

МИНОБРНАУКИ РОССИИ

ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ  
ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ  
«САРАТОВСКИЙ НАЦИОНАЛЬНЫЙ ИССЛЕДОВАТЕЛЬСКИЙ  
ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ  
ИМЕНИ Н.Г. ЧЕРНЫШЕВСКОГО»

Кафедра социологии коммуникаций  
и управления на базе администрации  
Энгельсского муниципального района

**УПРАВЛЕНЧЕСКАЯ КУЛЬТУРА И ЕЁ ЭЛЕМЕНТЫ.  
ПРОФЕССИОНАЛЬНЫЕ КАЧЕСТВА СОВРЕМЕННОГО  
ГОСУДАРСТВЕННОГО И МУНИЦИПАЛЬНОГО  
СЛУЖАЩЕГО**

(автореферат бакалаврской работы)

студентки 5 курса 526 группы  
направления 38.03.04 - Государственное и муниципальное управление  
Социологического факультета  
Гешко Екатерины Сергеевны

Научный руководитель  
доктор социологических наук, профессор \_\_\_\_\_ Я.А. Никифоров  
подпись, дата

Зав. кафедрой  
доктор социологических наук, профессор \_\_\_\_\_ Л.С.Аникин  
подпись, дата

Саратов 2019

**Введение.** Актуальность темы исследования выражена тем, что успешная работа любой организации зависит не только от характеристики технических и технологических параметров, но и от степени развитости управленческой культуры сотрудника. Культура выступает в качестве одного из главнейших понятий в управлении. Она характеризует тот уровень духовных и материальных ценностей, которые были достигнуты и усовершенствованы в ходе становления общества.

Пути развития современных общественных отношений направлены на повышение требований к государственному управлению. В результате чего появляется нужда в совершенствовании и введении новых основ изучения управленческой культуры в работе государственных служащих. Культура государственного и муниципального служащего включает в себя большой набор параметров, определяющие взгляды, особенности личности, которые являются основой формирования отношения к ценностям права, собственной деятельности, степени развитости нравственности, духовности и цивилизованности. Для того, чтобы поддержать свой авторитет в лице граждан, каждый служащий должен соблюдать определённые требования поведения, соответствующих его статусу, обладать необходимыми для работы качествами. Отсюда возникают высокие требования к государственным и муниципальным служащим любого ранга.

Актуальность определила тему: «Управленческая культура и её элементы. Профессиональные качества современного государственного и муниципального служащего».

**Цель исследования** заключается в изучении управленческой культуры государственных и муниципальных служащих, исследований проблем этики, компетенции и ответственности государственных служащих.

Для достижения поставленной цели решались следующие задачи:

-анализ основных подходов к изучению профессиональной культуры государственных служащих;

-исследование принципов, направленных на понимание сущности управленческой культуры;

-определение сущности управленческой культуры, её специфики, элементов, свойств, структуры и содержания;

-рассмотрение условий формирования управленческой культуры государственных и муниципальных служащих;

-анализ тенденций развития управленческой культуры государственных и муниципальных служащих в Российской Федерации.

-изучение нормативно-правовой базы, регулирующую деятельность служащих.

**Объектом исследования** является управленческая культура современного государственного служащего.

**Предметом исследования** являются этические нормы и требования к государственным служащим.

**Основное содержание работы.** Выпускная квалификационная работа состоит из введения, двух разделов, заключения, списка использованных источников.

**В качестве основных материалов исследования** выступают работы таких авторов, как С.П. Злобина, К. Шольтса, Э. Шайна, О.С. Виханского, А.И. Наумова, Г.В. Атаманчука, раскрывающие сущность, структуру и составные элементы управленческой культуры.

**Научная новизна исследования** заключается в постановке и решении задач, направленных на определение сущности и содержания управленческой культуры государственного и муниципального служащего. Новизну подчёркивает анализ современных деталей управления, а так же управленческой культуры государственного и муниципального служащего, что находит своё отражение в существенном усилении роли управления в обществе, повышении научного аспекта управленческой деятельности и реализации более совершенных концепций для подготовки высококвалифицированных специалистов.

**В первом разделе «Теоретические основы управленческой культуры»** раскрывается смысл понятия управленческая культура, её структуры, сущности, основных составляющих, а так же правовых аспектов. Так как понятие управленческой культуры строится на понятии культуры в целом, был проведён анализ данного определения.

