

Федин А.В., магистрант

3 курс, факультет управления

Нижегородский институт управления - филиал РАНХИГС

Россия, г. Н.Новгород

Научный руководитель: Трофимова Т.В., к.э.н., доцент

ОСОБЕННОСТИ ФОРМИРОВАНИЯ ОРГАНИЗАЦИОННОЙ КУЛЬТУРЫ В ОРГАНАХ МЕСТНОГО САМОУПРАВЛЕНИЯ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

***Аннотация:** научная статья посвящена анализу особенностей формирования организационной культуры в органах местного самоуправления Российской Федерации. Выделены ключевые проблемы развития муниципальной службы в России. Проанализирована роль организационной культуры, как инструмента совершенствования системы муниципальной службы в органах местного самоуправления. Перечислены нормы и принципы нравственной этики муниципальных служащих, что способно повысить уровень организационной культуры в муниципальных учреждениях. Предложен список действий, задачей которых выступает совершенствование организационной культуры муниципальной службы в России.*

***Ключевые слова:** организационная культура; органы местного самоуправления; муниципальное управление; муниципальные служащие; муниципальная служба.*

FEATURES OF FORMATION OF ORGANIZATIONAL CULTURE IN LOCAL SELF-GOVERNMENT BODIES OF THE RUSSIAN FEDERATION

***Resume:** A scientific article is devoted to the analysis of the features of the formation of organizational culture in local authorities of the Russian Federation. The*

key problems of the development of municipal services in Russia are highlighted. The role of organizational culture as an instrument for improving the municipal service system in local governments is analyzed. The norms and principles of the moral ethics of municipal employees are listed, which can increase the level of organizational culture in municipal institutions. A list of actions is proposed, the task of which is to improve the organizational culture of the municipal service in Russia.

Key words: *organizational culture; local government bodies; municipal government; municipal employees; municipal service.*

Важным элементом благополучного развития национальной экономики и социального уровня жизни общества России является совершенствование системы управления развитием государственной и муниципальной службы. На сегодняшний день муниципальное управление вовлечено во все социально-экономические процессы, которые происходят в нашей стране. При этом, важным аспектом формирования качества функционирования и деятельности муниципальных учреждений являются их сотрудники, выступающие муниципальными служащими.

Актуальность научного исследования обусловлена стереотипами, сложившихся внутри российского общества. Синдром «советского чиновника» вредит общему уровню развития муниципальной службы. Необходимо формирование нравственных принципов и новой этики муниципальных служащих, которые изменят мнение граждан страны, а также, привлечет к муниципальной службе молодых специалистов, креативность и индивидуальность мышления которых поспособствуют решению многих стратегических задач Правительства Российской Федерации.

В особенности, актуальность данной проблематики заключается в современных особенностях формирования организационной культуры в органах местного самоуправления Российской Федерации. Необходимо изменение культуры муниципальных служащих, их этических нрав и принципов, которые повлияют на их эффективность муниципальной службы, а вслед за этим и на

эффективность деятельности местных органов власти в муниципальных образованиях страны.

Эффективность муниципальной службы связана с организацией профессиональной деятельности, качественной подготовкой, переподготовкой, повышением квалификации кадров и научно-методическим обеспечением их функционирования [1].

На сегодняшний день, развитие потенциала муниципальной службы России сталкивается со следующим рядом проблем, последствия которых ухудшение оценки эффективности управления муниципальными образованиями регионов нашей страны [2]:

- низкий уровень эффективности работы с кадровым резервом;
- недостаточный уровень мотивации муниципальных служащих;
- отсутствие объективных критериев оценки эффективности муниципальной службы;
- отсутствие разработки нравственных принципов, формирующих комфортные взаимоотношения между органами местного самоуправления, служащими и обществом.

Согласно исследованию Федерального портала управленческих кадров, практически треть респондентов называют среди основных проблем развития муниципальной службы в России – низкий уровень профессиональных кадров в местных органах власти, что отражается в недостаточной степени нравственных принципов муниципальных служащих [3]. Среди причин – уровень организационной культуры, которая была сформирована в органах местного самоуправления Российской Федерации.

Организационная культура – это совокупность важных в организации ценностных представлений, норм и образцов поведения, определяющих смысл и модель деятельности сотрудников независимо от их должностного положения в организации и функциональных рабочих обязанностей [2].

Зачастую в органах местного самоуправления организационная культура складывается спонтанно и не выполняет в полной мере возлагаемых на нее

функций. Многие муниципальные управляющие, считают, что этот инструмент имеет субъективное очертание, которое не требует согласованности и обсуждения на уровне стратегических решений. Между тем, формирование организационной культуры должно вестись целенаправленно и последовательно, поскольку включает в себя достижение многих целей, включая и в области управления персоналом.

С одной стороны, организационная культура формируется объективно, независимо от желания управляющих органов местного самоуправления, так как каждый муниципальный служащий, являясь частью системы муниципального управления, привносит в нее свои правила норм, взглядов и ценностей. С другой стороны, ее развитие и поддержание является прерогативой руководства и эффективным инструментом воздействия на деятельность муниципальных служащих для достижения стратегических целей, установленных руководством органов местного самоуправления. Организационная культура охватывает все функции управления персоналом (планирование, развитие, адаптацию, мотивацию, аттестацию) и формирует у муниципальных служащих мировоззрение, новое видение проблем, связанных с деятельностью органов местного самоуправления.

Среди ключевых элементов организационной культуры такие инструменты, как задачи органов муниципального управления, взгляд управляющих и государственная идеология. В случае если эти инструменты нацелены на правильное движение муниципального образования, есть высокий уровень вероятности того, что будут достигнуты целевые задачи, а значит, муниципальное образование, действующее с таким видением руководителей, будет успешной.

