



Министерство образования и науки РФ
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования
«ЮЖНО-УРАЛЬСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ
ГУМАНИТАРНО-ПЕДАГОГИЧЕСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ»
ФГБОУ ВО «ЮУрГГПУ»
Профессионально-педагогический институт
Кафедра экономики, управления и права

Выпускная квалификационная работа
38.03.02 Менеджмент,
Профиль: управление человеческими ресурсами

СОВЕРШЕНСТВОВАНИЕ КАДРОВОЙ ПОЛИТИКИ ОРГАНИЗАЦИИ (НА
ПРИМЕРЕ ОВД Г. КОРКИНО)

Выполнил(а):
студент(ка) группы ЗФ-409/114-4-1Кор
Рыжков Сергей Олегович

Научный руководитель:
к.э.н., доцент
Матвеева Полина Александровна

Проверка на объем заимствований:
86,73 % авторского текста

Работа догущен к защите
«02» 04 2017 г.
зав.кафедрой Э, У и П
к.э.н., доцент
Рябчук П.Г.

Челябинск
2017

Введение

Современный этап развития экономики России характеризуется ростом безработицы и не занятости трудоспособного населения, острым дефицитом высококвалифицированных экономистов и специалистов универсального типа, изменений требований к персоналу предприятия.

Формализация методов и процедур обучения кадров, разработка научных подходов к обеспечению условий и процесс взаимодействия работников, средств и предметов труда - таковы самые основные функции управления персоналом организации в странах с рыночной экономикой. В любой организации кадровая политика направлена на поддержание или улучшение работы трудового коллектива. Кадровая политика играет роль координирующего центра, который отбирает людские ресурсы для достижения поставленных целей.

Целью кадровой политики является создание структур, активно использующих экономические стимулы и социальные гарантии, ориентированных на сближение интересов работников с интересами организации в достижении высокой производительности труда, повышении эффективности производства, получении наилучших экономических результатов. Это означает, что в настоящее время, в области работы с кадрами наступает период, характеризующийся возрастанием роли личности работника в деятельности своей организации. Для преодоления экономического кризиса необходимо решить ряд проблем, связанных с изменением в системе управления персоналом организации. В силу этого особую важность и практическую значимость приобретает эффективное управление персоналом. До недавнего времени это понятие практически отсутствовало в управленческой практике, хотя в каждой организации существовала подсистема управления персоналом (отдел кадров), в обязанности, которой входили прием и увольнение работников, обучение и переподготовка кадров и т.д.

Но отделы кадров, как правило, имели низкий организационный статус, являлись слабыми в профессиональном отношении. Они были структурно разобщены с другими подразделениями, которые выполняли функции управления кадрами (отдел труда и заработной платы, юридический отдел и др.). И, как следствие, он не являлся ни методическим, ни информационными, ни координирующими центром кадровой работы организации.

Современным кадровым службам не достаточно только оформлять приказы и распоряжения, хранить кадровую информацию. Они постепенно должны превращаться в центры по разработке и реализации стратегии организации труда, цель которой повышение производственной, творческой отдачи и активности персонала, разработка и реализация программ развития кадров, обеспечение справедливой оплаты труда и т.д.

При переходе к рынку происходит медленный отход от прежнего иерархического управления, жесткой системы администрирования к рыночным взаимоотношениям. Поэтому тема данного исследования достаточно актуальна, так как возникает необходимость разработки новых подходов к построению системы управления персоналом организации – построение организационных структур, в соответствии, с которыми весь отсчет функций управления ведется не сверху вниз, а снизу вверх. Отсюда ориентация не на иерархические вертикальные структуры, а на многообразные формы горизонтальных связей.

Объект исследования: процесс управления персоналом.

База исследования: ОВД г. Коркино.

Предмет исследования: кадровая политика ОВД г. Коркино.

Целью исследования является определение особенностей кадровой политики для конкретизации мер по совершенствованию деятельности отдела кадров ОВД г. Коркино.

Для реализации цели поставлены следующие задачи:

1. Раскрыть теоретические аспекты кадрового менеджмента.

2. Рассмотреть особенности кадрового менеджмента в системе МВД.
3. Дать характеристику ОВД г.Коркино.
4. Оценить работу кадрового аппарата ОВД г.Коркино.
5. Дать рекомендации по совершенствованию кадровой политики ОВД г.Коркино.

Методы исследования:

для реализации программы исследования используются такие методы научного познания, как метод научной абстракции, анализа, синтеза, дедукции, а так же методы имперического исследования (наблюдение и сравнение).

Теоретической основой данной дипломной работы послужили: монографии классиков, зарубежных основоположников управления персоналом, законодательство, отечественные публикации. Таких как: О.С. Виханский, А.Я. Кибанов, М. Мескон, Ю.Г. Одегов и другие отечественные и зарубежные авторы.

Бакалаврская работа состоит из оглавления, введения, трех глав, заключения, списка использованных источников, содержит 90 страниц, 4 таблицы, 9 рисунков, 98 источников литературы.

Глава I. Теоретические аспекты кадрового менеджмента

1.1 Социально-экономические аспекты кадрового менеджмента на предприятии в условиях рыночной экономики

Результаты деятельности многих предприятий и накопленный опыт их работы с кадрами показывают, что формирование производственных коллективов, обеспечение высокого качества кадрового потенциала являются решающими факторами эффективности производства и конкурентоспособности продукции. Проблемы в области управления персоналом и повседневная работа с кадрами, по оценке специалистов в ближайшее время будут постоянно находиться в центре внимания руководства. В будущем с развитием научно-технического прогресса содержание и условия труда приобретут большее значение, чем материальная заинтересованность [16, с. 74].

Внедрение достижений научно-технического прогресса в большинстве случаев определяется качеством рабочей силы и приводит к глубоким изменениям в трудовой деятельности человека. Упраздняются старые и создаются новые рабочие места, что вызывает структурные сдвиги на рынке труда. С одной стороны создаются предпосылки сохранения определённого числа безработных, с другой стороны, перманентно испытывается недостаток в квалифицированных кадрах, отвечающих требованиям использования новых технологий.

Облик современного руководителя определяют представления о труде и вытекающие из них системы мотивации и отношения сотрудников к труду. Меняющиеся представления о содержании и характере труда, свободном времени и качестве жизни предъявляют новые требования к руководству кадрами. Всё более важными становятся подготовка и непрерывное обучение персонала. Особенно возрастает актуальность подготовки управленческих кадров всех уровней.

Предприятия сумеют выжить в жёсткой конкурентной борьбе, если их руководящий персонал сможет правильно и своевременно оценивать окружающий мир и тенденции общественного развития. Успешное управление кадрами, прежде всего, остаётся на систематическом учёте и анализе влияния окружающего мира, адаптации производства к внешним воздействиям.

Происходит расширение и углубление функций управления рабочей силой всех категорий. Основное значение приобретает вопрос руководства персоналом. В процессах управления персоналом имеется необходимость организации мышления и действий работников с учётом потребностей партнёров по рынку. Эта политика ориентации на тенденции и планы развития предприятия призвана учитывать:

- долгосрочное страхование предприятия;
- сохранение его независимости;
- получение соответствующих дивидендов;
- непрерывный необходимый рост предприятия;
- финансирование роста;
- сохранение финансового равновесия;
- закрепление достигнутой прибыли.

В рамках общей концепции развития предприятия выделяют её важнейшие части [5, с. 105]:

Производственная концепция, связанная с информацией о потребителе, состоянии рынка, тенденциями его развития.

Финансово-экономическая концепция, учитывающая основные аспекты денежных ресурсов.

Социальная концепция, связанная с развитием и удовлетворением потребностей человека.

Сфера кадровой политики охватывает основные аспекты предприятия.

Кадровая политика за последнее время претерпела серьёзные изменения. Дефицит квалифицированной рабочей силы, способной работать в новых условиях, обусловил отказ от понимания работы с кадрами, как только административной работы. Возникла необходимость более широкого учёта мотивационных процессов. Складывается комплексное понимание кадровой политики как единства следующих мер:

Обеспечение всех участников производства необходимой рабочей силой.

Создание мотиваций работника на высокопроизводительный труд.

Кадровой политикой начинают заниматься все уровни управления фирмы: её высшее руководство, начальники подразделений, кадровая служба.

Анализируя тенденции работы с персоналом можно увидеть, что всё большее значение приобретает стратегическое направление, однако сохраняются и классические традиционные методы работы с кадрами, такие как планирование в области кадров, привлечение рабочей силы, повышение квалификации, администрирование кадров [4, с. 92].

К стратегическим факторам успеха относятся (рисунок 1).



Рисунок 1 – Стратегические факторы успеха

С учётом основных положений всех составных частей концепции предприятия определяются собственные цели кадровой политики, включающие [20, с. 214]:

Цели, связанные с отношениями предприятия с окружающим миром (рынок труда, охрана окружающей среды, взаимодействие с государственными и местными властями, профсоюзами и т.п.).

Цели, реализация которых направлена на улучшение отношений предприятия со своими сотрудниками (участие их в управлении предприятием, совершенствовании стиля руководства, углублении профессиональных знаний, решении социальных вопросов и т.п.).

Экономические цели предполагают максимизацию прибыли и минимизацию затрат. В системах с рыночной экономикой они служат финансовым интересам владельцев предприятия или уже почти не отличающимися от этих интересов индивидуальным умениям

«уполномоченных» (менеджеров), которым поручено руководить предприятием. Если владельцами являются, например, юридические лица, государство, общины или если предприятия представляют собой «коммунистическую собственность», то они, преследуя экономические цели, могут стремиться и к максимально возможному удовлетворению потребностей населения. С точки зрения интересов всего общества неуклонное следование экономическим целям отдельного предприятия может соответствовать социальным целям общества.

Под социальными целями общества следует также понимать ожидания, потребности, интересы и требования сотрудников по отношению к предприятию или же те цели, реализация которых для сотрудников имеет большое значение.

Удовлетворение социальных целей выражается индивидуально в удовлетворённости работой, обусловленной принципиальными улучшениями материальных и нематериальных условий труда на предприятии.

Следует стремиться к внутрипроизводственному уравниванию интересов разных групп сотрудников. При этом социальные цели преследуются принципиально на всех ступенях иерархической структуры предприятия, хотя и с различной степенью влияния на общее улучшение условий труда подавляющего большинства сотрудников [22, с. 112].

Особое влияние, приобретает участие персонала в управлении делами фирм и предприятий на внешнем и внутреннем рынках.

Система предполагает равное представительство работодателей и владельцев акций в наблюдательном совете, учреждение поста нейтрального члена наблюдательного совета, наличие в правлении поста рабочего директора.

Задачи управления персоналом в известной мере распространяются на оперативные области, а так как речь идёт о повседневной реализации определённой кадровой политики, особенно важна помощь руководящим кадрам различных уровней при выполнении ими функций по руководству предприятием и его структурными единицами [19, с. 45].

Таким образом, социально-экономическая основа кадрового менеджера, ориентированного на будущее, предусматривает осуществление ряда следующих операций:

- непрерывное последовательное планирование;
- сравнение существующих и перспективных требований к вакантным должностям и кадровому составу;
- профессиональный кадровый маркетинг в университетах и других высших учебных заведениях;
- количественное и качественное планирование должностей персонала;
- структурирование и планирование расходов на персонал;
- введение в специальность;
- повышение квалификаций, в рамках которого наряду с актуализацией профессиональных знаний предусматривается продление методического и социального обучения;
- языковой курс;
- стабильные структуры окладов;
- гибкая система начисления надбавок в области организации персонала;
- распределение обязанностей между центральными и периферийными структурными подразделениями, обусловленное производственной необходимостью;
- определение уровней руководства.

При усилении роли стратегической функции в области управления персоналом изменяется и место руководства кадровой службы предприятия. Её руководитель становится одним из основных руководителей предприятия [6, с. 89].

Он учитывает способность к внедрению инноваций и улучшает эффективность управления, содействует повышению способности и выживанию в условиях жестокой конкурентной борьбы. Последнее особенно важно, поскольку в обеспечении конкурентоспособности, по оценкам специалистов, 40% занимают вопросы организационной и социальной структуры.

Быстрое реагирование на желание потребителя и действия конкурентов, как и на всю окружающую среду, зависит от компетенции управленческих и руководящих кадров, метода и стиля их работы. Правильный подбор, расстановка и усовершенствование знаний управленческих и руководящих кадров, определяют успех дела на рынке.

Кадровой службе в настоящее время всё большее внимание приходится уделять тенденциям развития новых технологий и их потребностям к окружающей подготовке. Компетентность в области технологий также занимает 40% в общей структуре факторов конкуренции. Здесь учитывается и качество продукции, и сроки разработки, и степень использования информационных технологий.

Таким же образом оценивается роль кадров в принятии решений по стратегическим вопросам управления.

Важно учитывать, в какой мере руководящие кадры способны адаптироваться к экономической ситуации как на внешнем рынке, так внутри предприятия.

Основную роль при этом играют факторы обучения, сохранения и управления.

В условиях жёсткой конкурентной борьбы и под давлением научно-технического развития нужны в большом количестве универсально подготовленные руководители. Высокой квалификации в технической или другой узкопрофессиональной области сегодня уже недостаточно для того, чтобы эффективно руководить людьми и добиваться существенных успехов.

Изменение подходов к оценке места и значения кадровой службы на современном предприятии обуславливает необходимость переосмысления и основных качеств руководителя кадровой службы: он должен быть пунктуальным и методичным, динамичным и настойчивым, общительным и убедительным, справедливым, строгим, доступным, с многосторонним образованием, способным к размышлению, дипломатии, психологии, добрым советчиком, гуманистом, обладать интуицией [21, с. 341]. Он должен уметь слушать и внушать доверие.

