ПУБЛИКАЦИИ СОИСКАТЕЛЕЙ УЧЕНЫХ СТЕПЕНЕЙ

ПРОБЛЕМЫ ОБЩЕСТВЕННОГО СОЗНАНИЯ

Г.Н. Березин

ОРГАНИЗАЦИОННАЯ КУЛЬТУРА В ОРГАНАХ ВНУТРЕННИХ ДЕЛ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

БЕРЕЗИН Геннадий Николаевич – кандидат психологических наук, заместитель начальника полиции Главного управления МВД России по Ставропольскому краю (e-mail: gennadi-berezin@yandex.ru)

Аннотация. *Рассматриваются проблемы повышения эффективности управленческого труда в органах внутренних дел России. Особое значение придается особенностям организационной культуры управления, присущей данной организации.*

Ключевые слова: *организационная культура, организационная эффективность, организационные особенности культуры, государственные организации.*

Теоретическое исследование организационной культуры в системе органов внутренних дел осложняется тем, что научные исследования по данной проблеме до сих пор проводились фрагментарно. В работах российских ученых речь идет преимущественно об организационной культуре компаний, фирм, организаций, но практически не исследуется собственно организационная культура государственных органов, в том числе и органов внутренних дел (ОВД). Исследования формирования и изменения культур таких организаций с применением качественных и количественных мето-

дов в отечественной науке фактически не проводились. В связи с этим рассмотрение организационной культуры как важного фактора, повышающего организационную эффективность, влияющего на результативность и производительность деятельности организации, выступает актуальной проблемой.

Государственная организационная культура представляет мощный стратегический инструмент, позволяющий ориентировать все подразделения и отдельных сотрудников на общие цели. Однако применительно к ОВД проблема заключается в том, насколько эта культура способна мобилизовать инициативу сотрудников, обеспечить развитие их знаний, навыков, внутреннего потенциала с элементами творчества, а не создавать постоянно комплекс нормативных и процедурных препятствий для раскрытия творческого потенциала, подключения его к решению важнейших проблем управления[1].

Понятие «организационная культура» как сложная и многогранная категория имеет определенную структуру, содержащую множество взаимосвязанных элементов. В имеющихся подходах выделяются такие составляющие, как миссия организации (отражающая ее философию и политику); базовые цели, сформированные в стратегию организации; этический кодекс, определяющий отношения членов организации с клиентами и партнерами, а также между собой; корпоративный стиль формируемый через цвета, логотип, флаг, униформу и направленный на создание внешнего имиджа компании; вопросы управления, особенности взаимодействия сотрудников организации друг с другом; процессы стимулирования, управление конфликтами; управление рисками и др.[2].

Чтобы избежать путаницы в исследовании содержания организационной культуры, необходимо определить наиболее значимую составляющую, которая образует ядро организационной культуры.

Мы солидарны с представителями гуманистического подхода в науке, фокусирующегося на собственно человеческой стороне организации, о которой мало говорят другие подходы. С этой позиции базовыми компонентами организационной культуры являются ценностно-нормативные компоненты.

С точки зрения данного параметра важно, насколько работники организации интегрированы в существующую систему целей, ценностей и норм (в какой степени они безоговорочно принимают ее как «свою собственную») и насколько они чувствительны, гибки и готовы к изменени-

---

[1] См.: Управленческое консультирование / под ред. М. Курба; пер. с англ. – С. 108–109.

[2] См.: *Соломанидина, Т.О.* Организационная культура в таблицах, тестах, кейсах и схемах: учебно-методические материалы. – М., 2009; *Спивак, В.А.* Корпоративная культура (теория и практика). – СПб.: Питер, 2001.

ям в ценностной сфере в связи с переменами в условиях жизни и деятельности в обществе. Не менее важно, живет ли организация в целом по одним и тем же правилам и принципам принятия решения или же на предприятии разные группы руководствуются разными правилами и исповедуют разные принципы.

Итак, основным регулятором социального поведения в организации являются социальные цели и ценности. При этом социальные цели и ценности, которые условно можно отнести к субъективным элементам организационной культуры, могут быть представлены как «внешние» – социальные, так и «внутренние» – психологические. Правда, такое деление достаточно условно, поскольку, например, социальные ценности, роли, нормы в процессе развития интериоризируются индивидом и становятся «внутренними» регуляторами его поведения. При этом мы можем определять их уже как саморегуляторы, выступающие «условием реализации в деятельности активной позиции личности по отношению к окружающему миру»[1].

В то же время детерминация поведения «внешними» социальными регуляторами сама в свою очередь определяется «внутренними» – психологическими особенностями человека, например его потребностями, мотивами, склонностями, качествами и уже интериоризированными, усвоенными целями, ценностями, ролями и т. д.

