

ГБОУ ВО «БАШКИРСКАЯ АКАДЕМИЯ ГОСУДАРСТВЕННОЙ СЛУЖБЫ  
И УПРАВЛЕНИЯ ПРИ ГЛАВЕ РЕСПУБЛИКИ БАШКОРТОСТАН»

Факультет государственного и муниципального управления и экономики

Кафедра государственного и муниципального управления

Направление подготовки 30.04.04 «Государственное и муниципальное  
управление»

Направленность (профиль) «Стратегическое государственное и муниципальное  
управление»

Отчет

о прохождении учебной практики

в Министерстве внутренних дел России по Уфимскому району

Руководитель практики  
от ГБОУ ВО «БАГСУ»

Т.Т. Галиуллин

подпись, дата

Обучающийся **ГРУППА**

**ФИО**

подпись, дата

Уфа – 2022

## СОДЕРЖАНИЕ

1. Введение.....	3
2. Основная часть.....	5
2.1 Общая характеристика деятельности органа власти: цели, задачи, функции и полномочия органа власти, нормативно-правовое регулирование .....	5
2.2 Проблемный и содержательный анализ деятельности органа власти.....	8
2.3 Анализ деятельности структурного подразделения.....	14
2.4 Анализ мероприятия с личным участием практиканта.....	20
ЗАКЛЮЧЕНИЕ.....	25
Список использованных источников и литературы.....	27
Приложения.....	31
ПРИЛОЖЕНИЕ 1.....	31
ПРИЛОЖЕНИЕ 2.....	37
ПРИЛОЖЕНИЕ 3.....	38
ПРИЛОЖЕНИЕ 4.....	39
ПРИЛОЖЕНИЕ 5.....	44

## 1. Введение

Целью учебной практики является формирование профессиональных компетенций через применение полученных теоретических знаний, обеспечение непрерывности и последовательности овладения обучающимися профессиональной деятельностью, формами и методами работы, приобретение профессиональных навыков, необходимых для работы, воспитание исполнительской дисциплины и умения самостоятельно решать задачи деятельности конкретной организации.

Задачи учебной практики. Задачами учебной практики являются: – приобретение профессиональных навыков, формирование практикоориентированных компетенций магистрантов в соответствии с видами профессиональной деятельности, предусмотренными ФГОС ВО; – выработка навыков самостоятельного анализа информации и работы с документами; – формирование профессионального интереса, чувства ответственности и уважения к выбранной профессии; – овладение навыками анализа и решения организационноуправленческих проблемных ситуаций; – овладение методами управленческого анализа деятельности организации; – развитие проектно-управленческой компетентности.

База практики: Отдел МВД России по Уфимскому району

*Актуальность* темы исследования обусловлена тем, что современная российская рыночная экономика ставит ряд задач, одной из которых выступает повышение эффективности государственной службы. Одним из путей решения данной проблемы является оптимальная кадровая политика в сфере государственной службы, в т.ч. и в системе правоохранительной деятельности. При этом органы внутренних дел занимают одно из центральных мест в системе правоохранительных органов Российской Федерации.

Кроме того, в связи с возникновением для России новых геополитических, внутривполитических и экономических угроз, важнейшей задачей становится их предотвращение и минимизация, а также реализация мер, направленных на резкое повышение уровня подготовки кадров для органов МВД и силовых структур. С одной стороны, необходимо осуществить мобилизацию кадрового резерва страны на всех уровнях и во всех сферах жизнедеятельности страны, с другой, не оттолкнуть от государственной службы имеющих специалистов новыми и более жесткими требованиями и стандартами, замотивировав специалистов структур МВД на предмобилизационную подготовку и переподготовку, активизацию внутреннего личного потенциала, а также на постоянное совершенствование профессионального мастерства.

## **2. Основная часть**

### **2.1 Общая характеристика деятельности органа власти: цели, задачи, функции и полномочия органа власти, нормативно-правовое регулирование (в соответствии с заданием)**

Министерство внутренних дел Российской Федерации является федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке и реализации государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере внутренних дел, а также по выработке государственной политики в сфере миграции. В единую централизованную систему МВД России входят: органы внутренних дел, включающие в себя полицию; внутренние войска; организации и подразделения, созданные для выполнения задач и осуществления полномочий, возложенных на МВД России.

Базой исследования в выпускной квалификационной работе является Главное Управление Министерства внутренних дел России по Уфимскому району, которое, в соответствии с Положением о Главном управлении МВД России по Уфимскому району [15], является территориальным органом МВД России на региональном уровне и входит в состав органов внутренних дел Российской Федерации.

УУР является самостоятельным структурным оперативным подразделением МВД.

МВД России по Уфимскому району является юридическим лицом в организационно-правовой форме государственного учреждения. Форма собственности: федеральная. Вид деятельности по коду ОКВЭД (84.24): деятельность по обеспечению общественного порядка и безопасности.

Девиз МВД России звучит следующим образом: «Служим России, служим закону!».

На современном этапе основными задачами МВД являются:

- предупреждение и раскрытие преступлений против личности;

- предупреждение и раскрытие имущественных преступлений;
- предупреждение и раскрытие преступлений несовершеннолетних;
- осуществление розыскной работы (поиск преступников и лиц без вести пропавших, установление личности неопознанных трупов);
- противодействие терроризму, экстремизму преступлениям, совершенным на национальной почве.

Правовую основу оперативно-розыскной деятельности составляет Конституция РФ, федеральные законы и принятые в соответствии с ними иные нормативные правовые акты федеральных органов государственной власти.

Деятельность регулируется Федеральным законом «Об оперативно-розыскной деятельности» № 144-ФЗ, согласно ст. 1 которого под оперативно-розыскной деятельностью понимается «вид деятельности, осуществляемой гласно и негласно оперативными подразделениями государственных органов, уполномоченных на то настоящим Федеральным законом, в пределах их полномочий посредством проведения оперативно-розыскных мероприятий в целях защиты жизни, здоровья, прав и свобод человека и гражданина, собственности, обеспечения безопасности общества и государства от преступных посягательств» [4].

Согласно ст. 2 Федерального закона «Об оперативно-розыскной деятельности» № 144-ФЗ, задачами оперативно-розыскной деятельности являются:

- выявление, предупреждение, пресечение и раскрытие преступлений, а также выявление и установление лиц, их подготавливающих, совершающих или совершивших;
- осуществление розыска лиц, скрывающихся от органов дознания, следствия и суда, уклоняющихся от уголовного наказания, а также розыска без вести пропавших;
- добывание информации о событиях или действиях (бездействии), создающих угрозу государственной, военной, экономической, информационной или экологической безопасности Российской Федерации;

– установление имущества, подлежащего конфискации [4].

На рис. 1 представлена схема структуры МВД России по Уфимскому району.

