

МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
Рубцовский институт (филиал) федерального государственного бюджетного
образовательного учреждения высшего образования
«Алтайский государственный университет»

Кафедра Государственного и муниципального управления и Права

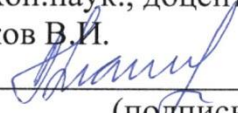
**ВЫПУСКНАЯ КВАЛИФИКАЦИОННАЯ РАБОТА
(бакалаврская работа)**

Тема: Кадровая политика в системе государственной службы
(на примере МО МВД России «Рубцовский»)

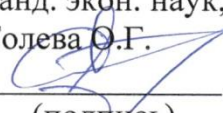
Выпускную квалификационную
работу (бакалаврскую работу)
выполнила студентка
4 курса, группы 1254зс
Кирей Н.В.


(подпись)

Научный руководитель:
канд.экон.наук., доцент
Машуков В.И.


(подпись)

Допустить к защите
Зав. кафедрой
канд. экон. наук, доцент
Голева О.Г.

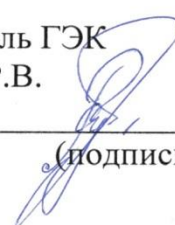

(подпись)

Выпускная квалификационная
работа (бакалаврская работа)
защищена

«08» ноября 2019г.
Оценка отлично

«31» января 2019 г.

Председатель ГЭК
Субботин Р.В.


(подпись)

РЕФЕРАТ

Тема выпускной квалификационной работы (бакалаврской работы): «Кадровая политика в системе государственной службы (на примере межмуниципального отдела МВД России «Рубцовский»).

Объектом работы является МО МВД России «Рубцовский».

Предметом работы является управление кадровой политикой в системе государственной службы.

Основной целью настоящей работы является совершенствование кадровой политики в системе государственной службы» на примере МО МВД России «Рубцовский».

Для достижения цели выпускной квалификационной работы необходимо решение следующих задач:

- Рассмотреть сущность кадровой политики: структуру, функции и принципы;
- изучить субъекты государственной кадровой политики и их полномочия;
- проанализировать формы, методы и механизмы реализации кадровой политики в системе государственной службы;
- описать нормативно-правовое обеспечение реализации государственной кадровой политики;
- проанализировать деятельность межмуниципального отдела Министерства внутренних дел Российской Федерации «Рубцовский»;
- выявить проблемы реализации кадровой политики в системе государственной службы на примере Межмуниципального отдела Министерства внутренних дел Российской Федерации «Рубцовский»;
- разработать рекомендации по совершенствованию кадровой политики на государственной службе на примере Межмуниципального отдела Министерства внутренних дел Российской Федерации «Рубцовский».

Объект исследования: Межмуниципальный отдел Министерства внутренних дел Российской Федерации «Рубцовский».

Предмет исследования: кадровая политика в Межмуниципальном отделе Министерства внутренних дел Российской Федерации «Рубцовский».

Выпускная квалификационная работа имеет следующую структуру: введение; 3 главы; заключение и список литературы.

Во введении указана актуальность кадровой политики в системе государственной службы. В первой главе рассмотрены теоретические основы кадровой политики в системе государственной службы. Во второй главе рассмотрен анализ и проблемы кадровой политики на государственной службе на примере МО МВД России «Рубцовский». В третьей главе разработаны рекомендации по совершенствованию кадровой политики на государственной службе на примере МО МВД России «Рубцовский». В заключение кратко даны выводы по выпускной квалификационной работе.

СОДЕРЖАНИЕ

ВВЕДЕНИЕ.....	5
1. ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ ОСНОВЫ КАДРОВОЙ ПОЛИТИКИ В СИСТЕМЕ ГОСУДАРСТВЕННОЙ СЛУЖБЫ.....	8
1.1 Сущность кадровой политики в системе государственной службы: структура, стадии, функции, принципы.....	8
1.2 Формы, методы и механизмы реализации кадровой политики в системе государственной службы.....	18
1.3 Нормативно – правовое обеспечение реализации кадровой политики на государственной службе.....	21
2. АНАЛИЗ КАДРОВОЙ ПОЛИТИКИ В СИСТЕМЕ ГОСУДАРСТВЕННОЙ СЛУЖБЫ НА ПРИМЕРЕ МО МВД РОССИИ «РУБЦОВСКИЙ».....	29
2.1 Общая характеристика МО МВД России «Рубцовский».....	29
2.2 Анализ государственной кадровой политики в МО МВД России «Рубцовский».....	33
2.3 Проблемы кадровой политики в системе государственной службы на примере МО МВД России «Рубцовский».....	56
3. РАЗРАБОТКА РЕКОМЕНДАЦИЙ ПО СОВЕРШЕНСТВОВАНИЮ КАДРОВОЙ ПОЛИТИКИ В СИСТЕМЕ ГОСУДАРСТВЕННОЙ СЛУЖБЫ НА ПРИМЕРЕ МО МВД РОССИИ «РУБЦОВСКИЙ».....	59
ЗАКЛЮЧЕНИЕ.....	71
СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ И ЛИТЕРАТУРЫ.....	75
ПРИЛОЖЕНИЯ.....	82

ВВЕДЕНИЕ

Кадровая политика в системе государственной службы Российской Федерации – это целостный, самостоятельный институт административного права. Влияние кадровой политики на значимость государственной службы выражается в обновлении правового регулирования государственной службы в Российской Федерации в контексте воздействия на ее кадровый состав.

Актуальность данного исследования основывается на трех положениях.

Во-первых: в современном обществе к кадрам предъявляются серьезные требования, как к подготовке, переподготовке, повышению квалификации, так и к оценке кадров. Именно поэтому большое значение придается одной из основных организационно – правовых форм подбора и оценки профессиональных и личных качеств служащих, работающих в государственных структурах.

Во-вторых: с помощью эффективной кадровой политики создается качественный управленческий государственный аппарат.

Правильно выстроенная кадровая политика помогает определить соответствие сотрудника установленным требованиям. Это позволяет органам государственной власти иметь возможность разработать для своих сотрудников-служащих такие программы управления персоналом, которые позволяли бы максимально раскрыть потенциал государственного служащего, а, сам государственный служащий получил бы при этом обратную связь.

В третьих: это актуальный вопрос, так как эффективность работы государственных служащих является основой стабильности и безопасности общественной жизни государства.

Актуальность темы настоящего исследования состоит также в том, что кадровая политика в Российской Федерации по своему уровню, качеству и способности реагировать на изменения внутри страны и за рубежом, должна

полностью соответствовать темпам политической динамики российского государства. Украинский кризис, введение Западом в отношении России режима санкций, ответные санкции России, вхождение в состав Российской Федерации двух новых субъектов (Республики Крым и города Севастополь), создали новые условия для функционирования системы государственного управления и ее кадрового обеспечения.

В отечественной политической науке серьезное внимание уделяется дискуссии кадровой политики, функционированию государственной службы и их непосредственному взаимодействию. Среди исследований, посвященных данной теме, можно выделить работы В.Г. Игнатова, Н.М. Байкова, З.М. Зотовой, А.А. Хохлова.

Отметим также работы А.И. Турчинова, В.А. Сулемова, В.И. Лукьяненко, А.Е. Лукьяненко, Н.П. Охотского. Они посвящены проблемам кадровой службы в рамках новой российской государственности. Вопросы совершенствования государственного управления занимались также Г.В. Атаманчук, В.Н. Иванов, А.В. Понеделков, А.И. Соловьев, Л.В. Сморгун.

Новейшие исследования по изучаемой теме носят преимущественно узкоспециализированный характер. Недостаточно работ, направленных на комплексное изучение российской специфики кадровой политики. Исключение составляют труды В.Ю. Бельского, В.А. Лепехина, А.А. Демина, А.Н. Савлука, О.В. Видякиной, А.В. Кочеткова, Н.А. Омельченко.

При написании работы также анализировались труды В.И. Аршинова, Б.А. Гениной, М.Г. Громковой, Д.Т. Жовтуна, Л.Я. Зориной, Г.Г. Малинецкого, В.Л. Романова, И.А. Суриной, А.И. Турчинова, они освещают вопросы профессионализма и потребности обучения современных государственных служащих. Однако в этих исследованиях все еще недостаточно полно раскрыта проблематика кадровой политики.

Таким образом, анализ научной литературы, посвященной проблемам кадровой политики в системе государственной службы, показывает, что

данная проблема требует более глубокого исследования, кодификации уже существующих подходов.

Методологическую и нормативную основу работы составили идеи, положения и выводы, содержащиеся в трудах отечественных и зарубежных ученых, посвященных проблемам государственного управления, кадровой политики, рационального использования кадрового потенциала, законотворчества:

- Конституции Российской Федерации;
- нормативно-правовых актах Российской Федерации и ее субъектов;
- международно-правовых документах;
- в других статистических и правовых документах, отражающих различные аспекты кадровой работы в государственном управлении;
- а также материалы научных и практических конференций по различным аспектам государственной службы.

Практическая значимость работы заключается в возможности применения разработанных рекомендаций в Межмуниципальный отдел Министерства внутренних дел Российской Федерации «Рубцовский».

1. ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ ОСНОВЫ ГОСУДАРСТВЕННОЙ КАДРОВОЙ ПОЛИТИКИ В СИСТЕМЕ ГОСУДАРСТВЕННОЙ СЛУЖБЫ

1.1 Сущность кадровой политики в системе государственной службы: структура, стадии, функции и принципы

Модернизация кадровых процессов должна материализовываться в государственной кадровой политике, так же и в системе государственного управления.

Ученые выделяют, что теоретико-методологическую основу актуальной кадровой политики образуют несколько групп концепций.

Особо важные из них:

- концепция кадров (исследование кадрового менеджмента, человеческого капитала, кадрового потенциала);
- концепция политики (преодоления кадровых, социальных патологий органов государственной власти, взаимодействия государства с бизнесом);
- концепция развития общества.

