

# защита курсовой работы

- АНАЛИЗ ОРГАНИЗАЦИОННОЙ КУЛЬТУРЫ Отдельного батальона ДПС ГИБДД УМВД России по Вологодской области

Выполнил: Ефимов

А.С

Преподаватель: доцент

Крутицова Марица Николаевна

**Общая характеристика Отдельного  
батальона ДПС ГИБДД УМВД России по  
Вологодской области**

# Численность и структура штата сотрудников

- В настоящее время штатная численность Госавтоинспекции Вологодской области составляет 1256 сотрудников, из них сотрудников строевых подразделений дорожно-патрульной службы – 829, инспекторов дорожно-патрульной службы – 577.
- В данной работе исследование особенностей организационной культуры осуществлялось в Отдельном батальоне дорожно-патрульной службы УМВД России по Вологодской области. Рассмотрим это подразделение более подробно.

- Отдельный батальон дорожно-патрульной службы УМВД России по Вологодской области был образован 8 июня 1992 года.
- Задачи, функции и организация работы ОБ ДПС определяются Положением об отдельном батальоне дорожно-патрульной службы ГИБДД УМВД России по Вологодской области. В соответствии с ним ОБ ДПС является строевым подразделением Госавтоинспекции и входит в состав УМВД России по Вологодской области. ОБ ДПС в пределах компетенции осуществляет деятельность по охране общественного порядка, обеспечению общественной безопасности, реализует оперативно-профилактические, контрольные, надзорные и разрешительные функции в области безопасности дорожного движения на территории города Вологды, федеральных автомобильных дорогах «Москва – Архангельск» с 435 по 482 км, «Вологда – Медвежьегорск» с 6 по 89 км и «Вологда – Н.Ладога» с 6 по 44 км, территориальных автомобильных дорогах «Вологда – Ростилово» с 7 по 27 км, «Обход г. Вологды» с 1 по 15 км.

- Структура и штатная численность ОБ ДПС утверждается начальником УМВД России по Вологодской области по предложениям начальника Управления ГИБДД и по согласованию с ГУ ОБДД МВД России и включает в себя:
  - - руководство;
  - - штаб;
  - - дежурную часть;
  - - группу для выезда на дорожно-транспортные происшествия;
  - - группу службы;
  - - группу по пропаганде;
  - - группу по работе с личным составом;
  - - группу по исполнению административного законодательства;
  - - группу по розыску автотранспортных средств;
  - - техническую часть;
  - - группу по ремонту и обслуживанию транспортных средств;
  - - службу обеспечения и обслуживания;
  - - пять взводов ДПС.

# Изменение численности штата за последнее время

- Штатная численность отдельного батальона дорожно-патрульной службы ГИБДД УМВД России по Вологодской области по состоянию на 1 января 2015 года составляет 241 единицу (АППГ - 242), некомплект равен 10 единицам, что составляет 4,1% от общей численности сотрудников подразделения (АППГ некомплект 10 единиц, 4,1%). Вакантные должности: 8 должностей инспекторов дорожно-патрульной службы, 1 должность инспектора по исполнению административного законодательства, 1 должность дежурного группы для выезда на ДТП. 10 кандидатов на подборе на вакантные должности.
- За 2 полугодие 2014 года:
  - - принято сотрудников вновь – 9 (АППГ 9);
  - - принято переводом из других подразделений – 77);
  - - уволено из ОВД 11 сотрудников (АППГ 8), из них
    - 4 - по отрицательным мотивам, за совершение проступка, порочащего честь сотрудника полиции, АППГ 1),
    - 2 - по собственному желанию (АППГ 2),
    - 2 - по болезни (АППГ 0),
    - 3 – по ограниченному состоянию здоровья (АППГ 1).

