

ким образом, утопический компонент порождает «практопию» (этот термин используют Д. Белл[8], Э. Тоффлер[9]).

Отличительной чертой данных проявлений утопического компонента является то, что эти проекты в значительно большей мере, чем традиционные утопии, базируются на рациональных началах. При их построении широко используются сициентистские подходы.

Представляется, что с учетом выше сказанного, мы можем обосновать нашу гипотезу о неразделимости и необходимости в политической культуре и утопического и реалистического компонентов. Именно при обязательном использовании этих компонентов совместно, при учете их особенностей можно говорить осмысленной и реальной работе по возвращению новой политической культуры России.

#### **ЛИТЕРАТУРА:**

1. Парето В. О применении социологических теорий // Социологические исследования. – 1995. № 2.
2. Юнг К. Г. Проблемы души нашего времени: Пер. с нем. – М.: Издательская группа «Прогресс», «Универс», 1994. – С. 203-204.
3. Алексеев Н. Г. Проектный подход к формированию рефлексивного мышления в образовании и управлении // Рефлексивно-организационные проблемы формирования мышления и личности в образовании и управлении. М.: ИРПТИГО, 2003.
4. L. Mumford. The Story of Utopies. N. Y., 1962, p. 15.
5. Фукуяма Ф. Великий разрыв. - М.: 000 «Издательство АСТ», 2003. С. 154.
6. Шестаков В.П. Понятие утопии и современные концепции
7. утопического // Вопросы философии. - 1972. № 8. - С.154.
8. Nozick R. Anarchy, State and Utopia. N.Y., Basic Books, 1974, p. 58.
9. Белл Д. Грядущее постиндустриальное общество. Опыт социального прогнозирования. - М.: Академия, 1999. – С. 34.
10. Тоффлер Э. Шок будущего: Пер. с англ./ Э. Тоффлер. - М.: 000
11. «Издательство АСТ», 2002. С. 504

*Терецук Е.А., г. Челябинск*

## **МИССИЯ И ЦЕЛИ ОРГАНОВ ГОССЛУЖБЫ КАК ЭЛЕМЕНТЫ КОРПОРАТИВНОЙ КУЛЬТУРЫ**

Корпоративная культура представляет собой совокупность разделяемых сотрудниками целей, ценностей, норм, традиций организации, сформированных под воздействием внутренних и внешних факторов, обеспечивающую самосохранение, саморазвитие и уникальность организации. В условиях реализации административной реформы достаточно актуальным представляется анализ состояния корпоративной культуры в органах государственной службы, факторов ее формирования и развития, что необходимо для выработки программ, технологий совершенствования деятельности государственных служащих. В рамках изучения корпоративной культуры важным представляется выявление понимания сотрудниками миссии и целей организации, что является основой адекватной ориентации в ценностях и нормах культуры организации.

Миссия представляет собой качественно выраженную совокупность намерений организации, детализирует ее статус и обеспечивает направление и ориентиры для определения целей и стратегий на различных уровнях развития [1]. Миссия организации – это образ компании, предназначение компании, ее кредо, выраженное словесно основное социально значимое функциональное назначение организации в долгосрочном периоде. В миссии должна быть закреплена философия управления, а формулировка миссии должна представлять собой установку для всего персонала организации. Правильно сформулированная миссия делает организацию уникальной в своем роде.

Цели организации – это конкретные намерения о реализации миссии. Миссия не должна остаться только лозунгом, декларацией, а должна реализовываться через конкретные

цели. Цель – желаемый четко обозначенный результат, на достижение которого направлены усилия организации.

Знание миссии, целей деятельности организации, при условии их разделения, усвоения сотрудниками способствуют эффективному функционированию организации.

Результаты опроса государственных гражданских служащих в г.Челябинске (февраль-апрель 2006г.) позволяют отметить следующее.

Большая часть опрошенных госслужащих (91%) отмечает, что знает цели деятельности своей организации. При этом дают то или иное определение основной цели деятельности 65% респондентов. Несколько меньше в организации сотрудников, которые знакомы с миссией своей организации (78%). Определить миссию попыталась половина респондентов. Под миссией понимается смысл существования организации, т.е. для чего или по какой причине существует организация, в чем отличие данной организации от ей подобных. Зачастую сотрудники воспринимают цели деятельности и миссию как аналогичные явления.

При определении целей и миссии тех органов, в которых трудятся опрошенные госслужащие, большинство респондентов использовало некие общепринятые, устойчивые формулировки, которые, скорее всего, отражены в Положении об органе госслужбы и других нормативных документах, регулирующих его деятельность. С одной стороны, это говорит о том, что госслужащие действительно знают задачи, стоящие перед организацией. С другой стороны, это может свидетельствовать об их нежелании, неспособности или об отсутствии необходимости смотреть на государственную службу со стороны, не защищаясь при этом многочисленными законодательными актами.