Исследование теории и практики кадровой политики позволяет отметить несколько устоявшихся подходов к регламентированию кадровых процессов и отношений: идеологический, корпоративный, деятельностный¹.

Главное внимание направлено на деятельностный подход при реализации кадровой политики. В этом случае кадровая политика предстает как деятельность, связанная с руководством и регулированием².

Именно деятельностный подход дает преимущество деловым и нравственным качествам штата в кадровой политике, профессионализму;

¹ Сурмин Ю.П. Концептуально-методологические аспекты современной кадровой политики // Право и управление: XXI век. Интернет-журнал. - 2014. - № 1(2).

² Колчина В.С. Политико-управленческие решения: особенности подготовки, принятия и реализации органами власти // Вестник РАГС. - 2006. - № 11. - С. 72.

претиснениям функциональной структуры субъекта кадровой политики; контролю в сфере общественного управления посредством правоохранительных органов, средства массовой информации, общественные организации³.

Кадровую политику надлежит рассматривать в нескольких подходах:

- как совокупную систему работы с кадровым потенциалом в органах государственной власти Российской Федерации;
- как сложное социальное, правовое, политическое проявление, имеющее классифицированную структуру. Это - неотъемлемый элемент государственного управления в субъектах Российской Федерации.

Кадровая политика - это совокупность мотивированных и объективно потребных мероприятий, проводимых органами государственной власти Российской Федерации в отношении кадрового ресурса в целях его формирования, развития и совершенствования. Кадровая политика должна оснащать проведение государственной политики Российской Федерации в целом. Понимание кадровой политики в системе государственного управления предполагает длительный период реализации. Адаптация ее положений достижима в течение 5-15 лет.

Кадровая политика обязательно имеет определенную структуру. Структура кадровой политики в науке рассматривается смешанно. С точки зрения одних ученых в кадровой политике должны быть учтены:

- субъекты кадровой политики;
- ценности и принципы кадровой политики;
- перспективные (стратегические) цели и задачи;
- основные ступени реализации стратегических целей и задач;
- ресурсное снабжение деятельности субъектов кадровой политики;
- результативные средства и методы организации для достижения намерений кадровой политики;

³ Турчинов А.И. Кадровая безопасность России: постановка проблемы // Государственная служба. - 2010. - № 4. - С. 21.

- политическая деятельность по применению ресурсов кадровой политики;
- основные направления политической деятельности в сфере кадровой политики;
- политическая культура⁴.

Профессор А.И. Турчинов относит к сопоставимым элементам кадровой политики следующее: экономику труда, экономическую социологию, теорию управления, теорию государства и права, психологию профессиональной деятельности государственной службы. Это суждения ученых на кадровую политику с позиции социологии и политологической науки⁵.

Другие ученые под сущностью кадровой политики на государственной службе понимают систему механизмов мотивации и социальной защиты кадров.

Кадровая политика представляет собой деятельность органов государственной власти, одновременно являющихся субъектами кадровой политики.

С позиции Д.Я. Малешина признанным считается положение о том, что та или иная деятельность является системой: которая представляет собой комплекс взаимодействующих элементов, они в свою очередь наряду со связями образуют системное качество, а любая деятельность имеет определенную структуру. Структура формируется как сравнительно стабильный способ связи элементов системы⁶.

Таким образом, структура кадровой политики в системе государственного управления включает в себя стадии работы с кадрами на разных этапах ее реализации.

⁴ Инновационная подготовка кадров государственной службы / под общ. ред. В.Л.Романова, Л.А. Василенко. - М.: Изд-во РАГС, 2016. - С. 10.

⁵ Турчинов А.И. Кадровая безопасность России: постановка проблемы // Государственная служба. - 2010. - № 4. - С. 24.

⁶ Малешина Д.Я. Политико-управленческие структуры: особенности подготовки, внедрение органами власти // Вестник РАГС. - 2015. - № 11. - С. 73.

Необходимо различать стадии реализации кадровой политики.

Первая стадия правового оценки в сфере реализации кадровой политики на государственной службе, которая в свою очередь делится на две стадии:

- стадия оценки действующего законодательства о государственной гражданской службе в Российской Федерации, субъекте и на муниципальном уровне, и сопутствующего нормативного правового сопровождения;

- стадия мониторинга кадровой ситуации в органе государственной власти Российской Федерации;

Вторая стадия формирования кадрового потенциала в органе государственной власти. Она делится на несколько процессов:

- процесс нормирования функциональной нагрузки на государственных служащих органа государственной власти;

- процесс создания и оптимизации структуры органа государственной власти;

- процесс составления штатного расписания органа государственной власти.

Третья стадия организационного обеспечения кадровых процессов на государственной службе;

Четвертая стадия планирования и реализации карьеры государственных служащих;

Пятая стадия оценки эффективности и результативности деятельности государственных служащих.

Она охватывает в себя: процессы повышения мотивации кадрового состава в органах государственной власти и процедуру применения мер юридической ответственности к государственным служащим;

Шестая стадия развития законодательства о кадровой политике и государственной службе, которая зависит от задач государственного управления и отзывов населения о работе органов государственной власти⁷.

Принципы кадровой политики в системе государственного управления Т.В. Щукина предлагает разделить на три группы:

- общие принципы кадровой политики на государственной службе;
- узкофункциональные принципы, отражающие особенности кадровой политики Российской Федерации;
- профессиональные принципы, отражающие специфику данного направления государственной политики⁸.

Рассмотрим более подробно представленную нами классификацию принципов кадровой политики в системе государственного управления.

Общие принципы включают в себя:

- открытость;
- правомерность;
- независимость суждений;
- нормативность;
- открытость и системность;
- гласность;
- демократизм;
- взаимодействие органов государственной власти с субъектами кадровой политики;
- принцип взаимной (коллективной) ответственности субъектов кадровой политики.

Узкофункциональные принципы включают в себя:

- региональность;

⁷ Осипова И.Н. К проблеме классификации управленческих взаимодействий на государственной службе // Вестник РАГС. - 2009. - № 11 (19). - С. 8.

⁸ Щукина Т.В. Кадровая политика в системе государственной гражданской службы субъектов российской федерации: концептуальные подходы и административно-правовое регулирование // Вестник РАГС. - 2014. - № 10. - С. 31.

- публичность системы кадровой политики;
- программно-целевую и структурно - функциональную реализацию;
- принцип взаимодействия субъектов кадровой политики с органами местного самоуправления.

Профессионально - кадровые принципы включают в себя:

- достойную оценку результатов деятельности;
- планирование должностного роста;
- периодичность повышения квалификации;
- свойственное осуществление функциональной нагрузки государственным служащим, включая предоставление государственных услуг;
- тезис нормирования функциональной нагрузки;
- тезис непрерывности профессионального образования государственных служащих;
- стабильность и стадийность профессиональной карьеры;
- зависимость продвижения по службе от уровня профессиональной компетенции и эффективности служебной деятельности.

Увы, принципы работы кадровых служб не урегулированы законом. Это вызвано отсутствием тезисов кадровой политики на государственной службе, что является значимой проблемой нормативного выражения принципов. Они направляют правовую политику, составляют своего рода остов.

Из некоторых отделов, которые осуществляют обеспечение кадровой деятельности в органах государственной власти Российской Федерации, были сформированы укрупненные Управления (департаменты) государственной службы и кадровой работы.

Понятие «функция» следует от латинского function (исполнение, осуществление), которая означает работу, какую-либо обязанность или деятельность; выражение свойств какого-либо объекта системе отношений.

Стало быть, под функциями кадровой политики подразумеваются направления работы кадровой политики для формирования структуры и содержания кадрового потенциала органов государственной власти Российской Федерации, его функционирования в системе государственного управления.

А.И. Турчинов определял функции кадровой политики в системе государственной службы Российской Федерации как следующие:

- отвечать потребностям населения и государственного управления;
- упрочнять законодательство, регулирующее вопросы работы с кадровым потенциалом;
- планировать штатную численность и структуру органов государственной власти Российской Федерации;
- оценивать эффективность и результативность деятельности государственных служащих;
- задействовать объективные кадровые технологии в целях модернизации качества кадрового потенциала в органах государственной власти Российской Федерации;
- нормировать функциональную нагрузку государственных служащих в органах государственной власти Российской Федерации;
- осуществлять мотивацию результативной служебной деятельности кадрового потенциала;
- проводить отбор и ротацию кадров на государственной гражданской службе⁹.

Все вышеуказанные функции кадровой политики направлены на достижение всеобщей цели. Она заключается в формировании стабильного, высокопрофессионального кадрового потенциала в органах государственной

⁹ Иванов А.А. Теория государства и права: учебное пособие для студентов вузов, обучающихся по специальности «Юриспруденция» / под ред. В.П. Малахова. - М.: ЮНИТИ-ДАНА: Закон и право, 2018. - С. 101

власти Российской Федерации, который в свою очередь отвечает современным запросам системы государственного управления и общества.

Федеральный закон РФ от 27 мая 2003 года № 58-ФЗ «О системе государственной службы Российской Федерации» в статье 16 устанавливает, что система управления государственной службой создается на федеральном уровне и на уровне субъектов Российской Федерации в целях координации деятельности государственных органов при решении вопросов поступления на государственную службу, формирования кадрового резерва, прохождения и прекращения государственной службы¹⁰, использования кадрового резерва для замещения должностей государственной службы, профессионального образования и дополнительного профессионального образования государственных служащих, проведения замены государственных служащих, а также в целях осуществления контроля за соблюдением в государственных органах федеральных законов, иных нормативных правовых актов Российской Федерации, законов и иных нормативных правовых актов субъектов Российской Федерации о государственной службе, то есть:

1. Регулирование деятельности государственных органов при принятии решении вопросов:

- поступления на государственную службу;
- формирования кадрового резерва;
- прохождения и прекращения государственной службы;
- ведения Сводного реестра государственных служащих Российской Федерации;
- использования кадрового резерва для замещения должностей государственной службы;
- подготовки, переподготовки, повышения квалификации и стажировки государственных служащих.