# Возрастной ценз и образование сотрудников

- Большинство сотрудников подразделения – молодые люди в возрасте от 30 до 40 лет: 115 сотрудников подразделения (47,7 %), 90 сотрудников (37,3%) в возрасте до 30 лет, 24 сотрудника (10%) в возрасте 41-45 лет, 2 сотрудника (0,8%) – 46-50 лет, сотрудников старше 60 лет нет.
- Большинство сотрудников подразделения – 81 сотрудник (33,6%) - имеют стаж службы от 5 до 10 лет, 63 сотрудника (26,1%) имеют стаж службы от 10 до 15 лет, 41 сотрудник (17%) – свыше 15 лет, 27 сотрудников (11,2%)- 3-5 года, 19 сотрудников (7,9%) - до 3 лет.
- 145 сотрудников подразделения (60,1% от общей численности сотрудников) имеют высшее профессиональное образование, 75 сотрудников (31,1 %) – среднее профессиональное, 10 сотрудников (4,1%) со средним общим образованием.

**Особенности формирования  
организационной культуры ОБ  
ДПС утверждается  
начальником УМВД России по  
Вологодской области**

- Главными характеризующими признаками организационной культуры являются те, которые отражают результативность и качество деятельности организации, определяя тип и особенности организационной культуры. Он не только отличает членов одной группы людей от другой, но и даёт комплексное понимание процессов эволюции и функционирования различных организаций.
- Сильными культурами считаются такие, которые обладают объединяющей философией и миссией; сильным лидером; открытыми каналами коммуникаций и доступа к высшему руководству; чувством удовлетворенности, присущим всем сотрудникам; наличием поддерживаемых всеми церемоний, ритуалов и обычаев; общим эмоциональным подъемом, касающимся работы и будущего; исполнительским мастерством, вложенным в общее дело, усилиями и вознаграждением.

# **Предметом исследования выступили содержательные и динамические проявления организационной культуры.**

- Объект исследования — органы внутренних дел.
- В исследовании приняли участие сотрудники ОБ ДПС УМВД России по Вологодской области. Исследование проходило с помощью разработанного нами опросника по изучению организационной культуры ОБ ДПС УМВД России по Вологодской области адаптированного варианта анкеты «Оценка организационной культуры», модифицированного варианта методики «Ценностные ориентации».
- Данные проведенного исследования позволили выявить отличительные особенности организационной культуры в деятельности органов внутренних дел, находящихся на этапе проведения административной реформы.
- Основная цель опросника по изучению организационной культуры в ОБ ДПС УМВД России по Вологодской области — выяснить у практических работников их оценку, понимание и отношение к имеющимся организационно-культурным проблемам функционирования организации.
- Одна из главных составляющих организационной культуры — понимание предназначения данной организации в обществе, смысла её функционирования и, соответственно, людей, работающих в ней.

- Большинство опрошенных (66%) на первое место ставят охрану общественного порядка и общественной безопасности, второе место по числу опрошенных (23%) занимает идея исполнения законности и законодательства Российской Федерации. Третье место (11%) — защита прав и законных интересов граждан от преступных посягательств.

- В нашем исследовании в качестве целей своей организации сотрудники на первое место ставят защиту жизни, здоровья, прав и собственности граждан (50%), на второе место — профилактику, предупреждение и раскрытие преступлений (37%), третье место занимает соблюдение закона (13%). Предназначение в обществе и цели организации неотъемлемым образом связаны с ценностями организации, а точнее, сотрудников, составляющих эту организацию.

- В нашем исследовании наиболее выраженными у сотрудников организации являются такие терминальные ценности (ценности–цели), как «обеспечить себе уверенность в завтрашнем дне, стабильность социального положения», «реализовать свою волю, быть самостоятельным и уверенным в себе», «обеспечить признание своих личных и профессиональных заслуг, реализовать себя как профессионала, быть компетентным в своем деле». Наименее значимыми явились такие терминальные ценности, как «проявление жизненной мудрости и зрелости суждений», «добиться признания, уважения и любви окружающих», «влиять на людей, ситуацию, направлять поведение других».

