

Мова Е. В.

*к.э.н, доцент кафедры менеджмента
факультета экономики и бизнеса (г. Алчевск)*

ГОУ ВО ЛНР «Луганский государственный университет им. Владимира Даля»

ОСОБЕННОСТИ РАЗВИТИЯ ОРГАНИЗАЦИОННОЙ КУЛЬТУРЫ В СФЕРЕ ГОСУДАРСТВЕННОГО И МУНИЦИПАЛЬНОГО УПРАВЛЕНИЯ

Рассмотрены сущность организационной культуры и взаимосвязанные между собой ее элементы. Исследованы особенности развития организационной культуры в сфере государственного и муниципального управления.

***Ключевые слова:** организационная культура, государственное учреждение, муниципальное учреждение.*

Постановка проблемы. В современной науке управления заметно увеличивается заинтересованность теоретическими и прикладными исследованиями организационной или, как полагают некоторые специалисты, корпоративной культуры. Наиболее активно отечественные ученые прорабатывают организационно-культурную проблематику в коммерческих структурах: банках, торговых компаниях, промышленных предприятиях. Что касается органов государственного и муниципального управления, то здесь исследовательский интерес оказывается более слабым, хотя его динамика имеет тенденцию к наращиванию.

Это объясняется теоретической и практической значимостью разрешения глубокого противоречия между бюрократической культурой службы в органах государственной власти, базовыми представлениями, ценностями и нормами, сложившимися здесь, с одной стороны, и требованиями общества и государства, зафиксированными в различных государственных программах реформирования системы государственного управления и службы, с другой. Итак, перспективы реформирования государственной службы в Луганской Народной Республике, в том числе модернизации ее организационной культуры, состояние которой исследовано крайне недостаточно, обуславливают необходимость обращения к теоретическим вопросам организационной культуры, в том числе вопросов выявления особенностей ее развития.

Анализ последних исследований и публикаций. Исследованием организационной культуры занимается большое количество зарубежных ученых, таких как М. Армстронг, Э. Браун, М. Вальтерс, А. Уильямс, С. Дэвис, П. Добсон, Д. Этингтон, К. Камерон, В. Оучи, Х. Шварц, Э. Шейн и др. Вместе с тем, несмотря на значительные теоретические достижения, проблемы формирования и развития организационной культуры в сфере государственного и муниципального управления все еще нуждаются в дальнейших исследованиях.

Изложение основного материала. Организационную культуру можно рассматривать как средство, с помощью которого можно более эффективно осуществлять управление организационной системой, мобилизуя энергию персонала для достижения ее целей. При таких условиях организационная культура может также выступать как объект управления.

На современном этапе развития организационная культура государственных и муниципальных учреждений становится стратегическим фактором, который обеспечивает ориентацию всех подразделений и персонала на общие цели, на мобилизацию творческих способностей сотрудников и менеджеров, их продуктивное взаимодействие. Постепенно она приобретает качество синергетической организационной культуры, которой присущи взаимное уважение, доверие и партнерство всех членов организации независимо от их должностного статуса, взаимодействия формальной и неформальной структур в достижении общеорганизационных и личных целей.

Как и любая система, организационная культура состоит из множества взаимосвязанных между собой элементов. Единого подхода и видения состава и содержания элементов организационной культуры до сих пор не существует.

В частности, содержательная модель организационной культуры Г. Хофстеде предлагает рассматривать ее элементы по четырем уровням: символы, герои, ритуалы, ценности [1]. Ядро культуры, согласно схеме данного автора, формируется ценностями, разделяемыми членами организации.

Э. Шейн выделяет глубинные, подповерхностные и поверхностные элементы организационной культуры. Познание организационной культуры начинается с «поверхностного», или «символического», уровня, включающего следующие факты, которые можно ощущать и воспринимать. На этом уровне вещи и явления достаточно легко найти, но не всегда их можно расшифровать в терминах организационной культуры. На следующем уровне изучают ценности и верования, разделяемые членами организации. Их восприятие будет зависеть от сознания людей. «Глубинный» уровень включает в себя базовые предположения, которые направляют поведение людей, помогая им воспринять атрибуты, характеризующие организационную культуру [2].

Оценивая любую организацию государственного или муниципального управления по приведенным характеристикам, можно выяснить полную картину организационной культуры и понять ее концепцию, т.е. существуют соотношения между содержанием культуры организации, ее проявлением, восприятием и интерпретацией этой культуры работниками.

Приходя в организацию, сотрудник возлагает на нее определенные ожидания, связанные с содержанием и значимостью, престижностью выполняемой им работы, ее интенсивностью и увлекательностью, возможностями продвижения по службе, уровнем оплаты труда, условиями труда, социальными гарантиями. В свою очередь, принимая на работу нового сотрудника, руководство организации пытается получить от него квалифицированное и качественное исполнение обязанностей, которые возлагаются на него, определенный уровень знаний, ответственность,

дисциплину, инициативность, умение принимать решения, преданность организации и желание войти в коллектив и разделить его ценности.

Трудовая деятельность выступает как необходимое условие совместного существования сотрудника в организации. Сотрудник путем выполнения функциональных обязанностей стремится удовлетворить собственные интересы, а организация, используя трудовой потенциал сотрудника, желает достичь поставленные цели и задачи. При этом организационная культура выступает как интегральный фактор, что задает «правила игры» и общие для организации как работодателя и сотрудника приоритеты и наставления путем закрепления определенных ролевых моделей (набор ожидаемых установок поведения для конкретной ситуации, поведенческих стереотипов, связанных с выполнением конкретной работы и норм), тем самым согласовывая разные по своей направленности интересы всех уровней.

Члены организации, разделяя веру и ожидания, создают свою физическую среду, вырабатывают свой стиль поведения и язык общения, совершают поступки, которые адекватно воспринимаются другими членами организации, проявляют чувства и эмоции, которые понимают все сотрудники. Все это, будучи воспринятым сотрудниками, помогает им понять и интерпретировать культуру организации, то есть придать свое значение событиям и действиям и осознать свою среду. Поведение людей и их групп внутри организации тесно связано с нормами, вытекающими из этих верований, ожиданий и действий, которые делятся всеми.

Содержание организационной культуры влияет на направленность поведения и определяется не простой суммой предложений, а тем, как они связаны между собой и как они формируют определенные образцы поведения. Отличной чертой той или иной культуры является относительный порядок расположения базовых понятий, которые ее формируют, что указывает на то, какая политика и какие принципы должны превалировать в случае возникновения конфликта между разными наборами предложений.

Выводы. Таким образом, систему организационной культуры можно определить как объект управления, состоящий из ряда взаимосвязанных между собой элементов. Современное понимание сферы государственного и муниципального управления ориентирует на мысль о том, что организационной культурой можно управлять, направлять и изменять согласно целям другого учреждения. Кроме того, культуру органа государственной власти можно рассматривать как мощный стратегический инструмент, позволяющий ориентировать людей на новые цели, изменения, развитие, мобилизовать инициативу сотрудников, обеспечивать приверженность и облегчать общение.

Список использованных источников и литературы

1. Hofstede G. Cultures and Organizations, Software of the Mind [Электронный ресурс] / G. Hofstede. – Режим доступа: <http://www.geert-hofstede.com/>.
2. Шейн Э. Организационная культура и лидерство: Построение. Эволюция. Совершенствование / Э. Шейн. – СПб. : Питер, 2002. – 335 с.