

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/52924>

Тип работы: Дипломная работа

Предмет: Правоохранительные органы

Введение 3

Глава 1 Служба, подбор и аттестация кадров в органах внутренних дел 6

1.1 Служба в органах внутренних дел 6

1.2. Особенности подбора кадров в органах внутренних дел 12

1.3. Аттестация кадров в органах внутренних дел 19

Глава 2 Актуальные вопросы, связанные с кадрами в органах внутренних дел 29

2.1 Использование автоматизированных систем для подбора кадров на службу в ОВД 29

2.2 Использование автоматизированных систем для кадрового учета в ОВД 37

2.3 Особенности подбора и аттестации курсантов обучающихся в колледже 44

Заключение 53

Библиографический список 56

Приложение 60

Введение

Актуальность темы исследования. Современная жизнь формирует возросшие требования к уровню подготовки и профессионализму сотрудников органов внутренних дел. В кризисный период значимость работы с персоналом многократно возрастает, поскольку ее эффективность непосредственно влияет на устойчивость развития государственного аппарата.

Появившиеся новые инструменты обработки данных, включая искусственный интеллект, позволяют решить многие проблемы, касающиеся взаимодействия с потенциальными кандидатами на государственную службу.

Прогнозирующая аналитика становится все более важной для подбора персонала, поскольку аналитические команды начинают уделять приоритетное внимание рабочему процессу рекрутинга, планированию рабочей силы, оценивать различные источники рекрутинга, оценивать качество найма и использовать предварительные оценки.

Чтобы определить, будут ли кандидаты эффективными, государственные структуры переходят от проверки образования к подтверждению навыков.

В системе образования реализован комплексный подход, создана единая информационная инфраструктура, включающая как пользовательские устройства, серверное оборудование, точки доступа к сети интернет и локальным сервисам, так и принципиально новое программное обеспечение, разработанное специально для решения задач образования, интегрированное с городскими сервисами.

Колледж полиции (структурного подразделения МВД) есть практически в каждом крупном городе России.

Работа стражей правопорядка требует полной самоотдачи, а поступление в профильное среднее специальное учебное заведение – твердой уверенности в готовности нести непростую службу на благо страны. В 2016 году средний балл аттестата абитуриентов «милицейского колледжа» составлял 4.19, а число кандидатов на одно бюджетное место достигало 5 человек. На 6 июля 2017 года в приемную комиссию поступило 210 личных дел при плане приема 120 человек, на 9 августа было уже 476 записавшихся (с исправным пакетом документов). В конечном итоге, проходной балл аттестата подросток до весьма приличных 4.26 пунктов. На 30 июля 2018 года абитуриенты подали уже 356 заявлений на 121 бюджетное место. Интересно, что платное очное и вечернее отделения также были почти полностью забронированы: по первому на 180 мест имелось 136 претендентов, по второму на 25 вакансий заявления подали 45 кандидатов.

В 2018 году курсанты Колледжа Полиции г. Москвы продемонстрировали свои практические навыки, знания и умения, выполняя задания демонстрационного экзамена по компетенции WSR «Правоохранительная деятельность (Полицейский)». Все курсанты сдавали экзамен максимального уровня сложности, рассчитанный на 22 часа.

Целью настоящей работы является выявление Особенности подбора и аттестации кадров в органах

внутренних дел. Для достижения поставленной цели были выработаны следующие задачи:

□ рассмотреть службу, подбор и аттестацию кадров в органах внутренних дел;

□ выявить актуальные вопросы, связанные с кадрами в органах внутренних дел.

Значительный вклад в исследование процедур отбора и аттестации персонала внесли такие российские ученые как: Т.Ю. Базаров, В.Р. Веснин, И.А. Дуракова, С.В. Рогожин, А.Я. Кибанов, Ю.Г. Одегов, С.В. Шекшня и др.

Объектом исследования выступает подбор и аттестация сотрудников органов внутренних дел. Предмет исследования – использование автоматизированных систем подбора кадров в органы внутренних дел и аттестации персонала.

Методы исследования. В ходе проведения исследования применялись общенаучные методы и приемы: эмпирический, метод научной абстракции, логического и системного анализа, синтеза, дедукции, обструкции, моделирования, структурно-функциональный анализ (систематизация и анализ документов, положений, инструкций), анализ публикаций, исследовательских и других работ.

Выпускная квалификационная работа состоит из введения, двух глав, заключения, списка использованных источников и приложения.

