

Секция «Социология государственного управления»
**Управление организационной культурой российских государственных
гражданских служащих**

Доронина Виктория Руслановна

Студент (бакалавр)

Уральский федеральный университет имени первого Президента России Б.Н.Ельцина,
Екатеринбург, Россия

E-mail: vika.doronina.95@mail.ru

Тема управления организационной культурой российских государственных гражданских служащих является весьма актуальной. Буквально несколько лет назад, о роли организационной культуры в органах государственной власти никто не задумывался, но на сегодняшний день, исследования в этой сфере приобретают иной смысл, так как от эффективной деятельности государственной гражданской службы зависит направленность и результат.

Организационная культура государственных гражданских служащих является одним из наиболее интересных и недостаточно изученных феноменов, которые привлекают внимание специалистов в области управления. Ценности в культуре государственной службы характеризуют, в первую очередь, качество деятельности государственных гражданских служащих.

Под организационной культурой государственных гражданских служащих принято понимать совокупность основных правил поведения и разделяемых ценностей, сформированных в организации, которые оказались достаточно эффективными, чтобы считаться ценными, а поэтому передаются каждому члену из уст в уста в качестве жизненного опыта. [1]

Изучение и учет особенностей управления организационной культурой российских государственных гражданских служащих - это необходимая часть при совершенствовании системы государственного управления в стране.

Особенностям, специфике и проблемам государственного управления посвящены научные работы отечественных и зарубежных ученых-юристов XIX - начала XX веков. Наиболее значимыми исследованиями в области обеспечения эффективности государственного управления являются работы Г.В Атаманчука, В. Игнатова, Д.Н. Бахраха, Ю.М. Козлова, А.П. Коренева, Д.М. Овсянко, Ю.Н. [2]

Ключевой проблемой государственного управления в современной России является явное несоответствие качества и уровня управленческой деятельности социальным вызовам XXI века. Для решения данной проблемы необходимо внедрение и совершенствование качественных механизмов управления, а также создания единого механизма управления по результатам. [4]

Все концепции государственного управления непосредственно влияют на формирование и управление организационной культурой государственных гражданских служащих.

Управление организационной культурой государственных гражданских служащих имеет некоторые особенности. Во-первых, деятельность государственных служащих четко регламентирована. Но в большинстве случаев в должностных инструкциях государственных служащих и уставах государственных органов не прописаны нормы, касающиеся организационной культуры. Более того, законодательством Российской Федерации не установлены нормы в отношении организационной культуры государственных служащих. Поэтому можно утверждать, что нерегламентированность организационной культуры является одной из основных проблем в управлении ею.

Во-вторых, особенностью управления организационной культурой является противоречивость организационных и общественных интересов государственного гражданского служащего. Признанные обществом ценности, а так же декларируемые ценности противостоят практическим служебным ценностям обычного чиновника. [3]

О состоянии и особенностях организационной культуры государственных гражданских служащих можно судить по проведённому исследованию. Исследование проводилось методами опроса государственных служащих и анализа нормативно-правовых документов, определяющих принципы организации государственной службы Свердловской области. Для получения более полной информации, автором было проведено анонимное анкетирование государственных служащих Правительства Свердловской области. Анализ результатов эмпирического исследования управления организационной культурой государственных гражданских служащих даёт основания охарактеризовать организационную культуру Правительства Свердловской области как противоречивую и слабую. Слабая культура содержит нормы и ценности, противоречащие друг другу, отсутствует глубинный уровень культуры, нормы и правила чётко не закреплены.

Автором выявлено, что регламентация организационной культуры государственных гражданских служащих будет способствовать повышению эффективности деятельности государственных гражданских служащих. Будет решена проблема противоречивости ценностей общества ценностям государственной службы.

Источники и литература

- 1) Андреева И.В., Бетина О.Б. Организационная культура:
<https://www.hse.ru/pubs/share/direct/document/77864703>
- 2) Козлов Ю.М. Административное право. – М., 2002. С. 320.
- 3) Монография основы управления организационной культурой:
<http://www.rae.ru/monographs/219-6861>
- 4) Старилов Ю.Н. Административное право. – Воронеж, 2001. С. 905.