

Вестник Евразийской науки / The Eurasian Scientific Journal <https://esj.today>

2019, №6, Том 11 / 2019, No 6, Vol 11 <https://esj.today/issue-6-2019.html>

URL статьи: <https://esj.today/PDF/99ECVN619.pdf>

Ссылка для цитирования этой статьи:

Патутина Н.А., Кривошеин Н.В. Особенность и резервы развития организационной культуры в сфере государственного и муниципального управления // Вестник Евразийской науки, 2019 №6, <https://esj.today/PDF/99ECVN619.pdf> (доступ свободный). Загл. с экрана. Яз. рус., англ.

For citation:

Patutina N.A., Krivoshein N.V. (2019). Feature and reserves of the development of organizational culture in the field of state and municipal government. *The Eurasian Scientific Journal*, [online] 6(11). Available at: <https://esj.today/PDF/99ECVN619.pdf> (in Russian)

Статья подготовлена при финансовой поддержке РФФИ, проект № 19-013-00659

УДК 331.1

ГРНТИ 06.81.65

Патутина Наталия Анатольевна

ГАОУ ВО «Московский городской педагогический университет», Москва, Россия
Доцент кафедры «Государственного и муниципального управления и правопедения»
Доктор педагогических наук
E-mail: patutinaw@yandex.ru

ORCID: <http://orcid.org/0000-0003-2286-7361>

РИНЦ: http://elibrary.ru/author_profile.asp?id=405272

Кривошеин Николай Викторович

ООО «Инвестиционно-консалтинговая компания «ЦЕНТР-РЕГИОН», Москва, Россия
Генеральный директор
E-mail: Nik-krivoshein@yandex.ru

РИНЦ: http://elibrary.ru/author_profile.asp?id=809985

Особенность и резервы развития организационной культуры в сфере государственного и муниципального управления

Аннотация. В статье представлены результаты исследования, направленного на выявление специфики организационной культуры в учреждениях, представляющих территориальные органы исполнительной власти и органы местного самоуправления. Авторы отмечают, что в условиях смены административных парадигм государственного управления возникает актуальность изучения особенности и резервов развития организационной культуры в сфере государственного и муниципального управления. Возможность реализации потенциала организационной культуры как фактора управления в государственных структурах обусловлена тем, что этот феномен создается управлением и подвержен управлению, оказывает влияние на поведение сотрудников посредством своих элементов. В статье представлены результаты решения двух исследовательских задач. Одна задача состояла в том, чтобы выявить преобладающий тип организационной культуры в названных учреждениях. Другая задача направлена на определение актуального вектора изменений типа организационной культуры в этих учреждениях. Для решения поставленных задач авторы использовали исследовательскую методику «Изучение типа организационной культуры по влиянию на поведение сотрудников», метод ранжирования, U-критерий Манна-Уитни. Базой исследования выступали пять учреждений, представляющих территориальные органы исполнительной власти и органы

местного самоуправления города Москвы и Московской области. Проведенное исследование позволило авторам сделать вывод о том, что преобладающим типом организационной культуры в изучаемых организациях является зависимо-пассивный тип. Другим выводом является то, что актуальное изменение типа организационной культуры в изучаемых учреждениях сферы государственного и муниципального управления связано с увеличением значимости свойств культуры, лежащих в плоскостях активности и свободы.

Ключевые слова: государственное и муниципальное управление; государственные служащие; муниципальные служащие; организационная культура; тип организационной культуры; развитие организационной культуры; ценности организационной культуры

Введение

Вызовы внешней среды приводят к изменениям в разных сферах жизни. Современная действительность описывается в категориях VUCA-мира, который характеризуется изменчивостью (Volatility), неопределенностью (Uncertainty), сложностью (Complexity), неясностью (Ambiguity) [1; 2]. Эти черты проявляются во многих факторах внешней среды (демографические изменения, экономическая неопределенность, научно-технический прогресс, динамика общественного доверия к органам государственной власти, политические изменения), влияющих на систему публичного управления, что приводит к закономерным изменениям административных парадигм государственного управления [3].

