

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/dissertacziya/27706>

Тип работы: Диссертация

Предмет: Право

-

1. Теоретико-правовые основы кадрового обеспечения органов внутренних дел в процессе реформирования государственной службы в Республике Таджикистан

1.1. Анализ развития теоретических основ, определяющих законодательство, регламентирующее кадровое обеспечение органов внутренних дел Республики Таджикистан в целях оптимизации управления человеческими ресурсами

Динамика развития политической ситуации с начала 90-х годов в Республике Таджикистан привела к формированию негативных социальных тенденций: падению престижа интеллектуальных видов труда, сокращению численности занятых специалистов в ведущих отраслях экономики, науки, образования, медицины, и в целом, жизненно важных отраслей, несогласованности темпов формирования рыночной системы трудовых отношений и разработки ее правовых основ, повышению социального напряжения и возникновению множества межнациональных и иных общественных конфликтов, росту преступности и нарушений общественного порядка.

В последние годы в социально-экономическом, общественно-политическом направлении республики произошли существенные изменения, воздействующие на процесс реализации государственной кадровой политики, в том числе в системе органов внутренних дел. Конституцией Республики Таджикистан гражданам дано свободно выбирать вид, время и место трудовой деятельности. Численность молодых специалистов в государственных органах управления становится больше. Разрабатываются и осуществляются новые механизмы кадровой технологии.

Ежегодно повышается уровень образованности кадров, однако зачастую руководители структурных подразделений игнорируют значимость проведения мероприятий по развитию персонала и наращиванию кадрового потенциала, что является существенным демотивирующим фактором. Как следствие – проявления кадрового голода и отсутствие подходящих и мотивированных кандидатов для работы в системе органов внутренних дел.

Нельзя не согласиться с мнением, что «качественный профессиональный отбор граждан на службу является основой кадровой безопасности системы органов внутренних дел и позволяет решать две взаимосвязанные задачи: кадровое пополнение системы ОВД наиболее мотивированными к службе сотрудниками и определение для каждого из них наиболее соответствующей его данным профессиональной деятельности».

Важной составляющей развития законодательства о кадровом обеспечении органов внутренних дел является задача повышения кадровой безопасности. Многие авторы едины во мнении, что кадровая безопасность является оплотом целостности и стабильности развития не только организации, но и системы управления, включающей в себя совокупность различных подразделений и органов управления.

Для системы органов внутренних дел аспект кадровой безопасности относится к категории первоочередной значимости, так как определяет эффективность выполнения поставленных задач и уверенности в преданности и ответственности, а также профессиональной компетентности служащих. Специфика деятельности и ориентированность на защиту общественного строя, конституционных принципов, жизни и благосостояния населения страны не позволяет допускать даже минимального сомнения в качестве кадрового состава, а также его количественной достаточности.

Итак, кадровая безопасность органов внутренних дел является определяющей при формировании кадрового состава ее подразделений. Именно фактор кадровой безопасности должен формировать концептуальный базис подходов к отбору, оценке, обучению, мотивации и развитию служащих органов внутренних дел.

Система кадровой безопасности — это комплекс принципов, методологических основ и технологий, применяемых в органах внутренних дел для профилактики, выявления и пресечения преступлений

коррупционной и противоправной направленности среди служащих, а также мероприятий по достижению целостности и эффективности выполнения поставленных перед кадровым составом органов внутренних дел задач.

Принципы кадровой безопасности определяют основные приоритеты и ценности деятельности по работе с кадрами. Принципы работы с кадрами по обеспечению кадровой безопасности можно обозначить следующим образом:

- законность мероприятий по обеспечению кадровой безопасности,
- своевременность выявления признаков снижения кадровой безопасности,
- приоритетность сохранения информационной закрытости процедур обеспечения кадровой безопасности,
- обеспечение реализации информационной безопасности при выполнении обязанностей служащих органов внутренних дел.

Вопросы информационной безопасности являются неотъемлемой частью кадровой безопасности органов внутренних дел. В связи с этим служащие обязаны следовать положениям, определенных нормативно-правовыми актами об информационной безопасности системы органов внутренних дел.

