

Эта часть работы выложена в ознакомительных целях. Если вы хотите получить работу полностью, то приобретите ее воспользовавшись формой заказа на странице с готовой работой:

<https://stuservis.ru/diplomnaya-rabota/16567>

Тип работы: Дипломная работа

Предмет: Правоохранительные органы

СОДЕРЖАНИЕ

ВВЕДЕНИЕ 4

1. ТЕОРЕТИКО-ПРАВОВЫЕ ОСНОВЫ СЛУЖЕБНОГО ПОВЕДЕНИЯ ГОСУДАРСТВЕННЫХ СЛУЖАЩИХ 8

1.1. Понятие и сущность служебного поведения государственных служащих 8

1.2. Правовые основы регламентации служебного поведения в системе государственной службы 15

1.3. Обязанность и ответственность государственных служащих в свете обеспечения требований к служебному поведению 17

2. СЛУЖЕБНОЕ ПОВЕДЕНИЕ ГОСУДАРСТВЕННЫХ СЛУЖАЩИХ В ПРАВООХРАНИТЕЛЬНЫХ ОРГАНАХ (НА ПРИМЕРЕ Г. НИЖНЕВАРТОВСК) 22

2.1. Особенности служебного поведения государственных служащих в правоохранительных органах 22

2.2. Регламенты служебного поведения государственных служащих в правоохранительных органах г. Нижневартовск 32

3. РЕКОМЕНДАЦИИ ПО СОВЕРШЕНСТВОВАНИЮ ОБЕСПЕЧЕНИЯ ТРЕБОВАНИЙ К СЛУЖЕБНОМУ ПОВЕДЕНИЮ ФЕДЕРАЛЬНЫХ ГОСУДАРСТВЕННЫХ СЛУЖАЩИХ В ПРАВООХРАНИТЕЛЬНЫХ ОРГАНАХ ГОРОДА НИЖНЕВАРТОВСКА 43

3.1. Проблемы обеспечения требований к служебному поведению федеральных государственных служащих в правоохранительных органах 43

3.2. Новые способы обеспечения требований к служебному поведению федеральных государственных служащих в правоохранительных органах 46

ЗАКЛЮЧЕНИЕ 58

СПИСОК ИСТОЧНИКОВ 61

Прежде всего, деятельность правоохранительных органов определена установленными нормами поведения, которые предусмотрены и изложены в Присяге, Законе РФ «О милиции», Положении о службе, приказах МВД России. В связи с этим соблюдение общественных норм поведения определяет правовое отношение сотрудника оперативно-служебной деятельности.

К нормативным актам, регламентирующим служебное поведение служащих правоохранительных органов также можно отнести:

1. Директиву от 19 июня 1996 г. № 1 «О неотложных мерах по коренному улучшению работы с личным составом в системе Министерства внутренних дел Российской Федерации», которая предусматривает обучение руководителей теории, практике воспитания подчиненных, изучения основ педагогики и психологии; анализ морально-психологического состояния личного состава, выработке управленческих решений укрепления дисциплины и законности (п. 1).

2. Директиву от 24 ноября 2005 г. «О приоритетных направлениях деятельности органов внутренних дел МВД России в 2006 году», которая указывает на необходимость обеспечить укрепление законности в оперативно-служебной и служебно-боевой деятельности органов внутренних дел путем повышения правовой культуры сотрудников, усиления контроля за соблюдением законодательства в ходе оперативно-служебной деятельности (п. 4.2).

3. Приказ МВД России от 2 августа 1996 г. № 426 «О неотложных мерах по укреплению дисциплины и законности в ОВД и ВВ МВД России» требует в системе служебной и командирской подготовки постоянно проводить семинары, занятия по обучению современным формам и методам работы с подчиненными, укреплению законности и дисциплины, основам воспитания сотрудников, педагогики и психологии (п. 4.2). В работе по укреплению дисциплины и законности среди личного состава упор делать на индивидуальное воспитание подчиненных, обратив особое внимание на лиц, склонных к совершению проступков, на молодых сотрудников. В приказе требуется исключить факты зачисления сотрудников, компрометирующих себя, совершивших должностной проступок, пьянство, иные грубые нарушения дисциплины, в резерв для

выдвижения или перевода их в другие подразделения (п. 4.5), не допускать назначения на вышестоящие должности руководителей, не обеспечивших должный уровень законности и дисциплины.