¹⁰ Официальный сайт Совета Федерации Федерального Собрания РФ [Электронный ресурс]- Режим доступа: <http://council.gov.ru>

2. Осуществление контроля за соблюдением в органах государственной власти нормативных правовых актов о государственной службе.

На сегодняшний день самостоятельные органы по управлению государственной службой не созданы как на федеральном уровне, так и на уровне субъектов Российской Федерации.

Следовательно, осуществлением кадровой политики занимаются и глава государства, и глава субъекта Российской Федерации и все государственные органы исполнительной власти.

Общее руководство кадровой деятельностью государственных органов осуществляют их руководители – Президент РФ, Председатель Правительства РФ, председатели палат Парламента РФ, председатели судов РФ, министры и другие руководители федеральных органов власти, а на региональном уровне – руководители субъектов РФ, главы органов законодательной и исполнительной власти.

Е.В. Охотский утверждает, что наиболее объемными полномочиями в области государственной службы наделен Президент РФ. Он подписывает законы, издает указы, в которых говорится о проводимой им кадровой политики; утверждает Реестр государственных должностей государственной службы РФ; присваивает квалификационные разряды, воинские звания высших рангов; награждает государственными наградами. Президент единолично принимает решения при назначении на должности и освобождении от них многих руководящих должностных лиц государства¹¹.

Прямолинейное руководство кадровой деятельностью органов государственной власти осуществляют руководители их аппаратов. Они управляют всеми вопросами, касающимися организационного обеспечения деятельности государственных служащих.

Практической реализацией проводимой руководством страны кадровой политики и организационно - правовых мероприятий в

¹¹ Охотский.Е.В. Государственная служба Российской Федерации / Е.В. Охотский. – М.: Юрист, 2015.–287с.

конкретном государственном органе занимаются специально образуемые в их структуре подразделения – кадровые службы¹².

Главными задачами и направлениями деятельности кадровых служб органов государственной власти, как федеральных, так и субъектов федерации, являются:

- проведение конкурсов и аттестаций;
- утверждение решений, связанных с прохождением государственной службы, ведение личных дел;
- консультирование;
- анализ и прогнозирование кадровых ситуаций;
- организация профессиональной подготовки (переподготовки) и повышение квалификации, а также организация практики и стажировок государственных служащих.

Ответственность субъектов кадровой политики за количественное уменьшение кадрового потенциала, снижение эффективности деятельности, профессиональной мотивации, физической активности должна быть серьезной и должна находить свое отражение в нормативных правовых актах. Ответственность за кадровый потенциал - это ответственность за результаты реализации кадровой политики. Без человека, удовлетворения его духовных, социальных, физических, экономических потребностей не будет ни государства, ни общества в их лучшем понимании.

Профессионализм государственных служащих оказывает заметное воздействие на эффективность управления¹³.

¹² Сулемов В.А. Государственная кадровая политика в современной России: Теория, история, новые реалии / В.А. Сулемов; Рос. акад. гос. службы при Президенте Рос. Федерации. - 2-е изд., дораб. и доп. – М.: Изд-во РАГС, 2016. – 344 с.

¹³ Щукина Т.В. Кадровая политика в системе государственной гражданской службы субъектов российской федерации: концептуальные подходы и административно-правовое регулирование // Вестник РАГС. - 2014. - № 10. - С. 31.

1.2 Формы, методы и механизмы реализации кадровой политики в системе государственной гражданской службы

Формы реализации кадровой политики и формы государственного управления во многом совпадают. В качестве правовых форм реализации кадровой политики выступают:

- Конституция Российской Федерации;
- Указы Президента;
- Постановления правительства;
- Федеральные законы;
- Законы субъекта Российской Федерации;
- Нормативные правовые акты главы субъекта Российской Федерации;
- Нормативные правовые акты органов государственной власти субъекта Российской Федерации в сфере кадровой политики.

Главное правовое выражение форм реализации кадровой политики - это программы развития государственной службы в РФ и субъекта Российской Федерации, стратегии социально-экономического развития РФ и субъекта Российской Федерации и иные целевые программы, действующие в различных отраслях государственного управления¹⁴.

Рассматривая методы кадровой политики в системе государственной службы, стоит сказать, что это методы управления кадровым потенциалом, кадровым процессом в органах государственной власти¹⁵.

Особенностью классификации методов реализации кадровой политики в Российской Федерации является выделение следующих методов:

¹⁴ Указ Президента РФ от 11.08.2016 №403 «Об Основных направлениях развития государственной гражданской службы Российской Федерации на 2016– 2018 годы» // Собрание законодательства РФ. –2016.– № 33.– Ст. 5165.

¹⁵ Сулемов В.А. Государственная кадровая политика в современной России: Теория, история, новые реалии / В.А. Сулемов; Рос. акад. гос. службы при Президенте Рос. Федерации. - 2-е изд., дораб. и доп. – М.: Изд-во РАГС, 2016. – 344 с.

– метод правового мониторинга кадровой ситуации в органе государственной власти Российской Федерации;

– метод правового мониторинга законодательства о государственной гражданской службе субъекта Российской Федерации и сопутствующих нормативных правовых актов;

– метод исследования реализации кадровой политики ;

– метод функциональной оценки, включающий в себя метод оценки выполнения функциональной нагрузки государственными служащими и метод оценки эффективности профессиональной служебной деятельности ¹⁶государственных служащих в Российской Федерации.

Можно выделить несколько основных систем эффективного проведения и реализации государственной кадровой политики, среди них: механизм нормативно - правового обеспечения государственной кадровой политики, механизм организационного, механизм научно -информационного и механизм учебно - методического обеспечения кадровой политики¹⁷.

Механизм нормативно - правового обеспечения государственной кадровой политики включает в себя органы государственной власти, в обязанности которых входит разработка законопроектов и подзаконных актов (Администрация Президента РФ, Правительство, научные учреждения), процедуру разработки и принятия новых законов и подзаконных актов, а также процедурные вопросы по отмене устаревших законов и подзаконных актов.

Механизм организационного обеспечения государственной кадровой политики. Данный механизм включает структуру органов власти и управления всех уровней, которые формируют, координируют и контролируют кадровую деятельность на федеральном, региональном и местном уровне. Этот механизм включает в себя организационные вопросы по подбору, обучению, переподготовки и повышению квалификации кадров,

¹⁶ Официальный сайт Электронный архив ЮУрГУ[электронный ресурс]- Режим доступа:<http://dspace.susu.ru>

¹⁷ 2. Илларионов А.Е. Основы теории государственной кадровой политики [Электронный ресурс]. Режим доступа: <http://uchebnik-online.com>

проведению их аттестации, формированию резерва и его обучение, контроль деятельности кадров.

Механизм научно - информационного обеспечения государственной кадровой политики. Сюда можно отнести статистический учет, методологии учета и оценки кадрового потенциала, формирование банка данных.

Механизм учебно - методического обеспечения государственной кадровой политики. Учебно-методическое обеспечение должно охватывать все звенья подготовки и переподготовки кадров, повышения их квалификации.

По мнению Т.В. Шукиной можно выделить 9 механизмов реализации кадровой политики на государственной службе¹⁸:

- мероприятия, направленные на защиту государственных служащих (защита от неправомерных воздействий со стороны представителя нанимателя; органов государственной власти и их представителей; иных лиц в тех случаях, когда могут быть нарушены права служащего во время осуществления им служебной деятельности);
- действия, направленные на организацию, проведение конкурсов на замещение вакантных должностей государственной службы, формирование конкурсного кадрового резерва;
- действия, направленные на время адаптации, когда проходят государственную службу вновь поступившие государственные служащие;
- мероприятия, направленные на эффективное прохождение государственной службы, при этом включают применение кадровых технологий;
- мероприятия по предоставлению социальных гарантий прохождения государственной службы, включая пенсионное обеспечение;

¹⁸ Шукина Т.В. Кадровая политика в системе государственной гражданской службы субъектов российской федерации: концептуальные подходы и административно-правовое регулирование // Вестник РАГС. - 2014. - № 10. - С. 31.

- мероприятия, направленные на привлечение государственных служащих к различным видам юридической ответственности, включая антикоррупционные мероприятия;
- действия, направленные на формирование оптимальной структуры органа государственной власти;
- действия, направленные на создание кадровых служб и органов по управлению государственной службой в субъектах РФ¹⁹.

1.3 Нормативно-правовое обеспечение реализации государственной кадровой политики на государственной службе

Управление человеческими ресурсами на государственной службе - динамичный и динамический процесс, связанный с изменениями в структуре государственных органов, количеством государственных служащих и их требования к приему на государственную службу, организацию и проведение оценки, экспертизы квалификации, обучение и образование сотрудников, осуществление карьеры, включая потенциальное использование кадрового резерва. Это законный процесс создания кадров, начиная с подбора персонала, заканчивая обеспечением стабильности и эффективного использования.

Таким образом, Федеральный закон «О государственной гражданской службе Российской Федерации» устанавливает основу для создания кадров государственной службы (глава 13, Статьи 60-64)²⁰.

¹⁹ Щукина Т.В. Кадровая политика в системе государственной гражданской службы субъектов Российской Федерации: концептуальные подходы и административно-правовое регулирование. Монография. Воронеж. Издательско-полиграфический центр. «Научная книга» 2011. С. 263.

