Алтунин А. С.
E-mail: aleksey.01.92@mail.ru

Формирование организационной культуры призывников спасательных воинских формирований МЧС России: оценка состояния

Актуальность темы исследования. Военная служба является важнейшим государственным институтом общества, который призван организовывать и регулировать военно-социальные отношения людей для выполнения основополагающей функции по обеспечению обороноспособности страны. В связи с этим, особое значение приобретает формирование у граждан, прибывших на военную службу по призыву (далее – Призывники) правильных (соответствующих военной службе) ценностей и поведенческих норм, которые в значительной мере могут влиять на их дальнейшее выполнение своих обязанностей, и помогут понять и исполнять военные традиции и ритуалы [1].

Прохождение военной службы призывником предполагает обязательное освоение и принятие им базовых элементов организационной культуры, так как военный коллектив – это специфическая социальная группа, которая имеет свои особенности по взаимодействию, структуре и иерархии [2]. Военная служба предполагает строгую дисциплину, установленный порядок выполнения заданий и требует высокой степени ответственности за свои действия и безопасность товарищей [3]. В процессе службы призывник становится частью этой социальной группы, и ему необходимо приспособиться к особенностям военной культуры, чтобы эффективно выполнять свои обязанности.

Накопленный исследовательский опыт по теме исследования показывает, что военная организационная культура включает в себя такие аспекты, как уважение к старшим, соблюдение правил поведения, символы и традиции, а также специфические навыки, необходимые для выполнения боевых задач [4; 5; 6; 7]. Формирование организационной культуры во время службы помогает призывнику не только приспособиться к военной среде, но и развить лидерские качества, научиться работать в команде и эффективно решать задачи. Кроме того, формирование организационной культуры позволяет призывнику развить патриотизм и чувство ответственности перед своей страной.

Таким образом, актуальность темы исследования, по нашему мнению, определяется следующими обстоятельствами:

Во-первых, развитие организационной культуры у призывников на сегодняшний день актуально, так как в условиях современных вызовов и угроз становится все важнее готовность к обороне и защите Родины. Призывники являются незаменимым источником кадров для армии, и развитие организационной культуры обуславливает их становление более эффективными и устойчивыми специалистами в сфере обороны, что дает возможность укреплять общую оборонную способность государства.

Во-вторых, организационная культура военной службы в спасательных центрах способствует формированию здорового образа мышления, включая уважение к авторитетам и дисциплине, что в свою очередь является основой для дальнейшего успеха и развития в любой профессиональной сфере.

Проблема настоящего исследования заключается в противоречии, при котором, с одной стороны, необходим определённый уровень готовности молодых людей к прохождению военной службы, как в физическом, так и социально-психологическом аспекте, что а, с другой стороны, несформированность ценностей, установок, мотивов в

условиях специфической деятельности не позволяют демонстрировать соответствующее поведение спасателей. Полагаем, что оптимизация организационно-мотивационных мероприятий позволит формировать организационную культуру призывников ФГКУ «Тульский спасательный центр МЧС России» с учетом их ценностей-установок.

Цель исследования состоит в изучении практики формирования организационной культуры призывников ФГКУ «Тульский спасательный центр МЧС России» спасательных воинских формирований МЧС России и оценка его актуального состояния.

Методы исследования: анкетирование, включенное наблюдение, обобщение. Исследование проводилось в три этапа. Эмпирический материал собран в процессе прохождения автором службы в ФГКУ «Тульский спасательный центр МЧС России» (далее – Центр) и в ходе прохождения преддипломной и научно-исследовательской практик в феврале-мае 2024 г. Респондентами выступили призывники Центра, командиры взводов (n=28).

Индикаторами исследования определены следующие:

– общая оценка состояния организационной культуры;

– степень сформированности организационной культуры;

– факторы, влияющие состояние организационной культуры.

Авторский анализ. Анализ научных публикаций, проведенный на первом этапе исследования позволил рассмотреть различные подходы к исследованию. понятия «Организационная культура», выделить специфические характеристики прохождения воинской службы, определить статусные и поведенческое аспекты призывников и, на основании этого, был сделан вывод, что под формированием организационной культуры призывников допустимо понимать комплекс связанных между собой мероприятий по созданию в учреждении условий, направленных на формирование представлений, подходов и принципов обучения и воспитания, позволяющих выполнять поставленные перед призывниками задачи, соответствовать существующим в Центре образам и моделям поведения, которые отличают данную организацию от всех других.

