

МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования
«Курганский государственный университет»
Кафедра «Государственное и муниципальное управление, внешнеэкономическая деятельность и менеджмент»

ДОПУЩЕНА К ЗАЩИТЕ
Заведующий кафедрой
_____ *О.Е. Васильева*

КАДРОВАЯ ПОЛИТИКА ОРГАНИЗАЦИИ ПРАВООХРАНИТЕЛЬНОЙ СЛУЖБЫ

ГРАФИЧЕСКАЯ ЧАСТЬ (демонстрационная) К ВЫПУСКНОЙ КВАЛИФИКАЦИОННОЙ РАБОТЕ

Разработал студент гр. гр. ЭПЗ-3840120у _____ / М.В. Гребенщиков /
(подпись) (инициалы, фамилия)

Программа бакалавриата

38.03.04 «Государственное и муниципальное управление»
(код и наименование специальности или направления подготовки)

«Организация работы органов государственного и муниципального управления»
(наименование направленности (профиля))

Руководитель к.э.н., доцент _____ / Е.Н. Ильченко /
(должность) (подпись) (инициалы, фамилия)

Цель и задачи выпускной квалификационной работы

Цель

Изучение особенности кадровой политики организации правоохранительной службы и разработка управленческих решений по совершенствованию кадровой политики

Задачи

Seven empty rectangular boxes are arranged vertically, connected to the 'Задачи' label by a vertical line and horizontal branches.

Нормативные правовые акты

Конституция Российской Федерации
(с изменениями на 01.07.2020 г.)

Федеральный закон от
27.05.2003 г. № 58-ФЗ «О
системе государственной
службы Российской
Федерации» (редакция от
05.12.2022 г.)

Федеральный закон от
03.07.2016 г. № 226-ФЗ «О
войсках национальной гвардии
Российской Федерации»
(редакция от 06.02.2023

Федеральный закон от
27.07.2004 г. № 79-ФЗ «О
государственной
гражданской службе
Российской Федерации»
(редакция от 28.04.2023г.)

Указ Президента Российской Федерации
от 30 сентября 2016 года № 510 «О
Федеральной службе войск национальной
гвардии Российской Федерации»

Указ Президента Российской Федерации
от 05.04.2016 г. № 157 «Вопросы
Федеральной службы войск национальной
гвардии Российской Федерации»

Приказ от 20 февраля 2023 г. № 45 Федеральной службы войск национальной гвардии
Российской Федерации «Об определении порядка обеспечения денежным довольствием лиц,
проходящих службу в войсках национальной гвардии российской федерации и имеющих
специальные звания полиции, а также предоставления им отдельных выплат»

Проблемы и направления развития кадровой политики войск национальной гвардии Российской Федерации

Правовые проблемы

- действующая нормативно-правовая база не учитывает особенности кадрового обеспечения войск
- организации работы на государственной службе
- системы управления кадрами
- формирования денежного обеспечения

Неправовые проблемы (организационные)

- тенденция к переводу в органы внутренних дел Российской Федерации и увольнению со службы
- качество кадрового потенциала
- разграничение полномочий по реализации одних и тех же функций в отношении различных категорий личного состава
- дублирование отдельных функций и задач между несколькими структурными подразделениями Росгвардии
- рост числа правонарушений среди личного состава, в том числе коррупционной направленности

формирование кадровых резервов и работа в зависимости от потребностей Росгвардии на ближайшую перспективу

комплексная модернизация системы планирования кадровых ресурсов

Направления развития

разработка автоматизированной информационной системы по учету кадров и ведению кадрового делопроизводства

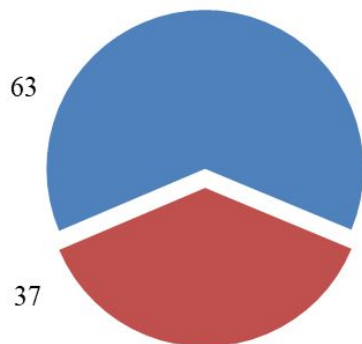
совершенствование системы мер социальной и правовой защиты личного состава

Организационная структура ОМОН «Скиф» Управления Росгвардии по Курганской области



Характеристика кадрового состава ОМОН «Скиф»

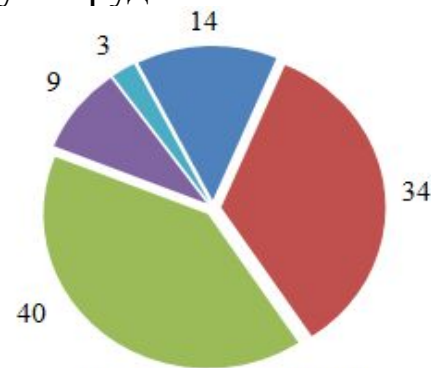
Структура личного состава ОМОН «Скиф» по категориям должностей за 2022 год, %



Условные обозначения:

- младший начальствующий состав;
- старший и средний начальствующий состав.

