

ИССЛЕДОВАНИЕ КОРПОРАТИВНОЙ КУЛЬТУРЫ ВПЕРВЫЕ ПРИНЯТЫХ НА ГОСУДАРСТВЕННУЮ СЛУЖБУ

Аннотация

Государственные служащие, впервые принятые на государственную службу, нуждаются в сопровождении, которое позволило бы им эффективно освоить цели и задачи государственной службы, принять нормы и правила поведения на государственной службе, достичь состояния социально-психологической адаптированности. От этих условий зависит профессионализм государственных служащих и качество оказания ими государственных услуг населению. Поэтому достаточно актуальным является исследование сформированности показателей корпоративной культуры государственных служащих и влияния этих показателей на эффективность их профессиональной деятельности. В статье приводятся результаты исследования составляющих корпоративной культуры (мотивация профессиональной деятельности, лояльность к организации, привлекательность культуры организации) государственных служащих, впервые принятых на государственную службу.

Ключевые слова: государственные служащие, корпоративная культура, мотивация, лояльность к организации, управление персоналом.

Аңдатпа

Мемлекеттік қызметшілерге мемлекеттік қызметке алғаш рет алынған әлеуметтік және психологиялық бейімделу жағдайына жету үшін мемлекеттік қызметте мінез-құлық нормалары мен ережелерін қабылдауға, оларды мемлекеттік қызметте тиімді меңгеруге мүмкіндік береді. Осы жағдайларға мемлекеттік қызметшілердің кәсібилігі мен қоғамдық қызметтердің ұсыну сапасы байланысты.

Сондықтан мемлекеттік қызметшілердің корпоративтік мәдениеті және олардың кәсіби қызметінің тиімділігіне осы параметрлердің әсер ету көрсеткіштерінің қалыптасуын зерттеу болып табылады.

Мақалада кәсіби жұмысын зерттеу, ұйымдастыру және мемлекеттік қызметке алғаш қабылданған мемлекеттік қызметшілердің ұйым мәдениеті тартымдылығының нәтижелері ұсынылған.

Тірек сөздер: мемлекеттік қызметкерлер, корпоративтік мәдениет, мотивация, ұйымына деген адалдығы, персоналды басқару.

Abstract

Civil servants, for the first time the public service need to be accompanied, which would allow them to effectively master the goals and objectives of public service, to accept the norms and rules of conduct in the public service, to reach a state of social and psychological adaptation. From these conditions depends on the professionalism of civil servants and the quality of their provision of public services.

Therefore it is sufficient relevant is the study of formation of indicators of corporate culture of civil servants and the effect of these parameters on the efficiency of their professional activities.

The article presents the results of the study of indicators of corporate culture (motivation of professional work, loyalty to the organization, the attractiveness of the organization's culture) for civil servants, first adopted in the public service.

Key words: government employees, corporate culture, motivation, loyalty to the organization, personnel management.

JEL: M11, M12, M14.

Для социализации государственных служащих, впервые принятых на государственную службу, их вхождения в корпоративную культуру государственной службы в соответствии с Указом Президента № 623 «О внесении изменений в Указ Президента Республики Казахстан от 11 октября 2004 года № 1457 «Об утверждении Правил переподготовки и повышения квалификации государственных служащих Республики Казахстан» организуются курсы переподготовки при Региональных центрах обучения [1].

В РЦО СКО согласно плану-графику слушатели, впервые принятые на государственную службу, проходят переподготовку по 130-часовой программе на тему «Государственное управление в Республике Казахстан». В рамках данной программы слушатели изучают 6 учебных модулей:

1. Основы государственного управления и управление качеством государственных услуг.
2. Психологические основы эффективности коммуникаций и делового общения.
3. Использование информационных технологий в государственном управлении и его документационное обеспечение.
4. Формирование антикоррупционной модели поведения государственных служащих Республики Казахстан.
5. Государственная экономическая политика.
6. Современное состояние межэтнических и религиозных отношений.

Второй модуль реализуется в форме тренинга. У слушателей в активной форме развиваются навыки делового общения, способы самоподачи личности, формируются умения по групповому принятию решений, определяются показатели корпоративной культуры.