Признаками сформированности организационной культуры призывников подведомственного учреждения являются: всеобщность (подразумевает все виды действий, осуществляемых для формирования элементов организационной культуры); неформальность (предполагает наличие/отсутствие официальных и установленных приказов, правил внутренней жизни организации, традиций и обычаев); устойчивость (характеризует свойство культуры через преемственность функционирования институтов и норм) [8].

Опираясь на выявленные характеристики организационной культуры, используя метод включенного наблюдения,

Единицами наблюдения стали следующие:

– выполнение установленных норм, соответствие обычаям и традициям Центра;

– самоидентификация призывников с коллективом Центра и со своей новой ролью и статусом;

– проявленность ценностей службы, товарищества, взаимопомощи и т.п.;

– осознание значимости проявления долга и чести в ходе прохождения службы;

– признание значимости организационных ценностей и целей;

– реализация задач по формированию организационной культуре в Центре.

Обобщенные эмпирические данные по результатам включенного наблюдения представлены в таблице 1.

Таблица 1

Результаты включенного наблюдения предметного поля исследования

№	Параметр наблюдения	Степень соответствия			Примечание наблюдателя
		Да	Частично	Нет	
1	Выполнение установленных норм, соответствие обычаям и традициям Центра		X		Требования дисциплины и порядка военнослужащие не выполняет ввиду низкой социализации призывников.
2	Самоидентификация с коллективом Центра и новой ролью и статусом		X		Молодое пополнение слабо идентифицирует себя как часть коллектива Центра и, скорее, вынуждены выполнять новые роли в статусе призывника, предполагающего непривычные модели поведения и изменения приоритетов в структуре ценностей.
3	Проявленность ценностей службы, товарищества, взаимопомощи и т.п.		X		Демонстрируются низкая культура общения в коллективе, завышенная самооценка, стремление любыми путями занять лидирующие позиции, объединение в микро группы с отрицательной направленностью.
4	Проявление долга, чести		X		Только часть призывников осознают и принимают долг и честь как ведущие ценности в новых условиях жизни, добросовестно подходят к исполнению своих обязанностей. Для некоторых и к концу службы ситуация не меняется.
5	Признание организационных ценностей и целей		X		Примерно треть призывников, для которых организационные ценности являются необязательными, свои потребности у них находятся выше в ценностной иерархии.
6	Реализация задач по формированию ОК в Центре		X		Меры сводятся к организации культурно-досуговой мероприятий у личного состава в выходные праздничные дни (посещение театров, музеев, спортивных событий и участие в деятельности Тульской области).

Как видно из данных таблицы 1, из шести выделенных параметров наблюдения все без исключения имеют проблемные моменты (выделены в таблице 1 цветом), которые допустимо классифицировать как наличие частичной проблемы.

Далее, с целью уточнения полученных результатов применения методов логического анализа и включенного наблюдения, было проведено анкетирование призывников. Полученные распределения ответов показали очень неоднозначное понимание организационной культуры в целом, и, слабое восприятие своего нового статуса как необходимости принятия и демонстрации новой модели поведения в ходе прохождения воинской службы. Рассмотрим полученные ответы подробнее.

В частности, на предложенный в анкете вопрос: «Нравится ли Вам Ваша служба в отряде?» большинство, а именно 62 % опрошенных ответили «Нет», а 38 % опрошенных

дали утвердительно положительный ответ (см. Рисунок 1).

