

ЭКОНОМИЧЕСКИЕ НАУКИ

Ковалев Андрей Геннадьевич

студент

ФГБОУ ВПО «Сибирский государственный
аэрокосмический университет им. М.Ф. Решетнева»
г. Красноярск, Красноярский край

АНАЛИЗ КОРПОРАТИВНОЙ КУЛЬТУРЫ ОРГАНИЗАЦИИ НА ПРИМЕРЕ АДМИНИСТРАЦИИ ИСПОЛНИТЕЛЬНОЙ ВЛАСТИ КРАСНОЯРСКОГО КРАЯ

Аннотация: в настоящей работе автором рассматривается актуальная проблема формирования корпоративной культуры администрации исполнительной власти субъекта Российской Федерации, в частности – администрации исполнительной власти Красноярского края. Проводится анализ сильных и слабых сторон корпоративной культуры администрации исполнительной власти Красноярского края, приводятся рекомендации по корректированию и устранению недостатков.

Ключевые слова: корпоративная культура, организационная культура, администрация, исполнительная власть Красноярского края.

В последнее время в обществе наблюдается рост интереса к феномену корпоративной культуры организации (сионим – организационная культура). Вероятно, это можно объяснить тем, что у руководителей и менеджеров появилось понимание значения и степени влияния, которое корпоративная культура оказывает на эффективность деятельности всей организации в целом. На практике, именно успешные организации отличаются высоким уровнем корпоративной культуры, который формируется в результате продуманных и совместных усилий всех заинтересованных в деятельности организации субъектов.

Большинство современных руководителей рассматривают корпоративную культуру как мощный стратегический инструмент, способствующий развитию

организации, позволяющий ориентировать все подразделения (ведомства и подразделения) организации и отдельных лиц на достижение общих целей и положительных результатов, мобилизовать инициативу сотрудников, обеспечивать лояльность сотрудников и улучшать общение.

Согласно распространенному определению, даваемому в теории менеджмента корпоративная культура – это совокупность моделей поведения, которые приобретены организацией в процессе адаптации к внешней среде и внутренней интеграции, показавших свою эффективность и разделяемых большинством членов организации. Объективно корпоративную культуру характеризуют такие компоненты как: принятая система лидерства, стили разрешения конфликтов, действующая система коммуникации, положение индивида в организации, особенности гендерных и межнациональных взаимоотношений, принятая символика (лозунги, организационные табу, ритуалы и проч.).

В России на институт корпоративной культуры обратили внимание сравнительно недавно. Этот институт в большинстве российских организаций формируется стихийно. Однако, сегодня очевидно, что для того, чтобы эффективно функционировать в деловой среде на этот инструмент следует обращать более пристальное внимание и корпоративной культурой необходимо правильно эффективно управлять.

Организационная культура исследуемой в настоящей статье организации – администрации исполнительной власти Красноярского края (далее по тексту – администрация) как и у большинства российских администраций исполнительной власти субъектов Российской Федерации, была сформирована естественным образом, по территориальному региональному принципу, никто целенаправленно ее не формировал, и никто из руководителей неставил непосредственной цели управления организационной культурой своей администрации как таковой.

Такую корпоративную культуру и саму структуру организации можно смело назвать стабильной и культурно сформировавшейся, с полноценным сложным управленческим аппаратом и строгой подконтрольной иерархией, установленной нормативными правовыми актами, регламентирующими эту

сферу деятельности. Такая система легла в основу уникальной модели администрации исполнительной власти Красноярского края.

Как и любая организационная система она имеет свою характеристику, внутреннюю и внешнюю стороны взаимодействия. Под внутренней стороной понимается уникальная система вертикального и горизонтального соподчинения. Устоявшийся набор моделей поведения сложился исторически, проявил определенную устойчивость и стабильность. Под внешней стороной взаимодействия предполагается ее имидж в глазах окружающих, общественности и обычных граждан.

Задачами администрации исполнительной власти Красноярского края, как и раньше, так и теперь является обеспечение эффективной работы для реализации функций государственной власти Российской Федерации в субъектах и территориях.

Такая корпоративная культура носит устойчивый характер, ее деятельность детально регламентирована, логична и последовательна. У каждого ее представителя определен круг должностных и служебных обязанностей и прав. Все эти действия являются сложнейшим механизмом и комплексом обеспечительных мер.