Говоря об элементах, как правила коммуникации и поведения между муниципальными служащими, чиновники могут сформировать организационную культуру, при которой, муниципальные служащие будут удовлетворены в своих потребностях общения, признания и так далее.

Исходя из этого, организационная культура может создать ту систему мотивации, которая будет иметь в себе форму нематериальной системы, где ключевые потребности муниципальных служащих будут удовлетворены на должном уровне. В таком случае, вероятность того, что профессионально компетентные муниципальные служащие уйдут работать в корпоративный сектор – крайне мала.

Для решения проблемы формирования организационной культуры в органах местного самоуправления России, Грушевская Е.А. предложила следующий список инструментов, которые могут улучшить фактические результаты эффективности труда муниципальных служащих и поспособствовать росту уровня качества организационной культуры [4]:

- постоянное накопление профессиональной компетентности через регулярную обратную связь и оценку результатов;
- формирование эффективной системы мотивации для сотрудников муниципальной службы;
- поощрение обновления профессиональных знаний через инструменты системы мотивации.

Таким образом, накопление профессиональной компетентности и обновления профессиональных знаний возможно при помощи формирования новой системы мотивации. Однако, необходимо отметить, что среди основных инструментов стимулирования профессиональной деятельности муниципальных служащих не только материальная мотивация, но и нематериальные методы, ключевое место среди которых занимает и организационная культура.

Среди наиболее эффективных механизмов формирования положительной рабочей атмосферы и организационной культуры в органах местного самоуправления – разработка и внедрение нравственных принципов, как новой формы рабочего этикета муниципальных служащих. Ее конечной целью является создание принципов, норм, правил общения и взаимодействия муниципальных служащих не только с обществом и гражданами страны, но и в процессе взаимодействия различных органов местного самоуправления.

Достаточно частой и популярной формой проблемы и недостатки современного этапа государственной политики России является конфликт интересов между государственными органами, департаментами и подразделениями, между которыми происходит обмен информации, данных, документации и происходит передача/делегирующие полномочий, задач.

Исходя из этого, формирование нравственных принципов способно создать те комфортные условия, при которых, будет уменьшена доля конфликтных ситуаций внутри государственного аппарата управления. Это, в свою очередь:

- способно повысить уровень качества предоставления услуг населению;
- увеличить уровень профессионализма муниципальных служащих;
- способно повысить уровень взаимодействия между органами местного самоуправления;

- увеличить уровень вовлеченности муниципальных служащих в рабочие процессы муниципального образования;

- вызвать доверие населения к муниципальным служащим и чиновникам, уменьшить долю мнения о том, что государство – это бюрократический аппарат и порок социально-экономического развития нашей страны.

В рамках развития нравственных принципов, как новой формы этики формирования организационной культуры для муниципальных служащих, необходимо соблюдение следующие нормы [5]:

- принцип служения в интересах государства и общества страны;
- принцип соблюдения законов;
- принцип гуманизма и защиты прав граждан России;
- принцип ответственности за свои решения и поступки перед государством и обществом страны;

- принцип соблюдения справедливости в принятии своих решений;

- принцип лояльности;

- принцип политической нейтральности и противодействия политическому и экономическому лоббизму;

- принцип честности, неподкупности и противодействия коррупции;
- принцип борьбы с бюрократическими нормами муниципальной службы.

Для того, чтобы руководству муниципального учреждения улучшить уровень своей организационной культуры, необходимо реализовать следующие шаги и меры действий такого плана:

- построить систему внутреннего PR и ведения целенаправленной работы по формированию общих организационных целей, ценностей и норм поведения;
- создать комфортные рабочие условия для сотрудников органов местного самоуправления;
- вести новую кадровую политику;
- создать систему адаптации и обучения персонала;
- вести понятную и прозрачную систему оценки и вознаграждения муниципальных служащих, методы стимулирования и социальные гарантии;
- изменить стиль руководства с авторитарного на демократичный.

Если орган муниципального управления не имеет внутри своей организационной культуры вышеописанные элементы по усовершенствованию, тогда их стоит предпринять в быстром режиме, поскольку именно от нее зависит то, будут ли достигнуты целевые задачи, составленные Правительством РФ.

Таким образом, формирование организационной культуры для муниципальных служащих в органах местного самоуправления России способно привести к новому этапу профессионального развития муниципальной службы. В первую очередь, важным является формирование нового представления о муниципальной службе в глазах общества Российской Федерации, как института, которые соблюдает нравственные принципы, противодействует коррупции и бюрократии, а также следует интересам своих граждан.

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ

1. Куршиева Н.М. Современный статус и динамика формирования кадрового потенциала в государственной и муниципальной службе. URL: <http://vestnik.uara.ru/en/issue/2013/01/06/> (дата обращения: 20.11.2019).

2. Захаров В.М. Развитие кадрового потенциала государственного и муниципального управления в регионе // Современные проблемы науки и образования. – 2013. – № 4.

3. Федеральный портал управленческих кадров. URL: <http://rezerv.gov.ru> (дата обращения: 20.11.2019).

4. Грушевская Е.А. Кадровый потенциал государственной службы: современное состояние и тенденции развития // Ученые записки Тамбовского отделения РoCМУ. – 2013. – №1. – С.81-85.

5. Нравственные принципы кадровой политики и служебной деятельности государственных служащих. URL: <http://librisum.com/gossab/civserv96.htm> (дата обращения: 20.11.2019).

6. Корпоративная культура как инструмент управления. URL: <http://www.treninginsk.ru/stati/9-stati/72-korporativnaya-kultura-kak-instrument-upravleniya.html> (дата обращения: 20.11.2019).