

УДК 316.7

Анализ организационной культуры ПФР по результатам социологического исследования на материале Республики Татарстан



Шайуров С.Е.

Заместитель управляющего Главного Управления отделения Пенсионного фонда Российской Федерации по Республике Татарстан (Казань)



Ершов А.Н.

Доктор социологические наук, профессор кафедры общей и этнической социологии Казанского (Приволжского) федерального университета

Многие отрасли науки, такие как культурология, философия, история, политология, языковедение, искусствоведение и социология, изучают многообразие проявлений культуры. Проведение социологического анализа организационной культуры Пенсионного фонда РФ позволило изучить культуру в качестве состоящей из отдельных элементов системы. В рамках проведения исследования автором было проведено анкетирование сотрудников Отделения и Управлений Пенсионных фондов Российской Федерации (ПФР) по Республике Татарстан.

Ключевые слова: организационная культура, мотивация, Пенсионный фонд, социологическое исследование, анкетирование, выборка, условия труда.

В российском обществе сложилось мнение, что в государственных структурах, в том числе и в Пенсионном фонде Российской Федерации (ПФР), организационная культура носит бюрократический и консервативный характер, основанный на строгой иерархии. Однако современные условия требуют от организационной культуры большей гибкости и склонности к инновациям. Разрешение этой проблемы позволит создать условия для повышения эффективности деятельности органов и системы пенсионного обеспечения [1].

Особенно актуально изучение данной проблемы в условиях реформирования пенсионной системы, так как для эффективного функционирования и развития социального института пенсионной системы необходимо сформировать сильную организационную культуру Пенсионного фонда РФ.

Так как от организационной культуры государственных структур зависит перспектива развития

российского социума, то возникает необходимость исследования организационной культуры [2]. Исследование организационной культуры внебюджетных фондов является довольно перспективным направлением научных дисциплин, в рамках которых должны быть найдены решения проблемы эффективной деятельности внебюджетных фондов [3]. По этим причинам и было принято решение провести исследование, посвященное организационной культуре Пенсионного фонда. Социологическое исследование, посвященное организационной культуре ПФР и мотивации специалистов, проводилось в Отделении ПФР по Республике Татарстан, а также в некоторых территориальных Управлениях по Республике Татарстан.

Целью исследования является определение содержания и специфики организационной культуры ПФР. Для достижения указанной цели были решены следующие задачи: выявлено содержание орга-

низационной культуры ПФР, определены возможности организационной культуры ПФР в качестве действенного инструмента управления, создан инструментарий социологического исследования организационной культуры ПФР (на материале Республики Татарстан), построена модель организационной культуры ПФР на основе корреляционных связей.

В феврале-марте 2018 г. было проведено анкетирование специалистов Пенсионного фонда в Отделениях и Управлениях ПФР по Республике Татарстан.

Исходя из штатной численности, анкеты были собраны в количестве 322 экземпляров. Из них 77 (24 %) – по Управлению ПФР в г. Зеленодольске и Зеленодольском районе, 81 (25 %) – по Управлению ПФР в г. Казани, 164 (51 %) – по Отделению ПФР по Республике Татарстан. Таким образом, объем выборки составил 322 человека. Это позволяет считать результаты репрезентативными.

Генеральная совокупность составила 1984 чел. При надежности 95 % ($z = 1,96$) и доверительном интервале 0,05 объем выборки составил 322 чел. Далее, все результаты и выводы так же приведены для уровня значимости $y = 0,95$ и, соответственно, $\alpha = 0,05$. Распределение имеет вид близкой к нормальному (с вероятностью 0,95), что позволяет делать выводы о репрезентативности средней как меры центральной тенденции.

Были выявлены элементы организационной культуры ПФР: нормы и ценности, удовлетворенность трудом, социально-психологический климат, лояльность, мотивация. При анализе анкет для удобства вопросы были разделены на блоки, соответствующие индикаторам элементов организационной культуры. Таким образом, анкета, использованная в социологическом исследовании, основывается на двухфакторной модели Ф. Херцберга.

Характеристика общей выборки заключается в следующем. Среди опрошенных 18 % мужчин, женщин – 82 %. По возрасту респонденты разделились по следующим группам: до 45 лет – 43 %, свыше 45 лет – 57 %. Высшее образование присутствует у всех специалистов, исключение составляют 2 % опрошенных, работающих на должностях «водитель» и «рабочий по комплексному обслуживанию зданий». Остальные респонденты имеют экономическое образование – 40 %, юридическое – 18 %, техническое – 10 % и гуманитарное – 30 %. Среди опрошенных руководители составили 15 %, сотрудники – 85 %. Разброс заработной платы следующий: до 15 тыс. руб. – 21 % опрошенных, от 15 до 18 тыс. руб. – 42 %, от 18 до 20 тыс. руб. – 27 % и свыше 20 тыс. руб. – 10 %.

