DOI: 10.17117/na.2016.11.03.259

<http://ucom.ru/doc/na.2016.11.03.259.pdf>

Поступила (Received): 29.11.2016

Синицина Ю.С., Дмитриева Ю.Н., Селиверстова Н.И. Корпоративная и организационная культура в органе государственной власти

Sinitsina Yu.S., Dmitrieva Yu.N., Seliverstova N.I.
Corporate and organizational culture in public authorities

В предложенной статье исследовались понятия корпоративной и организационной культуры, представлено сравнение элементов данной культуры в организации и органе государственной власти. А также выявлены проблемы государственных органов и рекомендовано решение данного вопроса

Ключевые слова: корпоративная культура, организационная культура, орган государственной власти

In this article we studied the concepts of corporate and organizational culture, provides a comparison of the elements of this culture in the organization and the public authority. As well as the problems identified state agencies and the recommended solution to this issue

Key words: corporate culture, organizational culture, public authority

Синицина Юлия Сергеевна

Студент

Российская академия народного хозяйства и государственной службы при Президенте РФ (филиал)

г. Оренбург, ул. Курача, 26

Sinitsina Yulia Sergeevna

Student

Russian academy of national economy and state service under the President of the RF (branch) Orenburg, Curacha st., 26

Дмитриева Юлия Николаевна

Студент

Российская академия народного хозяйства и государственной службы при Президенте РФ (филиал)

г. Оренбург, ул. Курача, 26

Dmitrieva Yulia Nikolaevna

Student

Russian academy of national economy and state service under the President of the RF (branch) Orenburg, Curacha st., 26

Селиверстова Надежда Игоревна

Кандидат социологических наук, доцент

Российская академия народного хозяйства и государственной службы при Президенте РФ (филиал)

г. Оренбург, ул. Курача, 26

Seliverstova Nadezhda Igorevna

Candidate of Sociological Sciences, Associate Professor

Russian academy of national economy and state service under the President of the RF (branch) Orenburg, Curacha st., 26

Е.А. Терещук отметила, что корпоративная культура есть совокупность разделяемых сотрудниками целей, ценностей, норм, традиций организации, сформированных под воздействием внутренних и внешних факторов, обеспечивающая уникальность, самосохранение и саморазвитие организации [4, с. 8]. По-

лагаем, что именно это становится условием самосохранения любой организации, в том числе и органа государственной власти. Актуальность выбранной темы для исследования обусловлена тем, что существование слаженной системы ценностей и норм поведения позволяет органу власти создать единый вектор движения и развития государственного органа и его работников.

Грамотно внедренная корпоративная культура предоставляет возможность не только усовершенствовать процесс внутренней коммуникации, но и гарантирует лояльность подчиненных, помогает поддерживать командный дух коллектива, от которого порой зависит безопасность органа государственной власти. С уходом работника нередко происходит утечка сведений, составляющих государственную тайну, иногда люди пытаются продать важную информацию. Так происходит практически всегда, за исключением случаев, когда подчиненный испытывает уважение и эмоциональную привязанность к высшему должностному лицу и коллективу в целом, когда в органе власти существует мощная корпоративная культура, которая обеспечивает полноценную адаптацию починенного и возникновение у него чувства причастности к миссии государственного управления, к достижениям государственного управления. Как правило, речь о больших государственных компаниях, либо разветвленной сети органов государственного управления, территориально представленных во всех регионах.

Наработано достаточное количество трудов российских и зарубежных исследователей, начиная с работ философов древности и завершая современными концепциями, получившими развитие на рубеже XX-XXI веков.

Отечественные исследователи Р.Л. Кричевский, Ю.Г. Одегов, П.В. Журавлев и другие дают определение корпоративной культуре, как совокупности неких совместных ценностей, идей, интересов (как индивидуальных, так и коллективных), норм морали и правил поведения, которые влияют на организационную структуру и систему управления в органе государственной власти.

Многие зарубежные исследователи – А. Мак-Лин, Ж. Маршалл, А. Фурнхам, Б. Гунтер и другие – также, как и наши соотечественники, определяют организационную и корпоративную культуру, как систему традиций, ценностей, установок, убеждений и отношений, которые создают всеобъемлющий контекст для всего, что делает или о чем думает сотрудник, выполняя работу в государственном органе власти.

Наиболее полное и раскрытое определение организационной культуре дал отечественный ученый В.А. Погребняк. Он описал данное понятие, как особую сферу организационной реальности, состоящую из комплексов специализированных и определенным образом упорядоченных материальных и виртуальных ресурсов и результатов труда подчиненных, включающих в себя систему сложившихся межличностных отношений, объединяющую совокупности взаимосвязанных организационных явлений и процессов, в недрах которых, благодаря целенаправленным действиям персонала, осуществляемым сразу в трех обособленных культурных пространствах: производственном, экономическом и социальном, происходит преобразование вышеназванных ресурсов и частичных результатов в конечные продукты деятельности системы в целом [3].

Также проблемы учета национального фактора при исследовании корпоративной культуры раскрываются в трудах М.А. Арефьева, В.С. Барулина, М.К. Горшкова, Дж. Дистефано, Н.М. Лебедева, У. Лэйна, Р.Д. Льюиса, В.С. Магуна, и др.

Развитие научных подходов к изучению роли организационной культуры в процессе формирования трудовой мотивации объяснялось в работах Дж. Адаира, Дж. С. Адамса, И. Васильева, О. Волгиной, Дж. Кайро, Э. Лоулера, Л. Портера, и др.

