

На правах рукописи

Терещук Екатерина Александровна

**ОСОБЕННОСТИ КОРПОРАТИВНОЙ КУЛЬТУРЫ В
ОРГАНАХ ГОСУДАРСТВЕННОЙ СЛУЖБЫ:
СОЦИОЛОГИЧЕСКИЙ АНАЛИЗ**

Специальность 22.00.06 – социология культуры, духовной жизни

АВТОРЕФЕРАТ

диссертации на соискание ученой степени

кандидата социологических наук

Екатеринбург 2006

Работа выполнена на кафедре прикладной социологии ГОУ ВПО
“Уральский государственный университет им. А.М.Горького”.

Научный руководитель	доктор философских наук, профессор Е.В. Грунт
Официальные оппоненты	доктор социологических наук, профессор В.Т. Шапко кандидат культурологии, доцент Л.В. Русских
Ведущая организация	ГОУ ВПО “Челябинский государственный университет”

Защита состоится “19” декабря 2006 г. в 15.00 часов на заседании диссертационного совета Д 212.286.05 по защите диссертаций на соискание ученой степени доктора социологических наук при ГОУ ВПО “Уральский государственный университет им. А.М.Горького” по адресу: 620083, г.Екатеринбург, К-83, пр.Ленина, 51, комн.248.

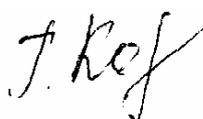
С диссертацией можно ознакомиться в научной библиотеке Уральского государственного университета им. А.М.Горького.

Автореферат разослан “17” ноября 2006 г.

Ученый секретарь диссертационного совета

доктор социологических наук,

профессор



Г.Б.Кораблева

Общая характеристика работы

Актуальность темы исследования. Государственная служба в последнее время является объектом пристального внимания практически всех общественных наук. В первую очередь потому, что от эффективности ее деятельности зависит направленность и результат не только государственного, но и социального управления в целом.

Проводимая в настоящее время в нашей стране административная реформа связана с проблемой эффективности функционирования государственного аппарата. Как отмечено в Концепции реформирования системы государственной службы в Российской Федерации, построение демократического правового федеративного государства требует создания адекватной системы органов государственной власти и соответствующей ей целостной системы государственной службы, которые обеспечивают реализацию функций государства, повышение эффективности экономики и развитие гражданского общества¹. Одной из задач административной реформы является и смена ценностных ориентаций, в частности, поворот государственной службы в сторону общества, удовлетворения потребностей населения. Без учета специфики норм и ценностей, которые определяют на данный момент деятельность государственных служащих как внутри организации, так и во внешней среде, трудно рассчитывать на успех реформ.

Ценности, нормы поведения в организации являются составной частью ее корпоративной культуры.

Понятие “корпоративная культура” является междисциплинарным. Оно используется относительно недавно и, главным образом, представителями организационно-управленческих дисциплин, менеджмента, теории организации, организационного поведения и организационной психологии, управления персоналом. Интерес социологов, занимающихся

¹ Концепция реформирования системы государственной службы Российской Федерации от 15 августа 2001г. № Пр-1496 // Интернет-ресурс: www.businesspravo.ru/Docum/DocumShow

проблемами культуры организации, корпоративной культуры, тоже понятен и обоснован.

Нужно отметить, что отечественные авторы часто основное внимание уделяют западному социальному опыту, западным теориям и стандартам культуры организации. Кроме того, в подавляющем большинстве работ рассматривается корпоративная культура организаций коммерческой сферы. Анализ состояния корпоративной культуры в органах государственной службы, факторов ее формирования и развития необходимы для выработки программ, технологий совершенствования деятельности государственных служащих. Таким образом, теоретическая неразработанность проблемы и ее практическая значимость говорят об актуальности и новизне темы исследования.

Степень разработанности темы. На сегодняшний день достаточно много публикаций, в которых тем или иным образом освещается проблема корпоративной культуры. Однако в социологии данный вопрос разработан недостаточно. Поэтому мы обращаемся и к наработкам менеджмента и других организационно-управленческих дисциплин, представители которых рассматривают проблему организационной и корпоративной культуры.

Изучение научной литературы, раскрывающей тему исследования, позволяет выделить несколько групп работ.

