ФОРМИРОВАНИЕ КОРПОРАТИВНОЙ КУЛЬТУРЫ В ГОСУДАРСТВЕННЫХ ОРГАНАХ ВЛАСТИ

FORMATION OF CORPORATE CULTURE IN STATE AUTHORITIES

УДК 002.304

Пуховская А.А., студент 3 курс, Факультет Управления Направление подготовки– 38.04.02 «Менеджмент» Россия, г. Москва

Pukhovskaya A. A., puhov@mail.ru

Аннотация

В статье рассматриваются ключевые механизмы формирования корпоративной культуры в органах государственной власти. Они закреплены как в миссии государственной гражданской службы, так и законодательно. Также рассматриваются ценности и нормы, при которых возможно формирование корпоративной культуры в органах исполнительной власти.

Корпоративная культура — совокупность моделей поведения, которые приобретены организацией в процессе адаптации к внешней среде и внутренней интеграции, показавших свою эффективность и разделяемых большинством членов организации.

Annotation

The article discusses the key mechanisms of the formation of corporate culture in public authorities. They are enshrined both in the mission of the State civil service and in legislation. The values and norms under which it is possible to form a corporate culture in the executive authorities are also considered.

Corporate culture — a set of behaviors that are acquired by the organization in the process of adaptation to the external environment and internal integration, which have shown their effectiveness and are shared by the majority of the organization's members.

Ключевые слова: корпоративная культура, формирование корпоративной культуры, органы государственной власти, органы исполнительной власти.

Keywords: corporate culture, formation of corporate culture, public authorities, executive authorities.

Корпоративная культура в органах государственной власти имеет различия и формируется за счет иных аспектов.

Корпоративная культура в органах государственной власти – это «совокупность разделяемых государственными служащими целей, ценностей, норм, традиций органов государственной службы, сохраняющих их уникальность и обеспечивающих выполнение управленческих функций исполнительной власти. Государственная служба представляет собой корпорацию, в которой сложилась особая корпоративная культура, носителями, которой являются государственные служащие».

В корпоративной культуре государственных организаций можно выделять два направления развития – «когнитивный» и «поведенческий». Когнитивное направление формируются за счет конкретных знаний, умений ценностей организации, ресурсов, миссией организации, системой наказаний и поощрений. Все эти факторы обязывают к необходимости проявления особого поведение в органах государственной власти. «Сущность ценностей наиболее остро проявляется в ситуациях, когда критичность накалена и когда особо важен моральный фактор».

Умения, знания и навыки отражаются в виде знаний государственного гражданского служащего, которые появляются в результате исполнения своих обязанностей. А также профессиональными умениями, которые возникли в результате профессиональной подготовки.

Ценности являются главной движущей силой корпоративной культуры государственной службы, которые дают восприятие сущности и характеристики государственной службы в целом. Главным фактором обоснования ценностей государственной службы является ее специфика, например, история страны, национальная культура. «При учете правового, публичного и социального статуса государственной службы, управленческий персонал обязан разделять установки ценностей в организации по их значимости в профессии».

Выделяют внутриорганизационные ценности, которые являются совокупностью всех основных способов решения задач государственных гражданских служащих. Таким образом, ценности государственных гражданских служащих можно систематизировать, и сформулировать в пунктах:

1. «Ценности профессионального характера - это ценности, свойственные государственным служащим как профессиональной группе.
2. Ценности организационного характера - это ценности, свойственные государственной службе как организации. Эти ценности имеют уникальность воспроизводства и восприятия в конкретной организации системы государственной службы.
3. Ценности социально-статусного характера - это ценности указывают на отличительные признаки положения государственных служащих от положения других групп в обществе. Проявляются данные ценности в: социальной защищенности, стабильности положения организации, уверенности в завтрашнем дне, достойной заработной плате, «кастовости», признании статуса государственного служащего в обществе, престиже и других».

При соблюдении государственным служащим принципов и норм, которые установлены законодательно, происходит процесс внедрения корпоративных ценностей в корпоративные системы. «Органы государственного и муниципального управления в современном демократическом государстве, подчеркивая свою неразрывную связь с обществом, нуждаются в легитимации и

заинтересованы в диалоге и эффективной обратной связи с ним». «Приверженность государственных служащих единым ценностям, разделяемым обществом, будет способствовать повышению эффективности взаимодействия между гражданами и государством, а также повышению качества государственного управления».

Основным нормативно-правовым документом, который организует работу, и является примером для формирования корпоративной культуры государственных служащих, является Типовой кодекс этики и служебного поведения государственных служащих Российской Федерации и муниципальных служащих. Этот кодекс регламентирует служебное поведение государственных служащих.

Типовой кодекс является сводом общих принципов профессиональной служебной этики и основных правил служебного поведения, которыми должны руководствоваться государственные гражданские служащие.