²⁰ Федеральный закон РФ от 27 июня 2004 г. № 79-ФЗ О государственной гражданской службе Российской Федерации: Федеральный закон РФ от 27 июня 2004 г. № 79-ФЗ

Принципы формирования структуры персонала, как они определены (назначение государственной службы для государственных служащих с учетом их заслуг в профессиональной служебной деятельности и деловых навыков, повышение квалификации государственных служащих), а также в качестве приоритетных областей для создания государственной службы (статья 60):

- профессиональная подготовка государственных служащих, их переподготовка, повышение квалификации и стажировка в соответствии с программами профессионального развития государственных служащих;
- содействие должностному росту государственных служащих на конкурсной основе;
- замена государственных служащих;
- формирование кадрового резерва на конкурсной основе и его значимое использование;
- оценка результатов профессиональной служебной деятельности государственных служащих когда проводится аттестация или квалификационный экзамен;
- применение современных кадровых технологий при поступлении на государственную службу и ее прохождении²¹.

Повышение эффективности существующего кадрового потенциала государственной службы может способствовать укреплению государства современной России, использование этих инструментов будет способствовать выполнению обязанностей и функций государственных органов. Одной из основных проблем повышения эффективности государственного персонала государственной службы является проблема кадровых резервов²².

За исключением внутренних человеческих ресурсов на государственной службе, необходимо привлечь наиболее компетентных

²¹ Овсянко Д.М. Государственная служба Российской Федерации / Д.М. Овсянко. – М.: Юрист, 2015.–287с.

²² Мельников, В. П. Государственная служба в России: истор. опыт: учеб. пособие / В. П. Мельников. – М.: Изд-во РАГС, 2015. – 448 с.

специалистов с необходимыми навыками и способностями. Сегодня важным способом повышения качества состава российской государственной службы является рациональное формирование и использование резерва персонала на государственной службе, привлечение нового поколения компетентных работников. Формирование кадровых резервов является средством государственного аппарата для удовлетворения потребностей персонала и возможности нормального функционирования государственных органов.

Для формирования и развития системы кадрового резерва на государственной службе была создана и закреплена нормативно–правовая база: Федеральный закон от 27 мая 2003 года № 58 — ФЗ «О системе государственной службы Российской Федерации» и от 27 июля 2004г. № 79 — ФЗ «О государственной гражданской службе Российской Федерации», и так же Указы Президента Российской Федерации от 1 февраля 2005 года № 110 «О поведении аттестации государственных гражданских служащих Российской Федерации», от 1 февраля 2005 года ²³№ 111 «О порядке сдачи квалификационного экзамена государственными гражданскими служащими Российской Федерации и оценки их знаний, навыков и умений (профессионального уровня)», от 1 февраля 2005 года № 112 «О конкурсе на замещение вакантной должности государственной гражданской службы Российской Федерации», 1 марта 2017 года Президентом Российской Федерации был издан Указ № 96, утверждающий Положение о кадровом резерве федерального государственного органа, создание которого было предусмотрено ст. 64 Федерального закона «О государственной гражданской службе Российской Федерации» № 79 — ФЗ, с момента его первоначальной редакции. Федеральный закон «О системе государственной службы Российской Федерации» от 27 мая 2003 года № 58–ФЗ выделяет

²³ Правовые основы формирования кадрового резерва на государственной гражданской службе | Публикация в журнале «Молодой ученый».

формирования кадрового резерва в целях отбора кандидатур для замещения должностей государственной службы²⁴.

Федеральный закон от 27 июля 2004 года № 79 — ФЗ «О государственной гражданской службе Российской Федерации» нормами главы 13 устанавливает порядок формирования кадрового состава государственной службы.

Статья 64 Федерального закона № 79 — ФЗ закрепляет, что для замещения вакантных должностей гражданской службы из числа гражданских служащих (граждан) формируются федеральный кадровый резерв. Также резервы формируются на всех уровнях власти, на государственном, региональном и в каждом органе власти. Формируется кадровый резерв в соответствии с поступившими в государственный орган заявлениями от гражданских служащих и (или) граждан.

Включение государственного служащего (гражданина) в резерв сотрудников для замены должностей государственных служащих по результатам конкурса является общим правилом. В рамках конкурса оценивается соответствие участников квалификационным требованиям, представленным на публичные должности, а также их уровень знаний, навыков и способностей. Однако закон дает еще одну причину включения государственных служащих в резервы персонала²⁵.

В этом списке приводятся причины включения в резервы персонала на конкурсной основе и, кроме того, на основании решения о положительной оценке (аттестации) в результате сокращения должности государственной службы или прекращения контрактов, по обстоятельствам, не зависящим от сторон. Поэтому через конкурсы граждане, не находящиеся на государственной службе, могут быть перечислены в резерв персонала, а также в ряды государственных служащих.

²⁴ О системе государственной службы Российской Федерации: Федеральный закон от 27 мая 2003 г. № 58-ФЗ.

²⁵ Заварихина С. А. Аттестация государственных служащих/ С.А. Заварихина // Бухгалтерский учет в бюджетных и некоммерческих организациях. 2016, — №9. — С. 39 — 44.

Впоследствии личные документы государственных служащих и другие документы, подтверждающие официальную деятельность государственных чиновников вносятся в базы данных резерва. Уровень формирования, подготовки и реализации кадров для должностей в органах государственной власти, составляющих субъектов Российской Федерации определяет систему работы с резервом персонала на государственную службу.

Существующие процедуры подготовки и проведения конкурса должны быть включены в резервы персонала для заполнения вакантных должностей государственных служащих в полном соответствии с процедурами конкурса для заполнения вакантных должностей государственных служащих.

Ранее при проведении конкурса для включения в кадровый резерв осуществление происходило в соответствии с Положением о конкурсе на замещение вакантной должности государственной гражданской службы Российской Федерации, утвержденным Указом Президента Российской Федерации от 01.02.2005 г. № 112 «О конкурсе на замещение вакантной должности государственной гражданской службы Российской Федерации»²⁶, на сегодняшний день при проведении конкурса на включение в кадровый резерв нужно опираться на Положение о кадровом резерве федерального государственного органа, которое утверждено Указом Президента Российской Федерации № 96.

Важным вопросом в законах о кадровых резервах является принцип и критерии выборов. Федеральный закон содержит общие правила, в соответствии с включением государственного служащего или гражданина в резервы штата государственного служащего на должности государственной службы, проводимой по результатам конкурса. Только назначается он на вакансию из резервов персонала с решением представителя работодателя. Руководитель определяет, что кандидат группы больше соответствует требованиям к работе и решает вопрос о назначении.

²⁶ Указ Президента РФ от 01.02.2005 № 112 «О конкурсе на замещение вакантной должности государственной гражданской службы Российской Федерации» (ред. от 10.09.2017) // Российская газета. - № 20.- 03.02.2005.

Таким образом, это положение о назначении на вакантную должность кадрового резерва, создано для борьбы с представителями работодателей, которые могут быть приняты без учета результатов конкурса в кадровом резерве, без отсутствия оценки, готовности претендентов на вакантную должность, а не в соответствии с принципом равного доступа к государственным услугам, а также формирование конкурентной среды для кандидатов.

Везде должен использоваться один и тот же методологический подход: процедура, метод и процесс оценки кандидата до его назначения на вакансию представителя работодателя²⁷.

Следует отметить, что создание резервов персонала необходимо для расширения возможностей обученного персонала. Анализ нормативно-правовой базы создания резерва кадров свидетельствует о том, что нормативно-правовая база не является полной, существует разрыв, который может генерировать различный подход к созданию кадрового резерва в регионе, что нарушает принцип единства правовой и институциональной основы федеральной государственной службы в Российской Федерации.

На государственную службу имеют право поступать граждане Российской Федерации, в возрасте не менее 18 лет, которые владеют государственным языком Российской Федерации и соответствуют квалификационным требованиям, установленным Федеральным законом от 27 июля 2004 г. № 7²⁸.

Квалификационные требования к должностям государственной службы устанавливаются в соответствии с категориями и группами должностей государственной службы.

Организация поступления граждан на государственную службу осуществляется в соответствии с Федеральным законом от 27 июля 2004 г. №

²⁷ Зелинский С.Э. Аттестация и оценка государственных служащих: взгляд изнутри / Зеленский С.Э. // Государственное и муниципальное управление. Ученые записки СКАГС. 2015, – №1. – С. 171-178

²⁸ О государственной гражданской службе Российской Федерации: Федеральный закон РФ от 27 июня 2004 г. № 79-ФЗ

79-ФЗ «О государственной гражданской службе Российской Федерации», Указом Президента Российской Федерации от 1 февраля 2005 г. № 112 «О конкурсе на замещение вакантной должности государственной гражданской службы», а также иными нормативными правовыми актами.

Подготовка к проведению аттестации предусматривает тщательное изучение ряда основополагающих нормативных правовых документов:

- Федеральный закон от 27 июля 2004 года № 79-ФЗ «О государственной гражданской службе Российской Федерации» ст.49;
- Указ Президента Российской Федерации от 1 февраля 2005 года № 110 «О проведении аттестации государственных гражданских служащих Российской Федерации».

Подготовка к проведению аттестации ведётся кадровой службой соответствующего органа государственной власти.

Таким образом, рассмотрев теоретические основы кадровой политики в системе государственной службы, можно определить её значимость.

Во-первых, это недостаточная квалификация государственных служащих. Они часто не в состоянии решать задачи, которые ставит перед ними общество, особенно в условиях реформирования системы управления. Сказывается недостаток профильного образования и опыта. Не хватает профессиональных знаний, умений и навыков. На низком уровне остается владение компьютерными технологиями и иностранными языками. Недостаточно сформированы необходимые личностно - деловые качества: навыки эффективной коммуникации, ответственность и самостоятельность в принятии решений, организаторские способности и пр.

Во-вторых, проблема корпоративной культуры. Ценности и нормы чиновников часто несовместимы с представлением об эффективной службе. Изолированность и плановость государственной службы серьезно тормозит любые изменения.