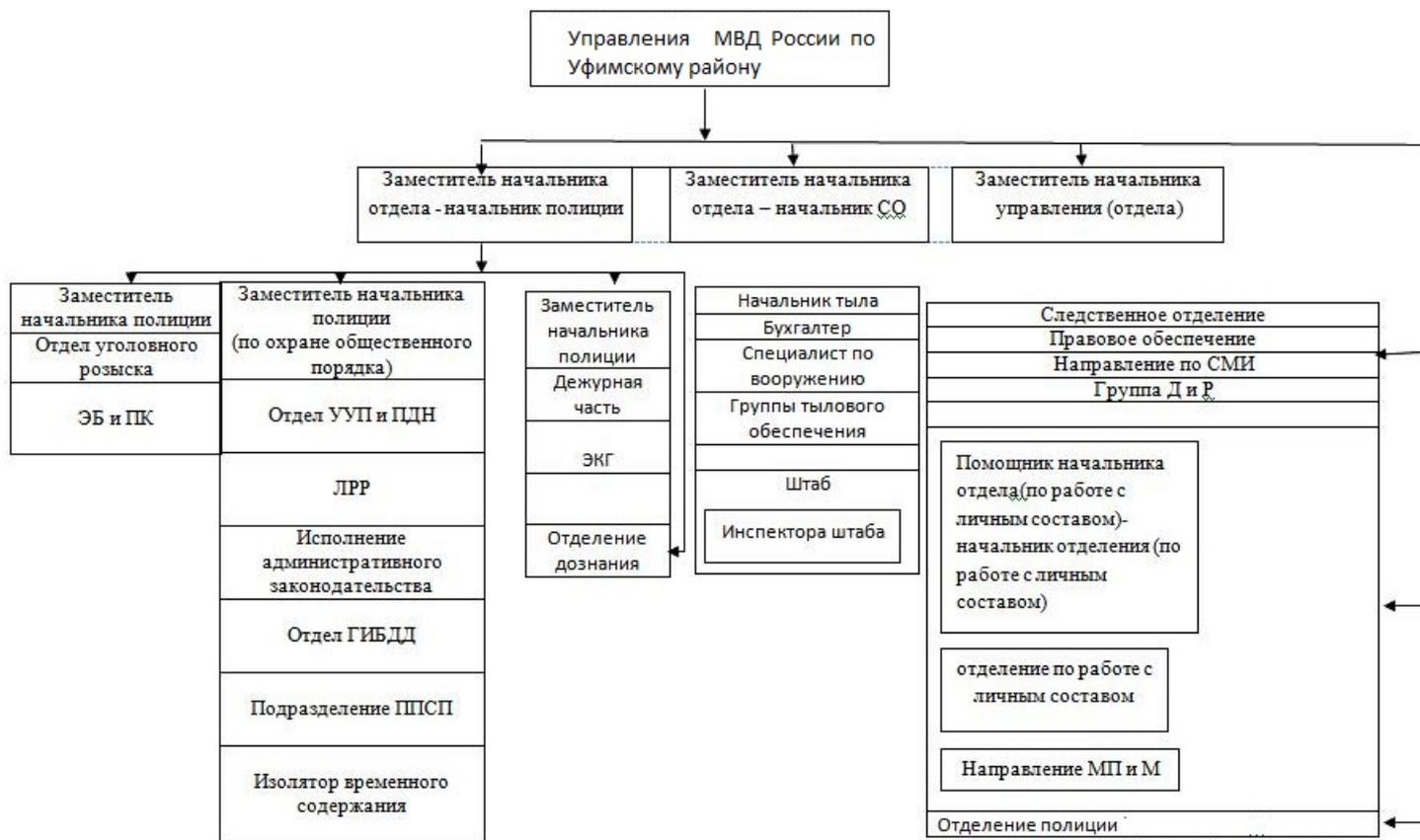


Рис. 1. Структура Управления МВД России по Уфимскому району

Руководство деятельностью МВД России по Уфимскому району осуществляет начальник ГУ МВД России по Уфимскому району, а МВД России по Уфимскому району – начальник МВД России по Уфимскому району.

Начальник МВД России по Уфимскому району осуществляет руководство на основе единоначалия и несет персональную ответственность за выполнение возложенных на МВД России по Уфимскому району задач.

## **2.2 Проблемный и содержательный анализ деятельности органа власти**

Прохождения службы в органах внутренних дел, к которым относится УУР ГУ МВД России по Уфимскому району, регламентируют Федеральный закон «О полиции» [4]. Действие же трудового законодательства Российской Федерации распространяется на сотрудников полиции лишь в части, не урегулированной указанными выше нормативными правовыми актами.

Отметим, что в полиции действует контрактная система приема на службу (с сотрудниками заключается не трудовой договор, а контракт о службе в органах внутренних дел).

«Контракт, в целом, положительно влияет на качество деятельности. Во-первых, сотрудник ОВД рассчитывает на социально-экономическую защищенность. Во-вторых, контракт – стержневое явление рыночной экономики, и защищает не оторванные от общественной жизни интересы, а насущные потребности всех его участников, что позволяет обрести им комфортное психологическое состояние и эффективно осуществлять свою деятельность. В-третьих, к профессии «полицейский» предъявляются самые высокие требования, т.к. он является представителем власти, постоянно сталкивается с проблемами граждан и призван ежедневно обеспечивать их безопасность» [17, с. 9].

В организации используется автоматизированная информационная система (АИС) «Кадры», включающая подсистемы:

- «Учет» (для обеспечения информацией о персональном составе служб и подразделений органа внутренних дел);
- «Удостоверение» (для автоматизированного учета, выдачи и замены служебных удостоверений сотрудников);
- «Резерв» (для информационного обеспечения работы по расстановке, продвижению и перемещению кадров);

– «Социально-правовая защита» (для информационного обеспечения социально-правовой работы с сотрудниками органов внутренних дел и членами их семей).

Кадровые аппараты органа внутренних дел оснащены средствами компьютерной и оргтехники, подключены к сети передачи данных МВД России.

*Кадровое обеспечение. Количественные и качественные показатели, характеризующие кадровый состав.*

Основной задачей кадрового обеспечения деятельности органов внутренних дел является «своевременное замещение вакантных должностей в системе МВД России специалистами необходимого качества и в нужном количестве. В этом смысле кадровое обеспечение является лишь элементом кадровой политики МВД России, главной целью которого является формирование высокопрофессионального кадрового состава органов внутренних дел» [17, с. 9].

Кадры органов внутренних дел – это «совокупность лиц, в качестве основной профессии или специальности выполняющих определенные служебные обязанности в рамках установленной штатной численности органов внутренних дел и получающих за это вознаграждение» [17, с. 5].

«Применительно к органам внутренних дел в понятие кадры вводится отличительный признак – наличие специального звания рядового и начальствующего состава. Лица, имеющие специальные звания, являются аттестованными сотрудниками органов внутренних дел. Технический и вспомогательный персонал (неаттестованные) в состав кадров МВД России не включается» [17, с. 5].

Необходимым условием научно обоснованной работы с кадрами органов внутренних дел является их классификация, например, по критерию (признаку) функциональной роли в процессе управления, т.е. степени участия в выработке, принятии и организации исполнения управленческих решений. По функциональной роли в процессе управления кадры органов внутренних дел

подразделяются на три группы:

1) Руководители – лица, ответственные за принятие и организацию исполнения управленческих решений. Они наделены правом внешнего и внутриорганизационного руководства и, следовательно, имеют подчиненных. К руководителям относятся начальники территориальных органов МВД

России и их заместители, начальники структурных подразделений, служб ОВД, учреждений и организаций системы МВД России, их заместители.

2) Специалисты (исполнители) – лица, использующие специальные знания и навыки, не наделенные правом внутриорганизационного управления и, следовательно, не имеющие подчиненных.

3) Технические исполнители (обслуживающий персонал) – лица, осуществляющие технические операции по сбору, обработке, фиксации, передаче, изготовлению и хранению информации и ее материальных носителей (делопроизводители, секретари, машинистки, бухгалтеры и т.д.) [17, с. 10].

Рассмотрим обеспеченность трудовыми ресурсами УУР ГУ МВД России по Уфимскому району за период 2020-2022 гг., а именно: показатели численности персонала и распределение персонала по категориям, представленные в таблице 1.

Таблица 1. Структура и динамика численности персонала УУР ГУ МВД России по Уфимскому району за 2020-2022 гг.

Категория персонала	2020 г.		2021 г.		2022 г.		Изменение 2022 г. к 2020 г.	
	чел.	уд.вес, %	чел.	уд.вес, %	чел.	уд.вес, %	(+, -), чел.	%
Среднесписочная численность, всего:	112	100,0	116	100,0	121	100,0	+9	105,8
<i>в том числе из них:</i>								
руководителей	24	20	27	21,93	32	25,21	+8	107,3
специалистов	89	78,18	90	76,32	90	73,11	+1	101,8

технических исполнителей	2	1,82	2	1,75	2	1,68	0	100
--------------------------	---	------	---	------	---	------	---	-----

По данным табл. 1 мы видим, что среднесписочная численность работников организации в 2022 г. по сравнению с 2020 г. увеличилась на 9 чел. или, в относительном выражении, на 5,8%. Увеличение произошло за счет роста численности специалистов и руководителей, однако, эти показатели увеличились незначительно (на 1,82% и 7,3% соответственно).

Это естественно, т.к. за указанный период не произошло ни реорганизации, ни увеличения количества отделов. Соотношение руководителей и специалистов в течение трех лет изменилось в сторону увеличения числа руководящего состава (на 8 чел. в абсолютном выражении, и на 5,2% в относительном выражении).

Далее рассмотрим обеспеченность кадровыми ресурсами МВД России по Уфимскому району по возрастному составу, полу и уровню образования, данные по которым представлены в таблице 2.