Любое исследование культуры невозможно без определения ее сущности. В связи с этим можно выделить первую группу работ, которые посвящены изучению культуры как социального явления. Различные подходы к анализу культуры представлены в работах А.И.Арнольдова, Э.А.Баллера, Ю.Р.Вишневого, В.Е.Давидовича, Ю.А.Жданова, Н.С.Злобина, М.С.Кагана, Л.Н.Когана, Э.С.Маркаряна, В.М.Межуева, А.К.Уледова, В.Т.Шапка и др.

Вторую группу составляют труды, посвященные исследованию государственной службы как социального института и госслужащих как

социально-профессиональной группы. Среди них можно отметить таких авторов, как Г.В.Атаманчук, В.Э.Бойков, М.Вебер, В.Д.Граждан, Н.Л.Захаров, Г.П.Зинченко, В.Г.Игнатов, И.А.Кох, Р.Мертон, А.В.Оболонский, Е.В.Охотский, В.Л.Романов, Н.Г.Чевтаева и др.

К третьей группе мы относим работы, посвященные проблемам корпоративной и организационной культуры. Основу исследования в данной сфере составляют работы таких зарубежных авторов, как Л.Смирнич, С.Ханди, Г.Хофстеде, Э.Шэйн и др., а также труды отечественных исследователей Т.Ю.Базарова, В.С.Виханского, И.В.Грошева, А.Н.Занковского, А.И.Пригожина, В.А.Спивака, Т.О.Соломанидиной, В.В.Щербины, С.В.Щербины и др.

Четвертую группу работ составляют прикладные исследования, послужившие основой для разработки инструментария, а также базой для проведения сравнительного анализа. Среди авторов этих исследований отметим В.Э.Бойкова, Г.П.Зинченко, С.Н.Костину, Е.А.Литвинцеву, К.Магомедова, С.В.Морозкова, Н.Субочева.

Не умаляя достоинств работ перечисленных авторов, диссертант полагает, что тема корпоративной культуры в органах государственной службы разработана в отечественной социологии недостаточно. Используя широкий круг названных научных работ, автор предлагает один из возможных подходов к решению поставленной проблемы.

Объектом исследования выступают государственные гражданские служащие органов исполнительной власти (далее – государственные служащие).

Предмет исследования – особенности функционирования и развития корпоративной культуры в органах государственной гражданской службы.

Цель исследования – изучить современное состояние и противоречия развития корпоративной культуры в органах государственной службы.

Для достижения поставленной цели в ходе исследования решались следующие задачи:

- 1) дать понятие корпоративной культуры в органах государственной службы;
- 2) уточнить содержание и сущность феномена корпоративной культуры, определить ее место в системе культуры как целого;
- 3) раскрыть специфику корпоративной культуры в органах государственной службы;
- 4) проанализировать на основе эмпирического исследования основные элементы корпоративной культуры в органах государственной службы;
- 5) изучить характер влияния различных факторов на состояние корпоративной культуры в органах государственной службы;
- 6) разработать типологию государственных служащих в зависимости от их отношения к корпоративной культуре в органах государственной службы.

Теоретико-методологическую основу исследования представляют концепции классиков социологической и философской науки, работы современных социологов, культурологов, представителей управленческой мысли – как отечественных, так и зарубежных, посвященных вопросам корпоративной культуры.

Методологическую основу работы составили принципы социологического анализа, а также системного, сравнительно-исторического, культурологического подходов.

Системный метод позволил раскрыть целостность феномена корпоративной культуры в органах государственной службы, выявить взаимосвязи между ее структурными элементами, рассмотреть корпоративную культуру в органах государственной службы как часть культуры общества. Также принципы системного подхода использовались при анализе специфики государственно-служебной деятельности. Сравнительно-

исторический метод позволил выявить изменения в корпоративной культуре в органах государственной службы.

С помощью принципов культурологического подхода осуществлен анализ корпоративной культуры в органах государственной службы, выявлены ценностные противоречия. В исследовании использовалась общесоциологическая методология и социологические методы анализа эмпирических данных, в частности факторный анализ и эмпирическая типологизация.

Теоретической основой работы явились труды отечественных и зарубежных философов и социологов, посвященные проблемам культуры, корпоративной культуры, деятельности государственных служащих. Выявление сущности, структуры, функций корпоративной культуры потребовало обращения к различным концепциям культуры. Особое внимание привлекли идеи, раскрывающие сущность и содержание корпоративной культуры как социального явления (Т.Ю.Базаров, А.И.Пригожин, В.А.Спивак, Э.Шэйн и др.).

