

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://studservis.ru/gotovye-raboty/glava-diploma/70631>

Тип работы: Глава диплома

Предмет: Право

Глава 2

II. Оптимизация правового регулирования и управленческой деятельности органов внутренних дел Республики Таджикистан в сфере замещения вакансий и расстановки кадров

2.1. Совершенствование правоприменительной деятельности кадровых аппаратов органов внутренних дел Республики Таджикистан по основным направлениям работы с личным составом

Кадровый аппарат органов внутренних дел Республики Таджикистан призван осуществлять работу по кадровому обеспечению органов внутренних дел, а также постоянно повышать качество кадров в соответствии с требованиями, предъявляемыми действующим законодательством к служащим в органах внутренних дел Республики Таджикистан.

В связи с этим работа с личным составом является основным видом деятельности кадровых аппаратов органов внутренних дел и включает в себя полный спектр задач и функций по обеспечению высокого уровня профессиональной, морально-психологической и физической подготовки служащих. Основу данной работы составляет обширный перечень нормативно-правовых и регламентов, в которых сформированы ключевые аспекты кадровой политики в органах внутренних дел, принципы, методы и технологии их реализации.

В юридической литературе правоприменительная деятельность традиционно рассматривается как властная, организующая деятельность компетентных государственных органов по вынесению индивидуально-конкретных правовых предписаний. При этом выявляются природа, назначение и функции применения правовых норм.

Вместе с тем, правоприменительная деятельность, являясь разновидностью специализированной правовой деятельности, требует структурного анализа и характеристики правовых средств, с помощью которых она обеспечивается.

Нормативно-правовая регламентация представлена следующим спектром нормативно-правовых актов:

- Законом «О полиции в Республике Таджикистан»,
- Концепцией кадровой политики органов внутренних дел Республики Таджикистан,
- Положениями о подборе, расстановке и развития служащих органов внутренних дел Республики Таджикистан,
- Методическими указаниями Кадрового управления Министерства Полиции по кадровым вопросам,
- локальными ведомственными нормативно-правовыми актами по вопросам управления персоналом,
- локальными нормативно-правовыми актами территориальный и структурных подразделений органов внутренних дел Республики Таджикистан.

Таким образом, непосредственно на местах, т.е. в ведомственных подразделениях органов внутренних дел осуществляется преимущественно правоприменительная деятельность, которая включает в себя системные мероприятия по трактовке и адаптации правовых положений применительно к деятельности конкретного учреждения системы органов внутренних дел и включает в себя функции:

- выявление приоритетов,
- обозначение правовых актов для адаптации на существующую организационную основу деятельности учреждения,
- разработка сопровождающих инструкций, методических указаний, разъяснительно-информационных материалов,
- осуществление адаптационных мероприятий по интеграции определенных положений законодательства в деятельность учреждения,
- предоставление вышестоящему органу управления обратной связи об эффективности интеграции правовых положений в деятельности учреждения.

Управление внутренних Дел Республики Таджикистан, являясь специфическим субъектом принятия

решений в сфере кадрового обеспечения системы органов внутренних дел с позиции социологического подхода проявляет себя как главенствующее звено, заинтересованное в обеспечении целостности страны и защите ее национальных интересов, обеспечении благополучия населения. Именно для реализации этих задач формируется система органов и структур.

Процессуальные и технологические особенности процесса принятия решения разрабатываются для всего комплекса участников системы управления и ориентированы на достижения их эффективного функционирования и повышения качества принимаемых ими управленческих решений.

Именно поэтому особенности правоприменения законодательных актов определяются закрытым характером функционирования системы органов внутренних дел, а также специфичностью ее целей и задач относительно разных субъектов общества.

В процесс принятия кадровых решений в системе органов внутренних дел вовлечены органы управления и структурные подразделения. Для всех них Министерство внутренних дел Республики Таджикистан выступает и как особый аппарат управления, и как своеобразная среда принятия решений.

Механизм принятия государственных решений отличается определенным управленческим циклом и представляет собой некий опосредованный процесс из процедур и технологий, ограниченный регламентами и нормативами .

На принятие государственных кадровых решений оказывают влияние следующие виды акторов: политики, государственный аппарат и причастные к нему. В определенных условиях они действительно могут оказывать значительное влияние на сущность и результативность процесса принятия государственных кадровых решений и эффективность их правоприменения.

Таким образом, правоприменительная деятельность является системным процессом, характеризующимся совокупностью взаимосвязанными процессами и наличием обратной связи (рис.2.1):

Рис.2.1 – Системы правоприменительной деятельности в органах внутренних дел Республики Таджикистан

Следует отметить, что именно правоприменительная деятельность является предметом работы кадровых аппаратов учреждений органов внутренних дел Республики Таджикистан.