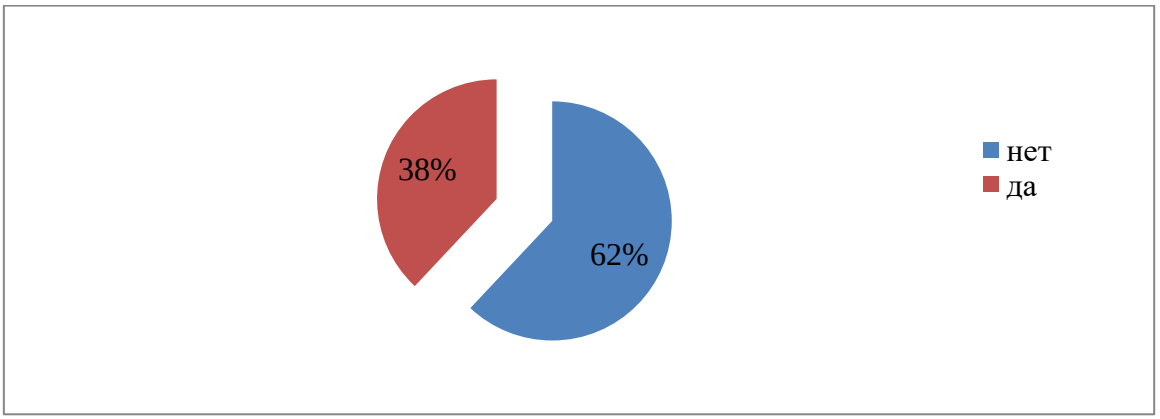


Рисунок 1 – Распределение ответов на вопрос: «Нравится ли Вам Ваша служба в отряде?»

Подобное (отрицательное) отношение призывников к новому роду жизнедеятельности, по нашему мнению, является негативным основанием для формирования у себя новой ценностной структуры, как основы соответствующего (ожидаемого со стороны командования, как минимум) поведения в коллективе. То есть можно говорить о наличии низкой мотивации к включению в новый коллектив со всеми вытекающими последствиями.

Важным элементом в формировании организационной культуры в коллективе является его сплоченность и наличие устойчивых как горизонтальных, так и вертикальных связей внутри этого коллектива [9]. Как показало исследование, в Центре такие связи в полной мере не сформированы, как минимум, респонденты определяют их больше в негативном аспекте. В частности, на рисунке 2 наглядно видно, что, по мнению опрошенных, трудности при взаимодействии с командирами (субъектами взаимодействия) являются весьма распространённым явлением, это признается 82 % респондентов, еще 12 % опрошенных затруднились дать ответ, что условно подтверждает наличие трудностей. Отрицают наличие коммуникационных проблем лишь 6 % опрошенных.

Полагаем, что проблема имеет двустороннюю окраску. С одной стороны, у призывников имеет место быть страх/боязнь обращения к командирам. Причины его наличия, безусловно, нуждаются в дополнительном изучении. А с другой стороны, вероятно, непосредственные руководители не прилагают существенных усилий для выстраивания эмоционально спокойных и положительных контактов с призывниками, ориентируясь больше на привитие им новых поведенческих механизмов в кратчайшие сроки. В любом случае, слабая результативность установления межличностных связей между руководителями и подчиненными имеется.

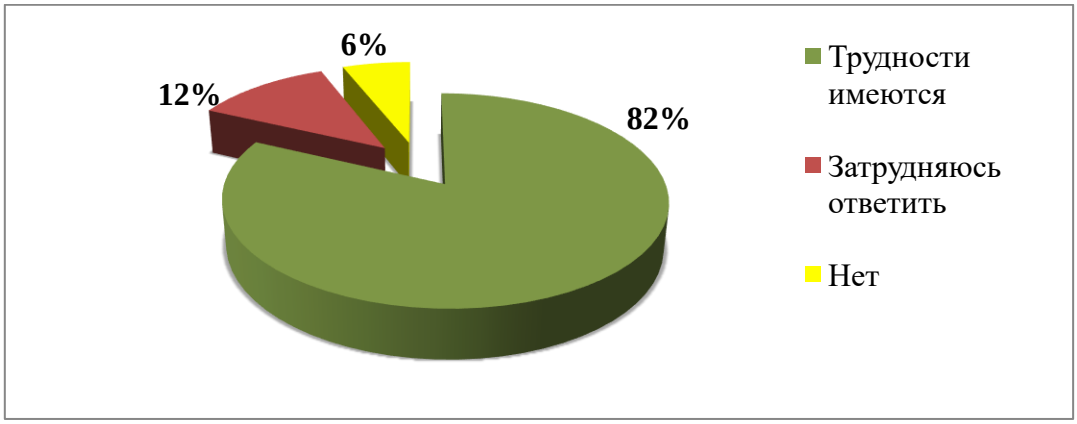


Рисунок 2 – Распределение ответов на вопрос: «Сталкиваетесь ли Вы с трудностями

при общении с командирами в ходе прохождения службы?»