Государственные служащие получают возможность детально изучить с помощью различных психодиагностических методик собственные профессиональные, личностные качества и компетенции – темперамент, характер, коммуникативную компетентность, способность к самоуправлению, лидерские склонности, карьерные ориентации, определить мотивацию профессиональной деятельности и т. д.

По результатам исследования группы ученых Академии государственного управления при Президенте Республики Казахстан (под руководством Асылбековой Л. У.) выяснилось, что для успешной коммуникации государственных служащих с коллегами должны быть развиты такие компетенции, как командообразование и конкурентоспособность.

Командообразование подразумевает умение сотрудничать и создавать группы ответственных специалистов с целью эффективного управления персоналом и успешного функционирования организации. Развитие командообразования государственных служащих происходит в условиях формирования корпоративной культуры.

Ю. Г. Одегов с соавторами, анализируя понятие корпоративной культуры, приводит структуру Э. Шейна, в которой выделяются глобальный и поверхностный уровень, объективная и субъективная культуры [2, С. 348–349]. На глобальном уровне корпоративная культура включает в себя отношение к работе, в структуру субъективной культуры включены ожидания, ценности, нормы и групповое восприятие организационного окружения. Именно этот вид культуры служит основой формирования культуры управления, включая систему мотивации персонала.

В научных источниках даются различные определения мотивации.

Мотивация – это внешнее воздействие на трудовое поведение человека для достижения личных, групповых и общественных целей [2].

Мотивация – это создание таких условий, регулирующих трудовые отношения, в рамках которых у работника появляется потребность самоотверженно трудиться [3].

В энциклопедических словарях под мотивацией понимают совокупность мотивов поведения и деятельности, процесс стимулирования самого себя и других на деятельность по достижению целей организации.

Какие бы определения ни рассматривались, ключевыми характеристиками мотивации являются: состояние готовности, побуждение к активности, стимулирование, совокупность устойчивых мотивов.

Изучением мотивации как функции управления персоналом занимались О. С. Виханский, В. И. Герчиков, А. П. Егоршин и др.

В области мотивации профессиональной деятельности государственных служащих сосредоточены исследования Е. И. Васильевой, М. С. Нуртазина и др.

Мотивация профессиональной деятельности занимает важное место в психологическом сопровождении государственных служащих. От мотивации зависит содержание и результат социальной адаптации сотрудника.

Успех вхождения человека в организацию зависит от того, отмечает О. С. Виханский, «насколько этот человек смотивирован на вхождение в организацию» [4, с. 231].

От способности государственного служащего мотивировать себя на совершение трудовых действий зависит система управления собой и своей профессиональной деятельностью. Мотивация человеческого потенциала на реализацию жизненных целей является одним из блоков в модели требований к качествам человека по управлению собой в концепции А. П. Егоршина [5]. Автор представляет модель самоменеджмента, в структуре которой мотивация занимает одно из центральных мест.

Соответствие типов мотивации видам управленческой деятельности показано в теории В. И. Герчикова. Специалист по работе с персоналом автором относится к специалисту с функциональным характером работы и обладает профессиональным типом мотивации [6].

В исследовании Е. И. Васильевой выявлено, что актуальную структуру мотивации государственных гражданских служащих образуют мотивы содержания труда, мотив стабильности и социальной защищенности и мотивы социальной значимости работы и участия в решении проблем общества и управлении [7].

Основные позитивные и негативные стороны мотивации труда государственных служащих Казахстана выделены М. С. Нуртазиным. К позитивным автор относит льготное получение ипотечного жилья по государственной жилищной программе и частичное предоставление служебной квартиры, к негативным – ориентацию на личную преданность, проявление формализма при организации конкурсов на замещение вакантных должностей [8, с. 215].

Таким образом, из анализа видно, что мотивация и стимулирование играют важную роль в управлении персоналом на государственной службе и могут способствовать освоению корпоративной культуры организации.

А. Н. Занковский, изучая содержание организационной культуры, рассматривает процессы, посредством которых культура влияет на организационную деятельность (по Сате В). Один из таких процессов, это лояльность к организации [9].

