

ВАЙСБУРГ Александра Владимировна – к. с. н., доцент кафедры социологии и социальных технологий ТвГТУ, Тверь (lassie1@inbox.ru)

КОВАЛЕВА Елена Олеговна – к. филос. н., доцент кафедры социологии и социальных технологий ТвГТУ, Тверь (kovaleva-15@mail.ru)

КОВАЛЕВ Андрей Вадимович – ассистент кафедры социологии и социальных технологий ТвГТУ, Тверь (dreykovalev@gmail.com)

ОСОБЕННОСТИ КОРПОРАТИВНОЙ КУЛЬТУРЫ АППАРАТА ПРАВИТЕЛЬСТВА ТВЕРСКОЙ ОБЛАСТИ

© Вайсбург А.В., Ковалева Е.О., Ковалев А.В., 2024

Аннотация. В статье рассмотрено понятие корпоративной культуры, выявлены особенности формирования корпоративной культуры среди государственных гражданских служащих. Представлены результаты социологического исследования, проведенного в 2023 г. с целью анализа корпоративной культуры аппарата правительства Тверской области (ее особенностей, недостатков, путей совершенствования и готовности сотрудников участвовать в этом). Даны рекомендации по оптимизации корпоративной культуры аппарата правительства Тверской области.

Ключевые слова: корпоративная культура, государственный гражданский служащий, аппарат правительства, Тверская область.

Vaisburg A.V. – Ph.D., Associate Professor of the Department of Sociology and Social Technologies, TvSTU, Tver (lassie1@inbox.ru)

Kovaleva E.O. – Ph.D., Associate Professor of the Department of Sociology and Social Technologies, TvSTU, Tver (kovaleva-15@mail.ru)

Kovalev A.V. – Assistant of the Department of Sociology and Social Technologies of TvSTU, Tver (dreykovalev@gmail.com)

FEATURES OF THE CORPORATE CULTURE OF THE GOVERNMENT OF THE TVER REGION

Abstract. The article examines the concept of corporate culture, identifies the features of the formation of corporate culture among government civil servants. The results of a sociological study conducted in 2023 with the aim of analyzing the corporate culture of the government of the Tver region (its features, shortcomings, ways to improve and the willingness of employees to participate in this are presented). Recommendations are given on optimizing the corporate culture of the government of the Tver region.

Keywords: corporate culture, public civil servant, government apparatus, Tver region.

Государственная служба в последнее время является объектом пристального внимания практически всех общественных наук. Это связано с тем, что от эффективности ее деятельности зависит направленность и результат не только государственного, но и социального управления в целом. Анализ и развитие положительных тенденций в динамике корпоративной культуры государственной гражданской службы позволят повысить управляемость кадровым составом любой административной единицы данной системы, особенно в условиях неопределенности и нестабильности внешней среды.

Под корпоративной культурой понимают систему общих ценностей, убеждений, норм и практик, которая характеризует организацию и влияет на поведение ее сотрудников. Она определяет, каким образом сотрудники взаимодействуют друг с другом, какие ценности они разделяют и каких норм и стандартов они придерживаются в процессе работы [3, с. 7].

Сложившаяся корпоративная культура способствует единству целей, повышает мотивацию сотрудников, может служить важным фактором в привлечении и удержании квалифицированных специалистов. Она также оказывает влияние на высокую оценку компании как работодателя и ее значимое место в обществе [1, с. 107].

Специфика корпоративной культуры в органах государственной власти связана с основными задачами и функциями государственных организаций. Корпоративная культура влияет на повышение эффективности работы и профессионализма государственных служащих, обеспечение этичности и прозрачности деятельности.

К особенностям корпоративной культуры государственной гражданской службы относятся:

- ориентация на общественное благо и защиту интересов граждан;
- соблюдение законов и стандартов этики;
- прозрачность и открытость;
- стабильность и устойчивость, необходимые для достижения долгосрочных стратегических целей;
- профессионализм и компетентность, включая постоянное обучение и развитие;
- иерархия и четкость структуры, обусловленные необходимостью эффективного руководства и координации деятельности государственных служб;
- направленность деятельности персонала на обеспечение нужд общества;
- ответственность перед социумом в связи с пониманием важности роли государственной службы в обеспечении общественного благосостояния и справедливости;
- работа в условиях ограниченных ресурсов, предполагающая эффективное управление ресурсами и поиск оптимальных решений;

необходимость борьбы с коррупцией, снижающей эффективность государственной службы и подрывающей доверие к ней [2, с. 88].