В анализе специфики деятельности государственных служащих теоретической опорой стали работы В.Д.Граждана, Н.Л.Захарова, Г.П.Зинченко и др.).

Эмпирическую базу диссертационной работы составили материалы социологического исследования, проведенного автором в феврале-апреле 2006 года. Методами сбора первичной информации выступали: анкетный опрос, глубинное интервью, традиционный анализ документов. Способ организации выборки для анкетного опроса (выборочная совокупность - 505 государственных гражданских служащих исполнительных органов власти Челябинской области) – гнездовая. В выборке представлены органы государственной службы, относящиеся как к федеральному уровню, так и к уровню субъекта Федерации – Челябинской области. В качестве экспертов выступили руководящие работники учреждений государственной службы, а также специалисты в сфере государственной

службы и управления. Помимо результатов, полученных автором в ходе исследования, в работе использованы данные других исследователей.

Научная новизна работы заключается в следующем:

1. Определено социологическое содержание понятия корпоративной культуры, понимаемое как совокупность разделяемых сотрудниками целей, ценностей, норм, традиций организации, сформированных под воздействием внутренних и внешних факторов, обеспечивающая уникальность, самосохранение и саморазвитие организации.

2. Дано понятие корпоративной культуры в органах государственной службы, которую можно рассматривать как совокупность разделяемых государственными служащими целей, ценностей, норм, традиций органов государственной службы, сохраняющих их уникальность и обеспечивающих выполнение управленческих функций исполнительной власти.

3. Выявлена специфика деятельности государственных служащих: государственная служба является бюрократической организацией; свое общественное предназначение госслужащие реализуют в администрировании, заключающемся в подготовке и исполнении управленческих решений, которые должны обеспечивать реализацию прав граждан, исполнение Конституции РФ, законов и политических решений; государственно-служебная деятельность - управленческая деятельность, которая носит публичный характер, имеет свои корпоративные основы; специфическим способом достижения цели на государственной службе является использование властных полномочий; государственная служба ограничивает самореализацию человека регламентируемыми и контролируемым моделями поведения.

4. Доказано, что корпоративная культура каждой отдельной организации в системе государственной службы может быть рассмотрена как субкультура по отношению к основной корпоративной культуре в органах государственной службы. С одной стороны, для всей системы госу-

дарственной службы характерны закрепленные законодательством РФ задачи, функции и нормы деятельности, типовые схемы структуры этих органов, единые требования к прохождению государственной службы и т.д. С другой стороны, на фоне общих норм и ценностей существуют и различия в корпоративной культуре отдельных организаций в системе государственной службы, обусловленные, в частности, мезо- и микро-факторами ее развития.

5. Выявлены противоречия в развитии корпоративной культуры в органах государственной службы: между провозглашаемой открытостью государственной службы, ее направленностью на потребности населения и реально существующей ориентированностью на мнение руководства и внутреннее функционирование; между закрепленной законодательно обязанностью повышения квалификации, переобучения и неготовностью госслужащих к изменениям и нововведениям; несоответствие между существующими принципами отбора персонала для государственной службы и законодательно закрепленными принципами; между “идеальным типом” госслужащего, определяемого законодательно, и “реальным типом” госслужащего, формирующегося под влиянием недостаточной проработанности правовой базы, снижения уровня культуры в обществе.

6. Доказано, что формирование и развитие корпоративной культуры в органах государственной службы детерминировано совокупностью макро-, мезо- и микрофакторов. Проанализировано их прямое и косвенное воздействие. Выявлено, что ведущим макрофактором, влияющим на состояние корпоративной культуры, является правовой фактор. Ведущими мезофакторами выступают: специфика сферы деятельности отдельной организации в системе государственной службы, личностные особенности руководителя, взаимодействие сотрудников коллектива организации как носителей различных способностей и субкультур, а микрофакторами – профессиональный опыт госслужащих, их система ценностей и трудовая мотивация.

7. На основе анализа эмпирических данных разработана типология госслужащих в зависимости от их отношения к корпоративной культуре государственной службы по двум основаниям. Первое образовано сочетанием таких признаков, как степень разделения ценностей организации и отношение к профессиональной роли. Выделено четыре типа: “адепты”, “конформисты”, “прагматики” и “неудачники”, среди которых ведущим является тип “адепты”. Вторая типология образована сочетанием знания миссии организации и степенью разделения целей и миссии, в результате чего выделены три типа госслужащих: “вовлеченные”, “сочувствующие” и “равнодушные”, при этом ведущий тип – “вовлеченные”.