В-третьих, привлекательность государственных органов власти как работодателя на рынке услуг. Труд государственного служащего

существенно недооценен, особенно, что касается среднего руководящего состава органов управления.

Не секрет, что на данный момент многие молодые люди, которые хотят работать в органах власти, понимают, что эта должность является хорошим началом карьеры после окончания учебы. Они получают опыт, получают хорошие отзывы в резюме, участвуют в выполнении масштабных задач.

Вознаграждение сотрудников в бизнес-структурах, зачастую более привлекательно для экспертов их уровня. Очень сложно привлечь квалифицированного специалиста к государственной службе, если он востребован на рынке труда, без эффективной кадровой политики.

2. АНАЛИЗ КАДРОВОЙ ПОЛИТИКИ В СИСТЕМЕ ГОСУДАРСТВЕННОЙ СЛУЖБЫ НА ПРИМЕРЕ МО МВД РОССИИ «РУБЦОВСКИЙ»

2.1 Общая характеристика МО МВД России «Рубцовский»

Настоящее Положение определяет основные полномочия и организацию деятельности Межмуниципального отдела Министерства внутренних дел Российской Федерации «Рубцовский».

Межмуниципальный отдел Министерства внутренних дел Российской Федерации «Рубцовский» (далее – МО МВД России «Рубцовский») входит в состав органов внутренних дел Российской Федерации, подчиняется Главному управлению Министерства внутренних дел Российской Федерации по Алтайскому краю и осуществляет свою деятельность в пределах границ муниципальных образований - города Рубцовска Алтайского края, Рубцовского района Алтайского края, Егорьевского района Алтайского края и Угловского района Алтайского края.

МО МВД России «Рубцовский» в своей деятельности руководствуется Конституцией Российской Федерации, общепризнанными принципами и нормами международного права, международными договорами Российской Федерации, федеральными конституционными законами, федеральными законами, актами Президента Российской Федерации и Правительства Российской Федерации, законами Алтайского края по вопросам охраны общественного порядка и обеспечения общественной безопасности, изданными в пределах его компетенции, нормативными правовыми актами МВД России, правовыми актами ГУ МВД России по Алтайскому краю²⁹.

²⁹ Официальный сайт Главное Управление МВД РОССИИ по Алтайскому краю [Электронный ресурс]- Режим доступа: <https://22.mvd.rf/>.

МО МВД России «Рубцовский», создан в целях реализации возложенных на органы внутренних дел задач по обеспечению защиты жизни, здоровья, прав и свобод граждан Российской Федерации, иностранных граждан и лиц без гражданства, противодействию преступности, охране общественного порядка и собственности, обеспечению общественной безопасности на территории обслуживания.

Деятельность МО МВД России «Рубцовский» является открытой для общества и публичной в той мере, в какой это не противоречит требованиям законодательства Российской Федерации.

При МО МВД России «Рубцовский» действует общественный совет, формируемый в соответствии с Федеральным законом от 7 февраля 2011 г. № 3-ФЗ «О полиции» (ред. от 10.08.2017)³⁰.

В МО МВД России «Рубцовский» в целях обеспечения осуществления возложенных на него полномочий в пределах установленной штатной численности вводятся должности, подлежащие замещению лицами рядового и начальствующего состава органов внутренних дел, а также могут вводиться должности, подлежащие замещению федеральными государственными гражданскими служащими и работниками.

МО МВД России «Рубцовский» создается, реорганизуется и ликвидируется в порядке, установленном законодательством Российской Федерации.

МО МВД России «Рубцовский» возглавляет начальник, назначаемый на должность и освобождаемый от должности начальником ГУ МВД России по Алтайскому краю.

Начальник МО МВД России «Рубцовский» осуществляет руководство МО МВД России «Рубцовский» на основе единоначалия и несет персональную ответственность за выполнение возложенных на МО МВД России «Рубцовский» задач, состояние служебной дисциплины и законности

³⁰ О полиции: Федеральный закон от 07.02.2011 г. №3-ФЗ

среди подчиненных, эффективность профилактической и воспитательной работы с ними.

Начальник МО МВД России «Рубцовский» имеет заместителей, назначаемых на должность и освобождаемых от должности в установленном МВД России порядке³¹.

Структура МО МВД России «Рубцовский» устанавливается правовым актом ГУ МВД России по Алтайскому краю в соответствии с типовой структурой территориального органа.

Организационная структура МО МВД России «Рубцовский» линейно - функциональная.

Организационная структура МО МВД России «Рубцовский» представлена в приложении 1.

Система в структуре МО МВД России сложная, характеризующаяся особенностями собственной структуры, а функционирование её подразделений - самое объемное и многообразное направление деятельности. Она определяется полномочными государственными органами и содержит в себе различные составные звенья, имеющие соответствующие функции и полномочия.

Линейно - функциональная структура сочетает в себе преимущества линейных и функциональных структур. Для ее формирования используют шахтный принцип построения и специализации в процессе управления. Подразделения образуются по видам деятельности организации. Функциональные подразделения делят на более мелкие производственные, каждое из которых выполняет ограниченный перечень функций.

Системообразующими являются вертикальные связи, которые делятся на:

1. Основные (линейные) – по средствам которых руководство

³¹ Официальный сайт Главное Управление МВД РОССИИ по Алтайскому краю [Электронный ресурс]- Режим доступа: <https://22.мвд.рф/>.

осуществляет прямое управление подчиненными. Линейный руководитель определяет главные задачи в конкретный момент времени и конкретных исполнителей. Линейные связи направлены сверху вниз и регулируются с помощью распоряжений, указов, приказов.

2. Дополнительные (функциональные) – носят совещательный характер. Посредством этих связей организационные подразделения могут давать распоряжения работникам нижестоящего уровня по вопросам своей компетенции.

Достоинства (возможности):

1. Структура повышает ответственность руководителя полиции за конечный результат деятельности;
2. Способствует повышению эффективности использования рабочей силы всех видов;
3. Упрощает профессиональную подготовку;
4. Создает возможности для карьерного роста сотрудников;
5. Позволяет легче контролировать деятельность каждого подразделения и исполнителя.

Недостатки:

1. Ответственность за получение положительных результатов деятельности ложится на руководителя полиции;
2. Усложняется согласованность действий функциональных подразделений;
3. Замедляется процесс принятия и реализации решения;
4. Структура не обладает гибкостью, так как функционирует на основе множества принципов и правил.

Полномочия руководителей органов МО МВД России «Рубцовский» определяются в должностных инструкциях и положениях об этих органах.

МО МВД России «Рубцовский» возглавляет начальник, назначаемый на должность и освобождаемый от должности начальником ГУ МВД России по Алтайскому краю.

Функции аппарата управления МО МВД России «Рубцовский» по вопросам текущего и оперативного управления представлены в таблице 2.1

Таблица 2.1- Функции аппарата управления МО МВД России «Рубцовский» по вопросам текущего и оперативного управления

Должность	Функции
Начальник МО МВД России «Рубцовский»	Обеспечивает соблюдение законности при осуществлении сотрудниками и государственными служащими МО МВД России «Рубцовский» оперативно-служебной деятельности, поддержание служебной дисциплины; организует и осуществляет контроль за законностью решений и действий должностных лиц МО МВД России «Рубцовский»; принимает участие в обеспечении безопасности и организует мониторинг состояния;
Заместитель начальника МО МВД России «Рубцовский», начальник полиции	Организует подготовку и проведение инструктажей сотрудников полиции, заступающих на службу, контролирует несение службы сотрудников и полиции, соблюдение ими законности и дисциплины.

Начальник МО МВД России «Рубцовский» осуществляет руководство МО МВД России «Рубцовский» на основе единоначалия и несет персональную ответственность за выполнение возложенных на МО МВД России «Рубцовский» задач, состояние служебной дисциплины и законности среди подчиненных, эффективность профилактической и воспитательной работы с ними.

2.2 Анализ кадровой политики в МО МВД России «Рубцовский»

Основы кадровой политики на государственной службе в МВД России формируются и осуществляются в Департаменте государственной службы и Министерства внутренних дел Российской Федерации (ДГСК МВД России).

Департамент является самостоятельным структурным подразделением центрального аппарата Министерства внутренних дел Российской Федерации, обеспечивающим и осуществляющим в пределах своей компетенции функции Министерства по выработке и реализации государственной политики и нормативно-правовому регулированию в области кадрового обеспечения системы МВД России, организации профессиональной подготовки кадров МВД России, обеспечения в соответствии с международными договорами Российской Федерации подготовки кадров для правоохранительных органов зарубежных стран; мобилизационной подготовки, мобилизации и гражданской обороны в системе МВД России.

Положение о деятельности Департамента утверждено приказом МВД России от 16 июня 2011 г. № 660, с учетом изменений, внесенных приказом МВД России от 30 января 2013 г.³².

Далее основы кадровой политики детализируются уже непосредственно в Межмуниципальных отделах МВД России.

Субъектом управления кадровой политикой в МО МВД России «Рубцовский» является отдел по работе с личным составом (далее ОРЛС).

ОРЛС территориального органа внутренних дел Алтайского края является структурным подразделением территориального органа внутренних дел Алтайского края, обеспечивающим выполнение задач отбора, расстановки, учета кадров, повышения профессионального уровня личного состава, организации морально-психологического обеспечения оперативно-служебной деятельности, противодействия коррупционным проявлениям среди личного состава.

³² Официальный сайт Министерства внутренних дел Российской Федерации[Электронный ресурс]-Режим доступа: <https://дгск.мвд.рф>

Указывается наименование подразделения в соответствии со штатным расписанием территориального органа внутренних дел Алтайского края.

Структура и штатное расписание ОРЛС утверждаются начальником ГУ МВД России по Алтайскому краю.