На предложенный в анкете вопрос «Удовлетворены ли вы взаимоотношениями с призывниками разных подразделений?» как индикатор сформированности горизонтальных связей, большинство, а именно 65% опрошенных ответили «Нет», 35 % дают ответ «Частично» (см. Рисунок 3). Полученные распределения, позволяют сделать вывод о том, что имеются слабые горизонтальные связи между призывниками, и отсутствуют устойчивые механизмы включения призывников в личный состав Центра с минимальными конфликтными ситуациями и максимальной заинтересованностью со стороны призывников в выстраивании новых социальных и межличностных связей. Частично это подтверждают и ответ на вопрос: «Можно ли назвать Ваш коллектив дружным?», на который утверждающе ответили только 18 % респондентов. Еще 4 % признают данный факт частично. А вот подавляющее большинство (78 %) высказываются отрицательно, что, пусть и косвенно, говорит об отсутствии общих ценностей, наличии лишь малого общения между собой и, в целом, слабой сплочённости призывников. Респонденты не идентифицирует новый коллектив как товарищество.



Рисунок 3 – Распределение ответов на вопрос: «Удовлетворены ли вы взаимоотношениями с призывниками разных подразделений?»

Еще одной выявленной проблемой является отсутствие наработанных каналов информирования призывников о нормах и моделях поведения в Центре. О ее наличии говорят распределения опрошенных на вопрос: «Знаете ли Вы о наличие морально-нравственных нормах поведения в Центре?» (см. Рисунок 4).

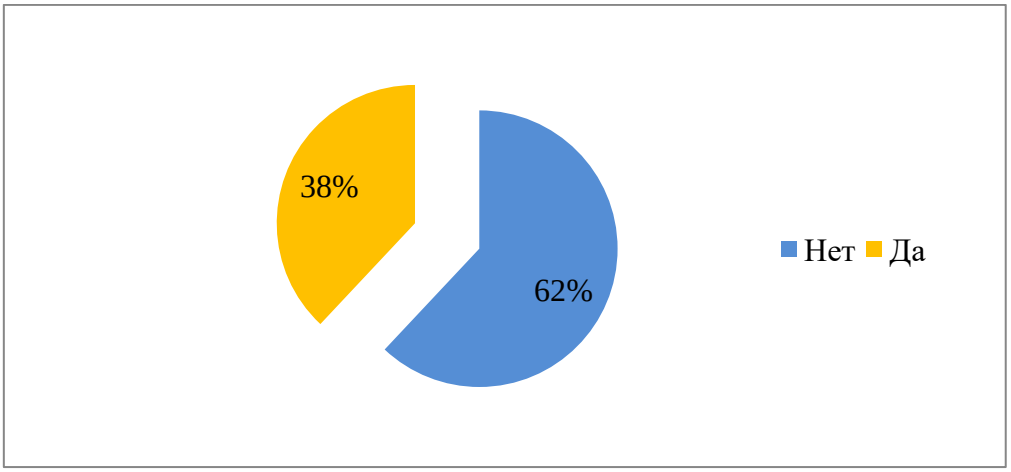


Рисунок 4 – Распределение ответов на вопрос: «Знаете ли Вы о наличии морально-нравственных норм поведения в Центре?»

Как видно из данных рисунка 5, далеко не все призывники знакомы с нравственными основами поведения в условиях прохождения воинской службы. Таковых всего 38 %. Остальная, большая часть либо действительно не знает о наличии таковых норм, либо сознательно отрицает их присутствие как таковых в воинском учреждении.

Результаты ответов на следующий вопрос дают основания говорить неготовности призывников существенно менять свои цели, установки, поведение и статусные позиции (см. Рисунок 5).

