

МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования
«Тольяттинский государственный университет»

Институт финансов, экономики и управления
(наименование института полностью)

Департамент бакалавриата (экономических и управленческих программ)
(наименование департамента)

38.03.03 «Управление персоналом»
(код и наименование направления подготовки, специальности)

БАКАЛАВРСКАЯ РАБОТА

на тему «Совершенствование организационной культуры на предприятии (на примере ФГКУ «7 отряд ФПС по Самарской области»)»

Студент

А.А. Харитонова

(И.О. Фамилия)

(личная подпись)

Руководитель

Т.В. Полякова

(И.О. Фамилия)

(личная подпись)

Допустить к защите

Руководитель департамента, канд. экон. наук, С.Е. Васильева

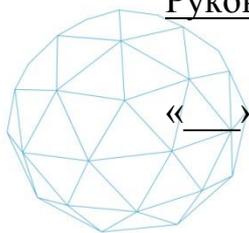
(ученая степень, звание, И.О. Фамилия)

(личная подпись)

« »

20 г.

Тольятти 2019



Росдистант

ВЫСШЕЕ ОБРАЗОВАНИЕ ДИСТАНЦИОННО

Аннотация

Бакалаврскую работу выполнил: Харитонов А.А.

Тема работы: Совершенствование организационной культуры на предприятии (на примере ФГКУ «7 отряд ФПС по Самарской области»)

Научный руководитель: Полякова Т.В.

Цель исследования - разработка мероприятий по совершенствованию организационной культуры

Объект исследования – ФГКУ «7отряд ФПС по Самарской области», основным видом деятельности, осуществление тушения пожаров и их профилактика.

Предмет исследования – организационная культура ФГКУ «7 отряд ФПС по Самарской области».

Методы исследования – теоретический и эмпирический.

Краткие выводы по бакалаврской работе: в результате предложенных мероприятий, а конкретно внедрения кодекса организационной культуры, можно наблюдать формирование «командного духа» среди сотрудников ФГКУ «7 отряд ФПС по Самарской области». В тот момент, когда каждый сотрудник считает себе одним целым с коллективом и организации в целом, старается к достижению цели предприятия, выполняет конкретно свои должностные обязанности, работает с другими сотрудниками предприятия для организации совместной деятельности.

Практическая значимость работы заключается в том, что отдельные её положения в виде материала подразделов 2.2, 2.3, 3.1 и приложения могут быть использованы специалистами организации, являющейся объектом исследования.

Структура и объем работы. Работа состоит из введения, 3-х разделов, заключения, списка литературы из 22 источников и 5 приложений. Общий

объем работы, без приложений, 52 страницы машинописного текста, в том числе таблиц – 8, рисунков – 12.

Содержание

Введение.....	5
1 Теоретические основы совершенствования организационной культуры	7
1.1 Понятие и сущность организационной культуры.....	7
1.2 Виды и факторы организационной культуры.....	10
1.3 Методы формирования и изменения организационной культуры на предприятии.....	14
2 Анализ организационной культуры ФГКУ «7 отряд ФПС по Самарской области».....	19
2.1 Общая характеристика ФГКУ «7 отряд ФПС по Самарской области.....	19
2.2 Оценка организационной культуры в ФГКУ «7 отряд ФПС по Самарской области».....	26
3 Совершенствование организационной культуры в ФГКУ «7 отряд ФПС по Самарской области».....	37
3.1 Разработка мероприятий по совершенствованию организационной культуры организации	37
3.2 Оценка предложенных мероприятий.....	44
Заключение.....	49
Список используемой литературы.....	51
Приложения.....	53

Введение

В последнее время каждое предприятие независимо от формы собственности и целей своей деятельности формируются и существуют в конкретной среде, прямо связанной с культурой. Организационная культура очень связана с системой управления персоналом организации. Она параллельно считается и составной частью этой системы, и основой ее формирования.

С содержанием организационной культуры мы встречаемся, выйдя на работу в первый же день: организационная культура способствует привыканию новых работников и поведение постоянных работников, открывается в конкретной философии управленческого отдела, сначала всего высшего руководства, а следом в определенной стратегии предприятия.

Исследование организационной культуры - относительно новое направление в организационной психологии, возникнувшее, в связи со сменой традиционных исследований социально-психологического климата предприятия. В связи с этим, исследование данной темы представляется актуальным.

Впервые о факте организационной культуры выразился в 1938г. Ч. Барнард, хотя конкретно данной темой занялись только в 1980-е гг. В США под воздействием исследований в области теории предприятия, стратегического управления и индивидуального поведения.

Целью бакалаврской работы является совершенствование организационной культуры на предприятии в ФГКУ «7 отряд ФПС по Самарской области»

Для достижения поставленной цели предполагается решить следующие задачи:

- определить понятие и сущность организационной культуры;
- выявить составляющие элементы и факторы организационной культуры;
- изучить процесс формирования организационной культуры;

-охарактеризовать организационную культуру ФГКУ «7 отряд ФПС по Самарской области»;

-разработать рекомендации по усовершенствованию организационной культуры для ФГКУ «7 отряд ФПС по Самарской области».

Объектом исследования является организационная культура ФГКУ «7отряд ФПС по Самарской области».

Предметом исследования выступает организационная культура в ФГКУ «7отряд ФПС по Самарской области».

Применяемые методы исследования в данной работе: теоретический и эмпирический.

Информационной базой исследования послужила:

- научная, учебная литература;
- национальные и международные нормативно-правовые акты (Конституция РФ, Гражданский кодекс, законы, постановления);
- нормативно-правовые акты, статистическая и бухгалтерская отчетность ФГКУ «7 отряд ФПС по Самарской области»;
- опубликованные труды, результаты исследований, теории в интернет ресурсах.

Практическая значимость бакалаврской работы заключается в том, что отдельные ее положения в виде материалов подразделов 2.2, 3.1 и 3.2 могут быть использованы сотрудниками ФГКУ «7 отряд ФПС по Самарской области».

Структура бакалаврской работы состоит из введения, трех глав, заключения, библиографии и приложений.

1 Теоретические основы совершенствования организационной культуры

1.1 Понятие и сущность организационной культуры

Если можно говорить о том, что организация имеет душу, то этой душой выступает организационная культура. Культура организации ориентиром для организации на долговременные цели и считается важным фактором управления.

Организационная культура формируется на самом начальном этапе создания какого-либо предприятия, учреждения. В момент формирования и на начальных этапах жизни организации создается именно та культура, которая была запущена основателем организации. В дальнейшем культура прогрессирует, дополняется более серьезным смыслом и развивается новыми сотрудниками. Весомый вклад в развитие организационной культуры лежит на плечах высшего руководства.

Организационная культура, влияет на каждый функциональный отдел системы управления организации, показывает все взгляды управления данной организацией. Например, отдел управления персоналом, считается одним из наиболее зависимых отделов от организационной культуры, предполагает управление трудовыми системами и трудовыми ресурсами отношениями; система связей с обществом - управление связями с окружающей средой.

Отдельно следует выделить влияние организационной культуры на трудовые ресурсы. Управление организацией выполняется людьми, причем роль и субъекта, и объекта управления играет человек.

Человек для организации – это трудовой потенциал, причем имеющий высокий уровень развития (с помощью прохождения курсов переобучения, повышения квалификации), что нельзя сказать в отношении оборудования, технологий, для которых невозможно иметь постоянное обновление.

Если говорить обобщенными словами, то организационная культура имеет многоцелевую направленность: указывает и повышает взаимосвязь,

между сотрудниками предприятия и отделами; создает подходящий психологический климат на предприятии; представляет ценностные направления для благоприятной работы сотрудников.

Анализ деятельности многочисленных предприятий дает понять, что каждый сотрудник организации обязан принимать те культурные стандарты, которые характерны для данного предприятия; иначе работник не сможет плодотворно работать и взаимодействовать с коллегами организационных процессов. Именно поэтому изучению организационной культуры в настоящее время уделяется наиболее сосредоточенное внимание, как со стороны руководителей предприятия, так и со стороны специалистов-психологов.

Организационная культура включает следующие компоненты (рисунок 1).

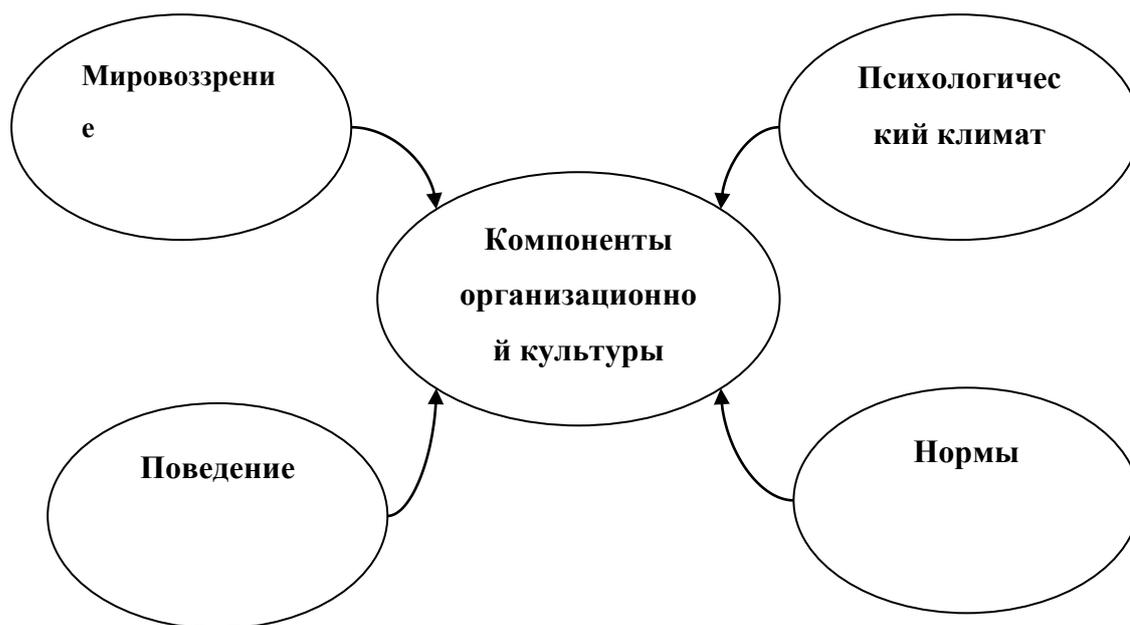


Рисунок 1 – Компоненты организационной культуры

По отношению к организации культура выполняет ряд важных функций (рисунок 2).



Рисунок 2 – Функции организационной культуры

В равной степени выделяют три уровня организационной культуры:

- Первый уровень - артефакты - это заметные проявления культуры на предприятии. Например, дизайн и марка мебели, расположение офисов, методы проведения совещаний, форма одежды работников;

- Второй уровень - декларируемые ценности- это то, на что надеяться предприятие. Например, определение организационной концепции, миссии, рекламные листовки, внутренние уставы;

- Третий уровень –скрытые рассуждения или предпосылки. В немногих случаях поведение предприятия может быть противоположным заявленным ценностям. Риски расхождения повышаются с возрастом предприятия. Начинается разрыв между тем, что предоставляется официально, и тем, что в действительности управляет поведением.

1.2 Виды и факторы организационной культуры

Организационная культура имеет несколько видов классификации.

Во всех видах организационной культуры, основой является сфера деятельности предприятия и личность руководителя.

Исходя из сказанного, можно выделить основных четыре типа организационных культур (рисунок 3).

