

С. Е. Шашуров (Казань)

ОРГАНИЗАЦИОННАЯ КУЛЬТУРА ПЕНСИОННОГО ФОНДА РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

Пенсионный фонд РФ, в качестве структурного элемента системы пенсионного обеспечения, служит механизмом социальной защиты граждан и играет значительную роль в мобилизации и эффективном использовании сбережений граждан. Деятельность Пенсионного фонда Российской Федерации осуществляется на основании Положения о Пенсионном фонде РФ, утвержденного Постановлением Верховного Совета Российской Федерации № 2122–1 от 27 декабря 1991 г., и действующего законодательства [1, с. 231].

Проводимая с 2002 г. пенсионная политика была направлена на обеспечение социально приемлемого уровня пенсий. Модернизация отечественного пенсионного законодательства может обеспечить долговременные прочные гарантии надежности, стабильности пенсионной системы и, как следствие, повышение благополучия всех российских пенсионеров, поэтому была разработана стратегия долгосрочного развития пенсионной системы Российской Федерации. Реформирование социальной сферы страны повышает значимость качественного развития системы Пенсионного фонда РФ. Как показывает мировой опыт, успешная реализация программы реформирования сопряжена с изменением ранее сложившейся организационной культуры.

В Пенсионном фонде РФ наличествует строго иерархическая, вертикальная структура, поэтому ее организационная культура более формальна и консервативна, нежели в организациях с горизонтальной структурой управления.

Накопленный опыт в части исследований по организационной культуре государственной службы, имеющий большое значение в социологии и управленческой науке, показывает, что в центре внимания российских и зарубежных социологов стоят разнообразные проблемы организационной культуры: выявление значимых ценностей; выявление элементов организационной культуры; влияние организационной культуры на развитие предприятия (роль культуры); определение функций, типов организационной культуры; понимание инновационной составляющей организационной культуры; выявление характера коммуникаций госслужащих; определение поведенческих качеств госслужащих, их инициативность; ответственность структуры организации ее задачам и функциям; мотивация

вания государственных служащих. Получили развитие исследования компаративного характера.

Вторичный анализ позволил выявить определенные тенденции в организационной культуре ПФР: повышение внимания к культурным и морально-этическим аспектам деятельности сотрудников, повышение значимости их целерационального поведения, недооценка роли миссии, которая, как известно, является одним из важнейших элементов организационной культуры.

Специфика ПФР, как государственной организации, заключается в том, что она изначально являлась закрытой бюрократической организацией, действующей строго по уставу. Элементами ее организационной культуры выступают нормы и ценности, удовлетворенность трудом, социально-психологический климат, мотивация, лояльность, которые могут быть объектом рационального управленческого воздействия [2].

Проведенное социологическое исследование, посвященное организационной культуре ПФР и мотивации сотрудников системы пенсионного обеспечения, позволило выявить ее специфику.

Организационная культура ПФР более формальна и консервативна, чем в организациях с горизонтальной структурой управления; она является административной. В основе деятельности сотрудников стоят четкость планирования и распределения заданий руководителями. Организационная культура ПФР ориентирована на роли, которые определяются нормами, закрепленными нормативно или негласно существующими в организации. Решения принимаются, базируясь на существующих нормах и четкой иерархии.

Организационная культура ПФР в последние годы характеризуется ростом уровня инновационного творчества: повышается креативность сотрудников, проводятся конкурсы на лучшие идеи, творческие конкурсы, вводится проектное управление. В связи с тем, что ценятся умение работать в коллективе, партнерские отношения, развиты социальные связи и очень значима социально-психологическая атмосфера, организационная культура характеризуется коллективизмом. Подавляющую часть сотрудников составляют женщины (88%), социально-психологический климат играет большую роль. Преобладающим типом взаимоотношений являются отношения взаимопомощи и взаимовыручки. При принятии и исполнении решений взаимодействие сотрудников основывается на регламенте должностной субординации.

Исследование показало, что в качестве ценностей сотрудников выступают: материальное стимулирование (95% опрошенных); со-

циальная защищенность (80% опрошенных); удобный режим работы (40% опрошенных); благоприятная психологическая атмосфера в коллективе (60% опрошенных); проведение корпоративных мероприятий (53% опрошенных); возможность проявить себя в работе, конкурсах (40% опрошенных); моральное поощрение (доска почета, почетные грамоты, благодарности) (10% опрошенных).