Согласно результатам анкетирования больше всего респонденты довольны специальностью, охраной труда и техникой безопасности (75 %), санитарно-гигиеническими условиями (71 %). Больше всего специалистов не устраивает размер заработ-

ной платы (65 %); напряженность труда, высокие нагрузки (62 %); возможность карьерного роста (57 %), организация питания (31 %).

Неудовлетворенность напряженностью труда связывается респондентами с высокими нагрузками и стрессом. Неудовлетворенность размером заработной платы связана с тем, что специалисты считают, что зарплата не соответствует затраченным усилиям на работе. Также специалисты отмечают низкую долю должностного оклада в общей сумме оплаты труда. Основную часть составляют надбавки и премии.

Опрошенные считают, что, несмотря на наличие кадрового резерва, реальная возможность повышения в должности в течение двух лет у них отсутствует. Так как повышение зарплаты специалистам, как работникам бюджетной сферы, устанавливается правительством, то на скорое повышение зарплаты они не рассчитывают. На снижение напряженности и нагрузки специалисты рассчитывают в малой степени.

В организации труда респондентов не устраивает то, что новое поручение дают, не дожидаясь, пока исполнитель закончит старое. На втором месте стоит работа в выходные дни (этот ответ популярен у руководителей). На третьем месте респонденты поставили ответ – неравномерное распределение работы в течение года.

Специалисты получают информацию о состоянии дел в Отделении (Управлении) ПФР по РТ в основном от своего руководства и сотрудников своего отдела.

Среди причин, приводящих к дисциплинарным нарушениям в организации, респонденты назвали: проблемы при организации труда (на первом месте), безответственность сотрудников (на втором), низкая культура сотрудников (на третьем).

Респонденты считают, что наиболее эффективными в борьбе с дисциплинарными нарушениями являются материальные методы: штрафы, лишение премии.

Более всего опрошенных в работе устраивает: возможность получения образования и повышение квалификации (на первом месте), условия работы (на втором), надбавки (на третьем).

Специалисты ПФР в большей степени в целом удовлетворены работой.

В качестве оценки труда специалистов от непосредственного руководителя используются такие методы нематериального стимулирования, как почетные грамоты, благодарности как от регионального руководства, так и от Исполнительной дирекции ПФР.

Исследование показало, что профессиональный потенциал работников не всегда задействуется полностью.

Работа в системе Пенсионного фонда обеспечивает специалистам в первую очередь возможность

повышения образования и квалификации. На втором месте, по мнению респондентов, стоит удовлетворение профессиональных потребностей. А вот улучшение бытовых и материальных условий стоит на последних местах.

Ответы на вопрос анкеты «Ранжируйте социальные стимулы, которые могут повысить Вашу заинтересованность в работе» представлены в таблице 1.

Таким образом, повышение квалификации за счет организации, компенсация стоимости питания и проезда и содействие во взятии социальной ипотеки могут служить социальными стимулами для роста заинтересованности в работе специалистов ПФР.

Из результатов, представленных в таблице 2, можно сделать вывод, что для респондентов име-

ют большое значение хороший заработок, стабильность в оплате труда и благоприятная атмосфера в коллективе.

В последнее время на фоне экономического кризиса и снижением жизненного уровня населения в России, все большее значение приобретает размер заработной платы, поэтому на первом месте по ранжированию мотивов труда стоит именно хороший заработок.

Благоприятная атмосфера важна скорее всего в связи с преимущественно женским составом организации (среди опрошенных женщины составили 82 %).

Меньше всего респондентов привлекает сложная и трудная работа, а также престиж профессии. Работа, требующая креативного подхода, тоже не слишком привлекает респондентов. Престиж профессии стоит только на 15 месте.

Из результатов опроса можно сделать вывод, что для специалиста ПФР важны зарплата и благоприятная атмосфера в коллективе, а престиж профессии не особо важен.

Таким образом, системообразующими факторами организационной культуры ПФР являются такие элементы, как удовлетворенность трудом, нормы и ценности, причем нормы и ценности оказывают влияние на удовлетворенность трудом. Соответственно, при создании или трансформации организационной культуры необходимо выдвинуть на первый план нормы и ценности, так как они влияют на удовлетворенность трудом, социально-психологический климат и лояльность, в свою очередь, удовлетворенность трудом, влияет на мотивацию и социально-психологический климат. А социально-психологический климат является центральным элементом схемы, и этот элемент является как оказывающим влияние (на лояльность и мотивацию), так и подверженным влиянию (норм и ценностей и удовлетворенности трудом). Таким образом, социально-психологический климат стал ключевым элементом трансформации организационной культуры ПФР, так как если он не будет устраивать специалиста ПФР, то у данного специалиста лояльность к организации и мотивация к труду будут на низком уровне.