ТИПЫ ОРГАНИЗАЦИОННЫХ КУЛЬТУР			
<u>Культура личности</u>	<u>Центристская культура</u>	<u>Формализованная культура</u>	<u>Инновационная культура</u>

Рисунок 3 – Типы организационных культур

Культура личности. Корпоративная культура личности в работе проявляется очень редко. В предприятиях где применяется данный тип культуры, большинство работников имеют высокую квалификацию. Они могут

работать на предприятии без руководства или даже друг без друга, но для более эффективной работы, лучше объединить усилия всего коллектива. Данный тип распространен в таких сферах деятельности, как адвокатские конторы, консалтинговые фирмы, аудиторские фирмы, бухгалтерские конторы, фирмы по разработке компьютерных программ, консультационные медицинские центры. Связанно это с тем, что данный тип направлен на угодение личных амбиций и интересов. Основное внимание данных предприятий выражают творческие личности. Процессы контроля и иерархия в данных предприятиях бывают противоречивы особенностями данного типа культуры. Показателями на предприятии типа культура личности, выступают знания, опыт и способности работника. Данный тип организационной культуры характерен для предприятий на начальной стадии развития. В результате развития и роста предприятия увеличиваются связи с заинтересованными группами, такими как поставщики и клиенты.

Центристская (силовая) культура создается в условиях, когда руководитель предприятия выступает не просто ее высшем руководством, но и хозяином. Методом влияния выступает личная власть и контроль руководителя над трудовыми ресурсами. Часто у таких руководителей появляются группы особенных сотрудников. Для данного типа характерна власть и жесткий контроль руководства. Преимуществом центристской культуры является то, что сфера деятельности предприятия, имеет возможность легко подстроиться к различным изменениям на рынке. Но, если посмотреть с другой стороны, то имеются и минусы, например непостоянность предприятия прямо пропорциональна непостоянности руководителя центристской организации.

Формализованная культура (административная, бюрократическая культура) имеет характерные признаки такие, как высокий уровень формализации и регламентации, нормы, правила и процедуры. Предприятия использующие данный тип культуры - это банки, промышленные предприятия, и большие компании, работающие на стабильном рынке и занимающие твердые позиции на нем. Преимущество формализованной культуры является то, что все

права и обязанности работников письменно регламентированы; при трудоустройстве новых сотрудников, строго рассматривается уровень их соответствия для вакантной должности, хорошая способность исполнять свои должностные обязанности. Данный вид обещает стабильный карьерный рост, воплощением всех идей и амбиций работников для процветания предприятия.. К тому же, работник, не вошедший в данную регламентированную систему, будет уволен.

Характерный признак инновационной культуры - это возможность быстрого реагирования на требования окружающей среды. Культура создается с целью наиболее быстрого достижения цели. Данный тип культуры, зачастую на предприятиях где большего всего необходима гибкость, быстрое реагирование на рыночную конъюнктуру, новизну, при которой жизненный цикл продукции невелик. Структура таких предприятий не имеет никакой конкретики. Особое внимание уделяется высокому профессионализму работников предприятия. Целевая культура не приемлет одиночной работе, она всегда призывает к работе в команде. Если инновационную культуру сравнить с формализованной культурой, то здесь осуществляется контроль со стороны управляющих, ограничивающая принятием решений по распределению потенциалов и должностных обязанностей работникам. Развитию предприятия способствует дух творчества и новаторства инновационной культуры.

Изучив все типы организационной культуры, можно сделать вывод, что у каждого представленного типа имеются как положительные, так и отрицательные признаки, нюансы которых категорически нельзя не учитывать при создании организационной культуры в организации. Связано это с тем, что конкретный тип организационной культуры, предназначен для определенной сферы деятельности предприятия.

На всех предприятиях задача создания и развития организационной культуры решается разнообразными способами. Иногда, если предприятие состоит в стадии создания, организационная культура формируется без разных

специальных усилий. В данных условиях основоположником культуры является хозяин или управляющий предприятием.

Во время перехода предприятия на высшую ступень развития, во время затруднения ее организационной структуры, зона ответственности накладывается на наибольшее количество работников.

Добавляя к вышесказанному, в ходе роста численности трудового ресурса начинается формирование различных субкультур, которые проявляют воздействие на организационную культуру в целом. Применение ряда данных субкультур поможет создать наиболее устойчивую культуру предприятия, поддерживаемую всеми работниками предприятия.

На момент зрелости организации, когда численность работников организации измеряется тысячами, а геолокация - регионами и странами, вопрос роста организационной культуры переносится на уровень стратегических задач. Без нее продуктивная работа предприятия затрудняется, а бывает, что становится невозможным.

Можно выделить следующие факторы, которые оказывают влияние на характеристики организационной культуры (рисунок 4).

Следовательно, влияние организационной культуры на деятельность предприятия осуществляется в следующих формах:

- идентификация работников личных целей с целями предприятия через принятие ее норм и ценностей;
- воплощение норм требующих стремление к достижению цели;
- создание стратегии роста предприятия;
- единогласия процесса воплощения стратегии и развития организационной культуры под воздействием окружающей среды.

**Факторы, оказывающие влияние на характеристики
организационной культуры**



Рисунок 4 – Факторы оказывающие влияние на характеристики
организационный культуры

**1.3 Методы формирования и изменения организационной культуры на
предприятии**

На сегодняшний день созданы разнообразные методы, которые помогают руководству строить и поддерживать культуру организации, наиболее важную для успешности стратегии развития предприятия.

Для многочисленных стран и отраслей наиболее продуктивной считается разная организационная культура, поэтому не может быть единственной идеальной культуры организации, которую остаётся лишь создать в каждом предприятии в той или иной области. После установления того, каким запросам должна отвечать культура данного предприятия в условиях определенной стратегии развития руководитель сначала выясняет какой должна быть

философия практики управления. Создание и развитие организационной культуры делается функцией службы персонала

Разработаны различные методы создания организационной культуры:

- Первый метод показывает оценку культуры и надежды её развития сверху с учетом того, что это вызовет заинтересованность и поддержку у наибольшего количества работников предприятия. Этот метод подразумевает наличие искренних личных обязательств руководства по отношению к ценностям, в которые все верят;
- Второй метод начинается снизу: менеджеры обязаны следить за всем предприятием, какие ценностные нормы имеются в каждом отделе, стремясь при этом шаг за шагом подействовать в определенном направлении на культуру предприятия.

Источниками организационной культуры могут быть разнообразные по своему определению явления и процессы (рисунок 5).

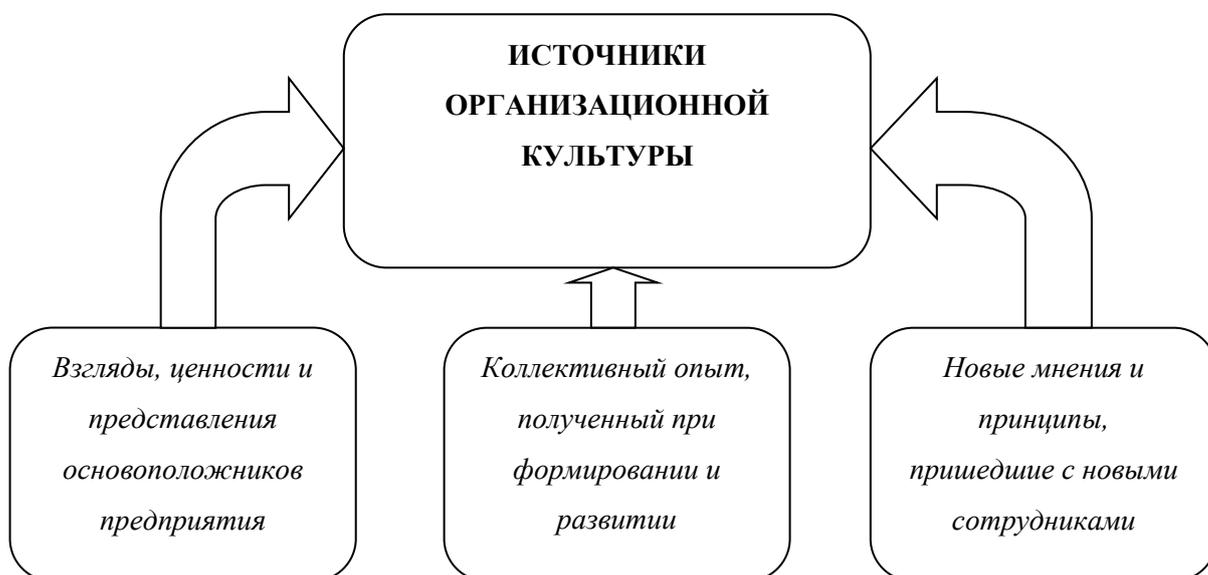


Рисунок 5 – Источники организационной культуры

Исключительное совмещение этих трех источников делает уникальной культурой любого предприятия.

На создание и развитие организационной культуры воздействует много разных факторов. Все эти факторы можно разделить на три группы (рисунок 6).

Таблица 6 – Группы факторов, влияющих на развитие организационной структуры

ЛИЧНОСТНО – ПОВЕДЕНЧЕСКИЕ ФАКТОРЫ	СТРУКТУРНО – НОРМАТИВНЫЕ ФАКТОРЫ	ВНЕШНИЕ ФАКТОРЫ
<ul style="list-style-type: none"> ➤ Личность лидера; ➤ Управленческие моменты; ➤ Индивидуально-поведенческие и профессиональные характерные черты сотрудников 	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Миссия, планы и стратегии организации; ➤ Устройство предприятия; ➤ Методы мотивирования 	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Экономико – политические условия; ➤ Враждебная политика конкурентов; ➤ Коррупция

Целеустремленное создание организационной культуры может дать предприятию следующее:

- продуктивное использовать трудовых ресурсы предприятия для воплощения ее стратегии;
- повышение уровня управляемости предприятия;
- повышение сплоченности коллектива;
- применения стратегического мотивирующего фактора, направленного на работников для достижения планов предприятия.

Условия образцовой организации деятельности предприятия состоят из профессионализма его руководства, лидера провести свой коллектив между враждебности внешней среды, и внутренней дезинтеграцией.

Применяют две основополагающие системы управления:

- формальная (или механистическая, административно-организационная);
- неформальная (или органическая, социально-психологическая).

Существуют характерные свойства формальной и неформальной системы (рисунок 7).



Рисунок 7 – Свойства систем управления

Врабатываясь в формальную систему, работник становится зависим от структуры, а врабатываясь в неформальную систему, он присоединяется к культуре. Если формальную систему создают и вводят, проходя сопротивление работников, то неформальную систему формируют и внедряют сами работники предприятия.

Для достижения цели, развития организационной культуры, перевоплощение культуры считается справедливым требованием в условиях непостоянной внешней и внутренней среды предприятия.

Впрочем, результатом стремительного разрушения имеющейся культуры считается образование культурной пустоты, что характеризуется для различных процессов разрушением культуры в общем.

Нередко опыты с запланированным уничтожением культуры доводят до того, что свергнутая культура впадает в сферу неформальных контактов, не подвластных руководителю, и отрицательные эффекты ее работы еще более усложняются, принимая свойство большой непредсказуемости.

Следовательно, наиболее продуктивным методом переустройства организационной культуры считается ее плавное, постепенное изменение, имеющее характер новшества.

Полагаясь на выводы отечественных и зарубежных авторов, можно создать условия, которые предсказывают потребность изменения культуры. К данным выводам относят:

- существующий серьезный кризис в деятельности предприятия. Кризис могут быть сформированы ситуациями, разрушающими статус предприятия;
- смена руководства или лидеров предприятия;
- незначительные размеры и срок функционирования предприятия.

Руководство, пытающиеся совершать крупные культурные изменения, должны понимать, что преобразование культуры их предприятия - это не богатство, а насущная потребность.

