

МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ
ДОНЕЦКОЙ НАРОДНОЙ РЕСПУБЛИКИ
ГОСУДАРСТВЕННОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ
ВЫСШЕГО ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ
«ДОНЕЦКАЯ АКАДЕМИЯ УПРАВЛЕНИЯ И ГОСУДАРСТВЕННОЙ СЛУЖБЫ
ПРИ ГЛАВЕ ДОНЕЦКОЙ НАРОДНОЙ РЕСПУБЛИКИ»

На правах рукописи



Меркулов Михаил Владимирович

**ТЕОРЕТИКО-МЕТОДИЧЕСКИЕ ОСНОВЫ ФОРМИРОВАНИЯ
МЕХАНИЗМА ОРГАНИЗАЦИОННОЙ КУЛЬТУРЫ В ОРГАНАХ
ГОСУДАРСТВЕННОЙ ВЛАСТИ**

Специальность 08.00.05 – Экономика и управление народным хозяйством
(по отраслям сферы деятельности, в т.ч.: менеджмент)

АВТОРЕФЕРАТ

диссертации на соискание ученой степени
кандидата экономических наук

Донецк – 2022

Работа выполнена в ГОСУДАРСТВЕННОМ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОМ УЧРЕЖДЕНИИ ВЫСШЕГО ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ «ДОНЕЦКАЯ АКАДЕМИЯ УПРАВЛЕНИЯ И ГОСУДАРСТВЕННОЙ СЛУЖБЫ ПРИ ГЛАВЕ ДОНЕЦКОЙ НАРОДНОЙ РЕСПУБЛИКИ», г. Донецк.

Научный руководитель: доктор экономических наук, доцент
Шемяков Александр Дмитриевич

Официальные оппоненты: **Бунтовская Лариса Леонидовна**,
доктор экономических наук, доцент,
ГОСУДАРСТВЕННОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ
ВЫСШЕГО ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ
«ДОНЕЦКИЙ НАЦИОНАЛЬНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ»,
профессор кафедры управления персоналом и экономики труда

Мова Елена Владимировна,
кандидат экономических наук,
ГОСУДАРСТВЕННОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ
ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ ЛУГАНСКОЙ НАРОДНОЙ
РЕСПУБЛИКИ «ДОНБАССКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ
ТЕХНИЧЕСКИЙ ИНСТИТУТ», доцент кафедры управления
инновациями в промышленности

Ведущая организация: ГОСУДАРСТВЕННОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ
ВЫСШЕГО ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ
«ДОНЕЦКИЙ НАЦИОНАЛЬНЫЙ ТЕХНИЧЕСКИЙ
УНИВЕРСИТЕТ»

Защита состоится «10» февраля 2023 года в 13.00 часов на заседании диссертационного совета Д 01.001.01 при ГОСУДАРСТВЕННОМ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОМ УЧРЕЖДЕНИИ ВЫСШЕГО ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ «ДОНЕЦКАЯ АКАДЕМИЯ УПРАВЛЕНИЯ И ГОСУДАРСТВЕННОЙ СЛУЖБЫ ПРИ ГЛАВЕ ДОНЕЦКОЙ НАРОДНОЙ РЕСПУБЛИКИ» по адресу: 83015, г. Донецк, ул. Челюскинцев, 163а, к. 205. Тел.: +7(856) 305-45-36, e-mail: d_01.001.01@donampa.ru.

С диссертацией можно ознакомиться в библиотеке ГОСУДАРСТВЕННОГО ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ ВЫСШЕГО ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ «ДОНЕЦКАЯ АКАДЕМИЯ УПРАВЛЕНИЯ И ГОСУДАРСТВЕННОЙ СЛУЖБЫ ПРИ ГЛАВЕ ДОНЕЦКОЙ НАРОДНОЙ РЕСПУБЛИКИ» по адресу: 83015, г. Донецк, ул. Челюскинцев, 163а, к. 406 (<http://donampa.ru/>).

Автореферат разослан «__» _____ 2022 г.

И.о. ученого секретаря
диссертационного совета Д 01.001.01,
д-р гос. упр., профессор



Е.В. Пономаренко

ОБЩАЯ ХАРАКТЕРИСТИКА РАБОТЫ

Актуальность темы исследования. В условиях пространственно-экономических и политических трансформаций формирование механизма организационной культуры в органах государственной власти и его влияние на социально-экономическое поведение граждан представляет особый интерес, поскольку это направление является не только социально значимым, но и оказывающим воздействие на процессы развития и функционирования системы государственного управления.

Социально-экономическое и политическое развитие общества во многом определяется степенью развития организационной культуры, выступающей как фактором повышения производительности труда, так и локомотивом повышения качества государственного управления. Организационная культура объединяет все виды деятельности и все взаимоотношения внутри системы государственного управления, обеспечивая единение общества. Она влияет на доверие граждан к действующей государственной власти, а ее инструментарий способствует развитию не только ценностной составляющей, но и формированию социально-ответственного поведения как индивидов, так и социальных групп в обществе.

Организационная культура в широком смысле представляет собой социально-трудовое пространство той или иной организации, формирующее у ее сотрудников (коллектива) определенные воззрения и поведенческие установки на основании системы разделяемых ценностей, норм и убеждений. Проблема максимально полного использования потенциала организационной культуры органов государственной власти для достижения организационных целей является одной из наиболее актуальных в теории и практике управления.

Современная наука пока не дает полного и убедительного ответа на вопрос о наличии взаимосвязи формирования механизма организационной культуры в органах государственной власти и социально-экономического поведения индивидов и социальных групп в обществе. Между тем, практика управления нуждается в ответах на эти вопросы.

В этой связи актуализируется задача поиска научно-методических подходов, позволяющих обеспечить формирование такого механизма организационной культуры в органах государственной власти, который, во взаимосвязи с социально-экономическим поведением граждан, способствовал бы эффективному строительству государственности Донецкой Народной Республики.

Степень разработанности темы исследования. Проблеме формирования механизма организационной культуры посвящено большое число научных трудов зарубежных и отечественных исследователей. Основное внимание ученых уделяется анализу сущности, содержания и структуры организационной культуры.

Проблеме максимально полного использования потенциала организационной культуры посвящены работы И.Г. Акперова, А.П. Васяева,

С.А. Горбатова, Ф. Лютенса, Ж.В. Масликова, Е.В. Мовы, Г.Л. Монастырского, Т.П. Новиковой, Д. Осборна, С. Роббинса, О.А. Родина, О.А. Савельевой, Л.В. Сморгунова, Ю.Н. Старцева, В.В. Труфановой, Е.С. Устинович, Э. Шайна, Д.А. Щербининой, В.А. Ядова и других. Учеными анализируется организационная культура не только производственных организаций и органов государственной власти, но и управление ее типами; обосновывается понятие «организационная культура»; в рамках «деятельностного» подхода выделяются ее функции, средства, аспекты; определяется ее роль в совершенствовании государственного управления. Теоретические, методологические и прикладные вопросы роли социально-ответственного поведения личности руководителя органа государственной власти и членов общества, а также вопросы государственного управления в целом, рассматривались в научных трудах ученых И.Ю. Беганской, М.Л. Братковского, Л.Л. Бунтовской, Л.С. Выготского, Г.К. Губерной, А.Н. Ермоленко, Г.У. Имаковой, Е.М. Николаевой, А.Д. Шемякова и других.

Вместе с тем, нынешние условия развития государственности Донецкой Народной Республики обусловили необходимость дальнейшего изучения формирования механизма организационной культуры в органах государственной власти и исследования его влияния на социально-экономическое поведение граждан.

Цель и задачи исследования. Целью диссертационного исследования является разработка теоретико-методических основ и практических рекомендаций по формированию механизма организационной культуры в органах государственной власти во взаимосвязи с социально-экономическим поведением граждан.

Достижение поставленной цели обусловило необходимость решения следующих задач:

обобщить теоретические и методические основы формирования механизма организационной культуры;

проанализировать факторы влияния на формирование механизма организационной культуры в органах государственной власти;

изучить методы, способы, особенности управленческой деятельности, влияющие на социально-экономическое поведение граждан;

предложить научно-методический подход, обеспечивающий влияние механизма организационной культуры в органах государственной власти на социально-экономическое поведение граждан;

рассмотреть методический подход к формированию инструментария механизма организационной культуры в органах государственной власти;

предложить концептуальные основы формирования механизма организационной культуры в органах государственной власти во взаимосвязи с социально-экономическим поведением граждан;

разработать методику оценки влияния механизма организационной культуры в органах государственной власти на социально-экономическое поведение граждан.

Объект исследования – процесс формирования механизма организационной культуры.

Предмет исследования – теоретико-методические основы формирования механизма организационной культуры в органах государственной власти.

Диссертация выполнена в соответствии с паспортом специальности 08.00.05 – Экономика и управление народным хозяйством (по отраслям сферы деятельности, в т.ч.: менеджмент), в частности, п. 10.15. Организационная культура. Влияние организационной культуры на экономическое и социальное поведение людей. Социокультурные, социально-политические и социально-экономические факторы развития организационной культуры. Методологические вопросы изучения организационной культуры.

Научная новизна полученных результатов заключается в разработке теоретико-методических основ и практических рекомендаций по формированию механизма организационной культуры в органах государственной власти во взаимосвязи с социально-экономическим поведением граждан.

