Попова И. Е.
pav_irishka@mail.ru

Анализ управленческой культуры сотрудников МКУ «Аварийно-спасательная служба г.о. Солнечногорск Московской области»: традиционный анализ документов и контент-анализ

Актуальность темы исследования обусловлена следующими положениями.

Во-первых, в нынешних условиях в современной России требуется повышение качества подготовки квалифицированных управленческих кадров во всех сферах жизнедеятельности, необходимость чего часто подчеркивается руководством страны в средствах массовой информации [1], а также российскими исследователями в научных статьях [7, с. 311; 13, с. 127].

Во-вторых, система подготовки управленческих кадров, которая на настоящий момент функционирует в РФ лишь частично учитывает проблематику формирования управленческой культуры [2, с. 146], при этом возрастающие требования к органам власти, их цифровизации, открытости и повышению публичности требуют смены подхода и в рамках подготовки управленческих кадров.

Целью данной статьи является проведение анализа нормативной правовой базы, регламентирующей управленческую культуру сотрудников МКУ «Аварийно-спасательная служба городского округа Солнечногорск Московской области».

Авторский анализ. В современной отечественной литературе понятие «управленческая культура» интерпретируется по-разному. Ряд исследователей рассматривают управленческую культуру «как часть общей культуры общества, связанную преимущественно с формированием управленческих знаний, суждений, чувств, настроений, управленческих концепций, навыков управленческого и организационного поведения на данном этапе развития общества, управленческой деятельности» [3]. По мнению исследователя Данковой Ж.Ю. «управленческая культура – это совокупность типичных для служащего знаний, ценностей, норм, точек зрения и идей, но основании которых он сознательно формирует свою модель поведения в ходе реализации служебных задач и во взаимоотношениях с коллегами» [4], возьмем за основу исследования именно данное определение.

Перед проведением анализа документов (методом ТАД и контент-анализа) автор посчитала необходимым изучить научные публикации по схожей тематике [5; 6] и определить индикаторы управленческой культуры. Для дальнейшего анализа документов выделим **три основных**, по мнению автора исследования, **индикатора**: уровень творческой активности личности сотрудников, степень технологической готовности сотрудников к выполнению служебных задач и ценностное отношение со стороны сотрудников к социально-управленческой деятельности [8].

Далее перейдем анализу муниципальных правовых актов, регламентирующих деятельность сотрудников МКУ «Аварийно-спасательная служба городского округа Солнечногорск Московской области» (далее – МКУ «СолнСпас») (см. таблицу 1).

Таблица 1

Анализ муниципальных правовых актов, регламентирующих деятельность сотрудников МКУ «СолнСпас»[1]

Муниципальный правовой акт	Содержание и регламентация управленческой культуры
Устав городского округа Солнечногорск Московской области [9]	Устанавливает, что МКУ «СолнСпас» является подведомственным учреждением городского округа Солнечногорск Московской области. **Устав городского округа не содержит положений, касающихся управленческой культуры.**
Устав МКУ «Аварийно-спасательная служба городского округа Солнечногорск Московской области» [10]	Закрепляет пункт, в котором говорится о том, что МКУ «СолнСпас» имеет право в установленном порядке планировать свою деятельность и определять перспективы развития учреждения по согласованию с учредителем (учредителем является городской округ Солнечногорск Московской области). Директор МКУ «СолнСпас» осуществляет текущее руководство деятельностью учреждения, а также осуществляет контроль за исполнением работниками учреждения их должностных обязанностей, а также собственных поручений и указаний. Содержит пункт, которым закрепляется персональная ответственность за: ненадлежащее функционирование МКУ «СолнСпас», в том числе неисполнение обязанностей МКУ «СолнСпас»; неправомерность данных руководителем поручений и указаний. **Устав не закрепляет никаких конкретных положений, касаемо вопросов управленческой культуры.**
Положение об Управлении и муниципальной службы и кадровой политики администрации городского округа Солнечногорск Московской области [11]	Определяет, что управление кадров занимается переподготовкой и повышением квалификации работников. Управление также организует рациональную систему учета кадров, их движения и отчетности по кадрам, а также обеспечивает кадрами муниципальные учреждений городского округа Солнечногорск. Осуществляет контроль за соблюдением трудовой дисциплины. **Положение раскрывает больше функций, в сравнении с предыдущими, по вопросам управленческой культуры, однако, никак не конкретизирует их.**
Положение об отделе кадров Управления муниципальной службы и кадровой политики администрации городского округа Солнечногорск Московской области [12]	Отдел кадров занимается формированием высококвалифицированного кадрового состава. Из Положения об Управлении муниципальной службы и кадровой политики в отдел кадров входит задача по кадровому обеспечению муниципальных учреждений городского округа Солнечногорск и осуществление контроля за состоянием трудовой дисциплины. **Новых пунктов в отношении управленческой культуры в сравнении с Положением об Управлении муниципальной службы и кадровой политики не добавилось.**

Так, можно сделать вывод о том, что ни один муниципальный правовой акт не закрепляет нормы по регулированию управленческой культуры сотрудников как администрации городского округа Солнечногорск, так и подведомственных учреждений, в нашем случае это МКУ «СолнСпас».

