

**МЕРОПРИЯТИЯ ПО СОВЕРШЕНСТВОВАНИЮ ОРГАНИЗАЦИОННОЙ КУЛЬТУРЫ
ГОСУДАРСТВЕННЫХ СЛУЖАЩИХ****Александрова Кристина Бегенчевна**

магистрант, Балтийский государственный технический университет «ВОЕНМЕХ им. Д.Ф. Устинова», РФ, г. Санкт-Петербург

MEASURES TO IMPROVE THE ORGANIZATIONAL CULTURE OF CIVIL SERVANTS**Kristina Alexandrova**

Master's student, Baltic State Technical University "VOENMECH" named after. D.F. Ustinova", Russia, St. Petersburg

Аннотация. Организационная культура государственных служащих начинает закладываться еще в процессе воспитания и образования. Принципы, основные направления организационной культуры государственных служащих, которые используются для достижения целевых ориентиров на различных уровнях и ступенях государственной службы.

Abstract. The organizational culture of civil servants begins to be established in the process of upbringing and education. Principles, main directions of the organizational culture of civil servants, which are used to achieve targets at various levels and levels of the civil service.

Ключевые слова: организационная культура; государственный служащий; мероприятия по совершенствованию организационной культуры.

Keywords: organizational culture; state employee; measures to improve organizational culture.

В данной статье, мы рассмотрим основные направления организационной культуры государственных служащих, которые используются для достижения целевых ориентиров на различных уровнях и ступенях государственной службы, все эти направления будут базироваться на следующих принципах, которые мы рассмотрим далее.

Организационная культура государственных служащих начинает закладываться еще в процессе воспитания и образования обучающихся подросткового возраста на уровне основного общего образования в Кадетских корпусах, а также Высших военных учебных заведениях, таким приоритетом является создание благоприятных условий для развития социально значимых отношений обучающихся и будущего офицера, и, прежде всего, ценностных отношений:

- к семье как главной опоре в жизни человека и источнику его счастья;

- к труду как основному способу достижения жизненного благополучия человека, залогом его

успешного профессионального самоопределения и ощущения уверенности в завтрашнем дне;

- к своему Отечеству, своей малой и большой Родине как месту, в котором человек вырос и познал первые радости и неудачи, которая завещана ему предками и которую нужно оберегать;
- к природе как источнику жизни на Земле, основе самого ее существования, нуждающейся в защите и постоянном внимании со стороны человека;
- к миру как главному принципу человеческого общежития, условию крепкой дружбы, налаживания отношений с коллегами по работе в будущем и создания благоприятного микроклимата в своей собственной семье;
- к знаниям как интеллектуальному ресурсу, обеспечивающему будущее человека, как результату кропотливого, но увлекательного учебного труда;
- к культуре как духовному богатству общества и важному условию ощущения человеком полноты проживаемой жизни, которое дают ему чтение, музыка, искусство, театр, творческое самовыражение;
- к здоровью как залогом долгой и активной жизни человека, его хорошего настроения и оптимистичного взгляда на мир;
- к окружающим людям как безусловной и абсолютной ценности, как равноправным социальным партнерам, с которыми необходимо выстраивать доброжелательные и взаимоподдерживающие отношения, дающие человеку радость общения и позволяющие избегать чувства одиночества;
- к самим себе как хозяевам своей судьбы, самоопределяющимся и самореализующимся личностям, отвечающим за свое собственное будущее.

Для нас данный ценностный аспект человеческой жизни чрезвычайно важен для личностного развития обучающейся, так как именно ценности во многом определяют его жизненные цели, его поступки, его повседневную жизнь. Выделение данного приоритета в воспитании обучающихся на ступени основного общего образования, связано с особенностями обучающихся подросткового возраста: с их стремлением утвердить себя как личность в системе отношений, свойственных взрослому миру. В этом возрасте особую значимость для обучающихся приобретает становление их собственной жизненной позиции, собственных ценностных ориентаций.

Самое главное в воспитании обучающихся юношеского возраста на уровне среднего общего образования таким приоритетом является создание благоприятных условий для приобретения обучающимися опыта осуществления социально значимых дел.

Таким образом выделение данного приоритета связано с особенностями обучающихся юношеского возраста: с их потребностью в жизненном самоопределении, в выборе дальнейшего жизненного пути, который открывается перед ними на пороге самостоятельной взрослой жизни.

Самое необходимое сделать правильный выбор обучающимся старших классов поможет имеющийся у них реальный практический опыт, который они могут приобрести в том числе и в школе.

Для государственных служащих важно, чтобы опыт оказался социально значимым, так как именно он поможет гармоничному вхождению обучающихся во взрослую жизнь окружающего их общества, а именно:

- опыт дел, направленных на заботу о своей семье, родных и близких;
- трудовой опыт, опыт участия в производственной практике;

- опыт дел, направленных на пользу своему родному городу или селу, стране в целом, опыт деятельного выражения собственной гражданской позиции;
- опыт природоохранных дел;
- опыт разрешения возникающих конфликтных ситуаций в образовательной организации, дома или на улице;
- опыт самостоятельного приобретения новых знаний, проведения научных исследований, опыт проектной деятельности;
- опыт изучения, защиты и восстановления культурного наследия человечества, опыт создания собственных произведений культуры, опыт творческого самовыражения;
- опыт ведения здорового образа жизни и заботы о здоровье других людей;
- опыт оказания помощи окружающим, заботы о малышах или пожилых людях, волонтерский опыт;
- опыт самопознания и самоанализа, опыт социально приемлемого самовыражения и самореализации.

Подводя итоги мы можем сделать вывод, что становление организационной культуры происходит на протяжении всей жизни государственного служащего.

Список литературы:

1. Организационная культура государственной службы. М.: РАГС, 2021.
2. Охотский Е.В., Игнатова В.Г. Государственная служба: теория и организация. Ростов-на-Дону: "Феникс", 2012.
3. Петров М.И. Комментарий к Федеральному закону «О Следственном комитете Российской Федерации» (постатейный). - М.: Деловой двор, 2012;
4. Прокурорский надзор: учебное пособие / под ред. Ф.К. Зиннурова, В.Н. Григорьева. - М.:ЮНИТИ-ДАНА: Закон и право, 2012;
5. Радугин А.А., Радугин К.А. Введение в менеджмент. Социология организации и управления. Воронеж, 2015.
6. Управление персоналом. /Общ. ред.А.И. Турчинова. М.: Изд-во РАГС, 2012.
7. Управление персоналом. /Под ред.Т.Ю. Базарова, Б.Л. Еремина. М.: ЮНИТИ, 2013.
8. Холл Р. Организации: структуры, процессы, результаты. СПб., Москва, Харьков, Минск, 2020.
9. Чижов Н.А. Кадровые технологии. М. "Экзамен", 2020.