Основные положения, характеризующие научную новизну, состоят в следующем:

усовершенствованы:

понятие организационной культуры как эффективного взаимодействия сторон социально-трудовых отношений в коммерческих организациях и органах государственной власти, которое основывается на общей, разделяемой сторонами, системе убеждений, идей, взглядов и ценностей, связанных с жизненным циклом любой организации, методами достижения целей, способами, управлением, стратегией развития организации, неотъемлемой частью которой является деловая и корпоративная этика, что позволяет на основании эффективных инструментов организационной культуры формировать подходы к управлению социально-экономической и социально-трудовой средой;

научно-методический подход, обеспечивающий влияние механизма организационной культуры в органах государственной власти на социально-экономическое поведение граждан, что позволило: во-первых, смоделировать процесс формирования механизма организационной культуры в органах государственной власти; во-вторых, классифицировать связи целеустановок и инструментария организационной культуры для формирования механизма организационной культуры в органах государственной власти; в-третьих, установить взаимосвязи, обеспечивающие влияние механизма организационной культуры в органах государственной власти на социально-экономическое поведение граждан;

получили дальнейшее развитие:

факторы, влияющие на управленческую деятельность органов государственной власти и на формирование механизма организационной культуры, от реализации которого зависит доверие граждан к действующей системе государственной власти; который способствует развитию не только

сложившейся ценностной составляющей, но и социально-ответственному поведению как индивидов, так и социальных групп в обществе;

методы, способы и особенности управленческой деятельности и их влияние на социально-экономическое поведение граждан, что позволило провести классификацию: во-первых, основных подходов к управлению поведением служащих органов государственной власти с помощью инструментов механизма организационной культуры; во-вторых, особенностей влияния инструментов механизма организационной культуры на социально-экономическое поведение граждан;

методический подход к формированию инструментария механизма организационной культуры в органах государственной власти, позволивший определить основные направления формирования механизма организационной культуры в органах государственной власти во взаимосвязи с социально-экономическим поведением граждан, обеспечивающий эффективное взаимодействие органов государственной власти с обществом;

концептуальные основы формирования механизма организационной культуры в органах государственной власти во взаимосвязи с социально-экономическим поведением граждан, обеспечивающие взаимодействие субъектов и объектов управления в системе органов государственной власти, что позволяет представить соответствующий механизм;

методика оценки влияния механизма организационной культуры в органах государственной власти на социально-экономическое поведение граждан, позволившая установить взаимосвязи формирования механизма организационной культуры в органах государственной власти с процессами функционирования системы органов государственной власти. Методика способствует: поиску путей повышения эффективности государственного управления; объективной оценке действенности механизма организационной культуры; комплексному анализу управленческих процессов и эффективности их взаимодействия, как с гражданами, так и с институтами общества; осуществлению процесса выработки эффективного взаимодействия органов государственной власти и общества.

Теоретическая и практическая значимость работы. Теоретическое значение полученных результатов определяется достигнутым уровнем разработанности исследуемой проблемы, научной новизной и заключается в систематизации и углублении существующих теоретико-методических основ и практических рекомендаций по формированию механизма организационной культуры в органах государственной власти во взаимосвязи с социально-экономическим поведением граждан.

Практическое значение полученных результатов заключается в том, что разработанные и предложенные теоретико-методические основы и практические рекомендации, обоснованные в ходе исследования, доведены до уровня конкретных практических предложений относительно решения практических задач, связанных с формированием механизма организационной

культуры в органах государственной власти и его влиянием на социально-экономическое поведение граждан.

Результаты и предложения, изложенные в диссертации, получены в рамках научно-исследовательской работы ГОУ ВПО «ДОНЕЦКАЯ АКАДЕМИЯ УПРАВЛЕНИЯ И ГОСУДАРСТВЕННОЙ СЛУЖБЫ ПРИ ГЛАВЕ ДОНЕЦКОЙ НАРОДНОЙ РЕСПУБЛИКИ» по теме «Механизмы социализации государственной экономической политики» (номер государственного учета НИОКТР от 25.04.2019 № 0119D000070).

Разработки и рекомендации автора в части научно-методического подхода, обеспечивающего формирование механизма организационной культуры в органах государственной власти во взаимосвязи с социально-экономическим поведением граждан, внедрены в практику управления информационной политики администрации г. Донецка (справка от 01.02.2022 № б/н), Аппарата Народного Совета Донецкой Народной Республики (справка от 01.02.2022 № б/н).

Теоретические и научно-методические положения диссертации используются в учебном процессе ГОУ ВПО «ДОНЕЦКАЯ АКАДЕМИЯ УПРАВЛЕНИЯ И ГОСУДАРСТВЕННОЙ СЛУЖБЫ ПРИ ГЛАВЕ ДОНЕЦКОЙ НАРОДНОЙ РЕСПУБЛИКИ» (справка от 27.04.2022 № 01-06/515).

Методология и методы исследования. Теоретической и методологической основой диссертации являются фундаментальные положения экономической теории, теории государственного управления. В процессе решения задач исследования применена совокупность общепринятых методов: диалектический метод познания, исторический метод, построение гипотез, описание, анализ и синтез, системно-структурный анализ, абстрактно-логический, функционально-логический, научной абстракции, аналогии, а также опрос как метод социологического исследования.

Информационной базой исследования послужили работы зарубежных авторов, нормативные правовые акты Донецкой Народной Республики и Российской Федерации, связанные с проблемами взаимосвязи между механизмом организационной культуры в органах государственной власти и государственным управлением, материалы монографических исследований, научно-практических конференций и периодических изданий по вопросам формирования механизма организационной культуры в органах государственной власти и его влияния на социально-экономическое поведение граждан.

Положения, выносимые на защиту. По результатам исследования на защиту выносятся следующие основные положения:

1. Усовершенствованное понятие организационной культуры.
2. Факторы влияния на формирование механизма организационной культуры в органах государственной власти.
3. Методы, способы и особенности управленческой деятельности, влияющей на социально-экономическое поведение граждан.

4. Научно-методический подход, обеспечивающий влияние механизма организационной культуры в органах государственной власти на социально-экономическое поведение граждан.

5. Методический подход к формированию инструментария механизма организационной культуры в органах государственной власти, обеспечивающий влияние на социально-экономическое поведение граждан.

6. Концептуальные основы формирования механизма организационной культуры в органах государственной власти во взаимосвязи с социально-экономическим поведением граждан.

7. Методика оценки влияния механизма организационной культуры в органах государственной власти на социально-экономическое поведение граждан.

Степень достоверности и апробация результатов. Достоверность научных выводов, рекомендаций и положений, изложенных в диссертации, обусловлена тем, что они основаны на использовании фундаментальных положений экономической теории, теории государственного управления, работах ведущих отечественных и зарубежных ученых в сфере формирования механизма организационной культуры в органах государственной власти, наличием соответствующей эмпирической базы.

Диссертация является самостоятельным научным трудом в области повышения эффективности государственного управления на основе максимально полного использования потенциала организационной культуры и формирования механизма организационной культуры в органах государственной власти во взаимосвязи с социально-экономическим поведением граждан. Все научные положения, выносимые на защиту, получены лично автором.

Основные результаты исследования были апробированы и получили широкое обсуждение на международных и республиканских научных и научно-практических конференциях: III международной научно-практической конференции «Современное государственное и муниципальное управление: проблемы, технологии, перспективы» (Донецк, 2017 г.), I, II, IV, V международных научно-практических конференциях «Пути повышения эффективности управленческой деятельности органов государственной власти в контексте социально-экономического развития территорий» (Донецк, 2017, 2018, 2020, 2021 гг.), международной научно-практической конференции преподавателей и аспирантов «Механизмы управления социально-экономическими системами: теория и практика» (Донецк, 2017 г.), международной научно-практической конференции «Молодежь в науке: настоящее и будущее» (Луганск, 2018 г.), XVIII международной научно-практической конференции «Формирование креативного предпринимателя: воспитание лидерских качеств и поиск новых направлений бизнеса» (Курск, 2018 г.), V международной научной конференции «Донецкие чтения 2020: образование, наука, инновации, культура и вызовы современности» (Донецк, 2020 г.), III международной научно-практической конференции «Современная

мировая экономика: вызовы и реальность» (Донецк, 2020 г.), республиканской научно-практической конференции для студентов и аспирантов «Проблемы информационного и документационного обеспечения управления в современных условиях» (Донецк, 2021 г.), XXII международной научной конференции молодых ученых и студентов «Управление развитием социально-экономических систем: глобализация, предпринимательство, устойчивый экономический рост» (Донецк, 2021 г.).

Публикации. По теме диссертации опубликовано 20 научных работ, в том числе 8 статей в рецензируемых научных изданиях, 12 работ апробационного характера. Общий объем опубликованных научных работ составляет 7,1 п.л., из них 5,0 п.л. принадлежит лично автору.

Структура и объем работы. Диссертация состоит из введения, трех глав, заключения, списка литературы, содержащего 325 наименований, и 16 приложений (объемом 91 страница). Общий объем работы составляет 313 страниц.

ОСНОВНОЕ СОДЕРЖАНИЕ ДИССЕРТАЦИИ

В диссертации получили развитие теоретико-методические основы и практические рекомендации, обеспечивающие формирование механизма организационной культуры в органах государственной власти, влияющего на социально-экономическое поведение граждан.

В первой главе «**Теоретико-методические основы формирования механизма организационной культуры**» осуществлены теоретические исследования на основе эволюции взглядов на проблему формирования механизма организационной культуры в органах государственной власти, влияющего на социально-экономическое поведение граждан. В процессе исследования, помимо прочего, установлено, что вопросами культуры занимается наука культурология. Эта наука исследует различные периоды развития ранних форм культуры, где в качестве субъекта культуры, создающего жизненную среду, она рассматривает человека. Такой подход позволяет рассматривать формирование культуры как длительный процесс взаимодействия биологической эволюции и социальной среды общества. Как отмечают ученые, истоки культуры находятся в древних мифах и религии. Изучая ход эволюции культуры, ученые предлагают различные гипотезы об аспектах ее развития, создавая тем самым разные версии культурогенезиса и множество концепций и теорий, посвященных его развитию.

Проведенная классификация концепций и теорий, посвященных культурогенезису, позволяет сделать вывод о том, что культуру следует рассматривать как способ приспособления человека к окружающей среде, дающей ему право формировать свой мир на базе накопленных материально-духовных ценностей, нормативов поведения, выработанных правил общежития, используемых орудий трудовой деятельности, критериев развития сознания и т.д.

