

Соколова Галина Николаевна

канд. экон. наук, доцент

Порфирьева Анастасия Дмитриевна

магистрант

ФГБОУ ВО «Чувашский государственный

университет им. И.Н. Ульянова»

г. Чебоксары, Чувашская Республика

УПРАВЛЕНИЕ ОРГАНИЗАЦИОННОЙ КУЛЬТУРОЙ В ФЕДЕРАЛЬНОМ ГОСУДАРСТВЕННОМ УЧРЕЖДЕНИИ

***Аннотация:** исследование специфики регулирования организационной культуры как объекта экономико-трудового ресурса представляет безусловный научный интерес в условиях динамично развивающейся системы государственного менеджмента. В современных условиях существует проблема бюрократизма в сфере государственного управления в свете изменений развития информационного общества, что требует пересмотра выбранной модели организационной культуры для высших учебных заведений федерального уровня и поиска перспективных ориентиров ее развития.*

***Ключевые слова:** организационная культура учреждения, сфера государственного управления, государственно-кадровый менеджмент.*

В современных реалиях развитие государственного менеджмента, характеризующегося на текущем этапе иерархичностью системы и закономерностью властно-принудительного управления, зависит во многом от сформировавшегося организационно-культурного имиджа государственных учреждений и эффективности его управления.

Изучением специфики управления организационной культурой в государственных структурах деятельности в научном сообществе занимались Г. Хофстеде, Д.Н. Келли и Ф.Ж. Гуияр, В.А. Спивак, Е.В. Охотский, И.Э. Надуткина, Э.А. Капитонов, Н.В. Морозова, Т.О. Соломандина, Л.С. Верещагина,

М.В. Меркулов, А.Д. Шемяков, Т.В. Метляева, Ю.П. Байер, О.Г. Тихомирова, Л.А. Наумова, Е.В. Мова, Д.А. Щербинина, А.Р. Нигматуллин, М.И. Бодрова, Н.Г. Кизян, Д.Г. Передня, Е.В. Левина и другие.

В рамках данной статьи под организационной культурой учреждения понимается: «паттерн коллективных базовых представлений, обретаемых работниками при разрешении проблем адаптации к изменениям внешней среды и внутренней интеграции, эффективность которого оказывается достаточной для того, чтобы считать его ценным и передавать новым членам коллектива в качестве правильной системы восприятия и рассмотрения названных вопросов и проблем» [3, с. 42].

Анализ российской законодательной документации в области регулирования управленческо-деловой культуры государственных учреждений позволил выявить, что стратегически государственным аппаратом управления намечено обеспечение единого культурного пространства страны, в том числе и в федеральных государственных учреждениях, созданных Российской Федерацией [1]. В связи с чем можно сделать вывод о том, что организационный имидж государственных учреждений, олицетворяющих в совокупности единый образ страны, призван адаптироваться под систему современных административных парадигм государственного управления.

С нашей же точки зрения, к основным модусам, составляющим систему управления организационно-деловой культуры учреждений федерально-государственного сектора, относятся три основных блока (поведение, ценности, нормы), представленные ниже (см. рис. 1.).



Рис. 1. Основные модулы организационной культуры
государственного учреждения

Примечание. Составлено авторами.

В системе управления организационной культурой учреждения наиболее важен, по нашему мнению, блок ценностей, поскольку именно на них базируются поведенческие (бихевиористические) нормы и общеколлективный подход к управлению всем учреждением с целью поддержания или повышения организационного имиджа (деловой репутации).

В рамках данного исследования наибольший научный интерес представляет специфика системы управления организационно-деловой культуры учреждений высшей школы федерального уровня. Изучению данного вопроса посвящены труды Н.Н. Богдан и М.Г. Масиловой [2, с. 38], в которых отмечается тесная взаимосвязь типа организационной культуры и эффективность деятельности высших учебных заведений. Соглашаясь с их мнением, считаем, что преобладание бюрократически-иерархического типа организационной культуры в учебных заведениях высшего образования обуславливается спецификой направленности вузов на подготовку специалистов для сферы государственного и муниципального управления, характерной чертой которого является данный тип деловой культуры. Результаты анализа научной литературы позволили

прийти к выводу о том, что преобладание и культивирование бюрократическо-иерархического типа организационной культуры федерального образовательного учреждения порождает адаптивность к процессам во внешней среде, согласованность действий педагогических и научных сотрудников не важны и не учитываются, в системе ценностей и трудовых, коллегиальных взаимоотношений превалирует некая ориентированность на следование регламентным инструкциям и нормоправилам, прослеживается жесткий административный контроль, поощряется профессиональный стаж работы, что не способствует достижению повышения профессионализма, развитию трудовой инициативности, новаторства и инновационной деятельности. Представленная интерпретация доминирования бюрократического стиля управления организационно-деловой культуры образовательного учреждения высшей школы доказывает, что для повышения социальной интеграции и большей результативности деятельности зачастую требуется внесение правок или полного изменения типа культуры государственного вуза.

Процесс управления организационной культурой подразумевает, с нашей точки зрения, ее некое своевременное видоизменение, адаптируясь под трансформацию современных реалий системы государственного менеджмента или динамики развития сферы деятельности, что в конечном счете благотворно повлияет на поведенческие, ценностные и регламентные атрибуты организационно-культурного пространства деятельности, повышая эффективность трудового коллектива государственного учреждения сектора высшего образования. Соответственно, управление организационной культурой представляет собой достаточно емкий и весьма сложный процесс, требующий всестороннего и глубокого анализа культуры учреждения государственного типа, учета многообразных факторов, воздействующих на организационную культуру, а также разработки соответствующего механизма (модели) управления ею.