Успешная деятельность предприятия представляет наибольшую степень совместности корпоративной и организационной культур. Для того чтобы этого достичь, предлагаются различные варианты:

- взаимное приспособления организационной и корпоративной культуры;
- система управления изменяется под сформированную в предприятии культуру;
- применяется возможность преобразовать организационную культуру в согласно корпоративной культуре;

Главное, чтобы преобразования затронуло и поведение работников предприятия, так и в системе ценностей и норм предприятия.

2 Анализ организационной культуры ФГКУ «7 отряд ФПС по Самарской области»

2.1 Общая характеристика ФГКУ «7 отряд ФПС по Самарской области»

Федеральное государственное казенное учреждение «7 отряд федеральной противопожарной службы по Самарской области» (сокращенно ФГКУ «7 отряд ФПС по Самарской области») был зарегистрирован, как юридическое лицо 24 сентября 1999 года.

Расположено административное здание ФГКУ «7 отряд ФПС по Самарской области» по адресу: 446001, Россия, город Сызрань, улица Ульяновская, дом 44.

ФГКУ «7 отряд ФПС по Самарской области» входит в состав федеральной противопожарной службы. Состав федеральной противопожарной службы представлен на рисунке 8.



Рисунок 8 – Состав федеральной противопожарной службы.

В состав ФГКУ «7 отряд ФПС по Самарской области» входит:

- 85 Пожарно-спасательная часть;
- 95 Пожарно-спасательная часть;
- 96 Пожарно-спасательная часть;
- 97 Пожарная часть.

Основным видом деятельности ФГКУ «7 отряд ФПС по Самарской области» является "Деятельность по обеспечению пожарной безопасности". В нее входят следующие задачи:

- защита населения, объектов и имущества от пожаров на закрепленной территории ФГКУ «7 отряд ФПС по Самарской области»;
- проведения мероприятия по профилактики пожаров;
- тушение пожаров, проведение аварийно-спасательных работы и ликвидации чрезвычайных ситуаций;
- нормативное правовое регулирование и исполнение государственных мер в области пожарной безопасности .

Организационная структура управления ФГКУ «7 отряд ФПС по Самарской области» сформирована согласно штатному расписанию. Специалисты имеют должностные инструкции, согласно которым распределяются их обязанности.

Структура определяет задачи и ответственность работников, рабочие роли и взаимоотношения, а также коммуникации между ними. Она позволяет осуществлять управление и служит основой порядка и дисциплины, благодаря чему действия организации могут планироваться, направляться, организовываться, контролироваться.

Общая структура предприятия представлена на рисунке 9.

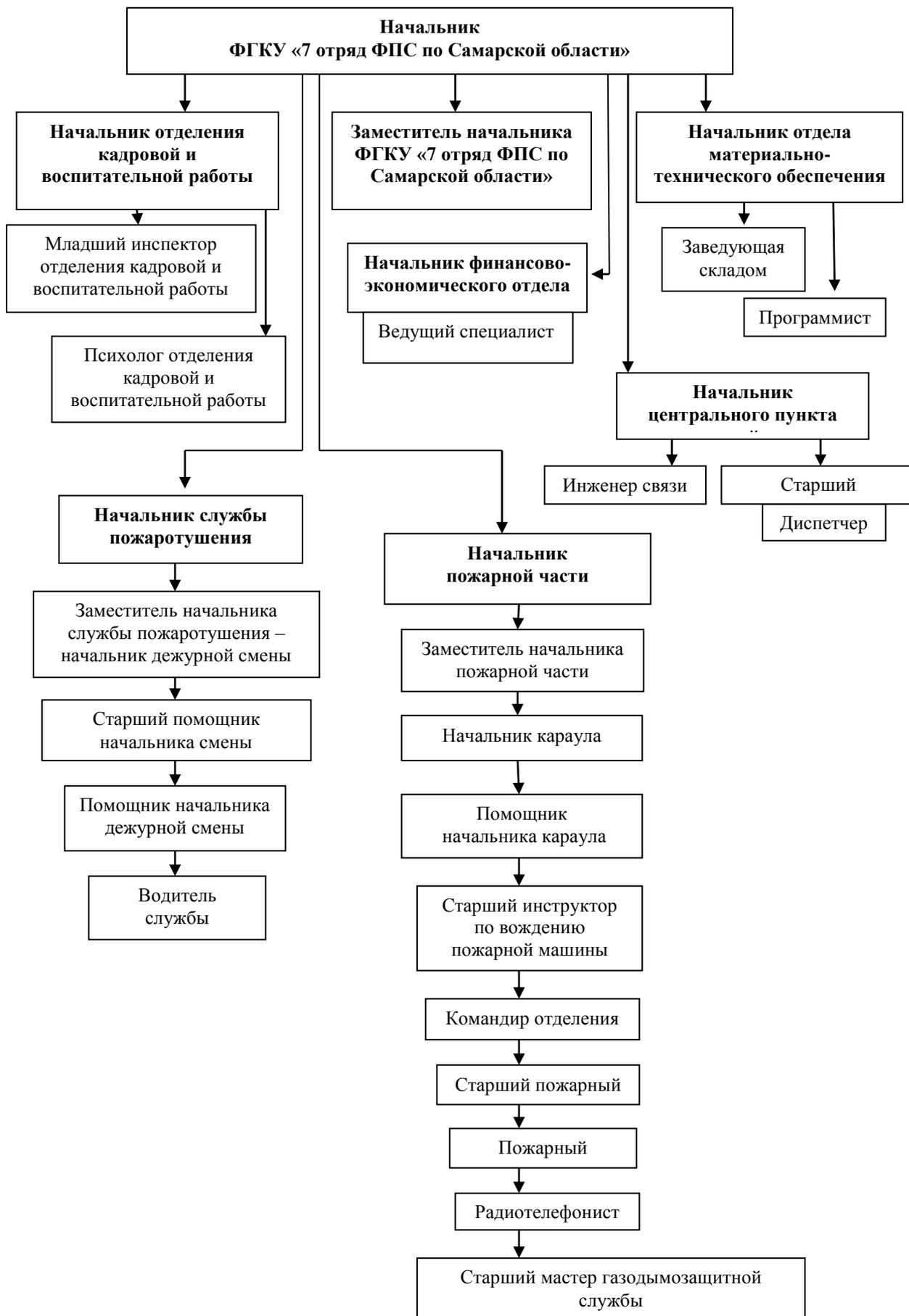


Рисунок 9 - Организационная структура ФГКУ «7 отряд ФПС по Самарской области»

Полное руководство в организации осуществляется начальником ФГКУ «7 отряд ФПС по Самарской области». В должностные обязанности начальника входит:

- защищать имущественные интересы организации в суде и в органах государственной власти и управления;
- заключать контракты (договора) с различными предприятиями, распоряжение средствами организации;
- утверждать штаты и должностные инструкции;
- издавать приказы и давать обязательные для всех работников указания.

Отделение кадров и воспитательной работы в соответствии с действующим законодательством, нормативными актами МЧС РФ проводит работу и выполняет контроль за ее организацией на местах по следующим направлениям служебной деятельности:

- ведет прием, перемещение и увольнение сотрудников на службу в ФГКУ «7 отряд ФПС по Самарской области»;
- производит работу по присвоению очередных специальных званий личному составу ФГКУ «7 отряд ФПС по Самарской области»;
- следит за правильностью оформления пенсионных материалов, документации для назначения и выплаты пособий;
- выполняет воспитательную работу с личным составом ФГКУ «7 отряд ФПС по Самарской области»;
- прорабатывает методы по воспитанию среди личного состава и гражданского персонала профессиональных навыков, нужных для осознанного выполнения служебного долга, в том числе и в экстремальных ситуациях;
- проводит работу по сохранению и расширению профессиональных традиций и ритуалов, ознакомлению и пропаганде истории МЧС, ГПС, конкретного времени, примеров героизма и мужества сотрудников, образцового исполнения ими служебного долга;
- ведет работу по координации общественных формирований для улучшения их влияния на сохранение здорового морально-психологического

климата среди личного состава ФГКУ «7 отряд ФПС по Самарской области» и организации культурного развлечения.

Основными задачами отдела управления материально-технического обеспечения (УМТО) являются:

1. Снабжение подведомственных подразделений ФГКУ «7 отряд ФПС по Самарской области» материально-техническими ресурсами;
2. Гарантия технической эксплуатации автотехники и оборудования, принадлежащим ФГКУ «7 отряд ФПС по Самарской области»;
3. Подготовка работы автотехники и оборудования ФГКУ «7 отряд ФПС по Самарской области»;
4. Исполнения в определенном порядке сбора и обработки необходимых данных по снабжению материально-техническими ресурсами подчиненных подразделений ФГКУ «7 отряд ФПС по Самарской области»;
5. Контроль рационального использования материально-технических ресурсов подчиненными подразделениями ФГКУ «7 отряд ФПС по Самарской области».

Отдел службы пожаротушения:

- прорабатывает мероприятия по организации тушения пожаров на объектах, кризисно важных для безопасности населения города, области и Российской Федерации в целом;
- принимает участие в проведении аварийно-спасательных работ при сложившихся чрезвычайных ситуациях;
- входит в состав комиссии по организации и проведению аттестации аварийно-спасательных служб, пожарно-спасательных частей, добровольно пожарных команд;
- проводит работу в планировании и контроля выполнения мероприятий по гражданской обороне;
- занимается разработкой плана действий по предупреждению и ликвидации всех чрезвычайных ситуаций на территории города Сызрань и Самарской области;

- принимает непосредственное участие в обеспечении немедленного реагирования на все возникающие чрезвычайные ситуации и проведение специальных аварийно-спасательных работ на закрепленной территории.

Финансово-экономический отдел несет ответственность за:

- ведения учета всех денежных средств, выделенных для выплаты денежного довольствия личному составу ФГКУ «7 отряд ФПС по Самарской области», и осуществления вместе с отделом кадров, воспитательной работы, профессиональной подготовки ФГКУ «7 отряд ФПС по Самарской области» за их рациональным и целевым использованием;

- обеспечение и проведения контроля за рациональным применением настоящего законодательства по вопросам выплаты денежного содержания и заработной платы в финансируемых подразделениях ФГКУ «7 отряд ФПС по Самарской области»;

- осуществления контроля за распределением и доведением ассигнований до подчиненных подразделений ФГКУ «7 отряд ФПС по Самарской области»;

- проработку бухгалтерского учета операций финансово-хозяйственной деятельности ФГКУ «7 отряд ФПС по Самарской области».

На центральный пункт пожарной связи (сокращенно ЦППС) поручается выполнение следующих задач:

- прием сообщений от граждан о пожарах;

- незамедлительное направление подразделений ФГКУ «7 отряд ФПС по Самарской области» на тушение пожаров или ликвидацию последствий аварий и стихийных бедствий;

- своевременное оповещение всего руководящего состава подразделения ФГКУ «7 отряд ФПС по Самарской области»;

- грамотная передача и прием информации с места тушения пожара или ликвидации ЧС;

- обеспечение грамотной связи с особенно важными объектами и службами, работающими совместно с подразделениями ФГКУ «7 отряд ФПС по Самарской области».

Задачи пожарных частей состоят в следующем:

- проработке и осуществлений мероприятий, направленных на ликвидацию всех потенциально возможных причин возникновения пожара или чрезвычайной ситуации;
- обеспечение условий для незамедлительной и эффективной эвакуации людей, а в дальнейшем и имущества в случае пожара;
- разработка и постановка систем обнаружения открытого огня или задымления и быстрого оповещения об этом диспетчеру центрального пункта пожарной связи.

Для наглядности работы ФГКУ «7 отряд ФПС по Самарской области», рассмотрим сводку чрезвычайных ситуаций по г.о. Сызрань, где сотрудники ФГКУ «7 отряд ФПС по Самарской области» принимают непосредственное участие в ликвидации чрезвычайных ситуаций (таблица 1).

