

Тема ВКР Организационная культура в органах государственной власти (на примере ИФНС по г. Пятигорску)

Автор ВКР: Гергокова Джамира Тахировна

Научный руководитель: к.и.н., профес. Ермаков В.П.

Сведения об организации заказчика: отдел регулирования задолженностей ИФНС по г. Пятигорску.

Актуальность темы исследования: Повышение уровня организационной культуры в органах государственной власти, формирование в них целесообразных ценностных ориентаций, установок, норм, отношений является важным условием эффективного их функционирования на благо общества. В отношении социально значимых отраслей человеческой деятельности, в которых прибыль не является главным критерием эффективности, в том числе, в органах государственной власти, данное понятие почти не находит применения. Между тем, оно достаточно емко отражает состояние коллектива и характер его воздействия на сотрудников. Все вышесказанное свидетельствует об актуальности темы нашего исследования.

Целью работы является разработка направлений развития организационной культуры в ИФНС по г. Пятигорску.

Задачи: - определить сущность, особенности и принципы организационной культуры;

- выявить основные функции и структуру организационной культуры;
- рассмотреть основные типы организационной культуры;
- провести анализ организационной культуры ИФНС по г. Пятигорску;
- изучить влияние организационной культуры на организационное поведение государственных служащих в ИФНС по г. Пятигорску;
- разработать направления развития организационной культуры в ИФНС по г. Пятигорску

Теоретическая и практическая значимость исследования состоит в том, что работая над выпускной квалификационной работой были представлены и проанализированы определения понятия организационная культура, выявлены основные функции и структура организационной культуры, рассмотрены основные типы организационной культуры, произведен анализ организационной культуры ИФНС по г. Пятигорску, изучено влияние организационной культуры на организационное поведение государственных служащих в ИФНС по г. Пятигорску, разработаны направления развития организационной культуры в ИФНС по г. Пятигорску.

Результаты исследования: Организационная культура это функционирующая в рамках социальной организации система социально наследуемых материальных и духовных факторов человеческой деятельности, которая, синтезируя сложившуюся в обществе и его подсистемах совокупность социокультурных отношений, выступает как в качестве результата социального поведения людей, так и одновременно - в качестве его регулятора, инструмента социального управления.

К основным особенностям культуры являются многоуровневость и многогранность, многоаспектность.

К принципам организационной культуры относятся ориентация на действия, достижение целей; самостоятельность и предприимчивость; производительность от человека; простота форм управления, немногочисленность управленческого штата; одновременное сочетание свободы и жесткости в управлении.

Были рассмотрены классификации функций организационной культуры таких ученых как: С. Фишман, В.А. Спивак, А.П. Горбунов,

В структуре организационной культуры Эдгар Шайн выделил 3 уровня.

Нами была предложена более простая структура организационной культуры, которая представляет собой два организационных уровня.

На верхнем уровне которой представлены такие видимые факторы, как одежда, символы, организационные церемонии, рабочая обстановка, а на более глубоком уровне располагаются ценности и нормы, определяющие и регламентирующие поведение сотрудников в компании.

Ценности второго уровня тесно связаны с визуальными образцами (слоганами, церемониями, стилем деловой одежды и др.), они как бы вытекают из них и обозначают их внутреннюю философию. Эти ценности поддерживаются и вырабатываются сотрудниками организации, каждый работник компании должен разделять их или хотя бы показывать свою лояльность по отношению к принятым корпоративным ценностям

Виды организационных культур делятся по различным критериям: по стилю управления, по типу организационной культуры, по возрасту, по силе воздействия, по направлению воздействия, по степени инновационности.

В ИФНС по г. Пятигорску сложилась организационная культура, которая характеризуется совпадением взглядов госслужащих на принципы и условия деятельности. С другой стороны существует широкий круг представлений о целях деятельности и низкая степень их совпадения с критериями оценки. Последнее обстоятельство, возможно, объясняется делегированием решения подобных вопросов на уровень структурных подразделений.

Систематизируя влияние организационной культуры государственной гражданской службы на социальное регулирование поведения служащих ИФНС по г. Пятигорску, следует сформулировать ряд основных положений:

а. регулирование организационного поведения - это направленное воздействие на поведение людей в организации с целью обеспечения его соответствия поведенческому эталону. Регулирование возможно при двух условиях: во-первых, при наличии поведенческих эталонов, во-вторых - при расхождении реального и эталонного поведения сотрудников организации;

б. организационное поведение является объектом административно-правового, экономического, социального регулирования. Специфика социального регулирования заключается: в ориентации на использование социального ресурса персонала организации; в специфике используемых

регулятивных средств; в ориентации на будущее, профессиональный и личностный рост персонала; в ориентации персонала на целостного человека, в многообразии его потребностей и отношений;

в. организационную культуру ИФНС по г. Пятигорску следует охарактеризовать как слабую. Во-первых, нет единства в определении цели деятельности ИФНС по г. Пятигорску. Во-вторых, реальная организационная культура не соответствует декларируемой организационной культуре. Данное утверждение основывается на анализе представлений о структуре мотивов госслужащих и критериях оценки труда, в оценке гражданскими служащими факторов, определяющих профессиональную деятельность. С другой стороны, государственные гражданские служащие одинаково представляют условия службы, что является признаком сильной организационной культуры. В то же время они относятся не столько к реальным, сколько к желательным условиям деятельности;

г. к характеристикам организационной культуры государственной гражданской службы, которые будут влиять на регулирование поведения служащих в ИФНС по г. Пятигорску относятся: наличие сильной организационной культуры государственной гражданской служб; ориентация органа государственной власти на интересы и ожидания граждан; отсутствие противоречий между декларируемой и реальной организационными культурами; открытость организационной культуры нововведениям и привлечение работников к ее разработке.

Рекомендации: 1. Процессы изменения организационной культуры государственной гражданской службы должны выстраиваться не на субъект-объектных отношениях государственной власти и общества, а на субъект-субъектных, где государственные гражданские служащие являются не только воздействующими, но и воспринимающими социальные требования субъектами, изменяющимися в процессе взаимодействия в соответствии с социальными ожиданиями.

2. Для улучшения сложившейся ситуации необходимо создать как на федеральном, так и на региональном уровне государственного управления специальные органы, занимающиеся конкретным регулированием в культурной сфере. Законодательно закрепленной задачей таких органов являлось бы всеобъемлющее регулирование с целью предотвращения конфликта государственных интересов и личных интересов должностных лиц и служащих государственного управления.

3. Необходимо создать творческую группу для детальной разработке программы изменений, ее реализации и контроле состояния организационной культуры.

4. Для формирования благоприятного морально-психологического климата и сплочения коллектива необходимо развивать дружеские взаимоотношения между служащими. Этому способствует практика отмечания в коллективе праздников, поздравления с днем рождения коллег, совместные поездки.