В марте 2023 г. среди сотрудников аппарата правительства Тверской области было проведено прикладное социологическое исследование на тему «Особенности корпоративной культуры аппарата правительства Тверской области». В исследовании приняли участие 100 человек, из них 42 % мужчин и 58 % женщин в возрасте от 18 до 58 лет.

Наиболее популярным элементом корпоративной культуры у сотрудников аппарата правительства Тверской области стали единые ценности, миссия организации (29 % респондентов, из которых активнее выражали свое мнение мужчины (89,1 %) в возрасте от 40 до 54 лет (83,3 %) с высшим уровнем образования (83,3 %), в то время как наименьшей популярностью как у мужчин, так и у женщин пользовался вариант ответа «комфортный психологический климат» (6 %).

Большинство респондентов (78 %) также отметили, что в аппарате сложилась своя корпоративная культура, т. е. гипотеза о том, что более половины сотрудников аппарата правительства Тверской области не могут оценить уровень сформированности корпоративной культуры, не подтвердилась.

Более половины участников опроса (64 %) отнесли корпоративную культуру аппарата правительства Тверской области к авторитарному типу. Такое мнение чаще высказывали сотрудники-женщины (64,8 %) в возрасте от 40 до 54 лет (66,7 %) с высшим образованием (66,7 %). Вместе с тем почти каждый пятый (18 %) отметил, что корпоративной культуре аппарата правительства присущи демократические черты. К такому варианту ответа чаще склонялись мужчины в возрасте от 40 до 54 лет с высшим образованием.

Респондентам был также задан вопрос о том, какие именно недостатки в корпоративной культуре государственных гражданских служащих присутствуют на данный момент в аппарате правительства Тверской области. Самым популярным стал вариант «коррупция» (21 % опрошенных, из которых чаще выбирали такой ответ женщины (25,9 %) в возрасте от 40 до 54 лет с незаконченным высшим образованием. Трудности карьерного продвижения отметили 16 % участников опроса, причем в равных отношениях и мужчины и женщины в возрастной категории от 25 до 39 лет (56,5 %) с высшим образованием. Наименьшей популярностью пользовались такие характеристики, как ригидность (отсутствие гибкости) (15 %), авторитаризм (14 %) и бюрократизм (13 %). Такие ответы чаще встречались у молодых сотрудников мужского пола в возрасте от 25 до 39 лет с незаконченным высшим образованием (69,6 %).

Около половины сотрудников аппарата правительства Тверской области позитивно оценили идею о развитии корпоративной культуры в

организации (43 %). Прежде всего это молодые специалисты (45,7 %) в возрасте от 25 до 39 лет (87,1 %) с незаконченным высшим образованием (87,1 %). Чуть более трети респондентов (36 %), напротив, не видят необходимости в проведении данных мероприятий. Такого мнения придерживаются более консервативные сотрудники в возрасте от 40 лет с высшим образованием.

Большинство сотрудников готовы принимать участие в деятельности по формированию и развитию корпоративной культуры в аппарате правительства Тверской области (70 %). Это в первую очередь женская часть аппарата правительства в возрасте от 40 до 54 лет с высшим и незаконченным высшим образованием. Не готовы вовлекаться в данный процесс люди старше 55 лет с высшим образованием (14 %).

Предпочтительными для корпоративной культуры аппарата правительства Тверской области являются:

этический кодекс государственной службы – 23 % (этот вариант ответа отмечался чаще у женщин (25,9 %) в возрасте от 40 до 54 лет (28,2 %) с высшим образованием (28,2 %));

признание личных заслуг, возможность самореализации (22 %);

четко выстроенная система правил и стандартов деятельности, соблюдение которых может гарантировать ее эффективность (11 %);

конкуренция между сотрудниками (10 %).

Поскольку в аппарате правительства уже сложилась корпоративная культура, имеющая черты авторитарности, было рекомендовано:

провести реформирование, направленное на ее модернизацию и демократизацию;

сформировать на основе типового кодекса этики и служебного поведения государственных служащих Российской Федерации, других нормативно-правовых актов федерального уровня собственный свод методических рекомендаций, устанавливающих рамки поведения государственных гражданских служащих;

проводить опрос сотрудников о желании и формате укрепления неформальных связей в нерабочее время и т. д.

Такой комплекс мер позволит руководству установить более доверительные отношения с коллективом, что обеспечит возможность большего делегирования своих полномочий, а также будет способствовать улучшению морально-психологического климата.