Происходят существенные перемены в функциях руководителя кадровой службы, которые включают консультирование по вопросам развития предприятия и основных новых тенденций кадровой политики, ориентированной на будущее. Этот тезис усиливается ещё и тем, что возрастает сложность производственной деятельности – это приводит к отставанию знаний человека от современных требований, постоянно повышающихся в условиях научно-технической революции.

В теории управления часто подчеркивается значение развития науки, акцентируется внимание на проблеме использования людьми своих знаний. Устойчиво выдвигается идея о том, что в современном производстве наибольшую ценность представляют не стены и машины предприятия, а «нематериальные» элементы: творческий потенциал персонала и методы управления.

Итак, профессиональными задачами руководителя кадровой службы считаются: развитие персонала, планирование штатного персонала, отбор кадров и их адаптация, организация оплаты труда, расстановка и обучение

кадров, консультирование руководителей подразделений по кадровым вопросам. Высокие требования предъявляются и к референтам служб персонала. Они занимаются мероприятиями по подбору, расстановке и обучению кадров. Для этого они должны иметь разностороннюю подготовку, в том числе и по коммерческим вопросам.

1.2 Основные направления работы кадровых служб в современных условиях

Повышение роли кадровых служб продиктовано следующими объективными обстоятельствами:

Сегодня существенно изменились условия, в которых функционирует кадровая служба. Эти изменения связаны с переходом устойчивого во времени дефицита трудовых ресурсов к их избытку. Главными резервами становятся лучшее использование кадров, оптимальное их распределение по рабочим местам, возрастание нагрузки на каждого члена коллектива. Сокращение численности персонала – важнейший рычаг увеличения эффективности производства на первом этапе перехода к рыночной экономике[11, с. 57].

Уменьшение численности работников должно быть компенсировано большей интенсивностью труда, а значит более высокой квалификацией работника. В связи с этим встаёт ответственность кадровых служб о выборе направления квалификационного роста работников, о повышении эффективности форм обучения и стимулирования их труда.

Реализация ведения кадровой политики на предприятии влечёт за собой расширение функциональных обязанностей работников кадровых служб, повышение их самостоятельности в решении кадровых проблем.

Ныне кадровые службы не отвечают уже новым требованиям кадровой политики. Их деятельность ограничивается в основном решением вопросов приёма и увольнения работников, оформления

кадровой документации. Отсутствует на предприятиях и единая система работы с кадрами, прежде всего и система научно-обоснованного изучения способностей и склонностей, профессионального и должностного продвижения работника в соответствии с их деловыми и личными качествами. Структура кадровых служб, качественный состав и уровень оплаты труда их работников не соответствует задачам реализации активной кадровой политики. В стране практически не ведётся подготовка специалистов для работы в кадровых службах.

Перестройка деятельности кадровых служб должна осуществляться в следующих направлениях [25, с. 245]:

— обеспечение комплексного решения задач качественного формирования и эффективного использования кадрового потенциала на основе управления всеми компонентами человеческого фактора от трудовой подготовки и профориентации молодежи до заботы о ветеранах труда;

— широкое внедрение активных методов поиска и целенаправленной подготовки, нужных предприятию и отрасли работников. Основной формулой для привлечения необходимых специалистов и квалифицированных работников для предприятий должны стать договоры с учебными заведениями. Актуальна опережающая подготовка рабочих и специалистов для освоения новой техники и технологии в отрасли народного хозяйства, что требует от кадровых служб совершенствования планирования подготовки кадров;

— планомерная работа с руководящими кадрами, с резервом для выдвижения, которая должна строиться на таких организационных формах, как планирование деловой карьеры, подготовка кандидатов на выдвижение по индивидуальным планам, обучение на специальных курсах и стажировка на соответствующих должностях;

— активизация деятельности кадровых служб по стабилизации трудовых коллективов, повышению трудовой и социальной активности работников на основе совершенствования социально-культурных и нравственно-психологических стимулов;

— обеспечение социальных гарантий трудящихся в области занятости, что требует от работников по кадрам соблюдения порядка трудоустройства и переобучения высвобождаемых работников, предоставление им установленных льгот и компенсаций;

— переход от преимущественно административно-командных методов управления кадрами к демократическим формам оценки, подбора и их расстановки, широкой гласности в кадровой работе. Кадровые службы предприятий в современных условиях становятся организациями организационно-методического обеспечения выборности и конкурсности, периодической отчётности должностных лиц перед трудовыми коллективами, что потребует от работников по кадрам умения применять методы психологического тестирования, социологические методы изучения общественного мнения, оценки изучаемого кандидата на выдвижение его коллегами, подчинёнными и др.;

— укрепление кадровых служб квалифицированными специалистами, повышение их авторитета; создание системы подготовки специалистов для кадровых служб, их переподготовки и повышению квалификации;

— обновление научно-методического обучения кадровой работы, а также её материально-технической и информационной базы. Целесообразно в связи с этим определить в отраслях и регионах те научные организации и консультационные бюро, которые будут разрабатывать кадровые проблемы, оказывать практическую помощь кадровым службам всех уровней.

Социально-экономическое значение кадровой работы в условиях рыночной экономики существенно изменяется и перестаёт быть только организационно-административной работой [1, с. 32].

Управление персоналом приобретает новое экономическое и социальное значение.

Кадровой работой вынуждены заниматься органы управления фирмой на всех уровнях – её руководство, руководители подразделений, кадровые службы.

Во всех работах по теории организации и теории управления подчёркивается важность, актуальность и практическая значимость работы с кадрами, в частности с кадрами руководителей. Именно кадры являются основой, фундаментом для теоретических и практических принципов, методов и приёмов управления.

Каждый руководитель, а директор предприятия в особенности, должен исходить из того, что все без исключения вопросы управления предприятием решаются в зависимости от его кадровой структуры. Это означает, что нельзя сформулировать ни одного истинного принципа управления, абстрагируясь от специфики кадровой структуры объекта управления. Принцип, хороший для одной структуры, может стать плохим применительно к другой. Таким образом, работа с кадрами может быть эффективна только в том случае, если она основана на их всестороннем изучении [2, с. 210].

Улучшение расстановки кадров следует начинать с оценки эффективности деятельности работников, занимающих ключевые должности. Руководители, занимающие ключевые должности, сильно влияют на характер расстановки, прежде всего потому, что они главным образом осуществляют подбор и расстановку руководителей более низких рангов. Согласно «эффекту самоорганизации», результативность работы по подбору и расстановке управленческих кадров прямо зависит от руководящих способностей людей занимающихся этой проблемой. Вот

почему необходимо, чтобы ключевые должности занимали сильные руководители. Если бы на такую должность попадал слабый руководитель, то (с большей степенью вероятности) через определённое время он сможет «развалить» кадровую службу (т.е. ухудшить расстановку кадров) всего вверенного ему подразделения. И наоборот, расстановка кадров в подразделении, где ключевую должность занимает сильный руководитель, будет, как правило, постоянно улучшаться.

Понятия «ключевая должность» и «самая высокая должность» не совпадают. Ключевыми можно условно назвать такие инженерные или рабочие должности, которые предполагают выполнение наиболее важной и значимой работы для предприятия. Чаще всего эти должности занимают высококвалифицированные специалисты, «незаменимые» внутри предприятия.

Таким образом, главное в работе по улучшению расстановки кадров – назначение на ключевые управленческие должности сильных руководителей. В зависимости от того, в какой степени эффективность деятельности руководителей, занимающих ключевые должности, выше, чем эффективность деятельности всех остальных руководителей управленческой системы, можно судить о её самоорганизации.

Понятие самоорганизации отражает внутренние тенденции развития управленческой системы, направленной на улучшение или на ухудшение с течением времени показателя расстановки кадров в этой системе [3, с. 77].

До последнего времени само понятие «управление персоналом» в нашей управленческой практике отсутствовало. Правда, система управления каждой организации имела функциональную подсистему управления кадрами и социальным развитием коллектива, но большую часть объема работ по управлению кадрами выполняли линейные руководители подразделений.

Основным структурным подразделением по управлению кадрами в организации является отдел кадров или отдел по работе с персоналом, на

который возложены функции по приему и увольнению работников, по организации их обучения, повышения квалификации и переподготовки. Для выполнения последних функций нередко создаются отделы подготовки кадров или отделы технического обучения.

Среди важнейших задач управления персоналом можно выделить: социально-психологическая диагностика; анализ и регулирование групповых и личных взаимоотношений, отношений руководителя и подчиненных, управление производственными и социальными конфликтами и стрессами; информационное обеспечение системы кадрового управления; управление занятостью; оценка и подбор кандидатов на вакантные должности, анализ кадрового потенциала и потребности в персонале; маркетинг кадров; планирование и контроль деловой карьеры; профессиональная и социально-психологическая адаптация работников; управление трудовой мотивацией; регулирование правовых вопросов трудовых отношений; соблюдение требований психофизиологии, эргономики и эстетики труда.

Если раньше, в условиях командно-административной системы, эти задачи рассматривались как второстепенные, то при переходе к рынку они выдвинулись на первый план, и в их решении заинтересована каждая организация.

Основу концепции управления персоналом организации в настоящее время составляют возрастающая роль личности работника, знание его мотивационных установок, умение их формировать и направлять в соответствии с задачами, стоящими перед организацией.

Создавшаяся в нашей стране ситуация, изменения экономической и политической систем одновременно несут как большие возможности, так и серьезные угрозы для каждой личности, устойчивости ее существования, вносят значительную степень неопределенности в жизнь практически каждого человека.

Управление персоналом в современных социально-экономических условиях приобретает особую значимость: оно позволяет обобщить и реализовать целый спектр вопросов адаптации индивида к внешним условиям, учета личностного фактора в построении системы управления персоналом организации [7, с. 145].

Можно выделить три фактора, оказывающих воздействие на людей в организации (рисунок 2).



Рисунок 2 – Факторы оказывающие воздействие на людей в организации

Иерархическая структура организации, где основное средство воздействия – это отношения власти – подчинения, давление на человека сверху с помощью принуждения, контроля над распределением материальных благ.

Культура – вырабатываемые обществом, организацией, группой людей совместные ценности, социальные нормы, установки поведения, которые регламентируют действия личности, заставляют индивида вести себя так, а не иначе без видимого принуждения.

Рынок – сеть равноправных отношений, основанных на купле-продаже продукции и услуг, отношениях собственности, равновесии интересов продавца и покупателя.

При переходе к рынку происходит медленный отход от иерархического управления, жесткой системы административного воздействия, практически неограниченной исполнительной власти к

рыночным взаимоотношениям, отношениям собственности, базирующимся на экономических методах [18, с. 189].

Поэтому необходима разработка принципиально новых подходов к приоритету ценностей. Главные внутри организации – работники, а за пределами – потребители продукции. Необходимо повернуть сознание работника к потребителю, а не к начальнику, к прибыли, а не к расточительству, к инициатору, а не к бездумному исполнителю; перейти к социальным нормам, базирующимся на здоровом экономическом смысле, не забывая о нравственности. Иерархия отойдет на второй план, уступая место культуре и рынку.

Новые службы управления персоналом создаются, как правило, на базе традиционных служб: отдела кадров, отдела организации труда и заработной платы, отдела охраны труда и техники безопасности и др.

Задачи новых служб заключаются в реализации кадровой политики и координации деятельности по управлению трудовыми ресурсами в организации. В связи с этим они начинают расширять круг своих функций и от чисто кадровых вопросов переходят к разработке систем стимулирования трудовой деятельности, управлению профессиональным продвижением, предотвращению конфликтов, изучению рынка трудовых ресурсов и т.п. [12, с. 87].

Безусловно, структура службы управления персоналом во многом определяется характером и размерами организаций, особенностями выпускаемой продукции. В мелких и средних организациях многие функции по управлению персоналом выполняют преимущественно линейные руководители, а в крупных создаются самостоятельные структурные подразделения по реализации функций.

В ряде организаций формируются структуры управления персоналом, объединяющие под единым руководством заместителя директора по управлению персоналом все подразделения, имеющие отношение к работе с кадрами.

В зависимости от размеров организаций состав подразделений меняется: в мелких организациях одно подразделение может выполнять функции нескольких подсистем, а в крупных – функции каждой подсистемы, как правило, выполняет отдельное подразделение.

Обобщение опыта отечественных и зарубежных организаций позволяет сформировать главную цель системы управления персоналом: обеспечение кадрами, организация их эффективного использования, профессионального и социального развития. В соответствии с этой целью формируется система управления персоналом организации. В качестве базы для ее построения используются принципы, т.е. правила, а также методы, разработанные наукой и апробированные практикой.

Методами управления персоналом называют способы воздействия на коллективы и отдельных работников с целью осуществления координации их деятельности в процессе производства [13, с. 311].

Все методы делятся на три группы: административные, экономические и социально-психологические (рисунок 3).



Рисунок 3 – Методы управления персоналом

Административные методы ориентированы на такие мотивы поведения, как осознанная необходимость дисциплины труда, чувство

долга, стремление человека трудиться в определенной организации и т.п. Эти методы отличает прямой характер воздействия: любой регламентирующий и административный акт подлежит обязательному исполнению. Для административных методов характерно их соответствие правовым нормам, действующим на определенном уровне управления, а также актам и распоряжениям вышестоящих органов управления.

Экономические и социально-психологические методы носят косвенный характер управленческого воздействия. Нельзя рассчитывать на автоматическое действие этих методов, достаточно трудно определить силу их воздействия и конечный эффект. С помощью экономических методов осуществляется материальное стимулирование коллективов и отдельных работников [15, 20с.].

Итак, эти методы основаны на использовании экономического механизма, а социально-психологические методы управления в свою очередь основаны на использовании социального механизма (система взаимоотношений в коллективе, социальные потребности и т.п.). Все виды методов органично связаны между собой.

