

**ОРГАНИЗАЦИОННАЯ КУЛЬТУРА. ВЗАИМОСВЯЗЬ ОРГАНИЗАЦИОННОЙ
КУЛЬТУРЫ И МОТИВАЦИИ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ
ГОСУДАРСТВЕННЫХ СЛУЖАЩИХ**

Кострыкина Диана Андреевна

студентка 4 курса

Факультет государственного и муниципального управления

Направление 38.03.04 «Государственное и муниципальное управление»

Профиль «Эффективное государственное управление»

СЗИУ РАНХиГС, г.Москва

Аннотация. В данной статье раскрыто понятие организационной культуры, выделены основные составляющие элементы. Автором представлена схема взаимосвязи организационной культуры и мотивации, отражающая ее влияние на конечную производительность. В статье отмечено, как принадлежность к организации с выраженной организационной культурой влияет на стремление действовать в интересах организации.

Ключевые слова: государственная служба, государственный служащий, организационная культура, мотивация, взаимосвязь мотивации и организационной культуры, повышение эффективности деятельности государственных служащих.

В научной литературе существуют различные взгляды на сущностные характеристики понятия «организационная культура».

Организационная культура — многогранное понятие, формирование которого под влиянием экономических, социокультурных и других факторов обусловлено влиянием особенностей развития социума и может отличаться на уровне каждой организации [6].

Организационная культура — это система принятых в организации ценностей, убеждений, принципов, норм поведения, разделяемых ее работниками. Она определяет уникальность, неповторимость и в конечном счете конкурентоспособность каждой организации [5].

Из определений явно видно, что организационная культура каждой организации уникальна. Она позволяет выявить характерные черты отдельно взятой организации даже в том случае, если разные организации производят один и тот же продукты.

Рассматривая процесс мотивации во взаимосвязи с организационной культурой, мы составили схему, которая выглядит следующим образом: мотивация - организационная культура - производительность. Данная цепочка иллюстрирует процесс мотивации,

преломляющийся через сформированную организационную структуру и влияющий на конечную производительность. Вывод из данной схемы можно сделать следующий: мероприятия по совершенствованию системы мотивации должны учитывать сложившуюся организационную культуру, так как при прохождении через представленную цепочку первоначальный импульс искажается, и это непременно будет влиять на окончательный результат. Госслужащие являются носителями организационной культуры отдельно взятого государственного органа и в целом государственной службы.

Мы выделили основные, на наш взгляд, составляющие элементы организационной культуры государственных служащих на основе анализа законодательной базы и научной литературы, регулирующих данную сферу.

Рассмотрим элементы подробнее:

1. Миссия организации. Говоря о государственной службе, учитывая ее специфику, мы определяем миссию как служение интересам общества, государства, граждан.
2. История и герои организации. Данный элемент подразумевает знание государственным служащим историю государственной службы в целом и государственного органа, в котором он работает, знание руководителей, вклад организации в развитие общества. Под героями организации мы подразумеваем сотрудников, которые являются примерами, олицетворяющими организационные ценности.
3. Принципы работы. Госслужащие должны руководствоваться совокупностью норм, выражающих требования общества и государства к нравственной составляющей служащего, к характеру его взаимодействий с государством и обществом.
4. Нормативно-правовые документы, регулирующие деятельность государственных служащих. Типовой кодекс этики и служебного поведения государственных служащих Российской Федерации и муниципальных служащих, Федеральный закон от 27.07.2004 N 79-ФЗ "О государственной гражданской службе Российской Федерации", Федеральный закон от 27.05.2003 N 58-ФЗ "О системе государственной службы Российской Федерации" и др.- все перечисленные документы устанавливают правила служебного поведения, этические нормы для выполнения государственными служащими профессиональной деятельности.
5. Символика. Уважение к государственным символам России, понимание основ их правильного использования и трактовки служат показателем не только общей культуры, но и политической культуры в обществе. Госслужащие, по нашему мнению, в обязательном порядке должны обладать знаниями о символике РФ, в связи с их миссией.
6. Внешний вид госслужащего. Данный элемент играет важную роль при исполнении служащими своих должностных обязанностей, так как первоначально люди обращают

внимание именно на внешний вид и, если он соответствует принятому деловому стилю, отличается официальностью, аккуратностью, сдержанностью, то исходя из этого у граждан проявляется уважение к представителям государственных органов.

7. Традиции, обычаи организации. Изучение данных элементов необходимо, так как в праздничном действии организация также реализовывает свои ценности. Корпоративный праздник является одним из эффективных средств воздействия на человека, так как приобщает людей к культурным достижениям и ценностям.
8. Поведение. Государственный служащий должен воздерживаться от:
 - а) любого вида высказываний и действий дискриминационного характера;
 - б) грубости, проявлений пренебрежительного тона, предвзятых замечаний, предъявления неправомерных обвинений;
 - в) угроз, оскорбительных выражений или реплик, действий, провоцирующих противоправное поведение;
 - г) курения во время служебных совещаний, бесед, иного служебного общения с гражданами [2].