Таблица 1 – Сводка по пожарам г.о. Сызрань

Показатели	2016	2017	2018
Количество пожаров	705	681	619
Количество травмированных, чел.	58	39	41
Количество погибших, чел.	32	24	20

Исходя из данных в таблице 3, наблюдается положительная динамика профессионализма сотрудников ФГКУ «7 отряд ФПС по Самарской области» в ликвидации чрезвычайных ситуаций и в области профилактической работы с населением.

Сравнивая показатели 2018 года с показателями 2016 года, количество пожаров снизилось на 86 пожаров, количество травмированных снизилось на 17 человек, количество погибших снизилось на 12 человек.

2.2 Оценка организационной культуры в ФГКУ «7 отряд ФПС по Самарской области»

В целом кадровая политика ФГКУ «7 отряд ФПС по Самарской области» осуществляется при полном соблюдении трудового законодательства, нормативных документов Министерства Российской Федерации по делам гражданской обороны, чрезвычайным ситуациям и ликвидации и иных нормативных правовых актов.

Сотрудники, работающие ФГКУ «7 отряд ФПС по Самарской области» имеют крепкую социальную защищенность и достойное денежное довольствие.

Для сотрудников ФГКУ «7 отряд ФПС по Самарской области» организованы все условия для создания безопасной трудовой деятельности.

Весь личный состав ФГКУ «7 отряд ФПС по Самарской области» делится на группы:

- Старший и средний начальствующий состав (сотрудники, имеющие офицерские звание от младшего лейтенанта внутренней службы до полковника внутренней службы);

- Младший начальствующий состав (сотрудники, имеющие воинское звание от рядового внутренней службы до старшего прапорщика внутренней службы);

- Работники (сотрудники, не имеющие воинского звания).

Наиболее важной составляющей отделения кадровой и воспитательной работы ФГКУ «7 отряд ФПС по Самарской области» является привлечение высококвалифицированного персонала.

Для наглядного примера, проведем анализ уровня образования среди сотрудников ФГКУ «7 отряд ФПС по Самарской области». Анализ уровня образования сотрудников ФГКУ «7 отряд ФПС по Самарской области» представлен в таблице 2.

Таблица 2 – Уровень образования сотрудников ФГКУ «7 отряд ФПС по Самарской области»

	Высшее образование	Среднее профессиональное	Среднее общее
Старший и средний начальствующий состав (СиСНС)	30	9	3
Младший начальствующий состав (МНС)	22	88	56
Работники	8	15	3
Всего сотрудников	60	112	62

Исходя из данных приведенных в таблице 2, результаты в процентном соотношении, рассмотрим на рисунке 10 «Уровень образования сотрудников ФГКУ «7 отряд ФПС по Самарской области».



Рисунок 10 – Уровень образования сотрудников ФГКУ «7 отряд ФПС по Самарской области».

На рисунке 10 видно, что в ФГКУ «7 отряд ФПС по Самарской области» уровень образования сотрудников разный: 26 % из всего личного состава составляют сотрудники, имеющие высшее образование, 48 % имеют среднее

профессиональное, а оставшиеся 26 % сотрудников имеют среднее общее образование, но учатся в высших учебных заведениях на заочной форме обучения.

Для получения полной картины работающего личного состава ФГКУ «7 отряд ФПС по Самарской области» наиболее рациональным будет сделать группировку по возрастным категориям. Возрастная структура ФГКУ «7 отряд ФПС по Самарской области» представлена в таблице 3.

Таблица 3 – Возрастная структура сотрудников ФГКУ «7 отряд ФПС по Самарской области»

Возраст сотрудников	До 30 лет		30-45 лет		45 лет и старше	
Старший и средний начальствующий состав (СиСНС)	3,8%	9 чел.	12,8 %	30 чел.	-	-
Младший начальствующий состав (МНС)	26,1 %	61 чел.	44,8 %	105 чел.	-	-
Работники	0,8%	2 чел.	4,2%	10 чел.	7,2%	17 чел.
Всего сотрудников	30,7 %	72 чел.	61,8 %	145 чел.	7,2%	17 чел.

Из расчета данных в таблице 3 видно, что средний возраст в ФГКУ «7 отряд ФПС по Самарской области» выпадает на возрастную категорию от 30 до 45 лет.

Численности сотрудников данной возрастной категории обосновано тем, что они имеют наибольший опыт работы, по сравнению с молодыми сотрудниками.

Для ФГКУ «7 отряд ФПС по Самарской области» является важным показателем продолжительности работы на данном предприятии. Связано это с тем, что в пожарных частях ФГКУ «7 отряд ФПС по Самарской области», могут работать, люди, только имеющие уже устойчивую психику, быструю реакцию и интерес к постоянному повышению навыков тушения пожаров и ликвидации чрезвычайных ситуаций.

Исходя из наблюдений, более молодые сотрудники склонны к безрассудной отваге, хотя пожарный должен спасать людей и тушить пожары, а не стремиться к героическому самопожертвованию.

Личный состав ФГКУ «7 отряд ФПС по Самарской области» по численному составу квалифицируется изменением числа сотрудников в результате приема на работу и выбытия по разным обстоятельствам.

Проведем анализ движения и текучести кадров в ФГКУ «7 отряд ФПС по Самарской области» (таблица 4).

Таблица 4 – Анализ движения и текучести кадров ФГКУ «7 отряд ФПС по Самарской области»

Показатели	2016	2017	2018	Абсолютное отклонение за 2016-2017 гг.	Абсолютное отклонение за 2017-2018 гг.
Среднесписочная численность работающих, чел.	263	234	234	-29	0
Принято на предприятие в течение года, чел.	34	14	12	-20	-2
Выбыло с предприятия работников в течение года (чел.) в т. ч. в связи с:	47	30	13	-17	-17

Продолжение таблицы 4

- выходом на пенсию	19	17	12	-2	-5
- по собственному желанию	28	13	1	-15	-12
Коэффициент оборота по приему сотрудников, %	12,92	5,98	5,12	-6,94	-0,86
Коэффициент оборота по выбытию сотрудников, %	17,87	12,82	5,55	-5,05	-7,27
Коэффициент текучести кадров, %	17,87	12,82	5,55	-5,05	-7,27
Коэффициент общего оборота, %	30,79	18,80	10,68	-11,99	-8,12

По результатам анализа, видно, что коэффициент текучести кадров в ФГКУ «7 отряд ФПС по Самарской области» в период с 2016 по 2018 года очень снизился. Об этом говорят следующие показатели: за 2016 год коэффициент составил 17,87 %; за 2017 год – 12,82 %; за 2018 год – 5,55 %, следовательно, можно сделать вывод, что коэффициент текучести кадров ФГКУ «7 отряд ФПС по Самарской области» процесс набора и отбора сотрудников, а так же мотивация сотрудников для дальнейшего сотрудничества эффективна.

Численность личного состава на настоящий момент ФГКУ «7 отряд ФПС по Самарской области» составляет 234 человек, из них на управленческой должности 20 человек, что соответствует 8 % от общего количества личного состава, оставшиеся 214 человек, составляют 92% – это сотрудники непосредственно связанные с тушением пожаров.

Для более ясной картины текучести кадров, проанализируем коэффициент постоянства состава персонала организации и коэффициент удовлетворенности сотрудников.

$$K_{пс} = \frac{Ч_{рабгод}}{Ч}, \quad (2.1)$$

где $K_{пс}$ - коэффициент постоянства состава персонала

$Ч_{рабгод}$ - количество сотрудников, проработавших за 2018 г.;

$Ч$ - среднесписочная численность сотрудников.

$$K_{пс} = 209/234=0,89.$$

$$K_{у} = 1 - (Ч_{сж} - Ч), \quad (2.2)$$

где $K_{у}$ - коэффициент удовлетворенности;

$Ч_{сж}$ – количество сотрудников, уволенных по собственному желанию за 2018 г.;

$Ч$ - среднесписочная численность сотрудников.

$$K_{у} = 1-(1-234)=1-(-233)=234.$$

Показатели текучести указывают на полную удовлетворенность сотрудников, что дает знать начальнику ФГКУ «7 отряд ФПС по Самарской области», насколько эффективны его методы управления.

В ФГКУ «7 отряд ФПС по Самарской области» налажена система аттестации. Данная система позволяет руководству узнать не только, что представляет личный состав, как они выстраивают свое рабочее время и достойная ли им выплачивается заработанная плата, но и способствует решению проблемы, связанную с равновесием стимулирования в конкретной ситуации.

Итоги аттестации помогают понять руководству кто достоин повышения заработной платы или наоборот, на чью квалификации стоит обратить внимание.

Для сотрудников ФГКУ «7 отряд ФПС по Самарской области» аттестация помогает узнать свой квалификационный уровень на предприятии. При этом в

процессе аттестации гарантируется непосредственный контакт «сотрудник - руководство».

Отделение кадров опирается на анализ содержимого труда, способствующего рациональной оценке рабочих и деловых качеств сотрудника, постановке труда, а также качеству рабочей силы, необходимой для ФГКУ «7 отряд ФПС по Самарской области».

ФГКУ «7 отряд ФПС по Самарской области» официально трудоустраивает сотрудников, заключая контракты о службе в МЧС России в соответствии с нормативными документами или трудовые договоры согласно Трудовому кодексу РФ. Всем сотрудникам предоставляют оборудованное рабочее место, согласно санитарным и гигиеническим требованиям, вещевое обеспечение и социальную защищенность.

Анализ организационной культуры ФГКУ «7 отряд ФПС по Самарской области» будет производиться на основе данных, полученных в результате опроса сотрудников предприятия. Анкета представлена в приложении А.

В ходе проведения опроса, результаты которого представлены на рисунке 11.

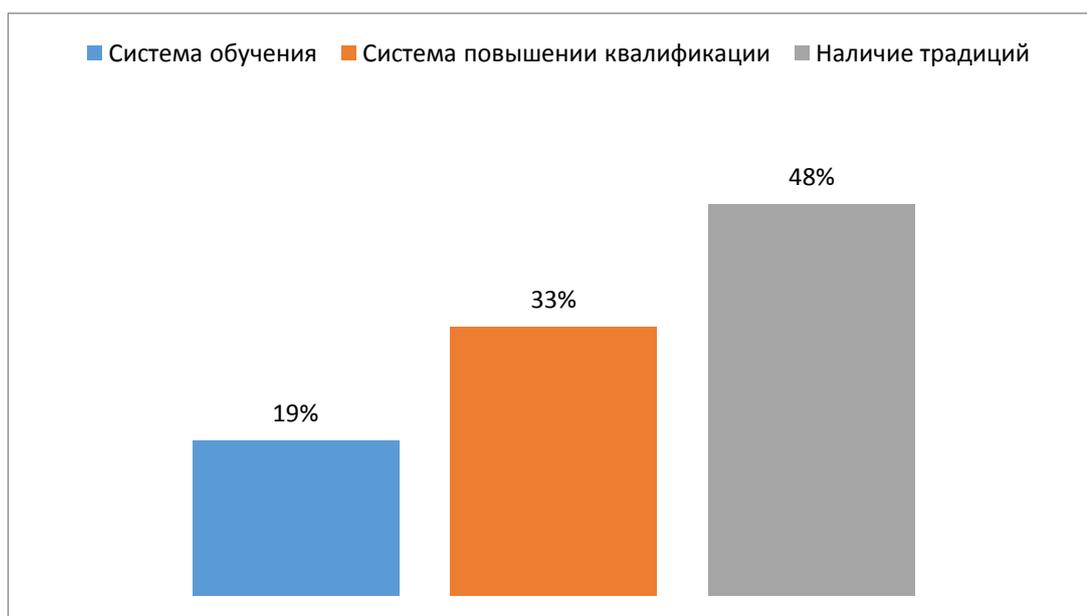


Рисунок 11 – Положительные черты организационной культуры ФГКУ «7 отряд ФПС по Самарской области»

Сотрудники ФГКУ «7 отряд ФПС по Самарской области» заявили, что организационная культура является важным элементом деятельности любого предприятия. К сожалению, под организационной культурой они понимают самую малую часть, такую как: традиции и обряды, символику предприятия.