Анализ существующих различных точек зрения о сути и значимости культуры в жизни человека и общества позволяет: во-первых, сделать вывод о том, что существует достаточно большое количество концепций сути понятия «организационная культура»; во-вторых, рассматривать понятие сути организационной культуры на основе взаимосвязи между государственным управлением и механизмом организационной культуры в органах государственной власти, влияющим на социально-экономическое поведение граждан. На наш взгляд, такой подход позволяет сформировать более общую концепцию определения сути организационной культуры, а именно: «Организационная культура – эффективное взаимодействие сторон социально-трудовых отношений в коммерческих организациях и органах государственной власти, которое основывается на общей, разделяемой сторонами, системе убеждений, идей, взглядов и ценностей, связанных с жизненным циклом любой организации, методами достижения целей, способами, управлением, стратегией развития организации, неотъемлемой частью которой является деловая и корпоративная этика, что позволяет на основании эффективных инструментов организационной культуры формировать подходы к управлению социально-экономической и социально-трудовой средой». Представленное авторское определение является более содержательным и позволяет развивать наиболее востребованные формы, методы, инструменты и подходы, обеспечивающие эффективное функционирование механизма организационной культуры в органах государственной власти.

Рассмотрены этапы эволюции теоретических и методических основ формирования механизма организационной культуры.

Проведенный анализ теоретических и методических основ формирования механизма организационной культуры позволяет утверждать, что: во-первых, основные концепции и теории, посвященные культурогенезису, представляют собой методологические основы формирования инструментария механизма организационной культуры; во-вторых, позволил составить авторское определение понятия организационной культуры; в-третьих, значимую роль в развитии организационной культуры играет руководящий персонал, поскольку высшее руководство должно осуществлять не только процесс управления культурой, но и вдохновение, претворение в жизнь базовых ценностей организации, которые являются главными функциями руководителя (менеджера) любого уровня иерархии; в-четвертых, унификация ценностей и ежедневная работа руководящего состава организации по их «внедрению» в жизнь способствуют успешной деятельности предприятия, что обязывает руководителя постоянно изучать ситуацию в коллективе и осуществлять разумные управленческие действия в части становления и развития организационной культуры; в-пятых, в системе организационной культуры механизм как ее элемент – это определенное множество состояний, способов, подходов и процессов, позволяющих обеспечить реализацию критериев, направленных на улучшение взаимоотношений субъектов и объектов управленческой деятельности, в то же время, совокупность инструментов

организационной культуры представляет собой мощный стратегический инструмент, призванный обеспечить эффективное выполнение управленческих функций в органах государственной власти; в-шестых, процесс социализации индивида как личности носит неразрывный характер на протяжении всей его деятельности и оказывает огромное влияние на формирование различных (по своему направлению) инструментов механизма организационной культуры; в-седьмых, в мировой практике существует большое количество инструментов организационной культуры, которые нацелены на выполнение конкретных задач, стоящих перед субъектами и объектами управления; этот опыт имеет огромное влияние на реализацию современных концепций организационной культуры и на формирование механизма организационной культуры в органах государственной власти.

Установлены особенности и свойства организационной культуры во взаимосвязи с процессами функционирования органов государственной власти. Проведенная классификация теоретических и методических основ формирования организационной культуры позволяет сделать вывод о том, что социально-экономическое и политическое развитие общества во многом определяется степенью развития организационной культуры в органах государственной власти, выступающей как фактором повышения производительности труда, так и локомотивом повышения качества государственного управления. Поэтому проблема максимально полного использования потенциала организационной культуры для достижения организационных целей является одной из наиболее актуальных в теории и практике управленческой деятельности.

На различных этапах управленческой деятельности органов государственной власти на формирование механизма организационной культуры влияет ряд факторов внешнего и внутреннего окружения. Ключевую роль в этом процессе играет личная культура руководителя органа государственной власти, его личный пример, сложившиеся ценности и уровень социально-ответственного поведения, которые во многом определяют характер формирования организационной культуры в органах государственной власти.

Как показывают проведенные исследования, социально-ответственное поведение человека-менеджера, выполняющего управленческие функции, формируется в процессе социализации индивида, который является, во-первых, определяющим фактором становления его поведенческой составляющей; во-вторых, организационная культура в органах государственной власти обладает ключевыми особенностями и свойствами, а именно: многоуровневостью (способы поведения людей, ценности и верования; многогранность), многоаспектностью (совокупность субкультур и стороны их деятельности) и корпоратизмом (система посредничества, связывающая интересы государства и общества, при которой ключевая роль и регламентирующая власть принадлежат органам государственной власти); единением всех видов деятельности и взаимоотношений внутри системы

государственного управления, формирующих доверие граждан к действующей системе государственной власти; разновекторностью ее инструментов и механизмов, способствующих формированию не только ценностной составляющей, но и социально-ответственного поведения индивидов и социальных групп в обществе.

Понимание организационной культуры и функционирования механизма ее реализации, дающего комплексное видение процессов эволюции и развития различных структурных элементов с учетом глубинных механизмов поведения людей в многофункциональных, динамически изменяющихся органах государственной власти, приобретает особое значение во влиянии на социально-экономическое поведение граждан.

Во второй главе **«Анализ и оценка действенности механизма организационной культуры в органах государственной власти и его влияние на социально-экономическое поведение граждан»** проведен анализ взаимосвязи формирования механизма организационной культуры в органах государственной власти с социально-экономическим поведением граждан.

В процессе исследования установлено, что формирование организационной культуры в органах государственной власти – это комплексная деятельность, использующая самые разные инструменты и механизмы при выстраивании системы взаимоотношений в трудовых коллективах под воздействием внутренней и внешней среды; во-вторых, механизм организационной культуры следует рассматривать как процесс взаимоотношений, сложившихся в коллективах работников органов государственной власти, обеспечивающий взаимодействие с гражданами, различными организациями и субъектами хозяйственной деятельности; в-третьих, формы, методы и подходы к формированию механизма организационной культуры зависят от специфики развития социально-трудового пространства, базирующегося на характере сложившегося социально-экономического поведения каждого индивида, гражданина, работника, социальной группы и различных институтов общества.

Организационная культура как система представляет собой сложную и многофункциональную структуру, деятельность которой осуществляется на основе функций, их первенство и важность могут меняться в зависимости от отличительных черт и качеств, целеустановок, стадий развития, влияния факторов внешней среды. Такой подход к проблеме позволяет: во-первых, представить процесс формирования механизма организационной культуры как систему форм, методов, принципов, способствующих более эффективному взаимодействию руководства и работников органов государственной власти, под влиянием внутренней и внешней среды (рисунок 1); во-вторых, провести классификацию связей целеустановок и инструментов механизма организационной культуры.

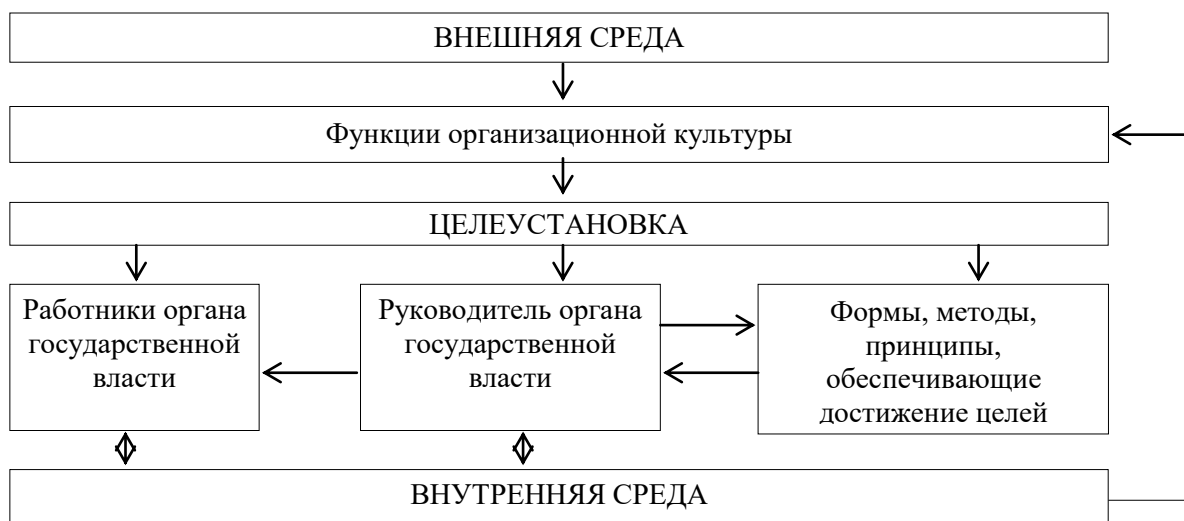


Рисунок 1 – Процесс формирования механизма организационной культуры в органах государственной власти