1.3 Кадровая политика

Реализация целей и задач управления персоналом осуществляется через кадровую политику. Кадровая политика – главное направление в работе с кадрами, набор основополагающих принципов, которые реализуются кадровой службой предприятия. В этом отношении кадровая политика представляет собой стратегическую линию поведения в работе с персоналом. Кадровая политика – это целенаправленная деятельность по созданию трудового коллектива, который наилучшим образом способствовал бы совмещению целей и приоритетов предприятия и его работников [15, с. 167].

Главным объектом кадровой политики предприятия является – персонал (кадры). Персоналом предприятия называется основной (штатный) состав его работников. Кадры — это главный и решающий фактор производства, первая производительная сила общества.

Они создают и приводят в движение средства производства, постоянно их совершенствуют. От квалификации работников, их профессиональной подготовки, деловых качеств в значительной мере зависит эффективность производства.

Задачи кадровой политики:

- сравнение действующих и перспективных требований к вакантным должностям и кадровому составу;
- количественное и качественное планирование штатных должностей;
- организация профессионального кадрового маркетинга;
- введение в специальность и адаптация сотрудников;
- повышение квалификации;
- структурирование и планирование расходов на персонал;
- управление структурой материального вознаграждения и морального поощрения;
- определение уровней руководства;
- регулярная сборка и обработка информации о текущей деятельности и реализации стратегии организации.

При выборе кадровой политики учитываются факторы, свойственные внешней и внутренней среде предприятия, такие как:

- требования производства, стратегия развития предприятия;
- финансовые возможности предприятия, определяемый им допустимый уровень издержек на управление персоналом;
- количественные и качественные характеристики имеющегося персонала и направленность их изменений в перспективе и др.;

- ситуация на рынке труда (количественные и качественные характеристики предложения труда по профессиям предприятия, условия предложения);
- спрос на рабочую силу со стороны конкурентов, складывающийся уровень заработной платы;
- влияние профсоюзов, жесткость в отстаивании интересов работников;
- требования трудового законодательства, принятая культура работы с наемным персоналом и др.

Общие требования к кадровой политике в современных условиях сводятся к следующему (рисунок 4).



Рисунок 4 – Общие требования к кадровой политике

- Кадровая политика должна быть тесно увязана со стратегией развития предприятия. В этом отношении она представляет собой кадровое обеспечение реализации этой стратегии [53, с. 99].
- Кадровая политика должно быть достаточно гибкой. Это значит, что она должна быть, с одной стороны, стабильной, поскольку именно со стабильностью связаны определенные ожидания

работника, с другой – динамичной, т.е. корректироваться в соответствии с изменением тактики предприятия, производственной и экономической ситуации. Стабильными должны быть те ее стороны, которые ориентированы на учет интересов персонала и имеют отношение к организационной культуре предприятия.

- Поскольку формирование квалифицированной рабочей силы связано с определенными издержками для предприятия, кадровая политика должна быть экономически обоснованной, т.е. исходить из его реальных финансовых возможностей.
- Кадровая политика должна обеспечить индивидуальный подход к своим работникам.

Кадровая политика должна увеличивать возможности предприятия реагировать на изменяющиеся требования технологии и рынка в ближайшем будущем.

Свойства кадровой политики:

- Связь со стратегией.
- Ориентация на долговременное планирование.
- Значимость роли кадров.
- Круг взаимосвязанных функций и процедур по работе с кадрами.

Кадровая политика является составной частью всей управленческой деятельности и производственной политики организации. Она имеет целью создать сплоченную, ответственную, высокоразвитую и высокопроизводительную рабочую силу [8, с. 55].

Кадровая политика должна создавать не только благоприятные условия труда, но и обеспечивать возможность продвижения по службе, необходимую степень уверенности в завтрашнем дне. Поэтому, основной задачей кадровой политики предприятия является обеспечение в

повседневной кадровой работе учета интересов всех категорий работников и социальных групп трудового коллектива.

Управление кадрами в рамках предприятия имеет стратегический и оперативный аспекты.

Организация управления персоналом вырабатывается на основе концепции развития предприятия, состоящей из трех частей:

- производственный;
- финансово-экономический;
- социальный (кадровая политика).

Кадровая политика определяет цели, связанные с отношением предприятия к внешнему окружению (рынок труда, взаимоотношения с государственными органами), а так же цели, связанные с отношением предприятия к своему персоналу. Кадровая политика осуществляется стратегическими и оперативными системами управления [14, с. 91].

Задачи кадровой стратегии:

- поднятие престижа предприятия;
- исследование атмосферы внутри предприятия; включают:
- анализ перспективы развития потенциала рабочей силы;
- обобщение и предупреждение причин увольнения с работы.

Повседневная реализация кадровой стратегии, оказание помощи руководству, при выполнении ими задач управления предприятием, относятся к оперативной области управления кадрами.

Кадровая политика предприятия - это целостная кадровая стратегия, объединяющая различные формы кадровой работы, стиль ее проведения в организации и планы по использованию рабочей силы.

Кадровая политика должна увеличивать возможности предприятия, реагировать на изменяющиеся требования технологии и рынка в ближайшем будущем.

Кадровая политика является составной частью всей управленческой деятельности и производственной политики организации. Она имеет целью

создать сплоченную, ответственную, высокоразвитую и высокопроизводительную рабочую силу.

Набор кадров заключается в создании необходимого резерва кандидатов на все должности и специальности, из которого организация подбирает более подходящих для нее работников. Эта работа должна проводиться буквально по всем специальностям. Необходимый объем работы по набору в значительной мере определяется разницей между наличной рабочей силой и будущей потребностью в ней. При этом учитываются такие факторы, как выход на пенсию, текучесть, увольнения в связи с истечением срока договора найма. Набор обычно ведут из внешних и внутренних источников [17, с. 321].

К средствам внешнего набора относятся: публикация объявлений в газетах и профессиональных журналах, обращение к агентствам по трудоустройству и к фирмам, поставляющим руководящие кадры, направление заключивших контракт людей на специальные курсы при колледжах.

Большинство организаций предпочитают проводить отбор в основном внутри своей организации. Продвижение по службе своих работников обходится дешевле. Кроме того, это повышает их заинтересованность, улучшает моральный климат и усиливает привязанность работников к фирме. Согласно теории ожиданий в отношении мотивации можно полагать, что если работники верят в существование зависимости их служебного роста от степени эффективности работы, то они будут заинтересованы в более производительном труде. Возможным недостатком подхода к решению проблемы исключительно за счет внутренних резервов является то, что в организацию не приходят новые люди со свежими взглядами, что может привести к застою.

Популярным методом набора за счет внутренних резервов является рассылка информации об открывающейся вакансии с приглашением квалифицированных работников.

Отбор кадров – на этом этапе при управлении планированием кадров руководство отбирает наиболее подходящих кандидатов из резерва, созданного в ходе набора.

В большинстве случаев выбирать следует человека, имеющего наилучшую квалификацию для выполнения фактической работы на занимаемой должности, а не кандидата, который представляется наиболее подходящим для продвижения по службе.

Объективное решение о выборе, в зависимости от обстоятельств, может основываться на образовании кандидата, уровне его профессиональных навыков, опыте предшествующей работы, личных качествах. Если должность относится к разряду, где определяющим фактором являются технические знания, то наиболее важное значение, видимо, будут иметь образование и предшествующая научная деятельность. Для руководящих должностей, особенно более высокого уровня, главное значение имеют навыки налаживания межрегиональных отношений, а также совместимость кандидата с вышестоящими начальниками и его подчиненными. Эффективный отбор кандидатов представляет собой одну из форм предварительного контроля качества человеческих ресурсов [31, с. 45].

К трем широко применяемым методам сбора информации, требующейся для принятия решения при отборе, относятся: испытания, собеседования и центры оценки (рисунок 5).



Рисунок 5 – Методы сбора информации

ИСПЫТАНИЯ.

Поведенческие науки разработали много видов различных испытаний, которые помогают предсказать, сколько эффективно кандидат сможет выполнять конкретную работу.

Один из видов отборочных испытаний предусматривает измерение способностей выполнения задач, связанных с предполагаемой работой.

Другой вид испытаний предусматривает оценку психологических характеристик, таких как уровень интеллекта, заинтересованность, энергичность, откровенность, уверенность в себе, эмоциональная устойчивость и внимание к окружающим. Руководство должно дать оценку своим испытаниям и определить, действительно ли люди, хорошо справляющиеся с работой и испытаниями, оказываются более эффективными работниками, чем те, которые набирают меньшее количество баллов.

ЦЕНТРЫ ОЦЕНКИ.

В центрах оценивают способность к выполнению связанных с работой задач методами моделирования. Один из методов, так называемое упражнение «в корзине для бумаг», ставит кандидата на роль

управляющего. Он должен принимать решения, обращаться в письменной форме к подчиненным, наделять полномочиями, проводить совещания. Кандидатов оценивают по таким характеристикам, как умение выступать, настойчивость, навыки межличностных отношений. К прочим методам отборных центров относятся: устные доклады группе слушателей, исполнение заданной роли, психологический тест.

СОБЕСЕДОВАНИЕ.

Собеседование до сих пор является широко применяемым методом отбора кадров. Даже работников неуправленческого состава редко принимают на работу без хотя бы одного собеседования.

Подбор руководителя высокого ранга может потребовать десятков собеседований, занимающих несколько месяцев. Вместе с тем, исследования выявили ряд проблем, снижающих эффективность собеседований.

Существует тенденция принятия решения о кандидате на основе первого впечатления, без учета, сказанного в остальной части собеседования [33, с. 301].

Другая проблема заключается в тенденции оценивать кандидата в сравнении с лицом, с которым проводилось собеседование непосредственно перед этим.

Выводы по главе I:

Таким образом, кадровая политика направлена на формирование такой системы работы с кадрами, которая ориентировалась бы на получение не только экономического, но и социального эффекта при условии соблюдения действующего законодательства [9, с. 440].

В реализации кадровой политики возможны альтернативы. Она может быть быстрой, решительной (в чем-то на первых порах, возможно, и не очень гуманной по отношению к работникам), основанной на формальном подходе, приоритете производственных интересов, либо,

наоборот, основанной на учете того, как ее реализация скажется на трудовом коллективе, к каким социальным издержкам для него это может привести.

Содержание кадровой политики не ограничивается наймом на работу, а касается принципиальных позиций предприятия в отношении подготовки, развития персонала, обеспечения взаимодействия работника и организации. В то время как кадровая политика связана с выбором целевых задач, рассчитанных на перспективу, текущая кадровая работа ориентирована на оперативное решение кадровых вопросов. Между ними должна быть, взаимосвязь, которая бывает обычно между стратегией и тактикой достижения поставленной цели.

Кадровая политика носит и общий характер, когда касается кадров предприятия в целом, и частный, избирательный, когда ориентируется на решение специфических задач (в пределах отдельных структурных подразделений, функциональных или профессиональных групп работников, категорий персонала).

Кадровая политика формирует:

- требования к рабочей силе на стадии ее найма (к образованию, полу, возрасту, стажу, уровню специальной подготовки и т.п.);
- отношение к “капиталовложениям” в рабочую силу, к целенаправленному воздействию на развитие тех или иных сторон занятой рабочей силы;
- отношение к стабилизации коллектива (всего или определенной его части);
- отношение к характеру подготовки новых рабочих на предприятии, ее глубине и широте, а также к переподготовке кадров;
- отношение к внутрифирменному движению кадров и т.п.

Глава II. Особенности кадрового менеджмента в системе МВД РФ

2.1 Специфика кадровой политики МВД РФ

Кадровая политика МВД России - составная и неотъемлемая часть государственной кадровой политики, инструмент ее реализации в деятельности органов внутренних дел и внутренних войск МВД России.

Она представляет собой систему целей, задач, принципов, форм, методов, направлений работы по обеспечению органов внутренних дел и внутренних войск кадрами (персоналом), обладающими необходимыми деловыми (профессиональными) и моральными качествами [65, с. 34].

Направленность, содержание и характер кадровой политики МВД России обусловлены следующими факторами:

1. Трудностями развития современного правового демократического российского государства, что проявляется, прежде всего, в сохраняющейся социальной напряженности при отсутствии достаточного общественного согласия;
2. Наличие внутренних социально-политических конфликтов и опасностью их эскалации в различные формы противоправных действий, включая открытое противостояние;

3. Жесткими ресурсными, в том числе и финансовыми ограничениями проводимого реформирования органов внутренних дел и внутренних войск МВД России;

4. Сложной криминогенной обстановкой, и изменением качественных характеристик преступности;

5. Усилением угрозы возникновения чрезвычайных ситуаций техногенного характера;

6. Снижением престижа службы в органах внутренних дел и военной службы, уровня материального обеспеченности, социальной защищенности сотрудников органов внутренних дел и военнослужащих внутренних войск МВД России, лиц, уволенных со службы, и членов их семей, а также работников органов внутренних дел и гражданского персонала подразделений внутренних войск МВД России;

7. Снижением уровня профессиональной подготовки личного состава, размыванием кадрового ядра органов внутренних дел и офицерского корпуса внутренних войск МВД России;

8. Ухудшением качественных характеристик кандидатов на службу в органы внутренних дел и внутренние войска МВД России, призывного контингента;

9. Затянувшимся процессом формирования новой нормативной правовой базы деятельности органов внутренних дел и внутренних войск МВД России.

Концепции кадровой политики Министерства внутренних дел Российской Федерации.

Концепция кадровой политики Министерства внутренних дел Российской Федерации определяет принципиальные положения кадровой политики, проводимой в органах внутренних дел, внутренних войск МВД России, главную цель, основные задачи и направления

деятельности по совершенствованию работы с кадрами (персоналом) [66, с. 23].

Кадровая политика МВД России, будучи отраслевой модификацией государственной кадровой политики, является важнейшей основой создания надежного механизма управления органами внутренних дел и внутренними войсками МВД России, повышения уровня профессионализма персонала системы Министерства внутренних дел Российской Федерации, результативности всей

оперативно- служебной и служебно-боевой деятельности, обеспечения действенного сотрудничества с населением страны.