Согласно Федеральному закону от 27.07.2004 N 79-ФЗ "О государственной гражданской службе Российской Федерации" гражданский служащий обязан: соблюдать законодательство Российской Федерации и ее субъектов; исполнять должностные обязанности в соответствии с должностным регламентом; соблюдать при исполнении должностных обязанностей права и законные интересы граждан и организаций; поддерживать уровень квалификации, необходимый для надлежащего исполнения должностных обязанностей и др [1].

9. Поощрения и награждения за гражданскую службу, дисциплинарные взыскания [3].

Данные элементы организационной культуры государственных служащих являются важными в их профессиональной деятельности, так как способствуют созданию благоприятного социально-психологического климата в коллективе.

Таким образом, мы делаем вывод исходя из вышесказанного, что в процессе оценки организационной культуры государственных гражданских служащих важными показателями являются: внешний вид, знание символики, поведение, поощрения и взыскания, традиции, нормативно-правовые документы, понимание миссии организации и знание ее истории. Мы полагаем, что руководству любой организации следует уделять внимание формированию организационной культуры, так как это даст возможность сотрудникам понять задачи, которые необходимо достигнуть общими усилиями, осмыслить принципы, по которым действует данная организация.

Устоявшаяся организационная культура становится атрибутом организации и оказывает мощное воздействие на ее участников, мотивирует их поведение в соответствии с ценностями и нормами, являющимися ее основой. Организационная культура напрямую влияет на мотивацию, так как формирует мотивационную среду. Как следствие, организационная культура является фактором либо сдерживающим, либо способствующим построению эффективной системы мотивации. Руководителям органа в частности и государству в целом необходимо максимально полно использовать имеющиеся ресурсы организации, важнейшим из которых являются сами люди, для эффективной работы органа государственного управления [4].

Чувство компетентности, понятие своей роли - составляющие организационной культуры и основа внутренней мотивации человека. Отбор, адаптация, обучение и развитие, программы повышения качества- все это формирует навыки и умения; безопасность работы, карьерный рост, системы вознаграждения - воздействуют на мотивацию; коммуникация, участие в принятии решений, работа в команде- обеспечивают понимание сотрудником своей роли. Как нами уже было выяснено, организационная культура напрямую влияет на мотивацию и наша задача разъяснить то, как сделать организационную культуру фактором, способствующим построению эффективной системы мотивации.

Повышение эффективности государственной службы является приоритетной задачей для руководителей разных уровней, тем не менее при решении данной задачи не учитываются многие вопросы, ответы на которые необходимы для полного решения проблем, связанных с мотивацией. Должны быть получены ответы на то, каким образом будут проходить мероприятия по стимулированию, к каким изменениям они приведут, определить возможные последствия применения материальных и нематериальных стимулов.

Итак, организационная культура формирует мотивационную среду, следовательно напрямую влияет на мотивацию. Одной из важнейших функций организационной культуры является мотивирующая. Принадлежность к организации с ярко выраженной организационной культурой является мощным стимулом к стремлению действовать в интересах своей организации, к росту производительности.

Список литературы:

1. Федеральный закон от 27.07.2004 N 79-ФЗ (ред. от 29.07.2017) "О государственной гражданской службе Российской Федерации"// Российская газета», 31.07.2004, № 160.
2. Типовой кодекс этики и служебного поведения государственных служащих Российской Федерации и муниципальных служащих (одобрен решением президиума Совета при

Президенте Российской Федерации по противодействию коррупции от 23 декабря 2010 г.) (протокол N 21) // Бюллетень «Официальные документы в образовании», 2011, № 36.

3. Высыпкова, Ю.С. Организационная культура государственных гражданских служащих: ее значение, структура и роль формирования в высшей школе / Ю.С. Высыпкова // Педагогика высшей школы. — 2016. — N 1. — С.83-87.
4. Герасименко, Д.А. Особенности мотивации труда государственных гражданских служащих / Д.А. Герасименко // Электронный вестник Ростовского социально-экономического института. — 2013. — N 3. — С.19-29.
5. Смирнова, В.Г. Организационная культура : учебник для академического бакалавриата / под редакцией В.Г. Смирновой. — М. : ЮРАЙТ, 2014. — 306 С.
6. Царева, Н.А. Особенности мотивации труда государственных служащих: роль организационной культуры / Н.А. Царева, Ю.А. Черная, Ю.В. Шамахова // Журнал Современная научная мысль. — 2016. — N 6. — С. 217-222.