Единого мнения по поводу трактовки понятия культуры не существует, в связи с этим анализ сущности данного феномена с точки зрения различных авторов позволил сформировать общее определение термина культура, под которым можно понимать познание человеком сложившихся результатов творчества, а так же их преобразование в способ организации и деятельности человека. Она представляет собой результат материального и духовного труда людей, который проявляется в механизмах функционирования социальных институтов и норм, а так же отношения человека к другим людям, способе его мышления и самооценки.

Изучение определения культуры и управленческой культуры в разных аспектах позволило понять сущность управленческой культуры, под которой можно понимать культуру, которая представляет собой совокупность образцов ценностей, убеждений, отношений, наличие нормативно-регулирующей базы, которая является общей для всех сотрудников организации и служит основой их поведения в ней, а так же важным компонентом в достижении целей управления.

Управленческая культура должна регулироваться с помощью системы норм, которые позволяют определённым образом сформировать управленческую культуру. По своей сути все нормы выступают в качестве определённого регулятора функционирования управленческой культуры. Среди наиболее важных норм можно отметить следующие: юридические, моральные, организационные и экономические нормы. Каждые из них выполняют определённое предназначение. Юридические нормы обуславливают действие норм объективного права и основываются на государственно-правовых и нормативных актах. Они определяют порядок поведения людей, проживающих

в обществе. Моральные нормы относятся к разновидности социальных норм, с помощью них происходит регулирование взаимоотношений между людьми, которые возникают в результате их совместной деятельности. С помощью морали формируется представление о добре и зле, плохом и хорошем, правильном и неправильном. Организационные нормы направлены на регулирование структуры организации, деятельности её отдельных подразделений, включают в себя нормы внутреннего распорядка, а так же иные нормы организационного плана. Так же на их основе устанавливается порядок взаимодействия между отделами и сотрудниками, формируется система коммуникаций. Экономические нормы выступают в качестве регулятора экономических отношений как внутри самой организаций, так и между субъектами хозяйствования и различными отраслями экономики.

Указанные виды норм позволили определённым образом сформировать управленческую культуру. Было выявлено, что управленческая культура возникает в результате формирования совокупности определенных составляющих, которые включают в себя характеристики управленческого труда и позволяют выявить его качественные особенности и черты. Были выявлены несколько основных составляющих, характеризующие управленческую культуру государственного и муниципального служащего.

Так как государственные и муниципальные служащие в процессе своей трудовой деятельности решают определённые профессиональные задачи, реагируют на изменения, происходящие в обществе, то в качестве самой важной составляющей управленческой культуры можно выделить культуру личности. Она показывает, насколько правильно и осмысленно человек может решать свои профессиональные задачи, реагировать на условия и требования общества, на каком уровне он владеет современной техникой и технологиями.

Культура содержания рабочего места заключается в том, что на рабочем столе должны присутствовать только необходимые в данный момент времени вещи и документы. Управленческая деятельность включает в себя проведение различных совещаний, переговоров и бесед. Поэтому государственный и

муниципальный служащий должен знать такую составляющую управленческой культуры как культура проведения массовых мероприятий.

Немаловажной составляющей управленческой культуры является умение работать с письмами, которая включает в себя их регистрацию, ответственность за правильное реагирование, соблюдение сроков их рассмотрения, а так же обязательной ответственности за них.

Культура приёма посетителей направлена на соблюдение правил норм при приёме посетителей по различным вопросам. Служащий должен уметь выслушать посетителей, относиться с пониманием и принимать правильные и взвешенные решения.

Культура речи, как составляющая управленческой культуры формирует лингвистические навыки и умения государственного и муниципального служащего, способность подобрать для выражения своих мыслей нужные и правильные слова, а так же выстраивать из них фразы.

Культура организации тесно связана с социальной системой организации, к ней относятся нормы поведения, отношения между людьми, их чувства, при этом культура организации может оказывать существенное влияние на взаимодействие между руководителем и сотрудником.

Выявление основных составляющих управленческой культуры позволило определить структуру управленческой культуры, а так же её элементы. Было выявлено, что элементы управленческой культуры подразделяются на:

- объективные, к которым относятся символика, цвета, оформление интерьеров, вид зданий, оформление мебели и помещений и многое другое;
- субъективные, к ним относятся ценности, мифы, образы, ритуалы, верования, лозунги.

На основе анализа полученной информации было определено понятие философии организации, под которой понимается возможность воспринимать своё предназначение в коллективе, она служит основой для создания подходов к управлению, координирует деятельность сотрудников за счёт общих

принципов, помогает легче усваивать требования администрации, формирует общие правила поведения.