Представим ниже предлагаемую модель управления организационной культурой вуза на примере федерального государственного высшего учебного заведения (см. рисунок 2).

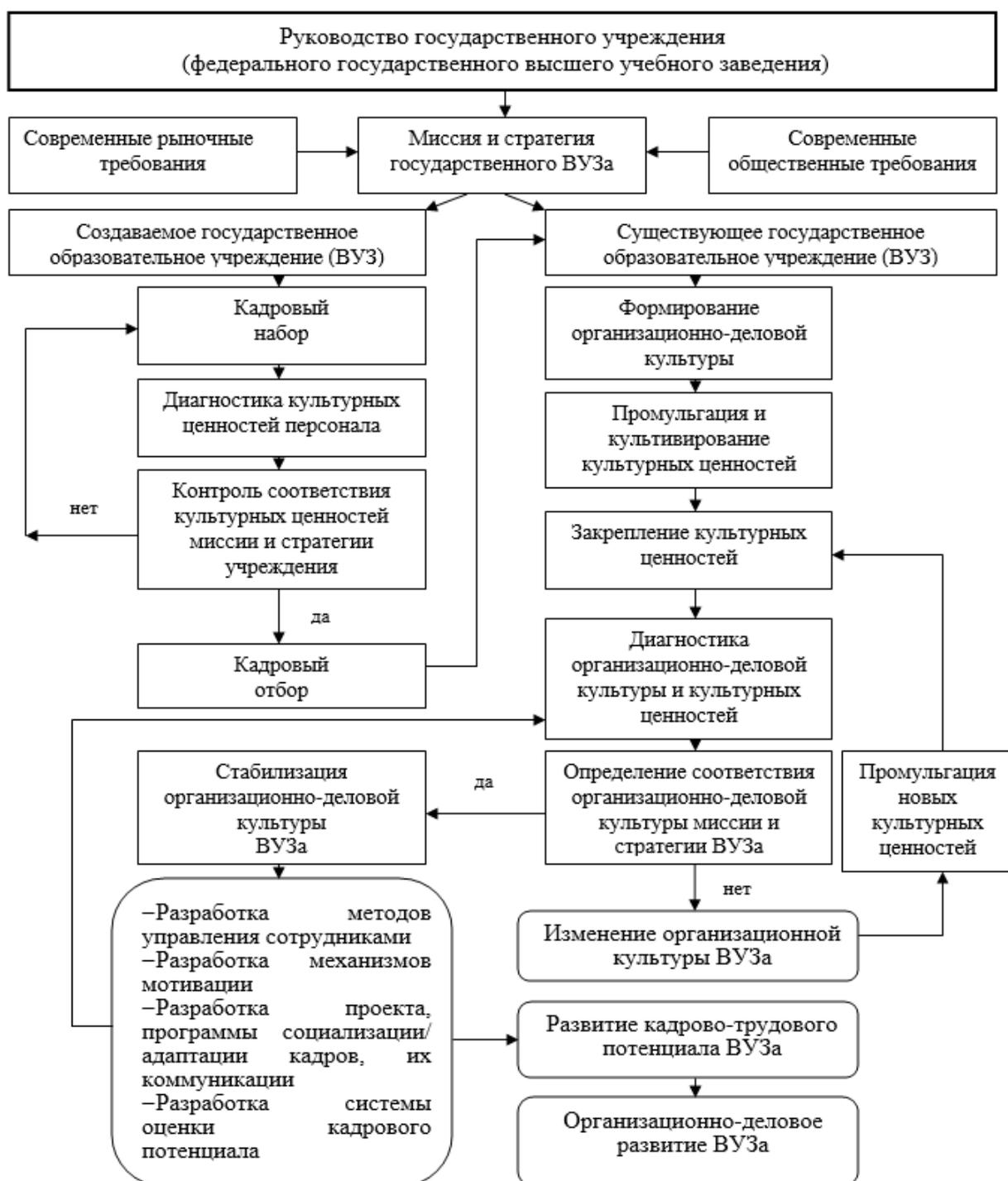


Рис. 2. Схема предлагаемой модели управления организационной культурой государственного учреждения высшего образования

Примечание. Составлено авторами.

Необходимо отметить, что в процессе управления организационной культурой государственных учреждений важно не только изменение ее элементных компонентов или же ее типологии, но и постоянный мониторинг и своевременное диагностическое исследование соответствия культурных ценностей, пове-

денческих аспектов, регламентированных норм разработанной миссии и стратегии организации государственного сектора управления.

Итак, считаем, что, применение в системе государственно-кадрового менеджмента предлагаемой модели управления организационно-деловой культурой учреждения, как объекта экономико-трудового ресурса, позволит оптимизировать не только условия управленческого структурирования трудовой деятельности, но и повысить организационный имидж государственных учреждений высшего образования, что, в свою очередь, положительно скажется на их деловой репутации и конкурентоспособности на рынке.

Резюмируя изложенное выше, можно отметить, что осуществление управленческих изменений организационной культуры учреждений федерального государственного сектора по всей России позволит содействовать и благоприятствовать интересам государства в развитии сферы высшего образования, а также активно поддерживать положительный образ государства на федеральном и мировом уровне.

Список литературы

1. Распоряжение Правительства Российской Федерации «О Стратегии государственной культурной политики на период до 2030 года» от 11.09.2024 №2501-р [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://consultant.ru> (дата обращения: 23.10.2024).

2. Богдан Н.Н. Организационная культура и результативность вуза / Н.Н. Богдан, М.Г. Масилова // Управление персоналом вуза. – 2021. – С. 34–40.

3. Schein E.H. On Dialogue, Culture and Organizational Learning // Organizational Dynamics. – 2022. – Vol. 22. – Pp. 40–51.