Таблица 2. Структура кадров МВД России по Уфимскому району за 2020-2022 гг.

Группа работников	2020 г.		2021 г.		2022 г.		Темп изменения 2022г. к 2020 г., %
	чел.	уд.вес, %	чел.	уд.вес, %	чел.	уд.вес, %	
<i>По возрасту, лет:</i>							
до 20	5	2,6	5	2,7	5	1,7	99,9
от 20 до 30	13	9,6	14	10,7	16	12,6	103
от 30 до 40	44	38,6	47	39,8	50	42,0	103,4
от 40 до 50	24	21,1	20	18,9	16	13,5	92,4
<i>По полу:</i>							
мужчины	52	68,4	52	69,9	52	71,4	103
женщины	34	31,6	34	30,1	35	28,6	97
<i>По образованию:</i>							
высшее	57	74,6	57	74,7	57	74,8	99,8
среднее специальное	27	23,7	27	23,6	28	23,5	99,8

среднее общее	2	1,7	2	1,7	2	1,7	-
---------------	---	-----	---	-----	---	-----	---

Как можно увидеть из табл. 2, в основном, возраст сотрудников колеблется от 30 лет и более. За указанный период структура персонала по возрасту мало изменилась. Работники в возрасте от 40 до 50 лет составляют 53,5% от численности персонала. Численность сотрудников мужского пола значительно превышает численность женщин, что вызвано спецификой работы, связанной с определенными условиями труда в структуре МВД. Сотрудники в исследуемой организации в основном имеют высшее специальное образование, что объясняется тем, что в данном Управлении работают руководители отделов и подразделений, где требуются люди, имеющие опыт работы на руководящих должностях, а также обладающие определенными специфическими знаниями, навыками и квалификацией.

Важнейшей характеристикой состояния системы управления персоналом является динамика движения кадров: работники поступают на службу и увольняются по различным причинам. Поэтому возникает необходимость определения общего числа принятых и уволенных за данный период сотрудников. Для характеристики размера движения кадров принято определять ряд показателей (коэффициентов). Среди них: коэффициенты оборота по приему, выбытию, общего оборота, текучести кадров, постоянства кадров. Результаты расчета показателей движения кадров УУР ГУ МВД России по Уфимскому району представим в таблице 3.

Таблица 3. Показатели движения кадров УУР ГУ МВД России по Уфимскому району за 2020-2022 гг.

Показатели	2020 г.	2021 г.	2022 г.	Темп изменения, %
Среднесписочная численность работников	112	116	121	105,8
Численность работников, отработавших 1 полный год	12	4	5	-
Принято в течение года новых работников	2	1	2	108,3

Выбыло работников	8	2	1	
<i>в том числе по причинам:</i>				
уход на пенсию	6	2	0	83,3
по собственному желанию	2	0	1	111,1
за нарушение дисциплины	0	0	0	0
Коэффициент оборота по приему	0,11	0,13	0,11	-
Коэффициент оборота по выбытию	0,15	0,12	0,15	-
Коэффициент общего оборота	0,25	0,25	0,26	-
Коэффициент текучести кадров	0,09	0,09	0,11	-
Коэффициент постоянства кадров	0,86	0,88	0,85	-

Как можно увидеть из данных табл. 3, уровень текучести кадров вырос (в 2020 г. он составлял 9%, а в 2022 г. составил 11%). Между тем, для органов внутренних дел ГУ МВД высоким считается уровень текучести кадров 8% в год [57]. В данном же случае он превышает и эти показатели, что указывает на отрицательные тенденции движения кадров в УУР ГУ МВД России по Уфимскому району, а, значит, характеризует его систему управления персоналом как низкоэффективную.

Показатели и динамика коэффициентов общего оборота и постоянства кадров также имеют отрицательные тенденции, что для специфики системы, в задачи которой входит расследование преступлений, иногда в течение длительного срока, является негативной характеристикой.

### 2.3 Анализ деятельности структурного подразделения

Схема организационной структуры службы управления персоналом (подразделения по работе с личным составом) представлена на рис. 2.

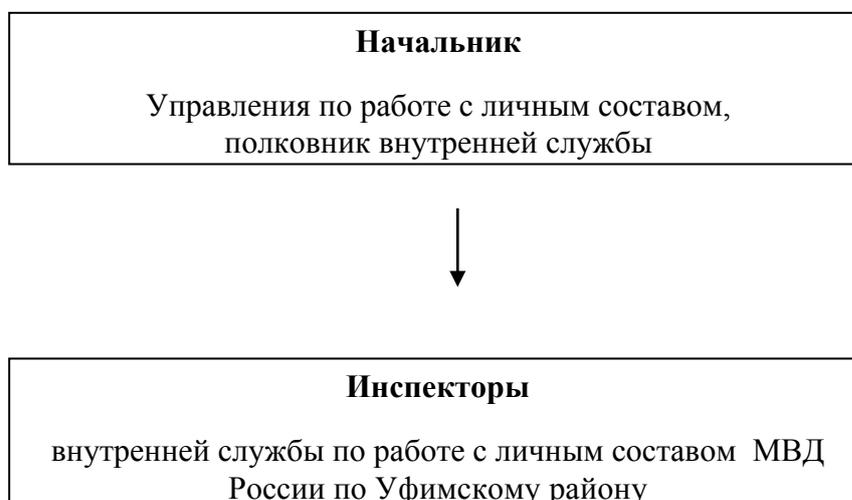


Рис. 2. Схема организационной структуры подразделения по работе с личным составом

Руководит деятельностью по управлению персоналом начальник МВД по работе с личным составом, а непосредственно в УУР ГУ МВД России по Уфимскому району деятельность по исполнению функций управления персоналом осуществляет инспектор внутренней службы по работе с личным составом.

Управление по работе с личным составом является структурным подразделением ГУВД Уфимскому району, осуществляющим организационно-методическое руководство работой с кадрами и реализующим государственную кадровую политику.

Главными задачами Управления по работе с личным составом являются:

- комплексный анализ кадровой ситуации в органах внутренних дел Уфимскому району;
- организация мероприятий по обеспечению укомплектованности и качественного состава кадров;

- участие в проведении мер по реализации социальных прав и гарантий сотрудников;
- организация воспитательной, культурно-массовой работы, психологического обеспечения и общественно-государственной подготовки в ОВД;
- выработка мер и координация действий, направленных на укрепление законности и служебной дисциплины в коллективах, повышение авторитета и престижа службы;
- организация деятельности системы профессионального образования и подготовки кадров.

*Функции управления персоналом.*

Диагностика потребности в кадрах в подразделениях УУР МВД России по Уфимскому району не ведется.

Предложения об установлении дополнительной численности сотрудников и государственных служащих, в т.ч. подчиненных органов и организаций, вносит в МВД России Начальник МВД России по Уфимскому району. Он же утверждает штатные расписания ГУ МВД и структурных подразделений; устанавливает правила внутреннего распорядка и режим работы; решает вопросы, связанные с отбором, расстановкой, воспитанием, организацией профессионального образования и дополнительного профессионального образования сотрудников, государственных служащих и работников, а также с организацией морально-психологического обеспечения оперативно-служебной деятельности ГУ МВД России по Уфимскому району; присваивает в пределах своей компетенции специальные звания, присваивает (подтверждает) квалификационные звания лицам рядового и начальствующего состава ГУ МВД России по Уфимскому району, подчиненных органов и организаций. Кроме того, Начальник ГУ МВД России по Уфимскому району устанавливает в пределах бюджетных ассигнований денежное содержание и заработную плату, дополнительные выплаты сотрудникам, государственным служащим и

работникам ГУ МВД России по Уфимскому району, руководителям (начальникам) подчиненных органов и организаций.

Введение новой штатной единицы в расписание подразделения согласовывается начальниками подразделений с начальников кадровой службы.

Требования к кандидатам на службу в органы внутренних дел и порядок поступления на службу в органы внутренних дел, регламентируемые Федеральным законом «О службе в органах внутренних дел Российской Федерации и внесении изменений в отдельные законодательные акты РФ», представлены в Приложении 1.

Приступая к работе над вакансией, в наличии имеется заявка на отбор персонала. При заполнении заявки представителю подразделения-заказчика необходимо указать причину, по которой необходим поиск нового сотрудника и привести ее обоснование.

