

УДК 174

Пясецкая Елена Николаевна, Курский государственный университет, доцент кафедры государственного и муниципального управления, кандидат социологических наук, доцент

e-mail: rjahovska@mail.ru

## АКТУАЛЬНЫЕ ТЕНДЕНЦИИ РАЗВИТИЯ КОРПОРАТИВНОЙ КУЛЬТУРЫ В ОРГАНАХ ПУБЛИЧНОЙ ВЛАСТИ

Аннотация: в статье представлены основные тенденции изменения корпоративного поведения российских публичных служащих. Анализируются проблемы излишнего корпоративизма, влияющие на профессионализм чиновников, которые становятся дополнительным препятствием для модернизации государственного управления. Представлен алгоритм качественного изменения корпоративной культуры публичной службы.

Ключевые слова: корпоративная культура, профессиональное поведение, публичное управление.

Ryaseckaya Elena Nikolaevna, Kursk State University, associate Professor, PhD in Social Sciences

e-mail: rjahovska@mail.ru

## CURRENT TRENDS IN THE DEVELOPMENT OF CORPORATE CULTURE IN PUBLIC AUTHORITIES

Abstract: the article presents the main trends in corporate behavior of Russian public servants. Analyzes the problems of excessive corporatism influencing the professionalism of the officials who be an additional obstacle to the modernization of public administration. An algorithm for qualitative changes in the corporate culture of public service.

Key words: corporate culture, professional behavior, public administration.

Профессиональное поведение отражает внутренние установки, нормы, ценности, уровень профессионализма и развитие личных качеств – по сути все это является элементами профессиональной культуры. Попытка влияния на совершенствование профессиональной культуры - это способ конструктивного воздействия на профессионализм и компетентность, а также морально-этические воззрения публичных служащих. Желаемое поведение можно прогнозировать и стимулировать с помощью определенных установок, системы ценностей или профессиональной модели, которые вырабатываются в рамках профессиональной культуры. В то же время обязательно учитывать уже сложившиеся корпоративные отношения. Внедрение новой философии «отзывчивой государственной службы», где декларируются прогрессивные ценности, новые управленческие технологии, является длительным и сложным процессом, искусственно внедряемые новые традиции и идеалы начинают конфликтовать со сложившимися на практике.

То есть на личностном уровне конкретных публичных служащих при формировании корпоративной культуры происходит переориентация на востребованные во внутренней среде, но не самые эффективные с точки зрения целей государственной службы управленческие технологии деятельности.

Основные тенденции развития корпоративной культуры государственной и муниципальной службы сложились соответственно уровням и сферам ее реализации. Сегодня средний, корпоративный уровень региональных и территориальных органов ГМУ является наиболее значимым в формировании профессиональной культуры государственной и муниципальной службы. Этот уровень в свою очередь характеризуется общими тенденциями доминирования компонент администрирования, авторитаризма и бюрократизма, ориентацией на внутреннее, закрытое функционирование, а не реакцией на внешнее, открытое взаимодействие.

Согласно результатам проведенных исследований (Курская и Белгородская область, 2011-2015гг. опросы населения n=800, опросы государственных и муниципальных служащих n=286), наиболее характерными чертами типичной для современной ситуации корпоративного поведения

современного государственного и муниципального служащего являются: довольно высокий коммуникативный потенциал; хорошая подготовка к выполнению своей работы и, как правило, заинтересованность в ее качестве; навыки организатора [Пясецкая, Шалагинов 2016: 1]. Но чаще всего работник не инициативен, его творческие способности недостаточно развиты; он ориентирован на внутреннюю управленческую среду.

Анализ особенностей профессионального поведения публичных служащих позволил выявить, что основу их поведенческой модели составляют: ориентация на оценку деятельности руководством, а не населением; дисциплинированность и следование инструкциям; закрытость; корпоративизм.

Подобная корпоративная основа для построения управленческой культуры публичных служащих, несмотря на все демократические и этические начинания, ведет к недостаточному уровню профессионализма и моральной устойчивости чиновников, увеличению уровня коррупции, пренебрежению интересами общества и государства, правами человека. Так, при рассмотрении коррупции ведущим мотивом взяточдателей Е.А. Лихачевой называется удовлетворение корпоративных интересов – 48,1 %, для сравнения - удовлетворение личных целей составляет 39,2 %, а удовлетворение интересов родственников, супругов, знакомых – 13,3 % [Лихачева 2015: 31].

Органы государственной власти, несмотря на свою специфику, развиваются по тем же законам, что и любая организация. Их функциональные возможности зависят не только от правового статуса, внутренней структуры и контролируемых ресурсов, но и от состояния организационной и корпоративной среды. Составляющие корпоративную среду неформальные (корпоративные) отношения оказывают существенное влияние на эффективность функционирования структур государственного управления и муниципального самоуправления и деятельность каждого отдельного работника. От характера корпоративных отношений во многом зависят степень интериоризации работниками миссии государственного управления и местного самоуправления и уровень готовности к ее выполнению. Конструктивные корпоративные отношения повышают результативность публичного

управления, а их деформация препятствует достижению эффекта управления, о чем И.Н. Воронин писал еще 10 лет назад [Воронин 2007: 23].

Следует учесть, что действующая в настоящее время модель публичного управления ориентирована на достижение результатов, измеряемых в определенных цифровых показателях, акцент сделан на формирование личностных установок, межличностных отношений и образцов поведения. К этому не готовы сами органы власти.