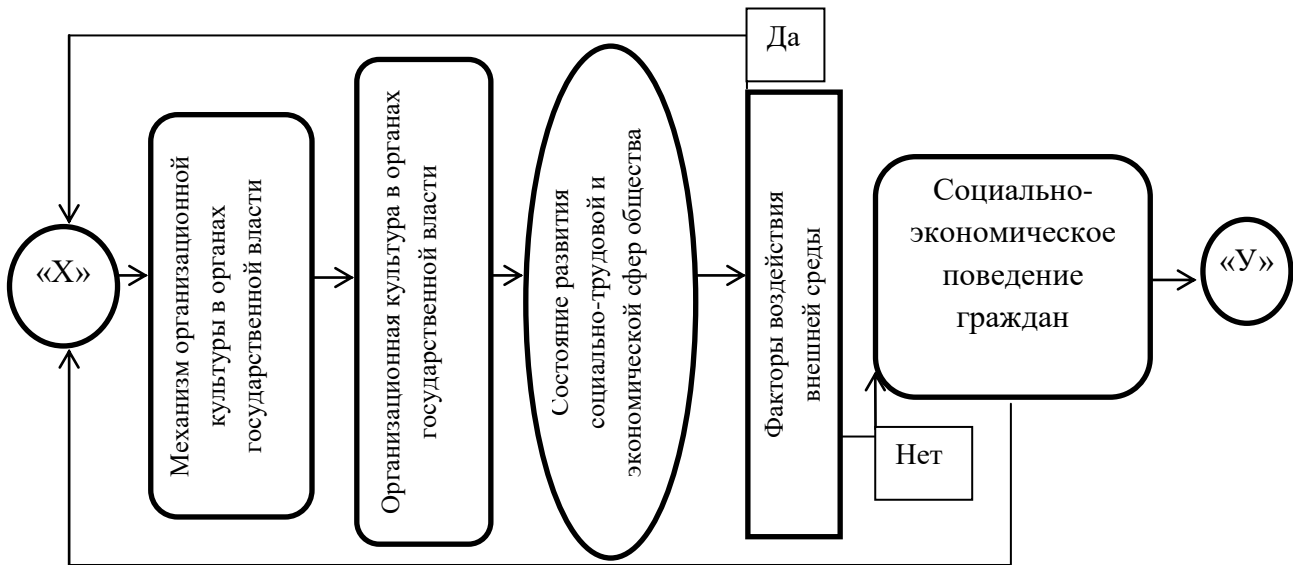
В процессе совершенствования научно-методического подхода, обеспечивающего взаимосвязь механизма организационной культуры в органах государственной власти с социально-экономическим поведением граждан, установлено: во-первых, по каждому классификационному признаку в органах государственной власти может быть смоделирован соответствующий инструмент механизма организационной культуры, потребность в формировании таких инструментов зависит от характера развития ситуации в экономической и социально-трудовой сферах (далее – СТС) общества; во-вторых, ситуация в СТС выполняет роль обратной связи, характеризующей степень влияния механизма организационной культуры на социально-экономическое поведение граждан; в-третьих, наличие взаимосвязей, обеспечивающих влияние механизма организационной культуры в органах государственной власти на социально-экономическое поведение граждан и уровень социальной безопасности в обществе (рисунок 2).

Анализ инструментов механизма организационной культуры в органах государственной власти Донецкой Народной Республики указывает на то, что сложившаяся практика использования организационной культуры находится в стадии становления.

Проведенная оценка действенности инструментария механизма организационной культуры и воздействия механизма организационной культуры в органах государственной власти на социально-экономическое поведение граждан Донецкой Народной Республики (далее – ДНР) позволила выявить особенности, факторы и классификационные признаки, влияющие на формирование механизма организационной культуры в органах государственной власти.

Анализ деятельности органов государственной власти в ДНР позволяет сделать вывод о том, что в Республике на высшем уровне государственного

управления наблюдается процесс активного формирования и использования инструмента организационной культуры – «Лидерство».



«X» – коррекция целеустановок и функций организационной культуры.

«У» – результат (уровень социальной безопасности в обществе).

Рисунок 2 – Схема взаимосвязей, обеспечивающих влияние механизма организационной культуры в органах государственной власти на социально-экономическое поведение граждан

В процессе поиска новых инструментов организационной культуры в органах государственной власти обосновано, что особый интерес вызывает целеустановка развития организационной культуры, реализуемая с помощью метода компетенций. Суть метода заключается в сопоставлении и анализе особенно результативных работников с менее результативными для выявления причин и движущих сил результативной и эффективной работы. Задача состоит в том, чтобы выявить определенные морально-психологические стороны, черты и качества, а также способы поведения сотрудников, являющиеся обстоятельствами результативности в рассматриваемой профессиональной деятельности, профессии. Доказательством значимости этого метода не только для коммерческих организаций, но и для органов государственной власти является наличие соответствия (совпадение) требуемых компетенций руководителей среднего и высшего звена бизнес-среды, на примере ПАО «Сбербанк», и государственных служащих, на примере конкурса «Лидеры России» (таблица 1).

Из представленной таблицы вытекает, что, несмотря на некоторые различия в определениях, в целом метод компетенций максимально одинаково востребован как для формирования руководителей бизнес-среды, так и для формирования эффективных государственных служащих. Таким образом, на наш взгляд, в органах государственной власти этому методу должна быть отведена особая роль при формировании механизма организационной культуры.

Таблица 1 – Соответствие требуемых компетенций государственных служащих и руководителей среднего и высшего звена бизнес-среды

| Компетенции государственных служащих | Компетенции руководителей бизнес-среды | Совпадение (+) / несовпадение (-) требуемых компетенций |
|--------------------------------------|---|---|
| Лидерство | Управление собой | + |
| Нацеленность на результат | Управление результатом и ответственность | + |
| Стратегическое мышление | Решение проблем и системность мышления | + |
| Умение работать в команде | Развитие командного духа и сотрудничество | + |
| Инновационность | Инновационность и digital skills | + |
| Социальная ответственность | Клиентоцентричность | + |
| Коммуникация и влияние | - | Нет второго параметра для сравнения |
| Внедрение изменений | - | Нет второго параметра для сравнения |

Сравнительный анализ существующих инструментов механизма организационной культуры позволил выполнить их классификацию в органах государственной власти ДНР и Российской Федерации. Так, на основании анализа результатов исследования, полученных в процессе классификации инструментов механизма организационной культуры, доказано, что в ДНР нет существующих методик для разработки модели компетенций государственных служащих как реальной способности выполнять профессиональные функции на определенном качественном уровне; не в полной мере сформирована нормативно-правовая база, которая бы определяла профессионально-квалификационные характеристики должностей государственных служащих; на государственном уровне отсутствует институт развития лидерских и управленческих компетенций государственных служащих. Внедрение такого института позволило бы качественно повысить уровень управленческих решений, направленных на развитие социально-экономической сферы Республики; отсутствует институциональный орган при Главе Донецкой Народной Республики, обеспечивающий развитие государственной службы как системы и резерва управленческих кадров для всех центральных органов государственной власти, а не только для Администрации Главы Донецкой Народной Республики. Создание такого органа, на наш взгляд, является целесообразным.

В процессе проведенного экспертного опроса выделены особенности и факторы, влияющие на формирование механизма организационной культуры в органах государственной власти, а также изучена степень его воздействия на социально-экономическое поведение граждан. Так, из анализа проведенного социологического опроса вытекает, что цели организаций (корпоративные миссии) и ценности являются важными факторами для формирования

механизма организационной культуры. Сотрудники могут идентифицировать себя с философией организации и ее ценностями.

Выделены внутренние и экстернальные (внешние) факторы, которые оказывают влияние на формирование механизма организационной культуры в органах государственной власти. Определено, что основными (первичными) внутренними факторами являются центры приложения внимания высшим руководством – предметы, к которым руководство оказывает особенное отношение; аспекты, о которых говорят руководители, как об обладающими ключевой важностью для организации. Всё вышеназванное со временем становится областью увлечения, заинтересованности и опеки сотрудников, превращается в ряд базовых норм, на основании которых составляется «Критериальная база поведения людей в организации». Важным элементом в этой базе является критериальный уровень вознаграждения работников. Воздействие на формирование механизма организационной культуры имеют и критерии вознаграждения работников. Сотрудники организации, понимая причины поощрений или санкций, усваивают для своей деятельности отрицательные и положительные стороны стимулирования в данной организации. Таким образом, формируются определенные критерии фактора эффективности системы стимулирования. Результаты опроса по фактору «Эффективность системы стимулирования», которая применяется в исследуемой организации, представлены на рисунке 3.

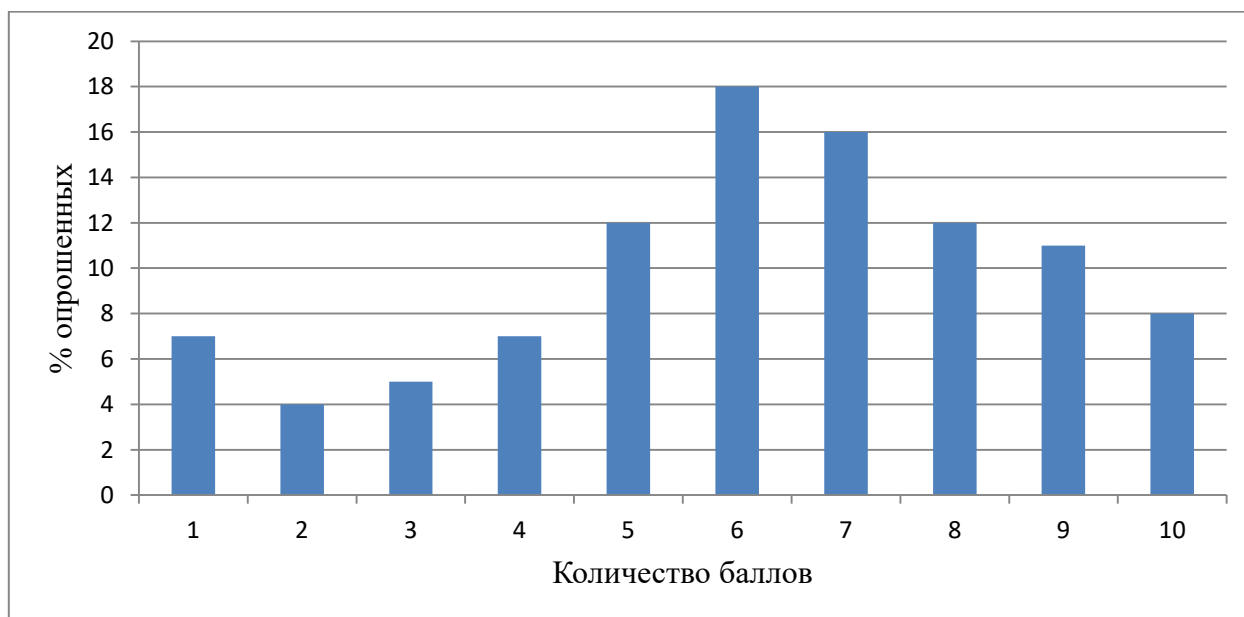


Рисунок 3 – Результаты опроса по фактору «Эффективность системы стимулирования»

Так, 47% опрошенных оценили фактор «Эффективность системы стимулирования» от 7 до 10 баллов, в то время как 37% оценили этот фактор в промежутке от 4 до 6 баллов, а 16% – в промежутке от 1 до 3 баллов. Наибольший процент (18%) опрошенных оценил систему стимулирования на 6 баллов.