Правоприменительная деятельность включает в себя следующие виды работ:

- поиск и систематизация нормативно-правовых актов, регламентирующих кадровые процессы в органах внутренних дел,
- контент-анализ и выявление положений, которые освещают и описывают алгоритмы, технологии, методы работы с кадрами в органах внутренних дел,
- адаптация информации, полученной из нормативно-правовых актов к конкретной практической ситуации или проблеме в области кадровой работы,
- формирование системы работы с кадрами на основе действующего законодательства,
- выявление пробелов и неоднозначных аспектов трактовки определенных областей работы с кадрами, представленных в действующем законодательстве и формирование запросов в Кадровое управление Министерства внутренних дел Республики Таджикистан для обозначения данной проблемы и получения объяснений по разрешению сложившейся кадровой ситуации,
- представление собственного проекта варианта осуществления кадровой работы, не представленного в действующем законодательстве или методических указаниях для рассмотрения и принятия в качестве законодательной инициативы в Кадровое управление Министерства внутренних дел Республики Таджикистан.

Таким образом, процесс правоприменительной деятельности включает в себя совокупность следующих направлений работы с нормативно-правовыми актами (рис.2.2):

Рис.2.2 – Процесс правоприменительной деятельности кадрового аппарата органов внутренних дел Республики Таджикистан

Кадровая работа в органах внутренних дел Республики Таджикистан – это, прежде всего, работа с личным составом. Именно в рамках данного процесса особенно значима эффективная правоприменительная деятельность.

Важной частью данной работы является - политическая подготовка (далее ПП), которая является одним из основных предметов обучения личного состава полиции Республики Таджикистан и важнейшей формой военно-политического, государственно-патриотического, духовно-нравственного, воинского и правового

воспитания военнослужащих.

В ходе ПП в сочетании с занятиями по другим предметам боевой подготовки формируется духовно-нравственная готовность и психологическая способность служащих самоотверженно и мужественно выполнять воинский долг. ПП проводится во всех видах подразделений полиции и организуется в соответствии с учебными планами, разрабатываемыми Главным военно-политическим управлением Министерства Внутренних дел Республики Таджикистан.

В подразделениях органов внутренних дел Республики Таджикистан политическая подготовка планируется и проводится с учетом рекомендаций в учебных планах ПП и организационно-методических указаниях к ним по изучению тем в модулях боевой подготовки подразделений (наступление, оборона, марш, специальные задачи). Основным методом проведения занятий со служащими является рассказ-беседа. В процессе занятий по ПП должны активно использоваться наглядные пособия, видео- и кинофильмы, технические средства видео отображения.

Для подготовки и проведения занятий по историческим темам рекомендуется использовать имеющуюся в литературу (в том числе мемуарную и художественную), а также учебно-методические материалы, разрабатываемые органами внутренних дел по истории форм и способов боевых (тактических) действий. На период непосредственной подготовки учреждений системы органов внутренних дел Республики Таджикистан и подразделений к выполнению специальных (контртеррористических, миротворческих и других) задач разрабатывается специальная тематика занятий по ПП. На указанный период предусматривается изучение военно-политической обстановки, причин конфликта, истории, государственно-политического и военного устройства, законодательства, географии, обычаев народов, правил поведения военнослужащих в стране (регионе), где предстоит выполнять задачи, а также основ международного гуманитарного права.

Для получения информации о качестве правоприменительной деятельности в органах внутренних дел Республики Таджикистан используется независимая оценка результативности деятельности сотрудников полиции остается в высшей степени проблемной сферой.

В частности, чтобы узнать мнение о своей работе, МВД Республики Таджикистан уже почти 10 лет организует общероссийский социологический опрос граждан. Такой мониторинг является важным элементом разработки и внедрения в практику современных технологий независимой (вневедомственной) оценки социальной результативности деятельности сотрудников правоохранительных органов.

Однако существующие в настоящее время механизмы мониторинга общественного мнения о работе полиции еще недостаточны, так как не позволяют индивидуализировать оценку ее деятельности. Между тем, для того чтобы на основе опросов общественного мнения принимать конкретные управленческие решения, необходимо получать независимые оценки не только в разрезе территориальных органов МВД Республики Таджикистан, но и по конкретным районам и даже сотрудникам полиции. По имеющейся информации, методики такого рода системно не разработаны и не применяются ни в отечественной, ни в зарубежной практике деятельности полиции.

Безусловно, установку на повышение значения вневедомственных оценок работы сотрудников полиции нельзя абсолютизировать. В органах внутренних дел есть службы, сотрудники которых относительно редко сталкиваются с рядовыми гражданами. Поэтому вряд ли имеет смысл спрашивать у граждан, что они думают о работе, например, следователей или сотрудников финансово-тыловых подразделений полиции. Однако есть прямой резон усиливать значение отзывов рядовых граждан для оценки сотрудников именно тех подразделений полиции, которые постоянно работают непосредственно с гражданами, – прежде всего, это службы участковых уполномоченных, ГИБДД и т.д.