Выработка концепции кадровой политики и на ее основе, совершенствование всех направлений работы с кадрами - объективная потребность настоящего момента развития органов внутренних дел и внутренних войск МВД России.

Главная цель Концепции - изложение перспектив развития кадрового потенциала органов внутренних дел и внутренних войск на период до 2011 года, определение основных путей и методов совершенствования всей системы кадровой работы в Министерстве внутренних дел Российской Федерации. Концепция разработана на основе Конституции Российской Федерации, Закона РСФСР «о милиции», федеральных законов «о внутренних войсках»

Министерства внутренних дел Российской Федерации, «О воинской обязанности и военной службе», «статусе военнослужащих», «Об основах государственной службы Российской Федерации», «О пожарной безопасности», Положения о службе в органах внутренних дел Российской Федерации, действующей нормативной базы Министерства и накопленного практического опыта работы с кадрами.

Целью кадровой политики на период до 2011 года является формирование высокопрофессионального, стабильного, оптимально сбалансированного кадрового корпуса органов внутренних дел и

внутренних войск МВД России, наиболее полно соответствующего современным и прогнозируемым социально-политическим, экономическим, криминогенным и другим условиям, способного эффективно решать задачи, поставленные перед Министерством внутренних дел российской Федерации, обществом и государством [61, с. 50].

Основными принципами кадровой политики МВД России являются: научная обоснованность и реалистичность, взвешенный учет как потребности органов внутренних дел и внутренних Войск МВД России в кадрах той или иной квалификации, так и существующих возможностей ее удовлетворения [67, с. 78];

- системность и комплексность решения кадровых проблем перспективность, ее опережающий и упреждающий характер, основывающейся на прогнозировании кадровой ситуации;

- тщательность отбора персонала (сотрудников, военнослужащих, работников и гражданского персонала} органов внутренних дел и внутренних войск МВД России по их деловым и моральным качествам;

- сочетание доверия и уважения к кадрам с принципиальной требовательностью к ним;

- преемственность и обновление кадров, оптимальное сочетание опытных и молодых сотрудников, военнослужащих;

- сочетание принципов единоначалия и учета мнения коллектива при решении кадровых вопросов;

- доступ всех граждан страны к службе в органах внутренних дел МВД России при неукоснительном соблюдении требований к состоянию здоровья, уровню образования, профессиональной подготовленности, закрепленных в нормативных актах, отсутствии и связей в уголовной среде;

- правовая и социальная защита персонала, обеспечивающая законность и социальную справедливость решения кадровых вопросов.

Достижение цели кадровой политики обеспечивается выполнением следующих основных задач:

1. Последовательной реализацией единой кадровой политики Министерства внутренних дел Российской Федерации;

2. Организацией кадровой работы на основе всемерного использования достижений науки, передового отечественного и зарубежного опыта;

3. Совершенствованием управления кадровыми процессами на основе современной системы научно-аналитического и информационного обеспечения;

4. Развитием нормативной правовой базы кадровой работы и ее постоянным совершенствованием с учетом изменения обстановки;

5. Определением научно обоснованных нормативов кадрового обеспечения, органов внутренних дел и внутренних войск МВД России на основе учета фактической нагрузки по каждому направлению служебной деятельности;

6. Обеспечением органов внутренних дел и внутренних войск МВД России квалифицированными и компетентными кадрами; развитием современной системы подготовки, переподготовки и повышения квалификации кадров; кардинальным улучшением работы с офицерским корпусом;

7. Повышением эффективности использования кадрового потенциала в целях обеспечения правопорядка и общественной безопасности на основе мобилизации его интеллектуальных и духовных возможностей;

8. Реформированием системы деятельности по укреплению духовно- нравственных основ службы в органах внутренних дел и внутренних войсках МВД России, воспитанием у личного состава высокого чувства патриотизма, гражданственности, соблюдения

законности и этических норм, четкого выполнения приказов и уставов, верности Присяги;

9. Обеспечением реализации социальных прав и гарантий сотрудников органов внутренних дел и военнослужащих внутренних войск МВД России по всему спектру предусмотренных законодательством льгот, компенсаций;

10. Переходом к новой модели правоохранительной деятельности, характеризующейся ориентацией на служение обществу и гражданам,

11. Уважительное отношение к личности, высоким профессионализмом при сохранении достаточной твердости и жесткости по отношению к правонарушителям.

Последовательная реализация единой кадровой политики Министерства внутренних дел Российской Федерации обеспечивается, строгим соблюдением принципа единоначалия в оперативно-служебной и служебно-боевой деятельности, неукоснительным подчинением нижестоящих органов и подразделений вышестоящим органам управления [78, с. 218].

Строгое соблюдение конституционной нормы с совместным ведении Российской Федерации и субъектов Российской Федерации деятельности по защите прав и свобод человека и гражданина, обеспечению законности, правопорядка и общественной безопасности, подбору кадров правоохранительной системы предполагает взвешенную и кропотливую работу по согласованию соответствующих интересов Российской Федерации и институтов власти субъектов Российской Федерации.

Основополагающие принципы кадровой политики едины для всей системы органов внутренних дел и внутренних войск МВД России. Фактическая реализация этих целей, задач и принципов, т.е. непосредственная работа с кадрами должна осуществляться с учетом

особенностей функционирования конкретных подразделений, региональной и национальной специфики.

Кадровая работа - одно из наиболее ответственных и многогранных направлений деятельности МВД России, требующая комплексного решения управленческих, экономических, социальных, правовых, нравственных, психологических и иных задач. Она является приоритетной обязанностью руководителей всех уровней системы МВД России. Работа с кадрами, совершенствование их профессиональной подготовки, укрепление законности, дисциплины и уставного порядка - решающие факторы повышения эффективности управления системой МВД России, обеспечения ее единства, результативности оперативно-служебной и служебно-боевой деятельности [39, с. 288].

Итак, система кадровой работы строится с учетом необходимости поддержания баланса прав и интересов сотрудника (военнослужащего), с одной стороны и министерства - с другой, что обеспечивает эффективную реализацию конституционных прав и свобод сотрудника (военнослужащего) как профессионала, гражданина и личности в органическом единстве с интересами Министерства, служба в котором является особым видом службы, со всеми вытекающими отсюда взаимными правами, обязанностями и ограничениями.

2.2 Особенности трудовых организаций МВД РФ

Полиция входит в систему Министерства внутренних дел Российской Федерации [60, с. 7].

Задачами полиции являются:

- обеспечение безопасности личности;
- предупреждение и пресечение преступлений и административных правонарушений;
- выявление и раскрытие преступлений;

- охрана общественного порядка и обеспечение общественной безопасности;
- защита частной, государственной, муниципальной и иных форм собственности;
- оказание помощи физическим и юридическим лицам в защите их прав и законных интересов в пределах, установленных настоящим Законом.

Деятельность полиции строится в соответствии с принципами уважения прав и свобод человека и гражданина, законности, гуманизма, гласности [2, с. 136].

Полиция в Российской Федерации подразделяется на криминальную полицию и полицию общественной безопасности.

В своей деятельности полиция подчиняется Министерству внутренних дел Российской Федерации, а полиция общественной безопасности - также соответствующим органам исполнительной власти субъектов Российской Федерации.

Министр внутренних дел Российской Федерации осуществляет руководство всей полицией в Российской Федерации.

Руководство полицией в субъектах Российской Федерации осуществляют министры внутренних дел, начальники управлений (главных управлений) внутренних дел, назначаемые на должность и освобождаемые от должности Президентом Российской Федерации по представлению министра внутренних дел Российской Федерации.

До внесения Президенту Российской Федерации представления по кандидатуре для назначения на должность министра внутренних дел, начальника управления (главного управления) внутренних дел субъекта Российской Федерации выясняется мнение высшего должностного лица соответствующего субъекта Российской Федерации (руководителя высшего исполнительного органа государственной власти субъекта Российской Федерации) по предлагаемой кандидатуре.

Руководство полицией в районах, городах и иных муниципальных образованиях осуществляют начальники отделов (управления} внутренних дел, назначаемые на должность и освобождаемые от должности министрами внутренних дел, начальниками управлений (главных управлений) внутренних дел субъектов Российской Федерации в порядке, определяемом министром внутренних дел Российской Федерации [10, с. 81].

Руководство полицией на железнодорожном, водном и воздушном транспорте, в закрытых административно-территориальных образованиях, на особо важных и режимных объектах осуществляют начальники соответствующих органов внутренних дел, назначаемые на должность и освобождаемые от должности в порядке, определяемом министром внутренних дел Российской Федерации.

На службу в органы внутренних дел принимаются в добровольном порядке граждане Российской Федерации не моложе 18 и не старше 35 лет независимо от национальности, пола, социального происхождения, имущественного и должностного положения, отношения к религии, убеждений, принадлежности к общественным объединениям, способные по своим деловым, личным и нравственным качествам, образованию, и состоянию здоровья выполнять служебные обязанности.

На должности рядового и младшего начальствующего состава органов внутренних дел принимаются граждане, имеющие образование не ниже среднего. На должности среднего и старшего начальствующего состава принимаются граждане, имеющие средне специальное или высшее образование. Должности рядового и начальствующего состава органов внутренних дел замещаются в соответствии с действующим законодательством путем заключения индивидуальных контрактов, по конкурсу, а так же посредством назначения на должности.

Прием на службу сотрудников органов внутренних дел оформляется приказом начальника соответствующего органа

внутренних дел согласно компетенции, определяемой Министром внутренних дел Российской Федерации. Приказ объявляется сотруднику органа внутренних дел под роспись [50, с. 310].

Гражданин Российской Федерации не может быть принят на службу в органы внутренних дел, если он:

- вступившим в силу решением суда признан недееспособным или ограниченно дееспособным;

- имел или имеет судимость;

- не отвечает требованиям, предъявляемым к лицам, поступающим на службу в органы внутренних дел.

Сотрудникам органа внутренних дел, состоящим между собой в близком родстве или свойстве (родители, супруги, братья, сестры, сыновья, дочери), не разрешается проходить службу в одном и том же органе внутренних дел, если их служба связана с непосредственной подчиненностью или подконтрольностью одного из них другому.

Для лиц, впервые поступивших на службу в органы внутренних дел, может быть установлен испытательный срок продолжительностью от трех месяцев до одного года в зависимости от уровня подготовки и должности, на которую они поступают. В этом случае кандидат назначается стажером на соответствующую должность без присвоения ему специального звания. Для лиц впервые поступивших на службу в милицию, испытательный срок обязателен. Во время испытательного срока стажер выполняет обязанности в соответствии с занимаемой им должностью и условиями контракта [27, с. 140].

Контракт расторгается:

- По инициативе органа внутренних дел, если обнаруживается несоответствие стажера предъявленным требованиям;

- По инициативе стажера, если органом внутренних дел нарушаются предусмотренные контрактом обязательства.

Испытательный срок зачисляется в стаж службы в органах внутренних дел, дающий право на выплату процентной надбавки за выслугу лет и назначении пенсии по линии МВД РФ. В контракте предусматриваются юридические последствия, которые наступают в связи с невыполнением сторонами взятых на себя обязательств. Контракт заключается только в письменной форме, его условия не могут ухудшать служебное и социальное положение сотрудника органов внутренних дел, которое предусмотрено действующим законодательством. Контракт может быть продлен или перезаключен по соглашению сторон не позднее, чем за два месяца до окончания срока установленного в контракте.

В целях определения служебного соответствия сотрудника органа внутренних дел предъявляемым требованиям проводится аттестация. Сотрудник, заключивший контракт о службе в органах внутренних дел на определенный срок, проходит аттестацию при его продлении, а сотрудник, заключивший контракт на неопределенный срок, - каждые пять лет службы. Сотрудники органа внутренних дел аттестуются также при представлении к назначению на вышестоящую должность, при перемещении на нижестоящую должность или в другую службу органа внутренних дел, а так же при увольнении по отрицательным мотивам. Порядок проведения аттестации определяется Министром внутренних дел Российской Федерации. Развитие современной системы, подготовки, переподготовки и повышения квалификации кадров, повышение эффективности профессионального обучения личного состава предполагает [28, с. 56]:

1. Реорганизацию системы образовательных учреждений путем слияния, переподчинения территориально обособленных структурных подразделений (филиалов, факультетов) образовательных учреждений, включения образовательных учреждений среднего специального образования в состав образовательных учреждений высшего

профессионального образования МВД России. Создание на базе ведущих образовательных учреждений высшего профессионального образования МВД России регионально-отраслевых образовательных центров.

2. Дальнейшее развитие многоступенчатой системы подготовки кадров, использование современных методик организации учебного процесса, введение эффективного контроля за уровнем знаний обучаемых, систематическое проведение государственных аттестаций образовательных учреждений МВД России. Осуществление комплектования образовательных учреждений и подготовку специалистов для органов внутренних дел по региональному принципу с учетом территориальных, социальных и экономических факторов.

3. Совершенствование технологий обучения, интенсификацию учебного процессе, предполагающую его оптимально возможное приближение к практической деятельности соответствующих служб. Широкое использование комплексных занятий и учений, тренингов, деловых игр, внедрение компьютерных информационных технологий, технических имитационных комплексов, привлечение к учебному процессу квалифицированных практических работников. Формирование у слушателей и курсантов высокой профессиональной и общей культуры, уважения к закону, правам и свободам граждан.

4. Кардинальное улучшение системы обучения кадров руководящего звена. Разработку и внедрение в учебный процесс современных технологий и методик подготовки руководителей-управленцев, способных творчески решать задачи борьбы с преступностью и охраны общественного порядка

5. Переход к подготовке специалистов для муниципальных органов охраны общественного порядка и сотрудников полиции общественной безопасности, содержащихся за счет средств местного бюджета, за счет этих же источников финансирования.