Важно учитывать, что проблема информационной безопасности носит комплексный характер, и меры по защите должны применяться на всех уровнях (административном, процедурном, законодательном, техническом). При этом угрозой информационной безопасности являются не только иностранные государства и террористические организации, но и организованная преступность. Задача системы кадрового обеспечения своевременно выявлять признаки вышеуказанных правонарушений или их проявлений в поведении служащих органов внутренних дел.

В процессе подготовки кадров для системы органов внутренних дел первоочередными требованиями являются реализация направлений обеспечения национальных интересов в сфере информационной безопасности, являются:

- обеспечение реализации права граждан на информацию;
- обеспечение функционирования информационной инфраструктуры;
- Противодействие распространению опасной и вредной информации

В рамках реализации права граждан на получение информации о деятельности органов внутренних дел и органов исполнительной власти, в данный момент имеются множественные нарушения, которые отчасти обусловлены низкой правовой активностью граждан, и массовостью данного явления. В связи с этим в массы распространяется недостоверная информация о преступности в системе органов внутренних дел, дискредитирующая служащих данной структуры. Именно поэтому задача системы кадрового обеспечения сформировать необходимый уровень информационной защиты и безопасности органов внутренних дел посредством проведения информационно-воспитательной и пропагандистской работы со служащими. Помимо всего вышеуказанного к направлениям работы по обеспечению кадровой безопасности органов внутренних дел можно отнести:

- разработка процедур отбора кадров и регламентов оценки деятельности кадров, позволяющих своевременно выявлять психологические и иные отклонения служащих, препятствующие их эффективному выполнению задач в органах внутренних дел,
- выявление склонности служащих к девиантному поведению, а также наличие апатриотических взглядов,
- выявление признаков коррупционной направленности в работе сотрудников органов внутренних дел,
- проведение информационно-пропагандистской работы по развитию патриотической позиции служащих.

Кадровую безопасность в организации можно рассматривать с разных позиций. С одной стороны – это процесс обеспечения текущей и потенциальной защищенности организации от разнообразных угроз, в процессах отбора и адаптации персонала, развитии и карьерного роста сотрудников, оценки его деловых и личностных характеристик и оплаты труда, а также при перемещении и высвобождении из организации. Для персонала в этом случае основным источником угроз выступает работодатель, грубо нарушающий права и гарантии работников.

С другой стороны, кадровую безопасность можно выстраивать с точки зрения активной защиты, в которой нуждается сама организация. Речь идет об экономической безопасности, имидже и устойчивом развитии внутренних бизнес-процессов, об угрозах, создаваемых несанкционированными сознательными или неосознанными действиями персонала данной организации, которые могут вступать в сомнительные с точки зрения закона трудовые отношения. Это может быть коррупционная деятельность чиновников и лиц, принимающих решение, злоупотребляющих своим положением. Работники организации могут вступать в сговор, передавать секретную информацию третьим лицам или использовать её не по прямому назначению. Отдельные сотрудники могут осуществлять вербовку редких специалистов, переманивать их в

конкурирующие организации. Успешные организации могут подвергаться рейдерским захватам, другим видам насильственных действий.

Риски со стороны персонала возникают всегда и на всех этапах работы. В связи с этим, в организациях создают гибкую систему кадровой безопасности, способную вовремя диагностировать надвигающуюся опасность и своевременно её предотвратить.

В этой связи очень важно выстроить качественное взаимодействие со службами управления персоналом в организации, начиная с этапа подбора и найма кадров. В список «опасных» кандидатов включаются люди, чья работа в организации или их последующее увольнение может вызвать различные проблемы. Важно не пропустить такого неблагонадежного сотрудника не с точки зрения его профессиональной грамотности (с этим, как раз неплохо справляются рекрутеры), а в плане его безопасного увольнения, что связано с утечкой информации, например, с должности главного бухгалтера. Цель службы кадровой безопасности – уменьшение затрат на дальнейший отбор, чтобы в дальнейшем пришлось выбирать только из «нужных» (соответствующих требованиям компании) и «безопасных» претендентов .