Через реформ, происходящих в сфере государственного управления, актуализирует поиск путей совершенствования управленческих технологий, используемых для обеспечения качества деятельности органов власти. Один из векторов реформирования лежит в плоскости перехода от Традиционной бюрократической системы управления (Public Administration) к концепции нового государственного менеджмента «New Public Management» (NPM). Эта концепция построена на идее внедрения в систему государственного управления инструментов, показавших свою эффективность в решении бизнес-задач, и переноса в эту сферу успешных бизнес-практик. Это реализуется посредством использования методов управления по результатам; реализации принципа клиентоориентированности; модернизации корпоративной культуры; оптимизации организационной структуры. Модель нового государственного менеджмента направлена на то, чтобы сделать управление социально более эффективным, малозатратным в экономическом плане, а также более гибким и результативным [4; 5].

Концепция нового государственного менеджмента показала, что бюрократическая модель, лежащая в основе государственного управления, не является столь аксиоматичной, какой она казалась прежде. Вместе с тем, учеными высказывается мнение о том, что перенос в сектор государственного управления принципов рыночной экономики не всегда бывает обоснованным в силу того, что административный и хозяйственный менеджмент по разным позициям являются несовместимыми [6]. Исследователи отмечают, что в государственных структурах в качестве критерия наряду с эффективностью выступает социальная справедливость, которая имеет ценностную природу, выходящую за рамки корпоративного менеджмента. Следует также учитывать существующие традиции в сфере государственного управления, которые исторически складывались в разных культурах [6; 7].

Актуальность изменений в системе государственного управления, связанных с решением проблем бюрократизма в этой сфере, со временем не снижается. Это приводит к ряду противоречий, одно из которых состоит в том, что система государственного управления стремится, с одной стороны, к стабильности, а с другой – существует необходимость поиска путей ее обновления и совершенствования методов управленческой деятельности [6].

Динамика внешних условий приводит к изменениям внутренней среды любой организации, в том числе в сфере государственного управления. Возможность адаптации к внешним изменениям и сохранения при этом внутренней интеграции дает организационная культура. Усиление роли инструментов корпоративного менеджмента в сфере государственного управления приводит к необходимости изучать и использовать возможности организационной культуры для решения тех проблем, с которыми сталкиваются организации, действующие в этой сфере. В последнее время появляются исследования, посвященные этой проблематике, которые указывают на то, что феномен организационной культуры в государственных структурах оказывается не достаточно задействованным в качестве фактора управления и есть потребность его развития в соответствии с новыми вызовами времени [8–10].

Вышесказанное указывает на предпосылки для изучения особенности и резервов развития организационной культуры в сфере государственного и муниципального управления. Описанное в данной статье исследование опирается на ряд идей, представленных ниже.

Организационная культура является феноменом, который создается управлением и подвержен управлению. Она является фактором, влияющим на развитие, ценностную ориентацию и поведение сотрудников посредством содержания своих элементов (корпоративных ценностей, корпоративных норм и символов, организации труда и условий труда). Особенности элементов организационной культуры определяют ее тип. На содержание организационной культуры влияет институциональная культура организации (аккумулирует ценности и нормы, исторически сложившиеся и регулирующие взаимодействие в определенной сфере общественных отношений, в которой действует организация) и ее корпоративная культура (ценности и нормы, доминирующие среди работников, и сложившиеся в процессе их неформального общения) [11–13].

Результаты теоретического анализа позволили сформулировать исследовательские задачи и выбрать методы их решения.

Методы исследования

Исследование направлено на выявление специфики и вектора развития организационной культуры в исследуемых учреждениях, представляющих территориальные органы исполнительной власти и органы местного самоуправления.

Оно предполагает решение двух задач. Первая состоит в том, чтобы выявить преобладающий тип организационной культуры в названных учреждениях. Вторая задача направлена на определение актуального вектора изменений типа организационной культуры в этих учреждениях.

Для решения поставленных задач применялась исследовательская методика «Изучение типа организационной культуры по влиянию на поведение сотрудников» (Н.А. Патутина) [13], метод ранжирования, U-критерий Манна-Уитни.

Базой исследования выступили пять учреждений. Три из них являются территориальными органами исполнительной власти города Москвы (управы). В исследовании они обозначены как «учреждение 1», «учреждение 3», «учреждение 5». Два других – это органы местного самоуправления (администрация муниципального округа Москвы – «учреждение 2» и администрация городского округа в Московской области – «учреждение 4»). В исследовании участвовали сотрудники этих учреждений, которые относятся к категориям «государственные служащие» и «муниципальные служащие». Всего в исследовании приняло участие 44 человека,

из них 28 человек – работники управ (10 человек, 8 человек, 10 человек соответственно), 16 человек – работники администраций муниципалитетов (по восемь человек из учреждения).

