

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 (синоним – 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 не ставил 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 характеризуется высокой регламентированностью 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 Джеффри 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 потребуются 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.