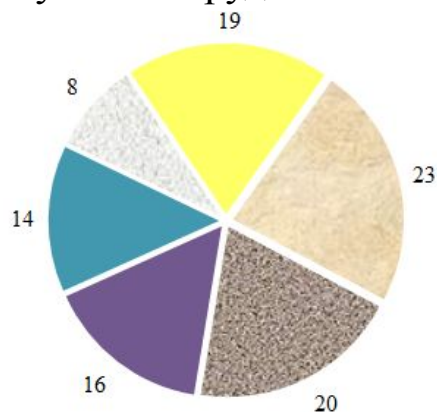
Структура личного состава ОМОН «Скиф» по возрасту сотрудников за 2022 год, %



Условные обозначения:

- до 25 лет;
- от 25 до 35 лет;
- от 35 до 45 лет;
- от 45 до 50 лет;
- свыше 50 лет.

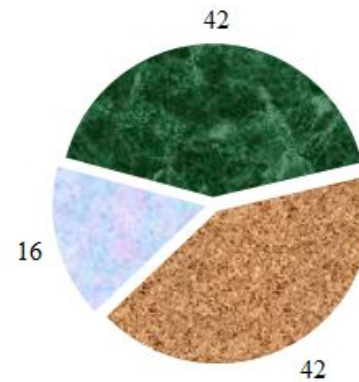
Структура личного состава ОМОН «Скиф» по стажу службы сотрудников за 2022 год, %



Условные обозначения:

- до 5 лет;
- от 5 до 10 лет;
- от 10 до 15 лет;
- от 15 до 20 лет;
- от 20 до 25 лет;
- свыше 25 лет.

Структура личного состава ОМОН «Скиф» по уровню образования за 2022 год, %

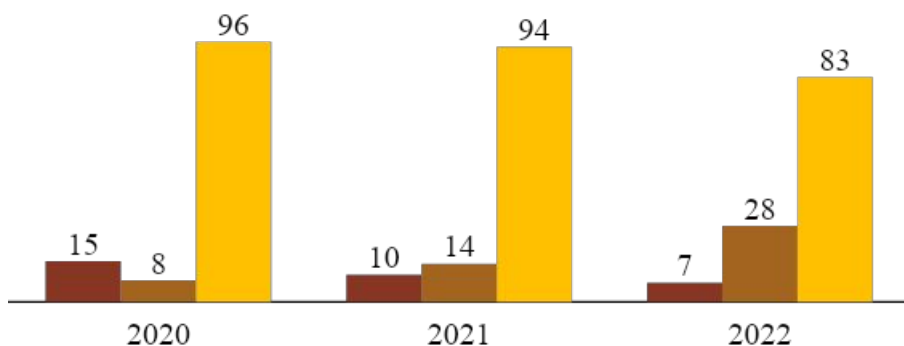


Условные обозначения:

- высшее образование;
- среднее профессиональное;
- среднее.

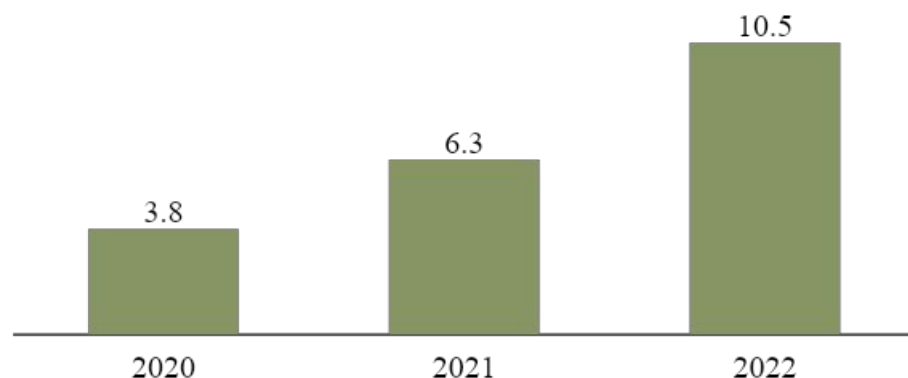
Характеристика движения кадрового состава ОМОН «Скиф»

Количественная характеристика личного состава ОМОН «Скиф» за 2020 – 2022 гг.