Необходимо своевременно выявлять сотрудников, склонных к деструктивному поведению, принимать меры к обеспечению их постоянного психологического сопровождения (п. 4.7). Следует проводить анализ состояния законности и дисциплины, морально-психологического климата в коллективах, социально-правовой защиты сотрудников ОВД, выработку управленческих решений по их укреплению, организовать обучение руководящего состава работе с подчиненными (п. 5.2).

4. Приказ МВД России от 26 сентября 2006 г. № 770 «Об утверждении Положения об основах организации психологического обеспечения работы с личным составом органов внутренних дел» говорит о разработке для руководителей органов внутренних дел рекомендаций по применению в работе с личным составом организационных и социально-психологических методов профилактики и предупреждения нарушений дисциплины (п. 21.6).

5. Методическими указаниями «Организация деятельности подразделений психологического обеспечения органов внутренних дел» (письмо ГУК МВД России от 19 июня 2003 г. №21/13/3791) предусмотрены организация и проведение мероприятий по профилактике профессиональной деформации личности, предупреждению самоубийств, наркомании, алкоголизации и других деструктивных изменений личности сотрудников (п. 16.3).

Комплексный подход к изучению данной проблемы позволяет нам создать модель правомерного поведения сотрудника ОВД, выявить условия ее формирования, сформулировать критерии оценки уровня соблюдения социальных норм и определить причины их нарушения.

В УМВД России по ХМАО-Югре сформирована система обеспечения требований к служебному поведению служащих, обусловленная внутренней организационной структурой и спектром задач организации.

СЧ СУ УМВД России по ХМАО-Югре города Нижневартовска функционирует на условиях учреждения системы органов внутренних дел, соответственно это определяет структуру управления персоналом.

В принятии важных решений Начальник руководствуется целями деятельности учреждения и имеющимися инструкциями, и приказами от вышестоящих учреждений. Поэтому в данной организации присутствует автократический стиль управления организацией.

Для правильной работы с персоналом начальники службы кадрового обеспечения руководствуется следующими принципами:

- Бюрократия;
- Гибкость;
- Дисциплинированность;
- Коллегиальность;
- Кооперация;
- Корпоративность;
- Оперативность;
- Ротация;
- Справедливое вознаграждение;
- Эффективность.

Очевидно, что в организации присутствует тенденция к справедливому вознаграждению труда без ущемления прав работников, а также повышения качества труда.

Важным аспектом обеспечения требований к служебному поведению является грамотный подбор кадров, в рамках которого проводится первичное тестирование кандидатов и их отбор.

Подбор персонала – установление идентичности характеристик работника и требований организации, должности. Подбор персонала может осуществляться в виде набора, выдвижения или ротации.

Элементы и характеристики рабочего места, используемые в данной организации:

1. Кадровые данные (трудовая книжка, характеристика, автобиография).
2. Опыт работника (жизненный, общественный, государственный)
3. Профессиональные знания (управление)
4. Профессиональные умения (кадры, информация, технология, техника)
5. Личностные качества (моральные, деловые)
6. Психология личности (тип личности, мотивация)
7. Здоровье и работоспособность
8. Уровень квалификации (переподготовка, повышение квалификации, профессиональное образование)
9. Служебная карьера («трамплин»)

10. Организация труда (помещение, транспорт, технические средства, подчиненные)

11. Оплата труда (зарплата, премии, вознаграждение)

12. Социальные гарантии (пособия, пенсия)

Профессиональный отбор кадров в организации является одним из наиболее важных этапов подбора персонала и включает следующие этапы:

- формирование требований к рабочим местам;
- медицинское обследование здоровья и работоспособности кандидатов;
- утверждение в должности;
- заключение контракта;
- оформление и сдача в отдел кадров кадровых документов кандидата.