Вторичные интернальные (внутренние) факторы: структура организации, в зависимости от того, как организация построена; распределение целей и полномочий среди структурных подразделений, работников; широта делегирования функций и полномочий; осознание и чувство сотрудниками меры доверия к ним руководства, степени наличия духа творчества и свободы, ценности инициативного поведения работников.

В результате анализа эмпирических данных, полученных в ходе социологического исследования, построена многофакторная модель зависимости механизма организационной культуры от факторов внешней и внутренней среды, которая указывает на то, что: зона личной ответственности государственных служащих достаточно широка, но руководство дополнительные полномочия и ответственность на сотрудников не возлагает; в государственном органе высокий уровень ответственности сотрудников за качество выполняемой работы; наказания и меры административного воздействия преобладают над поощрениями; установлено, что важным в деятельности органов государственной власти является уровень исполнительской дисциплины, соблюдение Правил внутреннего распорядка; по результатам анкетирования у 55% сотрудников высокий уровень доверия к руководству; эффективность системы стимулирования оценивается сотрудниками на среднем уровне. Разработанность стандартов качества и производительности труда находится на уровне выше среднего, формирование таких стандартов находится в стадии разработки.

В процессе исследования установлено что: формирование механизма организационной культуры осуществляется и оценивается по совокупности ее функций, представляющих формирование механизма организационной культуры как систему форм, методов и принципов, которые способствуют более эффективному взаимодействию руководства и работников органов государственной власти под влиянием внутренней и внешней среды; критерием влияния того или иного инструмента механизма организационной культуры на социально-экономическое поведение граждан является состояние развития социально-трудовой и экономической сфер общества; факторы, влияющие на формирование механизма организационной культуры, и сами результаты исследования могут быть использованы руководителями организаций для того, чтобы минимизировать негативные последствия экономической и политической ситуации в обществе.

Результаты исследования создают условия для разработки методического подхода к формированию инструментария механизма организационной культуры в органах государственной власти, концептуальных основ формирования механизма организационной культуры в органах государственной власти, методики оценки влияния механизма организационной культуры в органах государственной власти на социально-экономическое поведение граждан.

В третьей главе **«Основные направления совершенствования подходов к формированию механизма организационной культуры в органах государственной власти»** на основе предложенного научно-методического подхода, обеспечивающего влияние механизма организационной культуры в органах государственной власти на социально-

экономическое поведение граждан, используя метод социологического опроса, проанализирован ряд аспектов, характеризующих мотивационный механизм, как составную часть механизма организационной культуры.

Разработан методический подход к формированию инструментария механизма организационной культуры в органах государственной власти (рисунок 4).

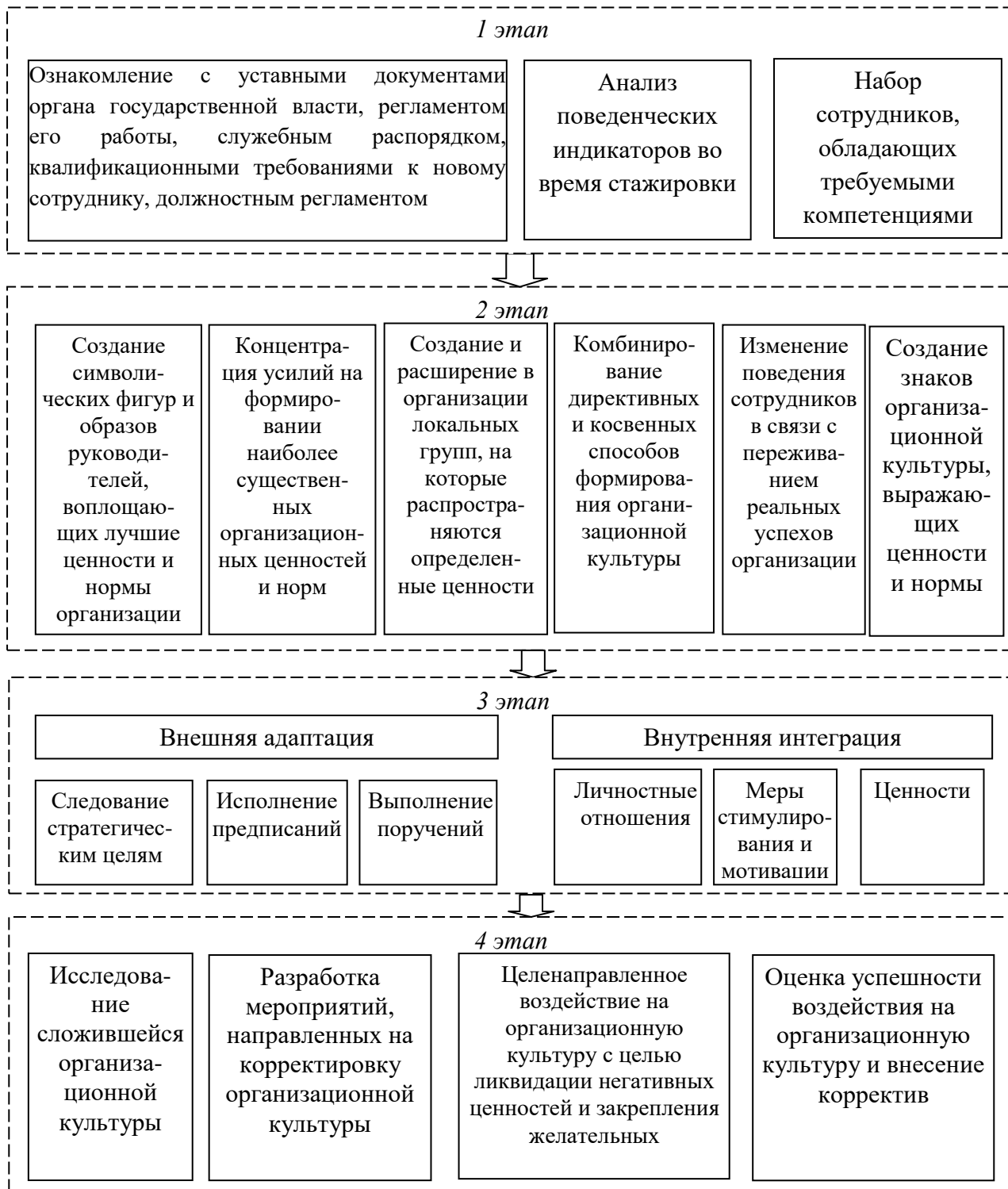


Рисунок 4 – Методический подход к формированию инструментария механизма организационной культуры в органах государственной власти [составлено автором]

Данный подход основывается на варьировании центров приложения внимания руководства; коррекции методов погашения кризисов или конфликтных ситуаций; коррекции ролевых моделей и настройки основных аспектов содержания обучающих программ; коррекции критериальной базы поощрения; изменении особенностей кадровой политики; изменении организационных геральдики, символики, традиций. Предложенный методический подход позволил: во-первых, выделить основные направления формирования инструментария механизма организационной культуры в органах государственной власти во взаимосвязи с социально-экономическим поведением граждан; во-вторых, создает предпосылки разработки концептуальных основ формирования механизма организационной культуры в органах государственной власти во взаимосвязи с социально-экономическим поведением граждан (рисунок 5); в-третьих, рассмотренные аспекты формирования механизма организационной культуры в органах государственной власти позволяют сформировать методику оценки влияния механизма организационной культуры в органах государственной власти на социально-экономическое поведение граждан (рисунок 6).

Предложенные автором концептуальные основы формирования механизма организационной культуры в органах государственной власти базируются на научно-методическом подходе, обеспечивающем влияние механизма организационной культуры в органах государственной власти на социально-экономическое поведение граждан и включают в себя совокупность рассмотренных инструментов механизма организационной культуры (инструментарий механизма организационной культуры), целеустановки и факторы внешней и внутренней среды, показатели результативности, объединенные в три критерия: государственный учет, общественный учет, учет в информационно-телекоммуникационной сети.

Концептуальные основы формирования механизма организационной культуры в органах государственной власти позволяют:

- предложить инструментарий организационной культуры в органах государственной власти;
- повысить уровень социально-ответственного поведения государственных служащих;
- осуществить гармонизацию и демократизацию социально-трудовых отношений между субъектами и объектами воздействия;
- достичь требуемого социально-ответственного поведения работников органов государственной власти, требуемого социально-экономического поведения граждан;
- разработать методику оценки влияния механизма организационной культуры в органах государственной власти на социально-экономическое поведение граждан;
- обеспечить достижение социального эффекта, заключающегося в развитии процессов социально-экономического поведения граждан, обеспечении высокого уровня социальной безопасности в обществе, минимизации рисков по дестабилизации социальной и экономической ситуации в государстве.