Если брать во внимание исключительно утверждающие ответы («Да»), то явно видно, что таковых респондентов меньшинство. Усугубляет ситуацию, по нашему мнению, количество опрошенных, выбравших ответ «Затрудняюсь» ответить. Общепризнано, что, как правило, это та категория участников опроса, которые таким образом пытаются завуалировать негативный ответ. В любом случае, проблема нежелания меняться, находясь в новых жизненных, объективных условиях, имеет место быть.

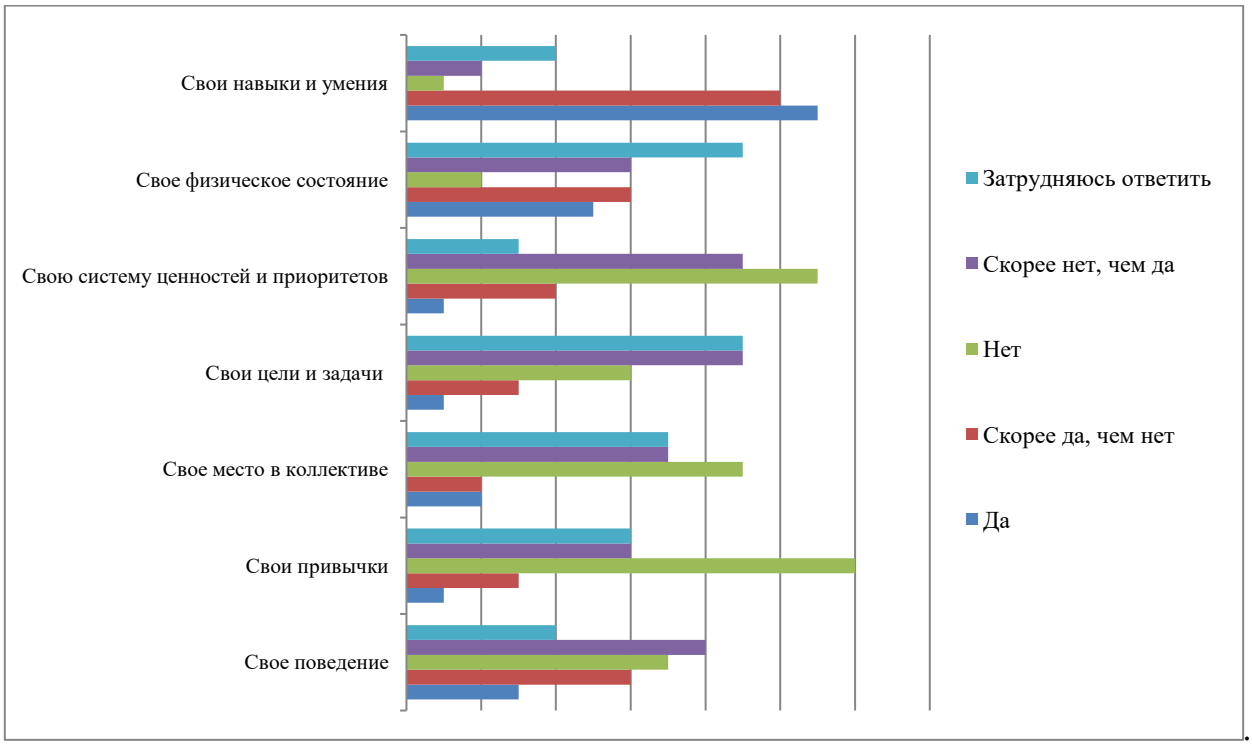


Рисунок 5 – Распределение ответов на вопрос: ««Готовы ли Вы для достижения целей коллектива поменять:… ?»

Заключительный блок вопросов был посвящен общей оценке состояния организационной культуре и той работе, которая ведется в Центре по ее формированию и развитию. Мнения опрошенных о работе по формированию организационной культуры в настоявший момент в Центре разделились (см. Рисунок 6).