Однако нас интересуют социальные («внешние») подуровни субъективных элементов организационной культуры. Одними из наиболее изученных, действующих на самых разных уровнях – в обществе и в социальных группах, – а также присущих личности регуляторов социального поведения выступают цели и ценности.

Цели являются субъективным отражением в психике человека объективно существующих возможностей результата деятельности или поступка. Иерархия целей обусловлена иерархией потребностей конкретного человека и организации в целом.

В исследовании приняли участие сотрудники ряда подразделений органов внутренних дел из различных субъектов РФ. Основными методами исследования выступили анкетирование и наблюдение. Анкетирование осуществлялось с помощью разработанного нами опросника по изучению организационной культуры ОВД и модифицированного варианта методики «Ценностные ориентации»[2].

Основная цель опросника по изучению организационной культуры ОВД заключалась в выявлении у практических работников их оценки, по-

---

[1] См.: *Глущенко, Е.В., Захарова, Е.В., Тихонравов, Ю.В.* Теория управления. – М., 1997.

[2] См.: *Спивак, В.А*. Корпоративная культура (теория и практика). – СПб.: Питер, 2001.

нимания и отношения к имеющимся проблемам функционирования организации.

Одна из главных составляющих организационной культуры – ее цели. Они способствуют пониманию предназначения данной организации в обществе, смысла ее функционирования и соответственно людей, работающих в ней. В нашем исследовании большинство опрошенных сотрудников (66%) на первое место ставят охрану общественного порядка и общественной безопасности, второе место по числу опрошенных (23%) занимает идея исполнения законности и законодательства Российской Федерации. Третье место (11%) – защита прав и законных интересов граждан от преступных посягательств.

Осознание предназначения организации, с одной стороны, способствует ее интеграции в обществе и государстве, подчеркивая важность ее предназначения и, следовательно, востребованность в государстве, а с другой стороны, это та индивидуальная причина, в силу которой существует именно эта организация.

Осознание предназначения организации в обществе помогает осмыслить и принять цели своей организации, которые в последующем становятся ключевыми целями деятельности ее сотрудников. С точки зрения данного параметра важно, насколько сотрудники организации интегрированы в существующую систему целей (в какой степени они безоговорочно принимают ее как «свою собственную») и насколько они чувствительны, гибки и готовы к изменениям в данной сфере в связи с переменами в условиях жизни и деятельности[1].

В исследовании в качестве целей своей организации сотрудники на первое место ставят защиту жизни, здоровья, прав и собственности граждан (50%), на втором месте – профилактика, предупреждение, и раскрытие преступлений (37%), третье место занимает соблюдение закона (13%). Члены организации должны знать реальные цели своей организации, а не то, что нередко декларируется с высоких трибун для руководства и общественности. Знание целей своей организации поможет сотрудникам сформировать понимание собственного вклада в выполнение организацией своих задач. Предназначение в обществе и цели организации неотъемлемым образом связаны с ценностями организации. Цели и ценности тесно взаимосвязаны друг с другом. Как отмечает ряд исследователей, ценностно-нормативные элементы организационной культуры являются основанием процесса ее развития.

Ценности – это относительно устойчивое и социально обусловленное избирательное восприятие личностью материальных, социальных и духовных благ, набор стандартов и критериев, которым она следует в жизни.

---

[1] См.: *Удальцова, М.В.* Социология управления. – М.,1999.

Организационные ценности составляют философию организации, глубинный смысл и ее общественное предназначение, которые отражаются в ежедневной деятельности каждого сотрудника.

Значимые ценности в конечном счете выступают и для организации и для индивида основаниями (категориями) построения индивидуального образа мира, определяют главные и относительно постоянные отношения человека к миру в целом, другим людям и к самому себе.

Личностно-значимые ценности сотрудников полиции изучались с помощью модифицированной нами методики ценностных ориентаций М. Рокича. Респондентам предъявляли сокращенные до 9 пунктов два класса ценностей – терминальные и инструментальные.

Эмпирический анализ результатов пилотажного исследования ценностных предпочтений сотрудников показывает, что наиболее значимыми терминальными ценностями являются: служить профессиональному долгу, быть полезным для общества, способствовать эффективному решению профессиональных проблем; реализовать себя как профессионала, быть компетентным в своем деле, реализовать свою волю, быть самостоятельным, уверенным в себе; обеспечить признание своих личных и профессиональных заслуг, завоевать уважение коллег; обеспечить себе уверенность в завтрашнем дне, стабильность социального положения.

Наименьшее значение для сотрудников имеют такие ценности, как обеспечить себе престижное положение в обществе, материальный достаток; проявлять жизненную мудрость, зрелость суждений, убеждать других; добиться признания, уважения и любви окружающих.

Таким образом, можно сделать вывод, что сотрудники различных подразделений в подавляющем большинстве ориентированы на ценности «профессионального круга и ближайшее окружение». В то же время установлено, что существует расхождение в оценках значимых ценностей сотрудниками из разных подразделений.

