

УДК 331.1

Алленова Капитолина Дмитриевна

Студент
Российский государственный университет
правосудия
Москва, Россия
allenova.k05@mail.ru

Capitolina D. Allenova

student
Russian State University of Justice
Moscow, Russia

Шешина Елизавета Алексеевна

Студент
Российский государственный университет
правосудия
Москва, Россия

Elizaveta A. Steshina

student
Russian State University of Justice
Moscow, Russia

**КАДРОВАЯ СЛУЖБА В ОРГАНАХ
ВНУТРЕННИХ ДЕЛ: СОВРЕМЕННОЕ
СОСТОЯНИЕ И ПУТИ
СОВЕРШЕНСТВОВАНИЯ**

**APPLICATION OF THE LEAN
MANUFACTURING CONCEPT IN
THE CONTEXT OF DIGITALIZATION
OF PRODUCTION PROCESSES**

Аннотация

В статье рассматривается современное состояние кадровой службы в правоохранительных органах с акцентом на МВД РФ. На основе анализа существующей практики и выявленных проблем в исследовании подчеркивается критическая важность эффективного управления персоналом для обеспечения результативности и эффективности правоохранительной деятельности. Обсуждаются такие проблемы, как отсутствие четких критериев оценки, нерациональные программы обучения, высокая текучесть кадров и недостаточное использование человеческих ресурсов, а также предлагаются стратегии по их улучшению. Реализуя эти стратегии, правоохранительные органы смогут повысить эффективность работы, организационную стабильность и, в конечном счете, обеспечить общественную безопасность.

Ключевые слова:

кадровая служба, правоохранительные органы, текучесть персонала, тестирование сотрудников

Abstract

The article examines the current state of personnel services in law enforcement agencies with an emphasis on the Ministry of Internal Affairs of the Russian Federation. Based on an analysis of current practices and identified challenges, the study highlights the critical importance of effective personnel management to ensure the effectiveness and efficiency of law enforcement activities. Problems such as the lack of clear evaluation criteria, unsustainable training programs, high staff turnover and underutilization of human resources are discussed, and strategies for improvement are suggested. By implementing these strategies, law enforcement agencies can improve operational efficiency, organizational stability, and ultimately ensure public safety.

Keywords:

personnel service, law enforcement agencies, personnel turnover, employee testing

Управление кадрами в правоохранительных органах, особенно в органах внутренних дел, имеет первостепенное значение для обеспечения эффективности деятельности и общественной безопасности. Эффективное управление кадрами напрямую влияет на способность правоохранительных органов выполнять возложенные на них задачи и обязанности по борьбе с преступностью, обеспечению общественного порядка, защите прав и свобод граждан. Данная статья посвящена

изучению современного состояния кадровой службы в органах внутренних дел на примере МВД РФ. Цели работы – проанализировать существующие практики и проблемы в работе кадровой службы, определить направления совершенствования и повышения эффективности управления персоналом в правоохранительных органах.

Анализ начнем с рассмотрения организационной структуры управления персоналом МВД РФ. Она является иерархической и централизованной, что отражает государственную природу ведомства и необходимость строгого соблюдения регламентов и протоколов. Вершиной структуры является МВД, возглавляемое министром внутренних дел, который курирует все кадровые вопросы в организации. Ниже министерского уровня управление персоналом децентрализовано по различным департаментам, управлениям и подразделениям министерства.

В каждом территориальном подразделении министерства, например в региональных управлениях или отделах, есть свой аппарат управления персоналом, отвечающий за реализацию кадровой политики и процедур на местном уровне [1]. В организационной структуре ключевые позиции занимают директора по персоналу, менеджеры по персоналу и кадровые офицеры, которые следят за набором, обучением, развитием карьеры и другими кадровыми мероприятиями в своих подразделениях. Эти специалисты по управлению персоналом работают в тесном контакте с командирами и начальниками отделов, что позволяет обеспечить удовлетворение кадровых потребностей и эффективное развертывание персонала для выполнения оперативных задач.

Принципы и цели кадровой политики в МВД России закреплены в различных законодательных актах и ведомственных нормативных документах. Основным законодательным актом, регулирующим управление персоналом в органах внутренних дел, является Федеральный закон от 30 ноября 2011 г. № 342-ФЗ «О службе в органах внутренних дел Российской Федерации и внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации».