Следующим этапом анализа управленческой культуры являлось определение её основных функций. Проведя исследование работы Д.Д. Вачугова, были выявлены следующие функции управленческой культуры: охранная функция, интегрирующая функция, регулирующая функция, адаптивная функция, ориентирующая функция, мотивационная функция, функция формирования имиджа.

Как и любая другая сфера жизни, управленческая культура государственного и муниципального служащего нуждается в правовом регулировании. В связи с этим следующий этап работы заключался в определении нормативно правовой базы, направленной на регулирование управленческой культуры. Важнейшим регулятором управленческой культуры выступает право, при этом главной её целью является стандартизация культуры поведения государственного служащего для того, чтобы сформировать правильное восприятие деятельности служащего как представителя народа у населения.

В нашей стране сформирована большая нормативная база, которая регулирует деятельность государственной службы. Основой всей нормативной базы является Конституция Российской Федерации. Было выявлено, что Конституция Российской Федерации включает в себя только общие положения деятельности государственной службы. Анализ нормативной базы помог определить, что в 2005 году был принят Федеральный закон «О государственной гражданской службе РФ». Он определил новую модель государственной службы, среди основных нововведений можно отметить следующие: определение должностей государственной службы, определение классов чинов и порядок их присвоения, характеристика требований к нормам поведения служащего, введение понятия конфликта интересов, разработка схемы аттестации гражданских служащих, их переподготовки и повышения квалификации. Помимо федеральных законов правовые аспекты деятельности

профессиональной управленческой культуры государственного служащего регулируют федеральные акты, а так же акты, регулирующие отдельные элементы организации службы.

Изучение работы А.А. Дёмина помогло определить круг обязанностей государственного служащего. Так как управленческая культура государственного и муниципального служащего включает в себя моральные и нравственно правовые принципы, основанных на морали и этики, то был определён такой регулятор управленческой культуры как административная этика. Она является нормативной основой управленческой деятельности, которая регулирует поведение и взаимоотношения в сфере управления. На основе полученных данных были определены такие формы регулирования управленческой культуры как мотивация, коллективизм и законопослушность. Был сделан вывод, что управленческая культура государственного служащего основывается на системе нормативно-правовых актов, регулирующих его поведение, а так же на этических устоях, правилах морали, принятых в обществе.

Подводя итог первой главы можно прийти к выводу, что понятие управленческая культура напрямую связано с понятием культура в целом, при этом нет чёткого определения данного понятия. В общем смысле управленческая культура представляет собой набор наиболее важных предположений, принимаемых членами организации и получающих выражение в заявляемых организацией ценностях, задающих людям ориентиры их поведения и действий. Управленческая культура государственного служащего основывается на системе нормативно-правовых актов, регулирующих его поведение, а так же на этических устоях, правилах морали, принятых в обществе.

**Во втором разделе «Анализ профессиональных качеств современного государственного и муниципального служащего»** были рассмотрены непосредственно качества, необходимые государственному и муниципальному служащему для эффективного управления. На основе



исследований зарубежных авторов были составлены критерии, определяющие качества государственных служащих. За основу исследования отечественных авторов была взята работа Г.В. Атаманчука. В результате чего было выявлено, что качества государственного служащего могут быть первичными, то есть присутствующими у человека первоначально, а так же приобретаемыми, то есть формируемыми в процессе исполнения государственных должностей. Особое значение имеют приобретаемые качества, которые показывают способность человека к самосовершенствованию. Так же были определены несколько аспектов качеств, присущих человеку, к ним можно отнести общекультурный, профессиональный, а так же личностно-деловой аспект. На основе полученных аспектов были определены несколько категорий качеств государственного и муниципального служащего.

Принципы профессионализма и компетентности в данном случае являются ведущими при организации и деятельности работников государственной службы и относятся к профессиональному аспекту. Профессионализм представляет собой приобретённое качество способностей человека, которое соответствует его профессиональным требованиям, то есть это глубокое познание или владение практическими навыками в области государственной службы. Компетентность представляет собой показатели, которые характеризуют профессиональные знания, способности государственного служащего к эффективному выполнению своей деятельности. Такие качества как профессионализм и компетентность государственных служащих неразрывно связаны с изучением правовых проблем, овладением определённым объёмом юридических знаний. Так же было определено, что данные качества основаны на знаниях, умениях, а так же навыках государственного и муниципального служащего. Были рассмотрены основные законы, направленные на определение квалификационных требований к государственным служащим.

