

Эта часть работы выложена в ознакомительных целях. Если вы хотите получить работу полностью, то приобретите ее воспользовавшись формой заказа на странице с готовой работой: <https://stuservis.ru/otchet-po-praktike/329396>

Тип работы: Отчет по практике

Предмет: Психология (другое)

СОДЕРЖАНИЕ

1 Организация и методы исследования	3
2. Результаты исследования корпоративной культуры в Отделе МВД России по Кемеровской области города Березовский	7
3. Анализ корпоративной культуры Отдела МВД России по Кемеровской области города Березовский и социально-психологических факторов ее формирования	15
4. Рекомендации по формированию и оптимизации корпоративной культуры Отдела МВД России по Кемеровской области города Березовский	18
СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННОЙ ЛИТЕРАТУРЫ	27
ПРИЛОЖЕНИЕ 1	29
ПРИЛОЖЕНИЕ 2	30
ПРИЛОЖЕНИЕ 3	35
ПРИЛОЖЕНИЕ 4	37

1 Организация и методы исследования

Отдел МВД России по г. Березовскому является территориальным органом МВД России на районном уровне. Отдел МВД России по г. Березовскому создан в целях реализации возложенных на органы внутренних дел Российской Федерации задач по обеспечению защиты жизни, здоровья, прав и свобод граждан Российской Федерации, иностранных граждан и лиц без гражданства, противодействию преступности, охране общественного порядка и собственности, обеспечению общественной безопасности на территории Березовского городского округа Кемеровской области.

Отдел МВД России по г. Березовскому входит в состав органов внутренних дел, подчиняется Главному управлению Министерства внутренних дел Российской Федерации по Кемеровской области и осуществляет свою деятельность в пределах границ Березовского городского округа Кемеровской области согласно утвержденным Министром внутренних дел Российской Федерации схемам размещения территориальных органов. Отдел МВД России по г. Березовскому, реализуя на территории обслуживания задачи и полномочия органов внутренних дел:

- 1) осуществляет прием и регистрацию (в том числе в электронной форме) заявлений и сообщений о преступлениях, об административных правонарушениях, о происшествиях; своевременно принимает по ним меры, предусмотренные законодательством Российской Федерации;
- 2) обеспечивает незамедлительное прибытие сотрудников органов внутренних дел на место совершения преступления, административного правонарушения, место происшествия, а также пресечение сотрудниками органов внутренних дел противоправных деяний, устранение угроз безопасности граждан и общественной безопасности, документирование обстоятельств совершения преступления, административного правонарушения, обстоятельств происшествия, сохранность следов преступления, административного правонарушения, происшествия;
- 3) осуществляет оказание первой помощи лицам, пострадавшим от преступлений, административных правонарушений и несчастных случаев, а также лицам, находящимся в беспомощном состоянии либо в состоянии, опасном для их жизни и здоровья, если специализированная помощь не может быть получена ими своевременно или отсутствует, и сообщает близкому родственнику (родственнику) или близкому лицу пострадавшего сведения об оказании первой помощи или о направлении в медицинскую организацию при наличии сведений об этом в возможно короткий срок, но не позднее 24 часов с момента оказания первой помощи или направления в медицинскую организацию.

В исследовании участвовало 60 сотрудников. Исследование проводили по четырем этапам: первый этап - оценка корпоративной культуры по методике П.Харриса и Р.Морана. На втором этапе проведен анализ

корпоративной культуры по методике К.Кэмерона и Р.Куина. На третьем этапе анализ социально-психологического климата с помощью карты-схемы Л.Н. Лутошкина. На четвертом этапе исследование по методике "Диагностика структуры мотивов трудовой деятельности" Бадоева Т.Л.

Следуя идеям Ф. Харриса и Р. Морана, представления сотрудников о себе и своем месте в организации; средства и язык общения внутри организации; внешний вид, поведение, убеждения сотрудников; питание, обучение и развитие; отношение ко времени; характер взаимоотношений между людьми с рангом, умом, опытом и т. д. отличительный; организационные ценности, трудовая этика и мотивация. К. Кэмерон и Р. Куинн считает, что ценно для организации, ее стиль руководства, язык и символы, процедуры и повседневные стандарты, а также то, как определяется успех. Все определяет уникальность организации. Ф. Харрис и Р. Моран выделили ключевые особенности атрибутов, отличающих индивидуальную организационную культуру компании от других компаний на рынке [1]:

- 1) Взгляды сотрудников на самих себя и свои должности. Некоторые организации более охотно создают коллективное мышление и экспертное общение между сотрудниками, чтобы реализовать их творческий потенциал, в то время как другие выдвигают четкие и специфичные требования к выполнению набора задач.;
- 2) Система связи. Это включает устную или письменную, вертикальную или горизонтальную коммуникацию, уровень взаимодействия с руководством, язык общения;
- 3) Дресс-код. Внешний вид сотрудников и руководства, стиль поведения на рабочем месте и стиль общения с коллегами и клиентами;
- 4) Кейтеринг. Организуйте прием пищи (наличие подходящих мест для питания), время обеденного перерыва и его продолжительность, приспособляемость мест отдыха;
- 5) Используйте время. Четкое расписание и мотивация сотрудников разумно использовать время;
- 6) Система ценностей и норм. Расположение приемлемого поведения компании, стандартов коммуникации, штрафов за нарушения;
- 7) Развивайте потенциал сотрудников. Разработка адаптивной системы, профессиональное позиционирование и обучение, осведомленность сотрудников и управление карьерой;
- 8) Мотивация и профессиональная этика. Планирование работы, уровень ответственности сотрудников, качество и оценка работы, уход за рабочим местом, мотивация сотрудников;
- 9) Вера в организационные ценности, лидерство, командную работу, успех и т.д.