Научно-практическая значимость. Выводы и результаты исследования, проведенного автором, могут быть использованы:

- при изучении вопросов функционирования государственной службы, а также системы ценностных ориентаций современных государственных служащих;
- для дальнейшей теоретической разработки концепции корпоративной культуры в органах государственной службы и разрешения методологических проблем ее конкретно-социологического исследования;
- для систематизации понятийного аппарата социологического анализа корпоративной культуры, разработки ее типологий.

Значимость работы для практической деятельности заключается в возможности учета исследовательских выводов в процессе совершенствования кадровой политики в сфере государственной службы, формирования корпоративной культуры. Результаты исследования могут быть использованы при чтении курса “Социология культуры”, “Социология управления”, “Социология организации” для студентов факультетов социологии, государственного и муниципального управления.

Апробация результатов исследования. Результаты данного исследования обсуждались на: международной конференции “Управление социальными, экономическими, политическими процессами в россий-

ских регионах”, УрАГС (г.Екатеринбург), 2004г.; международной конференции памяти Л.Н.Когана “Кросс-культурные исследования: методология, опыт эмпирического анализа”, УрГУ (г.Екатеринбург) 2005г.; Всероссийской научно-практической конференции “XV Уральские социологические чтения” (УГТУ-УПИ, г.Екатеринбург) 2005г.; на 3-й Всероссийской научно-практической конференции “Государственная и муниципальная служба в условиях формирования гражданского общества и рыночной экономики”, ЧИ УрАГС (г.Челябинск) 2005г.; международной конференции памяти Л.Н.Когана “Качество жизни в социокультурном контексте России и Запада”, УрГУ (г.Екатеринбург) 2006г.; международной научно-практической конференции “XVI Уральские социологические чтения”, ЮУрГУ (г.Челябинск) 2006г.; на 4-й Всероссийской научно-практической конференции “Государственная и муниципальная служба в условиях формирования гражданского общества и рыночной экономики”, ЧИ УрАГС (г.Челябинск) 2006 г.; на 8-й Всероссийской научной конференции памяти З.И.Файнбурга “Современное общество: вопросы теории, методологии, методы социальных исследований”, ПГТУ (г.Пермь), 2006г.

Основные положения диссертационного исследования были обсуждены на заседании кафедры прикладной социологии факультета политологии и социологии Уральского государственного университета им. А.М.Горького.

Структура и объем работы. Диссертационная работа состоит из введения, двух глав, включающих по два параграфа, заключения, списка литературы. Содержание работы изложено на 166 страницах, список использованной литературы содержит 154 наименования.

Основное содержание работы

Во “**Введении**” обосновывается актуальность темы исследования, характеризуется степень ее разработанности, формулируются цели и за-

дачи работы, определяются объект и предмет исследования, раскрывается научная новизна, излагаются теоретико-методологические основы и эмпирическая база, а также практическая значимость и апробация полученных результатов.

В первой главе **“Теоретико-методологические основания изучения корпоративной культуры в органах государственной службы”** проводится теоретический анализ проблемы, раскрывается соотношение понятий “культура”, “корпоративная культура”, “организационная культура”, даются авторские понятия “корпоративная культура” и “корпоративная культура в органах государственной службы”, излагаются концептуальные основы социологического изучения данного феномена.

Первый параграф **“Корпоративная культура как социальный феномен”** посвящен рассмотрению сущности корпоративной культуры, выявлению ее специфики и функций.

Автор подробно анализирует основные положения концепций корпоративной культуры, изложенные в работах зарубежных и отечественных исследователей: философов, управленцев, социологов. Проведенный анализ позволил сделать вывод о том, что корпоративная культура представляет собой подсистему общей культуры, обладающую по отношению к ней структурным подобием. В содержательном плане понятие общей культуры значительно шире. Стержнем, объединяющим общую и корпоративную культуру, являются общечеловеческие нормы и ценности. В свою очередь, в корпоративной культуре содержатся специфические ценности и нормы, разделяемые только представителями данной организации. Корпоративные ценности и нормы могут быть согласованы с общечеловеческими, а могут и противоречить им. Автор показывает, что кроме отмеченных различий в содержательном плане, общая культура и корпоративная культура имеют разграничение по субъекту. В качестве носителя общей культуры могут выступать конкретное общество, социальная группа, личность. Носителем корпоративной культуры является,

прежде всего, коллектив организации. Очевидно, что между общей и корпоративной культурой не существует жестких границ. Они постоянно находятся в процессе двухстороннего обмена.