Главным инструментом работы службы кадровой безопасности является тотальный контроль на всех участках работы персонала. Это видеонаблюдение, прослушивание телефонных разговоров, контроль доступа и работы компьютера, контроль использования рабочего и свободного времени сотрудников, перемещений, то есть контроль в процессе трудовой деятельности и какое-то время после увольнения сотрудника. Естественно, что задача осложняется законностью методов добывания необходимой информации .

Для эффективной организации труда служб подбора и кадровой безопасности, их совместного эффективного взаимодействия в рамках одного и того же процесса подбора кадров, необходимо разграничить сферы деятельности и закрепить за каждой из сторон свой специфичный функционал.

К службе безопасности можно отнести функции:

- организации служебного расследования;
- планирование мероприятий по диагностике и разоблачению выявленных угроз;
- специальное обучение собственных сотрудников и работников других подразделений по выполнению ими соответствующих действий для сохранения правопорядка;
- выполнение целевых запросов в организации (налоговые, миграционные службы, психоневрологический диспансер, изучение кредитных историй и т.п.);
- проверка подлинности документов (паспорта, трудовой книжки);
- сбор характеристик с прошлых мест работы для проверки трудовых историй (конфликтности), финансовой стабильности (благонадежности), возможно, данные о родственниках, если есть в этом острая необходимость (смотря на какую должность претендует соискатель).

Служба работы с персоналом организации реализует функции по подбору, обеспечению развития и мотивации, формированию лояльности сотрудников, высокого уровня ответственности за эффективную и инициативную работу на местах; функциональную и профессиональную мобильность, профессиональную грамотность .

1.2. Формирование стадий организации отбора кандидатов на службу в органы внутренних дел и определение направлений совершенствования кадрового обеспечения комплектования и расстановки кадров

Процесс организации отбора кадров на государственную службу в органы внутренних дел является одним из основополагающих и определяющих дальнейшую эффективность кадровой работы и деятельности специалистов организации по выполнению профессиональных функций и задач. Именно в рамках данного процесса необходимо заложить основательную правовую и методологическую базу, регламентирующую:

- основные цели и принципы формирования системы отбора кадров на государственную службу в органы внутренних дел,
- методы и процедуры отбора кадров на государственную службу в органы внутренних дел,
- требования к кандидатам на службу в органы внутренних дел,
- принципы, методы и регламенты кадрового обеспечения комплектования и расстановки кадров в системе органов внутренних дел.

Целью формирования системы организации отбора кандидатов на службу в органы внутренних дел является обеспечение реализации Концепции государственной кадровой политики Республики Таджикистан и Программа реформы (развития) милиции на 2014-2020 годы путем создания

организационных, социально-экономических, политико-правовых и методических и образовательно-культурных условий для привлечения на службу в органы внутренних дел граждан с высоким уровнем мотивации и квалификации к эффективному выполнению должностных обязанностей и исполнению своего долга по служению народу Республики Таджикистан.

В соответствии с вышеуказанной целью можно обозначить задачи формирования системы организации отбора кандидатов на службу в органы внутренних дел в Республике Таджикистан:

- прогнозирование и планирование кадрового обеспечения в органах внутренних дел;
- оценка соответствия кадрового потенциала органов внутренних дел предъявляемым требованиям, регламентированным нормативно-правовыми актами;
- повышение конкурентоспособности кадров и их интеграции в процессы обеспечения охраны общественного порядка, государственности и жизнедеятельности граждан Республики Таджикистан;
- аудит и мониторинг эффективности развития персонала с использованием современных методик и технологий, высококвалифицированных специалистов в данной сфере;
- развитие понимание значимости системы управления персоналом в органах внутренних дел как основополагающей платформы для обеспечения эффективности деятельности организации и выполнения ее социальной роли;
- использование современных методов поиска персонала, а также развитие базы кадрового резерва органов внутренних дел, с использованием ресурсов профильных образовательных учреждений;
- определение современных критериев для отбора кадров и проведения их оценки с учетом требований предъявляемых к их профессиональной, физической подготовке и психологическому состоянию;
- постоянное развитие форм и методов оценки деятельности персонала;
- формирование механизмы комплектования внутреннего резерва руководящих кадров;
- разработка и применение высокоэффективных методов и схем мотивации труда с использованием как монетарных, так и немонетарных видов мотивации;
- создание благоприятных и способствующих развитию условий труда;
- развитие и применение системы развития персонала использованием наставничества, постоянного обучения, повышения квалификации, стажировок и т.п.;
- применение современных форм международного сотрудничества в сфере обучения и переподготовки кадров за рубежом;
- разработка методов оценки эффективности управления персоналом и развития кадров;
- формирование системы государственного контроля за соблюдением стандартов в области охраны и условий труда и реализацией всех положений законодательства о труде военнослужащих, соблюдением их гарантий;
- формирование особой профессиональной этики государственных служащих правоохранительных органов.