6. Развитие системы специального первоначального обучения. Обеспечение подготовки на базе учебных центров МВД, ГУВД, УВД субъектов Российской Федерации, сотрудников, замещение должностей которыми не требует специального юридического образования. Качественную модернизацию материально-технической базы, совершенствование учебно-методического обеспечения учебных центров. Повышение профессионального уровня педагогических кадров учебных центров.

7. Совершенствование специальной, боевой и физической подготовки сотрудников органов внутренних дел за счет интенсификации и максимального приближения содержания обучения к реальным условиям оперативно-служебной деятельности, улучшения методического обеспечения и условий проведения занятий. Повышение эффективности усвоения знаний и практических навыков по направлениям служебной деятельности на основе широкого применения комплексных занятий и практических тренировок, внедрения компьютерной техники и технических средств обучения, развития имеющейся учебно-материальной и технической базы с привлечением для этой цели средств местных бюджетов. Рассмотрение обучения в системе специальной, боевой и физической подготовки по месту службы как важнейшего средства постоянного повышения уровня профессионализма сотрудников. Развитие и популяризацию видов спорта, имеющих служебно-прикладную направленность.

Вывод по главе II:

Таким образом можно сделать следующий вывод: полиция в Российской Федерации — это система государственных органов исполнительной власти, призванных защищать жизнь, здоровье, права и свободы граждан, собственность, интересы общества и государства от преступных и иных противоправных посягательств и наделенных правом применения мер принуждения в пределах, установленных

настоящим Законом О полиции и другими федеральными законами. Полиция решает стоящие перед ней задачи во взаимодействии с другими государственными органами, органами местного самоуправления, общественными объединениями, трудовыми коллективами и гражданами, а также муниципальными органами охраны общественного порядка, деятельность которых регулируется федеральным законом, законами и иными нормативными правовыми актами субъектов Российской Федерации и нормативными правовыми актами органов местного самоуправления.

Глава III. Анализ состояния кадровой политики ОВД г.

Коркино

3.1 Характеристика Отдела внутренних дел г. Коркино

Отдел Внутренних дел в городе Коркино был сформирован приказом Министра Внутренних дел в 1946 году. Первым начальником ОВД г. Коркино был Москаленко Н.С. (1946-1952г.г.). За 64 года существования отдела Внутренних дел г. Коркино 9 командиров сменяя друг друга формировали коллектив и укрепляли традиции, комплектовали материальную базу ОВД.

Сегодня 27 сотрудников ОВД г. Коркино проходят обучение в высших учебных заведениях, 42 сотрудника обучаются в техникумах города и области. Ведется работа с администрацией города по улучшению жилищных условий сотрудников ОВД. Оказывается практическая помощь семьям сотрудников погибших при исполнении служебных обязанностей. В 2002 году 7 сотрудников ОВД приказом Министра Внутренних дел были награждены орденами и медалями за выполнение обязанностей в Чеченской республике (1 посмертно).

За высокие показатели в служебной деятельности в 2016 году 42 сотрудника были поощрены денежными премиями и почетными грамотами, что на 3 человека больше чем в 2015 году.

Ежедневно сотрудниками ОВД г. Коркино раскрывается от 1 до 3-х преступлений против жизни, здоровья и собственности граждан, пресекается от 15 до 20 административных правонарушений.

За 2016 год сотрудниками ОВД г. Коркино раскрыто 2 убийства, найдено и возвращено владельцам 9 угнанных транспортных средств.

Систематически через средства массовой информации до граждан города доводят криминогенную обстановку в городе, проводится агитационно-разъяснительная работа с гражданами по возможности сохранения личного имущества.

Несмотря на увеличение количества раскрытых преступлений, наблюдается рост преступлений связанных с незаконным оборотом наркотиков. Для решения этих проблем при ОВД г. Коркино создан отдел по борьбе с незаконным оборотом наркотиков.

По результатам комплексной проверки ОВД г. Коркино в 2010 году работа отдела была признана удовлетворительной.

Полиция ОВД г. Коркино подразделяется на криминальную полицию и полицию общественной безопасности.

В своей деятельности полиция подчиняется Министерству внутренних дел Российской Федерации, а полиция общественной безопасности – также соответствующим органам исполнительной власти субъектов Российской Федерации.

Руководство полицией в Российской Федерации осуществляют министр внутренних дел, начальники управлений (главных управлений) внутренних дел и начальники городских районных отделов полиции [26, с. 7].

Структура личного состава по званиям показана на рисунке 6.

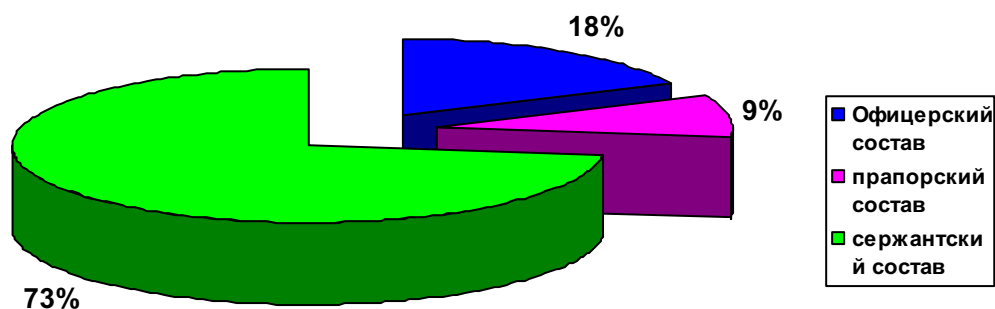


Рисунок 6 - Структура личного состава по званиям

Из рисунка наглядно видно, что основой личного состава являются сержанты. Как правило, это лица, не имеющие среднего юридического или высшего образования. Прапорский состав так же представлен лицами без высшего или средне - профессионального образования.

Структура личного состава по образованию представлена на рисунке 7.

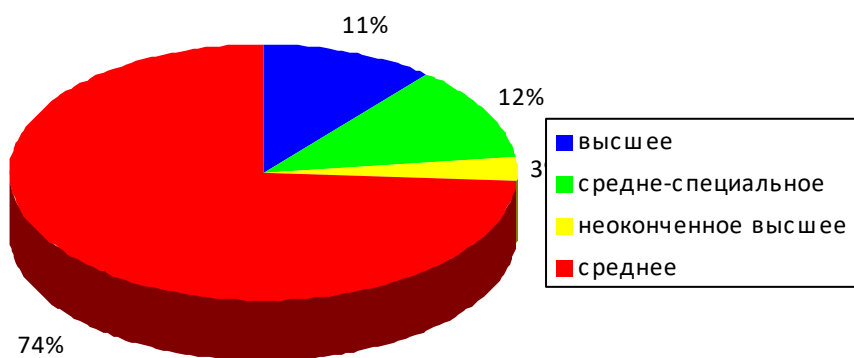


Рисунок 7 - Структура личного состава по образованию

Из рисунка видно, что количество сотрудников с высшим образованием меньше, чем количество офицеров, это объясняется тем, что в число офицеров входят сотрудники, имеющие среднее юридическое образование. Стоит отметить, что из числа сотрудников, имеющих офицерские звания, только 3,7 % окончили Высшую школу МВД и имеют профильное образование.

Структура личного состава по возрасту показана на рисунке 8.

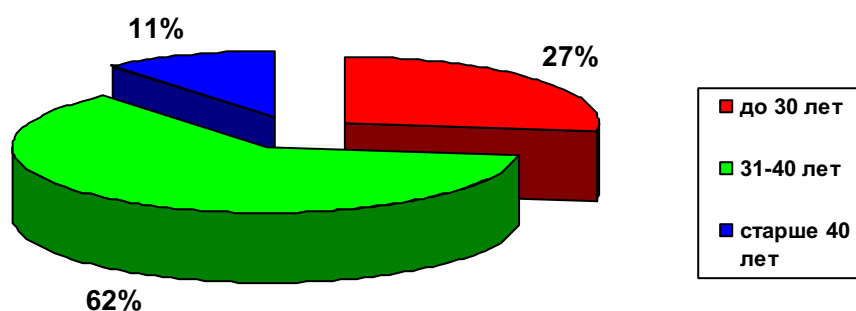


Рисунок 8 - Структура личного состава по возрасту

Из рисунка видно, что основную часть личного состава составляют лица в возрасте от 31 до 40 лет.

За 2016 год сотрудниками ОВД г. Коркино зафиксировано 12 случаев нарушения дисциплины, что характеризует эффективность работы руководителей ОВД г. Коркино, данные представлены в таблице 1.

Таблица 1 - Показатели эффективности работы руководителей

№	Показатели	Отчетные данные			Абсолютное отклонение	
		2014	2015	2016	2014 2013	2016 2015
1.	2	3	4	5	6	7
1.	Раскрыто преступлений	896	928	980	+32	+52

2.	Предотвращено административных правонарушений	469	499	565	+29	+66
3.	Численность служ., чел.	648	660	604	+12	-56
4.	Кол-во поощренных, чел.	37	39	42	+2	+3
5.	Кол-во наказанных, чел.	23	17	9	-6	-8

Изменение средней заработной платы по категориям сотрудников представлено на рисунке 9.

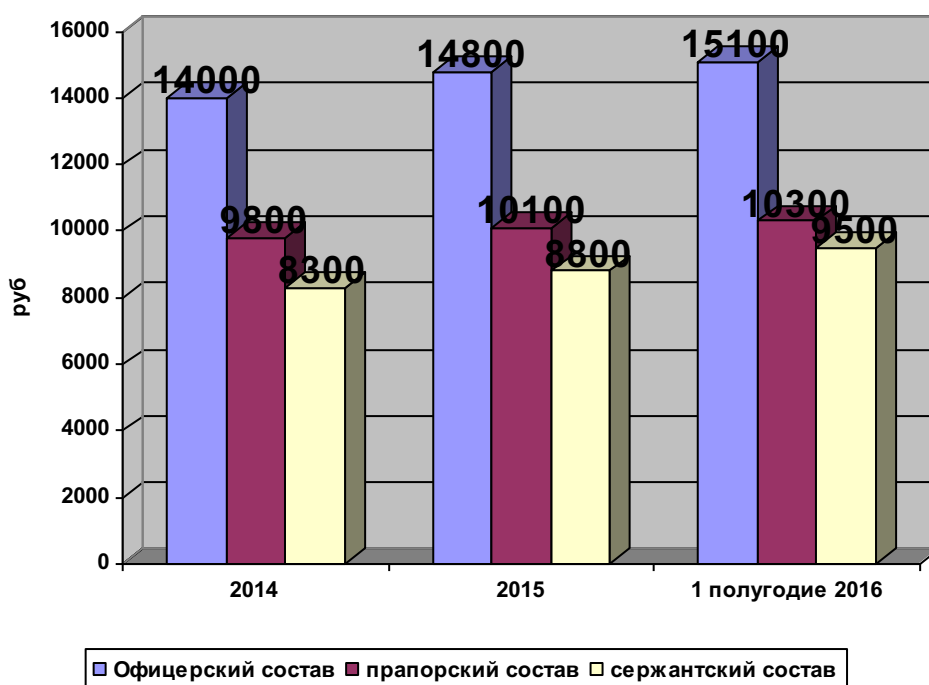


Рисунок 9 - Изменение средней заработной платы по категориям сотрудников

Размеры окладов по специальным званиям сотрудников МВД в соответствии с этими изменениями приведены в таблице:

Таблица 3 - Размеры окладов по спец. званиям, (в рублях)

Специальное звание	Оклад
Рядовой	12000

Младший сержант	15680
Сержант	17480
Старший сержант	18720
Старшина	19760
Прапорщик	20296
Старший прапорщик	23648
Младший лейтенант	24128
Лейтенант	24656
Старший лейтенант	25264
Капитан	29520
Майор	32720
Подполковник	31600
Полковник	38592

Оклад по специальному званию выплачивается со дня присвоения очередного специального звания, указанного в приказе соответствующего руководителя [70, с. 11].

Ежемесячные единовременные и иные дополнительные выплаты состоят из следующего:

- 1) Процентная надбавка за выслугу лет;
- 2) Районные коэффициенты и выплаты за службу в районах Крайнего Севера, приравненных к ним местностях и других местностях с неблагоприятными климатическими или экологическими условиями, в том числе отдаленных;
- 3) Ежемесячное денежное вознаграждение за квалификационную категорию;
- 4) Надбавка за работу со сведениями, составляющими государственную тайну;
- 5) Надбавка за сложность, напряженность и специальный режим службы;

6) Ежемесячная надбавка сотрудникам, занимающим должности начальствующего состава юридической специальности;

7). Единовременное денежное вознаграждение за добросовестное выполнение служебных обязанностей по итогам календарного года;

8) Премии;

9) Материальная помощь;

10). Единовременное пособие при увольнении.

1. Процентная надбавка за выслугу лет

Надбавка начисляется в процентах к окладу денежного содержания и выплачивается ежемесячно [29, с. 188].

С 1 июля 2012 года установлены следующие размеры надбавки за выслугу лет

Таблица 4 - Надбавки за выслугу лет

Выслуга	%
от полугода до 1 года	5
от 1 до 2 лет	10
от 2 до 5 лет	25
от 5 до 10 лет	40
от 10 до 15 лет	45
от 15 до 20 лет	50
от 20 до 22 лет	55
от 22 до 25 лет	65
25 лет и более	70

Заключение о выслуге лет для выплаты процентной надбавки составляется кадровой службой органа, учреждения МВД в месячный срок со дня зачисления гражданина Российской Федерации на службу в МВД и хранится в личном деле сотрудника. Заключение подписывается начальником кадрового и финансового подразделений соответствующего учреждения или органа МВД и утверждается заместителем начальника этого учреждения (органа), курирующим кадровую службу.

Выслуга лет для выплаты процентной надбавки за выслугу лет сотруднику МВД устанавливается приказом.