В диссертации понятие корпоративной культуры рассмотрено в соотношении с понятием организационной культуры, которые в научной литературе часто используются как взаимозаменяемые.

Автор представляет организационную культуру как нечто общее, изначально существующее по отношению к корпоративной культуре, полагая, что в таком понимании организационная культура в определенной степени детерминирует формирование корпоративной культуры.

На основании различных концепций феномена корпоративной культуры диссертант дает собственное определение корпоративной культуры, под которой понимается совокупность разделяемых сотрудниками целей, ценностей, норм, традиций организации, сформированных под воздействием внутренних и внешних факторов, обеспечивающая уникальность, самосохранение и саморазвитие организации.

В параграфе выявлены функции корпоративной культуры как социального явления: интегративная, аксиологическая, идеологическая, стратификационная, функция самосохранения, унификации, оценочно-нормативная, нормативная, регулятивная, функция целеполагания, адаптационная, коммуникативная, трансляционная, рекреативная.

Проведенный теоретико-методологический анализ позволил определить позиции, с которых возможно исследование корпоративной культуры в рамках обозначенной проблематики. Во-первых, диссертант показывает, что корпоративная культура, прежде всего, ориентирует личность на достижение общей цели организации, и в этом смысле она в известной степени ограничивает проявление индивидуального творчества личности. Это обеспечивает унификацию поведения сотрудников в рамках организации, ее уникальность, самосохранение и саморазвитие. Во-вторых, формирование корпоративной культуры изначально имеет важный эко-

номический смысл в силу того, что организация функционирует в условиях конкуренции: чем успешнее будет объединение сотрудников для достижения общей цели, чем уникальнее организация будет представлена во внешней среде, тем более конкурентоспособной она окажется. Таким образом, ценности, нормы, миссия, идеология, традиции корпоративной культуры должны быть ориентированы на достижение конкурентоспособности организации. В-третьих, выделение в структуре корпоративной культуры трех взаимосвязанных блоков – когнитивного, поведенческого и праксеологического – дает возможность изучить ее в конкретном социологическом исследовании и составить наиболее системное представление о ней.

Второй параграф **“Специфика корпоративной культуры в органах государственной службы”** посвящен рассмотрению сущности государственной службы, специфика которой детерминирует особенности ее корпоративной культуры.

Содержание и специфика корпоративной культуры в органах государственной службы обусловлены спецификой государственной службы как сферы деятельности. Автор подчеркивает, что государственная служба – особый вид социальной деятельности, которая ограничивает самореализацию человека регламентируемыми и контролируруемыми моделями поведения вследствие того, что правовая регуляция поведения и взаимодействия госслужащих дополняется и этической, когда от госслужащих ждут гражданской и социальной ответственности в силу их статуса представителя государства в обществе. Поэтому госслужащие ограничены в выборе средств достижения как целей организации, так и своих личных.

В работе отражена специфика государственно-служебной деятельности, определяющая особенности корпоративной культуры государственной службы, к которой можно отнести следующее. Государственная служба носит публичный характер, т.е. стоит между государством и человеком, являясь выразителем интересов определенных групп людей, с

одной стороны, и государственных структур, с другой. Государственная служба – это управленческая деятельность, реализуемая через администрирование, которое заключается в подготовке и исполнении управленческих решений, обеспечивающих реализацию Конституции РФ, законов, прав и свобод граждан. Специфическим способом достижения цели государственной службы является использование властных полномочий. Особенности государственной службы обусловлены, в том числе, тем, что она является бюрократической организацией, состоящей из ряда официальных лиц, должности и посты которых различаются формальными правами и обязанностями, определяющими их действия и ответственность, и образуют иерархию.

Исходя из определения корпоративной культуры, корпоративную культуру в органах государственной службы автор понимает как совокупность разделяемых государственными служащими целей, ценностей, норм, традиций органов государственной службы, сохраняющих их уникальность и обеспечивающих выполнение управленческих функций исполнительной власти.