Глава 1 Служба, подбор и аттестация кадров в органах внутренних дел

1.1 Служба в органах внутренних дел

Формирование современной и эффективной государственной службы Российского государства, а также развитие административно-правового статуса сотрудников относится к приоритетным направлениям преобразований, происходящих в административно-политической сфере государственного управления. Правоохранительные органы составляют определенным образом обособленную, автономную по признаку профессиональной деятельности самостоятельную группу органов государства, имеющих свои четко определенные задачи. Данные задачи представляют собой охрану права, предотвращение событий преступного характера, либо в восстановление нарушенного права или в наказание, когда нарушенное право восстановить не удастся.

Как и все государственные органы, правоохранительные органы наделены определенными государственными полномочиями и имеют свою сферу деятельности. Собственно, можно утверждать, что каждый государственный орган в той или иной степени выполняет функцию защиты прав граждан. Но особенность правоохранительных органов заключена в том, что правоохранительная деятельность является их первостепенной задачей и осуществляется в сфере практической защиты прав и свобод граждан и организаций, т.е. в сфере правоприменения.

Таким образом, правоохранительный орган – это государственный орган, осуществляющий специализированную правоохранительную деятельность в целях защиты прав и свобод граждан, общественных и государственных институтов от противоправных посягательств.

С момента принятия первого кодифицированного акта, определяющего статус государственной службы – Табели «О рангах всех чинов воинских, статских и придворных, которые в каком классе» (24 января 1722 г.) Петра I, прошло не одно столетие, а необходимость совершенствования правового статуса государственного служащего по-прежнему актуальна. В этой связи потребность исследования административно-правового статуса сотрудника органов внутренних дел представляется весьма своевременной. Практическая значимость такого анализа определяется непрерывным процессом реформирования государственной службы нашей страны, а также потребностями определения особенностей и места сотрудников органов внутренних дел (полиции) как федеральных государственных служащих среди иных государственных служащих и, в частности, государственных гражданских служащих. Должность – это ключевой момент в определении государственного служащего вообще и сотрудника органа внутренних дел как федерального государственного служащего, в частности. Должность в некоторых случаях может рассматриваться как часть государственного аппарата. Применительно к сфере внутренних дел должности в органах внутренних дел учреждаются в целях непосредственного исполнения, организации и обеспечения исполнения полномочий федерального органа исполнительной власти в сфере внутренних дел, его территориальных органов, подразделений либо полномочий лица, замещающего государственную должность Российской Федерации.

В современной России правоохранительные органы образуют целую систему органов, которые выполняют отдельную определенную задачу и при этом тесно взаимодействуют друг с другом. То есть, под системой правоохранительных органов понимают совокупность взаимосвязанных государственных органов, созданных для охраны прав и свобод от противоправных посягательств путем применения соответствующих мер юридического воздействия.

Согласно законодательству, сотрудник органов внутренних дел – это гражданин, который взял на себя обязательства по прохождению федеральной государственной службы в органах внутренних дел в должности рядового или начальствующего состава и которому в установленном законом порядке присвоено специальное звание рядового или начальствующего состава.

Также необходимо подчеркнуть, что сотрудник органа внутренних дел (полиции) – это федеральный государственный служащий, который отвечает определенным требованиям по уровню здоровья, образования, а также правовым и этическим стандартам и в установленном законом порядке замещающий должность, созданную в органах и организациях системы МВД России. Сотрудник органа внутренних дел, как федеральный государственный служащий, в силу особенностей службы попадает в систему соответствующих ограничений, запретов, этических норм служебного и антикоррупционного поведения, которые в своей совокупности образуют правовой режим службы, осуществляемой в органах и организациях МВД России.

Как уже говорилось к кандидатам на службу в органы внутренних дел предъявляются определенные требования. В частности, на службу в органы внутренних дел вправе поступать граждане не моложе 18 лет (исключение составляют образовательные организации системы МВД России) независимо от пола, расы, национальности, происхождения, имущественного и должностного положения, места жительства, отношения к религии, убеждений, принадлежности к общественным объединениям, а также владеющие государственным языком Российской Федерации. Как уже подчеркивалось, гражданин должен соответствовать квалификационным требованиям, установленных законом. Также заметим, что гражданин должен быть способен по своим личным и деловым качествам, а также физической подготовке и состоянию здоровья выполнять служебные обязанности сотрудника органов внутренних дел.