Однако, представляется более правильным, разработку и использование технологий независимой индивидуализированной оценки сотрудников полиции целесообразно начать с системы оценки деятельности участковых уполномоченных полиции (УУП). Это обусловлено следующими обстоятельствами:

- основная сфера деятельности участковых уполномоченных полиции связана с оказанием правоохранительных услуг непосредственно конкретным гражданам;
- наибольшее количество (порядка 70%) обращений граждан в полицию в той или иной степени относится именно к сфере деятельности участковых уполномоченных полиции;
- как правило, участковые уполномоченные полиции непосредственно контактируют с гражданами, которые имеют возможность составить свое собственное мнение об эффективности их работы.

На современном этапе сотрудники научно-исследовательского центра Академии управления МВД Республики Таджикистан разрабатывают новую методику оценки работы участковых, основанную на результатах опросов общественного мнения. Эта новая методика базируется на следующих идеях.

1. Традиционную систему оценки деятельности УУП необходимо дополнять данными опросов общественного мнения.

Следует подчеркнуть, что предлагаемая новая методика не отменяет, а дополняет традиционные подходы к оценке работы УУП. Безусловно, потребитель-гражданин не знает и не может оценить всех аспектов работы своего участкового, но вполне способен оценить наиболее важные из них, связанные с оказанием правоохранительных услуг потребителю.

2. Самый важный элемент общественного мнения – это мнения граждан, лично контактировавших с конкретными участковыми .

Это принципиально важный момент. В настоящее время при опросах общественного мнения о полиции большинство респондентов – это люди, которые личного актуального опыта обращения в полицию не имеют и судят о ее работе в значительной степени на основании сообщений СМИ. Для получения достоверной информации о работе УУП опрашивать надо не любых граждан (большинство которых со своими участковыми встречаются очень редко), а только тех, чьи заявления участковый разбирал совсем недавно. Для этого следует использовать информацию из Книги учета сообщений о происшествиях (КУСП) за два-три месяца, предшествующих опросу. В записях КУСП можно найти, какой именно участковый должен был встречаться с каким именно конкретным гражданином на своем участке .

3. Оптимальный метод опроса граждан – телефонный опрос по анкете.

Опрос общественного мнения целесообразно проводить в форме телефонного анкетного опроса тех граждан, чьи телефоны зафиксированы в КУСП. Это позволяет за три-пять минут узнать у гражданина, насколько доброжелательно с ним беседовал участковый, насколько он реально помог гражданину решить его проблему.

4. База данных для опроса (ФИО граждан, контактный телефон, ФИО участковых) составляется на основе КУСП.

Хотя граждане обычно (особенно в городах) не помнят фамилий своих участковых, по записям в КУСП можно четко соотнести отзыв конкретного гражданина и конкретного участкового.

5. Результаты опроса обобщаются путем расчета двух оценочных показателей деятельности конкретных участковых на основе не менее чем пяти отзывов на каждого участкового.

В разработанной сотрудниками научно-исследовательского центра методике используется два основных критерия оценки:

- результативность деятельности участкового, т.е. оценка респондентами результатов обращения к участковому за помощью;

- общая оценка деятельности участкового, т.е. оценка удовлетворенности граждан работой участкового. Каждому критерию соответствуют три-четыре закрытых вопроса анкеты, выраженные в баллах ответы респондентов на каждый вопрос образуют компоненты оценочных показателей. Для каждого участкового рассчитывается два основных оценочных индексных показателя – Индекс результативности и Индекс общей оценки. Каждый индекс рассчитывается как сумма произведений весов компонентов на выраженную в процентах долю респондентов, положительно оценивших работу участкового по данному компоненту.

6. Опрос общественного мнения желательно проводить силами не только самих сотрудников полиции, но и представителей гражданского общества.

Анкета опроса, разработанная сотрудниками научно-исследовательского центра Академии управления МВД Республики Таджикистан, достаточно проста и не требует от интервьюера специальных знаний.

Привлечение общественности позволяет усилить объективность оценок общественного мнения, поскольку представителям общественных организаций, собирающим отзывы граждан об участковых, заведомо нет нужды что-то приукрашивать.

7. Оценки гражданами работы конкретных специалистов системы органов внутренних дел должны стать одним из главных критериев оценки этой работы .

В настоящее время участковых оценивают по ведомственным критериям, которые во многих случаях существенно отличаются от социальной результативности. Участковые вынуждены тратить много времени на работу с лицами, состоящими на профилактическом учете (в

-

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://studservis.ru/gotovye-raboty/glava-diploma/70631>