Диссертант полагает, что корпоративная культура в органах государственной службы может рассматриваться как подсистема общей культуры, выполняющая идентичные функции в рамках системы государственной службы. На уровне каждой конкретной организации системы государственной службы основная корпоративная культура модифицируется в субкультуру под влиянием мезо- и микрофакторов. Все это определяет различие в нормах, ценностях, образцах поведения как между субкультурами отдельных министерств, служб в системе государственной службы, так и между субкультурами и основной корпоративной культурой государственной службы. В диссертации утверждается, что в то же время существуют закрепленные законодательно нормы государственной службы, следование которым и создает некий единый корпоративный

стержень, вокруг которого формируется корпоративная культура в органах государственной службы.

Когнитивный блок корпоративной культуры в органах государственной службы состоит из следующих звеньев. Первое образовано профессиональными знаниями, умениями, навыками, которые автор делит на общие профессиональные и специфические, формирующиеся непосредственно в процессе работы в организации. Второе звено составляют корпоративные ценности. К ним, по мнению автора, относятся ценности профессионального характера (профессиональная компетентность, отношение государственных служащих к своей профессиональной роли, лояльность к власти, профессиональная востребованность, повышение профессиональной квалификации и др.) – те ценности, которые свойственны государственным служащим как профессиональной группе; ценности организационного характера (иерархия, дисциплина, взаимоотношения в коллективе, стиль руководства, отношение к проявлению инициативы, разграничение и делегирование полномочий, использование временного ресурса, взаимоотношения с клиентами, партнерами, предметно-пространственная среда помещений и др.) – те ценности, которые свойственны государственной службе как организации и имеют некоторые особенности восприятия и воспроизводства в каждой отдельной организации системы государственной службы; ценности социально-статусного характера (социальная защищенность, стабильность положения организации, уверенность в завтрашнем дне, достойная заработная плата, “кастовость”, признание статуса государственного служащего в обществе, престиж и др.) – те ценности, которые отличают положение государственных служащих от положения других групп в обществе. Звеньями когнитивного блока корпоративной культуры в органах государственной службы являются также цель и миссия государственной службы. Поведенческий блок состоит из норм, регулирующих деятельность госслужащих, в основе которых лежит административно-правовая регламентация:

законодательные акты и положения, задающие параметры действий госслужащих. К поведенческому блоку автор относит и наличие традиций, которые способствуют поддержанию корпоративной культуры.

На основе теоретического анализа содержания и структуры корпоративной культуры в органах государственной службы автором разработана модель ее эмпирического изучения.

Во второй главе **“Современное состояние корпоративной культуры в органах государственной службы и факторы ее формирования”** на основе данных конкретного социологического исследования анализируется состояние корпоративной культуры в органах государственной службы; выявляются противоречия и факторы, детерминирующие ее формирование и развитие; предлагается эмпирическая типология государственных служащих по отношению к корпоративной культуре.

В первом параграфе **“Современное состояние корпоративной культуры в органах государственной службы”** автор показывает специфику корпоративной культуры в органах государственной службы, рассматривает противоречия ее развития.

По данным исследования, корпоративную культуру госслужащие понимают, прежде всего, как совокупность ценностей, норм, целей деятельности, разделяемых сотрудниками организации (60% респондентов), что в принципе соответствует трактовкам исследователей и разделяемой автором точке зрения. Часть госслужащих дали иные определения: 10% опрошенных считают, что корпоративная культура есть ни что иное, как “нормативно-правовая база организации”, а для 6% она является “высоким качеством работы с персоналом”. Автор отмечает, что понимание корпоративной культуры как взаимопомощи, взаимовыручки госслужащих, как “круговой поруки”, не пользуется популярностью среди респондентов (2%). Таким образом, большинство госслужащих в понимание корпоративной культуры вкладывают ценностные и нормативные аспекты. Опираясь на эмпирические данные, автор показывает несоответствие

действующих в настоящий момент ценностей и норм корпоративной культуры в органах государственной службы декларируемым ценностям и нормам.