В соответствии с указанным законом, кадровая политика строится на принципах обязательного профессионального отбора, равного доступа к службе, совершенствования профессиональных знаний и навыков, назначения на должность по заслугам и профессиональным качествам, соблюдения последовательности прохождения службы и присвоения специальных званий. Целями кадровой политики являются обеспечение формирования профессионального кадрового состава,

сохранение, воспроизводство и эффективное использование кадрового потенциала, а также продвижение стратегического подхода к управлению персоналом, основанного на долгосрочных концепциях и признании человеческих ресурсов в качестве главного фактора повышения эффективности правоохранительной деятельности.

Существующие практики и процедуры в области подбора, подготовки, развития и закрепления кадров в МВД России отражают сочетание требований законодательства, ведомственных нормативных актов и организационных приоритетов [2].

Процесс набора персонала регламентируется строгими критериями и процедурами отбора, направленными на обеспечение назначения на должности в органах внутренних дел квалифицированных и подходящих кандидатов. Программы обучения направлены на приобретение сотрудниками знаний, навыков и умений, необходимых для эффективного выполнения своих обязанностей.

Мотивированным и достойным сотрудникам предоставляются возможности карьерного роста, такие как повышение в должности и специализированные курсы обучения, что способствует профессиональному росту и продвижению в организации. Стратегии удержания персонала направлены на создание благоприятной и стимулирующей рабочей среды, предоставление возможностей для личного и профессионального развития, а также конкурентоспособного вознаграждения и пакетов льгот, призванных для удержания квалифицированного и опытного персонала.

Несмотря на всё это, такие проблемы, как текучесть и выбытие персонала, по-прежнему вызывают озабоченность, что подчеркивает необходимость постоянного совершенствования и адаптации практики управления персоналом с учетом меняющихся ведомственных потребностей и внешнего давления.

Представляется очевидным, что современное состояние кадровой службы в Министерстве внутренних дел Российской Федерации отражает стремление к профессионализму, эффективности и соблюдению нормативно-правовой базы.

Рассмотрим более подробно ряд ключевых проблем и недостатков в работе кадровых служб органов внутренних дел, в частности Министерства внутренних дел Российской Федерации.

Одной из основных проблем является отсутствие четких критериев оценки персонала. Отсутствие стандартизированных методов оценки затрудняет объективное

измерение производительности, навыков и компетенций сотрудников. Без прозрачных критериев оценки решения о повышении, назначении и карьерном росте могут быть субъективными и предвзятыми, что подрывает доверие к системе управления [3].

Также стоит обратить внимание на проблему неадекватности программ обучения сотрудников – они не обеспечивают необходимыми знаниями, навыками и компетенциями для эффективного выполнения своих обязанностей. Данная проблема может препятствует профессиональному росту, что влечет за собой неготовность сотрудников к решению проблем и угроз.

Еще одной серьезной проблемой является неудовлетворённость сотрудников, что в совокупности с недостатками системы управления персоналом может привести к текучести кадров [4].

В свою очередь, текучесть кадров, помимо нарушения преемственности и стабильности организации, влечет за собой значительные расходы на найм, обучением и ввод новых сотрудников.

Стоит отметить, что текучесть кадров также может снизить эффективность работы – подрыв институциональных знаний и снижение сплоченности коллектива. Важной проблемой является недостаточное использование кадровых резервов – отсутствие возможности их задействования приводит к упущению возможностей для планирования и устойчивости организации. Также это может только усугубить проблемы с набором нового персонала и, в свою очередь, помешать поддержанию надлежащего уровня укомплектованности органов внутренних дел.

Выявленные проблемы и сопутствующие последствия в работе кадровой службы – их решение является обязательным для повышения эффективности и организационной устойчивости правоохранительных органов.

Для их решения необходимы комплексные стратегии, включающие в себя разработку четких критериев оценки, совершенствования программ обучения, реализацию стратегий удержания и оптимизацию использования кадрового резерва. Эти меры направлены на модернизацию практики управления персоналом, совершенствование процессов найма и отбора, формирование более прозрачной, основанной на заслугах системы в правоохранительных органах.

Важнейшим шагом на пути к совершенствованию кадровой службы является разработка четких и стандартизированных критериев оценки персонала. Это подразумевает определение конкретных метрик и показателей эффективности,

которые соответствуют организационным целям и оперативным требованиям. Установив прозрачные критерии оценки, правоохранительные органы смогут обеспечить справедливость, объективность и последовательность в оценке персонала, тем самым повышая доверие к системе управления персоналом.

Помимо четких критериев оценки, важно установить стандарты профессиональной компетенции для сотрудников органов внутренних дел [5]. Они должны определять необходимые знания, навыки и компетенции, которые ожидаются от сотрудников на разных уровнях организации. Определив профессиональные ориентиры, правоохранительные органы смогут гарантировать, что сотрудники обладают необходимыми способностями для эффективного выполнения своих обязанностей и соблюдения профессиональных стандартов поведения и работы.