2. Районные коэффициенты и выплаты за службу в районах Крайнего Севера, приравненных к ним местностях и других местностях с неблагоприятными климатическими или экологическими условиями, в том числе отдаленных

К денежному довольствию (денежному содержанию) сотрудников учреждений и органов уголовно-исполнительной системы Министерства юстиции Российской Федерации, проходящих службу в районах Крайнего Севера, приравненных к ним местностях и других местностях с неблагоприятными климатическими или экологическими условиями, в том числе отдаленных, с 1 января 2012 года применяются коэффициенты (районные, за службу в высокогорных районах, за службу в пустынных и безводных местностях) и выплачиваются процентные надбавки в размере и порядке, установленных федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации для граждан, работающих и проживающих в указанных районах и местностях [43, с. 67].

Выплачивать с 1 января 2012 года сотрудникам в возрасте до 30 лет, прожившим не менее одного года:

- в районах Крайнего Севера - процентную надбавку к денежному довольствию (денежному содержанию) в размере 20% по истечении 6 месяцев службы с увеличением ее на 20% за каждые последующие 6 месяцев, а после увеличения размера указанной надбавки до 60% - 20% за каждый год службы;

- в местностях, приравненных к районам Крайнего Севера, и других местностях с неблагоприятными климатическими или экологическими условиями, в том числе отдаленных, для которых установлена надбавка, - процентную надбавку в размере 10% за каждые 6 месяцев службы.

Сотрудникам в возрасте до 30 лет, проходящим службу в вышеуказанных районах, данная процентная надбавка выплачивается в

полном размере со дня присвоения первого специального звания (зачисления в кадры МВД РФ), если они прожили в этих районах не менее 5 лет.

Коэффициенты и процентные надбавки начисляются к денежному довольствию (денежному содержанию) сотрудников, за исключением ежемесячной денежной продовольственной компенсации [70,с. 11].

Общий размер коэффициентов и процентных надбавок не может превышать пределы, установленные федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации для граждан, работающих и проживающих в указанных районах и местностях.

3. Ежемесячное денежное вознаграждение за квалификационную категорию.

Денежное вознаграждение выплачивается (в процентах от должностного оклада) в следующих размерах:

специалист 3 класса	- 10%;
специалист 2 класса	- 15%;
специалист 1 класса	- 20%;
мастер-наставник	- 25%.

Денежное вознаграждение начисляется на должностной оклад сотрудника без учета доплат и надбавок. При временном замещении денежное вознаграждение начисляется на должностной оклад по основной штатной должности.

По истечении трех лет присвоенная сотруднику квалификационная категория подтверждается.

Сотрудник лишается квалификационной категории или ему понижается квалификационная категория на одну ступень приказом соответствующего руководителя учреждения (органа) МВД РФ в следующих случаях:

- если он не подтвердил квалификационную категорию в установленном порядке;

- при отстранении от занимаемой должности в связи с привлечением в качестве обвиняемого в совершении преступления;

- грубого нарушения им служебной дисциплины, повлекшего применение дисциплинарного взыскания в виде предупреждения о неполном служебном соответствии;

- отрицательных выводов по итогам аттестации.

4. Надбавка за работу со сведениями, составляющими государственную тайну

Размер надбавки устанавливается в зависимости от степени секретности:

- секретные сведения - 10% должностного оклада;

- совершенно секретные сведения - 20% должностного оклада;

- сведения особой важности - 25% должностного оклада.

Приказ начальника с указанием размера надбавки в процентах является основанием для ее ежемесячной выплаты. Приказы издаются не реже одного раза в год с учетом изменений в штатном расписании, приема и увольнения должностных лиц, изменения Перечня сведений, отнесенных к государственной тайне, и других факторов. Выплаты производятся не ранее дня подписания приказа.

Сотрудникам МВД РФ выплата указанной надбавки к должностным окладам производится без учета повышения (увеличения) должностных окладов.

Надбавка сохраняется за время отпуска (кроме отпуска по уходу за ребенком), командировки, лечения, выполнения государственных и общественных обязанностей.

Надбавка не выплачивается при:

- освобождении от занимаемой должности;

- прекращении допуска;

- освобождении приказом от работы на постоянной основе со сведениями, содержащими государственную тайну;

- работе по совместительству, если такая надбавка установлена по основной работе;
- почасовой оплате труда;
- работе по трудовым соглашениям;
- нахождении в отпуске, предоставляемом в связи с увольнением из органов внутренних дел.

Выплата надбавки прекращается со дня, следующего за днем освобождения от должности, прекращения допуска, освобождения от работы с секретными сведениями.

5. Надбавка за сложность, напряженность и специальный режим службы.

Руководителям органа МВД РФ предоставляется право устанавливать надбавки за сложность, напряженность и специальный режим службы сотрудникам в размере до 120% ОШД.

Приказ об установлении конкретного размера надбавки издается в начале календарного года на срок не более одного года с учетом фактических особенностей несения службы. При этом следует принимать во внимание, что указанная надбавка не является обязательной нормой денежного довольствия.

Руководителям надбавка устанавливается соответствующим вышестоящим руководителем, имеющим право назначения на должность.

Уменьшение или прекращение выплаты надбавки осуществляется по решению руководителя при снижении результатов служебной деятельности, нарушении служебной дисциплины, изменении функциональных обязанностей с указанием в приказе конкретной причины.

Надбавка не выплачивается за период нахождения на учебе без сохранения занимаемой должности.

Выплата надбавки прекращается с момента издания приказа (если дата не указана в приказе) о зачислении на учебу.

6. Ежемесячная надбавка сотрудникам, занимающим должности начальствующего состава юридической специальности.

Ежемесячная надбавка сотрудникам уголовно-исполнительной системы Минюста России, имеющим высшее юридическое образование и занимающим должности в юридических подразделениях или отдельные должности юридической специальности, в основные служебные обязанности которых входит проведение правовой экспертизы правовых актов и проектов правовых актов, подготовка и редактирование проектов правовых актов и их визирование в качестве юриста или исполнителя, выплачивается в размере:

- до 50% оклада по должности - сотрудникам МВД РФ, занимающим должности руководителей юридических подразделений и их заместителей;

- до 30% оклада по должности - сотрудникам МВД РФ, занимающим другие должности в юридических подразделениях или отдельные должности юридической специальности.

7. Единовременное денежное вознаграждение за добросовестное исполнение служебных обязанностей по итогам календарного года.

Вознаграждение выплачивается в течение первого полугодия года, следующего за истекшим календарным годом, в размере трех окладов денежного содержания, исходя из размеров окладов, установленных на 31 декабря года, за который производится выплата вознаграждения (а лицам, уволенным в течение года, - оклады, установленные на день их увольнения).

При наличии средств вознаграждение может быть выплачено в декабре текущего года.

При выплате вознаграждения сотрудникам в расчет принимаются оклады по основной должности без учета их увеличений и повышений и специальному званию.

Сотрудникам, прослужившим неполный календарный год, а также уволенным из УИС или прикомандированным к органам государственной

власти и иным государственным органам, вознаграждение выплачивается пропорционально отработанному времени.

Начальники имеют право:

- выплачивать сотрудникам, добившимся наиболее высоких показателей по службе, повышенное вознаграждение (до 1,5 оклада денежного содержания сверх размера) в пределах средств, выделяемых на денежное довольствие;

- лишать сотрудников вознаграждения за упущения по службе и нарушения служебной дисциплины.

Выплата вознаграждения сотрудникам производится на основании приказа начальника, а начальникам - на основании приказа вышестоящего руководителя. В приказе указывается, кому и в каком размере подлежит выплатить вознаграждение, а также перечисляются сотрудники, лишенные вознаграждения.

При перемещении сотрудника по службе на другую должность в том же подразделении или в другое подразделение МВД РФ:

- а) без изменения источника содержания - вознаграждение выплачивается по новому месту службы;

- б) с изменением источника содержания вознаграждение выплачивается:

- до перемещения - по прежнему месту службы пропорционально отработанному времени из расчета оклада денежного содержания, установленного на день издания приказа о перемещении;

- после перемещения - по новому месту службы пропорционально отработанному времени из расчета оклада денежного содержания, установленного на 31 декабря календарного года, за который производится выплата вознаграждения.

При исчислении сотрудникам времени службы в текущем году для выплаты вознаграждения учитываются периоды нахождения на лечении, в служебных командировках, на обучении, в отпусках (кроме отпусков по

уходу за ребенком), время нахождения сотрудников в распоряжении и за штатом.

8. Премии Сотрудникам МВД РФ выплачиваются премии за образцовое исполнение служебных обязанностей и разовые премии за выполнение особо сложных и важных задач.

Премия за образцовое исполнение служебных обязанностей выплачивается сотрудникам в зависимости от результатов исполнения служебных обязанностей - до 3 окладов денежного содержания в год.

Премия за образцовое исполнение служебных обязанностей исчисляется из оклада по основной штатной должности и оклада по специальному званию и выплачивается сотрудникам в соответствии с утвержденным положением о премировании.

Сотрудникам, прослужившим неполный календарный год в связи с увольнением со службы (поступлением на службу), премии за образцовое исполнение служебных обязанностей исчисляются в этом периоде со дня присвоения сотруднику первого специального звания (зачисления в кадры МВД РФ) и по день увольнения со службы включительно, пропорционально отработанному времени.

Решение о выплате премии за образцовое исполнение служебных обязанностей, лишении или уменьшении ее размера конкретному сотруднику оформляется приказом соответствующего начальника.

Сотрудникам на основании приказа начальника выплачиваются разовые премии за выполнение особо сложных и важных задач, при этом конкретные размеры этих премий определяются в соответствии с личным вкладом сотрудника и максимальными размерами не ограничиваются.

Премии за образцовое исполнение служебных обязанностей и разовые премии за выполнение особо сложных и важных задач начальникам выплачиваются на основании приказа вышестоящего руководителя.

Премии не выплачиваются: сотрудникам, уволенным со службы в связи с

- нарушением ими условий контракта, за грубое либо систематическое нарушение дисциплины, за совершение проступка, порочащего честь сотрудника, в связи со вступлением в силу обвинительного приговора суда;

- сотрудникам, находящимся в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста 3 лет, за полные календарные годы нахождения в отпуске;

- сотрудникам, проходящим службу за границей, которым выплачиваются должностные оклады в иностранной валюте и денежное довольствие в российских рублях.

9. Материальная помощь

Сотрудникам МВД РФ, а также курсантам и слушателям очных отделений образовательных учреждений МВД РФ оказывается материальная помощь в размере не менее 2 окладов денежного содержания в год на основании их рапортов.

При определении размера материальной помощи в расчет принимаются размер оклада по основной штатной должности и размер оклада по специальному званию, установленные на день оказания материальной помощи, а для сотрудников, назначенных исполняющими обязанности по должности, - размер оклада по этой штатной должности и размер оклада по специальному званию.

В исключительных случаях, в пределах средств, выделяемых на денежное довольствие сотрудников, на основании мотивированного рапорта сотрудника решением начальника ему может быть оказана дополнительная материальная помощь, размеры которой не ограничены.

При переводе сотрудников в МВД РФ из других федеральных органов исполнительной власти, предприятий и организаций в течение

календарного года материальная помощь им оказывается пропорционально отработанному в УИС времени.

Решение об оказании материальной помощи, а также дополнительной материальной помощи начальникам принимается вышестоящим руководством.

10. Единовременное пособие при увольнении

Единовременное пособие уволенным со службы сотрудникам МВД по возрасту, болезни, сокращению штатов или ограниченному состоянию здоровья выплачивается в следующих размерах:

при выслуге менее 10 календарных лет	- 5 ОДС;
от 10 до 14 включительно	- 10 ОДС;
от 15 до 20 включительно	- 15 ОДС;
свыше 20 календарных лет	- 20 ОДС.

В случае повторного определения на службу военнослужащих, лиц рядового и начальствующего состава МВД РФ пособие при последующем их увольнении со службы выплачивается исходя из общей выслуги лет на день последнего увольнения с зачетом пособий, выплаченных при предыдущих увольнениях со службы (в месячных окладах денежного содержания), но не менее чем в размере 2 месячных окладов денежного содержания.

Единовременное пособие исчисляется из окладов, выплачиваемых по последней должности и специальному званию на день увольнения со службы.

3.2 Оценка работы кадрового аппарата ОВД г. Коркино

В 2016 году в основу планирования и организации воспитательной работы, укрепления дисциплины и морально-психологического обеспечения деятельности ОВД г. Коркино, а также социально-правовой

защиты личного состава органов и подразделений внутренних дел области были положены требования Директивы МВД России от 19 июня 1996 года №1 « О неотложных мерах по коренному улучшению работы с личным составом в системе Министерства внутренних дел Российской Федерации» и Директивы МВД России от 15 ноября 1997 года №2 « О задачах органов внутренних дел и внутренних войск на 1998 год», а также приказов МВД России от 2 августа 1996 года №426 « О неотложных мерах по укреплению дисциплины и законности в органах внутренних дел и внутренних войсках МВД России».

24 июля 2016 года на заседании коллегии УВД области был рассмотрен вопрос о состоянии и мерах по кадровому обеспечению оперативно-служебной деятельности в органах и подразделениях внутренних дел г. Коркино в свете требований Директивы МВД России от 1 июня 1996 года.

Основные усилия в кадровом обеспечении оперативно-служебной деятельности в 2016 году были направлены на повышение персональной ответственности руководящего состава ОВД г. Коркино за организацию работы с личным составом во всех ее аспектах. На осознание и понимание, каждым руководителем, что повседневны целенаправленная работа по отбору, становлению, воспитанию и обучению кадров их психологическому сопровождению это залог качественного решения служебных задач.