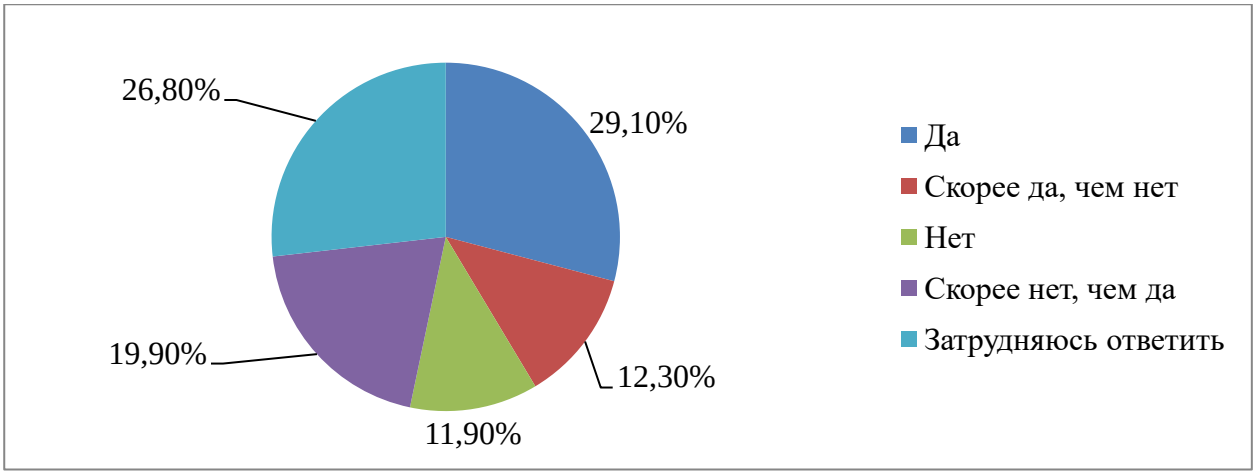


Рисунок 6 – Распределение ответов на вопрос: «Как Вы считаете, ведется ли работа по формированию организационно культуры среди призывников (четкое формулирование правил поведения, распорядка дня, ознакомление с традициями, ритуалами, ценностями, сложившимися отношениями в коллективе и т.п.)?»

Часть опрошенных считает (31,8 %) , что работа ведется фрагментарно, выполняются лишь частичные мероприятия. В рамках уточнения вопроса были названы мероприятия плановой воспитательной и культурно-досуговой деятельности. Другая группа опрошенных и их большинство (41,4 %) склонна констатировать видимые результаты такой деятельности. И опять присутствует большое количество респондентов, которые не могут дать однозначный ответ. Их присутствие позволяет делать общий вывод о недостаточной работе по формированию в Центре организационной культуре.

При этом положительное влияние организационной культуры на результаты деятельности Центра признается большинством призывников (75 %) (см. Рисунок 7). В частности, на вопрос ««Считаете ли Вы, что развитие организационной культуры способно повысить эффективность деятельности МЧС России?» ответы распределились следующим образом: 40 % респондентов (11 чел.) ответили «Скорее нет, чем да», 30 % респондентов (9 чел.) ответили «И да, и нет в равной степени», 15 % респондентов (4 чел.) ответили «Скорее да, чем нет», 10 % респондентов (3 чел.) ответили «Затрудняюсь ответить», 5 % респондентов (1 чел.) ответили «Нет». В целом, данные свидетельствуют, что способность повысить организационную культуру призывников силами Центра признается приоритетным малой частью призывников.