Из материалов исследований известно, что служащие органов государственной власти все еще не до конца понимают суть и предназначение текущих преобразований российского общества, их участие в модернизации системы управления недостаточно, а труд не вполне эффективен. На практике непосредственный контакт государственных и муниципальных служащих с населением для оказания услуг по-прежнему зачастую имитирует профессиональную деятельность (разнообразные «отписки», перенаправление «по инстанциям» и т.д.). Такой результат связан с избытком канцелярской работы, недостаточной ориентированностью на добросовестное исполнение должностных обязанностей, размытостью служебных инструкций для разных уровней государственной и муниципальной службы, существующими стереотипами корпоративной культуры. За счет этих факторов, влияющих на мотивацию и профессионализм государственных служащих, происходит падение уровня профессиональной культуры чиновников. Это становится дополнительным препятствием для модернизации государственного управления.

Кроме того, признано, что ценности и культурные стереотипы слабо подвержены целенаправленным управленческим воздействиям и потребуется время для проявления значимого эффекта.

Корпоративные отношения, формирующиеся в органах власти, представляют собой сложившуюся между работниками органов власти систему неформальных межличностных отношений, наличие которой является следствием понимания и принятия ими единства целей и задач. Склонность к бюрократизации корпоративных отношений вырабатывается главным образом административной практикой государственного и муниципального управления.

В условиях деятельности органов государственного и муниципального управления опыт корпораций может быть применен с существенными корректировками, однако уместность такой аналогии не представляет сомнения. Представляется возможным следующий алгоритм действий, необходимых для качественного изменения корпоративной культуры:

- диагностика ценностей и установок публичных служащих администраций;
- конструирование оптимального, желаемого образа органа власти;
- разложение этого образа на ряд взаимосвязанных базисных ценностей;
- продвижение этих ценностей, при этом решающую роль приобретает фактор руководителя и наиболее авторитетных публичных служащих, которые своим повседневным поведением должны убеждать в непреложности принятых норм и ценностей;
- формирование списка «антиценностей», создающих комплекс угроз для репутации органа власти и препятствия для эффективного выполнения им надлежащих функций, разъяснение негативных последствий их утверждения;
- создание общественного мнения внутри организации, работающего на продвижение ценностей в необходимом направлении;
- корректировка нормативной базы, закрепляющей нормы поведения, соответствующие принятым ценностям – Кодекса поведения.

Формулируя эти задачи, нельзя не осознавать все сложности их реализации.

Важнейшей проблемой внедрения ценностно-рационального управления корпоративной культурой государственных и муниципальных служащих является деформированный корпоративизм. В.П. Бабинцев отмечает, что сама по себе групповая солидарность является одним из нейтральных условий достижения коллективных целей и профессиональных интересов. Однако в случае гипертрофирования корпоративных интересов, выборе неправовых способов их достижения групповая солидарность приводит к бюрократическому «деформированному корпоративизму», для которого характерны нелегитимные формы корпоративизма [Бабинцев 2015: 13].

Воспроизводство в сознании и поведении бюрократического взгляда на реальность, всеобщее убеждение в коррумпированности всей социальной группы чиновников приводит к легитимации в системе корпоративных ценностей хищения во всех сферах, включая интеллектуальную.

Среди факторов, сдерживающих образование новой корпоративной культуры государственной и муниципальной службы, можно выделить:

– отсутствие положительного примера со стороны руководителей, которые своим поведением зачастую отвергают провозглашаемые корпоративные ценности служения государству и обществу;

– сложившаяся система отбора и продвижения кадров публичной службы на основе знакомств, а не профессиональных качеств, следствием которого является заметное число чиновников с непрофильным образованием, несоответствующими выполняемым задачам личными и профессиональными данными;

– недостаточное стимулирование наградами и привилегиями служащих, поддерживающих ценности публичной службы и являющихся примером поведения для коллег;

– слабая представленность в программах обучения служащих учебных курсов по этике, профилактике коррупционного поведения, организационной культуре, тренингов по оказанию услуг.

Управление формированием системы корпоративных отношений в исполнительных органах власти подразумевает использование технологий, которые создают благоприятные условия для появления тенденций развития коллективизма и снижения риска деформации корпоративной среды.

Среди факторов, сдерживающих образование новой корпоративной культуры государственной и муниципальной службы, были выделены отсутствие положительного примера со стороны руководителей, что актуализирует вопрос замены, или «озеленения» кадрового корпуса на региональном уровне; сложившаяся система отбора кадров на основе протекций, которая привела к низкой профессионализации чиновников; недостаточное внимание к этике, профилактике коррупционного поведения.

Бюрократизация отрасли сама по себе не является негативным процессом и отражает усложнение задач государственного управления, отражаясь на статусе государственных гражданских служащих. Корпоративность как основа для построения управленческой культуры публичных служащих, несмотря на все демократические и этические изменения последних лет, становится причиной снижения уровня профессионализма и моральной устойчивости чиновников, распространению коррупции.

Актуальными ориентирами практики создания новой корпоративной культуры для государственных и муниципальных служащих являются постоянная регуляция поведения государственных и муниципальных служащих, создание организационных предпосылок профессионализации их деятельности, ориентация на инновации и обратную связь с населением.

Список источников:

1. Бабинцев В.П. Формальная рациональность и конструирование правдоподобия в публичном управлении // Власть. – 2015. – №6. – С.12–17.
2. Воронин И.Н. Управление развитием корпоративных отношений в органах местного самоуправления города (на материалах Волгоградской области) : автореферат дис. к.соц.н. - Белгород, 2007. - 26с.
3. Лихачева Е.А. Роль нравственных ценностей в профессиональной служебной деятельности государственных гражданских служащих// Ученые записки Тамбовского отделения РoСМ, 2015. – №4. [Электронный ресурс] URL: <http://cyberleninka.ru/search#ixzz48iKLhW00>
4. Пясецкая Е.Н., Шалагинов Ю.А. Профессиональная культура как отражение изменений ценостно-мотивационной системы общества // Политика, экономика и инновации. – 2016. – № 1 (3). – С. 1.