Вместе с тем, не все руководители и сотрудники кадровых аппаратов ОВД г. Коркино осознали истину, чем сложнее социально-экономическая ситуация, тем напряженнее оперативная обстановка, тем активнее и целенаправленнее должна быть организация работы с личным составом на всех уровнях.

Актуальной проблемой, которая не выполнена, остается личное участие первых руководителей органов и подразделений в организации и непосредственном проведении воспитательной работы с личным

составом. Большинство, свое участие ограничивают визами на руководящих документах по итоговому обеспечению.

В таких подразделениях явно неудовлетворительна координирующая роль оперативных совещаний и аттестационных комиссий в работе с кадрами, крайне низка эффективность деятельности постоянно действующих семинаров с руководящим составом по обучению современным формам и методам работы с подчиненными, занятия по общественно-государственной подготовки с личным составом не стали настоящей школой воспитания и формирования нравственной позиции сотрудника.

В 2016 году издан ряд приказов начальника УВД области о наказании руководства за неудовлетворительную работу согласно требований Директивы МВД России от 19.06.1998 г. №1 и приказов МВД России, от 2.08.1996 г.

г. № 426 и от 1.08.1998г. № 170 ДСП.

Совершенствование управления кадровыми процессами предполагает: повышение эффективности системы управления кадровой работой на основе [79, с.36]:

- четкого функционального и организационного построения подсистем управления кадрами на всех уровнях системы МВД России с учетом правомерного сочетания законных интересов Российской Федерации и ее субъектов;
- создания современной единой системы связи, передачи и получения оперативной и достоверной кадровой информации;
- комплексного систематизированного анализа кадровой ситуации и прогнозирования кадровых процессов в органах внутренних дел и внутренних войсках МВД России.

Включение в процесс выработки управленческих решений и прогнозирования кадровой ситуации научного анализа [81, с.54]:

1. трудовых ресурсов страны, регионов и системы МВД (потенциальные и реальные);
2. общей и региональной потребности органов внутренних дел в кадрах, в том числе специалистах с различным образовательным уровнем;
3. квалификационных требований к сотрудникам органов внутренних дел различного должностного уровня, кандидатам на службу и учебу в образовательные учреждения МВД России;
4. содержания профессионального образования в системе МВД России; научно- педагогического потенциала системы МВД России;
5. социально-психологических характеристик кандидатов на службу в органы внутренних дел, молодых и опытных сотрудников;
6. критериев и показателей оценки оперативно-служебной деятельности и работы с кадрами органов внутренних дел;
7. видов и форм преступности;
 - результатов изучения общественного мнения о работе органов внутренних дел;
 - научно-методической обеспеченности кадровой работы в органах внутренних дел;
 - отечественного и зарубежного опыта работы с персоналом правоохранительных органов.

Это позволит обеспечить упреждающий характер реагирования на негативные изменения кадровой ситуации, а также создать надежный механизм управления кадровыми процессами.

Повышение персональной ответственности руководителей всех степеней за проведение индивидуальной работы с подчиненными и организацию воспитания в масштабах возглавляемого подразделения.

Эффективная воспитательная работа рассматривается как важнейшая часть управленческой деятельности, одно из средств, оказывающих прямое воздействие на моральное состояние личного состава и конечные результаты оперативно-служебной и боевой деятельности.

Создание максимально возможных условий для духовного и морального роста персонала органов внутренних дел МВД России. Использование для этого потенциала традиционных для России религиозных концессий, помощи работников культуры и искусства. Активизация работы по воссозданию в отделе внутренних дел г. Коркино, университетов культуры, коллективов художественной самодеятельности. Развитие культуры поведения, включая культуру межнациональных отношений, сотрудников, строгого соблюдения норм профессионального этикета в служебных взаимоотношениях и при общении с населением.

Совершенствование системы информационно-пропагандистского воздействия на личный состав ОВД г. Коркино, нацеленного на развитие у сотрудников государственного мышления, формирование у них четкой позиции в оценке и понимании государственной политики, воспитание их в духе преданности Родине и служебному долгу, верности Присяге и профессионально-этическим нормам Кодекса чести [83, с. 5].

Всемерное развитие различных видов общественных формирований персонала органов внутренних дел МВД России. Активизация деятельности советов наставников, ветеранов, собраний сотрудников, судов офицерской чести, работы с сотрудниками и военнослужащими, прошедшими «горячие точки».

Совершенствование системы профессионального воспитания молодых сотрудников, эффективное использование института наставничества, развитие состязательности в коллективах органов внутренних дел, повышение значимости традиций и ритуалов, стимулов морального и материального поощрения.

Тесную увязку работы по профессиональному, героико-патриотическому, нравственному воспитанию личного состава.

Разработку и внедрение программ теоретической и психолого-педагогической подготовки руководящих кадров ОВД г. Коркино. Развитие системы постоянно действующих семинаров, организацию

подготовки и выпуска учебно-методических пособий по проблемам воспитательного характера [84].

Повышение воспитательного значения дисциплинарной практики, настойчивое претворение и жизнь соответствующих нормативных положений, решительное пресечение фактов сокрытия чрезвычайных происшествий и нарушений дисциплины.

Создание в кадровых аппаратах инспекций по личному составу, ориентированных в своей деятельности на предупреждение чрезвычайных происшествий среди сотрудников, разработку и осуществление профилактических мероприятий, укрепление взаимодействия с подразделениями собственной безопасности.

Усиление внимания к проблеме обеспечения гарантий правовой и социальной защиты сотрудников и членов их семей, повышение роли юридической службы МВД, ГУВД, УВД субъектов Российской Федерации, в вопросах защиты прав и интересов личного состава. Совершенствование механизмов практической реализации установленных законодательством льгот и социальных гарантий для сотрудников, военнослужащих, лиц, уволенных со службы, и членов их семей (с приданием системе льгот и гарантий дифференцированного, адресного характера), работы с ветеранами органов внутренних дел и внутренних войск МВД России. Проведение мероприятий по увековечиванию памяти сотрудников и военнослужащих, погибших при исполнении служебного долга, оказание помощи их семьям.

Активизацию работы по расширению связей с населением, общественностью, средствами массовой информации.

Целенаправленную работу по формированию и поддержке позитива его общественного мнения о месте и роли органов внутренних дел и внутренних войск МВД России в жизнедеятельности общества, укреплению авторитета системы МВД России как одного из важнейших

социальных институтов государства по обслуживанию населения в сфере обеспечения общественной безопасности.

Одним из важных направлений работы с личным составом ОВД г.Коркино в 2015 году было расширение и активизация профессионально-нравственного и культурно-эстетического воспитания сотрудников органов и подразделений внутренних дел. Одним из ключевых показателей эффективности работы руководителей ОВД г. Коркино с кадрами в 2016 году продолжает оставаться уровень состояния дисциплины и законности в органах и подразделениях внутренних дел. При этом, важнейшей задачей всего ОВД и каждого руководителя является всемерное укрепление законности в служебной деятельности, обеспечение вежливого и внимательного отношения сотрудников милиции к гражданам, безусловное выполнение требований Присяги и Кодекса чести рядового и начальствующего состава МВД РФ [83, с. 5]. Надо отметить, что есть некоторая положительная тенденция по снижению числа нарушителей служебной дисциплины в первом полугодии 2016года по сравнению с аналогичным периодом 2015 года.

Снизился удельный вес таких дисциплинарных проступков, как злоупотребление служебным положением, превышение власти, полномочий на 62,6%; грубости, бестактности в отношении граждан на 91 случай.

Вместе с тем, проведенный объективный анализ состояния служебной дисциплины и законности за 2015 год обязывает многих руководителей сотрудников кадровых аппаратов органов и подразделений в корне пересмотреть сложившийся стиль работы на данном направлении кадрового обеспечения.

Анализ практики работы по укреплению дисциплины показывает, что многие, руководители и сотрудники кадрового аппарата г. Коркино недооценивают роль общественных формирований органов и

подразделений внутренних дел в воспитании личного состава и профилактики нарушений дисциплины.

В истекшем году лишь 15,5% личного состава, совершившего нарушения служебной дисциплины были рассмотрены общественными формированиями.

Итак, для повышения эффективности кадровой политики прежде всего следует, расширить число лиц принимающих участие в воспитании и профилактике правонарушений, исключить практику формального подхода к анализу причин и условий, способствующих чрезвычайным происшествиям и нарушениями дисциплины, реально добиться персональной ответственности каждого должностного лица за состояние дисциплины и законности среди подчиненного личного состава.

3.3 Рекомендации по совершенствованию кадровой политики ОВД г. Коркино

В целях совершенствования кадрового обеспечения необходимо сосредоточить основные усилия на следующих направлениях работы с личным составом ОВД г. Коркино на основании директивы № 1 от 19.06.1996 г. [79, с. 14]:

1. Установить персональную ответственность руководителей и командиров всех степеней за состояние воспитательной работы и служебной дисциплины.

2. Внедрить практику ежемесячного анализа и подведение итогов работы с кадрами на оперативных совещаниях органов и подразделений внутренних дел, выработки практических мер по повышению ее качества и эффективности.

3. Обеспечить безусловное выполнение приказа начальника ГУВД области № 303-98 г. "Об устранении причин и условий, способствующих

снижению эффективности деятельности психологов ОВД и указания начальника ГУВД области "О мерах по совершенствованию психологического обеспечения деятельности ОВД Челябинской области" для дальнейшего совершенствования психологического обеспечения оперативно-служебной деятельности и развития психологической службы.

4. Для роста качества кадрового обеспечения деятельности ОВД продолжать целенаправленную работу по повышению психологической грамотности руководителей всех рангов, способность и умение организовывать и проводить индивидуально-воспитательную работу с личным составом, рассматривать как важнейшее качество, управленческой деятельности, служенному росту.

5. Активизировать работу по целенаправленному вовлечению всех общественных организаций в воспитание сотрудников, организацию профилактической работы по предупреждению нарушений дисциплины и законности. Не реже одного раза в квартал практиковать заслушивание информации председателей судов чести, советов ветеранов и наставников на оперативных совещаниях и заседаниях аттестационных комиссий ОВД о качестве и эффективности принимаемых мер по работе с личным составом.

6. Ежемесячно объективно анализировать состояние законности и дисциплины среди личного состава, оперативно реагировать и принципиально оценивать каждый факт совершения правонарушения. Взять под особый контроль личную примерность среднего начальствующего состава их персональный вклад в укрепление дисциплины и законности среди подчиненных.

7. Активнее внедрять в практику ежемесячные заслушивания руководителей всех об их личном вкладе в воспитание и укрепление дисциплины среди подчиненных, на оперативных совещаниях и

заседаниях аттестационных комиссий органов и подразделений, повысить качество и конкретность принимаемых решений по результатам отчетов, контроль за реализацией и устранением недостатков в работе с личным составом.

8. Принять меры по созданию и оформлению комнат воспитательной работы в ОВД г. Коркино.

9. Разработать и утвердить в ОВД программу обеспечения сотрудников жильем.

10. Организовать правовую защиту личного состава в соответствии с требованиями приказ начальника ГУВД области от 9.04.98 года № 156 "О мерах по улучшению организации правовой защиты и юридического консультирования личного состава ОВД Челябинской области.

11. Организовать работу по выполнению решения коллегии ГУВД Челябинской области от 29 мая 1998 года, объявленного приказом начальника ГУВД № 187 от 3.06. 1998 года " О состоянии и мерах по совершенствованию ветеранского движения в органах внутренних дел Челябинской области".

12. Оказание помощи сотрудникам в практической реализации установленных действующим законодательством социальных льгот и гарантий.

13. Продолжить работу по изысканию средств на проведение социально значимых мероприятий, проводимых для сотрудников ОВД, оказания пострадавшим и нуждающимся сотрудникам материальной помощи.

14. Организовать работу по выплатам страховых сумм по обязательному государственному личному страхованию сотрудникам ОВД г. Коркино, содержащимся за счет местного и других бюджетов.

15. Решить вопросы организации летнего оздоровительного отдыха детей сотрудников ОВД.

16. Обеспечить качественно подготовку для рассмотрения на заседаниях специальной комиссии ГУВД материалов на выплаты единовременного пособия в соответствии со ст.29 Закона о полиции.

Необходимо использовать качественную модернизацию информационного и аналитического обеспечения управления кадровой работы на основе создания единого информационного пространства кадровых аппаратов органов внутренних дел и разработки информационно-аналитической системы обеспечения принятия управленческих решений, что позволит осуществить [76, с. 56]:

1. накопление статистической информации (в виде электронного досье) о первоначальном составе органов внутренних дел;
2. информационную поддержку профориентационной работы с учащейся молодежью, подготовку ее к службе в органах внутренних дел;
3. оптимизацию управления продвижением по службе сотрудников с учетом их профессиональных и личностных качеств;
4. сокращение оттока квалифицированных кадров за счет подбора возможных оптимальных вариантов их перехода в другие подразделения;
5. управляемость процессами движения кадров и трудоустройства сотрудников, достигших предельного возраста достояния на службе;
6. обеспечение доступа к единой нормативной базе кадровой работы, накоплению полной и систематизированной информации, предоставляемой Госкомстатом России, Минтрудом России, а также средствами массовой информации.

Главными критериями оценки работы ОВД г. Коркино с кадрами должны стать [54, с. 45]:

1. результаты служебной деятельности органов внутренних дел каждого сотрудника;

2. количественные и качественные показатели, характеризующие кадровый состав, выполняющий основные функции органов внутренних дел;

3. состояние служебной дисциплины и законности в органах и подразделениях внутренних дел;

4. мнение населения о результатах деятельности органов внутренних дел, выявляемое с помощью регулярных социологических вопросов, анализа публикаций в средствах массовой информации, писем и заявлений граждан.

Комплектование органов МВД России квалифицированным и компетентным персоналом, повышение эффективности использования кадрового потенциала, достигается через [92, с. 99].