Принципы формирования системы отбора кадров на государственную службу в органы внутренних дел в Республике Таджикистан определены, прежде всего, Концепцией государственной кадровой политики Республики Таджикистан и направлены на обеспечение устойчивого развития системы органов внутренних дел и повышения эффективности сохранения национальной безопасности и общественного порядка, соблюдения Конституции Республики Таджикистан и других нормативно-правовых актов. К этим принципам относятся:

- принцип демократизма и прозрачности, ориентированного на формирование условий для полного и постоянного соответствия деятельности работника в интересах государства, общества и граждан республики Таджикистан с учетом требований предъявляемых к служащим органов внутренних дел,
- принцип плановости, реализация которого обеспечивает возможность предопределения и выявления будущей потребности в качественном и количественном составе кадров с учетом стратегии развития органов внутренних дел и обеспечения национальной безопасности Республики Таджикистан,
- принцип комплексной оценки качеств работников, реализация которого в кадровой работе при отборе, приеме, расстановке, выдвижении работников позволяет учитывать, в комплексе, их служебные, деловые, личностные качества и состояние их здоровья, а также предъявлять особые требования к профессиональным и личностным качествам, необходимым для исполнения служебных обязанностей в органах внутренних дел;
- принцип профессионализма обозначает необходимость соответствия профессиональных знаний, умений и навыков специалистов замещающих должность предъявляемым в соответствии с законодательством квалификационным требованиям, предъявляемым к данной должности;
- принцип конкретности предполагает необходимость оценки не только общего соответствия качеств

кандидата уровню требований к должности, но и их целесообразность в сложившейся ситуации и в отношении к данной должности в системе органов внутренних дел;

- принцип социально-правовой защиты подразумевает разработка и принятие необходимых нормативно-правовых актов, регламентирующих создание благоприятных социальных, экономических, коммуникационных и правовых условий для эффективной работы служащих органов внутренних дел, обеспечивающих им защиту достаточно необходимый уровень экономического благосостояния, страхования жизни, пенсионного обеспечения;
- мониторинг реализации кадровой политики. Данный принцип предназначен для определения результатов и эффективности предпринимаемых мер по решению вопросов кадрового обеспечения в органах внутренних дел.

Реализация и развитие кадровой политики органов внутренних дел осуществляется в соответствии с широким спектром принципов, которые определяют вектор приложения организационных усилий по управлению персоналом и развитию человеческих ресурсов. Однако, следовало бы учитывать, что залог успеха - осознанное руководство данными принципами при принятии всех кадровых решений.

1.3. Развитие системы социально-правовой оценки принятия кадровых решений в отношении кандидатов на службу и кандидатов на должностное выдвижение в условиях реформирования государственной службы в органах внутренних дел Республики Таджикистан

Кадровые решения сопровождают все аспекты кадровой работы в органах внутренних дел, выходя за пределы системы ее учреждений и структур, затрагивая аспекты кадровой стратегии развития Республики Таджикистан. Именно поэтому социально-правовая оценка кадровых решений определяется на уровне государства и декларируется в основных нормативно-правовых актах страны, а также совокупности социальных технологий, реализуемых органами власти и управления.

Кадровые решения – это решения, основанные на анализе кадровых процессов и явлений и направленные на оптимизацию кадровой обеспеченности в организации в соответствии с целями и задачами ее развития. Кадровые решения отличаются высоким уровнем значимости и широким спектром последствий для каждой организации, так как касаются управления основным ресурсом - персоналом.