Среди положительных черт организационной культуры ФГКУ «7 отряд ФПС по Самарской области» можно выделить:

1. Правильно созданную систему обучения новых сотрудников: назначение испытательного срока, который способствует наиболее лучшей адаптации на новом рабочем месте, закрепление опытных наставников, которые помогают влиться в специфику работы предприятия;
2. Организация работы по повышению квалификации и стажировок в других подразделениях пожарной охраны;
3. Наличие традиций. Например, присяга, вручение очередных специальных званий.

Так же, стоит обратить внимание на наличие недостатков нельзя назвать отрицательными сторонами, так как их наличие не повлияет на снижение эффективности предприятия, но в будущем могут оказать негативное влияние. К этим недостаткам относятся, отсутствие:

1. Письменно заверенных правил поведения в каких-либо ситуациях;
2. Нормативных актов, регламентирующих организационную культуру.

Следующий опрос был проведен, на основе теории Ф. Харриса и Р. Морана, разбирающие содержание организационной культуры на макро и микроуровне на основе 10 характеристик:

- самосознание роли сотрудника на предприятии;
- коммуникации, виды общения сотрудников;
- внешний вид;
- организация питания сотрудников на предприятии;
- распорядок дня;
- взаимоотношения между сотрудниками;
- ценности и нормы присущи предприятию;

- мировоззрение на предприятии;
- обучение и повышение квалификации сотрудников;
- мотивация и трудовая этика.

Анкета представлена в приложение Б.

По результатам беседы и опроса сотрудников ФГКУ «7 отряд ФПС по Самарской области», можно сделать следующие выводы:

1. В сотруднике ФГКУ «7 отряд ФПС по Самарской области» ценят способность работы в команде, профессионализм, коммуникабельность и творческий подход к выполнению должностных обязанностей.

2. В коммуникационную систему включают: письменную, устную и невербальную коммуникацию. Но открытость коммуникаций различается от коллектива к коллективу, от подразделения к подразделению.

3. В сотруднике ценится способность хорошо выглядеть. Сотрудник в любой ситуации должен с честью поддерживать статус предприятия.

4. Питание сотрудников ФГКУ «7 отряд ФПС по Самарской области» образовано прямо в офисе, что исключает длительного отрыва от работы.

5. Подчинение трудового распорядка являются первоочередными требованиями ФГКУ «7 отряд ФПС по Самарской области».

6. Взаимоотношения в ФГКУ «7 отряд ФПС по Самарской области» нельзя назвать формальными, в связи тем, что в них присутствует установленная свобода.

7. В организационной жизни сотрудники ФГКУ «7 отряд ФПС по Самарской области» ценят работу и свое положение.

8. У сотрудников ФГКУ «7 отряд ФПС по Самарской области» имеется вера в руководство предприятия, свои собственные силы, в выручку коллег и в справедливость. К тому же моральные нормы оказывают большое влияние на качество выполняемой работы.

9. Все сотрудники ФГКУ «7 отряд ФПС по Самарской области» стараются к разумному выполнению работы, опираясь на информирование сотрудников, с помощью собраний или конференций.

10. Не мало важным моментом работы для ФГКУ «7 отряд ФПС по Самарской области» выделяется качество выполняемой работы чистота рабочего места. Сотрудника не оценивают за его привычки, но при условии, что они не демонстрируют отрицательное влияния на весь коллектив и на выполняемую работу.

Следовательно, полагаясь на данные характеристики можно подчеркнуть особенности организационной культуры на предприятии.

ФГКУ «7 отряд ФПС по Самарской области» - предприятие, в котором уважают личность сотрудника за то, как он организует свою работу, ценят лучшие человеческие качества и черты.

По результатам проведенных исследований можно выделить некоторые недостатки действующей организационной культуры ФГКУ «7 отряд ФПС по Самарской области».

Многие выявленные недостатки показывают на то, что руководитель ФГКУ «7 отряд ФПС по Самарской области» не придает особой важности развитию организационной культуры и не считает ее главным фактором эффективности организации.

Анализ организационной культуры показывает, что организация не может эффективно функционировать, если его сотрудники не владеют уставными правилами, норм жизни данной организации, не выбирают четкого отношения к выполняемой работе, к своей организации и коллегам. Именно совокупность всех навыков, умений, взглядов, норм поведения, правил организации и формируют организационную культуру предприятия.

В целом, ФГКУ «7 отряд ФПС по Самарской области» обладает основными составляющими организационной культуры. ФГКУ «7 отряд ФПС по Самарской области» можно назвать достаточно демократичной, в связи с тем, что давление руководителя на подчиненных практически не чувствуется.

Наиболее важным фактором организационной культуры считается ее фиктивное воздействие на молодых сотрудников, опосредствованное развитие их личных и профессиональных качеств, через имеющие правила и нормы,

представителями которых являются сотрудники ФГКУ «7 отряд ФПС по Самарской области».

Все вышесказанное показывает необходимость, разработать методы совершенствования организационной культуры для ФГКУ «7 отряд ФПС по Самарской области», с целью формирования норм и ценностей, способствующих достижению целей данного предприятия.

3 Совершенствование организационной культуры в ФГКУ «7 отряд ФПС по Самарской области»

3.1 Разработка мероприятий по совершенствованию организационной культуры организации.

В ходе исследования организационной культуры ФГКУ «7 отряд ФПС по Самарской области» были выявлены некоторые недостатки. Решение, которых нужно для совершенствования уже существующей организационной культуры в лучшую сторону.

При реорганизации действующей организационной культуры необходимо соблюдать постепенность введения каких-либо новшеств, кроме этого, необходимо, чтобы элементы новой культуры не были ярко противоречивы с действующей системой ценностей предприятия.

Важно, чтобы новую культуру принимало и поддерживало руководство ФГКУ «7 отряд ФПС по Самарской области». Только после этого, совершенствование организационной культуры в будущем будет способствовать развитию предприятия.

Для совершенствования развития организационной культуры ФГКУ «7 отряд ФПС по Самарской области» необходимо провести следующие мероприятия:

1. Создание особого ритуала при приёме в ФГКУ «7 отряд ФПС по Самарской области» новых сотрудников. Например, вручение в первый рабочий день личной формы, удостоверения, справочных телефонов предприятия, знакомства с наставниками новичков.

2. Планирование карьеры каждого сотрудника: помощь в обучении, стажировке, передвижении, повышения в должности.

3. Необходимость правильного информирования сотрудников предприятия. Нужно организовать конкретную систему информирования всех сотрудников ФГКУ «7 отряд ФПС по Самарской области» в предстоящих

событиях на предприятии. Необходимо доносить конкретную информацию до сотрудников, о задуманных планах развития предприятия, о его имеющихся достижениях, о любом радостном событии в коллективе: юбилеи, свадьбы, рождения ребенка. Для достижения данной цели можно создать внутреннюю газету, доску почета, объявления на совещаниях.

4. Организация конкурса «лучший по профессии» среди сотрудников ФГКУ «7 отряд ФПС по Самарской области». Разработать способ вознаграждения лучших сотрудников, возможность определение даже сотрудника года предприятия. Важным считается здесь - система публичного вознаграждения.

5. Работа над имиджем предприятия. Создается из двух составляющих: внешний имидж – мнение окружающих людей, не имеющих отношения к ФГКУ «7 отряд ФПС по Самарской области», и внутренний – мнение сотрудников предприятия. Нужно заботиться над тем, что бы внутренний имидж, не противоречил мнению тех, которые пытаются создавать мнение во внешнем обществе.

6. Немало важным элементом составляющей организационной культуры считается, процедура увольнения. Важно, с каким мнением сотрудник покинет данное предприятие, как он будет о нем отзываться в дальнейшем. Необходимо разработать анкету для увольняемых сотрудников. Образец представлен в приложении 3. Нужно исключить причины произошедшего конфликта, провести беседу с сотрудником. С целью ликвидации негативных событий и последствий в дальнейшей работе.

7. Организация сбора обращений, требований и предложений сотрудников с помощью проведения частого опроса всего коллектива ФГКУ «7 отряд ФПС по Самарской области».

8. И наконец, наиболее важным мероприятием является доработка кодекса организационной культуры ФГКУ «7 отряд ФПС по Самарской области». Действующий кодекс организационной структуры отражен во

внутреннем приказе ФГКУ «7 отряд ФПС по Самарской области» № 269 от 28.12.2017 г. Приказ представлен в приложение Г.

Необходимо назначить ответственные лица за выполнение перечисленных мероприятий, представлены в таблице 5.

Таблица 5 – Ответственные лица за выполнение представленных мероприятий.

№ п/п	Необходимые мероприятия	Ответственные лица
1	Создание определенной процедуры при приеме новых сотрудников	Начальник отделения кадровой и воспитательной работы, младший инспектор отделения кадровой и воспитательной работы
2	Планирование карьеры каждого сотрудника	Начальник отделения кадровой и воспитательной работы, младший инспектор отделения кадровой и воспитательной работы
3	Необходимость правильного информирования сотрудников предприятия	Начальник отделения кадровой и воспитательной работы, главный бухгалтер, начальник центрального пункта пожарной связи, инженер связи, программист
4	Организация конкурса «лучший по профессии» среди сотрудников ФГКУ «7 отряд ФПС по Самарской области».	Начальник отделения кадровой и воспитательной работы
5	Работа над имиджем предприятия	Начальник отделения кадровой и воспитательной работы, младший инспектор отделения кадровой и воспитательной работы
6	Процедура увольнения	Начальник отделения кадровой и воспитательной работы, главный бухгалтер
7	Организация сбора обращений, требований и предложений сотрудников с помощью проведения частого опроса всего коллектива ФГКУ «7 отряд ФПС по Самарской области	Младший инспектор отделения кадровой и воспитательной работы

Продолжение таблицы 5

8	Разработка нового кодекса организационной культуры	Начальник отделения кадровой и воспитательной работы, главный бухгалтер, ведущий бухгалтер, младший инспектор отделения кадровой и воспитательной работы
---	--	--

Данные мероприятия по усовершенствованию организационной культуры в ФГКУ «7 отряд ФПС по Самарской области» приподнимут командный дух всех сотрудников и укрепят преданность коллектива. Потому что, каждый сотрудник будет уверен, в том, что его мнение не безразлично руководству, а так же руководитель будет знать, какие меры разумнее ввести для улучшения работоспособности своих сотрудников.

Руководители конкретных отделов могут периодически анализировать, письма и обращения своих сотрудников, и полагаясь на них подчеркнуть основные проблемы или набросать методы усовершенствования, которые поддержат коллектив, что приведет к избежанию таким проблем, как саботирование и полное сопротивление нововведениям.

Внедрение данных мероприятий в рабочий процесс может стать одним из первых и основных шагов на трудном пути к усовершенствованию организационной культуры в ФГКУ «7 отряд ФПС по Самарской области». Изменения организационной культуры не произойдет, если в процесс реорганизации не привлечь всех сотрудников предприятия, не привлечь их интерес к изменениям.

Наилучший эффект и высокое качество управления организацией достигаются только тогда, когда прорабатывается система всех способов в комплексе, что гарантирует избегания недочетов.

Если рассматривать конкретно мероприятие по разработке кодекса организационной культуры, то он формируется только в случаях, когда среди сотрудников в результате каких-либо проблем присутствуют межличностные

недопонимания, в крайних случаях, когда сотрудники из разных отделений могут быть даже незнакомы.