[1] Материал получен в ходе прохождения производственной практики, профессиональной практики по профилю профессиональной деятельности. Документы опубликованы не были. Доступ из архива Администрации городского округа Солнечногорск Московской области. 2023.

Необходимо отметить тот факт, что в организационно-штатную структуру МКУ «СолнСпас» не входит структурное подразделение, уполномоченное на решение кадровых вопросов. Поэтому все соответствующие вопросы, возникающие в МКУ «СолнСпас», решает Управление муниципальной службы и кадровой политики администрации городского округа Солнечногорск.

Также автором проведен количественный контент-анализ Устава МКУ «СолнСпас» (см. табл. 2) и должностной инструкции директора МКУ «СолнСпас» (см. табл. 3).

Таблица 2

Матрица количественного контент-анализа Устава МКУ «СолнСпас» [14]

№ п/п	Единица анализа	Кол-во употреблений слова в тексте	Частота упоминаний в тексте (%)
1.	учреждение	113	4,5
2.	казённый	110	4,4
3.	деятельность	43	1,7
4.	городской	35	1,4
5.	округа	31	1,2
6.	солнечногорск	30	1,2
7.	имущество	25	1
8.	законодательство	23	0,9
9.	организация	20	0,8
10.	бюджетный	19	0,7
11.	ситуация	19	0,7
12.	устав	18	0,7
13.	муниципальный	18	0,7
14.	область	18	0,7
15.	российский	17	0,6
16.	федерация	17	0,6
17.	гражданский	17	0,6
18.	обеспечение	17	0,6
19.	учредитель	17	0,6
20.	осуществлять	17	0,6
21.	работа	16	0,6
22.	московский	15	0,6
23.	население	15	0,6
24.	установленный	15	0,6
25.	порядок	15	0,6

Как видно из таблицы 3, количественный контент-анализ Устава МКУ «СолнСпаса» показывает, что данный документ не содержит существенную информацию (положения), касающиеся управленческой культуры.

В таблице 4 представлен также количественный контент-анализ, но уже должностной инструкции директора МКУ СолнСпас» (см. таблицу 3).

Таблица 3

Матрица количественного контент-анализа должностной инструкции директора МКУ «СолнСпас» [19]

№ п/п	Единица анализа	Кол-во употреблений слова в тексте	Частота упоминаний в тексте (%)
1.	учреждение	33	3,8
2.	городской	17	1,9
3.	округа	14	1,6
4.	город	14	1,6
5.	директор	13	1,5

6.	мку	13	1,5
7.	работник	13	1,5
8.	законодательство	12	1,4
9.	труд	12	1,4
10.	работа	10	1,1
11.	трудовой	10	1,1
12.	администрация	9	1
13.	муниципальный	9	1
14.	должностной	9	1
15.	обязанность	9	1
16.	обеспечивать	8	0,9
17.	руководитель	7	0,8
18.	исполнение	7	0,8
19.	деятельность	7	0,8
20.	организовать	7	0,8
21.	имущество	6	0,7
22.	акт	6	0,7
23.	организация	6	0,7

Подводя итог количественному контент-анализу должностной инструкции директора МКУ «СолнСпаса», представленному в таблице 4, можно сделать вывод о том, что данный документ также не раскрывает в полном объеме содержание управленческой культуры. Однако в сравнении с Уставом уже содержит положения, которые могут регламентировать управленческую культуру.

По итогам данной статьи можно сделать следующие **выводы.**

Во-первых, выведено определение: «управленческая культура – это высокий уровень сформированности интеллектуальных, эмоционально-волевых, нравственных, физических качеств, совокупность которых позволяет решать профессиональные задачи в сфере социального управления с высокой степенью эффективности и стабильности».

Во-вторых, муниципальные правовые акты в разрезе полноты информации по вопросам управленческой культуры «слабые», так как не дают ни определения, ни механизма поддержания управленческой культуры сотрудников как администрации городского округа, так и подведомственных ей учреждений.