Ряд экспертов при определении миссии госслужбы ссылаются на ФЗ “О государственной гражданской службе РФ”, а в целом формулируют ее как реализацию политики государства - с учетом компетенции того или иного органа. Нужно отметить, что эксперты также затрудняются в разведении цели и миссии, причем цели госслужбы никто из опрошенных не обозначил. Все это может объясняться тем, что в законодательстве нет четкого определения цели деятельности государственной службы, как и определения миссии, есть задачи и функции (в Положении об органе, например), определяющие место каждого конкретного органа в системе госслужбы.

Целиком и полностью цели и миссию своей организации разделяют 60% респондентов; 24% опрошенных разделяют цели деятельности организации частично. Ценности своей организации полностью совпадают с личными ценностями и интересами 44% опрошенных госслужащих, а 35% разделяют ценности своей организации частично. При этом госслужащие, полностью разделяющие цели и миссию организации, чаще отмечают, что полностью разделяют и ценности организации (66%); тех, кто не разделяет ценности организации, больше среди госслужащих, не разделяющих цели и миссию (10%). Среди тех, кто разделяет ценности организации полностью, несколько больше доля госслужащих, которые в самого начала трудового стажа - на государственной службе (30%). Частично ценности организации разделяют в большей степени те, кто пришел на государственную службу из коммерческой сферы (16%), из производственной сферы (38%), что вполне естественно: чем больше стаж работы в организации, тем выше степень принятия корпоративных ценностей и норм.

Таким образом, определенная часть государственных служащих осуществляет свои функции, не соглашаясь с организационными целями и ценностями, ориентируясь на свои личные приоритеты, установки. В этой связи можно говорить о “сбоях” интегративной, адаптационной, идеологической функций корпоративной культуры, когда часть сотрудников организации остается не приобщенной к организационным целям и ценностям.

## ЛИТЕРАТУРА:

1. Корпоративный менеджмент / Мазур И.И., Шапиро В.Д., Ольдерогге Н.Г. и др.; под общ. ред. И.И.Мазура. – М.: Высшая школа, 2003. – 1077с. – С.190.

*Шедий М.В., г. Орел*

## ОСОБЕННОСТИ ВЛИЯНИЯ КОРПОРАТИВНОЙ КУЛЬТУРЫ НА СЛУЖЕБНОЕ ПОВЕДЕНИЕ ЧИНОВНИКОВ РОССИЙСКОЙ ИМПЕРИИ

Первым, наиболее ярким периодом реформирования государственной службы является время правления Петра Великого. Петровские реформы обеспечили создание высших и центральных учреждений нового типа, положили начало переходу к бюрократической системе, основанной на рациональном принципе. В результате реформ была создана бюрократическая корпорация с особой корпоративной культурой, для которой были характерны однотипное организационное устройство, более четкое распределение функций, строгое соподчинение на основе жесткого централизма.

Однако это само по себе вполне прогрессивное дело с самого начала подверглось существенному искажению, так как попытка бюрократизации государственной службы привела лишь к ее «канцеляризации», то есть обюрокрачиванию в негативном смысле слова. Эффективность управления, правда, на первых порах несколько повысилась, но смысл его бюрократической перестройки так и не был усвоен ни чиновничьим, ни обывательским сознанием. В итоге она, не решив своей главной задачи, создала побочный негативный эффект, так как «государство, загораживаемое канцелярией, отдалялось от народа, как что-то особое, ему чуждое» [1].

В результате введения Табели о рангах всех чинов чувства чести, личного достоинства, уважения подмнил чин. Один из западных путешественников, посетивших Россию в царствование Павла I, метко заметил: «Здесь все зависит от чина... Не спрашивают, что знает такой-то, что он сделал или может сделать, а какой у него чин. Положение в обществе, измеряемое классами чинов, получило значение главной жизненной ценности» [2].

Человек при поступлении на службу становился как бы казенной собственностью, так и оставался ею на протяжении всей своей жизни. Данный процесс не привел к уменьшению злоупотреблений и произвола чиновников, к возникновению честной и эффективной администрации, а, напротив, «злоупотребления росли с необыкновенной быстротой. Они были практически неискоренимы, так как государство хотя и боролось с ними, но, по существу, само же их и порождало» [3].

Впрочем, было бы несправедливым считать, что Табель о рангах не принесла совсем уж ничего хорошего. К положительным чертам можно отнести расширение возможности для вертикальной социальной мобильности, для возвышения при соблюдении определенных условий людей из низших классов. При этом Табель с ее приоритетом принципа выслуги лет, в сущности, поддерживала обстановку бюрократической спячки и господства вялой, боящейся любых перемен геронтократии.

Академик А.В. Никитенко весьма точно и убедительно показал негативные последствия, порождавшиеся бюрократической атмосферой государственных служащих. Одним из самых тяжелых ее пороков являлось, по его мнению, превращение государственных служащих в механических исполнителей воли вышестоящего «начальства». «Отчего у нас так мало способных государственных людей? – спрашивал А. В. Никитенко. – Оттого, что от каждого из них требовалось одно: не искусство в исполнении дел, а повиновение и так называемые энергические меры, чтобы все прочие повиновались... Всякий, принимая на себя важную должность, думал об одном, как бы удовлетворить лично господствовавшему требованию, и умственный горизонт его невольно суживался в самую тесную рамку. Тут