

ПРОБЛЕМЫ РАЗВИТИЯ ОРГАНИЗАЦИОННОЙ КУЛЬТУРЫ В МФЦ

Касимова Лилия Халиловна

студент, Министерство просвещения Российской Федерации Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования Глазовский Государственный Инженерно-Педагогический Университет имени В.Г. Короленко, РФ, г. Глазов

PROBLEMS OF ORGANIZATIONAL CULTURE DEVELOPMENT IN THE MFC

Liliya Kasimova

Student, Ministry of Education of the Russian Federation Federal State Budgetary Educational Institution of Higher Education Glazov State Engineering and Pedagogical University named after V.G. Korolenko, Russia, Glazov

Аннотация. Для повышения эффективности деятельности МФЦ с помощью корпоративной культуры выделяются следующие этапы: формирование системы корпоративных ценностей, совершенствование правил поведения и организационных норм; развитие внутренних и внешних организационных коммуникаций; усовершенствование мотивации для сотрудников; внедрение моделей и механизмов по управлению корпоративной культурой.

Abstract. To increase the effectiveness of the IFC's activities with the help of corporate culture, the following stages are distinguished: the formation of a system of corporate values, improvement of rules of conduct and organizational norms; development of internal and external organizational communications; improvement of motivation for employees; introduction of models and mechanisms for managing corporate culture.

Ключевые слова: МФЦ, корпоративная культура, внутренние коммуникации.

Keywords: MFC, corporate culture, internal communications.

В ценностный подход по формированию эффективной корпоративной культуры в МФЦ, можно выделить последующие действия:

- диагностика и установление ценностей в МФЦ;
- создание желаемого образа работников МФЦ;
- создание и регулирование нормативной базы, в которых закреплены нормы поведения;
- продвижение этих ценностей с помощью вышестоящих начальников на своем примере, которые своим повседневным поведением должны убеждать в эффективности этих ценностей;

- составление списка с отрицательными ценностями, которые реформируют корпоративную культуру и препятствуют эффективному выполнению функций в МФЦ.

Также немаловажным в развитии корпоративной культуры являются ориентиры, позволяющие регулировать корпоративное поведение работников, а также повышение профессионализма коллектива, взаимодействие с населением, другими организациями и формирование позитивных установок на развитие.

Мы можем выделить несколько задач по формированию эффективной корпоративной культуры в Балезинского района. Это поможет МФЦ сплотить коллектив, улучшить работоспособность. Для повышения уровня корпоративной культуры, включающие в себе формирование корпоративных отношений среди работников, требуется решить такие задачи, как:

- распространение плановых целей и миссии работников, с последующим разъяснением их для всех членов коллектива;
- разработать и внедрить этический кодекс (требования к внешнему облику, стандарт деловых коммуникаций и стандарт проведения корпоративных мероприятий);
- разработать и внедрить в использование внешней атрибутики: дресскод, эмблемы, значки;
- проводить ритуалы для новых сотрудников при приеме на должность;
- поддержка для новых сотрудников в новых делах;
- создание корпоративных сообществ в социальных сетях и мессенджерах;
- организовывать конкурсы для работников и других сотрудников органов местного самоуправления;
- проведение тренингов и игр по командообразованию в коллективе;
- осуществление мониторинга лучших практик по формированию корпоративной культуры.

Так сложилось, что отношений наших граждан к власти, в том числе местной, в основном критическое. Переломить ситуацию возможно, изменив имидж МФЦ. Кроме того, необходимость применить накопленные знания по организационной культуре к МФЦ может быть обусловлена проводимыми в настоящее время административными реформами.

Деятельность МФЦ должна строиться на работе в команде. Работа в команде характеризуется открытым обсуждением проблем, изменением по мере необходимости целей, полной информированностью всех членов команды. При этом команда должна быть ориентирована на достижение конечного результата. Работники должны гордиться тем, что им доверено непосредственно участвовать в реализации стратегии развития МФЦ.

В частности важно, чтобы идеология, заложенная в корпоративной культуре, распространялась за пределы административных зданий и обеспечивала муниципалитету поддержку граждан сельского поселения. Корпоративная культура включает социальный, символический и материальный аспекты [3].

Для оптимизации работы МФЦ необходимо перейти от системы управления кадрами к системе развития человеческого потенциала отдельного служащего и человеческого капитала организации. Успешная программа по развитию работников способствует созданию рабочей силы, обладающей более высокими способностями и сильной мотивацией к выполнению задач, стоящих перед организацией.

Естественно, что это должно вести к росту производительности, а значит, и к увеличению ценности людских ресурсов организации. Одним из направлений такой политики является повышение профессиональной компетентности кадров. Данная задача подразумевает

множество мероприятий, которые необходимо подчинить единой логике.