Если конкретный сотрудник в процессе освоения корпоративной культуры способен усвоить культуру коммуникации в организации, понять и принять систему ценностей и норм поведения, то можно говорить об определенном уровне его лояльности к организации. В свою очередь, организация будет гарантировать достаточно лояльное отношение к такому сотруднику.

Таким образом, в качестве основных составляющих корпоративной культуры государственных служащих выступают привлекательность культуры организации, лояльность к организации, мотивация профессиональной деятельности.

Для выявления сформированности составляющих корпоративной культуры современных государственных служащих было организовано и проведено эмпирическое исследование, в котором приняли участие 107 слушателей, впервые принятых на государственную службу.

На первом этапе была использована методика «Привлекательность культуры организации».

Исходя из данных рисунка 1, видно, что большинство слушателей оценивают корпоративную культуру как привлекательную практически по всем имеющимся показателям.

Для большинства слушателей (80 %) высокопривлекательным является показатель корпоративной культуры «потребность в личном признании, авторитете», что характеризует их как заинтересованных в мнении руководства о себе и своей профессиональной деятельности и считающих, что их работа важна для функционирования организации.

Вторым по привлекательности показателем корпоративной культуры являются «хорошие условия труда», что свидетельствует о том, что впервые принятые на государственную

службу ориентированы на комфорт рабочего места (хорошее помещение, удобная мебель, современное оборудование и т. п.), на безопасные санитарно-гигиенические условия труда.

В наименьшей степени (56 % – на уровне высокой привлекательности) для государственных служащих привлекательной является творческая и напряженная работа, то есть они стремятся к разнообразной, требующей умственного и эмоционального напряжения работе.

Наименее привлекательным показателем корпоративной культуры, по мнению слушателей, является «потребность в простой работе». Это свидетельствует о том, что значительная часть слушателей считает, что простая, рутинная работа играет несущественную роль в развитии и укреплении корпоративной культуры.

Впервые принятые на государственную службу как значимый оценивают такой показатель корпоративной культуры, как «трудовая мотивация работника», считая, что их профессиональная деятельность позволяет проявить себя, повысить свою квалификацию. Достигнуть этого возможно через занятие творческой работой, которая должна быть, по мнению слушателей, разнообразной, интересной и требовать знания новейших достижений в своей области.

В достаточной степени (48 %) слушатели заинтересованы в том, чтобы организация труда была четко определенной, то есть испытывают необходимость в конкретных, точно сформулированных целях работы, строго регламентированных функциональных обязанностях.

Остальные показатели развиты на уровне значений средней привлекательности и характеризуют государственных служащих следующим образом.

Государственные служащие, впервые принятые на государственную службу, имеют устойчивую потребность в успехах своей организации (82 % – на уровне средней привлекательности), в определенной степени заинтересованы участвовать в управлении организацией (80 % – на уровне средней привлекательности), членами которой являются. Данная группа слушателей в достаточной степени (68 % – на уровне средней привлекательности) стремится получать достойную оплату за выполняемые профессиональные обязанности, а также стараются поддерживать сплоченность взаимоотношений в условиях трудового коллектива (68 % – на уровне средней привлекательности).