Кэмерон и Куинн использовали соответствующие вопросники для оценки текущего типа культуры и предпочитаемого типа культуры.

Карта - план Л.Н.Лутошкина. Этот тест используется для оценки некоторых основных проявлений психологического климата в команде и для оценки уровня развития команды.

Этот метод разработан Т. Л. Бадоевым и направлен на изучение удовлетворенности трудом. Респонденты оценивают свое отношение к различным факторам, влияющим на удовлетворенность работой, по шкале: «очень доволен» (3 балла), «вполне доволен» (2), «вполне удовлетворен» (1); «и довольны, и нет» (0); «весьма недоволен» (-1); «весьма недоволен» (-2); "совершенно неудовлетворен" (-3).

2. Результаты исследования корпоративной культуры в Отделе МВД России по Кемеровской области города Березовский

Можно выделить следующие основные принципы кадровой политики организации:

- Законность;
- Научная эффективность;
- система;
- сложность;
- гибкость;
- Экономическая устойчивость;
- Последовательность.

Затем определите приоритет кадровой политики. На формирование приоритетов кадровой политики влияют внутренние и внешние факторы.

Внутренние факторы включают:

Цель организации, особенности ее деятельности, специализация, технологии, производство и организационная структура;

- Количественные и качественные характеристики рабочего места;

- Условия, система стимулирования и оплата труда;
 - Изменить ценностную ориентацию сотрудников;
 - Стиль управления;
 - Финансовые возможности организации и т.д.
- Факторы, которые характеризуют внешнюю среду или внешние факторы, обычно включают:
- Уровень экономического развития;
 - Экономическая и политическая стабильность общества;
 - Демографическая ситуация;
 - Законодательство и нормативная база, регулирующие трудовые отношения;
 - Состояние рынка труда;
 - Национальная политика в области занятости;

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННОЙ ЛИТЕРАТУРЫ

1. Васюта Ю. Формирование корпоративных компетенций с учетом разных видов организационной культуры / Ю. Васюта // Психология и педагогика: актуальные проблемы теории и практики (ко дню психолога) : Материалы III Всероссийской научно-практической конференции с применением технологий дистанционного онлайн-участия, Москва, 18 ноября 2021 года / Отв. редактор А.С. Поляков. – Москва: Московский государственный областной университет, 2021. – С. 42-46.
2. Грищенко Е.А. Педагогика корпоративных отношений сотрудников полиции: от целостного знания к целостной программе развития // Вестник Пятигорского государственного университета. 2018. № 3. С. 273 – 276.
3. Гуськова Н. Д. Диагностика организационной культуры промышленного предприятия в контексте повышения его эффективности и конкурентных преимуществ / Н. Д. Гуськова, А. В. Ерастова // Инновационная деятельность. – 2022. – № 3(62). – С. 5-23
4. Гюльнезерова М. Н. Формирование современных инновационных стратегий и рост компетентностного уровня человеческого капитала: взаимосвязь и противоречия / М. Н. Гюльнезерова // Университетская наука - региону. - Ставрополь : ООО «Фабула», 2019. - С. 278-280.
5. Лидак Л. В. К вопросу о содержании "программы воспитания корпоративной культуры у сотрудников полиции" / Л. В. Лидак, Е. А. Шамрай // Вестник педагогических наук. – 2021. – № 8. – С. 76-82
6. Томилов В. В. Культура предпринимательства. СПб.: Питер, 2017. 368 с
7. Харченко Н. П. Организационная культура как фактор конкурентной деятельности и траектория устойчивого развития организации / Н. П. Харченко, А. В. Мартынова // Вестник Северо-Кавказского федерального университета. – 2022. – № 3(90). – С. 160-165
8. Харченко Н. П. Идеология организационной культуры государственных учреждений в условиях цифровизации / Н. П. Харченко // Современные вызовы и реалии экономического развития России. - Ставрополь, 2021. - С. 392-394
9. Устаев Р. М. О человеческом капитале в условиях цифровой экономики / Р. М. Устаев // Цифровая экономика и электронное образование: европейский опыт. - Ставрополь : ООО «Секвойя», 2020. - С. 368-370

Эта часть работы выложена в ознакомительных целях. Если вы хотите получить работу полностью, то приобретите ее воспользовавшись формой заказа на странице с готовой работой: <https://stuservis.ru/otchet-po-praktike/329396>