В настоящее время в УУР ГУ МВД России по Уфимскому району открыты вакансии на замещение должностей:

- старший оперуполномоченный,
- оперуполномоченный,
- младший оперуполномоченный.

Сообщения о начале приема документов для участия в конкурсе за замещение вакантной должности размещаются на сайте ГУ МВД России по Уфимскому району, а также публикуются в печатном издании.

Для привлечения потенциальных кандидатов в качестве каналов информирования используются также рекомендации сотрудников. Также используется внутренняя база данных ГУ МВД России по Уфимскому району. Ответственность за ведение работ по публикации (коррекции, снятии) вакансий в СМИ несет инспектор внутренней службы, который отвечает за закрытие данной вакансии.

Первое собеседование проводит инспектор внутренней службы. Проводится либо с использованием резюме, которое кандидат прислал в учреждение, либо с использованием анкеты. Какие-либо специальные

методики, например, для оценки деловых качеств кандидата, на собеседовании не используются.

Далее инспектором внутренней службы организуется проверка биографии кандидата, медицинское освидетельствование, выполнение кандидатом необходимых спортивных нормативов, психологическое тестирование.

При получении отрицательного заключения в результате одного из собеседований (кандидат, представленный на вакантную позицию, не подходит), инспектор внутренней службы может провести переориентацию кандидата на другие вакансии УУР ГУ МВД России по Уфимскому району, либо проинформировать кандидата об отказе в трудоустройстве, о чем в базе данных вносится соответствующая запись.

Для сотрудников, впервые поступивших на службу, назначается наставник, который содействует профессиональной, организационной и социально-психологической адаптации.

ГУ МВД России по Уфимскому району организует и осуществляет в пределах своей компетенции профилактические, лечебно-оздоровительные, реабилитационные и санаторно-курортные мероприятия, направленные на охрану и укрепление здоровья сотрудников, государственных служащих и членов их семей, работников ГУ МВД России по Уфимскому району, граждан, уволенных со службы в органах внутренних дел с правом на пенсию

ГУ МВД России по Уфимскому району осуществляет на территории Уфимскому району пенсионное обеспечение граждан, уволенных со службы в органах внутренних дел с правом на пенсию.

«Оплата труда сотрудника полиции производится в виде денежного довольствия, являющегося основным средством его материального обеспечения и стимулирования служебной деятельности по замещаемой должности», в соответствии с п. 1 ст. 42 Федерального закона «О полиции» [4].

Дисциплинарного устава органов внутренних дел Российской Федерации, утвержденного Указом Президента РФ от 14.10.2012 г. № 1377 [11]. В

частности, «за добросовестное выполнение служебных обязанностей, достижение высоких результатов в служебной деятельности, а также за успешное выполнение задач повышенной сложности в отношении сотрудника применяются следующие меры поощрения: объявление благодарности; выплата денежной премии; награждение ценным подарком; награждение почетной грамотой МВД РФ, его территориального органа либо подразделения; занесение фамилии сотрудника в книгу почета или на доску почета МВД РФ, его территориального органа либо подразделения; награждение ведомственными наградами; досрочное присвоение очередного специального звания; присвоение очередного специального звания на одну ступень выше специального звания, предусмотренного по замещаемой должности в органах внутренних дел; награждение огнестрельным или холодным оружием» [11].

Согласно п. 1 ст. 43 Федерального закона «О полиции» [4], жизнь и здоровье сотрудника полиции подлежат обязательному государственному страхованию за счет бюджетных ассигнований федерального бюджета на соответствующий год.

Ст. 44 Федерального закона «О полиции» [4] посвящена праву сотрудника полиции на жилищное обеспечение, а именно: «обеспечение сотрудника полиции жилым помещением осуществляется за счет бюджетных ассигнований федерального бюджета посредством предоставления ему служебного жилого помещения или жилого помещения в собственность либо единовременной социальной выплаты на его приобретение».

Ст. 45 Федерального закона «О полиции» [4] посвящена праву сотрудника полиции и членов его семьи на медицинское обеспечение, ст. 46

– гарантиям сотруднику полиции в связи с прохождением службы в полиции (обеспечение проездными документами и др.).

Психологическое обеспечение служебной деятельности личного состава реализуется через оказание психологической помощи молодым сотрудникам в процессе адаптации к службе, психологическую адаптацию личного состава к выходу на пенсию.

Порядок аттестации регламентирован приказом МВД России от 14 марта 2012 г. № 170 «О порядке проведения аттестации сотрудников органов внутренних дел Российской Федерации».

Обеспечение служебной дисциплины регулируется Дисциплинарным уставом органов внутренних дел Российской Федерации, утвержденным Указом Президента РФ от 14.10.2012 г. № 1377 [11]. Указанный устав определяет не только обязанности сотрудников по соблюдению и поддержанию служебной дисциплины, но и порядок применения мер поощрения, порядок наложения и исполнения дисциплинарных взысканий и т.д.

В соответствии с п. 3 гл. 1 Дисциплинарного устава, «служебная дисциплина в органах внутренних дел – соблюдение сотрудником установленных законодательством РФ, Присягой сотрудника органов внутренних дел РФ, настоящим Уставом, контрактом, а также приказами и распоряжениями Министра внутренних дел РФ, приказами и распоряжениями прямых и непосредственных руководителей (начальников) порядка и правил выполнения служебных обязанностей и реализации предоставленных сотруднику прав» [11].

Начальник УУР контролирует соблюдение личным составом УУР внутреннего распорядка, мер противопожарной безопасности, ежегодное прохождение медико-профилактического обследования.

Таким образом, по итогам раздела можно сделать выводы о том, что система управления персоналом МВД России по Уфимскому району в целом соответствует потребностям организации; имеет хорошее нормативное правовое обеспечение, оснащенность компьютерной и оргтехникой, информационными системами; включает большинство функций управления персоналом. Однако, среди функций управления персоналом меньше внимания уделяется организации подбора персонала, поэтому в следующем разделе проведем анализ и оценим подбор персонала в МВД России по Уфимскому району.

## 2.4 Анализ мероприятия с личным участием практиканта

*Социальная эффективность* предложенных мероприятий по совершенствованию подбора персонала в МВД России по Уфимскому району будет выражаться в следующих показателях:

- формирование высокопрофессионального, стабильного, оптимально сбалансированного кадрового корпуса, наиболее полно соответствующего современным условиям среды их функционирования, способного эффективно решать задачи, поставленные обществом и государством;
- обеспечение системности и комплексности решения кадровых проблем;
- повышение эффективности использования кадрового потенциала;
- совершенствование прогнозирования кадровых процессов;
- обеспечение системности и преемственности в реализации планов замены и расстановки кадров;
- обеспечение упреждающего характера реагирования на негативные изменения кадровой ситуации;
- оптимизация управления продвижением по службе сотрудников с учетом их профессиональных и личностных качеств;
- сокращение оттока квалифицированных кадров за счет подбора возможных оптимальных вариантов их перехода в другие подразделения или на другие должности;
- управляемость процессами движения кадров;
- повышение степени обоснованности кадровых решений;
- рост уровня удовлетворенности трудом.

Наличие качественного кадрового резерва создаст реальные предпосылки для исключения случайности, субъективизма, протекционизма и других негативных проявлений в работе с личным составом УУР ГУ МВД. Таким

образом, от качества работы с кадровым резервом в значительной степени зависит, какие кадры будут осуществлять управленческие функции в ближайшем будущем и в более отдаленной перспективе. Деятельность по формированию кадровых резервов в МВД России, безусловно, способствует формированию условий для реализации основного права на равную для всех возможность продвижения в работе в сфере прохождения службы в органах внутренних дел.

Кроме того, деятельность по планированию подбора персонала позволит обеспечить подготовку необходимого количества специалистов для УУР ГУ МВД России по Уфимскому району с требуемым набором квалификационных характеристик, позволяющих им эффективно решать поставленные задачи, т. к. успешно выполнять служебные обязанности способен лишь высококвалифицированный сотрудник, который прочно владеет комплексом специальных знаний и практических умений и навыков, приобретенных в результате общей и специальной профессиональной подготовки, в процессе соответствующей работы, а деятельность по планированию подбора персонала в рамках подготовки замещения должностей позволит эффективно планировать меры по профессиональной подготовке и повышению квалификации. Подготовленные и обученные сотрудники правоохранительной системы могут оперативно реагировать на все заявления и сообщения о преступлениях и иных правонарушениях, быстро и качественно решать иные вопросы в пределах своей компетенции, реализуя весь комплекс правоохранительных услуг.