Процедура исследования включала в себя формулировку задач и гипотез исследования. Далее для получения данных о типах организационной культуры в учреждениях – базах исследования было организовано проведение анкетирования по исследовательской методике «Изучение типа организационной культуры по влиянию на поведение сотрудников». Полученные данные обрабатывались с помощью программы Excel согласно ключу, содержащемуся в методике. Далее полученные результаты обрабатывались методом ранжирования. С помощью автоматического расчета U-критерия Манна-Уитни оценивались различия между реальными и ожидаемыми значениями признаков типов организационной культуры. Произведен качественный анализ полученных результатов, на основании чего были сформулированы выводы.

Результаты исследования

Для решения задач исследования было проведено анкетирование по методике «Изучение типа организационной культуры по влиянию на поведение сотрудников». Опросник предназначен для оценки характеристик четырех составляющих организационной культуры, которые оказывают значительное влияние на поведение сотрудников – ценностей, норм, организации труда, условий труда. В опроснике для каждой составляющей организационной культуры есть набор альтернативных характеристик, соответствующих направленности культуры на формирование активности или пассивности сотрудников, свободы или зависимости в их поведении. На основе полученных данных можно сделать вывод о степени представленности типа организационной культуры (зависимо-пассивного, зависимо-активного, свободно-активного, свободно-пассивного). Методика позволяет получить данные, как о реальном, так и об ожидаемом (предпочтительном с точки зрения респондентов) типе организационной культуры.

Решение первой задачи исследования (выявить преобладающий тип организационной культуры в названных учреждениях) было построено на предположении о том, что преобладающим типом организационной культуры в учреждениях сферы государственного и муниципального управления является зависимо-пассивный тип. Для проверки этой гипотезы обратились к результатам опроса по реальному соотношению типов организационной культуры, представленным в таблице 1.

Таблица 1

Соотношение типов организационной культуры в учреждениях сферы государственного и муниципального управления – реальное состояние

| № объекта исследования (учреждения) | Типы организационной культуры | | | |
|-------------------------------------|-------------------------------|-------------------|-------------------|--------------------|
| | Зависимо-пассивный | Зависимо-активный | Свободно-активный | Свободно-пассивный |
| 1 | 39 % | 30 % | 13 % | 18 % |
| 2 | 40 % | 25 % | 14 % | 21 % |
| 3 | 32 % | 27 % | 19 % | 22 % |
| 4 | 24 % | 37 % | 24 % | 15 % |
| 5 | 30 % | 34 % | 19 % | 17 % |

Составлено автором

Полученные результаты показали, что в трех из исследуемых объектов преобладающим является зависимо-пассивный тип организационной культуры (39 %, 40 %, 32 % соответственно) – это учреждения номер один, два и три. Вместе с тем в двух учреждениях

(номер четыре и номер пять) этот тип культуры не преобладает. Лидирующее значение в этих случаях имеет зависимо-активный тип культуры (37 % и 34 %).

В силу того, что полученные результаты не показали единства в преобладающем типе культуры, было решено для дальнейшей проверки гипотезы использовать метод ранжирования. Согласно значимости, для отдельного объекта исследования, каждому типу культуры присваивалось численное значение от 1 (наиболее высокий ранг) до 4 (наиболее низкий ранг). Далее численные значения суммировались. На основании этого выставлялся итоговый ранг типа организационной культуры, который характеризует положение каждого типа культуры в сравнении с другими типами в совокупности исследуемых объектов. Чем ниже числовое значение суммы, тем выше итоговый ранг культуры.

Результаты применения метода ранжирования в отношении типов, характеризующих реальное состояние культуры, представлены в таблице 2.