Кодекс необходим для повышения эффективности деятельности каждого сотрудника. Он включает в себя большой объем информации о статусе государственного служащего. Социальный статус государственных служащих обязывает быть своего рода примером для граждан и подчиненных.

Также похожими нормативно-правовыми актами, которые регулируют профессиональную деятельность государственных служащих, относят Указ Президента РФ от 12.08.2002 г. №885 «Об утверждении общих принципов служебного поведения государственных служащих». «Принципы, изложенные в Указе, регламентируют основы поведения государственных служащих на территории Российской Федерации».

Также Министерством труда РФ разработана «методика формирования и развития профессиональной культуры государственного органа». Она создана в целях оказания помощи руководителям государственных органов при формировании и развитии, в том числе и корпоративной культуры

Анализ теоретических основ формирования корпоративной культуры показывает, что именно корпоративная культура через культуру управления

коллективом способствует повышению эффективности деятельности государственных органов. Поэтому на руководителей органов исполнительной власти всех уровней возлагается важная и необходимая миссия – «формирование организационной культуры, максимально сочетающейся с корпоративной культурой института государственной гражданской службы, а также приобщение всех членов коллектива к ценностям, нравственным и поведенческим установкам данного профессионального сообщества».

Использованные источники:

1. В.С. Масальская ФОРМИРОВАНИЕ КОРПОРАТИВНОЙ КУЛЬТУРЫ В ОРГАНАХ ГОСУДАРСТВЕННОЙ ВЛАСТИ//Современные тенденции в экономике и управлении: новый взгляд 2013 г. С.23
2. Капитонов Э.А., Зинченко Г.П., Капитонов А.Э. Корпоративная культура: теория и практика. М.: Издательство «Альфа-Пресс». 2005. С. 352
3. Букреев В.И., Римская И.Н. Этика права. М., 2000. С. 455
4. А.Н. Харитонов СПЕЦИФИКА КОРПОРАТИВНОЙ КУЛЬТУРЫ В ОРГАНАХ ГОСУДАРСТВЕННОЙ СЛУЖБЫ// Научный журнал «Дискурс» - 2017 – 3 (5) С. 112
5. А.Н. Харитонов СПЕЦИФИКА КОРПОРАТИВНОЙ КУЛЬТУРЫ В ОРГАНАХ ГОСУДАРСТВЕННОЙ СЛУЖБЫ// Научный журнал «Дискурс» - 2017 – 3 (5) С. 113
6. Савченко И.А., Устинова О.Е. Актуальные проблемы интернеткоммуникации между органом государственного управления и Научный журнал «Дискурс» - 2017 – 3 (5) Социологические науки 116 гражданами: социологический анализ // Политика и Общество. 2016. № 9. - С.1233-1243.
7. Николаева А.А., Караханян К.Г. Рационализация социальных взаимодействий в современном обществе // Путь науки. 2016. №8 (30). С. 83-85.

8. Указ Президента РФ от 12.08.2002 г. №885 «Об утверждении общих принципов служебного поведения государственных служащих»
9. О.Н. Любина КОРПОРАТИВНАЯ КУЛЬТУРА В УПРАВЛЕНИИ ПЕРСОНАЛОМ ГОСУДАРСТВЕННОЙ ГРАЖДАНСКОЙ СЛУЖБЫ//Вестник МГУУ 2016 № 4 С. 26

Sources used:

1. V. S. Masalskaya FORMATION OF CORPORATE CULTURE IN PUBLIC AUTHORITIES//Modern trends in economics and management: a new view 2013 p. 23
2. Kapitonov E. A., Zinchenko G. P., Kapitonov A. E. Corporate Culture: Theory and practice. Moscow: Alfa-Press Publishing House. 2005. P. 352
3. Bukreev V. I., Rimskaya I. N. Ethics of Law. M., 2000. P. 455
4. A. N. Kharitonov SPECIFICS OF CORPORATE CULTURE IN PUBLIC SERVICE BODIES// Scientific journal "Discourse" - 2017-3 (5) p. 112
5. A. N. Kharitonov SPECIFICS OF CORPORATE CULTURE IN PUBLIC SERVICE BODIES// Scientific Journal "Discourse" - 2017-3 (5) p. 113
6. Savchenko I. A., Ustinova O. E. Actual problems of internetcommunication between the state administration body and the Scientific journal "Discourse" - 2017-3 (5)Sotsiologicheskie nauki 116 grazhdanov: sotsiologicheskiy analiz. 2016. No. 9. - p. 1233-1243.
7. Nikolaeva A. A., Karakhanyan K. G. Rationalization of social interactions in modern society / / Path of Science. 2016. No. 8 (30). pp. 83-85.
8. Decree of the President of the Russian Federation No. 885 of 12.08.2002 "On Approval of the General Principles of Official Conduct of Civil Servants"
9. O. N. Lyubina CORPORATE CULTURE IN THE PERSONNEL MANAGEMENT OF THE STATE CIVIL SERVICE//Vestnik MGUU2016 No. 4 P 26