

3. Габдуллин Л.В. Проблема не востребованности региональных складов // Экономические аспекты регионального развития: история и современность: материалы VI Всероссийской научно-практической конференции с международным участием. Елабуга: Хакимова, 2015. С.15–17.

4. Федеральный закон от 26 июля 2006 г. N 135-ФЗ "О защите конкуренции" (с изменениями и дополнениями) // Гарант. URL: <http://base.garant.ru/12148517/> (дата обращения: 23.02.2017).

5. Габдуллин Л.В. Возможный закат империи денег между производителями благодаря логистическому бартеру // Научное обозрение. № 7. 2014. С. 397–400.

УДК 338

д. соц.н., профессор **Дырин Сергей Петрович,**
Апаев Даниль Алмазович
Университет управления «ТИСБИ», г.Казань
e-mail: sdyrin@yandex.ru, dapaev@gmail.com

ОРГАНИЗАЦИОННАЯ КУЛЬТУРА В ФЕДЕРАЛЬНОМ КАЗЕННОМ УЧРЕЖДЕНИИ

ORGANIZATIONAL CULTURE IN A GOVERNMENT BUDGET INSTITUTION

***Аннотация.** В статье описана актуальность изучения организационной культуры. Рассматривается формирование организационной культуры в федеральном казенном учреждении. Выделены факторы, влияющие на формирование активной организационной культуры.*

***Ключевые слова.** Организационная культура; федеральное казенное учреждение; миссия учреждения.*

***Abstract.** The article describes the relevance of studying organizational culture. Discusses the formation of studying organizational culture in a government budget institution. The factors influencing the formation of organizational culture.*

***Keywords.** Organizational culture; government budget institution; mission of the institution.*

Сейчас в России наблюдается значительное усиление интереса к вопросам культуры организации не только со стороны ученых и исследователей, но и со стороны основателей бизнеса и руководителей предприятий. Каждая организация стоит перед необходимостью формирования собственного облика – определения своих целей и ценностей, стратегии качества производимой продукции и

оказываемых услуг, цивилизованных правил поведения и нравственных принципов работников, поддержания высокой репутации фирмы в деловом мире. Все это, именуемое организационной культурой, является задачей, без решения которой нельзя добиться эффективной работы организации.

Актуальность изучения организационной культуры связана с тем, что знание особенностей организационной культуры предприятия позволяет оценить степень стабильности организации, её конкурентоспособность, предположить возможные направления управленческих решений, а также способность достигать запланированных результатов.

В качестве объекта для анализа и оценки организационной культуры был выбран филиал Федерального казенного учреждения «Налог-Сервис» Федеральной налоговой службы в Республике Татарстан.

При формировании организационной культуры филиала ФКУ "Налог-Сервис" ФНС РФ прежде всего необходимо описать его миссию. Она помогает сотрудникам сплотиться, осознать смысл существования организации, ощутить значимость своей деятельности для общества.

Развитая система технического оснащения налоговых органов способствует выполнению одной из важнейших задач – созданию единого информационного портала, который способен обрабатывать различные виды информации с минимальным привлечением налогоплательщиков к проведению налоговых процедур.

Филиал выполняет очень ответственную миссию по обеспечению организационно-технической и информационной деятельности ФНС России, множества ее территориальных органов.

Данная миссия выполняется путем внедрения инновационных решений в области телекоммуникаций и связи, которые существенно влияют на успешность и эффективность работы налоговых органов нашей страны.

Базовой целью является повышение эффективности налогового администрирования, которая достигается путем централизации рутинных и трудоемких функций налогового администрирования, сокращением финансовых и трудовых затрат, концентрацией сотрудников налоговой службы на аналитической, контрольной и правовой работе.

Общепринятые ценности и нормы филиала ФКУ "Налог-Сервис" ФНС России отражены в специальном документе – «Кодекс этики и служебного поведения работников ФКУ "Налог-Сервис" ФНС России», в котором отражены основные принципы и правила служебного поведения работников организации, рекомендательные этические правила служебного поведения работников, установлена ответственность за нарушение положений Кодекса.

Целью Кодекса является установление этических норм и правил служебного поведения работников для достойного выполнения ими своей профессиональной деятельности, а также содействие укреплению авторитета организации, доверия граждан к Федеральной налоговой службе и обеспечение единой нравственно-нормативной основы поведения работников.

Организационная культура филиала ФКУ «Налог-Сервис» ФНС России, ее ориентация на общечеловеческие ценности, открытость и соблюдение этических норм не менее значимы для делового успеха, чем уровень квалификации сотрудников. Понятие "профессионализм" включает в себя не только профессиональные знания и навыки сотрудников, но и такие характеристики, как внешний вид, манеры, умение держаться и позиционировать себя. Из совокупности этих личностных характеристик складывается имидж, от которого зависит представление об организации, степень доверия к ней.

Немалая роль в формировании организационной культуры принадлежит руководителю. Цель руководителя любого уровня – постановка целей и задач для подчиненных, создание оптимальных условий труда для каждого в коллективе, делегирование ответственности подчиненным и мотивирование их труда.

В филиале ФКУ «Налог-Сервис» ФНС России организационная культура представляет собой иерархическую культуру, то есть она очень формализована и структурирована. Тем, что делают люди, управляют процедуры. Организацию объединяют формальные правила и официальная политика.

Проведение корпоративных мероприятий и следование принятым обычаям тоже благотворно воздействуют на организационную культуру. В филиале ФКУ «Налог-Сервис» ФНС России регулярно организуются разнообразные корпоративные праздники. Такие мероприятия позволяют поддерживать корпоративный дух и традиции, создавать атмосферу доверия и взаимопонимания внутри филиала, укреплять неформальные связи в коллективе, повышать лояльность сотрудников, создавать ощущение сопричастности к общей цели.

Таки образом, значимость организационной культуры для филиала ФКУ «Налог-Сервис» ФНС России достаточно велика. Это одна из основ деятельности организации и фактор, непосредственно влияющий на ее эффективность.

Литература:

1. Дырин С.П. Корпоративная культура: как ее формировать // Управление корпоративной культурой. 2010. № 3. С. 158–161.
2. Дырин С.П. Типология организационной культуры российских предприятий // Философия, наука, культура: сборник научных статей, посвященных 60-летию профессора А. А. Шестакова. Самара: СГАСУ, 2015. С. 243–256.
3. Роль организационной культуры в эффективном менеджменте вуза // Библиофонд. URL: <http://bibliofond.ru/view.aspx?id=829553> (дата обращения: 06.03.2017).