Существенным пробелом функционирующего российского законодательства является отсутствие формального закрепления четкой системы правоохранительных органов. На данном этапе развития российского законодательства статус, функции и обязанности отдельного правоохранительного органа устанавливается в конкретном законодательном акте. В этой связи перечень правоохранительных органов остается открытым, диапазон списка правоохранительных органов в работах различных авторов учебников и учебных пособий колеблется от 5 до 16.

Это обстоятельство объясняется большим многообразием подходов к определению круга государственных или негосударственных органов, называемых правоохранительными. Для одних границы правоохранительных органов – это непосредственно борьба с преступлениями, для других – предотвращение и искоренение преступности, для третьих – поддержание порядка в обществе.

Естественно, что действующие правоохранительные органы объединяет ряд определенных признаков, которые отличают их от других государственных органов. Исходя из определения правоохранительных органов, сформулируем некоторые из них:

- 1) правоохранительные органы, специально созданные законом, где определяются их цели, задачи, компетенция и структура. Например, деятельность полиции строится на основании Федерального закона от 7.02.2011 №3-ФЗ «О полиции»;
 - 2) созданы для выполнения определенной правоохранительной функции, а именно полиция для охраны прав и свобод человека и гражданина и предотвращения преступлений, прокуратура – единая федеральная централизованная система органов, в задачу которой входит осуществление от имени Российской Федерации надзора за соблюдением Конституцией РФ и исполнением законов, действующих на ее территории;
 - 3) деятельность правоохранительных органов осуществляется на основании закона со строгим соблюдением определенных процедур. Так при производстве следственных действий следователь проводит осмотр, освидетельствование, выемка, личный обыск, контроль и запись переговоров, допрос, очная ставка, проверка показаний, назначение и производство экспертизы, составление обвинительного заключения. И каждая из этих задач в свою очередь имеет свои требования и порядок выполнения;
 - 4) правоохранительные органы при осуществлении своей деятельности вправе применять к лицам меры юридического воздействия в целях восстановления и укрепления законности и правопорядка.
- Сотрудникам органов внутренних дел постоянно приходится иметь дело с людьми, которые совершили

преступления. Так, полицейский не имеет права совершать в отношении них действия, которые могут унижать человеческое достоинство задержанного. Даже, несмотря на высокую степень общественной опасности ряда преступлений, сотрудники полиции не имеют права прибегать к пыткам, насилию, жестокому обращению, издеваться над задержанным гражданином, избивать его, причинять физическое и нравственное страдание. Невыполнение этих требований влечет для сотрудника полиции меры уголовной и дисциплинарной ответственности.

Рассматривая порядок работы полицейского с гражданами, необходимо отметить, что для обеспечения прав личности сотрудник полиции при взаимоотношениях с гражданами, представителями юридических лиц, государственными или муниципальными служащими обязан назвать свою должность, звание, фамилию, предъявить служебное удостоверение, а также сообщить причину и цель обращения. Данное требование сформулировано как обязательное, выполнение которого необходимо для защиты прав человека. Ни одно требование или просьба полицейского к гражданину не должны оставаться анонимными. Полицейский имеет право на проверку документов граждан только после того, как предъявит свое удостоверение. Если это не сотрудник патрульно-постовой службы, то полицейский должен назвать номер приказа, на основании которого проводится проверка документов. Важно отметить, что граждане обязаны выполнять требования сотрудников только во время несения ими службы, т.е. заступающий на службу сотрудник полиции обязан быть одетым в форменную одежду, при себе он должен иметь служебное удостоверение и карточку маршрута или поста. В любом случае каждый гражданин имеет право задать вопрос о причине того или иного требования полицейского, а также выяснить, на каком основании сотрудник полиции совершает в отношении него то или иное действие. При этом сотрудник обязан объяснить и обосновать свои действия.

1.2. Особенности подбора кадров в органах внутренних дел

Управление персоналом с точки зрения системы государственной службы рассматривается как механизм реализации кадровой политики субъекта управления, является системой организационных, социально-экономических, психологических, нравственных и иных мероприятий, имеющих нормативно-правовую основу, обеспечивающих рациональное использование способностей человека не только в его собственных интересах, но и в интересах организации.

Подбор персонала – система мероприятий, которые направлены на привлечение работников и которые обладают необходимыми профессиональными компетенциями и моральными качествами для реализации всех должностных обязанностей.