Кодекс организационной культуры представляет собой мировоззренческую основу, объединяющую и фиксирующую факторы, является инструментом создания общих для всех сотрудников норм, правил, ценностей и традиций на предприятии.

Предложенный кодекс организационной культуры для ФГКУ «7 отряд ФПС по Самарской области» будет осуществлять некоторые функции:

1. Объединение административных, управленческих и производственных отделов в общий трудовой коллектив. А конкретно:

- улучшение способности сотрудников в быстроте принятия общего решение;

- закрепление горизонтальных, вертикальных и диагональных связей на предприятии, формирование конкретной иерархичности управления;

- улучшение отношения сотрудника к деятельности организации, его пониманию в необходимости его работы для достижения целей организации .

Объединяя сотрудников ФГКУ «7 отряд ФПС по Самарской области», в единый рабочей коллектив, с кодексом организационной культуры будет минимизироваться вероятность возможных конфликтов:

- между управленческими, административными и производственными отделами;

- между младшим начальствующим составом и средне - старшим составом сотрудников;

- между сотрудниками с различными категориями интересов, руководством и подчиненными;

- целью предприятия и собственными целями сотрудников.

2. Создание в жизни коллектива новых традиций, ритуалов и обычаев, будут влиять на повседневное поведение сотрудников. Кодекс организационной культуры способствует их созданию или подталкиванию к их формированию. Любые новшества необходимо создавать постепенно, так,

чтобы они решали жизнедеятельность сотрудников на бессознательном уровне, оказались частью культуры конкретной личности.

Если нормы будут формироваться в процессе обычной жизнедеятельности сотрудников без каких –либо усилий, это является не плохим явлением, так как, сформированные нормы среди сотрудников можно будет просто подкорректировать.

3. Организация способов адаптации новых сотрудников, способствующих ускорению процесса их вливания в рабочий коллектив. Новым сотрудникам необходимо с самого начала разъяснить действующую организационную культуру, помочь понять и принять её.

При выборе потенциальных кандидатов в сотрудники ФГКУ «7 отряд ФПС по Самарской области», иметь возможность познакомиться им с конкретными основами кодекса организационной культуры.

Кандидаты, не принимающие правила кодекса организационной культуры по каким-либо причинам, приниматься на работу не должны.

А потенциальные кандидаты опираясь на предоставленные данные кодекса организационной культуры имеют возможность быстрого осознания, что ждут от них на предприятии, взвесить соответствия норм предприятия со своим личным нормам, рассмотреть проблемы, которые возможны на новом месте.

При этом сотрудники отделения кадров должны любыми способами стараться помочь сконцентрироваться на понятии организационной культуры.

Многие проблемы организационной культуры ФГКУ «7 отряд ФПС по Самарской области» можно разрешить путем разработки и реализации кодекса организационной культуры.

Использование кодекса организационной культуры может способствовать ФГКУ «7 отряд ФПС по Самарской области» повышению эффективности деятельности и развитию в будущем наиболее успешно.

Исследуя возникшие недостатки в ФГКУ «7 отряд ФПС по Самарской области», кодекс организационной культуры обозначается, как «моральный

контракт» между организацией и сотрудниками. Он рассматривает и формируется с помощью психологических и символических способов действующих в организационной культуре данной организации, ценности и повседневную жизнедеятельность сотрудников. Мероприятия с целью внедрения в ФГКУ «7 отряд ФПС по Самарской области» кодекса организационной культуры представлены в таблице 6.

Таблица 6 – Мероприятия для внедрения в ФГКУ «7 отряд ФПС по Самарской области» кодекса организационной культуры

№ п/п	Содержание мероприятия	Ответственные лица
1	Создание Проекта Кодекса организационной культуры	Главный бухгалтер, ведущий бухгалтер, начальник отделения кадровой и воспитательной работы, младший инспектор отделения кадровой и воспитательной работы
2	Сформировать Проект теоретических занятий учебного курса	Младший инспектор отделения кадровой и воспитательной работы
3	Тренинг продуктивных методов коммуникабельности в конфликтных ситуациях	Учебный центр по повышению квалификации
4	Применение и контроль экономических, психологических способов на одном уровне с административными и символическими	Главный бухгалтер, начальник отделения кадровой и воспитательной работы

Так же, для более эффективной реорганизации организационной культуры на предприятии руководству ФГКУ «7 отряд ФПС по Самарской области» нужно работать и над собой.

С целью работы над собой, руководителю ФГКУ «7 отряд ФПС по Самарской области», необходимо повышать собственную квалификацию, как руководителя, а одновременно с этим и эффективность управления над сотрудниками предприятия.

Для достижения этой цели, можно использовать следующие варианты усовершенствования:

1 вариант. Организация собственного распорядка дня и постоянный учет расхода времени. Руководство должно работать, с целью того, чтобы сотрудники предприятия знали, что он всегда занят важными делами.

2 вариант. Собственный вклад. Руководитель должен решить для себя, что он лично способен сделать для улучшения организации и условий труда своих подчиненных.

3 вариант. Уважение. Применение авторитарного стиля можно смягчить взаимным уважением, когда руководство демонстрирует сотруднику, что его мнение важно для предприятия и для руководства лично. В данном варианте руководитель должен стать со своей организацией и своими подчиненными одним целым.

4 вариант. Моральное лидерство. Использование к анализируемому предприятию оно также может гармонировать с авторитарным стилем руководства. От руководства необходимо демонстрировать свою решительность и уверенность в моральном выборе.

5 этап. Саморазвитие. Руководство должно всегда стремиться к новым навыкам, знаниям, и умениям, вдумываться в специфику работы своих сотрудников, повышать трудовую квалификацию, и не прекращать поиски способов увеличения эффективности деятельности в организации.

3.2 Оценка предложенных мероприятий

На основе результатов и выводов, полученных из проделанных ранее исследований, с целью совершенствования организационной культуры в ФГКУ «7 отряд ФПС по Самарской области» был доработан кодекс организационной культуры. Редактированный кодекс организационной культуры представлен в приложении 5.

Для оценки эффективности предложенных мероприятий, необходимо оценить и присвоить определенные балы характеристикам ФГКУ «7 отряд

ФПС по Самарской области» представленных в п.2.2. Эффективность результатов будет оцениваться по пяти бальной шкале, в которой:

- 5- высокий;
- 4- весьма хороший;
- 3- средний;
- 2- на грани необходимый;
- 1-очень низкий.

Оценки характеристик организационной культуры ФГКУ «7 отряд ФПС по Самарской области» представлены в таблице 7.

Таблица 7 - Оценки характеристик организационной культуры ФГКУ «7 отряд ФПС по Самарской области»

Название характеристики	Оценка
Уровень образования сотрудников	4
Возраст сотрудников	3
Текучесть кадров	4
Постоянство работы сотрудников	5
Удовлетворенность сотрудников	5

Эффективность предложенных мероприятий рассчитывается по формуле (3.1):

$$\sum I = I_1 + I_2 + I_3 + \dots + I_n, \quad (3.1)$$

где I- характеристики организационной культуры;

n- количество характеристик подлежащих рассмотрению.

$$\sum I = 4 + 3 + 4 + 5 + 5 = 21$$

Для более наглядной картины влияния организационной культуры, на эффективную работоспособность организации рассчитаем по следующей формуле (3.2):

$$K_{пл} = \frac{\sum I}{5n}, \quad (3.2)$$

где $K_{пл}$ - коэффициент влияния организационной культуры;
 I -характеристики организационной культуры;
 $5n$ -количество характеристик, подлежащих рассмотрению.

$$K_{пл} = 21/5 * 5 = 21/25 = 0,84$$

Таким образом, если на предприятии исследуемые для анализа показатели организационной культуры были оценены по высшему баллу, то коэффициент влияния данной культуры равен 1. В нашем случае коэффициент равен 0,84, что говорит о весьма хорошем результате работы.

Немало важным пунктом внедрения кодекса организационной культуры является его социальная эффективность, которая представлена на рисунке 12.

Проблема, которая может возникнуть в процессе введения кодекса организационной культуры в ФГКУ «7 отряд ФПС по Самарской области» - это его выраженное неприятие в той или иной форме.

Основные причины неприятия:

1. Пассивное. Кодекс организационной культуры, сотрудниками ФГКУ «7 отряд ФПС по Самарской области» может быть рассмотрен как не серьезный документ, имеющий лишь рекламный, имиджевый характер.

2. Активное псевдоположительное. В связи с тем, что в ФГКУ «7 отряд ФПС по Самарской области» авторитарный стиль руководства, вероятно, что многие или все сотрудники, начнут пытаться угодить перед руководством показывая, что они подчиняются нормам кодекса организационной культуры, но, не делая этого на самом деле.

В данной ситуации, этот документ, будет способствовать увеличению количества конфликтов из-за процветания блефа и цинизма среди сотрудников.



Рисунок 12 – Социальная эффективность кодекса организационной культуры.

3. Активное отрицательное. Есть возможность, что и при авторитарном стиле руководства, и в данной организации, сотрудники могут принципиально не выполнять нормы, предусмотренные кодексом организационной культуры.

Собственно, в целях минимизировать возникновения данных рисков нужно привлечь в работу над формированием кодекса организационной культуры потенциальных сотрудников ФГКУ «7 отряд ФПС по Самарской области» с их существующими запросами и требованиями, с учетом мнений относительно уже действующей организационной культуры.

При создании перечисленных мероприятий по усовершенствованию организационной культуры ФГКУ «7 отряд ФПС по Самарской области»

рассчитывалось, что в процессе управления они будут выполнять функции, представленные в таблице 8.

Таблица 8 - Функции разработанных мероприятий

Название функции	Содержание функции
Охранная функция	Формирует барьер, защищающий предприятие от негативных внешних влияний
Объединяющая функция	Создает чувство необходимости для предприятия, уважение за него, желание привлечь к сотрудничеству новых лиц
Контролирующая функция	Сохраняет определенные правила и нормы поведения сотрудников, их рабочие отношения, связи с окружающим миром
Адаптационная функция	Помогает взаимному приспособлению новичков к действующим сотрудникам и к предприятию
Ориентировочная функция	Указывает деятельность предприятия и ее сотрудников в определенном направлении, связанную с созданием на предприятии стратегии роста эффективности
Мотивирующая функция	Формирует определенные стимулы для эффективной деятельности предприятия и ее сотрудников
Функция создания образа предприятия	Создается имиджа в глазах людей, не имеющих никакого отношения к предприятию

Следовательно, кодекс организационной культуры нужно формировать так, чтобы любой сотрудник смог найти в нем что-то близкое к себе, личное. Поэтому, через конкретных сотрудников, кодекс организационной культуры прививается во всем коллективе.

В конечном результате представленных мероприятий, важно отметить, что в ограниченных условиях организации в пользовании средств материального мотивирования сотрудников повышение уровня организационной культуры необходимо рассматривать как момент уменьшения текучести кадров, а значит, момент роста продуктивности управления персоналом.

Заключение

Цель бакалаврской работы – разработка мероприятий по совершенствованию организационной культуры ФГКУ «7 отряд ФПС по Самарской области», достигнута.

Выполнялась цель данной работы, с помощью определенных задач, а если конкретно, то были рассмотрены теоретические аспекты организационной культуры.

Организационная культура предусматривает на предприятии несколько важных функций: внутренние взаимоотношения и внешнюю адаптацию.

Спецификация организационной культуры – весьма тяжелая. Связано это с тем, что организационная культура многосторонняя, точнее сказать в ней, рассматриваются много задач, и порой сложно определить лишь одну основную или даже несколько, чтобы объединить различные культуры в единую.