Для улучшения процессов найма и отбора персонала целесообразно внедрить системы тестирования сотрудников, которые должны быть направлены на оценку потенциала кандидатов, способности решать проблемы и аналитических навыков, необходимых для выполнения задач правоохранительных органов. Автоматизированное тестирование и психодиагностические комплексы могут способствовать объективной оценке способностей и соответствия кандидатов занимаемым должностям в органах внутренних дел, снижению субъективности и предвзятости при отборе.

Для обеспечения справедливости и меритократии в системе управления персоналом необходимо принять меры по обеспечению отбора и продвижения по службе на основе заслуг и равных возможностей, что подразумевает объективную оценку квалификации, результатов работы и потенциала продвижения кандидатов, без учета личных или демографических факторов. Отдавая предпочтение критериям отбора, основанным на заслугах, правоохранительные органы смогут сформировать культуру передового опыта, поощрять достижения и стимулировать профессиональное развитие сотрудников.

Внедрение систем электронного документооборота, таких как автоматизированная система управления персоналом (АСУ-Персонал), позволит упростить административные процессы и повысить целостность и доступность данных [6]. Благодаря переводу кадровых документов в цифровой формат и упрощению процедур документооборота, системы электронного документооборота позволят

эффективно отслеживать информацию о персонале, соблюдать нормативные требования, а также прозрачность в процессе принятия кадровых решений.

Для модернизации практики обучения персонала необходимо разработать единую политику обучения персонала на национальном уровне. В ней должны быть прописаны стандарты обучения, требования к учебным программам и оценке компетенций сотрудников органов внутренних дел. Создав единую систему развития персонала, правоохранительные органы смогут обеспечить последовательность, эффективность и актуальность программ обучения, тем самым повышая общую компетентность и готовность сотрудников.

В заключение следует отметить, что проведенный анализ кадровой службы в органах внутренних дел на примере МВД РФ подчеркивает исключительную важность эффективного управления персоналом для правоохранительных органов. Решение выявленных проблем, таких как отсутствие четких критериев оценки, неадекватные программы обучения, высокая текучесть кадров и неэффективное использование человеческих ресурсов, требует комплексного подхода, включающего разработку стандартизированных критериев оценки, совершенствование учебных инициатив, реализацию стратегий удержания и оптимизации кадровых резервов. Реализуя эти стратегии, правоохранительные органы смогут повысить эффективность работы, организационную стабильность и, в конечном счете, обеспечить общественную безопасность.

Список использованных источников

1. Асриянц, К. Г. Кадровая политика и стратегия управления персоналом в органах государственной власти / К. Г. Асриянц, П. А. Абдулкадырова, А. М. Магомедова // Индустриальная экономика. – 2022. – Т. 4, № 3. – С. 299-303. – DOI 10.47576/2712-7559_2022_3_4_299. – EDN KDNIBW.

2. Игошин, Н. А. Государственная политика по подготовке кадров в образовательных организациях МВД России: тенденции и перспективы / Н. А. Игошин, Г. В. Марченко, С. Ю. Чимаров // Вестник Санкт-Петербургского университета МВД России. – 2021. – № 3(91). – С. 198-208. – DOI 10.35750/2071-8284-2021-3-198-208. – EDN SLUUMN.

3. Божья-Воля, А. А. Оценка результативности государственных служащих руководящего состава: международный опыт и российские перспективы / А. А. Божья-

Воля // Вопросы государственного и муниципального управления. – 2009. – № 2. – С. 81-103. – EDN KKNOEX.

4. Гусева, А. В. Изучение основных причин текучести кадров в коммерческих организациях и методы предотвращения текучести кадров / А. В. Гусева. — Текст : непосредственный // Молодой ученый. — 2017. — № 15 (149). — С. 360-366. — URL: <https://moluch.ru/archive/149/42305/> (дата обращения: 13.03.2024).

5. Белецкая, Я. А. Квалификационные требования к сотрудникам органов внутренних дел, нормативные критерии их установления / Я. А. Белецкая // Полицейская деятельность. – 2019. – № 3. – С. 35-41. – DOI 10.7256/2454-0692.2019.3.30194. – EDN VHSSZA.

6. Сарана, Т. М. Организация внедрения систем электронного документооборота в кадровой службе / Т. М. Сарана. — Текст : непосредственный // Молодой ученый. — 2019. — № 50 (288). — С. 219-221. — URL: <https://moluch.ru/archive/288/65197/> (дата обращения: 13.03.2024).