Подбор персонала – функция служб управления персоналом. Но в эффективном процессе подбора требуется участие в нем руководителей всех подразделений, для которых набирают сотрудников. Руководители всех уровней обязаны уяснять значение подбора работников, должны уметь оценить эффективность применяемых при этом технологий.

Подбор персонала – это не изолированная функция, которая представляет собой самостоятельную ценность. Он должен быть согласован со всеми остальными функциями управления персоналом, для того чтобы не обратиться в самоцель, которая выполняется в ущерб иным формам работы с персоналом и занимает постоянно и силы специалистов, не отдавая соответствующей отдачи.

Таким образом, при организации данного процесса немаловажно ясно установить цели подбора, факторы, которые влияют на эффективность его организации, определить субъекты, которые участвуют в процессе подбора, и объекты, на которые направлено воздействие, построить логическую последовательность действий по подбору персонала, и в том числе дать оценку эффективности организации данной функции управления персоналом.

Определение субъекта и объекта подсистемы подбора персонала связано со многими сложностями, в особенности, когда агенты взаимоотношений – два носителя субъектности – работодатель и соискатель. Физический объект подсистемы подбора персонала – человек, который добровольно согласился давать о себе информацию и пройти определенные испытания при поступлении на работу, хотя при использовании метода самооценки он выступает в роли субъекта.

К субъектам подсистемы подбора персонала имеет отношение высшее руководство организацией, линейные руководители, служба управления персоналом, кандидаты на занятие должности, коллектив, в котором будет трудиться возможный сотрудник, профсоюз, привлекаемые к отбору посторонних экспертов, государство.

Подбор персонала может реализовываться в таких формах: набор, выдвижение или ротация.

Как отмечается многими авторами, целью набора персонала является создание резерва кандидатов на все рабочие места, учитывая, также и будущие организационные и кадровые изменения, увольнения, перемещения, уходы на пенсию, окончание сроков контрактов, изменения направлений и характера производственной деятельности.

В процессе подбора персонала нужно оценивать уровень профессиональных умений, навыков и знаний соискателя, его возможности соответственно перспективным задачам организации. Это достаточно сложный и трудоемкий процесс по многим причинам.

Часто руководители организаций по-прежнему продолжают в процессе подбора персонала основываться на интуиции, рекомендации родственников и партнеров. В итоге способность определенного работника действительно помочь решению назначенных задач оценивается не адекватно.

Нет единой методологической основы для некоторых технологий или их фрагментов, которые применяются при подборе и отборе персонала субъектами управления (отделы по работе с персоналом организаций, кадровые агентства, частные рекрутеры и пр.).

Значительное воздействие на эффективность организации подбора персонала проявляют численность и сила воздействия разнообразных факторов, которые можно разделить на объективные и субъективные. Наиболее общие объективные факторы, которые воздействуют на подбор персонала – характеристики организации, ее размеры, сложность производственно-технологических процессов, их технологическая переменчивость и существующие ресурсы.

Чем больше по размеру организация и сложнее ее производственная

Нормативные правовые акты

1. Федеральный закон от 30.11.2011 N 342-ФЗ (ред. от 03.08.2018) «О службе в органах внутренних дел Российской Федерации и внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации» // «Парламентская газета», N 52-53, 02-08.12.2011
2. Приказ МВД России от 30.08.2012 N 827 (ред. от 01.02.2018) «Об утверждении Порядка формирования кадровых резервов Министерства внутренних дел Российской Федерации, его территориальных органов и подразделений» (Зарегистрировано в Минюсте России 29.11.2012 N 25960) // «Российская газета», N 284, 10.12.2012

