

УДК 35.088

Ануфриенко Елизавета Владимировна, студентка 4 курса, Курский государственный университет, Россия, г. Курск

e-mail: liza.anufrienko@yandex.ru

ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ АСПЕКТЫ ФОРМИРОВАНИЯ КОРПОРАТИВНОЙ КУЛЬТУРЫ В ОРГАНАХ ГОСУДАРСТВЕННОЙ ГРАЖДАНСКОЙ СЛУЖБЫ

Аннотация: в статье рассмотрены основные теоретические аспекты формирования механизмов развития корпоративной культуры в органах государственной гражданской службы.

Ключевые слова: корпоративная культура, госслужба, организационное поведение, внутриорганизационные ценности.

Anufrienko Elizabeth Vladimirovna, 4 student, Kursk State University, Russia, Kursk

e-mail: liza.anufrienko@yandex.ru

THEORETICAL ASPECTS OF CORPORATE CULTURE FORMATION IN STATE CIVIL SERVICE BODIES

Annotation: The article discusses the main theoretical aspects of the formation of mechanisms for the development of corporate culture in state civil service bodies.

Key words: corporate culture, civil service, organizational behavior, internal organizational values.

Термин «корпоративная культура» был введен в большинстве стран в двадцатые годы прошлого столетия, когда появилась нужда урегулировать отношения внутри крупных организаций и фирм, а также определения этих

взаимоотношений как важного звена в развитии экономических, торговых и промышленных связей.

При ведении любого бизнеса, а также в сфере государственного управления, корпоративная культура является важным элементом в качественной и эффективной работе организации, позволяющим определять производительность и предотвращать возникновение рисков.

Корпоративная (организационная) культура представляет собой совокупность ценностей, убеждений, норм, правил, которые разделяются всеми сотрудниками организации. В нашем случае организацией выступает орган государственного или муниципального управления. Корпоративная культура подобна системе, имеет общие правила и нормы, а также предположения о том, что и как осуществляется в организации. Данная система усвершенствуется постепенно, в процессе столкновения организации с проблемами и трудностями.

Одна из важных функций такой системы - помощь органу власти. Для корпоративной культуры, существует специальная формула, которая наглядно позволит понять ее основные элементы: общие ценности – взаимовыгодные отношения и сотрудничество – добросовестное организованное поведение.

Помимо ценностей и норм, в корпоративную культуру входят нормы, сформированные внутри организации и социальные роли. Нормы корпоративной культуры подразумевают за собой правила, которые могут регулировать поведение сотрудников, в итоге приводящие к достижению организационных целей.

Социальная роль, обуславливается положением сотрудника в организации, а именно его формальная или неформальная позиция и должность. Положение сотрудника в коллективе, позволяет вносить определенный вклад в развитие организации.

Корпоративная культура позволяет служащим и управляющим подходить к решению всех вопросов по-особенному. Помогает прогнозировать свою деятельность в будущем, и сравнивать с нынешней деятельностью. Культура

стабилизирует позицию организации, позволяет видеть существующие правила и законы, принятые в компании, что и объединяет всех сотрудников вместе [4, с.192-194].

Основным нормативно-правовым документом является Типовой кодекс этики и служебного поведения государственных служащих Российской Федерации и муниципальных служащих. Предложенный Типовой кодекс имеет свои особенности. В первую очередь он регламентирует служебное поведение государственных служащих.

Типовой кодекс (приложение к Рекомендации Комитета министров Совета Европы от 11 мая 2000 г. N R (2000) 10 «О кодексах поведения для государственных служащих») является основой для разработки соответствующими государственными органами и органами местного самоуправления кодексов этики и служебного поведения государственных служащих Российской Федерации и муниципальных служащих.

Типовой кодекс представляет собой свод общих принципов профессиональной служебной этики и основных правил служебного поведения, которыми должны руководствоваться государственные служащие независимо от замещаемой ими должности.