ОРЛС в своей деятельности руководствуется Конституцией Российской Федерации, общепризнанными принципами и нормами международного права и международными договорами Российской Федерации, федеральными конституционными законами, федеральными законами и иными нормативными актами Российской Федерации, законодательными и иными нормативными правовыми актами Алтайского края, принятыми в пределах компетенции, правовыми актами ГУ, правовыми актами территориального органа внутренних дел Алтайского края и настоящим положением.

Деятельность ОРЛС строится в соответствии с принципами уважения прав и свобод человека и гражданина, законности, гуманизма, а также на основе взаимодействия в пределах своей компетенции с другими подразделениями органов государственной власти, общественными объединениями, творческими союзами и религиозными конфессиями, представителями гражданского общества и средствами массовой информации, в также в установленном порядке с образовательными организациями.

Работа ОРЛС организуется на основе планирования, сочетания единоначалия в решении вопросов служебной деятельности и коллегиальности при их обсуждении, персональной ответственности каждого сотрудника, государственного служащего и работника за состояние дел на порученном участке и выполнение отдельных поручений.

Основными задачами ОРЛС являются:

- осуществление эффективных мер по реализации государственной кадровой политики в территориальном органе внутренних дел Алтайского края;

- создание организационных, правовых, социальных и морально-психологических условий для формирования высокопрофессионального, стабильного, оптимального уровня сотрудников органов внутренних дел;
- выработка у сотрудников высоких профессиональных качеств в деле охраны общественного порядка и борьбы с преступностью, защиты прав и законных интересов граждан, в том числе умения выполнять служебно-боевые задачи в особых условиях и чрезвычайных ситуациях, владеть табельным оружием и эффективно применять боевые приемы борьбы; развитие физической силы и ловкости;
- совершенствование системы отбора кадров и комплектования территориального органа внутренних дел Алтайского края, подготовки и повышения квалификации кадров;
- постоянное улучшение качественного состава кадров территориального органа внутренних дел Алтайского края на основе изучения и применения положительного опыта работы;
- обеспечение строгого соблюдения служебной дисциплины и законности в деятельности территориального органа внутренних дел Алтайского края;
- совершенствование мер по противодействию коррупции и профилактике коррупционных проявлений среди личного состава территориального органа внутренних дел Алтайского края;
- формирование у сотрудников стойких государственно-правовых ориентиров, высоких нравственных качеств, общественно-исторических, гуманитарных и правовых знаний.

В таблице 2.2 рассмотрим численность персонала МО МВД России «Рубцовский» за 2016-2018 гг.

По данным таблицы 2.2 видим, что за последний год численность возросла на 8%, при этом самое большое увеличение произошло среди должностей младшего начальствующего персонала, на 17%.

Таблица 2.2 – Численность персонала МО МВД России «Рубцовский»
за 2016-2018 гг.

Персонал	2016	2017	2018	Отклонение +/-		Темп, рост %	
				2016/ 2017	2017/2018	2016/2017	2017/ 2018
Общая численность состава, чел.	810	860	933	15	42	106	108
должности высшего начальствующего состава;	90	95	105	5	10	106	111
должности старшего начальствующего состава;	320	320	340	-	20	100	106
должности среднего начальствующего состава;	250	270	290	20	20	108	107
должности младшего начальствующего состава;	100	120	140	20	20	120	117
должности рядового состава.	50	55	58	5	3	110	105

Представим динамику персонала графически на рисунке 2.1.

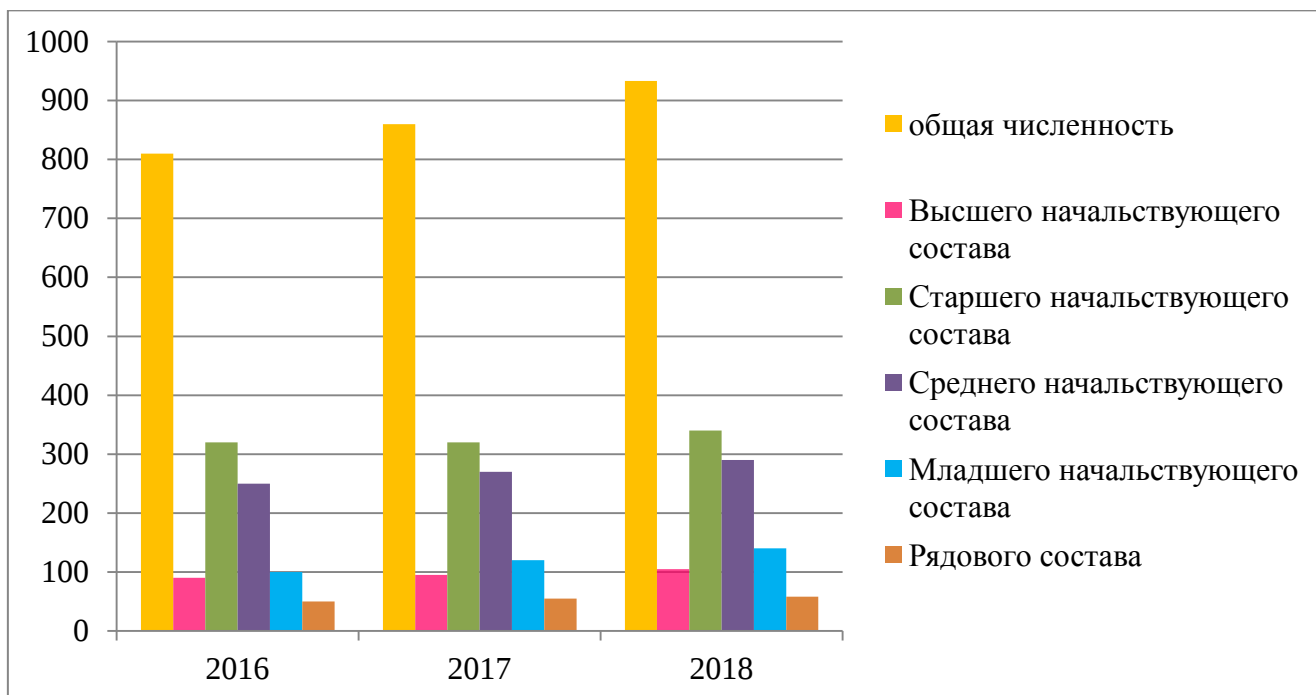


Рисунок 2.1 – Динамика численности персонала МО МВД России
«Рубцовский» за 2016-2018 гг., чел

Рассмотрев динамику численности персонала, рассмотрим показатели движения кадров в МО МВД России «Рубцовский» за 2016-2018 гг. в таблице 2.3.

Таблица 2.3 – Движение персонала в МО МВД России «Рубцовский» за 2016-2018 гг., чел

Показатель	Значение показателя в году			темпы роста, %	
	2016	2017	2018	2016/2017	2017/2018
Принято на работу чел., всего	50	73	47	146	64
Уволено работников чел., всего	20	25	20	125	80
Коэффициент оборота по приему	28,4	41,4	5	146	12
Коэффициент оборота по выбытию	2,5	3,0	2,1	120	70

По данным таблицы 2.3 можно сказать, что коэффициенты движения персонала находятся в пределах нормы, штат полностью укомплектован.

Далее рассмотрим такие элементы кадровой политики как денежное довольствие.

Денежное довольствие сотрудников состоит из месячного оклада в соответствии с замещаемой должностью (далее - должностной оклад) и месячного оклада в соответствии с присвоенным специальным званием (далее - оклад по специальному званию), которые составляют оклад месячного денежного содержания (далее - оклад денежного содержания), ежемесячных и иных дополнительных выплат.

Размеры окладов устанавливаются Правительством Российской Федерации (постановление Правительства Российской Федерации от 03.11.2011 № 878) , которые зависят от типовых должностей и специальных званий³³.

³³ О социальных гарантиях сотрудников органов внутренних дел Российской Федерации и внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации: Федеральный закон от 19.07.2011 № 247-ФЗ (ред. от 23.04.2018)

Размеры окладов по другим (нетиповым) должностям сотрудников устанавливаются руководителем федерального органа исполнительной власти в сфере внутренних дел.(в ред. Федерального закона от 08.11.2011 N 309-ФЗ).В настоящее время размеры должностных окладов сотрудников органов внутренних дел определены приказом МВД России от 01.12.2011 № 1192.

Размеры окладов денежного содержания увеличиваются (индексируются) в соответствии с федеральным законом о федеральном бюджете на соответствующий год и на плановый период с учетом уровня инфляции (потребительских цен). Решение об увеличении (индексации) окладов денежного содержания принимается Правительством Российской Федерации³⁴.

Сотрудникам устанавливаются следующие дополнительные выплаты:

1.ежемесячная надбавка к окладу денежного содержания за стаж службы (выслугу лет), которая устанавливается в зависимости от выслуги лет и определена нормами постановления Правительства Российской Федерации от 27.12.2011 №1158(ред. от 01.12.2016) в следующих размерах:

- при стаже работы от 2 до 5 лет – 10%;
- при стаже работы от 5 до 10 лет – 15%;
- при стаже работы от 10 до 15 лет – 20%;
- при стаже работы от 15 до 20 лет – 25%;
- при стаже работы от 20 до 25 лет – 30%;
- при стаже работы от 25 лет и более – 40%.

2. ежемесячная надбавка к должностному окладу за квалификационное звание;

3. ежемесячная надбавка к должностному окладу за особые условия службы;

³⁴ О социальных гарантиях сотрудников органов внутренних дел Российской Федерации и внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации: Федеральный закон от 19.07.2011 №247-ФЗ (ред.от 23.04.2018)

4. ежемесячная надбавка к должностному окладу за работу со сведениями, составляющими государственную тайну;
5. премии за добросовестное выполнение служебных обязанностей;
6. поощрительные выплаты за особые достижения в службе;
7. надбавка к должностному окладу за выполнение задач, непосредственно связанных с риском (повышенной опасностью) для жизни и здоровья в мирное время; (в ред. Федерального закона от 04.11.2014 N 342-ФЗ).