Таблица 2

Результаты ранжирования типов организационной культуры (реальное состояние)

| № объекта исследования (учреждения) | Типы организационной культуры | | | | | | | |
|--|-------------------------------|------|-------------------|------|-------------------|------|--------------------|------|
| | Зависимо-пассивный | | Зависимо-активный | | Свободно-активный | | Свободно-пассивный | |
| | % | ранг | % | ранг | % | ранг | % | ранг |
| 1 | 39 % | 1 | 30 % | 2 | 13 % | 4 | 18 % | 3 |
| 2 | 40 % | 1 | 25 % | 2 | 14 % | 4 | 21 % | 3 |
| 3 | 32 % | 1 | 27 % | 2 | 19 % | 4 | 22 % | 3 |
| 4 | 24 % | 2 | 37 % | 1 | 24 % | 2 | 15 % | 3 |
| 5 | 30 % | 2 | 34 % | 1 | 19 % | 3 | 17 % | 4 |
| Сумма | | 7 | | 8 | | 17 | | 16 |
| Ранг итоговый | | 1 | | 2 | | 4 | | 3 |

Составлено автором

Полученные результаты позволяют выстроить последовательность типов организационной культуры согласно их значимости в реальном состоянии культуры изучаемых объектов. Так, высший ранг приобретает культура зависимо-пассивного типа. Второй по значимости является культура зависимо-активного типа. На третьем месте стоит культура свободно-пассивного типа. Наименьшее значение принадлежит культуре свободно-активного типа.

На основании полученных результатов можно сделать вывод: выдвинутая на этом этапе исследования гипотеза о том, что преобладающим типом организационной культуры в изучаемых учреждениях сферы государственного и муниципального управления является зависимо-пассивный тип, подтвердилась. Таким образом, первая исследовательская задача решена.

В ходе решения второй задачи (определение вектора актуальных изменений типа организационной культуры в изучаемых учреждениях) было сформулировано следующее предположение: актуальное (значимое) изменение типа организационной культуры в учреждениях сферы государственного и муниципального управления связано с увеличением значимости свойств культуры, лежащих в плоскостях активности и/или свободы. Это предположение обуславливает возникновение двух уточняющих гипотез.

Гипотеза 2.1: наиболее существенным является снижение значимости признаков зависимо-пассивного типа и увеличение значимости признаков зависимо-активного типа организационной культуры.

Гипотеза 2.2: наиболее существенным является снижение значимости признаков зависимо-пассивного типа и увеличение значимости признаков свободно-активного типа организационной культуры.

Для проверки выдвинутых гипотез обратились к результатам опроса по предпочтительному (с точки зрения респондентов) соотношению типов организационной культуры (таблица 3).

Таблица 3

Соотношение типов организационной культуры в учреждениях сферы государственного и муниципального управления – предпочтительное состояние

| № объекта исследования (учреждения) | Типы организационной культуры | | | |
|-------------------------------------|-------------------------------|-------------------|-------------------|--------------------|
| | Зависимо-пассивный | Зависимо-активный | Свободно-активный | Свободно-пассивный |
| 1 | 28 % | 33 % | 21 % | 18 % |
| 2 | 32 % | 26 % | 19 % | 23 % |
| 3 | 28 % | 25 % | 22 % | 25 % |
| 4 | 17 % | 26 % | 34 % | 23 % |
| 5 | 31 % | 37 % | 17 % | 15 % |

Составлено автором

Анализ данных (таблица 1 и таблица 3) показывает, что в трех из пяти изучаемых объектов наблюдается повышение значимости зависимо-активного типа организационной культуры («учреждение 1» – с 30 % до 33 %, «учреждение 2» – с 25 % до 26 %, «учреждение 5» – с 34 % до 37 %). В четырех из пяти изучаемых объектов наблюдается повышение значимости свободно-активного типа организационной культуры («учреждение 1» – с 13 % до 21 %, «учреждение 2» – с 14 % до 19 %, «учреждение 3» – с 19 % до 22 %, «учреждение 4» – с 24 % до 34 %). При этом снижение значимости зависимо-пассивного типа организационной культуры также наблюдается не во всех изучаемых организациях – «учреждение 5» показало ожидание увеличения значимости этого типа культуры с 30 % до 31 %. Эти данные частично подтверждают обе уточняющие гипотезы (гипотезу 2.1 и гипотезу 2.2) – они свидетельствуют о том, что наблюдается определенное снижение значимости зависимо-пассивного типа организационной культуры с одновременным в некоторых случаях повышением зависимо-активного и свободно-активного типа. Сделать однозначного вывода в такой ситуации не представляется возможным.