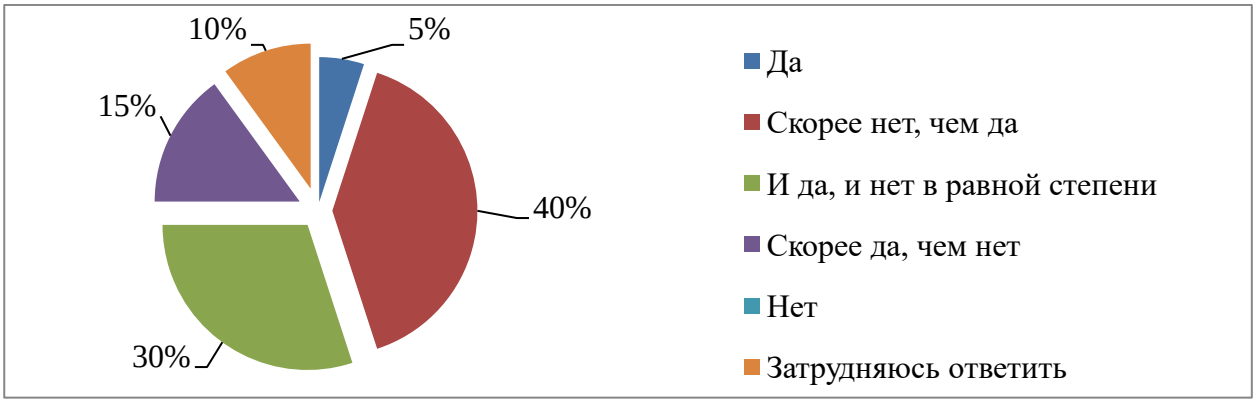


Рисунок 7 – Распределение ответов на вопрос:
«Считаете ли Вы, что формирование организационной культуры способно повысить эффективность деятельности МЧС России?»

Распределение ответов на вопрос: «По Вашему мнению, какие ценности для призывников имеют наибольшее значение?» представлено на рисунке 8.

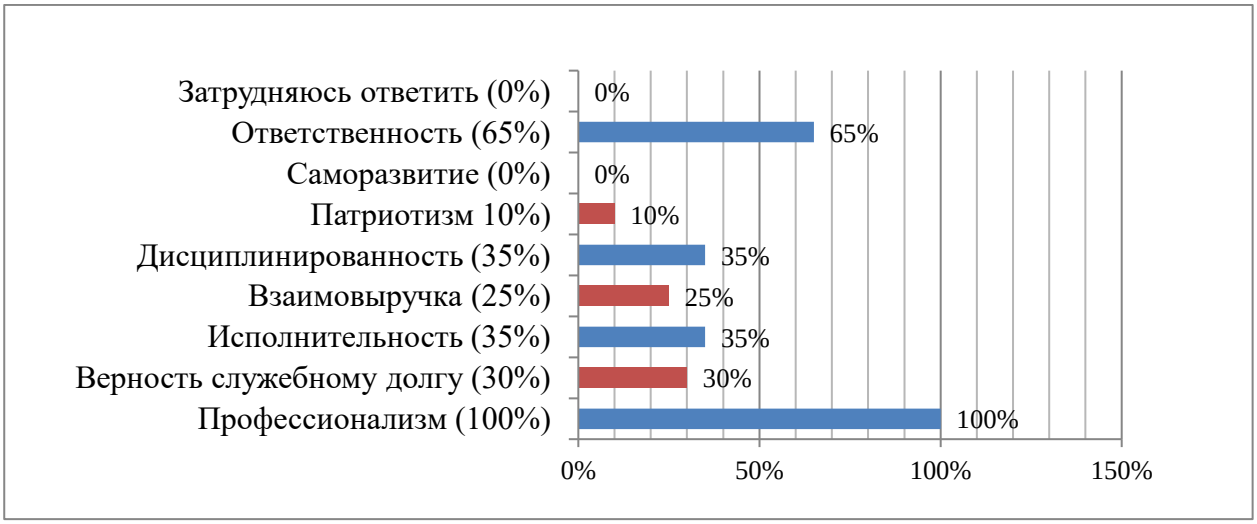


Рисунок 8 – Распределение ответов на вопрос:
«По Вашему мнению, какие ценности для призывников имеют наибольшее значение?»

Как видно из данных этого рисунка: ценности, отражающие принадлежность к организационной культуре, большинством респондентов признаются ведущими. Данный факт говорит, о наличие важной базовой основы для потенциально успешной реализации задачи по формированию организационной культуры призывников и Центра в целом.

Обобщая результаты анкетирования, можно выделить наличие нескольких проблем, с которыми сталкиваются в Центре при формировании организационной культуры призывников. А именно:

– низкий уровень мотивации к военной службе, к самоидентификации себя как части коллектива Центра;

– ведение работы в рамках формирования организационной культуры только по вопросам организации распорядка дня и требований по его соблюдению;

– низкий уровень морально-нравственной и психологической подготовки призывников;

– слабая готовность к изменению личностных ценностных установок и целей.

На основании полученных данных анкетирования и включенного наблюдения автором была разработана структурно-функциональная схема формирования организационной культуры в Центре, базовым принципом формирования которой призван стать принцип воинского содружества.