Также государственным служащим в МО МВД России «Рубцовский», устанавливается ежемесячная надбавка к должностному окладу за квалификационное звание. Представим данные на рисунке 2.2

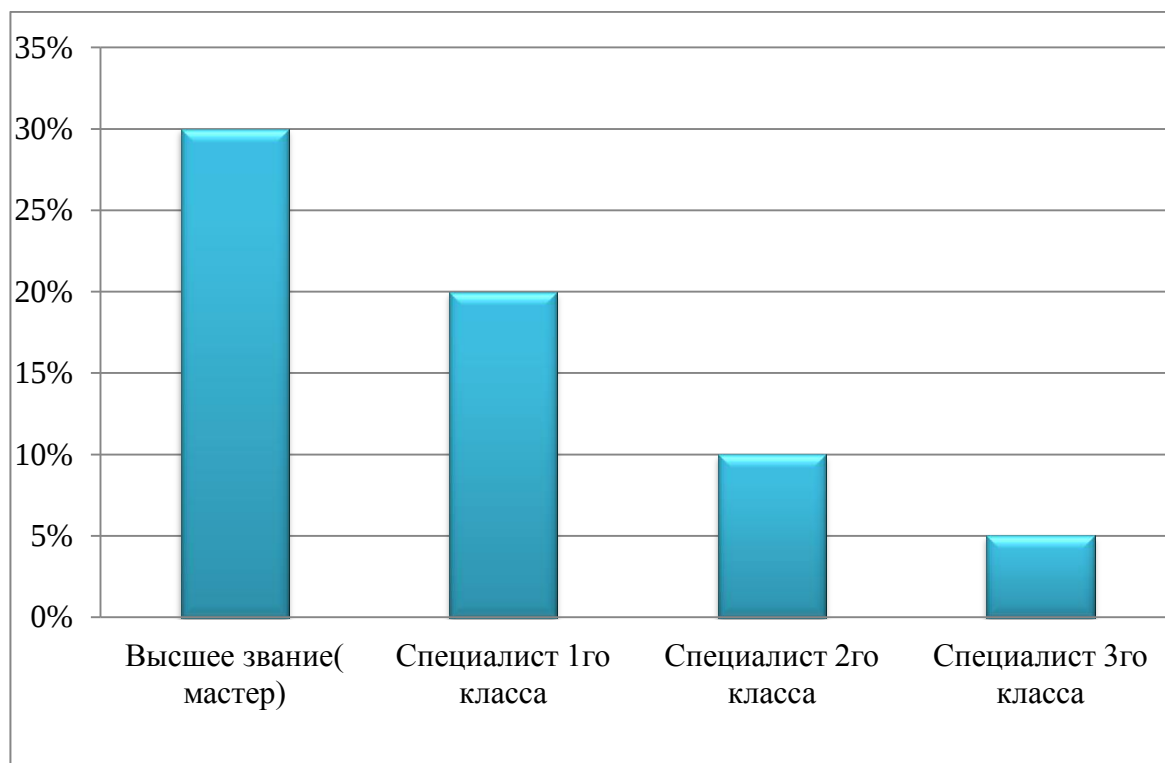


Рисунок 2.2 – Ежемесячная надбавка к должностному окладу за квалификационное звание в МО МВД России «Рубцовский»

На рисунке 2.2 показано, что наибольший процент (30%) должностного оклада выплачивается служащим, которые занимают высшее

квалификационное звание (мастера). 20% выплачивается служащим занимающие звание специалист первого класса. 10% – муниципальным служащим занимающим звание специалист второго класса. Самый низкий процент выплачивается служащим, занимающим 5% звание специалист третьего класса.

Также у государственных служащих в МО МВД России «Рубцовский», устанавливается ежемесячная надбавка к должностному окладу за особые условия службы в размере до 100 процентов должностного оклада.

Приказом МВД России от 19.12.2011 № 1259 (ред. от 23.11.2016) утвержден Перечень должностей сотрудников, при замещении которых выплачивается ежемесячная надбавка к должностному окладу за особые условия службы, и размеров надбавки по этим должностям.

Необходимо отметить следующие значения ежемесячной надбавки к должностному окладу за особые условия службы в зависимости от штатной должности сотрудника³⁵:

- должности в специальных подразделениях – 100%;
- должности летного состава в авиационных подразделениях – 50%;
- должности в подразделениях в оперативных подразделениях – 20%;
- должности в подразделениях участковых уполномоченных полиции и по делам несовершеннолетних в территориальных органах МВД России на районном уровне – 20%;
- должности в следственных подразделениях и подразделениях дознания – 20%;
- должности в строевых подразделениях патрульно-постовой службы, дорожно-патрульной службы, охраны и конвоирования, вневедомственной охраны – 20%;

³⁵ О социальных гарантиях сотрудников органов внутренних дел Российской Федерации и внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации: Федеральный закон от 19.07.2011 №247-ФЗ (ред.от 23.04.2018)

– должности в дежурных частях органов (подразделений) внутренних дел- 10%.

Также имеются ежемесячные надбавки за работу со сведениями³⁶, которые составляют государственную тайну и устанавливается ежемесячная надбавка к должностному окладу в соответствии с приказом МВД России от 20.02.2012 № 107 (ред. от 19.09.2016) :

- «особой важности» – 25%;
- «совершенно секретно» – 20%;
- «секретно» - 10%.

В порядке и размерах, предусмотренных пунктами 68-70 Положения о денежном довольствии сотрудников органов внутренних дел Российской Федерации, утвержденного приказом МВД России от 14.12.2009 № 960 (ред. от 27.06.2012) сотрудникам структурных подразделений по защите государственной тайны дополнительно к надбавке выплачивается ежемесячная процентная надбавка за стаж работы в указанных структурных подразделениях³⁷. Размер процентной надбавки к должностному окладу при стаже работы от 1 года до 5 лет составляет 10 процентов, от 5 до 10 лет - 15 процентов, от 10 лет и выше - 20 процентов.

Также выплачиваются премии за добросовестное выполнение служебных обязанностей из расчета трех окладов денежного содержания в год. Выплачиваются в порядке, который определяется Министром внутренних дел Российской Федерации.

Приказом МВД России от 19.12.2011 № 1257 (в ред. Приказа МВД РФ от 11.07.2012) утвержден Порядок выплаты премий за добросовестное выполнение служебных обязанностей сотрудникам органов внутренних дел Российской Федерации³⁸.

³⁶ О социальных гарантиях сотрудников органов внутренних дел Российской Федерации и внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации: Федеральный закон от 19.07.2011 № 247-ФЗ (ред. от 23.04.2018)

³⁷ Приказ МВД России от 14.12.2009 № 960 (ред. от 27.06.2012)

³⁸ Приказ МВД России от 19.12.2011 № 1257 (в ред. Приказа МВД РФ от 11.07.2012).

Поощрительные выплаты за особые достижения в службе в размере до 100 процентов должностного оклада в месяц устанавливаются в порядке, определяемом Министром внутренних дел Российской Федерации (в ред. Федерального закона от 08.11.2011 N 309-ФЗ).

Также приказом МВД России от 19.12.2011 № 1258 (ред. от 09.06.2016) утвержден Порядок установления поощрительных выплат за особые достижения в службе сотрудникам органов внутренних дел Российской Федерации³⁹. Эти выплаты предназначены для дополнительного стимулирования отдельных категорий сотрудников.

Ежемесячные поощрительные выплаты устанавливаются следующим сотрудникам:

- имеющих ученые степени кандидата и доктора наук (15% и 30% соответственно);
- удостоенных почетных званий СССР и Российской Федерации, наименование которых начинается со слов «Заслуженный» и «Народный» (10% и 20% соответственно);
- замещающим должности в подразделениях специального назначения и имеющим спортивные звания кандидат в мастера спорта (5%), мастер спорта России (8%), мастера спорта России международного класса (10%);
- замещающим должности медицинского персонала и имеющим квалификационную категорию высшую (20%), первую (15%), вторую (10%);
- замещающим должности начальника территориального органа внутренних дел (50%), заместителя начальника территориального органа внутренних дел (40%), заместителя начальника полиции (всех наименований) (30%) и т.д.;
- награжденным: медалями СССР, Российской Федерации (за исключением юбилейных медалей) - (5%); орденами СССР, Российской Федерации и знаком отличия – Георгиевским Крестом – 10%; знаком особого отличия – медалью «Золотая звезда» - 25%.

³⁹ Приказ МВД России от 19.12.2011 № 1258 (ред. от 09.06.2016).

Единовременные поощрительные выплаты устанавливаются сотрудникам в должностных окладах в следующих размерах при награждении:

1. Почетной грамотой Министерства внутренних дел Российской Федерации – 0,5;

2. Медалью МВД России «За заслуги в управленческой деятельности»:

– III степени – 0,5;

– II степени – 1;

– I степени – 2.

Если сотруднику устанавливаются ежемесячные поощрительные выплаты по нескольким основаниям, их размер суммируется.

Ежемесячная надбавка к должностному окладу за выполнение задач, связанных с повышенной опасностью для жизни и здоровья в мирное время, выплачивается в размере до 100 процентов должностного оклада в порядке, определяемом постановлением Правительства Российской Федерации от 24.12.2011 № 1122 (ред. от 08.07.2015)⁴⁰.

Сотруднику, временно выполняющему обязанности по другой должности, денежное довольствие выплачивается исходя из оклада по временно замещаемой должности, но не менее оклада по основной должности с учетом дополнительных выплат, установленных ему по основной должности⁴¹.