Вклад организационной культуры для ФГКУ «7 отряд ФПС по Самарской области» очень важен. Организационная культура соединяет ценности и нормы, характеризующие предприятие, образ и методы управления, идеи механического и социального роста предприятия, а также, показывает ограничения, в которых возможны уверенные принятые решения на определенном уровне, возможности пользования ресурсов во всем предприятии, указывает направленность возможного развития и упорядочивает деятельность управления, помогает опознание ее сотрудников с предприятием.

В результате предложенных мероприятий, а конкретно внедрения кодекса организационной культуры, можно наблюдать формирование «командного духа» среди сотрудников ФГКУ «7 отряд ФПС по Самарской области».

В тот момент, когда каждый сотрудник считает себе одним целым с коллективом и организации в целом, старается к достижению цели предприятия, выполняет конкретно свои должностные обязанности, работает с другими сотрудниками предприятия для организации совместной деятельности.

Следовательно, подразумевается создание коллективного синергетического эффекта. Данный эффект предполагает, что результатом совместного усилия сотрудников коллектива становится больше, чем отдельных ее сотрудников, в том случае, если бы они работали по отдельности.

Определенно в кодексе организационной культуры данный эффект будет гарантироваться тем, что путем внедрение общих ценностей и норм будут создаваться группировки единомышленников.

Кроме этого, будут увеличиваться положительные качества личности, таких, как преданность, коммуникабельность, понимания важности и ценности работы в команде.

Список используемой литературы

1. Ансофф И. Стратегический менеджмент: классическое издание. / И. Ансофф . – Спб.: Питер, 2009. 235 с.
2. Данилов П. Место и роль организационной культуры // <http://www.emsi.ru>
3. Должностные инструкции ФГКУ «7 отряд ФПС по Самарской области»
4. Иванова С.В. Корпоративная культура: традиции и современность // Справочник кадровика, 2008. 70 с.
5. Конституция (Основной закон) Российской Федерации : офиц. текст. – М. : Маркетинг, 2001. Статья 37.
6. Лагерева К. А. «Развитие службы управления персоналом на предприятии», 2015. 350-354 с.
7. Леонтьев А.Н. Деятельность. Сознание. Личность. - М.: Политиздат, 2013. 250 с.
8. Магура, М., Курбатова М. Культура организации // Управление персоналом. 2007. 24-28 с.
9. Методика Харриса и Р. Морана <https://www.monographies.ru/ru/book/section?id=1498>
10. Официальный сайт Главного управления МЧС России по Самарской области <http://63.mchs.gov.ru/>
11. Поршнева А. Г., Румянцевой З. П., Саломатина Н. А.. Управление организацией: – М.: ИНФРА-М, 2007. 580 с.
12. Приказ «О повседневной деятельности" ФГКУ «7 отряд ФПС по Самарской области».
13. Организационная культура как средство успешной реализации организационных изменений// <http://www.hrm.ru>.

14. Типовой кодекс этики и служебного поведения государственных служащих Российской Федерации и муниципальных служащих. По сост. на 11 октября 2017 г. http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_113505/
15. Томпсон А.А., Стрикленд А. Дж. «Стратегический менеджмент», 2000. 75-81 с.
16. Труфанов А. В. «Влияние организационной культуры на деятельность организации» 2014. 94-96 с.
17. Уильямсон О. Экономические институты капитализма. - СПб.: Лениздат, 2006 г. - 666 с.
18. Уткин Э. А. Основы мотивационного менеджмента / Э. А. Уткин. – М.: ЭКМОС, 2007. 224с.
19. Федеральный закон РФ «О государственной гражданской службе Российской Федерации» от 27 июля 2004 г. № 79-ФЗ По сост. на 1 мая 2019 г. http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_48601/
20. Федяева А.Ф. «Формирование корпоративной культуры организации средствами PR», 2016. 175 с.
21. Шаталовой, Н.И. Организационная культура: учебник– М.: Издательство «Экзамен», 2006. 515 с.
22. Штатное расписание ФГКУ «7 отряд ФПС по Самарской области»

Анкета.

1. В какой степени Вы представляете себе цели данного предприятия?
 - а) четко
 - б) в принципе
 - в) неопределенно
 - г) не представляю
2. Назначали ли Вам испытательный срок при трудоустройстве на данное предприятие?
 - а) да
 - б) нет
3. Помог ли Вам испытательный срок лучше влиться в рабочий процесс?
 - а) да
 - б) нет
4. Имеются ли на предприятии особые ритуалы приёма новых сотрудников?
 - а) да
 - б) нет
5. Согласны ли Вы с тем, что на каждом предприятии должна быть своя организационная культура?
 - а) да
 - б) нет
 - в) не знаю
6. Что значит для Вас организационная культура :
 - а) совместный отдых с руководителями
 - б) социальная помощь на предприятии
 - в) наличие знаков отличия Вашего предприятия
 - г) комплекс традиций и обрядов
7. Имеются ли на данном предприятии закреплённые правила поведения, этикет?
 - а) да

б) нет

в) не знаю

8. Имеете ли вы информацию об истории деятельности данного предприятия, о её основателях?

а) да

б) нет

9. Существуют ли на предприятии, какие-либо традиции связанные с окончанием обучения, стажировки?

а) да

б) нет

10. Есть ли на предприятии традиции связанные с увольнением сотрудника с работы или выходом на пенсию?

а) да

б) нет

11. Проводятся ли на предприятии конкурсы профессионального мастерства среди личного состава, существуют ли поощрения лучших по профессии?

а) да

б) нет

12. Существует ли у Вас в организации традиция отмечать Дни рождения сотрудников?

а) да

б) нет

Анкета.

1. Какие качества ценят в сотруднике ФГКУ «7 отряд ФПС по Самарской области»?
 - а) организованность и строгое выполнение своих обязанностей
 - б) высокая компетентность
 - в) креативность и умение работать в команде
2. Какой язык общения используется в ФГКУ «7 отряд ФПС по Самарской области»?
 - а) устный
 - б) письменный
 - в) жаргоны
3. Существует ли в ФГКУ «7 отряд ФПС по Самарской области» униформа (дресс-код)?
 - а) да
 - б) нет
4. Как организована система питания сотрудников?
 - а) все сотрудники питаются в офисе
 - б) зависит от должности и звания сотрудника
5. Используется ли время, как трудовой ресурс?
 - а) на предприятии жесткий распорядок дня, установленный руководителем
 - б) каждый сотрудник сам распределяет свое время
6. Какие взаимоотношения между сотрудниками?
 - а) имеются группировки по полу, возрасту, должностям
 - б) все сотрудники соблюдают формальные требования этикета
7. Что сотрудники ценят в организационной жизни предприятия?
 - а) организованность и дисциплину
 - б) ясное изложение ожиданий
 - в) постановка четких целей
8. Существует ли на предприятии вера во что-либо?

а) в руководство

б) в коллег

в) в свои собственные силы

9. Каким способом происходит информирование сотрудников?

а) совещание

б) письменная рассылка

в) телефонные переговоры

10. Что для Вас представляет трудовая этика?

а) потребность в гармонии с выполняемой работой

б) приказ руководителя

в) социальные нормы

Анкета при увольнении

Информация о себе:

Возраст _ Пол: жен. / муж.

Образование: среднее, среднее профессиональное, высшее

Стаж работы на предприятии _

Занимаемая должность _

1. Назовите причина Вашего увольнения?

- Нет возможности карьерного роста
- Большие объемы работы
- Конфликтность в коллективе
- Удаленность от дома
- Иное _

2. Какие планы после увольнения?

- Полная смена сферы деятельности
- Вакансий нет, но думаю, что получится найти что-то достойное
- Иное _

3. Что мешало Вашей службе на занимаемой должности?

- Пропал интерес к занимаемой должности
- Не позволяет образование (квалификация)
- Разногласия с коллегами
- Иное _

4. Можете ли назвать положительные качества предприятия?

- Уверенность и высокая перспективность предприятия
- Настрой предприятия к повышению своей важности во внешней среде
- Добрые взаимоотношения с коллегами
- Иное _

5. Какой, по Вашему мнению, психологический климат в коллективах предприятия?

– Взаимоотношения среди коллег дружеские.

– Коллеги работают складно.

– В коллективе частые конфликты

– Иное _

6. Есть ли вероятность, что Вы вернетесь на предприятие?

- Да

- Нет

- Затрудняюсь ответить

7. Ваши пожелания и рекомендации предприятию _____



МЧС РОССИИ

**ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ КАЗЕННОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ
«7 ОТРЯД ФЕДЕРАЛЬНОЙ ПРОТИВОПОЖАРНОЙ СЛУЖБЫ
ПО САМАРСКОЙ ОБЛАСТИ»**

П Р И К А З

28.12.2017

Сызрань

№ 368

**Об организации повседневной деятельности
федерального государственного казенного учреждения
«7 отряд федеральной противопожарной службы
по Самарской области»**

Во исполнение требований Трудового кодекса Российской Федерации, Федерального закона № 141-ФЗ от 23.05.2016 " О службе в Федеральной противопожарной службе Государственной противопожарной службы и внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации", и в целях организации внутренней деятельности, соблюдения регламента служебного времени и организации внутренней службы федерального государственного казенного учреждения «7 отряд федеральной противопожарной службы по Самарской области» (далее - 7 отряд ФПС) п р и к а з ы в а ю:

1. Утвердить:

- основные положения организации повседневной деятельности 7 отряда ФПС (Приложение №1);
- регламент работы 7 отряда ФПС (Приложение №2);
- инструкцию ответственному дежурному управлению 7 отряда ФПС, дежурной группе управления 7 отряда ФПС и ответственным по подразделениям 7 отряда ФПС (Приложение № 3);
- составы постоянно действующих комиссий 7 отряда ФПС (Приложение № 4);
- положение об ответственных должностных лицах управления 7 отряда ФПС (Приложение № 5);
- список ответственных должностных лиц управления 7 отряда ФПС, закрепленных за подразделениями (Приложение № 6);

- список должностных лиц 7 отряда ФПС и подчиненных ему подразделений, обязанных присутствовать на оперативных совещаниях, проводимых при начальнике 7 отряда ФПС (Приложение № 7);
 - распорядок дня для личного состава дежурных караулов (Приложение № 8);
 - распорядок дня для службы пожаротушения (далее – СПТ) (Приложение № 9);
 - распорядок дня для центрального пункта пожарной связи службы пожаротушения (далее - ЦППС СПТ) (Приложение № 10);
 - порядок использования автомобильной техники (Приложение № 11);
 - список материально ответственных лиц (Приложение № 12);
 - инструкцию по доставке денежных средств (Приложение № 13);
 - порядок смены дежурных караулов (Приложение № 14);
 - схему расстановки транспорта на фасаде 85 пожарно-спасательной части (далее - ПСЧ) 7 отряда ФПС (Приложение № 15);
2. Заместителю начальника 7 отряда ФПС подполковнику внутренней службы Митневскому А.В. провести изучение утвержденных настоящим приказом приложений с начальствующим составом отряда в системе служебной подготовки.
 3. Заместителю начальника 7 отряда ФПС, начальникам отделений, служб и подразделений отряда изучить со всем личным составом, обеспечить выполнение требований указанных положений и инструкций в повседневной деятельности.
 4. Признать утратившим силу приказ ФГКУ «7 отряд ФПС по Самарской области» от 19.10.2016 № 212 «Об организации повседневной деятельности федерального государственного казенного учреждения «7 отряд федеральной противопожарной службы по Самарской области».
 5. Приказ довести до всего личного состава 7 отряда ФПС.
 6. Контроль исполнения приказа оставляю за собой.

Начальник ФГКУ «7 отряд ФПС по Самарской области»
подполковник внутренней службы



В.А. Великанов

ОСНОВНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ ОРГАНИЗАЦИИ ПОВСЕДНЕВНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

Оперативно-дежурная служба 7 отряда ФПС

В целях оперативного реагирования на пожары, чрезвычайные ситуации, ДТП, контроля за обстановкой на местах их возникновения, организации тушения, взаимодействия со службами жизнеобеспечения города, создана оперативно-дежурная смена (далее – ОДС).