Однако есть в этом и своя негативная сторона. Традиционное следование правилам прошлого приводит к медленной реакции на изменение условий на фоне стремительно изменяющегося современного общества, невысокой доли самостоятельности государственных служащих. Те, кому приходится взаимодействовать и обращаться к работе с администрацией исполнительной власти Красноярского края может складываться представление как об оплоте бюрократии, чиновничества, как к исполнительской машине, которая эффективна во все времена, а в целом, не гибка и не чувствительна к переменам, неповоротлива.

Организация работы и исполнительская служебная дисциплина мало менялась на протяжении последних десятилетий. В организации существуют устоявшиеся правила и предписания, которым необходимо следовать. В противовес менеджеру среднего звена крупной коммерческой компании, который обладает

большой долей самостоятельности, в администрации исполнительной власти Красноярского края политику исполнительских решений определяют руководители ведомств. Такие руководители ставят задачи для каждого сотрудника и исполнителя, определяют методы их решения. Те же руководители ведомств наблюдают за исполнением и следят за обеспечением качественной эффективной работы в срок. Проявление инициативы сотрудниками на своем рабочем месте поощряется не часто.

В корпоративной культуре администрации исполнительной власти Красноярского края усматриваются черты «бюрократической» культуры (согласно типологии по К. Камерону и Р. Куинну), которая характеризующейся высокой зарегламентированностью всех процессов, жестким внутренним контролем. Целью таких организаций является поддержание стабильности и формализованных отношений в коллективе. Данный тип организационной культуры свойственен государственным органам, а также иным государственным учреждениям, которые, прежде всего, ориентированы на соблюдение всех правил государственной исполнительской дисциплины и внутренний четкий регламент работы, нежели на внешние связи и гибкость к условиям изменяющейся внешней среды.

Согласно другой не менее распространенной классификации Джейфри Зонненфельда организационную культуру администрации исполнительной власти Красноярского края можно отнести к «клубной» культуре, которая характеризуется лояльностью коллектива, слаженной работой и преданностью коллектива. Однако, важным недостатком данного типа организационной культуры является малая эффективность его работы в быстро меняющейся и агрессивно настроенной внешней среде, какой сегодня является сфера формирования общественного мнения и позиция средств массовой информации в отношении эффективности деятельности администрации исполнительной власти Красноярского края.

В настоящее время руководство администрации и департамент информационной политики подошли к пониманию, что в связи с необходимостью повышения положительного имиджа, удержания такого имиджа на высоком качественном уровне, в текущем времени корпоративная культура администрации требует

корректировки ее на некоторых уровнях и в отношении некоторых составляющих ее элементов.

Однако, формирование корпоративной культуры – длительный и сложный процесс. Это материал для отдельной статьи. Первыми шагами этого процесса является определение миссии организации; определение основных базовых ценностей. И уже исходя из базовых ценностей, необходимо будет сформулировать стандарты поведения членов организации, традиции и символику. Таким образом, формирование корпоративной культуры организации планируется осуществить в четыре этапа. Первый – определение миссии организации, базовых ценностей. Второй – формулирование стандартов поведения членов организации. Третий – формирование традиций организации. Четвертый – разработка символики.

Конечно, проще создавать корпоративную культуру с нуля, но исследуемая организация существует не один десяток лет и обладает устоявшимся набором ценностей, правил и ориентиров, наделена четко сформулированными регламентами деятельности. При формировании новой корпоративной культуры потребуется корректировка всех ее уже существующих элементов. Потребуется замена нежелательных и устаревших норм и ценностей на элементы, отвечающие современным условиям. Причем делать это следует максимально корректно во избежание деструктивного сопротивления и неприятия нововведений со стороны сотрудников.

Очевидно, команде руководителей и специалистам по связям с общественностью предстоит пройти не быстрый и не простой путь, но результат того стоит.

Список литературы

1. Корпоративная культура по-русски [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.buhgalteria.ru/article/6953>
2. Корпоративная культура организации [Электронный ресурс] – Режим доступа: <http://www.cultmanager.ru/magazine/archive/96/2530/>
3. Программа формирования корпоративной культуры [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://azps.ru/training/korporat.html>

4. Раздел «Организационная культура и организационное поведение» в Библиотеке статей по менеджменту [Электронный ресурс]. – Режим доступа: http://bigc.ru/publications/other/org_culture/
5. Типология Д. Зоненфельда // Типологии корпоративных культур [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://corpculture.ru/content/tipologiya-d-zonenfelda>.
6. Шейн Э.Х. Организационная культура и лидерство. – СПб: Питер, 2002.– 31 с.