Для дальнейшей проверки выдвинутых предположений использовали метод ранжирования, алгоритм применения которого был описан выше. Полученные результаты представлены в таблице 4.

Таблица 4

Результаты ранжирования типов организационной культуры (предпочтительное состояние)

| № объекта исследования (учреждения) | Типы организационной культуры | | | | | | | |
|-------------------------------------|-------------------------------|------|-------------------|------|-------------------|------|--------------------|------|
| | Зависимо-пассивный | | Зависимо-активный | | Свободно-активный | | Свободно-пассивный | |
| | % | ранг | % | ранг | % | ранг | % | ранг |
| 1 | 28 % | 2 | 33 % | 1 | 21 % | 3 | 18 % | 4 |
| 2 | 32 % | 1 | 26 % | 2 | 19 % | 4 | 23 % | 3 |
| 3 | 28 % | 1 | 25 % | 2 | 22 % | 3 | 25 % | 2 |
| 4 | 17 % | 4 | 26 % | 2 | 34 % | 1 | 23 % | 3 |
| 5 | 31 % | 2 | 37 % | 1 | 17 % | 3 | 15 % | 4 |
| Сумма | | 10 | | 8 | | 14 | | 16 |
| Ранг итоговый | | 2 | | 1 | | 3 | | 4 |

Составлено автором

Сравнение полученных результатов с данными, представленными в таблице 2, показывает, что в состоянии «предпочтительно» произошло изменение ранга каждого типа организационной культуры. В двух случаях ранг понизился. Ранг зависимо-пассивного типа организационной культуры снизился с первого до второго, свободно-пассивного типа – с третьего до четвертого. Это подтверждает предположение о том, что актуальным является снижение значимости культуры зависимо-пассивного типа.

Вместе с тем результаты показывают возрастание значимости и зависимо-активного типа культуры (динамика от второго к первому рангу), и свободно-активного типа (был четвертый ранг, стал – третий). На основании этого сделать вывод о подтверждении выдвинутых промежуточных гипотез (гипотеза 2.1 и гипотеза 2.2) не представляется возможным, так как, исходя из полученных результатов, нельзя определить, в каком типе культуры изменения наиболее существенны. Так, согласно данным, приведенным в таблице 4, культура зависимо-активного типа в контексте предпочтений занимает первое место по значимости. Однако, сравнение данных, представленных в таблице 2 и в таблице 4, свидетельствует о том, что увеличение ранга зависимо-пассивного типа организационной культуры произошло в одном из пяти изучаемых объектов, а свободно-активного типа – в трех из пяти.

Для уточнения полученных выводов и дальнейшей проверки сформулированных гипотез (гипотеза 2.1 и гипотеза 2.2) применили U-критерий Манна-Уитни. Этот метод позволяет установить значимые различия в состоянии признака типа организационной культуры при измерении ее реального и ожидаемого состояния.

Условием применения U-критерия Манна-Уитни является предварительное определение различий значений сравниваемых признаков. По предварительной оценке установили, что показатели уровня зависимо-пассивного типа культуры и свободно-пассивного выше при изучении реального состояния типов культуры, чем при изучении ожидаемого (предпочтительного с точки зрения респондентов). Показатели уровня зависимо-активного и свободно-активного типов выше при изучении ожидаемого (предпочтительного с точки зрения респондентов) состояния типов культуры, чем при изучении реального состояния.

Вычисление значения U-критерия позволяет определить достоверность предварительно установленных различий. Результаты вычислений представлены в таблице 5.

Таблица 5

Данные о значимости различий показателей типов организационной культуры в реальном и предпочтительном состоянии

| Признак (тип организационной культуры) | Критические значения $U_{кр}$ | | Результат $U_{эмп}$ | Результат расположение на оси значимости |
|--|-------------------------------|---------------|---------------------|---|
| | $p \leq 0.01$ | $p \leq 0.05$ | | |
| Зависимо-пассивный | 688 | 770 | 682 | Полученное эмпирическое значение $U_{эмп}$ находится в зоне значимости. |
| Зависимо-активный | 688 | 770 | 934 | Полученное эмпирическое значение $U_{эмп}$ находится в зоне незначимости. |
| Свободно-активный | 688 | 770 | 668 | Полученное эмпирическое значение $U_{эмп}$ находится в зоне значимости. |
| Свободно-пассивный | 688 | 770 | 888 | Полученное эмпирическое значение $U_{эмп}$ находится в зоне незначимости. |

