

**Особенности формирования внутренних коммуникаций в государственных органах исполнительной власти (на примере Департамента городского имущества г. Москвы)**

**Научный руководитель – Вайсерио Константин Иванович**

***Астахова Екатерина Владимировна***

*Студент (бакалавр)*

Московский городской университет управления Правительства Москвы, Москва, Россия

*E-mail: kate.astakhova52@yandex.ru*

За последние несколько лет понимание важности внутренних коммуникаций в органах государственной власти увеличилось. Актуальность темы обусловлена тем, что выработанные коммуникационные навыки могут быть использованы в качестве эффективного инструмента взаимодействия власти и социума, для обеспечения гласности в работе государственных гражданских служащих, а также для повышения имиджа и престижности органов власти столицы. Отличительной особенностью как муниципальной, так и государственной службы является система бюрократических принципов в организации. Четкая иерархическая структура в работе, формализованные правила и обязанности, все это – признаки ценностей органов государственной власти [3]. В исследовании рассмотрены практические аспекты проявления элементов внутренних коммуникаций, и какую роль они выполняют в организации совместной деятельности на примере Департамента городского имущества города Москвы.

Департамент является функциональным органом исполнительной власти города Москвы, который входит в состав Комплекса экономической политики и имущественно-земельных отношений. Штат сотрудников составляет более 2000 тысяч человек, включая также 5 подведомственных организаций [2]. Ценностями всего Комплекса являются «Я-профессионал», «Наша команда эффективна» и «Мы совершенствуем город». Ежегодно Департамент реализует внутренние корпоративные проекты, в рамках сформированных ценностей. Так, по итогам 2023 года было проведено более 29 мероприятий. Кроме того, в организации существуют информационные каналы коммуникации для наиболее эффективной работы и постоянной вовлеченности в жизнь Департамента. Принято выделять три основных информационных источника: почтовая рассылка, Телеграм-канал «Вестник ДГИ» и корпоративный портал «Экономика Москвы».

Наибольшей популярностью пользуется Телеграм-канал, основной целью которого является сплочение коллектива, путем заочного знакомства и поиска коллег в рамках «хобби». Проведя контент-анализ, отметим, что вовлеченность на канале составляет 1,64%, что является небольшим показателем. Однако, сравнив внешние Телеграм-каналы Комплекса и Департамента, показатели «Вестника ДГИ» наиболее высокие. С точки зрения репутационной стратегии можно выделить, что на канале ярко выражен тип «команда-наша гордость» и «достижения-наша гордость», которые основываются на персонализации и фокусе командной работы.

Для формирования наиболее четкого представления о внутренних процессах Департамента было также проведено экспертное интервью среди специалистов среднего и высшего звена. Основываясь на уровнях организационной культуры Э. Шейна, в Департаменте развит глубинный уровень, где важным критерием является не только наличие традиций и сложившихся ценностей, но и поведение сотрудников, которое влияет на общую атмосферу в коллективе [1]. Также, в Департаменте важно не только создание комфортной среды для сотрудников и сплочение коллектива, но и налаживание оптимальных коммуникационных

механизмов. Данный факт подтверждается грамотно сформированными информационно-коммуникационными каналами внутри Департамента.

Рассматривая варианты создания корпоративной культуры, было выделена усредненная позиция между естественным отбором правил и норм, являющихся, по мнению сотрудников, лучшими для этой организации и целенаправленное создание традиций руководством организации. Используя метод наблюдения, отметим, что команда Отдела корпоративной культуры приложила не малые усилия на протяжении 3-х лет для развития слаженной внутренней культуры в Департаменте. Что доказывает призовое место в XIV отраслевой премией по корпоративным коммуникациям «InterComm 2023», где Департамента занял 3-е место в номинации «Событие» с корпоративным спектаклем 2022 года, посвященного к 100-летию департамента «Московская история» [4]. Стоит сказать, что Департамент принимает участие в конкурсе не первый год, но именно 2023 год стал значимым в сфере корпоративной культуры среди команды.

Анализируя ценности Департамента, наиболее значимое внимание эксперты уделили таким понятиям как коллектив и клиент (сотрудники организации), что показывает ориентацию на внимание к комфортным условиям работников. А законность, дисциплина и безопасность демонстрируют нам соблюдение предписанных и формальных норм, тайн организации, что является неотъемлемой частью любого государственного органа исполнительной власти.

Таким образом, система внутренних коммуникаций в органах исполнительной власти города Москвы активно развивается и совершенствуется. Каждый год кадровые специалисты используют наиболее новые и современные подходы в системе управления. Стоит сказать, что также и поддержание внутренних коммуникаций осуществляет на высоком уровне, однако в перспективе необходимо увеличить вовлеченность сотрудников, разрабатывая новые интерактивные рубрики и форматы ведения информационно-коммуникационных сообществ. Корпоративная культура Департамента является инструментом сплочения государственных гражданских служащих, которая оказывает влияние в том числе и на кадровую политику организации. Модели поведения становятся частью организационной культуры органов власти и корпоративной культуры института государственной службы. А анализ такой культуры позволит эффективнее управлять персоналом и способствует повышению результативности деятельности государственной гражданской службы в городе.

### Источники и литература

- 1) Шейн Э. Организационная культура и лидерство. СПб, 2002.
- 2) Департамент городского имущества города Москвы. — Текст: электронный // Mos.ru: Официальный портал Мэра и Правительства Москвы: [официальный сайт]. — URL: <https://www.mos.ru/dgi/function/o-departamente/polozhenie-o-departamente/> (дата обращения: 06.01.2024)
- 3) О государственной гражданской службе Российской Федерации [Текст]: Федеральный закон от 27.07.2004 № 79-ФЗ. — Режим доступа: [http://www.consultant.ru/document/cons\\_doc\\_LAW\\_48601/](http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_48601/) (дата обращения 06.01.2024)
- 4) Объявлены результаты XIV отраслевой премии по корпоративным коммуникациям InterComm-2023. — Текст: электронный // ADPASS: [сайт]. — URL: <https://adpass.ru/obyavleny-rezultaty-xvi-otraslevoj-premii-po-korporativnym-kommunikatsiyam-intercomm-2023/> (дата обращения: 08.01.2024)