В диссертации выявлено, что госслужащие представляют собой достаточно интегрированную социально-профессиональную группу, понимающую и разделяющую корпоративные нормы, ценности, цели деятельности своей организации, что способствует воспроизводству корпоративной культуры, самосохранению и саморазвитию организации. Однако они ориентированы в большей степени на внутреннее функционирование, чем на взаимодействие с внешней средой. Так, оценка работы со стороны клиентов важна лишь для 7% опрошенных. Гораздо большее значение для госслужащих имеет оценка их работы руководством организации (28%) либо непосредственным начальством (26%); для 17% - коллегами по работе; для 16% респондентов важна собственная самооценка своей работы. Диссертант показывает, что “идеальный тип” организации, который воплощен в бюрократии, больше следует логике внутреннего функционирования, нежели ориентации на внешнее взаимодействие, и являет собой закрытую организацию. С другой стороны, в последнее время “провозглашен курс” на открытость государственной службы для общества. Ориентированность госслужащих на внутреннюю среду и невысокая значимость оценки их деятельности со стороны общества рассматривается автором как основное противоречие корпоративной культуры в органах государственной службы. В силу того, что это противоречие характеризует целый ряд организаций в системе государственной службы, его можно считать системным.

В связи с этим автор полагает, что спецификой корпоративной культуры в органах государственной службы является ее воспроизводство, направленное на сохранение закрытой группы госслужащих. Это находит отражение и в сдержанном отношении госслужащих к инициативе (61% отмечают, что к инициативе прислушиваются иногда, 28% полага-

ют, что инициатива поощряется, а 6% считают, что инициатива в организации не одобряется), а также к изменениям и нововведениям (44% госслужащих склонны согласиться с тем, что отношение к нововведениям и изменениям в организации можно оценить, как готовность воспринять новые подходы к решению деловых проблем, а 40% полагают, что организация в данном случае стоит на “срединной” позиции между готовностью воспринять новое и недоверием к изменениям). Неготовностью меняться, развиваться можно объяснить тот факт, что полная удовлетворенность госслужащих работой взаимосвязана с полной формализацией и стандартизацией их деятельности, т.е. для госслужащих является важной определенность в работе, минимум неожиданных и нестандартных ситуаций. В то же время необходимость развиваться, соответствовать изменениям, происходящим в обществе, закрепляется законодательно в норме об обязательном повышении квалификации, переобучении госслужащих. Таким образом, автор показывает, что, с одной стороны, необходимость развиваться, изменяться посредством обучения закладывается как норма деятельности госслужащих, с другой стороны, госслужащие не вполне готовы принять изменения и нововведения как ценность и норму, что представляет собой противоречие развития корпоративной культуры в органах государственной службы.

На основании анализа полученных результатов автор делает вывод о том, что нормативное регулирование является преобладающим в корпоративной культуре в органах государственной службы. Прежде всего, это обусловлено тем, что существуют законодательные нормы, охватывающие своим действием практически все стороны функционирования госслужащих. С одной стороны, правовой фактор оказывает достаточно значимое влияние на формирование корпоративной культуры, определяя “идеальный тип” госслужащего. С другой стороны, этот фактор вызывает отклонения от “идеального типа” вследствие недостаточной прора-

ботки законодательных актов, что является противоречием развития корпоративной культуры в органах государственной службы.

По мнению диссертанта, противоречием можно признать и неполное соответствие существующих принципов отбора персонала законодательно закрепленным нормам. Несмотря на установленные законом правила поступления на государственную гражданскую службу (конкурс на замещение должностей, резерв кадров), почти каждый третий респондент (30%) указывает на решающее значение связей и знакомств, а конкурс на замещение должности, использование кадрового резерва используется как принцип отбора кадров, по мнению 38% респондентов. Другими словами, госслужащие еще не готовы отказаться от личных связей в пользу чисто профессиональных качеств, что также в определенной степени характеризует корпоративную культуру в органах государственной службы как направленную на воспроизводство, сохранение госслужащих как закрытой группы.

Во втором параграфе **“Факторы формирования корпоративной культуры в органах государственной службы и типология госслужащих по отношению к корпоративной культуре”** раскрываются факторы, оказывающие влияние на формирование и развитие корпоративной культуры в органах государственной службы, а также представляется типология госслужащих по отношению к корпоративной культуре.

Формирование и развитие корпоративной культуры в органах государственной службы, выступающей подсистемой общей культуры, обусловлено совокупностью взаимосвязанных макро-, мезо- и микрофакторов правового, социально-экономического, социокультурного характера. При этом факторы оказывают как непосредственное, так и опосредованное влияние на формирование и развитие корпоративной культуры.

