

# **Дипломная работа на тему «Развитие организационной культуры на государственной гражданской службе»**

Выполнила студентка

Романова Елена Алексеевна



Актуальность темы исследования. В развитии современных организационных систем все большую роль начинают играть интеграционные психологические процессы на базе определенной культурной парадигмы.

Научный интерес к проблеме исследования актуализирует также относительная новизна организационной культуры как области знаний, относящихся к управлению. В этом смысле она тесно связана с организационным поведением, которое формируют общие положения, принципы и закономерности деятельности организации. Но если организационное поведение нацелено на результат коллектива и каждого его члена, то организационная культура способствует формированию ценностных установок, стандартов, норм и правил, с помощью которых этот результат достигается. В культуре отражается индивидуальность, характерные особенности, имидж организации, включая и нормы поведения и нравственные принципы сотрудников и

Изучение организационной культуры социальными и гуманитарными науками началось в семидесятые годы XX века в рамках культурологического подхода. Разработка проблемы организационной культуры осуществлялась в работах Петигрю А., Шейна Э., Карлоффа Б., Килмана Р., Уотермена Р. и др. Среди отечественных психологических исследований организационной культуры следует выделить работы Бухтияровой И.В., Воронина В.Н., Коломиец Н.О., Липатова С.А., Спивака В.А., Толочка В.А. и др.

Организационная культура государственной службы и государственных служащих исследовалась также социологами, философами, специалистами в области

**Цель** исследования: определить содержание организационной культуры на государственной службе и разработать направления по ее развитию .

**Объект** исследования: организационная культура государственных служащих Управления Росреестра Саратовской области.

**Предмет** исследования: механизмы развития организационной культуры служащих.



**РОСРЕЕСТР** .RU

Федеральная служба  
государственной регистрации,  
кадастра и картографии

## Основные задачи исследования:

- ? определить понятие организационной культуры, её функции и структуру;
- ? установить типологию организационных культур;
- ? выделить особенности управления организационной культурой в системе государственной гражданской службы, включая особенности характера госслужащего;
- ? осуществить диагностику организационной культуры и анализ полученных результатов исследования;
- ? сформулировать предложения по развитию организационной



# Поуровневая схема организационной культуры



# Подходы к понятию «организационная культура»

Несмотря на трансформацию сознания и изменение поведения, деятельность государственных служащих (с точки зрения достижения социальных целей) оценивается обществом как низкоэффективная.

Однако в социальной организации российской государственной службы имеются ресурсы ее дальнейшего эффективного развития - организационные ценности, ориентированные на общественное благо.

Организационные ценности государственной службы определяют содержание и характер отношений между государственными служащими; влияют на мотивацию соблюдения норм, принципов жизни и деятельности государственной службы. То есть, корпоративная



В связи с этим моральные характеристики государственных служащих приобретают сегодня особое значение. В отечественных условиях, к сожалению, моральным личностным ценностям управленца не придается должного значения. Основное внимание уделяется формированию профессионально-деловых ценностей (организованности, исполнительности, деловитости и так далее), ориентированных на успешное функционирование органа власти. Роль нравственных ценностей, в том числе следование общечеловеческим ценностям и государственным интересам, в настоящее время явно недооценивается в системе российской

## **Основные предложения по итогам исследования:**

1. Руководителям структур государственной службы следует больше внимания уделять организационным отношениям и развитию организационной культуры государственных служащих, тем более что большинство госслужащих считают это необходимым.
2. Основными путями повышения уровня организационной культуры государственных служащих являются повышение организационной субкультуры субъектов управления, общность следования нормам организационной культуры для всех госслужащих независимо от их статуса, формирование органичных ритуалов, традиций, норм поведения и отношений, создание организационной информационной среды.
3. Развитие организационной культуры госслужащих должно осуществляться

**Благодарю за внимание!**