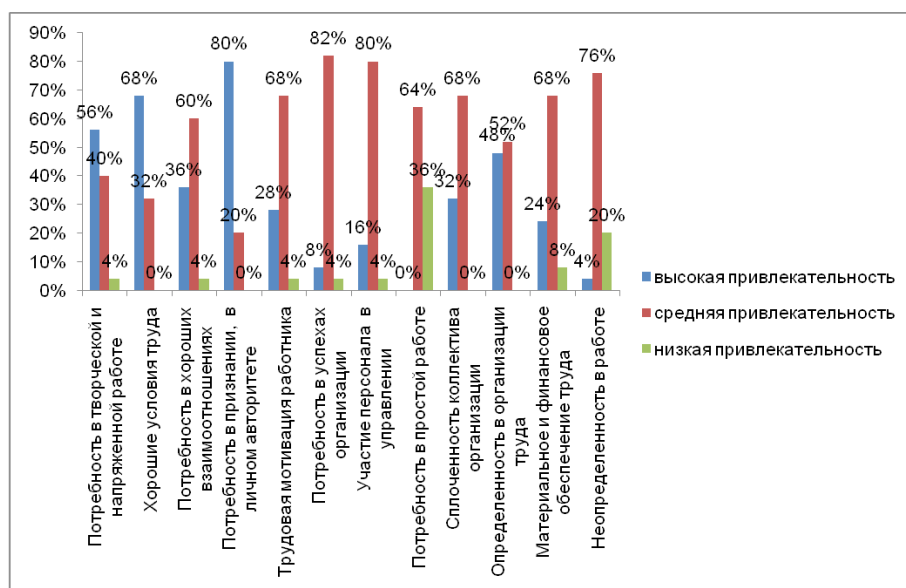


Рисунок 1 – Результаты исследования оценки привлекательности культуры организации государственными служащими

Таким образом, государственные служащие оценивают культуру организации, в целом, как привлекательную. Для уточнения отношения государственных служащих к собственной организации на втором этапе исследования было проведено психодиагностическое тестирование слушателей с использованием методики «Оценка лояльности к организации».

Исходя из данных рисунка 2, видно, что большая часть слушателей (57 %) оценивают свою лояльность к организации как низкую, то есть они в меньшей степени готовы жертвовать личными интересами ради организации, недостаточно ориентированы на достижение общегрупповой цели и еще не усвоили в должной степени ценностно-нормативные установки и правила поведения в условиях собственной организации.

Меньшая часть респондентов (3 %) излишне лояльны к своей организации, то есть готовы жертвовать собственными интересами ради интересов и целей компании в ущерб себе. Такое поведение, когда сотрудники, чрезмерно стремясь угодить руководству организации, общим целям коллектива, в результате может привести к профессиональному истощению, эмоциональному «выгоранию».

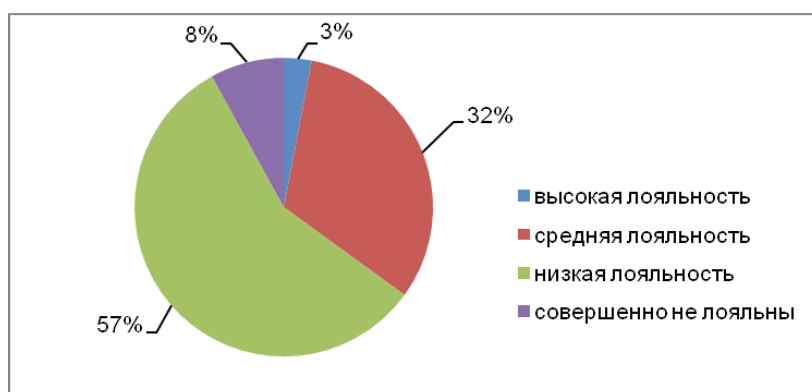


Рисунок 2 – Результаты исследования оценки лояльности государственных служащих к организации

Определенное количество государственных служащих (32 %) имеют средний, оптимальный уровень развития лояльности. Такие сотрудники в достаточной мере усвоили цели деятельности подразделения, в котором уже работают, а также нормы, правила поведения в условиях данной организации, и потому имеют относительно адекватное отношение к выполняемым профессиональным обязанностям.

Оставшиеся 8 % слушателей совершенно не лояльны к своей организации. Это означает, что их собственные цели являются либо полностью противоположными целям деятельности организации, либо не соотносятся по основным показателям. Согласно имеющимся представлениям о корпоративной культуре, такие сотрудники, если в адаптационный период не меняют своего отношения, своих установок, подлежат скорейшему увольнению.

Итак, нами выявлено противоречие между оценкой культуры организации в целом как привлекательной и недостаточно лояльным к ней отношением со стороны впервые принятых на государственную службу специалистов. Для разрешения возникшего противоречия на третьем этапе нами была определена мотивация профессиональной деятельности государственных служащих. В качестве диагностического инструмента была использована методика изучения мотивации профессиональной деятельности (автор Замфир К., в модификации Реана А. А.).