Именно особенности социокультурной среды позволяют человеку как субъекту своей жизнедеятельности выделить и определить для себя те жизненные ориентиры, которые обеспечивают смысл его настоящего и будущего.

Выбранные ценностные приоритеты соответствуют нормам той социокультурной среды, которая является привычной для сотрудников. Названные значимые ценности являются составляющими образа успешного и уверенного «в завтрашнем дне» профессионала: способствовать эффективному решению профессиональных проблем, быть компетентным в своем деле, реализовать свою волю, быть самостоятельным, обеспечить себе стабильность социального положения, которые отражаются в их сознании и миропонимании.

Результаты исследования инструментальных ценностей сотрудников позволяют сделать следующие выводы:

Во-первых, наиболее выраженными являются такие инструментальные ценности (ценности–средства), как «лучше других знать, что и как делать, быть признанным специалистом в своем деле»; «упорный труд в целях добросовестного и эффективного исполнения своего дела»; «много и эффективно работать, доказывать свою полезность и необходимую помощь людям».

Во-вторых, наименее значимыми явились такие инструментальные ценности, как «заводить знакомства с “нужными людьми”», «добиваться высокого социального статуса».

Итак, как свидетельствуют результаты нашего исследования, структура организационной культуры ОВД содержит мало общих для организации ценностей, у каждого подразделения, а подчас и отдельных его представителей, они свои, причем нередко противоречащие друг другу. По мнению Б.З. Мильнера, разрозненность, отсутствие единой системы ценностей характерно для организаций со слабой корпоративной культурой, которые легко поддаются внешнему и внутреннему влиянию. Такая культура разъединяет людей, противопоставляет их друг другу, затрудняет процесс управления и ведет к ослаблению организации. В отличие от слабой, сильная организационная культура открыта влиянию как изнутри, так и извне. Эта культура создает разумное количество ценностей и норм, активно впитывает лучшее из любых источников, следовательно, становится еще сильнее.

В системе управления органами внутренних дел требуется коренной пересмотр многих традиционных позиций управленческой теории и практики. Во-первых, речь идет об отказе от существовавших представлений, исходивших из возможности использования чисто рациональных, технократических методов организации труда, культивирования отношения к сотрудникам исключительно с позиций подчинения иерархическому контролю, ограничения рамками служебной роли, методов постоянного и жесткого контроля. Во-вторых, необходимо осознать, что никакие технические новации крупные инвестиции в материально-техническую базу ОВД не могут обеспечить долговременного эффекта в росте производительности и эффективности управленческой деятельности.

Кризисные явления в правоохранительной системе, обусловившие значительное падение престижа ОВД, заставляет обращаться к проблеме человеческих ресурсов, увидеть в них основной источник развития данной организации, осознать, что эффективные мотивационные механизмы, развивающие желание и умение каждого сотрудника ОВД работать с максимальной отдачей, являются надежными способами роста эффективности деятельности. Именно высококвалифицированные сотрудники,

хорошо организованные, обладающие адаптивными способностями, проявляющие разумную инициативу, желание идти на оправданный риск, внедрять новации предопределяют гибкость и развитие организации.

Список литературы

1. *Глущенко, Е.В., Захарова, Е.В., Тихонравов, Ю.В.* Теория управления. – М., 1997.

2. *Мильнер, Б.З.* Теория организации: учебник. – 3-е изд., перераб. и доп. – М.: ИНФРА-М, 2003.

3. *Соломанидина, Т.О.* Организационная культура в таблицах, тестах, кейсах и схемах: учебно-методические материалы. – М., 2009.

4. *Спивак, В.А.* Корпоративная культура (теория и практика). – СПб.: Питер, 2001.

5. *Удальцова, М.В.* Социология управления. – М.,1999.

© Березин Г.Н., 2011

О.А. Полюшкевич

СОЦИОКУЛЬТУРНАЯ ПРЕЕМСТВЕННОСТЬ И КОНСОЛИДАЦИЯ ОБЩЕСТВА*

ПОЛЮШКЕВИЧ Оксана Александровна – кандидат философских наук, доцент кафедры регионоведения и социальной экономики Института социальных наук Иркутского государственного университета (e-mail: okwook@mail.ru)

***Аннотация**. Анализируются особенности социокультурной преемственности в современном обществе. Рассматриваются формы и способы консолидации общества, данные кросскультурного исследования социокультурной преемственности.*

***Ключевые слова**: социокультурная преемственность, социальная консолидация, социальная динамика.*

* Исследование выполнено при поддержке Государственного контракта № 16.740.11.0421 Федеральной целевой программы Минобрнауки России «Научные и научно-педагогические кадры инновационной России» (2010–2012 гг.), исследовательский проект «Ресурсы консолидации российского общества: институциональный анализ» (Руководитель проекта – д-р филос. наук проф. О.А. Кармадонов).