Еще одним показателем социальной эффективности будет мотивация сотрудников на профессиональное развитие, карьерный рост, успешное выполнение им поставленных задач.

Значимым преимуществом организации подбора персонала в сравнении с отбором (привлечением кандидатов извне) является то, что сотрудник уже адаптирован и к особенностям учреждения, и к трудовому коллективу. В случае перемещения сотрудника на другую должность по результатам аттестации,

уровень удовлетворенности трудом растет.



Рис. 2. Распределение ответов на вопрос «Как бы Вы оценили свою удовлетворенность трудом, если бы организация подбора персонала была усовершенствована и возможности карьерного и профессионального роста увеличались?»

В рамках анкетирования, проведенного в ноябре 2022 г., опрашиваемым сотрудникам также был задан вопрос «Как бы Вы оценили свою удовлетворенность трудом, если бы организация подбора персонала была усовершенствована и возможности карьерного и профессионального роста увеличались?». Распределение ответов приведено на диаграмме рисунка 6, по которому видно, что сотрудники положительно реагируют на совершенствование организации подбора персонала. Это является важным показателем социальной эффективности мероприятий.

Как видим, реализация мероприятий по совершенствованию подбора персонала в МВД России по Уфимскому району имеет высокую социальную эффективность.

*Экономическая эффективность* мероприятий по совершенствованию подбора персонала в МВД России по Уфимскому району будет выражаться в снижении затрат на отбор кандидатов.

Стоит отметить также, что согласно ст. 12 Федерального закона «Об оперативно-розыскной деятельности» № 144-ФЗ, а также в связи с режимом секретности, действующим в МВД России по Уфимскому району, отсутствует доступ к информации о размерах бюджетных ассигнований, фонде оплаты труда в целом, и к другим сведениям.

Расчет экономического эффекта мероприятий по совершенствованию подбора персонала в МВД России по Уфимскому району представлен ниже в таблице 9.

В частности, экономический эффект будет состоять в снижении уровня текучести кадров, т.к. ранее в предыдущей главе было выявлено, что несовершенство системы подбора персонала влечет за собой высокий уровень текучести кадров.

Значит, устранение причин увольнений, связанных с проблемами в системе подбора, повлечет за собой снижение уровня текучести кадров, а также снижение затрат на обучение новых сотрудников.

Таблица 4. Расчет экономического эффекта мероприятий по совершенствованию подбора персонала в МВД России по Уфимскому району

<b>Наименование</b>	<b>Руб. в месяц</b>	<b>Примечание</b>
Экономический эффект от снижения уровня текучести кадров. Заработная плата инспектора внутренней службы по работе с личным	60000	Инспектор внутренней службы по работе с личным составом проводит набор и отбор новых сотрудников. Имеется в виду, что при отсутствии полноценной организации подбора персонала данные затраты не будут единовременными. Логика расчета состоит в том, что при успешном подборе персонала не было бы необходимости набора и отбора персонала в количестве 8 чел. (уволившихся в 2022 г. по причинам, связанным с проблемами

составом		организации подбора персонала). Набор и отбор 8 сотрудников занимает в целом 1 месяц.
Экономический эффект от снижения затрат на вводное обучение новых сотрудников	3000 * 8 чел. = 24000	Затраты на вводное обучение нового сотрудника составляют в среднем 3000 руб./чел. Логика расчета аналогична предыдущему пункту.
Общий экономический эффект	58360	Экономический эффект по двум предыдущим пунктам (60000 руб. и 24000 руб.) минус затраты на мероприятия по совершенствованию подбора персонала в МВД России по Уфимскому району (25 640 руб.)

Как видим, общий экономический эффект мероприятий по совершенствованию подбора персонала в МВД России по Уфимскому району составит 58360 руб. за год.

При эффективной организации подбора персонала кадровый состав позволяет наиболее быстро и эффективно достигать целей организации и решать поставленные задачи. Организация подбора персонала будет способствовать привлечению к службе наиболее эффективных сотрудников, что в дальнейшем скажется на повышении результативности работы всего учреждения.

Таким образом, расчет социально-экономической эффективности мероприятий по организации подбора персонала в МВД России по Уфимскому району показывает целесообразность и обоснованность их реализации.

## **ЗАКЛЮЧЕНИЕ**

Вовремя практики, было предложены мероприятия направлены на устранение выявленных проблем относительно организации подбора персонала в МВД России по Уфимскому району. Предложенные мероприятия позволят улучшить качественные характеристики персонала и повысить эффективность подбора и расстановки кадров.

Рассмотрено нормативно-правовое обеспечение мероприятий по организации подбора персонала в МВД России по Уфимскому району на федеральном уровне, а также содержатся разработки на локальном уровне, т.е. внутриорганизационные документы (протоколы, приказы, справки, методические рекомендации, методики). Это позволит регламентировать организацию подбора персонала и обеспечить ее необходимыми методическими материалами.

Прогноз социально-экономической эффективности мероприятий по организации подбора персонала в МВД России по Уфимскому району показывает целесообразность и обоснованность их реализации. Реализация мероприятий по организации подбора персонала в МВД России по Уфимскому району имеет высокую социальную эффективность и соответствует планам по реформированию органов внутренних дел в части совершенствования работы с личным составом.

Органы внутренних дел занимают одно из центральных мест в системе правоохранительных органов РФ, которые осуществляют правоохранительную деятельность. Являясь частью исполнительной ветви государственной власти, они выполняют наибольший объем работы в сфере защиты прав и свобод человека и гражданина, охраны правопорядка, обеспечения общественной безопасности, связанной с

предупреждением, выявлением и пресечением правонарушений. В связи с чем актуальным является обеспечение развития системы управления, внедрение новых методов планирования, финансирования, стимулирования и оценки деятельности служб и подразделений, рациональное использование ресурсов самой системы, применение эффективных методов подбора квалифицированных кадров, оценки результатов служебной деятельности сотрудников, а также создание условий для их должностного (служебного) роста. Эти проблемы тесно связаны между собой и не могут быть решены в отдельности.

## **Список использованных источников и литературы**

1. Конституция Российской Федерации, принята всенародным голосованием 12 декабря 1993 г. (ред. от 21.07.2014) // Российская газета от 25.12.1993 г.
2. Трудовой кодекс Российской Федерации. М.: Эксмо, 2018. – 272 с.
3. Федеральный закон «О государственной гражданской службе Российской Федерации» от 27.07.2004 г. № 79-ФЗ // Российская газета № 162 от 31.07.2004 г.
4. Федеральный закон «О полиции» от 07.02.2011 г. № 3-ФЗ (ред. от 03.08.2018, с изм. и доп., вступ. в силу с 30.12.2018) // Российская газета № 25 от 08.02.2011 г.
5. Федеральный закон «О системе государственной службы Российской Федерации» от 27.05.2003 г. № 58-ФЗ // Российская газета № 104 от 31.05.2003 г.
6. Федеральный закон «О службе в органах внутренних дел Российской Федерации и внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации» от 30.11.2011 г. № 342-ФЗ // Российская газета № 275 от 07.12.2011 г.
7. Федеральный закон «О социальных гарантиях сотрудникам органов внутренних дел Российской Федерации и внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации» от 19.07.2011 г. № 247-ФЗ // Российская газета № 157 от 21.07.2011 г.
8. Федеральный закон «Об оперативно-розыскной деятельности» от 12.08.1995 г. № 144-ФЗ (ред. от 06.07.2016) // Российская газета № 160 от 18.08.1995 г.

9. Указ Президента Российской Федерации «Вопросы Министерства внутренних дел Российской Федерации» от 01.03.2011 г. № 248 // Российская газета № 43 от 02.03.2011 г.

10. Указ Президента Российской Федерации «Вопросы организации полиции» от 01.03.2011 г. № 250 (ред. от 07.12.2006) // Российская газета № 43 от 02.03.2011 г.

11. Указ Президента Российской Федерации «О Дисциплинарном уставе органов внутренних дел Российской Федерации» от 14.10.2012 г. № 1377 (ред. от 07.04.2017) // Российская газета № 25 от 08.02.2011 г.