Обратимся к данным, изображенным на рисунке 3. Наилучший мотивационный комплекс развит у 27 % слушателей, что говорит о том, что они в большей степени ориентированы на самореализацию в условиях профессиональной деятельности, чем на избегание возможных неприятностей в процессе выполнения своих обязанностей. Меньшая часть слушателей (10 %) обладает наихудшим мотивационным комплексом –

сосредоточены в большей степени на неудачах, на их нейтрализации, в достаточно большой мере зависимы от денежного заработка. Основная масса слушателей (63 %) не имеют четкой выраженности конкретного мотивационного комплекса и фактически не могут объяснить, чем привлекает их данная профессиональная деятельность (государственная служба).

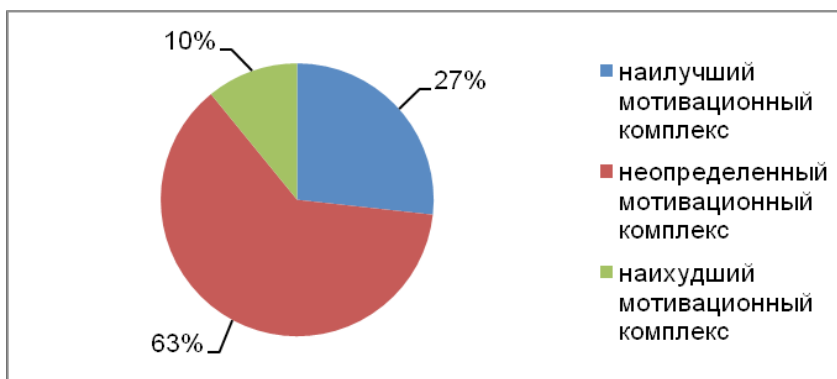


Рисунок 3 – Результаты исследования мотивации профессиональной деятельности государственных служащих

Таким образом, необходимо модифицировать поведение государственных служащих, формируя оптимальный мотивационный комплекс, в структуре которого внутренняя мотивация преобладает над внешней положительной и внешней отрицательной мотивацией, развивать лояльность к организации до уровня средних значений и заниматься изменением отношения к условиям труда, к самой профессиональной деятельности в целях улучшения привлекательности показателей корпоративной культуры.

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

- 1 О внесении изменений в Указ Президента Республики Казахстан от 11 октября 2004 года № 1457 «Об утверждении Правил переподготовки и повышения квалификации государственных служащих Республики Казахстан: Указ Президента Республики Казахстан от 27 августа 2013 года № 62. http://online.zakon.kz/Document/?doc_id=31437724.
- 2 Одегов Ю. Г., Руденко Г. Г., Апенько С. Н., Мерко А. И. Мотивация персонала: учебное пособие. Практические задания (практикум). – М.: Издательство «Альфа-Пресс», 2010. – 640 с.
- 3 Соломанидина Т. О., Соломанидин В. Г. Управление мотивацией персонала (в таблицах, схемах, тестах, кейсах). – М.: ООО «Журнал «Управление персоналом», 2005. – 128 с.
- 4 Виханский О. С. Стратегическое управление: учебник. – 2-е изд., перераб. и доп. – М.: Гардарики, 1998. – 296 с.
- 5 Егоршин А. П., Зайцев А. К. Организация труда персонала: учебник. – М.: ИНФРА-М, 2008. – 320 с.
- 6 Герчиков В. И. Управление персоналом: работник – самый эффективный ресурс компании. – М.: ИНФРА-М, 2007. – 282 с.
- 7 Васильева Е. И. Мотивация профессиональной деятельности государственных гражданских служащих: автореферат дисс. ... канд. социол. наук: 22.00.08. – Екатеринбург, 2010. – 25 с.
- 8 Нуртазин М. С. Механизмы мотивации государственных служащих Республики Казахстан (региональный уровень) // Вестник Волгоградского гос. ун-та. Серия 7. Философия, 2009. – № 1 (9). – С. 212–215.
- 9 Занковский А. Н. Организационная психология: учебное пособие для вузов по специальности «Организационная психология». – 2-е изд. – М.: Флинта: МПСИ, 2002. – 648 с.

Дата поступления статьи в редакцию 19.03.2015