В процессе исследования был выявлен факт, что квалификация государственного служащего должна увеличиваться в процессе осуществления

своей деятельности, должны улучшаться трудовые навыки, умения, растёт опыт, в результате чего увеличиваются знания служащего. В результате чего было определено, что немаловажным качеством в деятельности государственного служащего выступает его стаж и опыт работы. Проведя анализ таких качеств как компетентность и профессионализм, был составлен вывод, что для того, чтобы быть компетентным, служащий должен обладать определённым набором знаний, постоянно развивать и совершенствовать их.

На основе полученных данных были составлены личные качества, необходимые государственному и муниципальному служащему при выполнении своей работы. Среди наиболее значимых, можно отметить такие качества как:

- организаторские качества - умение организовать совместную работу людей;

- моральные качества, к которым можно отнести гуманность, честность, тактичность, справедливость;

- эмоционально-волевые качества, такие как настойчивость, решительность, целеустремлённость, дисциплинированность, принципиальность;

- интеллектуальные качества, такие как способность к прогнозированию, наблюдательность, развитое мышление, логическое мышление, устойчивость внимания;

- авторитет, который строится на имидже, заключающийся в себе требования к его облику, культуре речи, манерам.

- коммуникативность, то есть открытость, умение слышать и слушать других людей, уметь владеть словом, подать себя, быть воспитанным и культурным в общении.

- крепкое здоровье, так как основными причинами профессиональных заболеваний государственных служащих является повышенная нервная возбудимость, нарушение сна, сердечно-сосудистые расстройства.

К общекультурному аспекту относятся поведение и общение между людьми, которые регулируются социальными и этическими нормами. В связи с этим служащий должен обладать таким качеством как умение применять нормы профессиональной этики по отношению к моральным нормам. В своей работе государственный служащий должен уметь выявлять и применять следующие виды нравственных норм: предписывающие, запретительные и рекомендательные. Этические воззрения, которые применяются в качестве принципов деятельности, позволяют служащему определить представления о добре и зле, справедливости и ответственности.

Далее были рассмотрены способы совершенствования профессиональной подготовки государственных и муниципальных служащих. Была приведена статистика современного уровня образования государственных и муниципальных служащих.

На основе чего был выявлен тот факт, что в настоящее время необходима серьёзная профессиональная подготовка и переподготовка государственных и муниципальных служащих, которое направлена на постоянное повышение опыта, знаний и квалификации. Данный факт позволил определить критерии по оценке служащего при приёме на службу, критерии подбора персонала, факторы аттестации, а так же проверку знаний. На основе полученных данных был составлен вывод, что обучение муниципального служащего в настоящее время не может быть эффективно достигнуто без определённого обеспечения научно-методическими комплексами, без общего усилия в этой сфере научных работников, преподавателей, а так же самих муниципальных служащих. На основе данного вывода было определено понятие повышения квалификации, сроки её прохождения, а так же структурные элементы. В результате чего было определено, что совершенствование профессиональных качеств государственных и муниципальных служащих не возможно без качественного научно-методического обеспечения, без совершенствования профессионально-квалификационных моделей, оценки качеств муниципальных служащих, без

координации общих усилий преподавателей, учебных центров, а так же без самих служащих.

Вторая глава позволила полностью раскрыть основные качества, которые должен иметь государственный и муниципальный служащий. В целом все качества, присущие служащим можно разделить на три аспекта: профессиональный, общекультурный и личностно-деловой. Можно прийти к выводу, что совершенствование профессиональных качеств государственных и муниципальных служащих не возможен без качественного научно-методического обеспечения, без совершенствования профессионально-квалификационных моделей, оценки качеств муниципальных служащих, без координации общих усилий преподавателей, учебных центров, а так же без самих служащих.

**Заключение.** Проведя исследование данной темы, можно отметить следующее. В настоящее время управленческая практика государственных и муниципальных служащих строится не только на добросовестном и ответственном выполнении своих обязанностей, но и на совершенно новой, демократической политической культуре, которая полностью должна соответствовать интересам государства и общества. Важнейшей составляющей управленческой культуры являются личностно-психологические качества служащего.

Гражданский служащий должен полностью соответствовать своему предназначению, а именно - обеспечивать реализацию деятельности государственных органов и его компетенцию, знать свои функции и должностные обязанности, установленные соответствующими регламентными и нормативными актами, правильно понимать возложенные на него задачи соблюдать процедуры реализации своей деятельности.

В процессе написания выпускной квалификационной работы была изучена управленческая культура государственных и муниципальных служащих, проанализированы проблемы этики, компетенции и ответственности государственных служащих. Были решены поставленные задачи.