Перечень типовых документов для приема и оформления на работу в данную организацию:

- резюме
- трудовая книжка
- личное заявление о приеме на работу
- рекомендательное письмо (характеристика)
- копия документа об образовании
- фотография сотрудника

Важную роль при подборе персонала в данной организации играет собеседование. Оно включает такие этапы:

- формулирование вопросов кандидатам;
- план собеседования;
- управление собеседованием;
- принятие решений по результатам собеседования.

Собеседования проводятся по советскому методу и основано на личной беседе с кандидатом лично Руководителем отдела кадрового обеспечения УМВД России по ХМАО-Югре города Нижневартовска.

Методы подбора кандидатов в организации делятся на практические (временное замещение работника на период отпуска) и социально — психологические (изучение личного дела и других документов, собеседование с кандидатами, отзывы о работнике руководителей, коллег).

Оценка персонала в организации осуществляется для определения соответствия работника вакантному или занимаемому рабочему месту (должности) и выполняется путем аттестации.

- Аттестация кадров (форма комплексной оценки кадров, по результатам которой принимаются решения о дальнейшем служебном росте, перемещении или увольнении работника)

В результате оценки персонала в организации формируются следующие документы:

- социально-психологический портрет личности;
- медицинское заключение о работоспособности;
- оценка деловых и моральных качеств;
- оценка уровня производственной квалификации;
- заключение аттестационной комиссии.

Расстановка персонала основывается на принципах соответствия, перспективности, сменяемости.

Типовая модель карьеры, используемая в организации: «трамплин», при которой жизненный путь работника состоит из длительного подъема по служебной лестнице с постепенным ростом его потенциала, знаний, опыта и квалификации. На определенном этапе работник занимает высшую для него должность и старается удержаться в ней в течение длительного времени. А потом «прыжок с трамплина» ввиду ухода на пенсию.

Условия и оплата труда в организации являются мощным принципом расстановки персонала.

Составляющие: организация труда (комплекс вопросов, связанных с рабочим местом работника и его техническим оснащением); оплата труда (формирует доходы работников и является главным средством воспроизводства рабочей силы); социальные гарантии включают в себя обязательства предприятия выплачивать работникам компенсации и пособия по истечении каждого года).

Организация движения кадров (ротация) в СЧ СУ УМВД России по ХМАО-Югре города Нижневартовска включает процедуры повышения, перемещения, понижения и увольнения.

Обучение персонала обеспечивает соответствие профессиональных знаний и умений работника современному уровню производства и управления. Обучение персонала в СЧ СУ УМВД России по ХМАО-Югре города Нижневартовска включает три вида:

- Профессиональная подготовка

- Повышение квалификации
- Переподготовка кадров

Потребность в обучении персонала в СЧ СУ УМВД России по ХМАО-Югре города Нижневартовска определяется с помощью:

- использования результатов оценки труда и персонала, выявляющие проблемы, с которыми сталкиваются работники;
- диагностики среднего уровня подготовленности новых сотрудников.

Для СЧ СУ УМВД России по ХМАО-Югре города Нижневартовска присуще авторитарное управление, т.е. построенной на традиционных отношениях «начальник - подчиненный», когда власть лидера поддерживается всеми нормативными документами административной системы.

Лидерство не заменяет управление и не существует вне его, а дополняет управление в тех случаях, когда традиционные методы управления не дают высоких результатов и не позволяют эффективно достигать поставленной цели.