Составлено автором

Полученные результаты свидетельствуют о том, что только в двух случаях (зависимо-пассивный и свободно-активный тип организационной культуры) значение U-критерия ($U_{эмп}$) ниже критических значений ($U_{кр}$).

$$U_{кр} = \begin{cases} 688 (p \leq 0.01) \\ 770 (p \leq 0.05) \end{cases}$$

Зависимо-пассивный тип:

$$U_{эмп} = 682$$

$$U_{эмп} < U_{кр}$$

Свободно-активный тип:

$$U_{эмп} = 668$$

$$U_{эмп} < U_{кр}$$

На основании этого можно сделать вывод о наличии существенных (достоверных) различий в уровне показателей этих типов при изучении реального и предпочтительного (ожидаемого) состояния организационной культуры. Значение показателей зависимо-пассивного типа при характеристике предпочтительного (ожидаемого) состояния организационной культуры оказалось существенно ниже значения этих показателей в реальном ее состоянии. Значение показателей свободно-активного типа, наоборот, существенно повышается в состоянии культуры «предпочтительно».

Значения показателей двух других типов организационной культуры (зависимо-пассивного и свободно-пассивного), судя данным, представленным в таблице 5, существенных изменений не претерпевают.

Полученные результаты позволяют утверждать, что при сравнении данных изучения реального и предпочтительного (ожидаемого) состояния организационной культуры в выбранных организациях наиболее существенным является снижение значимости признаков зависимо-пассивного типа и увеличение значимости признаков свободно-активного типа организационной культуры (подтвердилась уточняющая гипотеза 2.2). Соответственно можно сделать вывод о том, что актуальное изменение типа организационной культуры в изучаемых учреждениях сферы государственного и муниципального управления связано с увеличением значимости свойств культуры, лежащих в плоскостях активности и свободы.

Обсуждение результатов и выводы

Проведенное исследование позволило решить поставленные задачи.

Удалось доказать, что преобладающим типом организационной культуры в изучаемых организациях, которые относятся к территориальным органам исполнительной власти и органам местного самоуправления, является зависимо-пассивный тип. Для этого типа характерна высокая степень принятия таких ценностей, как стабильность, порядок, согласие, иерархия. Ценится соблюдение установленных правил и процедур, что поддерживается механизмами контроля и оценки. Трудовая деятельность и формальные отношения регламентированы. Условия труда обеспечивают потребности персонала в стабильности и безопасности [13].

Это видится закономерным в связи с тем, что государственное управление базируется на исторически сложившихся ценностях власти, порядка, иерархии, управляемости. С учетом этого можно сказать, что преобладание зависимо-пассивного типа является особенной чертой организационной культуры в сфере государственного и муниципального управления.

Вместе с тем исследование показало, что предпочтительное состояние организационной культуры, с точки зрения респондентов, которыми выступали работники изучаемых организаций, характеризуется снижением значимости зависимо-пассивного типа.

Желательным для работников является увеличение роли таких характеристик корпоративных ценностей, норм, условий и организации труда, которые будут обеспечивать большую их свободу и активность. В ситуации, когда органы государственной власти и местного самоуправления вынуждены адаптироваться к динамичной среде своей жизнедеятельности, резервом для развития организационной культуры, обеспечивающей этот процесс, может выступать изменение внутренней среды в указанном направлении. Актуальность вектора изменений типа организационной культуры в направлении повышения уровня свободы и активности обусловлена также тем, что кадровая политика в сфере государственного и муниципального управления ориентирована на омоложение корпуса государственных и муниципальных служащих [14].

При этом следует отметить, что выявленные тенденции несут в себе не только возможности для совершенствования системы государственного и муниципального управления, но и угрозы для нее. В погоне за привлекательностью госслужбы для молодого поколения, а также в необоснованном следовании идеям модернизации этой сферы есть вероятность утраты традиций, обеспечивающих стабильность функционирования государственной службы как социального института.

Проведенное исследование показывает необходимость дальнейшего изучения тенденций происходящих и потенциальных изменений организационной культуры сферы государственного и муниципального управления, а также научного обоснования выбора соответствующего этим изменениям управленческого инструментария.