12. Приказ МВД России «О порядке проведения аттестации сотрудников органов внутренних дел Российской Федерации» от 14.03.2012 г. № 170 // Российская газета № 94 от 27.04.2012 г.

13. Приказ МВД России «Об утверждении Порядка формирования кадровых резервов Министерства внутренних дел Российской Федерации, его территориальных органов и подразделений» от 30.08.2012 г. № 827 (ред. от 01.02.2018) // Российская газета № 284 от 10.12.2012 г.

14. Положение о Министерстве внутренних дел Российской Федерации, утв. Указом Президента Российской Федерации от 1 марта 2011 г. № 248 (ред. от 24.10.2018) // Российская газета № 43 от 02.03.2011 г.

15. Проект Концепции кадровой политики Министерства внутренних дел Российской Федерации в органах внутренних дел (на период до 2020 года)

16. Дорожная карта дальнейшего реформирования органов внутренних дел Российской Федерации // Российская газета № 5 от 04.02.2013 г.

17. Амельчакова В.Н. Система работы с личным составом органов внутренних дел: Курс лекций / В.Н. Амельчакова. М.: ДГСК МВД России, 2015. – 60 с.

18. Апенько С.Н. Методология, теория и практика оценки персонала в современных условиях: Монография / С.Н. Апенько. М.: Информ-Знание, 2016. – 564 с.

19. Армстронг М. Стратегическое управление человеческими ресурсами: Пер. с англ. / М. Армстронг. М.: ИНФРА-М, 2016. – 328 с.
20. Балкаров А.Я. Кадровый резерв как институт реализации сотрудниками органов внутренних дел права на продвижение по службе / А.Я. Балкаров // Труды Академии управления МВД России. 2015. № 4 (36). – С. 86-89.
21. Бизюкова И.В. Кадры управления: подбор и оценка: Учебное пособие / И.В. Бизюкова. М.: Экономика, 2016. – 287 с.
22. Веснин В.Р. Практический менеджмент персонала: Пособие по кадровой работе / В.Р. Веснин. М.: Юристъ, 2016. – 496 с.
23. Воронов Д.В. Формирование кадрового резерва в органах внутренних дел как условие для реализации основного права на равную для всех возможность продвижения в работе / Д.В. Воронов, Е.Ю. Клещенко // Вестник Санкт-Петербургского университета МВД России. 2015. № 2 (66). – С. 56-58.
24. Генкин Б.М. Экономика и социология труда: Учебник / Б.М. Генкин. М.: Норма, 2016. – 448 с.
25. Глазов М.М. Управление персоналом: анализ и диагностика персонал-менеджмента: Учебник / М.М. Глазов, И.П. Фирова, О.Н. Костромина. М.: Изд-во Андреевский изд. дом, 2017. – 251 с.
26. Дейнека А.В. Управление человеческими ресурсами: Учебник / А.В. Дейнека. М.: Издательско-торговая корпорация «Дашков и К», 2017. – 392 с.
27. Десслер Г. Управление персоналом / Г. Десслер. М.: изд. Бином. Лаборатория знаний, 2016. – 256 с.
28. Дуракова И.Б. Управление персоналом: Учебник / И.Б. Дуракова, Л.П. Волкова, Е.Н. Кобцева. М.: ИНФРА-М, 2017. – 368 с.
29. Елфимова Е.В. Аттестация сотрудников органов внутренних дел: вопросы совершенствования законодательства / Е.В. Елфимова, А.Ю.

Софронова // Электронное приложение к Российскому юридическому журналу. 2018. № 1. – С. 103-108.

30. Желткова Д.Д. Развитие кадровой политики в системе МВД / Д.Д.Желткова // Молодой ученый. 2017. № 22. – С. 322-326.

31. Журавлев П.В. Технология управления персоналом. Настольная книга менеджера / П.В. Журавлев, С.А. Карташов, Н.К. Маусов, Ю.Г. Одегов. М: «Экзамен», 2016. – 576 с.

32. Зайцев Л.Г. Организационное поведение: Учебник / Л.Г. Зайцев, М.И. Соколова. М.: Экономистъ, 2016. – 287 с.

33. Зуб А.Т. Стратегический менеджмент: Теория и практика: Учебное пособие / А.Т. Зуб. М.: Аспект Пресс, 2016. – 415 с.

34. Ивановская Л.В. Управление персоналом: теория и практика, кадровая политика и стратегия персоналом: Учебно-практическое пособие / Л.В.Ивановская. М.: Проспект, 2016. – 64 с.

35. Кубышко В.Л. Состояние, проблемы и пути совершенствования психологической работы в МВД: к итогам первой международной научно-практической конференции / В.Л. Кубышко, В.М. Крук, А.Ф. Караваяев, С.В.Богачев // Психопедагогика в правоохранительных органах. 2017. № 4 (71). – С. 5-12.

36. Купер Д. Отбор и найм персонала: технологии тестирования и оценки / Д. Купер, И.Т. Робертсон, Г. Тинлайн. М.: Вершина, 2016. – 156 с.

## Приложения

### ПРИЛОЖЕНИЕ 1

#### **Требования к кандидатам на службу в органы внутренних дел и порядок поступления на службу в органы внутренних дел**

В соответствии с Федеральным законом от 30 ноября 2011 года № 342-ФЗ «О службе в органах внутренних дел Российской Федерации и внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации»:

1. На службу в органы внутренних дел вправе поступать граждане не моложе 18 лет независимо от пола, расы, национальности, происхождения, имущественного и должностного положения, места жительства, отношения к религии, убеждений, принадлежности к общественным объединениям, владеющие государственным языком Российской Федерации, соответствующие квалификационным требованиям, установленным настоящим Федеральным законом, способные по своим личным и деловым качествам, физической подготовке и состоянию здоровья выполнять служебные обязанности сотрудника органов внутренних дел.

2. Зачисление в образовательную организацию высшего образования федерального органа исполнительной власти в сфере внутренних дел для обучения по очной форме в должности курсанта, слушателя является поступлением на службу в органы внутренних дел. В образовательные организации высшего образования федерального органа исполнительной власти в сфере внутренних дел для обучения по очной форме вправе поступать в том числе граждане, не достигшие возраста 18 лет.

3. Предельный возраст поступления на службу в органы внутренних дел устанавливается:

- 1) для замещения должностей в органах внутренних дел - 35 лет;

2) для поступления в образовательные организации высшего образования федерального органа исполнительной власти в сфере внутренних дел для обучения по очной форме - 25 лет.

4. Должности в органах внутренних дел подразделяются на:

- 1) должности высшего начальствующего состава;
- 2) должности старшего начальствующего состава;
- 3) должности среднего начальствующего состава;
- 4) должности младшего начальствующего состава;
- 5) должности рядового состава.

5. В число квалификационных требований к должностям в органах внутренних дел, устанавливаемых в соответствии с составами должностей в органах внутренних дел, входят требования к уровню образования, стажу службы в органах внутренних дел или стажу (опыту) работы по специальности, профессиональным знаниям и навыкам, состоянию здоровья сотрудников органов внутренних дел, необходимым для выполнения обязанностей по замещаемой должности.

Квалификационные требования к должностям в органах внутренних дел предусматривают наличие для должностей рядового состава и младшего начальствующего состава среднего общего образования, для должностей среднего начальствующего состава - образования не ниже среднего профессионального, соответствующего направлению деятельности, для должностей старшего и высшего начальствующего состава - высшего образования, соответствующего направлению деятельности.

В число квалификационных требований к должностям среднего и старшего начальствующего состава, которые включены в перечень должностей, утверждаемый

руководителем федерального органа исполнительной власти в сфере внутренних дел, выполнение обязанностей по которым предусматривает расследование или организацию расследования уголовных дел, административное расследование, рассмотрение дел об административных правонарушениях либо проведение антикоррупционных и правовых экспертиз, входит наличие высшего юридического образования. В исключительных случаях и на условиях, устанавливаемых федеральным органом исполнительной власти в сфере внутренних дел, на эти должности могут быть назначены лица, имеющие другое высшее образование и опыт работы, позволяющий выполнять служебные обязанности.