Специальная литература

3. Бизюкова И.В. Кадры управления: подбор и оценка: Учеб. Пособие. – М.: Экономика, 2016.– с.38
4. Борисова Е. А. Оценка и аттестация персонала. СПб.:Питре, 2013. – с.41
5. Вишнепольская И. Топ-7 спорных вопросов об организации аттестации // Кадровая служба и управление персоналом предприятия. 2017. N 5. С. 11 – 16.
6. Гришковец А.А. К вопросу о правоохранительной службе // Российская юстиция. 2017. N 7. С. 59 – 63.
7. Дейнека А.В. Управление персоналом организации: учебник / А.В. Дейнека. – М.: Дашков и Ко, 2017. – с.28
8. Елфимова Е.В., Софронова А.Ю. Аттестация сотрудников органов внутренних дел: вопросы совершенствования законодательства // Электронное приложение к Российскому юридическому журналу. 2018. N 1. С. 103 – 108.
9. Иванова А.П. Совершенствование организации подбора персонала // Актуальные проблемы авиации и космонавтики. 2017. Т. 3. № 13. С. 767–769.
10. Козбаненко В.А. Иные виды государственной службы – правоохранительная служба: закон и доктрина // Актуальные проблемы российского права. 2018. N 9. С. 92 – 101.
11. Куракин А.В., Костеников М.В. Новая книга о государственной гражданской службе. Рецензия на учебный курс А.А. Гришкова по теме: «Государственная гражданская служба». М.: Дело и Сервис, 2014. 624 с. // Административное и муниципальное право. 2014. N 3. С. 294 – 298. DOI: 10.7256/1999-2807.2014.3.11252.
12. Лукичева Л.И. Управление персоналом [Текст] Курс лекций. – М.: Омега-Л, 2014.– с.34
13. Ляхова О.В. Процесс подбора, отбора и найма персонала: понятие, этапы, инструменты // Экономическая среда. 2017. № 3 (21). С. 43–48.
14. Митрохин В.В. Административно-правовой статус сотрудника органов внутренних дел как федерального государственного служащего и проблемы его реализации // Административное и муниципальное право. 2015. N 6. С. 594 – 602.

15. Марченко О.И. Управление персоналом: Учебное пособие/ под редакцией к.э.н., проф. О.И. Марченко. – М.: «Ось-89», 2004. – 224 с.
16. Маслова В.М. Управление персоналом: учебник и практикум для академического бакалавриата / В.М. Маслова. – 3-е изд., пер. и доп. – М.: Издательство Юрайт, 2015. – 50 с.
17. Музыченко В.В. Мастер класс по управлению персоналом / В.В. Музыченко. – М.: Издательство: Гросс Медиа, РОСБУХ, 2009. – 322 с.
18. Николаенко Е.А. К вопросу о прохождении курсантами службы в органах внутренних дел // Административное и муниципальное право. 2016. N 8. С. 670 – 676.
19. Одегов Ю.Г. Оценка эффективности работы с персоналом. Методологический подход / Одегов Ю.Г., Абдурахманов К.Х., Котова Л.Р. – М.: Альфа-Пресс, 2011. – 752 с.
20. Орловский Ю.П., Нуртдинова А.Ф., Чиканова Л.А. Настольная книга кадровика: юридические аспекты / Отв. ред. Ю.П. Орловский. – 3-е изд. – М.: КОНТРАКТ, 2018. – 372 с.
21. Парабеллум А. Персонал от А до Я. Подбор, мотивация и удержание высокоэффективных сотрудников.–СПб:Питер, 2014. –160 с.
22. Рогожин М.Ю. Организация кадровой работы предприятия / уч.–практ. пособие / М.Ю. Рогожин. – М.–Берлин: Директ–Медиа, 2014. – 240с.
23. Самоукина Н.В. Настольная книга менеджера по персоналу: полное практическое руководство / Н.В. Самоукина. – Ростов н/Д: Феникс, 2015. – 331с.
24. Рыдченко К.Д., Разуваева Н.И. Стадии аттестационной процедуры в органах внутренних дел: содержание и проблемы реализации // Административное право и процесс. 2016. N 11. С. 48 – 51.
25. Хачатурян А. Управление человеческими ресурсами. Стратегические основы.–М: ЛКИ, 2010. – с.150
26. Холопов В.А. Общественный контроль как ресурс профилактики негативных социально-политических явлений в деятельности органов местного самоуправления // Муниципальная служба: правовые вопросы. 2015. N 2. С. 20 – 22.
27. Шекшня С.В. Управление персоналом современной организации. Учебно-практическое пособие. – Изд. 5-е, перераб. и доп. (Серии «Библиотека журнала «Управление персоналом») – М.: ЗАО «Бизнес-школа «Интел-Синтез», 2002. – 368 с.
28. Чаннов С.Е. Государственная правоохранительная служба: быть или не быть? // Журнал российского права. 2016. N 11. С. 64 – 71.

Интернет источники

29. Информационный портал [Электронный ресурс]: <http://edu.repetitor-general.ru/info.php?user=collegopol> (Дата обращения: 10.01.2019)
30. Информационный портал {Электронный ресурс}: <https://realnoevremya.ru/articles/99849-obzor-zarplat-i-chislennosti-organov-vnutrennih-del-rf> (Дата обращения: 10.01.2019)

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/52924>