

УДК 352.075

Адоньева Ольга Витальевна студентка направления государственное и муниципальное управление, Курский государственный университет
e-mail: zaika05.96@mail.ru

ОПЫТ ИССЛЕДОВАНИЯ КОРПОРАТИВНОЙ КУЛЬТУРЫ МУНИЦИПАЛЬНОЙ СЛУЖБЫ

Аннотация: в статье рассмотрена корпоративная культура на муниципальной службе, официальные документы, в которых отражаются основы корпоративной культуры. Проведено исследование по выявлению уровня развития корпоративной культуры на муниципальной службе на примере Администрации города Курска, а также предложены пути развития корпоративной культуры.

Ключевые слова: корпоративная культура, уровень развития муниципальной службы, способы развития корпоративной культуры.

Adonyeva Olga Vitalievna 4th year student, direction of state and municipal management, Kursk state University.

e-mail: zaika05.96@mail.ru

EXPERIENCE OF RESEARCH OF CORPORATE CULTURE MUNICIPAL SERVICE

Abstract: the article deals with corporate culture in the municipal service, official documents that reflect the basics of corporate culture.

A study to identify the level of development of corporate culture in the municipal service on the example of the administration of Kursk, as well as the ways of development of corporate culture.

Key words: corporate culture, level of development of municipal service, ways of development of corporate culture.

Корпоративная культура муниципальной службы рассматривается как совокупность ценностей, целей, а также традиций и норм органов муниципальной власти, которые принимаются персоналом и сохраняют их неповторимость, способствуют выполнению функций управления на местном уровне. На основе корпоративной культуры органа публичного управления формируются нормы и образцы управленческого поведения, коллективные ценности, организационные традиции и вектор развития. Когда появляются новые ориентиры государственной и муниципальной службы, требуется время для изменения элементов корпоративной культуры [3, с.20].

У государственной и муниципальной службы, как у организации, есть свои корпоративные основы, существование которых отражается в официальных документах. Так, основной целью Типового кодекса этики и служебного поведения госслужащих РФ считается формирование норм и правил должностного поведения, а также оказание помощи по укреплению авторитета и доверия к органам власти и служащим со стороны граждан [4].

В Указе Президента РФ №885, посвященном принципам служебного поведения публичных служащих сказано напрямую, что государственные служащие призваны соблюдать нормы служебной, профессиональной этики и правила делового поведения [1].

Н.Н. Калмыков считает, что основным критерием, позволяющим в социально-психологическом плане рассматривать корпорацию муниципальных служащих как целостное образование, является наличие социально-психологического эффекта самоидентификации, обозначенного как «мы-работники администрации». Корпоративной ценностью общности муниципальных служащих является осознание принадлежности к аппарату управления с его спецификой и атрибутами [2, с.98].

В рамках проводимого исследования по определению уровня развития корпоративной культуры в Администрации города Курска в апреле 2018 года было выявлено мнение работников методом опроса.

На вопрос о наличии влияния корпоративной культуры на орган местного самоуправления уверенно указали на данный факт - 60%, 35% - отметили, что такая связь, скорее всего существует, 5% - считают, что такой связи нет. Можно сказать о том, что у муниципальных служащих существует не вполне четкое понимание сущности и задач корпоративной культуры, а руководители не стремятся разъяснять значимость корпоративной культуры и прикладывать какие-то усилия для ее развития.

При вопросе о факторах, которые оказывают негативное влияние на развитие корпоративной культуры, 40% отметили, что барьером для развития корпоративной культуры является «невнимание руководства к вопросам формирования корпоративной культуры», 45% видят барьер в «отсутствии базовых ценностей, целей, объединяющих всех работников», и 25% считают негативным влиянием «отсутствие благоприятного отношения руководства к инициативам работников». Это говорит о том, что работники считают необходимым разработать общую философию, которая позволит объединить всех работников, а также благоприятно относиться к проявлению инициативы работников со стороны руководства.

На вопрос: «К какому типу культуры вы можете отнести орган МСУ?» были получены следующие результаты: иерархическая – 39,5%, рыночный тип культуры – 23,4%, клановая – 20,3%, адхократическая – 16,8%. Большинство исследователей относит корпоративную культуру к иерархическому типу, который характеризуется регламентированными упорядоченными процессами, высоким уровнем контроля, что характерно для бюрократизированных организаций [5].

Из этого можно сделать вывод, что уровень развития корпоративной культуры в Администрации города Курска является низким и слабо

сформированным, внимание руководства к развитию корпоративной культуры не уделяется должным образом, и нужно принимать меры по ее повышению.

Развитие корпоративной культуры, несомненно, положительно скажется на деятельности органа местного самоуправления, к тому же улучшится внутренняя атмосфера в коллективе, да и в органе в целом. Для развития корпоративной культуры муниципальной службы в современных условиях необходимо:

1. Проводить мероприятия, которые помогут объединить коллектив. К этому можно отнести спортивно-оздоровительные мероприятия, внутрикорпоративные мероприятия и другие.

2. Проводить информационную работу по подготовке статей, информационных материалов, которые будут освещать деятельность по развитию корпоративной культуры, размещаться в СМИ и на официальном сайте Администрации города.

3. Проводить организационно-методическую работу по подготовке и проведению мероприятий, конференций, семинаров-совещаний и «круглых столов», оказывать методическую, консультативную и организационную помощь работникам Администрации города, а так же поздравлять работников с днём рождения, с юбилейными датами, с выходом на пенсию, с присвоением званий и получением наград.

4. Необходимо разработать и ввести критерии для технологий принятия на работу, продвижения и увольнения, что способствует поддержанию культуры в организации. Регулирование кадрового процесса и кадровых решений способствуют укреплению существующей в организации культуры.

Список источников:

1. Указ Президента РФ от 12.08.2002 №885 (ред. от 16.07.2009) «Об утверждении общих принципов служебного поведения государственных служащих»//Информационно-правовой портал Гарант

2. Калмыков Н.Н. Корпоративная культура как фактор управления в государственной гражданской службе. М. : Издательский дом «Дело» РАНХиГС, 2017 - 210с.

3. Пясецкая Е.Н. Особенности формирования управленческой культуры государственной и муниципальной службы // Актуальные проблемы социально-гуманитарного и научно-технического знания. 2017. № 4 (13). С. 20-22.

4. Типовой кодекс этики и служебного поведения государственных служащих Российской Федерации и муниципальных служащих // Информационно-правовой портал Гарант

5. Пясецкая Е.Н. Особенности практики определения эффективности деятельности органов муниципальной власти // Политика, экономика и инновации. - 2017. - № 1 (11). - С. 3.