Рисунок 9 – Структурно-функциональная схема формирования организационной культуры в Центре (составлена автором)

Предполагается, что в рамках формирования организационной культуры военнослужащие центра активно участвуют в различных мероприятиях и совершенствуют свои профессиональные навыки, а также приобретают новые ценностно-мотивационные установки, вырабатывают новую модель поведения, которая сочетает в себе и личные установки и желания призывников и ожидания руководства Центра, в том числе и в отношении социально-психологического климата коллектива, их готовности включаться в достижение организационных целей и выполнения текущих и перспективных приоритетов.

К недостаткам такой структуры можно отнести некоторую невозможность быстро реагировать на события, связанные с человеческим фактором, которые могут возникнуть как внутри подразделения, так и во взаимодействии с внешними организациями. Это связано с тем, что в некоторых проблемных ситуациях не всегда, и не каждый командир может быстро принимать решения и действовать.

Необходимо понимать, что организационная культура классифицирует ценности, нормы и поведение работников, которые нужны для того, чтобы эффективно выполнять поставленные задачи. Для коллектива спасательной службы, культура также основывается на военной дисциплине и исполнительности. Только с наличием правильно сформированной культуры может быть обеспечена эффективность и единство в коллективе, необходимые для выполнения всех целей и задач. Результаты исследования дают основания, чтобы оценить уровень сформированности организационной культуры призывников в Центре удовлетворительным.

Проблемами формирования организационной культуры призывников являются: низкий уровень мотивации к военной службе, к самоидентификации себя как части коллектива Центра; ведение работы по рамках формирования организационной культуры только по вопросам организации распорядка дня и требований по его соблюдению; низкий уровень морально-нравственной и психологической подготовки призывников; слабая готовность к изменению личностных ценностных установок и целей.

Литература

1. Суслин Р. А. Формирование ценностей военной службы в современных условиях [Текст] // Ученые записки Забайкальского государственного университета. Серия:

Педагогические науки. – № 5 (58). – 2014. –С. 60-66.

2. Маслов С. Н. Воинский коллектив в предметном поле социологии [Текст] // Гуманитарные, социально-экономические и общественные науки. – № 6. – 2022. – С. 46-50.

3. Кудашкин А. В. Военная служба как вид государственной службы [Текст] // Военное право. Сер: Право в Вооруженных силах – консультант. – 2004. – Вып. 45. – С. 55–80.

4. Бочкарев А. В., Ширшов В. Д. Корпоративная культура Российского офицера / Педагогическое образование в России. – 2010. – С. 42-44 [Электр. ресурс] // Электронная библиотека «КиберЛенинка» [сайт]. URL: https://cyberleninka.ru/article/n/korporativnaya-kultura-ofitserskogo-korpusa (дата обращения: 19.03.2024).

5. Зотов А. А., Федосеева И. А., Борисов С. В. Ценности личности как фактор сплоченности воинского коллектива [Текст] // Проблемы современного педагогического образования. – № 62-1. – 2019. – С. 121-123.

6. Магомедов М. К. Организационная культура военной организации: сущность, компоненты, специфические характеристики // Вестник Поволжского института управления. – 2018. – № 6 (Том 18). – С. 115-122.

7. Маслов С. Н. Воинский коллектив в предметном поле социологии // Гуманитарные, социально-экономические и общественные науки. – 2022. – № 6. – С. 46-50.

8. Колосович А. С. Влияние типа организационной культуры на служебное взаимодействие военнослужащих [Электр. ресурс] // Пермский университет. Философско-социологический факультет [сайт]. URL: http://www.philsoc.psu.ru/128-nauka/vypusk-1-21-2015/psikhologiya/522-vliyanie-tipa-organizatsionnoj-kultury-na-sluzhebnoe-vzaimodejstvie-voennosluzhashchikh (дата обращения: 19.03.2024).

9. Аксенова А. Д. Роль внутренних коммуникаций в построении корпоративной культуры [Электр. ресурс] / Молодые записки исследователя. – 2023. – №11 (1). – С. 66-76 // Электронная библиотека «КиберЛенинка» [сайт]. https://cyberleninka.ru/article/n/rol-vnutrennih-kommunikatsiy-v-postroenii-korporativnoy-kultury (дата обращения: 21.03.2024).