Следует отметить, что в организационной культуре государственных организаций распространена вертикальная иерархия, управленческие решения принимаются руководителем единолично [2]. В последние годы ПФР предпринимает шаги по отходу от подобной практики путем привлечения сотрудников к управлению в виде конкурсов проектов и идей.

По результатам опроса на удовлетворенность трудом в целом у специалистов ПФР влияют в основном размер заработка, стабильность в оплате труда, благоприятная атмосфера в коллективе, благоприятные условия труда. Наиболее значимыми социальными стимулами являются повышение ква-

Таблица 1

Ранжирование социальных стимулов

Социальные стимулы	Ранг
Повышение квалификации за счет организации	1
Компенсация стоимости питания и проезда к месту работы	2
Содействие в покупке жилья, во взятии социальной ипотеки	3
Проведение медицинских осмотров за счет организации	4
Содействие при поступлении в ВУЗ Ваших детей	5
Компенсация занятий спортом (фитнес-центр, бассейн)	6
Компенсация стоимости санаторно-курортного лечения	7

Таблица 2

Ранжирование мотивов труда

Мотив труда	Ранг
Хороший заработок	1
Стабильная выплата зарплаты	2
Благоприятная атмосфера в коллективе	3
Благоприятные условия труда	4
Справедливость при распределении вознаграждений за работу	5
Положительная оценка выполненной работы руководством	6
Индивидуальная высокая степень ответственности	7
Удобный режим работы	8
Работа, которая создает условия для самовыражения и самосовершенствования	9
Хорошие шансы карьерного роста	10
Общение	11
Интересная и содержательная работа	12
Удобство расположения организации	13
Работа, требующая креативного подхода	14
Престиж профессии	15
Трудоемкая и сложная работа	16

лификации, что и обеспечивает Пенсионный фонд, проведение медицинских осмотров за счет организации (в основном для сотрудников в возрасте после 45 лет), содействие в покупке жилья, во взятии социальной ипотеки. В целом специалисты удовлетворены своей работой.

На основании анализа структуры организационной культуры ПФР на материале Республики Татарстан сформулирован ряд задач, которые необходимо осуществить в целях совершенствования организационной культуры Пенсионного фонда и повышения мотивации сотрудников: повышение заработной платы (увеличение доли оклада в общей сумме), изучение специалистами истории возникновения внебюджетных фондов и их традиций, формирование новой стратегии, включение обучающих лекций и семинаров по организационной культуре в программы подготовки молодых специалистов, рост престижа и авторитета ПФР в обществе, развитие нормативно-законодательной базы внебюджетных фондов, определение правового статуса ПФР [3], обучение специалистов профессиональной культуре, поощрение роста профессионализма специали-

стов со стороны руководства, повышение внимания к моральным качествам специалистов, облегчение новым сотрудникам процесса адаптации на рабочем месте и в системе ПФР, принятие мер по защите здоровья сотрудников на рабочем месте (организация медпункта), изыскание возможности улучшения жилищных условий сотрудников, совершенствование организации работы и условий труда.

Литература:

1. Пригожин А.И. Современная социология организации. – М.: Интерпракс, 2015. – 296 с.
2. Пригожин А.И. Деловая культура: сравнительный анализ // Социологические исследования. 2015. – № 9. – С. 74-80.
3. Вафин Э.Я., Журкина Н.С., Капкаева Н.З. Внебюджетные фонды. Учеб. пособ. – Казань: Изд-во Института экономики и финансов К(П)ФУ. – 2011. – 198 с.

Analysis of Organizational Culture of Pension Fund of the Russian Federation Based on the Results of the Sociological Research on the Material of the Republic of Tatarstan

S.E. Shashurov

GU Department of Pension Fund of the Russian Federation in the Republic of Tatarstan

A.N. Ershov

Kazan (Volga Region) Federal University

Many branches of science, such as cultural science, philosophy, history, political science, linguistics, art criticism, and sociology, study variety of manifestations of culture. Carrying out the sociological analysis of organizational culture of the Pension Fund of the Russian Federation has allowed to study culture as the system consisting of separate elements. The author questioned the staff of the Department of Pension Fund of the Russian Federation in the Republic of Tatarstan.

Key words: organizational culture, motivation, Pension fund, sociological research, questioning, selection, working conditions.