ЛИТЕРАТУРА

1. Беннет Н., Лемуан Д.Д. VUCA: с чем едят и какая от этого польза [Электронный ресурс] // Harvard Business Review. – 2014. – Режим доступа: <http://hbr-russia.ru/management/operatsionnoe-upravlenie/a13351/>.
2. Sullivan John. VUCA: the New Normal for Talent Management and Workforce Planning [Электронный ресурс]: Режим доступа: <https://www.ere.net/vuca-the-new-normal-for-talent-management-and-workforce-planning/>.
3. Pollitt C. (2014) Future trends in european public administration and management: An outside-in perspective. COCOPS Coordination for Cohesion in the Public Sector of the Future.
4. Майоров В.И. Административная реформа в России: совершенствование государственного управления на основе концепции нового государственного менеджмента // Юридическая наука и правоохранительная практика. – 2017. – № 3 (41). – С. 109–116.
5. Osborne D., Gaebler T. (1992) Reinventing Government. How the Entrepreneurial Spirit is Transforming the Public Sector. N.Y., 432 p.
6. Охотский Е.В. Государственное управление: трудности преодоления бюрократической гравитации Вестн. Моск. Ун-та. Сер. 21. Управление (государство и общество). 2017. – № 1 – С. 3–28.
7. Купряшин Г.Л. Публичное управление // Political science (RU). – 2016. – N 2. – С. 101–131.
8. Калмыков Н.Н. Корпоративная культура как фактор управления в государственной гражданской службе: Монография. – М.: Издательство Дело, 2017.
9. Терещук Е.А. Особенности корпоративной культуры государственных служащих в оценках экспертов // Социум и власть. – 2010. – №1 (25). – С. 24–29.
10. Устичева Е.Г. Формирование корпоративной культуры российской государственной службы // Экономика труда. – 2015. – Т. 2. – № 1. – С. 61–76.
11. Sathe V. (1985). How to decipher and change corporate culture in Gaining control of the corporate culture / R.H. Kilmann, M.J. Saxton, R. Serpa (eds.), 230–261. San Francisco: Jossey-Bass.
12. Wilkins A. (1985). Organizational culture // Annual Reviews. Sociol. 11: 457–483.
13. Патутина, Н.А. Корпоративные технологии XXI века: социально-педагогический потенциал организационной культуры корпорации / Науч. ред. А.В. Мудрик. – М.: Памятники исторической мысли, 2016.
14. Зайцева Т.В., Нежина Т.Г. Привлечение молодежи на государственную и муниципальную службу: опыт регионов России // Вопросы государственного и муниципального управления. – 2019. – No 1. – С. 160–189.

Patutina Nataliya Anatol'evna

Moscow city university, Moscow, Russia
E-mail: patutinaw@yandex.ru

Krivoshein Nikolay Viktorovich

LLC «Investment-consulting company «CENTER-REGION», Moscow, Russia
E-mail: Nik-krivoshein@yandex.ru

Feature and reserves of the development of organizational culture in the field of state and municipal government

Abstract. The article presents the results of a study aimed at identifying the specifics of organizational culture in institutions representing territorial executive authorities and local governments. The authors note that in the context of a change in the administrative paradigms of public administration, the relevance of studying the features and reserves of the development of organizational culture in the field of state and municipal administration arises. The possibility of realizing the potential of organizational culture as a management factor in government structures is due to the fact that this phenomenon is created by management and is subject to management, affects the behavior of employees through its elements. The article presents the results of solving two research problems. One task was to identify the predominant type of organizational culture in these institutions. Another task is aimed at determining the actual vector of changes in the type of organizational culture in these institutions. To solve the tasks, the authors used the research methodology "Study of the type of organizational culture by the impact on employee behavior", ranking method, Mann-Whitney U-test. The study was based on five institutions representing the territorial executive authorities and local authorities of the city of Moscow and the Moscow Region. The study allowed the authors to conclude that the predominant type of organizational culture in the studied organizations is the dependent-passive type. Another conclusion is that the current change in the type of organizational culture in the studied institutions of public and municipal administration is associated with an increase in the significance of the properties of culture that lie in the planes of activity and freedom.

Keywords: state and municipal government; civil servants; municipal servants; organizational culture; type of organizational culture; development of organizational culture; values of organizational culture