

УДК 35.078

## ОРГАНИЗАЦИОННАЯ КУЛЬТУРА КАК ОСНОВА ПРИНЯТИЯ УПРАВЛЕНЧЕСКИХ РЕШЕНИЙ В ОРГАНАХ ВЛАСТИ

Кузьмина А.А, студентка гр. МУб-151, IV курс

Научный руководитель: Шебукова А. С., к.т.н., доцент

ФГБОУ ВО «Кузбасский государственный технический университет

имени Т.Ф. Горбачева»

г. Кемерово

*Аннотация:* В статье рассмотрены особенности организационной культуры органов местного самоуправления и принятие решений с учетом этого. Принятие взвешенных и социально значимых управлеченческих решений является важной частью успешного управления обществом.

*Ключевые слова:* принятие управлеченческих решений, организационная культура, органы власти.

Принятие управлеченческого решения в органах власти испытывает огромное давление в определении наилучшей меры, которая даст эффективный результат. Некоторые из решений должны быть приняты в максимально сжатые сроки, при том, что эти самые решения должны быть предельно эффективны. Лица, принимающие решения в основном полагаются на изученные ранее материалы или свою интуицию. Хотя интуиция стала нормой при принятии некоторых решений, в большинстве случаев, когда нужно приняться какое-то решение предпочтение отдается организационной культуре, которая и подсказывает верный метод принятия.

Принятие управлеченческих решений является важной частью в любой деятельности. В то же время организационная культура может повлиять на принятие того или иного решения. Изучая особенности влияния организационной культуры на процесс разработки и реализации управлеченческого решения, необходимо в первую очередь сфокусироваться на основных характеристиках процесса управления и на его тенденциях в современных условиях.

Изучая организационную культуру организации, её можно рассматривать как мини-общество со своими ценностями, ритуалами, убеждениями, историческими особенностями. Поэтому на разных предприятиях одну и ту же задачу будут решать по-разному, однако, для органов власти такого различия быть не должно. Управленческие решения государственными и муниципальными служащими должны приниматься на унифицированной основе, гарантированной Конституцией России, где основной упор сделан на соблюдение прав и свобод человека [1]. При этом организационная культура имеет влияние не только на внутреннюю среду, но

и на внешнюю, тем самым создавая имидж государственного и муниципального органа власти.

С чем у нас ассоциируется поход в муниципальное учреждение? С тем, что там будет много народа, очереди, возмущенные люди, некоторые из них, потерявшие терпение, начинают бурно высказывать свое отрицательное отношение к происходящему и заряжать тем самым остальных. Как ведут себя в этой ситуации муниципальные служащие? Одни стараются контролировать свою речь, но на лице у них написано «как же я от всего этого устал», другие, теряя контроль, могут неэтично выразится. В результате всего происходящего у человека, вышедшего из данного учреждения, складывается отрицательное мнение о существующей власти и о том, что чиновники «сидят и ничего не делают» [4].

Населению неизвестны те подводные камни, которые скрываются за работой муниципальных служащих – большая загруженность, недостаток персонала для выполнения данного объема работ, не мотивирующая оплата труда.

Муниципальный /государственный служащий – это представитель существующей власти, а, следовательно, его поведение и деятельность является показательной характеристикой отношения населения к муниципальной / государственной службе.

Мнение о группе людей, как системе, складывается из ряда составляющих ее элементов. Для позитивного образа всей системы муниципальной службы необходимо уделить внимание таким элементам, как кадры, осуществляющие непосредственное взаимодействие с населением.

Отношение к имиджу органа власти, как элементу оргкультуры, играет большую роль. Имея положительный имидж или стремление его получить, руководитель будет стараться принимать решение аккуратнее, анализируя возможные последствия. Ни один руководитель не желает испортить имидж путем неверно принятого решения. Любой орган власти будет принимать решения более честно и открыто, чтобы поддержать положительный имидж государственного органа.

Райзберг Б.А определяет имидж, как образ делового человека, представление о нем, складывающееся у окружающих.

Следовательно, одна из главных составляющих, которой необходимо уделить внимание служащим – это имидж. Он является показателем уровня доверия к муниципальной службе со стороны населения, помогает оценить направленность политики государства и проводимых им преобразований [3, 4].

В сфере управлеченческих взаимоотношений в органах исполнительной власти складывается та идеология, те ценности, нормы и правила поведения субъектов социальных и политических процессов, специфическим «аккумулятором» которых оказывается организационная культура, обеспечивая воспроизведение управлеченческого цикла, – и обуславливая тем самым значительный исследовательский интерес к данному феномену [2].

Организационная культура имеет ряд специфических свойств. К основным обычно относятся:

1. Совместная работа.
2. Общность знаний, ценностей, обычаев для удовлетворения глубинных потребностей работников.
3. Основные элементы оргкультуры не требуют доказательств.
4. Иерархичность и ранжирование ценностей.
5. Системность.
6. Сила воздействия (определяется однородностью, стабильностью и продолжительностью совместной работы, характером совместного опыта, интенсивностью взаимодействия).

Организационная культура формирует у сотрудников организационные и мировоззренческие основы деятельности, а для органа власти она выступает как инструмент, способный принимать во внимание значение ценностей, ожиданий и норм в процессе решения задач [3].

Специфичность и особенность организационной культуры органов государственной власти состоит в том, что государственную службу можно рассматривать как длинную «иерархическую лестницу», где преобладают клиентурные связи (отношения личной преданности и покровительства), которые пронизывают практически весь аппарат и оказывают решающее влияние на карьеру чиновника, определяют путь разрешения конфликтов. При этом они воспринимаются большинством управленцев как нормальные, естественные условия аппаратной деятельности [1].

Таким образом, можно сделать вывод, организационная культура в органах власти имеет прямое влияние на принятие решений. В ней устанавливаются правила как должен действовать чиновник в какой-либо ситуации, принимать решение более тщательно. Каждый чиновник должен соблюдать организационную культуру, ведь от такого, казалось бы, небольшого правила зависит имидж всей власти и эффективность принятых управлеченческих решений.

### **Список литературы**

1. Шебукова, А.С. Об оценке эффективности деятельности органов местного самоуправления / А.С. Шебукова, Е.И. Челенкова // В сборнике: Учим управлять и учимся управлять : сборник научных трудов по материалам IV Научно-практической конференции школьников, студентов и преподавателей с международным участием. – 2018. – С. 23.
2. Тынянова, О. Н. К вопросу об организационной культуре в органах исполнительной власти Российской Федерации / О. Н/ Тынянова, С. П. Кытин // Электронное научное издание Альманах Пространство и Время. Т. 1. Вып. 2, – 2012.
3. Раззоренова, И.Н. Факторы и условия формирования профессиональной компетенции сотрудников правоохранительных органов /

И.Н. Раззоренова, Э.Н. Вольфсон // Уральский филологический вестник.  
Серия: Драфт: молодая наука. – 2015. – № 1. – С. 82.

4. Домрачева, В.Р. Проблемы мотивации муниципальных служащих :  
пути решения / Домрачева В.Р., Колупаева А.А. // В сборнике: Сборник  
материалов IX Всероссийской научно-практической конференции молодых  
ученых с международным участием «Россия молодая». Конференция  
проходит при поддержке Российского фонда фундаментальных  
исследований. Ответственный редактор Костюк Светлана Георгиевна .–  
2017. – С. 71017.