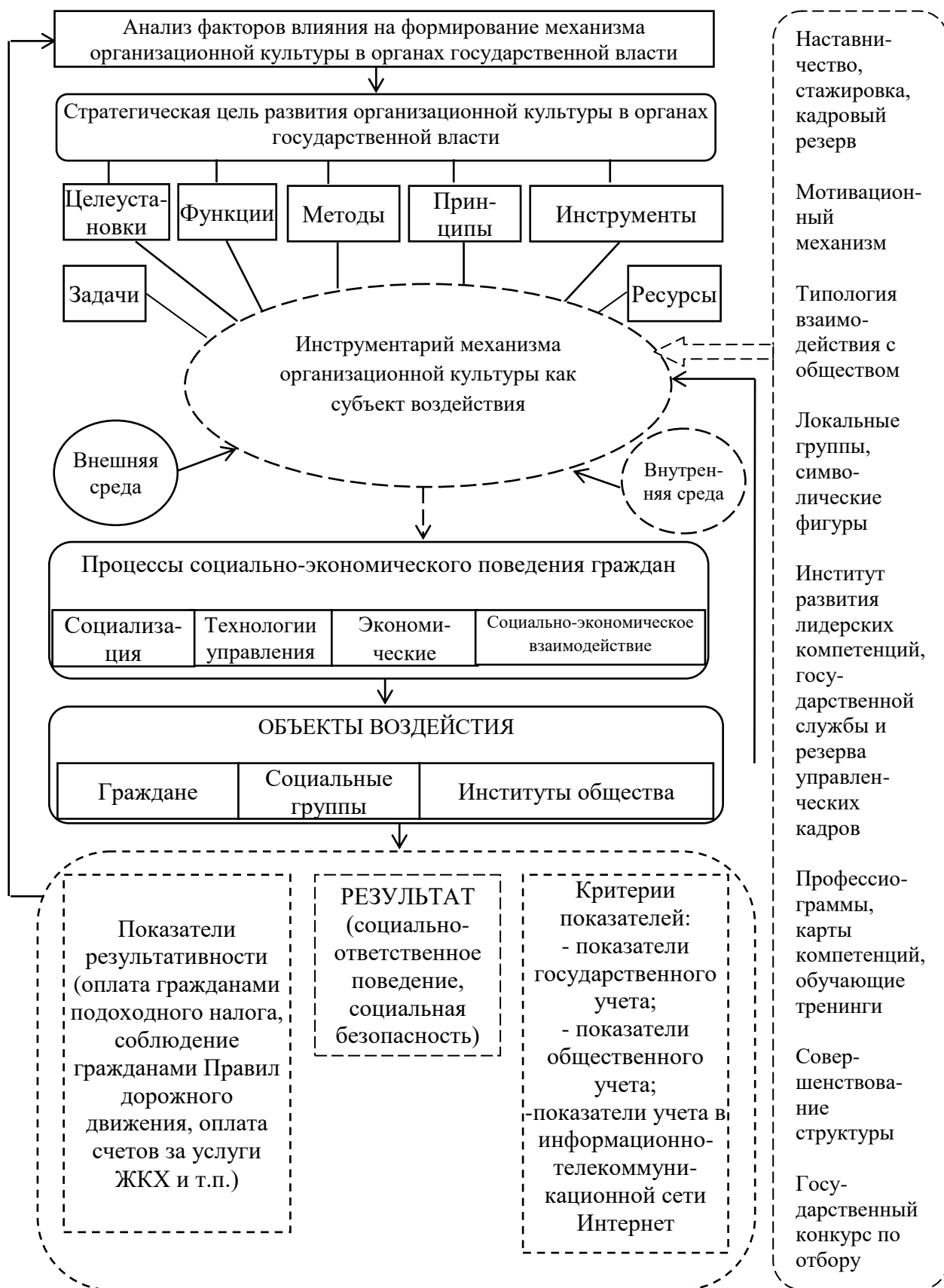


Рисунок 5 – Концептуальные основы формирования механизма организационной культуры в органах государственной власти во взаимосвязи с социально-экономическим поведением граждан

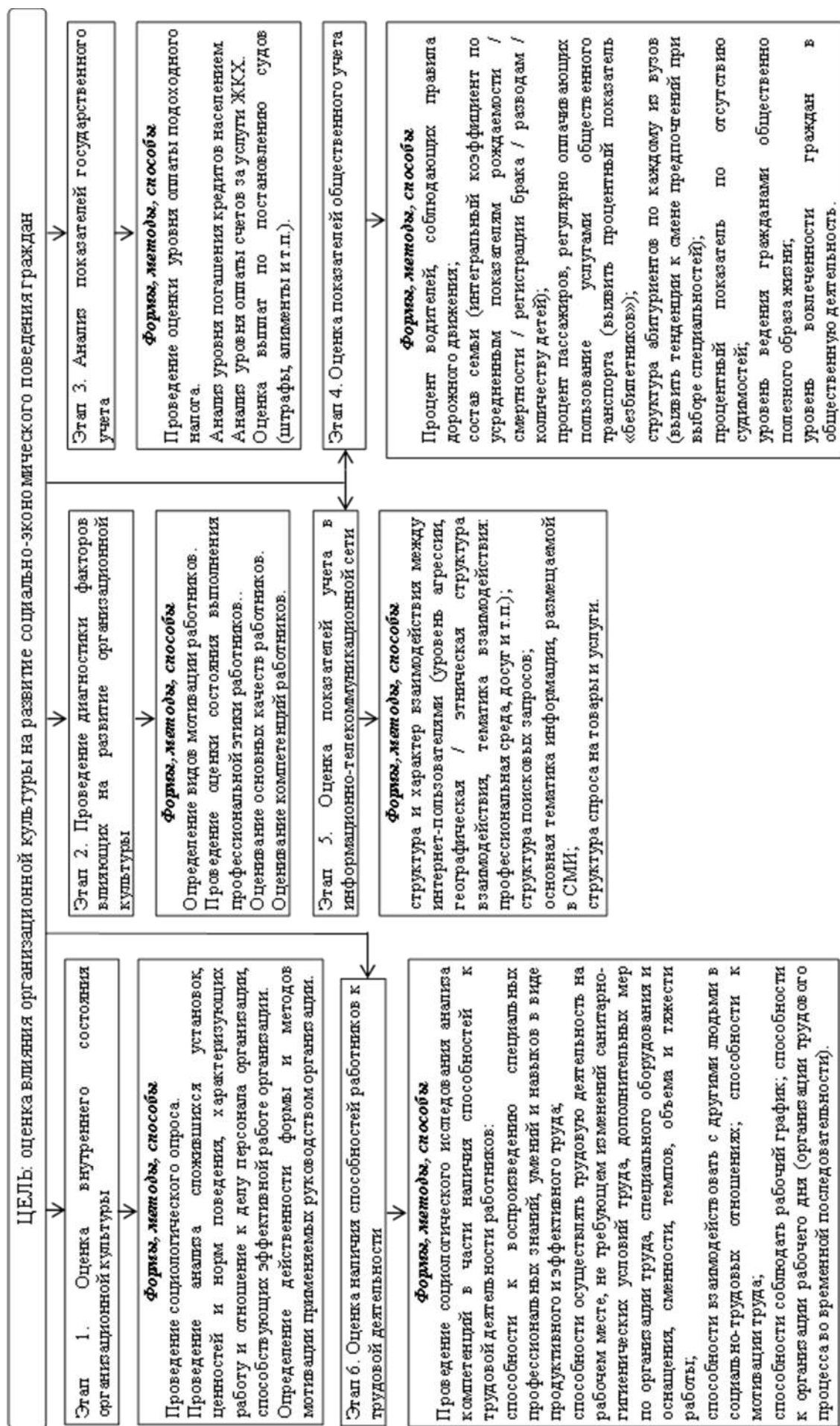


Рисунок 6 – Методика оценки влияния организационной культуры в органах государственной власти на социально-экономическое поведение граждан

На первом этапе разработанной методики проводится оценка внутреннего состояния организационной культуры с помощью социологического опроса. Оцениваются сложившиеся установки, ценности и нормы поведения сотрудников, в том числе, определяется действенность форм и методов мотивации персонала. Затем проводится оценка факторов, влияющих на развитие организационной культуры (мотивация работников, профессиональная этика, основные качества работников и их компетенции).

На третьем, четвертом и пятом этапах автором предложено проводить оценку влияния механизма организационной культуры в органах государственной власти на социально-экономическое поведение граждан с помощью трех интегральных показателей: государственный учет, общественный учет, учет в информационно-телекоммуникационной сети Интернет.

Указанные показатели сосредоточены в органе государственной статистики и сформированы на основе объективных данных от организаций (органов) различных форм собственности.

На последнем этапе предлагается провести оценку наличия способностей работников к трудовой деятельности, а именно: выполнить анализ компетенций, способности к воспроизведению специальных профессиональных знаний, умений и навыков в виде продуктивного и эффективного труда; проанализировать способность осуществлять трудовую деятельность, взаимодействовать с другими людьми в социально-трудовых отношениях по образцу, соответствующему организационной культуре.

Рассчитан экономический эффект от использования методического подхода к формированию инструментария механизма организационной культуры в органах власти (на примере достижения условной экономии бюджетных средств).

Предложено использовать условный коэффициент k , выражающий общий уровень организационной культуры (0 или 1 – для каждой закупочной процедуры, где 0 – отсутствие какой бы то ни было организационной культуры, что приводит к отмене торгов, 1 – сильная организационная культура, что благоприятствует проведению торгов; либо от 0 до 1 для всей совокупности закупочных процедур). Приняв гипотезу о том, что рекомендации, приведенные в работе, приведут к формированию сильной организационной культуры сторон закупочных процедур ($k=1$), рассчитана условная экономия бюджетных средств. При повышении k с текущего значения ($k=0,63$, условная экономия бюджетных средств составляет 12,66%) до $k=1$ предполагаемая условная экономия бюджетных средств составит 19,99 %. Следовательно, при внедрении рекомендаций данного исследования условная экономия бюджетных средств увеличилась бы на 7,33%. В абсолютном выражении условная экономия бюджетных средств (по данным на 2019 г.) увеличилась бы на 20,66 млн руб. Условный показатель экономии позволяет оценить объем бюджетных средств, который в результате закупок можно перенаправить на другие государственные и муниципальные нужды.

