref. dis.... doktora sotsiol. nauk : 22.00.08. – Belgorod, 2013. – 39s. (In Russ).

10.Subochev N.S. Organizatsionnaia kul'tura gosudarstvennoi grazhdanskoi sluzhby sub"ekta Rossiiskoi Federatsii kak faktor sotsial'nogo razvitiia regiona: diss. ... doktora sotsiol. nauk: 22.00.08. – Volgograd, 2006. – 325 s. (In Russ).