В качестве критерия обозначения подразделов определим кадровые технологии. Не будет противоречивым утверждение о том, что подавляющее большинство кадровых технологий непосредственно направлены на сферу компетентности. Итак, первая технология - обучение кадров. Задача состоит в том, чтобы превратить разрозненные мероприятия в целостную систему, а также убрать с них налет условности, то есть сместить акцент с процесса («проходил переподготовку») на результат («научился»).

Обучение кадров реализуется, прежде всего, через подготовку, повышение квалификации и переподготовку в учебных заведениях. Проблема состоит в том, что обучение зачастую превращается в формальность: мотивация научения подменяется мотивацией скорейшего окончания и получения аттестационного документа. Решение данной проблемы видится нам в разработке особого механизма взаимодействия управленческого органа с учебным заведением [1].

В частности, слушателю в момент поступления на учебу может быть дано индивидуальное задание по решению некоторой актуальной проблемы, а после обучения от него ожидается научно обоснованный подход к выполнению этого и других заданий. Также возможна внутренняя проверка усвоения знаний и выработки навыков. Также путем программного регулирования следует раскрыть возможности обучения на рабочем месте, которое бы реализовывалось в двух вариантах: через обучающие мероприятия и создание условий для самостоятельной подготовки.

К обучающим мероприятиям относятся лекции по актуальным проблемам управления, семинары и тренинги по типу проводимых в коммерческих организациях, а также научно-практические конференции и круглые столы.

Самостоятельная подготовка предполагает выпуск в рамках целевой программы учебных пособий, в особенности по вопросам стратегического планирования, а также периодического издания, пропагандирующего успешный опыт организации различных видов деятельности.

Необходимо более активно использовать технологии обучения на рабочем месте - ротацию. Примером именно такой ротации является используемая в Канаде технология «Обучение менеджменту» (МТР).

В рамках образовательной программы участник получает четыре последовательных карьерных назначения сроком на один год каждое. Эти назначения предполагают помимо должностных обязанностей ведение отчетной документации и прохождение экзаменов. Второе направление - оценка муниципальных кадров.

Процедуры аттестации и квалификационного экзамена необходимо превратить в работоспособную технологию. В настоящее время в рамках оценочных процедур делается акцент на проверке знания законодательства, тогда как в практической деятельности наиболее востребованным является творческий подход к решению задач управления [5].

Нужное законоположение можно быстро найти в системах «Гарант» либо «КонсультантПлюс», но гораздо труднее найти адекватный способ его применения на практике. Существует большое количество различных методов и подходов к оценке персонала. У всех них имеется один недостаток - субъективность, потому, что решение в большой мере зависит от того, кто является пользователем этого метода или кто привлекается в качестве эксперта.

Важным является то, что в большинстве случаев нужно выбирать человека, имеющего наилучшую подготовку и квалификацию для исполнения должностных работ на занимаемой должности. Если же решение о выборе кандидата основано на его образовании, уровне профессиональных навыков, личностных качествах, опыте работы, то оно является объективным. Знания муниципального служащего есть следствие мыслительного процесса, который включен в процесс управления и который означает усвоение понятий, фактов, законов.

Одним из мощных критериев эффективности управленческого труда является уровень накопленных знаний и их неустанное пополнение. Различают знания обыденные и научные, полные и неполные, системные и бессистемные. Система непрерывного образования служащих, которая стимулирует творческий подход к делу, играет важную роль в приобретении, закреплении и пополнении знаний, к тому же выработке необходимых умений и навыков.

Умения работников МФЦ - относительно устойчивые характеристики, зависящие от способностей, знаний и самого характера управленческой деятельности. По сути своей это те знания, которые воплощены в решении конкретных управленческих проблем. Т.е. это та модель деятельности, которая освоена и реализована на практике. К ним относятся умение быстро включаться в работу, всесторонне проанализировать ситуацию, выявить ключевую проблему, найти ее конструктивное решение.

Список литературы:

1. Берг, О. Тренинги и обучение / О. Берг // Кадровый вопрос. - 2018. - № 10. - С. 53-56.
2. Бижиев, А.С. Особенности формирования и использования кадрового резерва государственной и муниципальной службы / А.С. Биджиев, Г.М. Шамарова // Государственная власть и местное самоуправление. - 2018. - № 3. - С. 23-29.
3. Боженков, С. Проблемы и практика разработки программы развития муниципальных кадров / Боженков, К. Харченко // Управление персоналом. - 2020. - № 6. - С. 31-33. 20.
4. Быкова, Е.С. Коучинг-технологии в развитии кадрового потенциала муниципальных служащих / Е.С. Быкова // Экономические науки. - 2019. - № 5. - С. 121-123.
5. Быкова, Е.С. Коучинг как социальная технология развития кадрового потенциала органов местного самоуправления / Е.С. Быкова // Теория и практика общественного развития. - 2020. - № 3. - С. 71-73.