В рассматриваемой организации действуют три формы стимулов:

- Материальное поощрение (заработная плата, тарифные ставки, премии, вознаграждения за результаты);
- Моральное поощрение (благодарности, почетные грамоты);
- Самоутверждение

Административные методы являются способом осуществления управленческих воздействий на персонал и базируются на власти, дисциплине и взысканиях. Способы административного воздействия, применяющиеся в СЧ СУ УМВД России по ХМАО-Югре города Нижневартовска:

- Организационные воздействия (штатное расписание, Устав организации, должностные инструкции, организация рабочего места, правила трудового распорядка);
- Распорядительные воздействия (приказы, распоряжения, контроль исполнения, нормирование труда, указания);
- Материальная ответственность и взыскания (ответственность за задержку трудовой книжки, депремирование);
- Дисциплинарная ответственность и взыскания (замечание, выговор, строгий выговор, увольнение, понижение в должности);
- Административная ответственность (предупреждение).

Экономические методы управления являются способом осуществления управляющих воздействий на персонал на основе использования экономических законов. Элементы, регулируемые экономическими методами управления, применяющиеся в СЧ СУ УМВД России по ХМАО-Югре города Нижневартовска:

- Оплата труда (должностной оклад, премия, материальная помощь);
- Налоговая система (НДС, подоходный налог);
- Форма собственности (муниципальная).

Социологические методы играют важную роль в управлении персоналом, они позволяют установить назначение и место сотрудников в коллективе, выявить лидеров и обеспечить их поддержку, связать мотивацию людей с конечными результатами производства, обеспечить эффективные коммуникации и разрешение конфликтов в коллективе.

Психологические методы играют очень важную роль в работе с персоналом, т. к. направлены на конкретную личность рабочего или служащего и, как правило, строго персонифицированы и индивидуальны. Главной их особенностью является обращение к внутреннему миру человека, его личности, интеллекту, чувствам, образам и поведению с тем, чтобы направить внутренний потенциал человека на решение конкретных задач предприятия. Элементы, регулируемые психологическими методами управления, применяющиеся в СЧ СУ УМВД России по ХМАО-Югре города Нижневартовска:

- Психологическое планирование (цели, критерии, методы, нормативы, результаты);
- Отрасли психологии (психология труда, психология управления);
- Тип личности (организаторский, аналитический);
- Темперамент (сангвинический);
- Характер человека (экстраверт);
- Направленность личности (потребности, интересы, мотивы, убеждения, мировоззрение);
- Интеллектуальные способности (уровень интеллекта, мышление, сознание, логика, память);
- Методы познания (анализ, синтез, восприятие, дедукция, индукция);
- Психологические образы (знаковые, визуальные, графические);
- Способы психологического воздействия (внушение, убеждение, совет, похвала, просьба, требование);

- Поведение (нормальное, высокоморальное);
- Чувства и эмоции (нравственные, интеллектуальные, причастность);

