

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/statya/44788>

Тип работы: Статья

Предмет: Управление персоналом

-

Роль и значения руководителя органов внутренних дел в эффективном подборе и расстановке кадров. Кадровые вопросы представляют один из ключевых аспектов деятельности руководителя любой организации и качество их решения напрямую отражается на эффективности ее деятельности и потенциале развития. Именно поэтому данная проблематика интересна и актуальна для всех сфер и является предметом исследований и научных разработок.

Результаты деятельности научного сообщества, новые методы подбора и расстановки кадров составляют базис для создания нормативно-правовой и методической базы нововведений в области управления персоналом любой организации. Исследования специфики проведения поиска персонала и методик комплектации персонала в коммерческом секторе позволяют выявить приемлемые и эффективные методы работы с персоналом в органах внутренних дел. Их апробация, адаптация, интеграция в уже сложившуюся систему управления персоналом позволяет повысить эффективность кадровых процессов и достичь необходимых в современной ситуации показателей качества кадрового состава.

Также следует отметить, что сегодня обеспечение высокого уровня профессионализма на службе в органах внутренних дел особенно значимо, так как на служащих возложен широкий спектр важных государственных задач по обеспечению общественного порядка и безопасности населения, что невозможно без полноценной комплектации кадрового состава высококлассными профессиональными специалистами.

Таким образом, задачи подбора и расстановки кадров в системе органов внутренних дел являются чрезвычайно значимыми и приоритетными, так как их решение обеспечивает стабильность и эффективность функционирования организации и, как следствие, гарантия своевременного оказания помощи и защиты прав гражданам. Ключевым звеном данной управленческой деятельности является руководитель, роль которого сложно переоценить. Однако, некоторые ученые ставят под вопрос целесообразность возложения данной функции на руководителя организации и считают важным максимальное делегирование соответствующих полномочий. В связи с этим в научном дискурсе данная проблематика представлена разными позициями и широким спектром работ, в которых освещаются как общие проблемы подбора и расстановки кадров, так и специфика осуществления этой деятельности руководителями органов внутренних дел, а также потенциал ее совершенствования.

Для проведения детального анализа вопросов подбора и расстановки кадров в органах внутренних дел представляется целесообразным сначала определить основные понятия данной научной области.

По мнению Раживиной И.В., кадры органов внутренних дел представляют организованную совокупность лиц, профессионально подготовленных и ориентированных на выполнение нормативно-служебных обязанностей в установленных рамках штатной численности органа внутренних дел на условиях получения вознаграждения в виде денежного содержания или заработной платы, а также определенных социально-экономических гарантий.

Соответственно, кадровое обеспечение органов внутренних дел можно рассматривать как обеспечение необходимого качественного и количественного состава организации, соответствующее не только ее текущим потребностям, но и перспективным. Для выполнения данной задачи должна осуществляться система мер, реализация которых позволит достичь необходимого уровня обеспеченности органов внутренних дел штатным составом сотрудников, наделенных общими и специальными (профессиональными) знаниями и способностями для выполнения задач по соблюдению законности и охраны общественного порядка на территории Республики Таджикистан.

От полноценности комплектации кадрового состава и уровня профессионализма специалистов зависит очень многое: качество и оперативность решения поставленных задач, своевременность и результативность принимаемых решений, уровень коммуникационного взаимодействия с населением и достижения необходимого его доверия; способность не только своевременно реагировать на правонарушения, но и осуществлять комплекс профилактических мер, разрабатывать программы стратегического уровня по реализации функции охраны населения и сохранения правопорядка в

Республике Таджикистан.

В связи с вышесказанным научная новизна исследований должна выражаться в разработке новых методологических основ по подбору и расстановке кадров в органах внутренних дел с учетом специфики данной системы органов. Важно сформулировать принципы, методы, технологии и алгоритм осуществления соответствующих кадровых процедур и обозначить варианты решения проблем, с которыми сталкиваются руководители при решении кадровых проблем.

Список использованных источников:

1. Положение о Министерстве внутренних дел Республики Таджикистан (в редакции Постановления Правительства РТ от 30.05.2008г.№283, 29.04.2009г.№274, от 30.12.2011г.673, от 30.12.2015г.№819) // Консультант Плюс
2. Азимов Т. А., Безнощук Л. Ю. Сравнение стилей руководства // Молодой ученый. — 2016. — №11. — С. 590
3. Бердников В.Ю. К вопросу о совершенствовании деятельности кадровых подразделений органов внутренних дел в Российской Федерации (на материалах практики Управления по работе с личным составом ГУ МВД России по Свердловской области) // Вестник Уральского юридического института МВД России – 2014. - №2. - С.2-8
4. Боссиди Л., Чаран Р., Исполнение. Система достижения целей. — М.: «Альпина Паблишер», 2012. — С.37.
5. Воронцов С.А. О необходимости совершенствования системы отбора, подготовки и воспитания юристов уголовно-правовой специализации, призванных защищать публичные ценностно-правовые начала. Евразийская адвокатура. 2014. № 3 (10). С. 74-77.
6. Горин В.Н. Специфика прохождения государственной службы в ОВД РФ // Вестник Санкт-Петербургского университета МВД России. 2016. №1 (69). URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/spetsifika-prohozhdeniya-gosudarstvennoy-sluzhby-v-ovd-rf> (дата обращения: 19.09.2018).
7. Гришковец А.А. Государственная гражданская служба: учебный курс / А.А. Гришковец. – М.: Дело и сервис, 2014. – 624 с.
8. Гузева Т.В. Психологическая подготовка руководителей как фактор эффективности в управленческой деятельности // Электронный журнал «Психологическая наука и образование» www.psyedu.ru
9. Демин А.А. Государственная служба / А.А. Демин. – М. : Книгодел, 2013. – 183 с.
10. Как стать хорошим руководителем // МиллиардерЪ <http://milliarderr.com/blog/2015-12-31-10325>
11. Мирзорустамов М.М. Актуальные задачи профессионального отбора кадров на службу в органы внутренних дел Республики Таджикистан // Труды Академии МВД Республики Таджикистан. – 2015. - №1 (25). – С.178-182
12. Ноздрачев, А. Ф. Служебное право (государственная гражданская служба). - М., 2007. - 298 с.
13. Раживина И. В. Проблемные вопросы формирования кадрового состава территориальных органов внутренних дел в современных условиях // Юридическая наука и правоохранительная практика. 2013. №2 (24). URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/problemnye-voprosy-formirovaniya-kadrovogo-sostava-territorialnyh-organov-vnutrennih-del-v-sovremennyh-usloviyah> (дата обращения: 14.09.2018).
14. Рядинская Е.Е. О проблемах подбора кадров в правоохранительные органы России // Ростовский научный журнал. – 2017. – №2. – С.3-5
15. Сахаров А.Н. Правовое обеспечение отбора кадров в органы внутренних дел // Вестник ГУУ. 2014. №7. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/pravovoe-obespechenie-otbora-kadrov-v-organy-vnutrennih-del> (дата обращения: 18.09.2018).

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/statya/44788>