



АДМИНИСТРАЦИЯ ГОРОДА БЕЛГОРОДА

РАСПОРЯЖЕНИЕ

« 15 » сентября 2011 г.

№ 3209

Об утверждении Концепции по формированию корпоративной культуры администрации города

В целях обеспечения высокого уровня корпоративной культуры, повышения ответственности муниципальных служащих администрации города за свою профессиональную деятельность:

1. Утвердить Концепцию по формированию корпоративной культуры администрации города Белгорода (прилагается).

2. Ответственным за реализацию Концепции по формированию корпоративной культуры администрации города Белгорода определить управление стратегического планирования и кадровой политики (Сергеев А.С.).

3. Управлению информации и общественных связей администрации города (Морозов А.В.) обеспечить опубликование настоящего распоряжения в газете «Наш Белгород».

4. Контроль за исполнением настоящего распоряжения возложить на заместителя главы администрации – руководителя аппарата администрации города Гармашева А.А.

Глава администрации
города Белгорода



С.Боженков

УТВЕРЖДЕНА
распоряжением администрации
города Белгорода
от «15» сентября 2011 № 3209

КОНЦЕПЦИЯ
по формированию корпоративной культуры
администрации города Белгорода

1. Общие положения

Концепция по формированию корпоративной культуры администрации города Белгорода (далее – Концепция) разработана в соответствии со Стратегией развития города Белгорода до 2025 года в целях повышения эффективности муниципального управления.

В современных управленческих технологиях все большее значение приобретает работа с человеческим капиталом, которая включает в себя множество аспектов: повышение профессионализма сотрудников и их производственной эффективности, управление лояльностью и работоспособностью людей и групп, снижение конфликтности и уровня стресса в коллективе.

Ключевым системным инструментом в области управления человеческим фактором является корпоративная культура организации.

Под корпоративной культурой администрации города Белгорода понимается совокупность разделяемых всеми работниками целей, ценностей, стандартов, норм, традиций органов местного самоуправления, сохраняющих их уникальность и обеспечивающих выполнение основных функций органов местного самоуправления.

2. Основные составляющие корпоративной культуры

Корпоративный дух – общее корпоративное «Я», объединяющее в себе индивидуальные особенности работников администрации через механизмы сплочения, осознания работниками общности целей, сведения к минимуму различий между личными и общими целями. Корпоративный дух складывался в условиях высокой ответственности за результат своей работы, особой значимости муниципальной службы для общества.

Миссия – это философия организации, определяющая ценности и принципы, в соответствии с которыми организация выстраивает свою деятельность.

Стратегия – образ организационных действий и управляющих подходов, используемых для достижения организационных задач и целей организации.

Корпоративные стандарты – это принципы и правила, регулирующие деятельность организации, и нормативные документы, закрепляющие эти правила.

Корпоративная этика – это совокупность этических принципов и норм делового общения, которыми руководствуются в своей деятельности организация, ее должностные лица и работники.

Деловой этикет – порядок поведения работников организации, включающий систему регламентированных правил поведения в различных деловых ситуациях, в том числе при деловой переписке, деловом общении, приеме на работу, обращении к руководству и т. д.

Корпоративный стиль – набор графических форм и принципов построения визуальной коммуникации, объединённых одной идеей, основная задача которых выделить организацию «среди себе подобных» и создать узнаваемый образ в глазах общества.

Команда – это способ построения организации с учетом реальных качеств ее сотрудников, во имя максимально эффективного достижения целей организации.

Ценности – определенные моральные установки, стандарты и убеждения, разделяемые работниками.

Дресс-код – рекомендации к форме одежды работников организации.

Телефонный этикет – нормы и правила, отражающие представления о должном общении работников посредством телефона.

Награда – одна из форм поощрения за успехи, достигнутые в труде и другой общественно полезной деятельности.

Поощрение – это публичное признание результатов труда работников.

3. Цели и задачи Концепции

Главная цель Концепции – создание условий для формирования внутриорганизационной среды, обеспечивающей партнерские отношения всех работников администрации города, направленные на принятие взаимовыгодных решений для достижения высоких результатов.

Основными задачами по формированию корпоративной культуры для работников администрации города Белгорода являются:

- формирование высокого корпоративного духа работников и постоянная работа по его укреплению;
- выстраивание отношений с коллегами на основе взаимопонимания и корпоративной солидарности;
- создание команды работников администрации города Белгорода.

4. Основные направления реализации Концепции

Основными направлениями реализации Концепции являются:

- популяризация миссии и стратегических целей органов местного самоуправления, разъяснение их на всех уровнях категорий должностей;
- исполнение требований Кодекса этики и служебного поведения муниципальных служащих администрации города Белгорода (далее – Кодекс); утвержденного постановлением администрации города Белгорода от 10 мая 2011 года № 70, который является неотъемлемой частью корпоративной культуры администрации города;

- разработка Корпоративной книги ценностей и стандартов администрации города (далее – Корпоративная книга);
- информационное продвижение Кодекса и Корпоративной книги через каналы корпоративных коммуникаций.
- обеспечение соблюдения всеми сотрудниками положений Корпоративной книги;
- разработка Положений «О присяге муниципального служащего», «О значке «Муниципальный служащий города Белгорода»;
- внедрение в практику работы процедуры принятия присяги при поступлении на муниципальную службу с вручением значка «Муниципальный служащий города Белгорода»;
- организация спортивных и культурно-массовых мероприятий;
- совершенствование системы корпоративных наград и поощрений.

5. Ожидаемые результаты реализации Концепции

Ожидаемый результат реализации Концепции – создание корпоративного стиля администрации города Белгорода, направленного:

- на формирование «привлекательного» образа муниципального служащего;
- на повышение престижа администрации города Белгорода.

Корпоративная культура должна стать неотъемлемым атрибутом поведения всех работников администрации города Белгорода – от ее высшего руководства до работников линейного уровня.

**Начальник управления
стратегического планирования
и кадровой политики**



А. Сергеев