СПИСОК ИСТОЧНИКОВ

1. Конституция Российской Федерации (принята всенародным голосованием 12.12.1993) (с учетом поправок, внесенных Законами РФ о поправках к Конституции РФ от 30.12.2008 N 6-ФКЗ, от 30.12.2008 N 7-ФКЗ, от 05.02.2014 N 2-ФКЗ, от 21.07.2014 N 11-ФКЗ) // Консультант Плюс
 2. Гражданский Кодекс Российской Федерации // Консультант Плюс
 3. Уголовный Кодекс Российской Федерации// Консультант Плюс
 4. Уголовно-процессуальный кодекс // Консультант Плюс
 5. Указ Президента РФ от 12 августа 2002 года № 885 «Об утверждении общих принципов служебного поведения государственных служащих» // Консультант Плюс
 6. Типовой кодекс этики и служебного поведения государственных служащих Российской Федерации и муниципальных служащих от 23.12.2010 г. (протокол № 21)
 7. Федеральный закон от 27.07.2004 №79-ФЗ «О государственной гражданской службе в Российской Федерации» [электронный ресурс] – режим доступа: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_48601/
 8. Федеральный закон от 12.08.1995 года № 144-ФЗ «Об оперативно-розыскной деятельности»// Консультант Плюс
 9. Федеральный закон «О полиции» от 07.02.2011 № 3-ФЗ// Консультант Плюс
 10. Федеральный закон «О социальных гарантиях сотрудников органов внутренних дел» от 19.07.2011 № 247-ФЗ// Консультант Плюс
 11. Федеральный закон «О службе в органах внутренних дел» от 30.11.2011 № 342-ФЗ// Консультант Плюс
 12. Приказ от 26 марта 2013 г. № 161 «Об утверждении порядка проведения служебной проверки в органах, организациях и подразделениях МВД Российской Федерации» // Консультант Плюс
 13. Положение о кадровой работе в УМВД России по Ханты-Мансийскому автономному округу – Югре г.Нижневартовска / Внутренняя документация
- Основная литература:
14. Абрамова Л.П., Курс лекций по этике. Санкт – Петербург, 2011
 15. Акимова Т. И. К вопросу об этических аспектах профессиональных коммуникаций // Вестник НГТУ им. Р.Е. Алексеева. Серия «Управление в социальных системах. Коммуникативные технологии». - 2014. - №3 С.55-60.
 16. Архипова Н.И. Этика государственных служащих // Вестник РГГУ. 2011. №4 С.29-42.
 17. Багратуни К. Ю., Данилина М. В. К вопросу этико-правового регулирования деятельности государственных и муниципальных служащих в России // Гуманитарные, социально-экономические и общественные науки. 2015. №6-1 С.30-32.
 18. Браташова Ю.А. Профессиональная этика в системе государственной гражданской службы: учеб. пособие / М.: РПА Минюста России, 2013
 19. Веремейчик А. В., Литовка А. Б. Противодействие коррупции при прохождении службы в полиции // Молодой ученый. — 2017. — №5. — С. 278-282.
 20. Ирхин Ю. В. Роль этических кодексов государственной службы в управленческих парадигмах и практиках: сравнительный анализ // Проблемный анализ и государственно-управленческое проектирование. 2011. №6 С.94-104.
 21. Кабашов С.Ю. Противодействие коррупции на государственной гражданской и муниципальной службе: термины и определения. Уфа: БАГСУ, 2010. - 184 с.
 22. Канке В.А. Современная этика: учебник /В.А. Канке. М., 2008.
 23. Катренко Е.В. Профессиональная этика как один из элементов деятельности государственных гражданских служащих // Актуальные аспекты современной науки. 2014. №4 С.141-146.
 24. Кузнецов А.М. Этика государственной и муниципальной службы: учебник для бакалавров/А.М.Кузнецов. – М.: Издательство Юрайт, 2013. – 253 с.
 25. Кожевникова Н. В. Проблемы нарушения служебной дисциплины сотрудниками правоохранительных органов // Психопедагогика в правоохранительных органах. 2007. №4. С.22-24
 26. Лукьянова В. В., Курдин А. Р. Особенности этики государственного служащего // Основы ЭУП. 2014, С.112
 27. Магомедов К. О. Проблема нравственности государственных гражданских служащих в социологическом измерении // Мониторинг. 2013. №2 (114) С.108-113.
 28. Мухаметжанова В.С., Васильчев Е.И. Этический кодекс как механизм противодействия конфликту

интересов на государственной и муниципальной службе // Государственное и муниципальное управление в XXI веке: теория, методология, практика. 2015. №17 С.191-195.

29. Назарова Ю. В. Парламентская этическая культура международный опыт // Гуманитарные ведомости ТГПУ им. Л.Н. Толстого. 2013. №1-2 (5-6) С.83-91.

30. Оболонский А.В / Государственная служба. Учебное пособие. -М.: Дело, 2005

31. Омельченко Н.А. Этика и культура управления в системе государственной власти и государственной службы. М., 2010, С.35

32. Официальный сайт СЧ СУ УМВД России по ХМАО-Югре города Нижневартовска / [Электронный ресурс] – режим доступа: <https://86.мвд.рф>

33. Савюк Л.К. Правоохранительные органы. М.:Норма, 2004, С.190

Эта часть работы выложена в ознакомительных целях. Если вы хотите получить работу полностью, то приобретите ее воспользовавшись формой заказа на странице с готовой работой:

<https://stuservis.ru/diplomnaya-rabota/16567>