- Закрепление и развитие позитивных тенденций в работе с кадрами, определившихся в 2015-2016 гг. Обеспечение реальной практической помощи органам внутренних дел и подразделениям внутренних войск МВД России, действующим в особо сложных условиях, испытывающим серьезные трудности в решении кадровых проблем. Принятие системы мер по сокращению оттока квалифицированных кадров из органов внутренних дел, разработку единого подхода к перемещению сотрудников.

- Разработку научно обоснованных методик расчета штатной численности органов и подразделений внутренних дел, частей и соединений внутренних войск МВД России.

- Широкое внедрение новых, доказавших свою эффективность форм комплектования. Развитие контрактной системы приема на службу, способствующей снижению текучести профессионального кадрового ядра. Обеспечение прохождения специального первоначального обучения в учебных центрах МВД, ГУВД, УВД субъектов Российской Федерации, всеми поступающими на службу на должности рядового и младшего

начальствующего состава. Последовательный переход к системе комплектования должностей среднего и старшего начальствующего состава, в основном, за счет выпускников образовательных учреждений МВД России

- Разработку и внедрение квалификационных требований к кандидатам на службу, создание и нормативное закрепление механизма их определения. Разработку научно-обоснованных квалификационных требований для замещения должностей начальствующего состава, в том числе руководителей. Внедрение конкурсной системы выдвижения этих кадров, включающий проведение конкурсных экзаменов.

- Развитие системы ранней профессиональной ориентации молодежи на основе оптимизации деятельности милицейских колледжей, лицеев, специализированных классов (групп) общеобразовательных школ, позволяющее обеспечить сознательную готовность юношей и девушек связать свою жизнь с правоохранительной деятельностью, достичь определенных успехов в решении задачи профилактики подростковой преступности и формирования у молодого поколения позитивного образа сотрудника органов внутренних дел МВД России.

Ярким примером этого является создание в общеобразовательной школе № 9 г. Коркино музея боевой славы Органов внутренних дел, где в настоящее время проводится большая работа по подготовке юношей и девушек к работе в ОВД. Проводятся соревнования по физической подготовке в честь погибших сотрудников ОВД г. Коркино.

Совершенствование механизма аттестации личного состава, учет мнения представителей местных органов власти, населения и общественности для оценки оперативно-служебной деятельности органов внутренних дел, личных и деловых качеств конкретных сотрудников, их вклада в решение правоохранительных и других задач. Расширение

практики использования «горячих линий», «телефонов доверия». Развитие системы мониторинга общественного мнения.

Отработку действенной организационно-нормативной системы работы с руководящими кадрами и резервом выдвижения, что предполагает [64, с. 92]:

- Обеспечение системности и преемственности в реализации планов замены и расстановки кадров руководящего звена на федеральном и региональном уровнях; пересмотр перечня должностей руководителей входящих в номенклатуру МВД России;
- Формирование по согласованию с органами власти субъектов Российской Федерации нового состава резерва руководителей всех уровней, его постоянное обновление перспективными работниками;
- Замещение должностей руководящего состава только лицами, прошедшими соответствующую подготовку в Академии управления, других научных и высших образовательных учреждениях МВД России;
- Формирование кадрового резерва Министра внутренних дел Российской Федерации, используемого в случае осложнения криминогенной обстановки в отдельно взятом регионе или для экстренного укрепления конкретных подразделений;
- Организацию работы в МВД, ГУВД, УВД субъектов Российской Федерации, при участии образовательных учреждений МВД России постоянно действующих учебно-методических семинаров («школ подготовки резерва») для лиц, рекомендованных на должности начальников органов внутренних дел.
- Формирование новой нормативной правовой базы работы с кадрами на основе реализации положений, содержащихся в разработанных проектах федерального закона «О службе в органах

внутренних дел Российской Федерации» и дисциплинарного устава органов внутренних дел Российской Федерации (после их принятия).

Вывод по главе III:

Таким образом, можно сделать следующий вывод: для повышения показателей социальной эффективности необходимо выделить следующие:

1. Сокращение количества недобросовестных сотрудников ОВД, исключение из числа кандидатов лиц склонных к коррупции, должностным преступлениям, превышению полномочий. Данный эффект достигается прежде всего за счет работы психологов с кандидатами на трудоустройство.

2. Сокращение правонарушений и преступлений, совершенных работниками МВД.

3. Освещение деятельности ОВД в средствах массовой информации.

4. Формирование положительного имиджа сотрудников МВД в глазах населения. Недоверие к сотрудникам милиции, боязнь подвергнуться необоснованному насилию значительно осложняет работу служащих МВД с населением (опрос свидетелей, поиск понятых и т.д.), как следствие этого – падение раскрываемости преступлений.

5. Повышение процента раскрываемости преступлений, повышение процента предотвращения преступлений и правонарушений.

6. Снижение криминогенной обстановки в городе.

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

В настоящее время в системе управления организацией важность и практическую значимость приобретает эффективная кадровая политика. Целью бакалаврской работы являлось определения природы и особенностей кадровой политики для конкретизации мер о совершенствовании деятельности отдела кадров ОВД г. Коркино.

Проведенное в дипломной работе исследование позволяет сделать следующие выводы:

1. Эффективность кадрового управления - один из основных показателей совершенствования управления, определяемый сопоставлением результатов управления и ресурсов, затраченных на их достижение. Оценить эффективность управления можно путем соизмерения полученной прибыли и затрат на управление.

Количественные показатели кадрового управления включают: комплекс трудовых показателей - экономия живого труда в сфере управления (численность, сокращение трудоемкости процессов управления) и др.; финансовые показатели деятельности объектов

кадрового управления (сокращение расходов на управление и т.п.); показатели экономии времени (сокращение продолжительности циклов управления в результате внедрения информационных технологий, организационных процедур).

Особо важное значение имеют показатели социальной эффективности управления (качественные): повышение научно-технического уровня управления; уровень интеграции процессов управления; повышение квалификации менеджеров; повышение уровня обоснованности принимаемых решений; формирование организационной культуры; управляемость системы; удовлетворенность трудом; завоевание общественного доверия; усиление социальной ответственности организации; экологические последствия.

Особым элементом современного кадрового менеджмента можно считать и выделение в самостоятельную управленческую сферу организация деятельности по подготовке руководящих кадров, управлению продвижением по службе, разработке программ, направленных на развитие способностей и повышение эффективности труда руководящих кадров.

Особое внимание должно уделяться подготовке резерва руководителей и молодых сотрудников с лидерским потенциалом. В зависимости от того, насколько эффективно работает система подготовки резерва, включающая раннее выявление, определение и развитие потенциала, продвижение по служебной лестнице, во многом зависит успех всей компании, поэтому управление подготовкой кадрового резерва является одним из приоритетов высшего руководства.

2. Главными целями кадрового менеджмента системы МВД являются формирование у сотрудников комплекса гражданских, нравственных, духовных и других профессионально-значимых качеств личности, обусловленных потребностями и особенностями оперативно-служебной деятельности. Достижение высокой степени мотивационной

готовности личного состава к безусловному и качественному выполнению оперативно-служебных задач, надежности и управляемости в любых условиях обстановки, формирование и поддержание здорового, устойчивого морально-психологического состояния личного состава; подготовка сотрудников, способных успешно решать задачи правоохранительной деятельности при строгом соблюдении служебной дисциплины и законности, норм профессиональной этики, обеспечении гарантий защиты прав человека и гражданина.

В настоящее время кадровый менеджмент выполняет организационное и методическое руководство воспитательной, психологической, социальной, информационно-пропагандистской работой, морально-психологическим обеспечением оперативно-служебной деятельности органов, подразделений и учреждений МВД России.

Занимается развитием одного из важнейших направлений деятельности полиции которая связана с кадровой работой, обучением работников ОВД и их подразделений, воспитанием квалифицированных сотрудников, повышение их профессионального мастерства, обеспечением их духовного уровня, социальной поддержкой сотрудников и ветеранов ОВД г.Коркино. Повышение авторитета полиции среди населения.

Главной и важной задачей перед работниками кадрового аппарата ОВД г.Коркино являются: решение проблем, связанных с укомплектованием отдела, укреплением руководящего состава, улучшением профессионального мастерства сотрудников, усиление роли воспитательной работы и психологического обеспечения всех служб. В частности одной из важных задач, которой сейчас уделяется значительное внимание, является укрепление дисциплины и законности сотрудников.

3. ОВД г.Коркино - некоммерческая государственная организация, которая является структурной единицей и находится в прямом подчинении УВД по Челябинской обл.

Аппарат ОВД сформирован по традиционному линейно-функциональному принципу, где "линия" - это выполнение основных задач, а "функция" - обеспечивающие службы.

Метод, управления который использует ОВД по г.Коркино это административно-правовой или организационно-распорядительный. Он основан на отношениях власти, юридически очерченных при формировании системы управления. Они включают в себя опору на законодательство и различного уровня подзаконные акты, на нормы и нормативы, официально действующие в пределах всего пространства управления.

Штаты аппарата ОВД, подведомственные подразделений, разрабатываются на основе нормативов и лимитов штатной численности, примерных (типовых) моделей, установленных МВД России, и утверждаются министром внутренних дел, начальником УВД субъекта Федерации.

Согласно иерархическому построению и территориальному принципу формирования МВД, ОВД подчиняются УВД, главе администрации субъекта Федерации, а так же соответственно министру внутренних дел, Правительству РФ, Президенту РФ,

УВД по Челябинской обл. являются основным органом управления, призванным обеспечить решение задач, возложенных на систему районных органов внутренних дел. Свою управленческую деятельность они осуществляют, исходя из стратегических установок и с учетом конкретной оперативной обстановки.

Отдел кадров - подразделение, которое ведет работу по обеспечению кадрами служащих требуемых ОВД профессий, специальностей и квалификаций, выступает главным звеном в работе с личным составом, поэтому его работа занимает центральное место в функционировании данной организации.

Отдел кадров ОВД г. Коркино орган управления выполняет значительный по объему и содержанию набор функций в сфере кадрового обеспечения оперативно-служебной деятельности. Решает вопросы работы с кадрами, реализует федеральные программы кадрового обеспечения, организует подготовку и переподготовку и повышение квалификации кадров, работу по воспитанию и морально-психологической подготовке личного состава, осуществлению защиты прав и законных интересов сотрудников, военнослужащих и сотрудников системы Министерства.

4. Управление, как и любой другой вид деятельности, требует своей конкретной оценки, установления его эффективности. Но данный вопрос является довольно сложным, поскольку оценка менеджмента не всегда может быть произведена прямым путем из-за отсутствия формализованных результатов, количественной оценки отдельных видов выполняемой работы. Поэтому для измерения эффективности управленческого труда часто применяются косвенные методы.

Количественные показатели деятельности системы управления включают: комплекс трудовых показателей - экономия живого труда в сфере управления (численность, сокращение трудоемкости процессов управления) и др.; финансовые показатели деятельности системы управления (сокращение расходов на управление и т.п.); показатели экономии времени (сокращение продолжительности циклов управления в результате внедрения информационных технологий, организационных процедур).

Особо важное значение имеют показатели социальной эффективности управления (качественные): повышение научно-технического уровня управления; уровень интеграции процессов управления; повышение квалификации менеджеров; повышение уровня обоснованности принимаемых решений; формирование организационной культуры; управляемость системы; удовлетворенность трудом; завоевание общественного доверия; усиление.

То есть результативность данных показателей может быть охарактеризована облегчением и улучшением условий труда, улучшением психологической обстановки в коллективе, установлением нормальных взаимоотношений руководителей и исполнителей, так же для повышения эффективности кадровой политики прежде всего следует, расширить число лиц принимающих участие в воспитании и профилактике правонарушений, исключить практику формального подхода к анализу причин и условий, способствующих чрезвычайным происшествиям и нарушениями дисциплины, реально добиться персональной ответственности каждого должностного лица за состояние дисциплины и законности среди подчиненного личного состава.

5. В целях совершенствования кадровой политики необходимо сосредоточить усилия на основных направлениях работы с личным составом ОВД:

1. Установить персональную ответственность руководителей и командиров всех степеней за состояние воспитательной работы и служебной дисциплины.

2. Внедрить практику ежемесячного анализа и подведение итогов работы с кадрами на оперативных совещаниях органов и подразделений внутренних дел, выработки практических мер по повышению ее качества и эффективности.

3. Обеспечить безусловное выполнение приказа начальника ГУВД области № 303-98 г. "Об устранении причин и условий, способствующих снижению эффективности деятельности психологов ОВД и указания начальника ГУВД области "О мерах по совершенствованию психологического обеспечения деятельности ОВД Челябинской области" для дальнейшего совершенствования психологического обеспечения оперативно-служебной деятельности и развития психологической службы.

4. Для роста качества кадрового обеспечения деятельности ОВД продолжать целенаправленную работу по повышению психологической

грамотности руководителей всех рангов, способность и умение организовывать и проводить индивидуально-воспитательную работу с личным составом, рассматривать как важнейшее качество, управленческой деятельности, служенному росту.

5. Активизировать работу по целенаправленному вовлечению всех общественных организаций в воспитание сотрудников, организацию профилактической работы по предупреждению нарушений дисциплины и законности. Не реже одного раза в квартал практиковать заслушивание информации председателей судов чести, советов ветеранов и наставников на оперативных совещаниях и заседаниях аттестационных комиссий ОВД о качестве и эффективности принимаемых мер по работе с личным составом.

6. Оптимизацию управления продвижением по службе сотрудников с учетом их профессиональных и личностных качеств и т.д.

Таким образом, можно сделать общий вывод по работе: благодаря успешной работе отдела кадров сравнительно увеличилась общая удовлетворенность трудом, возросли показатели раскрываемости преступлений и других общественных функций ОВД.

Итак, можно отметить, что организация в целом работает стабильно. Растут качественные показатели труда, общая моральная удовлетворенность.

Итак, цель исследования достигнута, задачи решены.