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

В диссертации решена актуальная научная задача, которая заключается в разработке теоретико-методических основ и практических рекомендаций по формированию механизма организационной культуры в органах государственной власти во взаимосвязи с социально-экономическим поведением граждан.

Полученные результаты позволили сформулировать ряд научных выводов и рекомендаций, имеющих теоретическое и практическое значение.

1. Обобщены теоретические и методические основы формирования механизма организационной культуры, что позволило провести усовершенствование понятия организационной культуры как эффективного взаимодействия сторон социально-трудовых отношений в бизнесе и органах государственной власти, базирующихся на комплексной системе ценностей, взглядов, идей, убеждений, связанных с функционированием какой бы то ни было организации и с ее управлением, а также стратегией ее развития, способами, методами достижения целей, включая деловую и корпоративную этику.

2. В результате анализа факторов влияния на механизм организационной культуры в органах государственной власти выявлены факторы, влияющие на управленческую деятельность органов государственной власти и на формирование механизма организационной культуры, от реализации которого зависит доверие граждан к действующей системе государственной власти, который способствует развитию не только сложившейся ценностной составляющей, но и социально-ответственному поведению, как индивидов, так и социальных групп в обществе.

3. В процессе изучения методов, способов, особенностей управленческой деятельности проведена классификация основных подходов к управлению поведением служащих органов государственной власти с помощью инструментов механизма организационной культуры, а также особенностей влияния инструментов механизма организационной культуры на социально-экономическое поведение граждан.

4. Предложен научно-методический подход, обеспечивающий влияние механизма организационной культуры в органах государственной власти на социально-экономическое поведение граждан, что позволило смоделировать процесс формирования механизма организационной культуры в органах государственной власти, классифицировать связи целеустановок и инструментария для формирования механизма организационной культуры в органах государственной власти, установить схему взаимосвязей, обеспечивающих влияние механизма организационной культуры органов государственной власти на социально-экономическое поведение граждан.

5. На основе проведенного социологического исследования рассмотрен методический подход к формированию инструментария механизма организационной культуры в органах государственной власти, позволивший

определить основные направления совершенствования механизма организационной культуры во взаимосвязи с социально-экономическим поведением граждан, обеспечивающие эффективное взаимодействие органов власти с обществом.

6. Предложены авторские концептуальные основы формирования механизма организационной культуры в органах государственной власти во взаимосвязи с социально-экономическим поведением граждан, которые позволяют: оптимизировать процессы развития механизма организационной культуры в конкретном органе государственной власти; повысить уровень социально-ответственного поведения государственных служащих; осуществить гармонизацию и демократизацию социально-трудовых отношений между субъектами и объектами воздействия; обеспечить достижение социального эффекта, заключающегося в развитии устойчивых процессов экономического и социального поведения граждан; минимизировать риски по дестабилизации социальной и экономической ситуации в государстве.

7. Разработана методика оценки влияния механизма организационной культуры в органах государственной власти на социально-экономическое поведение граждан, способствующая поиску путей повышения эффективности государственного управления; объективной оценке действенности механизма организационной культуры; комплексному анализу управленческих процессов и эффективности их взаимодействия, как с гражданами, так и с институтами общества.

Направлениями дальнейших исследований могут стать разработка методического подхода к формированию инструментария механизма организационной культуры в среде бизнеса, а также адаптация концептуальных основ формирования механизма организационной культуры в органах государственной власти для коммерческих организаций.

СПИСОК РАБОТ, ОПУБЛИКОВАННЫХ АВТОРОМ ПО ТЕМЕ ДИССЕРТАЦИИ

Статьи в рецензируемых научных изданиях

1. Меркулов, М.В. Особенности и свойства организационной культуры во взаимосвязи с процессами функционирования государственного менеджмента / А.Д. Шемяков, М.В. Меркулов // Торговля и рынок. – 2018. – Вып. № 1 (45). – С. 180-185.

Личный вклад соискателя: выделены особенности и свойства организационной культуры и ее взаимосвязи с процессами развития государственного менеджмента; установлены факторы, влияющие на управленческую деятельность государственных органов, и формирование механизмов организационной культуры.

2. Меркулов, М.В. О теоретических и методических аспектах формирования механизмов организационной культуры / А.Д. Шемяков, М.В. Меркулов // Сборник научных работ серии «Государственное

управление». Вып. 14: Экономика и управление народным хозяйством / ГОУ ВПО «ДонАУиГС». – Донецк: ДонАУиГС, 2019. – С. 141-149.

Личный вклад соискателя: рассмотрены теоретические и методические аспекты, влияющие на формирование организационной культуры как системы и ее элементов; приведено авторское понимание организационной культуры, которое позволяет сформировать подходы, обеспечивающие эффективное развитие соответствующих механизмов организационной культуры в системе институтов общества и государства.

3. Меркулов, М.В. О роли взаимосвязи формирования механизмов организационной культуры с процессами развития социально-экономического поведения граждан / А.Д. Шемяков, М.В. Меркулов // Менеджер. – 2020. – № 1 (91). – С. 153-163.

Личный вклад соискателя: рассмотрены факторы, влияющие на формирование механизмов организационной культуры и процессы развития социально-экономического поведения граждан, роль которых заключена в достижении конечного результата – обеспечение социальной безопасности в обществе.

4. Меркулов, М.В. Методики исследования развития организационной культуры государственного учреждения / А.Д. Шемяков, М.В. Меркулов // Торговля и рынок. – 2020. – Вып. № 4` (56), том 1. – С. 182-194.

Личный вклад соискателя: рассмотрены существующие методики и подходы к исследованию организационной культуры государственного учреждения, на основе которых формируется научно-методический подход, обеспечивающий взаимосвязь функционирования системы механизмов организационной культуры и процессов, влияющих на развитие экономического и социального поведения граждан.

5. Меркулов, М.В. Концепция обеспечения развития механизмов организационной культуры в органах власти на основе взаимосвязи с процессами экономического и социального поведения граждан / А.Д. Шемяков, М.В. Меркулов // Торговля и рынок. – 2021. – Вып. № 3` (59), том 2, часть 1. – С. 197-208.

Личный вклад соискателя: предложена концепция обеспечения развития механизмов организационной культуры в органах власти на основе взаимосвязи с процессами экономического и социального поведения граждан, позволяющая формировать в органах власти необходимые механизмы организационной культуры, влияющие на развитие экономического и социального поведения граждан.

6. Меркулов, М.В. Исследование организационной культуры государственного учреждения / А.Д. Шемяков, М.В. Меркулов // Торговля и рынок. – 2021. – Вып. № 4` (60), том 1. – С. 320-328.

Личный вклад соискателя: предложен научно-методический подход, который заключается в определении путем проведения социологического исследования факторов развития организационной культуры государственного учреждения, что позволило сформировать представление о ценностях,

нормах, правилах и ожиданиях, существующих в коллективе и оказывающих влияние на поведенческую составляющую работников.

7. Меркулов, М.В. Современные правовые инструменты и информационные технологии в государственном управлении как основы формирования механизмов организационной культуры / М.В. Меркулов // *Торговля и рынок.* – 2021. – Вып. № 4` (60), том 2, часть 2. – С. 179-187.

8. Меркулов, М.В. Оценка влияния организационной культуры на развитие экономического и социального поведения граждан / М.В. Меркулов // *Торговля и рынок.* – 2022. – Вып. № 1` (61). – С. 163-169.

Труды апробационного характера

9. Меркулов, М.В. Инструментарий реализации отдельных положений законодательства Донецкой Народной Республики в сфере информационного обеспечения управленческих процессов / М.В. Меркулов // *Современное государственное и муниципальное управление: проблемы, технологии, перспективы: сборник материалов III международ. науч.-практ. конф., г. Донецк, 26 апреля 2017 г.* – Донецк: ДонНТУ, 2017. – С. 231-232.

10. Меркулов, М.В. Медиация как относительно новый способ решения конфликтов / М.В. Меркулов // *Пути повышения эффективности управленческой деятельности органов государственной власти в контексте социально-экономического развития территорий: материалы науч.-практ. конф., 6-7 июня, 2017, г. Донецк. Секция 5: Проблемы становления и развития муниципального управления / ГОУ ВПО «ДонАУиГС».* – Донецк: ДонАУиГС, 2017. – С. 105-107.

11. Меркулов, М.В. Факторы формирования качества жизни населения в период трансформации общества (на примере Донецкой Народной Республики) / М.В. Меркулов // *Материалы международ. науч.-практ. конф. преподавателей и аспирантов: «Механизмы управления социально-экономическими системами: теория и практика». Сборник материалов конференции (Донецк, 28-29 ноября 2017 г.).* – Донецк: ДонАУиГС, 2017. – С. 65-69.

12. Меркулов, М.В. Основные сходства и различия конституционно-правового регулирования государственного механизма Донецкой Народной Республики и Российской Федерации / М.В. Меркулов // *Молодежь в науке: настоящее и будущее: материалы международ. науч.-практ. конф. (к 25-летию Луганской академии внутренних дел имени Э.А. Дидоренко), (Луганск, 20 апреля 2018 года) / МВД ЛНР, Луг. акад. внутр. дел им. Э.А. Дидоренко.* – Луганск: Луганская академия внутренних дел им. Э.А. Дидоренко, 2018. – С. 203-207.

13. Меркулов, М.В. О роли процесса развития социально-ответственного поведения человека-менеджера в формировании механизмов организационной культуры / А.Д. Шемяков, М.В. Меркулов // *Пути повышения эффективности управленческой деятельности органов государственной власти в контексте социально-экономического развития территорий: материалы II международ. науч.-практ. конф., 6-7 июня, 2018, г. Донецк. Секции 4: Современные*

механизмы государственного управления в условиях социально-экономических преобразований / ГОУ ВПО «ДонАУиГС». – Донецк: ДонАУиГС, 2018. – С. 142-144.