Таким образом, основную ценность для сотрудников представляют материальное стимулирование (стабильный оклад, надбавки, премии) и социальная защищенность (медицинская страховка, пенсионные взносы, членство в профсоюзе, предоставление ежегодного оплачиваемого отпуска (24 дня) и т. д.). Также огромное значение в системе ценностей имеет благоприятная психологическая атмосфера в коллективе. Для сотрудниц в возрасте от 25 до 40, имеющих детей, важен график работы, а также возможность смещения графика работы на час. Участие в корпоративных мероприятиях, творческих конкурсах, возможность участия в проектах имеют большое значение преимущественно для молодых сотрудников. Моральное поощрение же наименее значимо среди сотрудников, наиболее — для сотрудников, недавно принятых на работу и предпенсионного возраста. Это связано с тем, что, в соответствии с изменением в законодательстве, почетные грамоты ПФР не могут являться основанием для присвоения звания «Ветеран труда». Но для вновь принятых сотрудников общественное признание имеет большее значение, чем возможность получения звания. Сотрудники предпенсионного возраста с большим стажем же могут претендовать на то, что их заслуги будут отмечены Министерством труда и занятости РФ, так как ведомственные знаки отличия министерств дают право на предоставление звания «Ветеран труда» [3].

Очень важным элементом организационной культуры ПФР является социально-психологический климат, расположенный в модели в центре: если социально-психологический климат не устраивает сотрудника, работающего в организации, то он не будет мотивирован. Социально-психологический климат оказывает влияние на лояльность и мотивацию. Также на мотивацию влияет «принадлежность» к социально-значимой организации. Например, миссия Отделения ПФР по Республике Татарстан звучит как «Мы заботимся о настоящем и будущем каждого». То есть каждый сотрудник осознает, что от его работы зависит благополучие граждан, а это повышает его социальную ответственность [4].

Хочется отметить, что не только организационная культура влияет на работников, но и работники влияют на организационную культуру.

туру. Так, в Отделении ПФР по Республике Татарстан жесткая бюрократическая организационная культура начала меняться с приходом молодых руководителей и сотрудников, стала более гибкой, более приспособленной к изменениям. Таким образом, специфика модели организационной культуры ПФР заключается в том, что системообразующими факторами являются нормы, ценности и удовлетворенность трудом.

Библиографический список

1. Основы пенсионной системы Российской Федерации / под ред. А. С. Груничева, М. М. Имамова, Л. Н. Мишиной, А. Р. Шафигуллина. — Казань, 2007. — 280 с.
2. Пенсионный фонд Российской Федерации [Электронный ресурс]. — URL: <http://www.pfrf.ru/>.
3. О порядке учреждения ведомственных знаков отличия, дающих право на присвоение звания «Ветеран труда», федеральными органами исполнительной власти, руководство деятельностью которых осуществляет Правительство Российской Федерации, и награждения указанными знаками отличия : Постановление Правительства РФ от 25 июня 2016 г. № 578 // Российская газета. — 2016. — № 152. — 13 июля.
4. Отделение ПФР по Республике Татарстан [Электронный ресурс]. — URL: <http://www.pfrt.ru/>.

А. Н. Шрайбер (Барнаул), Т. Штро (Магдебург, Германия)

СПЕЦИФИКА ПОДГОТОВКИ СПЕЦИАЛИСТОВ В ОБЛАСТИ СОЦИАЛЬНОЙ РАБОТЫ В ГЕРМАНИИ (на примере Magdeburg–Stendal University of Applied Sciences)

Magdeburg-Stendal University of Applied Sciences (специализированный деп г. Магдебурга) основан в 1991 г. В настоящее время в вузе функционируют пять факультетов, на которых обучаются около семи тысяч студентов. Это инженерные науки и промышленный дизайн; прикладные гуманитарные науки; охрана природы и водные ресурсы; экономический факультет; социальная работа, здравоохранение и коммуникации. Предполагаются различные формы обучения — очная, заочная, совмещенная (Dualstudium) [1].