

Секция «Социология государственного управления»

Исследование корпоративной культуры государственных гражданских служащих

Ольга Кобылкина Михайловна

Студент (специалист)

Курская академия государственной и муниципальной службы, Факультет социологии управления, Кафедра государственной и муниципальной службы, Курск, Россия

E-mail: 1256294@mail.ru

Современная управленческая наука все чаще обращает внимание на «человеческий фактор» в организационной культуре. Говорить об организационной культуре стали в 70-80-х годах прошлого века как о феномене, определяющем деятельность организаций. В разные времена, в зависимости от социально-экономических условий существовали различные типы организационных культур [1]. Нам видится, что важным аспектом исследования данного предмета выступает формирование и развитие корпоративной культуры государственных гражданских служащих. Для изучения ее специфики мы провели социологическое исследование корпоративного поведения и предлагаем метод стимулирующего поведения государственных гражданских служащих.

Социологический анализ корпоративного поведения государственных гражданских служащих показывает, что основной критерий это целостное состояние государственных гражданских служб. В целом объем исследования составили 300 человек с применением метода опроса. В опросе участвовали представители государственной гражданской службы, местного самоуправления и работники коммерческих предприятий.

В ходе проведенного социологического исследования нами было установлено, что все сферы служб нуждаются и опираются на корпоративный кодекс этики, максимальное количество респондентов составляют лица в возрасте от 20 до 40 лет. Все респонденты имеют высшее образование. 90% респондентов отметили, что полученное ими образование полностью соответствует занимаемой должности, 10% соответствуют частично. На наш взгляд можно отметить, что корпоративный кодекс этики воспринимается, как неотъемлемая часть корпоративной культуры организации так как он помогает в формировании корпоративного поведения сотрудников и тем самым повышает рабочую деятельность государственных гражданских служащих, муниципальных и комм В данном исследовании респонденты из государственной гражданской службы приняли участие в количестве 100 человек, находящихся на должностях различных уровней. Из них: до 30 лет - 25 человек; 30 - 40 лет - 36 человек; 40 - 50 лет - 28 человек; старше 50 лет - 11 человек; принадлежность к половому признаку: женщин - 56 %, мужчин - 44% и трудовая деятельность в данном учреждении в среднем от 12 - 15 лет. На вопрос как воспринимают респонденты корпоративный кодекс этики большинство ответило положительно. Мы отметили, что из 100 человек опрошенных: 94 человека - ответили положительно; 3 человека - ответили отрицательно; 3 человека - затрудняются ответить.

В данном исследовании также участвовали респонденты муниципальной службы в количестве 100 человек, которые находятся на должностях различных уровней. Из них мы отметили возрастные данные: до 30 лет - 10 человек; 30 - 40 лет - 64 человека; 40 - 50 лет - 17 человек; старше 50 лет - 9 человек, принадлежность к половому признаку: женщин - 75%; мужчин - 25% и трудовой стаж в данном учреждении от 12 - 15 лет. Вопрос, заданный нами о восприятии работниками корпоративного кодекса этики большинство респондентов придерживается положительного отношения. 84 человека - ответили положительно; 2 человека - отрицательно воспринимают корпоративный кодекс; 14 человек - затрудняются ответить.

Респонденты фоновой группы (сотрудники коммерческих предприятий) в составе 100 человек принимали участие в опросе. Из них до 30 лет - 39 человек; 30 - 40 лет - 47 человек; 40 - 50 лет - 8 человек; старше 50 лет - 6 человек, принадлежность к половому признаку: женщин - 86%; мужчин - 14% и трудовой стаж в данном учреждении в среднем от 2 - 5 лет. Из 100 человек опрошенных в большинстве своем считают, что отношение к корпоративному кодексу этики положительное, а именно 93 человека - ответили положительно; 7 человек - ответили отрицательно; 0 человек - затруднились с ответом.

Также в опросник были включены ряд вопросов, которые позволили оценить, насколько кодекс корпоративной этики важен в коллективе и помогает ориентироваться в различных нравственных ситуациях на рабочем месте. Из 300 опрошенных респондентов, которые работают на трех видах службы, а именно государственная гражданская служба, муниципальная служба и коммерческая служба: 271 человек - ответили положительно; 12 человек - ответили отрицательно; 17 человек - затрудняются ответить.

В коллективе особая роль отводится нормам поведения и культуре взаимоотношений с людьми. Важным их элементом является усвоенное корпоративное поведение, как часть этика государственных служащих. Предписание такого поведения должно быть обязательным, как для руководителей, так и для подчиненных.

Подход усвоенного корпоративного поведения нацелен на повышение эффективности управления людьми. При этом внимание будет акцентироваться на таких областях, как выполнение требований кодекса этики служебного поведения, преодоление трудового стресса, положительное отношение государственных гражданских служащих к работе которую они выполняют, сохранению служебных тайн [2, с.171].

Корпоративный кодекс этики государственных гражданских служащих дает представление о единой нравственно - нормативной основе, которая способствует в регулировании поведения. На наш взгляд корпоративный кодекс этики вырабатывает и тренирует деловое поведение у работника. Он меняет и регулирует различные черты поведения. Нарушения усвоенного корпоративного поведения могут совершаться под влиянием личных, имущественных, финансовых факторов и иных интересов государственного гражданского служащего. Исправить ситуацию можно следующим образом, на наш взгляд стоит использовать стимулирующие методы поведения, для того чтобы у человека был определенный стимул-мотиватор, поэтому мы решили предложить методы управления поведением государственных гражданских служащих.

Нами рассматриваются шесть составляющих метода управления поведением государственных гражданских служащих, как социального воздействия. Среди них: мотивирование работника, развитие его коммуникативной компетентности, повышение удовлетворенности результатами труда, материальная заинтересованность, развитие креативности и осознание общественной значимости деятельности. Государственный гражданский служащий - это лицо государства и нации, залог успешного функционирования государства, поэтому когда человек идет работать на государственную службу, должен понимать, что это большая ответственность, что он находится в центре внимания общественности, что его поведение может скомпрометировать репутацию всей государственной службы [3]. Актуальность социального воздействия на методы управления поведением государственных гражданских служащих, должны привести к повышению эффективности их труда.

Источники и литература

- 1) 1. Карташова Л.В., Никонова Г.В., Соломанидина Г.О. Организационное поведение.

Учебное пособие. М.: ИНФА-М., 2007. 432с.

- 2) 2. Шевелев В.Н., Социология управления: Учебное пособие Ростов н / Д.: Феникс, 2004. 352с.
- 3) 3. Чистякова Н.И., Государственная служба // Региональное управление и кадровая политика: проблемы совершенствования государственной и муниципальной службы. Тезисы докладов межрегиональной научно – практической конференции. Екатеринбург, 1999. 234с.