**Результаты исследования  
инструментальных ценностей  
сотрудников позволяют нам  
сделать следующие выводы:**

- Во-первых, наиболее выраженными являются такие инструментальные ценности (ценности–средства), как «лучше других знать, что и как делать, быть признанным специалистом в своем деле»; «упорный труд в целях добросовестного и эффективного исполнения своего дела»; «много и эффективно работать, доказывать свою полезность и необходимую помощь людям».
- Во-вторых, наименее значимыми явились такие инструментальные ценности, как «заводить знакомства с «нужными людьми»», «добиваться высокого социального статуса». Помимо функций адаптации и общественной полезности те или иные группы ценностей оказывают непосредственное влияние на эффективность функционирования организации. В нашем случае доминирующим полюсом ценностей, обеспечивающим процесс и результат выполнения поставленных задач, является четкий административный контроль.
- По мнению опрошенных сотрудников, к наиболее действенным способам наказания за допущенные в работе ошибки являются дисциплинарное и денежное взыскание. К наиболее действенным способам поощрения за достигнутые в работе успехи относятся: материальное вознаграждение, дополнительный выходной день, публичная благодарность.

- При анализе внутренних факторов, влияющих на выполнение поставленных перед сотрудниками организации задач, в качестве недостаточно используемых для повышения эффективности деятельности отмечаются следующие: эффективная система оплаты труда; личная инициатива сотрудников; наличие необходимой для работы информации.

Оценивая эффективность функционирования организации, мы учитывали ключевую роль руководителей в управлении организацией.

Грамотное управление обеспечивает направление деятельности всех без исключения элементов организации, удерживает в допустимых пределах отклонение отдельных частей и организации в целом от поставленных целей.

Какими же качествами должен обладать идеальный руководитель в ОБ ДПС УМВД России по Вологодской области?

- На данный вопрос ответы сотрудников распределились следующим образом. Сотрудники ОВД наиболее ценят следующие профессионально-значимые качества: профессионализм и компетентность (70,4%); честность, порядочность, (65,7%); справедливость, ответственность (54,9%); опрятный внешний вид (54,2%).
- Примерно каждый второй и третий сотрудник поставили отличную оценку таким важным качествам, как высокая культура общения и поведения (49,3%); человечность, способность понять другого, сопереживать ему (45,1%); хорошая физическая и боевая подготовка (42,6%); организаторские способности (42,3%); интерес к своей профессии (36,6%); стремление помочь людям (31%).

- Полученные результаты показывают, что коллектив всегда хочет видеть в руководителе не только администратора, официального работника, которому необходимо подчиняться, но и человека, которому доверяют, за которым охотно идут, который пользуется заслуженным авторитетом.

- Идеальный образ подчиненного выглядит следующим образом:  
исполнительный (63%), ответственный (41%), профессионал в своем деле (75%), дисциплинированный (41%), работоспособный (38%).

- Анализ отдельных элементов организационной культуры в ОБ ДПС УМВД России по Вологодской области позволяет охарактеризовать её как иерархическую (бюрократическую), для которой характерны высокий уровень формализации и структурированности жизни и деятельности сотрудников.
- Данная организационная культура ориентирована на жесткое руководство, подчинение формальным и нормативным правилам и приказам. Преобладают вертикальные служебные отношения, основанные на иерархии и субординации. Эти данные соотносятся с результатами, полученными с помощью анкеты «Оценка типа организационной культуры» (Камерон К., Куинн Р.).

- Как уже было отмечено, в организации доминирует иерархическая культура, клановая и адхократическая распределены примерно в равных долях. Изменение наблюдается в увеличении уровня рыночной культуры по параметру «общий стиль лидерства».
- Данный параметр позволяет предположить преобладание демократического стиля руководства, не характерного для иерархической культуры, над либеральным и авторитарным

- . Отмеченный факт подтверждают и результаты опроса сотрудников, согласно которым на вопрос «какой стиль управления, по вашему мнению, преобладает в вашем подразделении», 75% ответили, что демократический, 25% — авторитарный.

- В ходе исследования было установлено, что: в ОБ ДПС УМВД России по Вологодской области существуют различия между организационными ценностями, нормами и системой отношений, заявляемой в качестве эталонной, организационной культуры и ее действующими организационными ценностями, нормами и системой отношений;
- • функционирование и специфика организационной культуры ОБ ДПС УМВД России по Вологодской области определяется ценностями и целями управленческой элиты ОВД;
- • развитие организационной культуры ОБ ДПС УМВД России по Вологодской области обеспечивается достижением непротиворечивости ценностей и целей управленческой элиты заявленным при реформировании организационно-культурным эталонам (организационным миссии, целям и ценностям);

**Спасибо за внимание**