В-третьих, требуется переработка должностных инструкций руководящего состава МКУ «Аварийно-спасательная служба городского округа Солнечногорск Московской области» посредством внесения в содержание документов положений, регламентирующих вопросы управленческой культуры сотрудников.

В-четвертых, стоит рассмотреть вопрос введения сотрудника, уполномоченного на решение кадровых вопросов, в штатную структуру МКУ «СолнСпас» в целях более результативной проработки проблемных моментов в документации.

Литература:

1. Владимир Путин отметил важность подготовки эффективных управленцев [Электр. ресурс]. URL: https://www.kp.ru/daily/26924.7/3971029/ (дата обращения: 22.02.2024).

2. Мельков, С. А. Должен ли выпускник российского вуза владеть аналитическими навыками? (на примере направления «Государственное и муниципальное управление») / С. А. Мельков, В. О. Микрюков, А. Ю. Лябах // Прикладные научные исследования и экспериментальные разработки, основанные на результатах фундаментальных и поисковых

исследований, Москва, 06–07 декабря 2016 года. – Москва: Российский экономический университет имени Г.В. Плеханова, 2017. – С. 145-150.

3. Павлова Е. В. Управленческая культура: состояние, проблемы, перспективы развития [Электр. ресурс] // Идеи и идеалы. 2016. № 1 (27). URL: https://cyberleninka.ru/article/n/upravlencheskaya-kultura-sostoyanie-problemy-perspektivy-razvitiya (дата обращения: 22.02.2024).

4. Данкова Ж. Ю., Миронова О. Ю. Анализ сформированности управленческой культуры у муниципальных служащих администрации г. о. Химки Московской области // ГосРег: государственное регулирование общественных отношений. 2021. № 2. – С. 146-152.

5. Пашаева М. Р. Управленческая культура учреждений: методологический аспект [Электр. ресурс] // Гуманитарные научные исследования. 2013. № 12 (28). URL: https://human.snauka.ru/2013/12/5387 (дата обращения: 19.02.2024).

6. Данилов А. В. Управленческая культура руководителя в административно-командной системе (социологический анализ) // Общественные и гуманитарные науки. 2008. № 74. – С. 141-146.

7. Агапова М. М., Салопонова Н. В., Лябах А. Ю. Современный опыт управления персоналом в системе МЧС России: поиск проблем и решений // ГосРег: государственное регулирование общественных отношений. 2019. № 1 (27). – С. 304-312.

8. Культурные ценности [Электр. ресурс] // Философская энциклопедия. URL: https://terme.ru/termin/kulturnye-cennosti.html (дата обращения: 20.02.2024).

9. Устав городского округа Солнечногорск [Электр. ресурс] // Официальный сайт Администрации городского округа Солнечногорск Московской области. URL: https://solreg.mosreg.ru/docs/doc/ustav-228507 (дата обращения: 20.09.2023).

10. Устав МКУ «Аварийно-спасательная служба городского округа Солнечногорск Московской области». Документ опубликован не был. Доступ из архива МКУ «Аварийно-спасательная служба городского округа Солнечногорск». 2023. – 12 с.

11. Положение об Управлении и муниципальной службы и кадровой политики администрации городского округа Солнечногорск Московской области. Документ опубликован не был. Доступ из архива Администрации городского округа Солнечногорск Московской области. 2023. – 7 с.

12. Положение об отделе кадров Управления муниципальной службы и кадровой политики администрации городского округа Солнечногорск Московской области. Документ опубликован не был. Доступ из архива Администрации городского округа Солнечногорск Московской области. 2023. – 5 с.

13. Степанова, Ю. В. Реализация аналитических компетенций служащими управы района Митино города Москвы при решении служебных задач: анализ состояния / Ю. В. Степанова, Ж. Ю. Данкова // Проектирование и анализ публичного управления и реализации отраслевых политик: Сборник трудов XXXIII Международной научно-практической конференции (приурочена к Всемирному дню гражданской обороны), Химки, 01 марта 2023 года. – Химки: Академия гражданской защиты Министерства Российской Федерации по делам гражданской обороны, чрезвычайным ситуациям и ликвидации последствий стихийных бедствий имени генерал-лейтенанта Д.И. Михайлика, 2023. – С. 125-131.

14. Материал получен в ходе прохождения производственной практики, профессиональной практики по профилю профессиональной деятельности. Анализ проведен

с помощью сервиса работы с текстами ISTIO [Электр. ресурс]. URL: https://istio.com/ru (дата обращения: 20.09.2023).