Кодекс призван повысить эффективность выполнения государственными служащими своих должностных обязанностей.

Этический кодекс государственного служащего Российской Федерации предусматривает собой большой объем социально-правового статуса госслужащих. Все дело в том, что положение этой группы людей обуславливает не только влияние на них догм и правил общественной морали, но и влияние поведения самих государственных служащих на формирование этики служебного и межличностного общения.

То есть чиновник является своего рода образцом для простых граждан и своих подчиненных. Также, госслужащий является олицетворением власти, декларирующий полномочия, определяет отношение к вопросам и вариантам их решения.

К похожим нормативно-правовым актам, которые тоже 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 [1].

Корпоративной культурой государственных служащих называются цели, которые разделяются всеми сотрудниками, ценности, нормы и традиции, принятые в коллективе. Подобные ценности и цели сохраняют свою уникальность и особенность выполнения функций управления применимых для исполнительной власти.

В главном центре корпоративной культуры органов государственной службы отражаются сущностные характеристики государственной службы. Специфика государственной службы - это ведущий фактор обоснования ее ценностей. Также необходимо принимать во внимание особенности истории страны, сущность мировой и национальной культуры, а также влияющие на модернизацию корпоративной культуры в органах государственной службы. При учете правового, публичного и социального статуса государственной службы, управленческий персонал обязан разделять установки ценностей в организации по их значимости в профессии [3, с.256].

На первом месте стоит общественный и патриотический долг, как ценность и выполнение по всем главным эталонам правовой и нравственной ответственности. Это сопровождается тем, что самая главная функция государственной службы — это генерализация этических и социальных ценностей. То есть, смысл в тех ценностях, которые всегда относятся к общечеловеческим, профессиональным, национальным и характерные для служащих государства в равной мере, то есть и для членов других социальных или профессиональных групп (к примеру: профессионализм, гуманизм, социальная справедливость, патриотизм, высококачественное исполнение служебного долга) [5, с.198].

Второе место занимают внутриорганизационные ценности, призванные соединять усилия государственных служащих на пути к всеобщей цели.

К внутриорганизационным ценностям сотрудников относят: отношение к власти, целостное понимание служащими целей организации, способы разрешения конфликтов, отношение к проявлению инициативы, стиль руководства, взаимоотношения между служащими, восприятие труда, процесс принятия решений, каналы информации и так далее.

Приверженность государственных служащих единым ценностям, разделяемым обществом, будет способствовать повышению эффективности взаимодействия между гражданами и государством, а также повышению качества государственного управления. Государственный служащий подчиняется нормам, определенным законом. Данные нормы определяют деятельность целой системы в государственной службе. Все это зависит от основы, в которой заключена административно-правовая регламентация: положения с параметрами общественного воздействия государственных служащих и законодательные акты [2].

Таким образом, корпоративная культура – это система, обеспечивающая сотрудников формальной и неформальной средой, предоставляющая им психологически приятную атмосферу, а также имеющую свои обычаи, традиции, ценности, образ жизни, совокупность интересов. Проблема организационной культуры в органах государственной гражданской службы является актуальной на сегодняшний день и требует совершенствования механизмов развития и функционирования.

Список источников:

1. Указ Президента РФ от 12.08.2002 г. №885 «Об утверждении общих принципов служебного поведения государственных служащих»;
2. Постановление Правительства РФ №1296 от 07.10.2019 «Об утверждении Положения о наставничестве на государственной гражданской службе Российской Федерации»;

3. Иванова, Е. А. Корпоративное управление / Е.А. Иванова, Л.В. Шишикина. - М.: Феникс, 2016. - 256 с.
4. Бабун, Р.В. Организация местного самоуправления: Учебное пособие/ Р.В. Бабун. - СПб.: Питер. — 2015. — С. 192.
5. Мартынов, М.Ю. Местное самоуправление в политической системе России: Монография/ М.Ю. Мартынов. — Сургут: Изд-во СурГУ. — 2014. — С. 198.