В качестве основных макрофакторов, влияющих на состояние корпоративной культуры в органах государственной службы и определяющих ценности и нормы доминирующей корпоративной культуры, автор

выделил: правовой, экономический фактор, систему образования, социальную мобильность госслужащих внутри системы, традиции государственной службы, ценностную систему общества. Среди мезофакторов, детерминирующих содержание корпоративной субкультуры отдельной организации в системе государственной службы представлены: специфика сферы деятельности отдельной организации, особенности личности руководителя, взаимодействие сотрудников коллектива организации как носителей различных способностей и субкультур. К микрофакторам отнесены: профессиональный опыт госслужащих, система ценностей личности и система трудовой мотивации.

Анализ результатов исследования позволил диссертанту сконструировать типологию госслужащих по отношению к корпоративной культуре. По основанию, образованному сочетанием таких признаков, как степень разделения ценностей организации и отношение к профессиональной роли, выделено четыре типа: “адепты” (23%), “конформисты” (19%), “прагматики”(19%), “неудачники” (4%). Данная типология фактически отражает отношение к ценностям и нормам основной корпоративной культуры и ценностям и нормам корпоративной субкультуры. Ведущим среди выделенных здесь типов госслужащих можно признать тип “адепты”.

Вторая типология образована сочетанием знания миссии организации и степени разделения целей и миссии, в результате чего выделены три типа госслужащих: “вовлеченные” (54%), “сочувствующие” (18%), “равнодушные” (6%). Эта типология отражает взаимосвязь когнитивного и поведенческого блока корпоративной культуры, а также позволяет выявить склонность к выполнению норм основной корпоративной культуры в органах государственной службы. Ведущим в данной типологии госслужащих является тип “вовлеченные”.

Возникновение в рамках корпоративной культуры различных типов госслужащих с разным отношением к ней свидетельствует о неоднознач-

ности и противоречивости изучаемого явления. Однако отсутствие четкой дифференциации по социально-демографическим признакам, которая позволила бы усилить характеристику представленных типов, скорее говорит об относительно схожей степени включенности разных типов госслужащих как в основную корпоративную культуру, так и в субкультуру отдельных организаций в системе государственной службы.

Изучение факторов формирования и развития корпоративной культуры в органах государственной службы, а также ее типологический анализ позволили дополнить представление о состоянии ее развития в современных условиях.

В **“Заключении”** подводятся итоги диссертационного исследования, обобщаются его результаты, делаются выводы.

Основные положения диссертации отражены в следующих публикациях автора:

1. Терещук Е.А. К вопросу о понятии корпоративной культуры // Материалы международной конференции “Управление социальными, экономическими, политическими процессами в российских регионах”. Ч.1. Екатеринбург, УрАГС, 2004. – С.274-276

2. Терещук Е.А. О корпоративной культуре государственных служащих // Вестник УГТУ-УПИ. Ч.1. № 3 (55), 2005 - С.175-176

3. Терещук Е.А. К вопросу о факторах формирования корпоративной культуры государственных служащих // Материалы 8-й международной конференции памяти Л.Н.Когана. Ч.Ш. Екатеринбург, УрГУ, 2005. – С.96-98.

4. Терещук Е.А. О структуре корпоративной культуры государственных служащих // Материалы 3-й Всероссийской научно-практической конференции “Государственная служба в условиях реформирования гражданского общества и рыночной экономики”. Ч.П. Челябинск, ЧИ УрАГС, 2005. – С.234-237.

5. Терещук Е.А. Корпоративная культура в системе категорий культуры // Материалы 9-й международной научно-практической конференции памяти Л.Н.Когана. Ч.1. Екатеринбург, УрГУ, 2006. – С.108-109.

6. Терещук Е.А. О подходах к определению корпоративной культуры // Материалы международной научно-практической конференции “XVI Уральские социологические чтения”. Ч.2. Челябинск, ЮУрГУ, 2006. – С.66-69.

7. Терещук Е.А. Статусные самооценки госслужащих как элемент корпоративной культуры государственной службы // Материалы 8-й Всероссийской научной конференции памяти З.И.Файнбурга “Современное общество: вопросы теории, методологии, методы социальных исследований”. Пермь, ПГТУ, 2006. – С. 156-158.

Подписано в печать 16.11.2006.

Формат 60×84 1/16. Бумага офсетная. Печать офсетная.

Усл. печ. л. 1,1. Уч.-изд. л. 1,2.

Тираж 100 экз.

Отпечатано в типографии “City print”.

Г.Челябинск, ул.Энгельса, 61А.