Условные обозначения:
■ принято сотрудников, чел.;
■ уволено сотрудников, чел.;
■ уровень укомплектованности, %.

Коэффициенты движения личного состава ОМОН «Скиф» за 2020 – 2022 гг., %



Условные обозначения:
■ коэффициент текучести кадров

Проблемы кадровой политики подразделения ОМОН «Скиф»



Управленческие решения по совершенствованию кадровой политики ОМОН «Скиф»



Предлагаемые управленческие решения

I Предлагаемое управленческое решение по совершенствованию механизма реализации политики занятости

Цель: – повышение укомплектованности штата;
– повышение уровня удовлетворенности условиями службы

Задача 1

Совершенствовать работу с кандидатами и молодежью

1 Организовать профориентационные встречи сотрудников ОМОН «Скиф» в военных комиссариатах с уволенными в запас.

2 Организовать в рамках профориентации и патриотического воспитания подрастающего поколения занятия на уроках начальной военной подготовки для учеников 10 – 11 классов общеобразовательных школ, колледжей, техникумов.

3 Организовать Курс по начальной военной подготовке для школьников базе Комплекса отдыха и развития села Чумляк Щучанского района

Задача 2

Развивать систему профессиональной ориентации

Периодичность: кварталы

Периодичность: ежемесячно

Периодичность: 2 смены в год

Задача 3

Повышать качество работы со вновь принятыми сотрудниками

Организовать и закрепить в подразделении ОМОН «Скиф» программу «Наставничество» для вновь поступивших на службу в подразделение

Периодичность: постоянно

Целевая аудитория: – военнослужащие в запасе;
– ученики 10 – 11 классов общеобразовательных школ, колледжей, техникумов;
– стажеры подразделения

II Предлагаемое управленческое решение по совершенствованию механизма реализации социальной политики

Цель – совершенствование мер социальной и психологической поддержки в современных условиях

Задача 1

Развивать экстремально–психологическую подготовку сотрудников перед служебной командировкой

1 Организовать и закрепить экстремально–психологическую подготовку сотрудников подразделения в полевых выходах на территории Курганской области.

2 Организовать качественную профессиональную психологическую подготовку сотрудников и реабилитационную поддержку.

3 Организовать проведение тестирования для определения эмоционального состояния сотрудника подразделения.

Периодичность:
постоянно

Задача 2

Повышать качество психологической адаптации сотрудников после служебной командировке

1 Организовать проведение собраний на территории ОМОН «Скиф».

2 Организовать обучение штатным психологом приемам корректного общения с родственниками, вернувшимися из зоны боевых действий.

3 Организовать привлечение членов семьи сотрудников к участию в мероприятиях совместного семейного досуга и отдыха – «Тур выходного дня» в лагере «Янтарный».

4 Организовать спонсорскую поддержку жен и детей сотрудников – проведение обучения на курсах и мастер-классах в организации «Союз отцов»;
– подарки на праздники.

Целевая аудитория: – действующие сотрудники подразделения;

– члены семьи сотрудников подразделения

Сроки реализации: 2024 – 2025 гг.

Матрица оценки эффективности разработанных управленческих решений

Показатель	Базисное значение 2022г	Прогнозируемое значение 2024г	Темп роста	Функция стимулирования	Скорректированный показатель	Весовой коэффициент, доли	Значение частного показателя, баллы
Количество граждан, обратившихся в отдел кадров по вопросам прохождения службы, чел.	150	180	120	$Y=X$	120	0,3	36
Уровень удовлетворенности семей сотрудников, находящихся в служебной командировке, социальной защитой, баллы	3,3	4,5	136	$Y=X$	136	0,2	27,2
Уровень укомплектованности кадрового состава, %	83	90	108	$Y=X$	108	0,3	32,4
Уровень текучести кадров, %	10,5	8,5	81	$Y=200-X$	119	0,2	23,8
Комплексный показатель	-	-	-	-	-	1	119,4

КАДРОВАЯ ПОЛИТИКА ОРГАНИЗАЦИИ ПРАВООХРАНИТЕЛЬНОЙ СЛУЖБЫ

Выполнил: студент гр. ЭПЗ-3840120у
Гребенщиков М. В.