Изучению некоторых аспектов взаимосвязи корпоративной культуры и трудовой мотивации посвятили свои труды Ю. Анисимов, В. Баутин, И. Богомолов, В. Верховин, В. Воронин, Л. Гиляровская, А. Егоршин, А. Ручка, Э. Уткин, А. Хорев, Л. Чуриков, Г. Тамошина, Р. Яковлев и др.

При проведении анализа трудов отечественных и зарубежных исследователей выяснилось, что существующие теории организационной и корпоративной культуры содержат много полезной информации, системное осмысление которых дает основание для разработки и обоснования целостной концепции управления персоналом и сотрудниками государственных органов власти с учетом мотивационных и культурных аспектов трудового поведения.

Вслед за учеными под корпоративной культурой мы понимаем комплекс установок морали и поведения, традиций, ожиданий, ценностей, убеждений, объединяющих все подразделения органа государственной власти и способствующих эффективному взаимодействию между сотрудниками.

Охарактеризуем орган власти как корпорацию со своей культурой.

Итак, первым элементом организационной культуры выступают ценности и традиции. Они наиболее распространены в коммерческих организациях, функционирующих длительное время. Сложнее проследить эти ценности и традиции в государственных органах и организациях. Здесь они имеют формальную природу, обусловленную бюрократическим характером деятельности. Неформальные ценности тоже существуют, но они приобретают негативный характер, не сплачивая, а разобщая сотрудников. Часто это связано со стремлением к власти, конкуренцией, аномией в органах государственной власти.

Вторым элементом корпоративной культуры является стиль руководства. В коммерческих компаниях есть возможность поиска разнообразных подходов к стилю руководства, а в органах государственной власти преимущественно регламентирован авторитарный стиль управления. Поэтому стиль управления редко подстраивается под конкретное должностное лицо.

Следующий элемент – это символика [2]. В организации, в основном, преобладают яркие эмблемы, логотипы и торговые знаки. Данные понятие, так же как и фирменный стиль, в управлении государственного органа отсутствуют. В государственных учреждениях и органах власти уже заранее определен перечень государственной символики, который не может варьироваться в зависимости от желаний руководства. Поэтому сложно различить один государственный орган от другого по данному критерию.

Последним компонентом организационной культуры выступает деловой этикет, который в компании направлен на поддержание рабочей атмосферы в организации и на удержание клиентов, посредством различных инструментов.

Среда делового этикета в органе власти в большинстве случаев ориентирована на поддержание престижа, уважения и доверия к государственным структурам. В идеале, поддержание делового этикета на высоком уровне в органах государственной власти, в отличие от коммерческих структур, должно быть направлено не на получение материальной выгоды, а на обеспечение благополучия населения. А также ориентировано на повышение легитимности органов государственной власти, уровня доверия населения и общественных структур. Этические нормы государственного служащего регламентируются в различных странах в определенных нормативно-правовых актах:

- «Нормами этического поведения служащих органов исполнительной ветви власти» и «Наставлением по этике для служащих органов исполнительной ветви власти» в США;
- Кодексом министра – этическим кодексом государственной службы в Великобритании;
- этической конституцией Японии;
- «Общими принципами служебного поведения государственных служащих» и «Типовым кодексом этики и служебного поведения государственных и муниципальных служащих РФ» [1].

Тем не менее современная практика управления приводит к распространению иного подхода к организации деятельности, проявления внимания к мелочам, потребностям коллег и потребителей услуг, так называемой «клиенто-ориентированности». Что является требованием конкурентоспособности организаций и учреждений и чему так трудно обучить сотрудников государственных органов и учреждений.

Особой проблемой органов власти становится стремление сформировать бюрократическую, то есть обезличенную организацию, в которой сложно применить дифференцированный подход. В такой организации власти отсутствует уникальность каждого подчиненного; такая поглощенность правилами и шаблонами ставит под угрозу деятельность государственного управления, ее эффективность.

Таким образом, корпоративная культура требует особого внимания со стороны руководителя организации или органа власти, сильно варьируется и во многом производна от личности руководителя, его желания заботиться о своих подчиненных, создавать определенную атмосферу. То есть прослеживается связь с институтом семьи, но не в отношении государственных органов власти, где семейственность теряется в силу обезличенно-рационального подхода к организации функционирования.

Список используемых источников:

1. Ирхин Ю.В. Возрастающая роль этических кодексов государственной службы в управленческих парадигмах и практиках: сравнительный анализ // Проблемный анализ и государственно-управленческое проектирование. 2011. № 6. С. 94-104.
2. Макеева, В.Г. Культура предпринимательства: учебное пособие / В.Г. Макеева. Москва: ИНФРА – М, 2002. 4 с.
3. Погребняк, В.А. Культура организации как объект регулярного управления // Вопросы управления предприятием / В.А. Погребняк. М, 2005г. № 1(13). 59-64с.

4. Терещук, Е.А. Особенности корпоративной культуры в органах государственной службы: социологический анализ: автореф. дис. канд. полит. наук... 22.00.06. Екатеринбург, 2006. 24 с.

© 2016, Синицина Ю.С., Дмитриева Ю.Н.,
Селиверстова Н.И.

Корпоративная и организационная культура в
органе государственной власти

© 2016, Sinitsina Yu.S., Dmitrieva Yu.N.,
Seliverstova N.I.

Corporate and organizational culture in public
authorities