Личный вклад соискателя: сформулирована актуальность проблемы максимально полного использования потенциала организационной культуры для достижения организационных целей; проанализирована роль социально-ответственного поведения человека-менеджера в формировании механизмов организационной культуры.

14. Меркулов, М.В. Конституционный контроль как основной механизм обеспечения процветания общества в условиях демократического государства / М.В. Меркулов // Материалы XVIII международ. науч.-практ. конф. «Формирование креативного предпринимателя: воспитание лидерских качеств и поиск новых направлений бизнеса». Сборник материалов конференции (Курск, 19-20 апреля, 2018). – Курск: Издательство Курского института менеджмента, экономики и бизнеса, 2018. – С. 84-88.

15. Меркулов, М.В. Об основных подходах сбора информации и анализа развития организационной культуры государственных учреждений / М.В. Меркулов // Пути повышения эффективности управленческой деятельности органов государственной власти в контексте социально-экономического развития территорий: материалы IV международ. науч.-практ. конф. (Донецк, 3-4 июня, 2020). Секция 4: Современные механизмы государственного управления в условиях социально-экономических преобразований / ГОУ ВПО «ДонАУиГС». – Донецк: ДонАУиГС, 2020. – С. 74-76.

16. Меркулов, М.В. Совершенствование организационной культуры органа государственной власти с использованием внутренних коммуникаций / А.Д. Шемяков, М.В. Меркулов // Донецкие чтения 2020: образование, наука, инновации, культура и вызовы современности: материалы V международ. науч. конф. (Донецк, 17-18 ноября 2020 г.). – Том 3: Экономические науки. Часть 1 / под общ. ред. проф. С.В. Беспаловой. – Донецк: Изд-во ДонНУ, 2020. – С. 104-106.

Личный вклад соискателя: проанализированы внутренние коммуникации в организации как действенные механизмы формирования организационной культуры.

17. Меркулов, М.В. Проблемы построения эффективной модели взаимодействия государства с потребителями государственных услуг / М.В. Меркулов, А.Д. Шемяков // Современная мировая экономика: вызовы и реальность: материалы III международ. науч.-практ. конф., г. Донецк, 01 декабря 2020 г. / отв. ред. Г.А. Шавкун / ГОУ ВПО «ДОННТУ». – Донецк: ДОННТУ, 2020. – С. 120-126.

Личный вклад соискателя: в целях поиска новых моделей организации государственного управления и новых моделей взаимодействия государства с его гражданами, направленными на сохранение социальной дистанции и обеспечение возможности удаленного доступа к тем или иным государственным услугам, проанализированы модели взаимодействия, существующие в бизнес-среде.

18. Меркулов, М.В. Современные информационные технологии в государственном управлении как инструменты развития организационной культуры / А.Д. Шемяков, М.В. Меркулов // Пути повышения эффективности управленческой деятельности органов государственной власти в контексте социально-экономического развития территорий: материалы V международ. науч.-практ. конф. (Донецк, 3-4 июня, 2021). Секция 4. Современные механизмы государственного управления в условиях социально-экономических преобразований / ГОУ ВПО «ДонАУиГС». – Донецк: ДонАУиГС, 2021. – С. 107-110.

Личный вклад соискателя: рассмотрены существующие информационные технологии как инструменты эффективного государственного управления и развития организационной культуры государственного учреждения.

19. Меркулов, М.В. Современные информационные технологии кадрового учета как инструменты развития организационной культуры органа государственной власти / М.В. Меркулов // материалы республик. науч.-практ. конф. для студентов и аспирантов «Проблемы информационного и документационного обеспечения управления в современных условиях» (Донецк, 29 апреля 2021 г.) / ред. кол. доц. Н.Ш. Пономаренко, Е.В. Гайдарь, А.И. Балдынюк. – Донецк: ДонНУ, 2021. – С. 89-92.

20. Меркулов, М.В. Оценка и управление мотивацией сотрудника организации как механизм формирования организационной культуры / М.В. Меркулов // Управление развитием социально-экономических систем: глобализация, предпринимательство, устойчивый экономический рост: материалы XXII международ. науч. конф. молодых ученых и студентов (Донецк, 2 декабря 2021 г.). – Том 2 / под общ. ред. д-ра экон. наук, доц. Ю.Н. Полшкова. – Донецк: Изд-во ДОННУ, 2021. – С. 328-330.

АННОТАЦИЯ

Меркулов М.В. Теоретико-методические основы формирования механизма организационной культуры в органах государственной власти. – На правах рукописи.

Диссертация на соискание ученой степени кандидата экономических наук по специальности 08.00.05 – Экономика и управление народным хозяйством. – ГОСУДАРСТВЕННОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ ВЫСШЕГО ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ «ДОНЕЦКАЯ АКАДЕМИЯ УПРАВЛЕНИЯ И ГОСУДАРСТВЕННОЙ СЛУЖБЫ ПРИ ГЛАВЕ ДОНЕЦКОЙ НАРОДНОЙ РЕСПУБЛИКИ», Донецк, 2022.

В диссертации разработаны теоретико-методические положения и практические рекомендации по формированию механизма организационной культуры в органах государственной власти во взаимосвязи с социально-экономическим поведением граждан.

В работе рассмотрены этапы эволюции теоретических и методических основ формирования инструментов механизма организационной культуры, проведена классификация концепций и теорий, посвященных культурогенезису. В рамках исследования проведена классификация этапов развития организационной культуры и ее инструментария. Установлены особенности и свойства организационной культуры во взаимосвязи с функционированием органов государственной власти.

Установлено, что обратной связью, характеризующей степень влияния механизма организационной культуры в органах государственной власти на социально-экономическое поведение граждан, является состояние социально-трудовой и экономической сфер общества.

На основании данных, полученных в ходе социологического опроса, а также путем анализа имеющихся научных материалов, разработан методический подход к формированию инструментария механизма организационной культуры в органах государственной власти. Данный подход основывается на варьировании центров приложения внимания руководства; коррекции методов погашения кризисов или конфликтных ситуаций; коррекции ролевых моделей и настройки основных аспектов содержания обучающих программ; коррекции критериальной базы поощрения; изменении кадровой политики; изменении организационных символики и традиций.

Предложенный методический подход позволил разработать концептуальные основы формирования механизма организационной культуры в органах государственной власти во взаимосвязи с социально-экономическим поведением граждан. Данные концептуальные основы включают в себя совокупность рассмотренных инструментов механизма организационной культуры (инструментарий механизма организационной культуры), целеустановки и факторы внешней и внутренней среды, показатели результативности, объединенные в три критерия: государственный учет, общественный учет, учет в информационно-телекоммуникационной сети.

Разработана методика оценки влияния механизма организационной культуры в органах государственной власти на социально-экономическое поведение граждан.

Рассчитан экономический эффект от использования методического подхода к формированию инструментария механизма организационной культуры в органах власти (на примере достижения условной экономии бюджетных средств).

Ключевые слова: организационная культура, механизм, государственное управление, экономическое поведение, лидерство, ценности.

ANNOTATION

Merkulov M.V. Theoretical and methodical foundations for the formation of the mechanism of organizational culture in public authorities. – As a manuscript.

The thesis for the degree of candidate of economic sciences in the specialty 08.00.05 – Economics and management of the national economy. – STATE EDUCATIONAL ESTABLISHMENT OF HIGHER PROFESSIONAL EDUCATION «DONETSK ACADEMY OF MANAGEMENT AND PUBLIC ADMINISTRATION UNDER THE HEAD OF DONETSK PEOPLE'S REPUBLIC», Donetsk, 2022.

The dissertation developed theoretical and methodological provisions and practical recommendations for the formation of the mechanism of organizational culture in public authorities in conjunction with the socio-economic behavior of citizens. The paper considers the stages of the evolution of the theoretical and methodological foundations for the formation of organizational culture mechanism tools, a classification of concepts and theories devoted to cultural genesis. As part of the study, a classification of the stages of development of organizational culture and its tools was carried out. The features and properties of organizational culture are established in connection with the functioning of public authorities. It has been established that the feedback that characterizes the degree of influence of the mechanism of organizational culture in government bodies on the socio-economic behavior of citizens is the state of the social, labor and economic spheres of society.

Based on the data obtained in the course of a sociological survey (collection and receipt of primary empirical information on the state of development of the socio-labor and economic spheres of society, identification of factors affecting the socio-economic behavior of citizens), as well as by analyzing the available scientific materials, a methodological approach has been developed. to the formation of tools for the mechanism of organizational culture in public authorities. This approach relies on varying the focus of management attention; correction of methods of repayment of crises or conflict situations; correction of role models and adjustment of the main aspects of the content of training programs; correction of the criteria base of encouragement; changing the features of personnel policy; changing organizational heraldry, symbols, traditions. The proposed methodological approach made it possible to develop the conceptual foundations for the formation of the mechanism of organizational culture in public authorities in conjunction with the socio-economic behavior of citizens. These conceptual foundations include a set of considered tools of the mechanism of organizational culture (toolkit of the mechanism of organizational culture), goals and factors of the external and internal environment, performance indicators, combined into three criteria: state accounting, public accounting, accounting in the information and telecommunications network.

A methodology has been developed for assessing the impact of the mechanism of organizational culture in public authorities on the socio-economic behavior of citizens.

The economic effect of using a methodical approach to the formation of tools for the mechanism of organizational culture in government bodies is calculated (using the example of achieving conditional savings in budgetary funds).

Keywords: organizational culture, mechanism, public administration, economic behavior, leadership, values.

Подписано в печать 19.11.2022 г.
Формат 60x84x1/16 Усл. печ. л. 1,5.
Печать лазерная. Заказ № ____ . Тираж 100 экз.
Отпечатано ФЛП Рыжков Олег Дмитриевич.
Свидетельство о регистрации АА01 № 18228 от 28.10.2014 г.
83092, г. Донецк-92, ул. Независимости, 22/97.
Тел. +7(949) 334-91-79, e-mail: mpvik56@mail.ru.