**6. Гражданин не может быть принят на службу в органы внутренних дел в случаях, если он:**

1) имеет вид на жительство или иной документ, подтверждающий право на его

постоянное проживание на территории иностранного государства;

2) является подозреваемым или обвиняемым по уголовному делу;

3) неоднократно в течение года, предшествовавшего дню поступления на службу в органы внутренних дел, подвергался в судебном порядке административному наказанию за совершенные умышленно административные правонарушения;

4) подвергался уголовному преследованию, которое было прекращено в отношении его за истечением срока давности, в связи с примирением сторон (кроме уголовных дел частного обвинения, прекращенных не менее чем за три года до дня поступления на службу в органы внутренних дел), вследствие акта об амнистии, в связи с деятельным раскаянием, за исключением случаев, если на момент рассмотрения вопроса о возможности принятия на службу преступность деяния, ранее им совершенного, устранена уголовным законом;

5) не согласен соблюдать ограничения и запреты, исполнять обязанности и нести ответственность, если эти ограничения, запреты, обязанности и ответственность установлены для сотрудников органов

внутренних дел настоящим Федеральным законом и другими федеральными законами;

6) признан недееспособным или ограниченно дееспособным по решению суда, вступившему в законную силу;

7) осужден за преступление по приговору суда, вступившему в законную силу, а равно имеет судимость, в том числе снятую или погашенную;

8) отказался от прохождения процедуры оформления допуска к сведениям, составляющим государственную и иную охраняемую законом тайну, если выполнение служебных обязанностей по замещаемой должности связано с использованием таких сведений;

9) не соответствует требованиям к состоянию здоровья сотрудников органов внутренних дел, установленным руководителем федерального органа исполнительной власти в сфере внутренних дел;

10) состоит в близком родстве или свойстве (родители, супруги, дети, братья, сестры, а также братья, сестры, родители, дети супругов и супруги детей) с сотрудником органов внутренних дел, если замещение должности связано с непосредственной подчиненностью или подконтрольностью одного из них другому;

11) утратил гражданство Российской Федерации;

12) приобрел или имеет гражданство (подданство) иностранного государства;

13) представил подложные документы или заведомо ложные сведения при поступлении на службу в органы внутренних дел.

7. Граждане Российской Федерации, поступающие на службу в органы внутренних дел, проходят психофизиологические исследования, тестирование на алкогольную, наркотическую и иную токсическую зависимость в порядке, определяемом федеральным органом исполнительной власти в сфере внутренних дел.

8. На гражданина Российской Федерации, поступающего на службу в органы внутренних дел, оформляется личное поручительство, которое

состоит в письменном обязательстве сотрудника органов внутренних дел, имеющего стаж службы не менее трех лет, о том, что он ручается за соблюдение указанным гражданином Российской Федерации ограничений и запретов, установленных для сотрудников полиции настоящим Федеральным законом и другими федеральными законами. Порядок оформления личного поручительства определяется федеральным органом исполнительной власти в сфере внутренних дел.

9. На сотрудника органов внутренних дел оформляется личное дело. Порядок ведения личных дел сотрудников органов внутренних дел и порядок централизованного учета персональных данных сотрудников органов внутренних дел и граждан Российской Федерации, поступающих на службу в органы внутренних дел, определяются федеральным органом исполнительной власти в сфере внутренних дел.

10. Сотрудник органов внутренних дел принимает Присягу сотрудника органов внутренних дел Российской Федерации.

11. Для поступления на службу в органы внутренних дел гражданин лично представляет в федеральный орган исполнительной власти в сфере внутренних дел, его территориальный орган, подразделение:

1) заявление с просьбой о поступлении на службу в органы внутренних дел (на обучение в образовательную организацию высшего образования федерального органа исполнительной власти в сфере внутренних дел) по форме, установленной федеральным органом исполнительной власти в сфере внутренних дел;

2) паспорт гражданина Российской Федерации;

3) собственноручно заполненную и подписанную анкету по форме, установленной Правительством Российской Федерации;

4) собственноручно написанную автобиографию;

5) документы об образовании и (или) о квалификации;

6) документы воинского учета - для военнообязанных и граждан, подлежащих призыву на военную службу;

7) трудовую книжку, за исключением случаев, если служебная (трудовая) деятельность осуществляется впервые либо если трудовая книжка утрачена, или копию трудовой книжки, если гражданин на момент изучения его документов работает по трудовому договору;

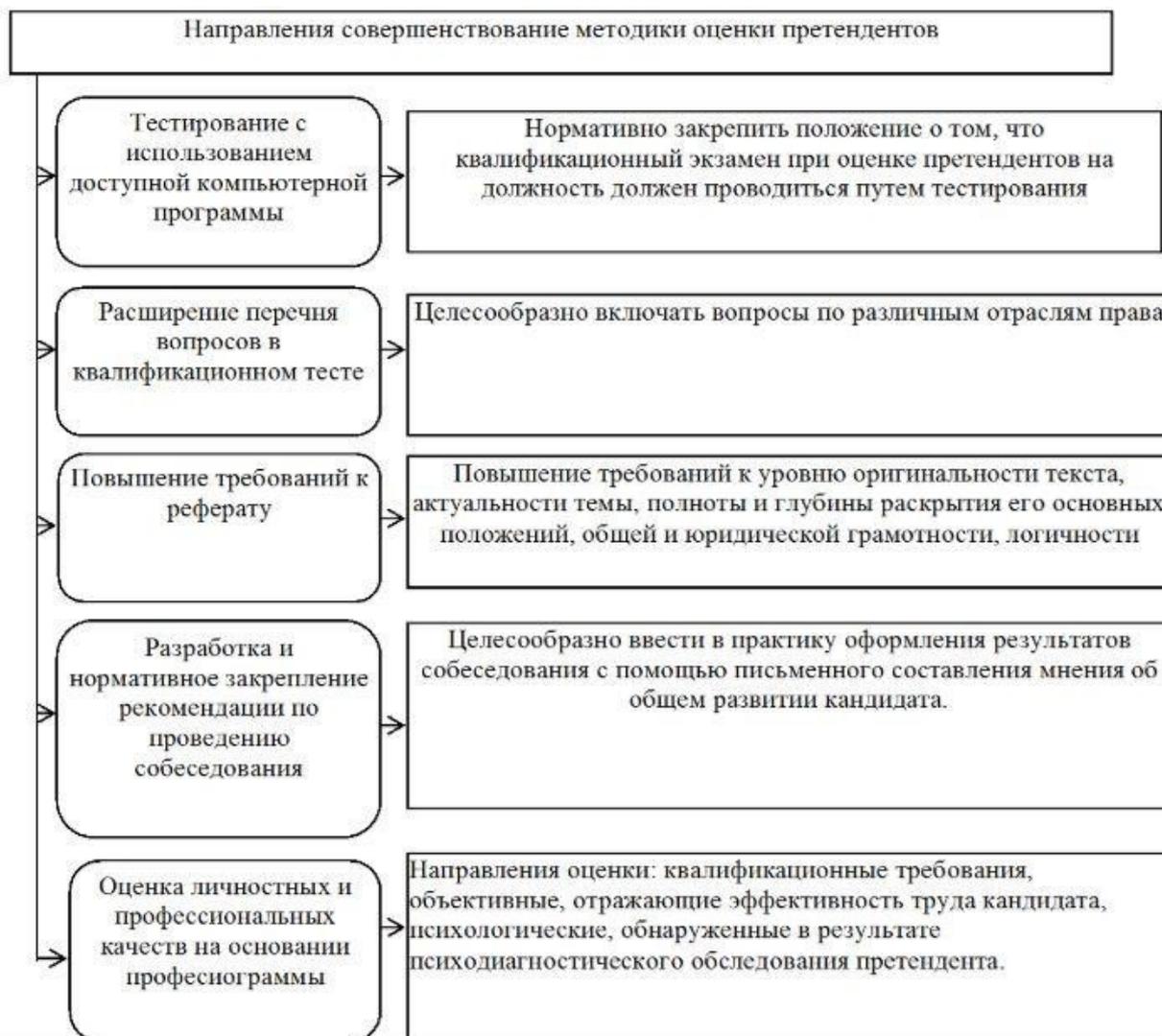
8) уведомление или свидетельство о постановке на учет в налоговом органе;

9) сведения о своих доходах, об имуществе и обязательствах имущественного характера, а также о доходах, об имуществе и обязательствах имущественного характера своих супруги (супруга) и несовершеннолетних детей по форме, установленной законодательством Российской Федерации;

10) согласие, выраженное в письменной форме, на проведение мероприятий, связанных с оформлением допуска к сведениям, составляющим государственную и иную охраняемую законом тайну, и проверкой достоверности сообщенных гражданином сведений;

11) согласие, выраженное в письменной форме, на обработку персональных данных гражданина в целях изучения возможности приема его на службу в органы внутренних дел.