Управлению государственной службы и кадров аппарата правительства Тверской области рекомендуется развивать направление профессионального обучения и повышения квалификации сотрудников: предоставлять возможность для обучения и развития сотрудников, поддерживать программы обмена опытом и менторинга не только среди руководящих составов регионов России, но и среди сотрудников среднего звена.

Руководителям структурных подразделений рекомендуется разработать системы нематериального стимулирования внутри коллектива (к примеру, предоставление гибкого графика работы в зависимости от профессиональных достижений сотрудников, выражение благодарности за выполнение особо сложных заданий).

Руководителям структурных подразделений рекомендуется поручить уполномоченным на то сотрудникам произвести оценку рабочих мест на предмет оснащенности необходимыми информационными и материальными ресурсами, инженерными и техническими системами, а также сервисными службами.

Управлению государственной службы и кадров аппарата правительства Тверской области рекомендуется проводить регулярные тематические опросы среди сотрудников всех подразделений на предмет их удовлетворенности рабочим местом, мнений по способам улучшения взаимодействия с руководством, а также пожеланиям по способам продвижения по карьерной лестнице.

В целом в аппарате правительства уже сформирована корпоративная культура, наиболее важными элементами которой сотрудники считают единые ценности и миссию организации. Сотрудники отметили также несформированность этического кодекса в организации, недостаток возможностей самореализации на рабочем месте. При этом сотрудники готовы развивать корпоративную культуру, принимая личное участие в данном процессе. Руководящее звено выражает готовность реформировать корпоративную культуру в организации до уровня демократической. В связи с перечисленными факторами можно сделать вывод о необходимости совершенствования корпоративной культуры в аппарате правительства Тверской области.

Формальный подход к выстраиванию корпоративной культуры, практикуемый руководством аппарата правительства Тверской области, а также несоответствие черт корпоративной культуры современным потребностям и реалиям порождает противоречия в восприятии сотрудниками процесса реформирования корпоративной культуры в организации. В частности, госслужащие ощущают дискомфорт от недостаточно высокого уровня развития корпоративной культуры, однако не видят острой необходимости ее совершенствования. Однако в целом как руководящее звено, так и рядовые сотрудники аппарата правительства проявляют желание и инициативу в выстраивании корпоративной культуры. Важным аспектом является степень поддержки и развития персонала со стороны руководства. Наблюдается необходимость в дополнительных программах обучения и мотивации, направленных на повышение профессионального уровня сотрудников. Это позволит не только повысить уровень компетентности, но и создать благоприятные условия для роста и развития каждого члена коллектива.

Таким образом, в целом корпоративная культура аппарата Правительства Тверской области имеет свои сильные стороны, но требует системного анализа и корректировок. Эффективное управление корпоративной культурой с учетом выявленных аспектов позволит повысить эффективность деятельности аппарата и сделать его более адаптивным к современным вызовам и требованиям.

Библиографический список

1. Арутюнян С.Г. Корпоративная культура как фактор мотивации персонала // Телескоп: журнал социологических и маркетинговых исследований. 2023. № 3 (11). С. 105–111.
2. Башкин В.Ю. Правовое регулирование хозяйственной деятельности. М.: Информационное агентство «ИПБР-БИНФА», 2005. 177 с.
3. Смирнов С.В. Культура и структура государственной службы. М.: Юридическая литература, 2015. 64 с.

УДК 808.5:241

ВОРОБЬЕВА Светлана Николаевна – к. филол. н., доцент, доцент кафедры русского языка ТвГТУ, Тверь (vorobeva-66@mail.ru)

СИМВОЛИЧЕСКИЙ ОБРАЗ КАК СРЕДСТВО ВЕРБАЛЬНОГО ПРЕДСТАВЛЕНИЯ О БОГЕ

© Воробьева С.Н., 2024

Аннотация. В статье рассматривается сакральный символический образ как источник сакральных смыслов. В текстах Священного Писания предлагается определенная система символических образов, в контексте которой нам и предписывается мыслить о Боге. Приведены примеры из Священного Писания и апокрифов. Сделан вывод о том, что с помощью символических образов разнообразно и иносказательно раскрывается содержание и сущность идеалов, норм и духовных ценностей.

Ключевые слова: Бог, символический образ, представление, Священное Писание, божественные свойства.

Vorobyeva S.N. – Ph.D., Associate Professor of the Department of Russian Language, TvSTU, Tver (vorobeva-66@mail.ru)