1. При функционировании в режиме повседневной деятельности она является рабочим органом управления в 7 отряде ФПС, которая входит в состав оперативных дежурных служб Самарской области и осуществляет с ними постоянное взаимодействие.

Основными задачами ОДС являются:

- а) прием сообщений о пожарах и чрезвычайных ситуациях;
- б) направление к месту вызова необходимых сил и средств;
- в) поддержание эффективного взаимодействия между привлекаемыми к ликвидации пожаров и чрезвычайных ситуаций (далее - ЧС) службами, силами и средствами пожарной охраны и аварийно-спасательных формирований;
- г) координация деятельности других видов пожарной охраны;
- д) осуществление тушения пожаров, аварийно-спасательных работ, ликвидации ЧС и происшествий;
- е) сбор, обработка и анализ информации об оперативной обстановке на пожарах, ЧС, ДТП;
- ж) обобщение информации (за дежурные сутки) о пожарах, ЧС, происшествиях, принятых мерах и ходе их ликвидации, представление итоговых докладов (донесений) в вышестоящие органы управления по подчиненности;
- з) прием и доведение до руководства и личного состава приказов (сигналов) на приведение в готовность по предназначению в мирное время и высшие степени готовности.

2. ОДС осуществляет взаимодействие с Муниципальным казенным учреждением «Единая дежурно-диспетчерская служба городского округа Сызрань Самарской области», дежурно-диспетчерскими службами городского звена Ф и ТП РСЧС (далее - ДДС), а также Федеральным казенным учреждением «Центр управления в кризисных ситуациях Главного управления МЧС России по Самарской области» (далее - ЦУКС).

В состав оперативно-дежурной смены 7 отряда ФПС входят:

- дежурная смена центрального пункта пожарной связи, радиотелефонисты (диспетчеры) пунктов связи пожарных частей 7 отряда ФПС;
- дежурная смена службы пожаротушения;

– ответственные дежурные по 7 отряду ФПС и подразделениям, оперативная группа отряда;

– расчёты (личный состав) дежурных караулов.

ОДС в 7 отряде ФПС несёт службу посменно (4 дежурных смены) в круглосуточном режиме по 24 часа в соответствии с утвержденными графиками.

График дежурств ответственных дежурных по отряду, подразделениям и оперативных групп отряда на предстоящий месяц, утверждается приказом начальника 7 отряда ФПС или лицом его замещающим (далее – начальник отряда) в установленном порядке.

Ответственный дежурный по отряду, подразделениям и оперативная группа отряда после окончания рабочего дня осуществляет дежурство на дому, с немедленным реагированием на пожары и ЧС в установленном порядке.

В выходные, не рабочие праздничные дни ответственный дежурный по отряду, подразделениям и оперативная группа отряда после проведения разряда ОДС заступившей на смену, постановке задач на дежурные сутки осуществляет дежурство на дому, с немедленным реагированием на пожары и ЧС в установленном порядке.

Старшим ОДС является ответственный дежурный офицер по 7 отряду ФПС, который подчиняется начальнику 7 отряда ФПС.

Начальник 7 отряда ФПС
подполковник внутренней службы



В.А. Великанов

РЕГЛАМЕНТ

служебного времени федерального государственного казенного учреждения «7 отряд федеральной противопожарной службы по Самарской области»

1. Рабочее время и его использование.

1. Регламент работы 7 отряда ФПС определяет внутренний распорядок функционирования входящих в его состав структурных подразделений и имеет цель способствовать укреплению служебной и трудовой дисциплины, организации труда и службы, рациональному использованию рабочего времени.

2. Дежурные смены: служба пожаротушения, центральный пункт пожарной связи службы пожаротушения, дежурные караулы несут службу посменно (4 дежурных смены) в круглосуточном режиме в соответствии с утвержденными графиками сменности на три месяца. График сменности разрабатывается руководителем подразделения на три месяца.

Регламент служебного времени:

– продолжительность рабочего времени (каждой смены) 24 часа. По окончании дежурства личному составу предоставляется 72 часа для отдыха.

– время начала и окончания службы (смены) ежедневно:

1. 8 часов 00 минут для дежурной смены центрального пункта пожарной связи службы пожаротушения и дежурных караулов;

2. 9 часов 00 минут для дежурной смены службы пожаротушения;

– перерывы для приема пищи и кратковременного отдыха устанавливаются согласно распорядку дня (приложение к приказу № 8, 9, 10) и наряда на службу.

Сотрудникам, выполняющим, должностные обязанности на основании графика сменности устанавливается суммированный учет рабочего времени.

Учетным периодом при суммированном учете рабочего времени является три месяца. Продолжительность рабочего времени за учетный период не должно превышать нормального числа рабочих часов.

3. Для сотрудников и работников управления отряда и подразделений, не осуществляющих круглосуточное дежурство, устанавливается пятидневная рабочая неделя с двумя выходными днями (суббота, воскресенье). Общая продолжительность рабочего времени не должна превышать 40 часов в неделю (статья 91 ТК РФ, пункт 2 статьи 54 Федеральный закон № 141-ФЗ от 23.05.2016 "О службе в Федеральной противопожарной службе Государственной противопожарной службы и внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации").

Регламент служебного времени:

1. Начальника отряда:

– начало рабочего дня - 9 часов 00 минут;

- перерыв для отдыха и питания - с 13 часов 00 минут до 13 часов 45 минут (продолжительность перерыва - 45 минут);

- время окончания работы в будние дни – 18 часов 00 минут, (в пятницу - 16 часов 45 минут), накануне праздничных дней продолжительность работы сокращается на один час.

2. Управления отряда, начальника службы пожаротушения, старшего помощника начальника дежурной смены службы пожаротушения пятой дежурной смены, помощников начальника дежурной смены службы пожаротушения первой, второй, четвертой и пятой дежурной смены, программиста и заведующего складом отделения материально-технического обеспечения:

- начало рабочего дня - 9 часов 00 минут;

- перерыв для отдыха и питания - с 13 часов 00 минут до 13 часов 45 минут (продолжительность перерыва - 45 минут);

- время окончания работы в будние дни – 18 часов 00 минут, (в пятницу - 16 часов 45 минут), накануне праздничных дней продолжительность рабочего дня сокращается на один час.

3. Начальника, заместителя начальника пожарно-спасательной части:

- начало рабочего дня - 8 часов 00 минут;

- перерыв для отдыха и питания - с 12 часов 00 минут до 13 часов 45 минут (продолжительность перерыва – 1 час 45 минут);

- время окончания работы в будние дни – 18 часов 00 минут, (в пятницу - 16 часов 45 минут), накануне праздничных дней продолжительность рабочего дня сокращается на один час.

4. Начальствующий и личный состав, а также работники отряда в случае необходимости могут привлекаться к выполнению служебных обязанностей сверх установленной нормальной продолжительности служебного времени, а также в ночное время, в выходные и нерабочие праздничные дни на основании приказа начальника 7 отряда ФПС. В этом случае сотруднику предоставляется компенсация в виде отдыха соответствующей продолжительности в другие дни недели. В случае, если предоставление такого отдыха в данный период невозможно, время выполнения служебных обязанностей сверх установленной нормальной продолжительности служебного времени, а также в ночное время, в выходные и нерабочие праздничные дни суммируется и сотруднику предоставляются дополнительные дни отдыха соответствующей продолжительности, которые по его желанию могут быть присоединены к ежегодному оплачиваемому отпуску. По просьбе сотрудника вместо предоставления дополнительных дней отдыха ему может быть выплачена денежная компенсация.

Денежная компенсация за выполнение должностных обязанностей в ночное время, выходные, нерабочие праздничные дни и в сверхурочное время выплачивается ежемесячно на основании рапорта сотрудника. Данные денежные компенсации производятся одновременно с выплатой денежного довольствия в месяц, следующий за месяцем за который выплачиваются указанные денежные компенсации.

Ценности ФГКУ «7 отряд ФПС по Самарской области».

В организации наиболее ценится:

1. Почитание к личным правам и интересам сотрудников, методов взаимодействия между отделов.
2. Объективность, выражающая на заработной плате соответственной объему выполненной работы и условиями карьерного роста сотрудника.
3. Четкость в донесении конкретной информации, нужной для дальнейшей работы.
4. Доверие к работникам, разрешающее поручать особые полномочия, с целью принятия решений и их осуществления.
5. Мужественно бороться за то, что не приемлемо организации, а также взять личную ответственность за дальнейшую судьбу принятых решений.

Эстетические принципы и стандарты

ФГКУ «7 отряд ФПС по Самарской области».

Данный пункт основывается на ценностях организации, почтения норм правил и соблюдению законов. Принципы контролируют внешние и внутренние взаимоотношения; реализация ресурсов организации; поведение сотрудников в негативные моменты, связанные с появлением конфликта интересов. Данные принципы относятся как к каждому отделению ФГКУ «7 отряд ФПС по Самарской области», так и его руководства.

Взаимоотношения коллектива.

В данной части кодекса организационной культуры отражаются образцы взаимоотношений руководства организации и сотрудников, требования к работникам, должностные обязательства и предположения организации. На предприятие ценят своих работников, потому что именно их труд является гарантией его успешности – и ждет от работников больших стереотипов профессионального поведения и достижения.

1. Уважение к личной свободе, правам и достоинствам сотрудников, выражающаяся доверием в предоставлении к каждому равных возможностей.

2. Организация гарантирует выполнение своих обязательств перед сотрудником, а сотрудник выполняет обязательство перед организацией и рабочем коллективе.

3. Поддержка личной инициативы и большого вклада сотрудники в разрешении определенной задачи, возникшей перед организацией.

4. Ценность групповой работы сотрудников, где будет услышано каждое мнение.

5. Организация формирует условия для карьерного роста своих сотрудников.

Использование ресурсов.

Организация верит своим сотрудникам, поэтому снабжает всеми необходимыми ресурсами.

1. Организация приветствует сотрудников, которые бережно относятся к имуществу и ресурсам организации.

2. Не приемлемо использования своего положения в организации в личных целях.

3. Организация стремится к рациональному использованию своего рабочего времени и времени рабочего коллектива.

Эффективность деятельности.

Организация добивается своих целей только тогда, когда все сотрудники-от руководства до рабочего- будут добросовестно работать.

1. Все сотрудники ставят перед собой конкретные цели и делают все, для их достижения.

2. В организации периодически совершенствуются процессы и способы выполняемой работы, с целью повышения эффективной работоспособности.

3. В организации анализируются всевозможные риски и способы их минимизации.

Конфликт интересов.

Всем сотрудникам необходимо работать в интересах организации, во избежания каких-либо конфликтов.

1. Выполняя свои трудовые обязанности, руководству и работникам организации необходимо оставаться независимыми от конфликта интересов, касающегося организации или самого лично.

2. Руководство организации считает, что работники будут незамедлительно информировать о конфликтах интересов.

3. Минимизировать любые отношения действия, которых может сорвать принятие справедливых решений в деятельности организации.

Охрана труда и здоровья сотрудников.

Жизнь и здоровье сотрудника важнее экономического и производственного достижения.

1. Организация делает всё с целью того, чтобы достигнуть полного отсутствия чрезвычайных происшествий на работе.

2. Организация выполняет все принятые нормы и требования в области охраны труда и здоровья.

3. Руководство организации развивает и совершенствует безопасность труда и экологии.

Исполнение кодекса.

Письменное Положение кодекса организационной культуры распространяется на всех работников ФГКУ «7 отряд ФПС по Самарской области». При приеме на работу, новые работники обязаны быть ознакомлены с положением кодекса организационной культуры и применять его в дальнейшей работе.