**Методика оценки претендентов на работу в МВД России по Уфимскому району**



**Модель проведения ситуационно-поведенческого интервью  
претендента на работу в МВД России  
по Уфимскому району**



**Методические рекомендации по формированию кадрового резерва в  
МВД России  
по Уфимскому району**

Резерв для назначения на должности руководящего состава ОВД РФ - это сформированная в установленном порядке группа перспективных сотрудников для их целенаправленной подготовки и последующего выдвижения на должности руководящего состава ОВД РФ.

Работа с кадровым резервом строится в соответствии с требованиями Федерального закона РФ от 30.11.2011 г. №342-ФЗ «О службе в ОВД РФ и внесении изменений в отдельные законодательные акты РФ» и приказа МВД России от 30.08.2012 года №827 «Об утверждении порядка формирования кадровых резервов МВД РФ, его территориальных органов и подразделений».

Первой и главной причиной необходимости формирования кадрового резерва является предотвращение так называемого «кадрового голода», второй – мотивация сотрудников на профессиональное развитие, карьерный рост, успешное выполнение им поставленных задач.

Наличие грамотно организованного кадрового резерва уменьшает уровень текучести кадров, позволяет повысить результативность работы, с помощью кадрового резерва сокращается время на поиск и адаптацию руководителей со стороны, кадровый резерв дает возможность проявиться новым молодым перспективным сотрудникам, в то же время выявить сотрудников-руководителей с низким уровнем профессионализма, руководителей с низким рейтингом в коллективе.

**Целью** формирования резерва является своевременное замещение руководящих вакантных должностей наиболее квалифицированными сотрудниками.

Основными **задачами** формирования резерва и работы с ним являются:  
совершенствование организации отбора наиболее подготовленных и перспективных сотрудников ОВД;  
повышение эффективности подготовки руководящего состава;  
укрепление и стабилизация руководящего состава ОВД, обеспечение его преемственности;

стимулирование заинтересованности сотрудников в повышении своего профессионального уровня с учетом специфики деятельности в конкретных подразделениях ОВД;

упорядочение механизма планирования продвижения сотрудников по службе (служебной карьеры).

#### **Порядок формирования кадрового резерва.**

1. Кадровый резерв создается в подразделениях и отделах МВД России в соответствии с номенклатурой должностей. Сотрудники территориальных органов могут быть зачислены в кадровый резерв на должности начальников отделов и управлений центрального аппарата.

2. Формирование кадрового резерва осуществляется с учетом текущей и перспективной потребности в замещении соответствующих должностей.

3. Количество сотрудников органа внутренних дел, включенных в кадровый резерв, не ограничивается. Сотрудник может состоять в кадровых резервах для замещения нескольких должностей. На одну и ту же руководящую должность могут состоять в кадровом резерве несколько сотрудников.

4. Отбор сотрудников, планируемых к включению в кадровые резервы, производится руководителями (начальниками), имеющими право назначения сотрудников на соответствующие должности, совместно с кадровыми подразделениями на основе изучения и оценки их оперативно-служебной деятельности, личных и деловых качеств.

5. Включение сотрудника в кадровый резерв осуществляется с его письменного согласия (**рапорт**).

6. При отборе сотрудников для включения в кадровый резерв

готовятся представления, которые составляются в произвольной форме и подписываются непосредственными руководителями (**представление**).

7. При отборе сотрудников, планируемых к включению в кадровый резерв, учитываются:

- Опыт работы сотрудника по предполагаемому направлению деятельности.

- Соответствие уровня образования квалификационным требованиям по предполагаемой должности, наличие дополнительного профессионального образования.

- Возраст сотрудника (с учетом предельного возраста пребывания на службе в ОВД).

- Готовность к перемещению в интересах службы в другую местность.

- Личные и деловые качества сотрудника.

- Знание нормативных правовых актов по предполагаемому направлению деятельности.

- Заключение и рекомендации психологов, имеющиеся в личном деле сотрудника

**(заключение психолога);**

- Отсутствие медицинских противопоказаний для прохождения службы в предполагаемой должности (**справка от терапевта**).

8. В кадровый резерв не может быть включен сотрудник, имеющий неснятое дисциплинарное взыскание «предупреждение о неполном служебном соответствии». Сотрудники, имеющие дисциплинарные взыскания «замечание»,

«выговор», «строгий выговор», могут быть включены в кадровый резерв.

9. Списки кандидатур сотрудников направляются кадровыми подразделениями в оперативно-розыскную часть собственной безопасности МВД для получения рекомендаций по включению в кадровый резерв.

10. Соответствие сотрудника замещаемой должности и целесообразность

включения его в кадровый резерв рассматривается на заседании аттестационной комиссии.

11. Списки кадровых резервов представляются для утверждения ежегодно до 1 февраля руководителям (начальникам) органов и подразделений МВД, имеющим право назначения сотрудников на должности, для замещения которых создаются кадровые резервы. Включение сотрудников в списки кадровых резервов является включением их в кадровые резервы. Срок непрерывного пребывания сотрудника в кадровом резерве составляет **три** года.

12. Сотрудники, включенные в кадровый резерв, в месячный срок со дня утверждения списков кадровых резервов уведомляются об этом кадровыми подразделениями.

13. Выписки из утвержденных списков кадровых резервов приобщаются к личным делам сотрудников и отражаются в документах учета.

## **II. Организация подготовки кадрового резерва**

Для выработки у сотрудников необходимых профессиональных знаний, умений и навыков по предполагаемой должности в месячный срок со дня утверждения списков кадровых резервов составляются индивидуальные программы обучения, которые утверждаются руководителями (начальниками), имеющими право назначения сотрудников на предполагаемые должности, и в пятидневный срок со дня их утверждения доводятся до сотрудников **под расписку**.

Программа должна предусматривать сроки прохождения теоретической и практической подготовки.

Руководители подразделений, в которых проходят службу сотрудники, включенные в кадровые резервы, совместно с кадровыми подразделениями обеспечивают им условия для выполнения программ.

## **III. Исключение из кадрового резерва**

Сотрудник, включенный в кадровый резерв, исключается из него в случаях:

1. Прекращения службы в органах внутренних дел.

2. Неудовлетворительного выполнения своих служебных обязанностей, снижения уровня и результатов служебной деятельности.

3. Отказа от перемещения в интересах службы в другую местность.

4. Наличия неснятого дисциплинарного взыскания, предусмотренного пунктами 4 - 5 части 1 статьи 50 Федерального закона «О службе в органах внутренних дел РФ и внесении изменений в отдельные акты РФ» (предупреждение о неполном служебном соответствии и перевод на нижестоящую должность в ОВД).

5. Назначения на предполагаемую должность в органах, организациях, подразделениях МВД России.

6. Личной просьбы об исключении из кадрового резерва.

7. Истечения трех лет непрерывного нахождения в кадровом резерве.

Сотрудник, включенный в кадровый резерв, может быть исключен из него в случае:

1. Назначения на вышестоящую должность.

2. Назначения для дальнейшего прохождения службы в иное подразделение.

3. Достижения предельного возраста пребывания на службе.

4. Признания военно-врачебной комиссией ограниченно годным к службе.

5. Наличия неснятого дисциплинарного взыскания, предусмотренного пп. 2 - 3 части 1 ст. 50 Федерального закона «О службе в органах внутренних дел РФ и внесении изменений в отдельные акты РФ» (выговор и строгий выговор).

#### **IV. Организация контроля**

Результаты работы с кадровыми резервами ежегодно рассматриваются на коллегиях, оперативных совещаниях с руководящим составом органов, организаций, подразделений МВД России не реже 2 раз в год.

Работа с кадровым резервом должна проводиться на плановой основе и носить целенаправленный и системный характер.

Модернизированный механизм подбора кадров в МВД России по Уфимскому району