Кадровые решения можно классифицировать по разным признакам:

- 1) по охвату временного периода действия: стратегические тактические, оперативные,
- 2) по отношению к кадровым процедурам:
 - решения по поиску и подбору персонала,
 - решения по адаптации, обучению и развитию персонала,
 - решения по мотивации персонала,
 - решения по карьерному развитию персонала,
 - решения по высвобождению персонала;
- 3) по категории кадровых вопросов:
 - решения по методологическому или документационному обеспечению кадровых процессов,
 - решения по организационным вопросам,
 - решения по экономическим вопросам,
 - решения по социально-культурным вопросам;
- 4) по степени охвата персонала:
 - масштабные,
 - локальные,
 - селективные;
- 5) по воздействию на предмет управленческого воздействия:
 - по кадровой методологии,
 - по кадровой технологии,
 - по кадровым процессам,
 - по кадровым документам.

Вышеуказанная классификация не является исчерпывающей и может быть расширена в рамках дополнительных исследований.

Ответственность за принятие кадровых решений несут:

- руководство организации,
- руководитель службы управления персоналом,

- специалисты структурного подразделения по управлению персоналом,
- эксперты, привлекаемые для осуществления определенных кадровых процедур и технологий.

Социальные последствия кадровых решений также проявляются в формировании положительного имиджа органов внутренних дел, основанном на эффективности несения службы ее сотрудниками и качестве выполняемых ими задач.

Схематично систему социально-правовой оценки принятия кадровых решений в отношении кандидатов на службу и кандидатов на должностное выдвижение в условиях реформирования государственной службы в органах внутренних дел Республики Таджикистан можно представить следующим образом (рис.1.8)

Само понятие социально-правовой оценки охватывает два ключевых аспекта: социальный и правовой.

Рассмотрим их значение.

Социальный аспект кадровых решений определяет социальную значимость принимаемых решений и их последствий. Вся деятельность служащих органов внутренних дел направлена на обеспечение социальной стабильности в обществе. Таким образом, снижение ее эффективности может привести к деструктивным социальным последствиям, социальным кризисам .

В связи с этим, социальная оценка принятия кадровых решений заключается:

- в проведении мероприятий, формирующих высокий уровень социальной ответственности служащих органов внутренних дел,
- в реализации мер по обеспечению социальной стабильности и благополучия служащих органов внутренних дел и их семей,
- создании условий для эффективного социального управления в органах внутренних дел.

К важному социальному аспекту кадровых решений в органах внутренних дел можно отнести высокий уровень влияния на репутацию и имидж организации в сознании сотрудников и субъектов рынка труда.

Высокая частота и тяжесть нарушений в кадровой работе, низкий уровень прозрачности кадровых процедур и технологий, необъективность процедур оценки и схем мотивации приводит к тому, что у представителей социума и работников системы складывается недоверие и негативное отношение к ней и не желание трудоустройства.

Именно поэтому все кадровые решения принимаемые на государственной службе или в органах внутренних дел носят чрезвычайно важный характер и имеют расширенный спектр влияния на общественное мнение и формирование отношение субъектов рынка труда к системе органов управления .

Кадровые решения в органах внутренних дел также оказывают воздействие на другие процессы в обществе:

- формируют спрос на образовательные услуги на данной территории по специальности службы в органах внутренних дел,
- формируют спрос на трудоустройство в органы внутренних дел,
- влияют на средний уровень оплаты труда,
- влияют на уровень социальной стабильности за счет обеспечения стабильности трудоустройства служащих и гарантии их социального обеспечения и социального обеспечения членов их семей.

Именно распространение информации о благополучии служащих органов внутренних дел формирует благоприятный и спокойный социальный фон, так как население ощущает защищенность и отсутствие рисков развития политических провокаций и угроз. Более того, социальные гарантии, предоставляемые служащим органам внутренних дел, позволяют им повышать качество жизни своих семей, давать хорошее образование свои детям, улучшать жилищные условия, использовать ресурсы для комфортного отдыха и санаторно-курортного лечения. Это также благоприятно сказывается на имидже службы в органах внутренних дел и стремление молодого поколения попасть в ряды таких служащих, чтобы обеспечить себе и своей семье достойный и стабильный уровень качества жизни.

-

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/dissertacziya/27706>