Сотруднику, находящемуся в распоряжении федерального органа исполнительной власти в сфере внутренних дел, иного федерального органа исполнительной власти, в котором проходят службу сотрудники, его территориального органа или организации, входящей в систему указанного федерального органа, до истечения срока, определенного федеральным законом, регулирующим прохождение службы в органах внутренних дел,

⁴⁰ Постановление Правительства Российской Федерации от 24.12.2011 № 1122 (ред. от 08.07.2015).

⁴¹ О социальных гарантиях сотрудников органов внутренних дел Российской Федерации и внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации: Федеральный закон от 19.07.2011 № 247-ФЗ (ред. от 23.04.2018)

выплачивается денежное довольствие, исчисляемое исходя из размера должностного оклада по последней замещаемой должности, оклада по специальному званию, а также ежемесячной надбавки к окладу денежного содержания за стаж службы (выслугу лет) и коэффициентов (районных, за службу в высокогорных районах, за службу в пустынных и безводных местностях) и процентных надбавок, предусмотренных соответственно пунктами 1 и 8 части 6 настоящей статьи денежное довольствие выплачивается в полном размере.

По решению руководителя федерального органа исполнительной власти в сфере внутренних дел, руководителя иного федерального органа исполнительной власти, в котором проходят службу сотрудники, или уполномоченного им руководителя сотруднику, находящемуся в распоряжении федерального органа исполнительной власти в сфере внутренних дел, иного федерального органа исполнительной власти, в котором проходят службу сотрудники, его территориального органа или организации, входящей в систему указанного федерального органа, и не выполняющему обязанностей по последней замещаемой должности, с учетом фактического объема выполняемых им служебных обязанностей также могут производиться дополнительные выплаты, предусмотренные пунктами 2 - 7 части 6 настоящей статьи.(часть 23 в ред. Федерального закона от 04.11.2014 N 342-ФЗ)

В случае освобождения сотрудника от выполнения должностных обязанностей в связи с временной нетрудоспособностью ему выплачивается денежное довольствие за весь период временной нетрудоспособности в полном размере.

В случае временного отстранения сотрудника от должности ему выплачивается денежное довольствие в размере должностного оклада и оклада по специальному званию, а также надбавка к окладу денежного содержания за стаж службы (выслугу лет).

В случае если сотрудник обвиняется (подозревается) в совершении преступления и в отношении его избрана мера пресечения в виде заключения под стражу, выплата денежного довольствия такому сотруднику приостанавливается. При вынесении сотруднику оправдательного приговора или при прекращении в отношении его уголовного дела по реабилитирующим основаниям ему выплачивается денежное довольствие в полном размере за весь период содержания под стражей.

Также, в соответствии со статьей 53 Федерального Закона от 30.11.2011 № 342-ФЗ (ред. от 03.04.2017) « О службе в органах внутренних дел Российской Федерации и внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации» сотрудник органов внутренних дел в случае необходимости может привлекаться к выполнению служебных обязанностей сверх установленной нормальной продолжительности служебного времени, а также в ночное время, в выходные и нерабочие праздничные дни в порядке, определяемом федеральным органом исполнительной власти в сфере внутренних дел⁴². В этом случае сотруднику предоставляется компенсация в виде отдыха соответствующей продолжительности в другие дни недели. В случае, если предоставление такого отдыха в данный период невозможно, время выполнения служебных обязанностей сверх установленной нормальной продолжительности служебного времени, а также в ночное время, в выходные и нерабочие праздничные дни суммируется и сотруднику предоставляются дополнительные дни отдыха соответствующей продолжительности, которые по его желанию могут быть присоединены к ежегодному оплачиваемому отпуску. По просьбе сотрудника вместо предоставления дополнительных дней отдыха ему может быть выплачена денежная компенсация.

⁴² О службе в органах дел Российской Федерации и внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации: Федеральный закон от 30.11.2011 №342-ФЗ

Порядок предоставления сотруднику органов внутренних дел дополнительных дней отдыха и порядок выплаты денежной компенсации определяются федеральным органом исполнительной власти в сфере внутренних дел.

В настоящее время нормативные правовые акты, регламентирующие оплату за выполнение служебных обязанностей сверх установленной нормальной продолжительности служебного времени, а также в ночное время, в выходные и нерабочие праздничные дни не приняты.

Материальная помощь осуществляется в соответствии с приказом МВД России от 19.12.2011 № 1260 (ред. от 12 января 2011 г).

Таким образом, кадровая политика в сфере материального стимулирования и оплаты труда хорошо продумана и не нуждается в доработке.

Дальше рассмотрим кадровую политику в системе отбора кадров на государственную службу в МО МВД России «Рубцовский».

Оценка кандидатов на поступление на государственную службу и/или замещение должности государственной службы происходит по конкурсу. Исключение составляют случаи:

- назначения на замещение на определенный срок полномочий должности государственной службы категорий «руководители» и «помощники»;

- назначения на должности государственной службы категории «руководители», назначение на которые и освобождение от которых осуществляются Президентом Российской Федерации или Правительством Российской Федерации;

- заключение срочного служебного контракта;

- назначение государственного служащего на другую должность государственной службы в случаях, предусмотренных частью 2 статьи 28, частью 1 статьи 31 и частью 9 статьи 60.1 Федерального закона №79-ФЗ «О государственной гражданской службе Российской Федерации»;

– назначение на должность государственной службы государственного служащего (гражданина), включенного в кадровый резерв на государственной службе.

В соответствии с Федеральным законом от 27 июля 2004 г. № 79-ФЗ «О государственной гражданской службе Российской Федерации» правом поступления на государственную службу обладают граждане Российской Федерации, достигшие возраста 18 лет, владеющие государственным языком Российской Федерации и соответствующие квалификационным требованиям, установленным названным законом⁴³.

В число квалификационных требований к должностям государственной службы входят требования к уровню профессионального образования, стажу государственной службы или стажу (опыту) работы по специальности, направлению подготовки, профессиональным знаниям и навыкам, необходимым для исполнения должностных обязанностей. Квалификационные требования к должностям государственной службы устанавливаются в соответствии с категориями и группами должностей государственной службы.

В число квалификационных требований к должностям государственной службы категорий «руководители», «помощники (советники)», «специалисты» всех групп должностей государственной службы, а также категории «обеспечивающие специалисты» главной и ведущей групп должностей государственной службы входит наличие высшего образования.

В число квалификационных требований к должностям государственной службы категории «обеспечивающие специалисты» старшей и младшей групп должностей государственной службы входит наличие среднего профессионального образования, соответствующего направлению деятельности.

⁴³ О государственной гражданской службе Российской Федерации: Федеральный закон РФ от 27 июня 2004 г. № 79-ФЗ

Систему отбора кадров на государственную службу в МО МВД России «Рубцовский» представим на рисунке 2.3



Рисунок 2.3 – Система отбора кадров на государственную службу в МО МВД России «Рубцовский»

Квалификационные требования к стажу государственной службы (государственной службы иных видов) или стажу работы по специальности для замещения:

- высших должностей государственной службы - не менее шести лет стажа государственной службы (государственной службы иных видов) или не менее семи лет стажа работы по специальности;

– главных должностей государственной службы - не менее четырех лет стажа государственной службы (государственной службы иных видов) или не менее пяти лет стажа работы по специальности;

– ведущих должностей государственной службы - не менее двух лет стажа государственной службы (государственной службы иных видов) или не менее четырех лет стажа работы по специальности;

– старших и младших должностей государственной службы - без предъявления требований к стажу.

Квалификационные требования к профессиональным знаниям и навыкам, необходимым для исполнения должностных обязанностей федеральными государственными служащими подразделений центрального аппарата и территориальных органов Министерства внутренних дел Российской Федерации утверждены соответственно приказами МВД России от 4 декабря 2007 г. № 1155 и от 13 ноября 2009 г. № 855⁴⁴.

Предельный возраст пребывания на государственной службе (предельный возраст поступления на государственную службу) составляет 60 лет.

Поступление гражданина на государственную службу для замещения должности государственной службы осуществляется по результатам конкурса. Однако в отдельных случаях конкурс не проводится, либо может не проводиться.

Конкурс не проводится:

1) при назначении на замещаемые на определенный срок полномочий должности государственной службы категорий «руководители» и «помощники (советники)»;

2) при назначении на должности государственной службы категории «руководители», назначение на которые и освобождение от которых осуществляются Президентом Российской Федерации или Правительством Российской Федерации;

⁴⁴ Приказы МВД России от 4 декабря 2007 г. № 1155 и от 13 ноября 2009 г. № 855.

3) при заключении срочного служебного контракта.

Конкурс может не проводиться:

1) при назначении на отдельные должности государственной службы, исполнение должностных обязанностей по которым связано с использованием сведений, составляющих государственную тайну, по перечню должностей, утверждаемому нормативным актом государственного органа;

2) при назначении на должности государственной службы, относящиеся к группе младших должностей государственной службы.

Стоит отметить, что в соответствии с приказом МВД России от 8 декабря 2014 г. № 1085 «Об утверждении Перечня должностей федеральной государственной гражданской службы в Министерстве внутренних дел Российской Федерации, исполнение должностных обязанностей по которым связано с использованием сведений, составляющих государственную тайну, при назначении на которые конкурс может не проводиться» замещение всех должностей в подразделениях центрального аппарата и территориальных органах МВД России (за исключением должностей младшей группы) связано с использованием сведений, составляющих государственную тайну, в связи, с чем конкурс на замещение указанных должностей может не проводиться⁴⁵.

Конкурсный порядок поступления на государственную службу в Министерство внутренних дел Российской Федерации регулируется приказом МВД России от 19 августа 2008 г. № 729 (для центрального аппарата), а также приказами территориальных органов МВД России, регулирующими проведение конкурсов на замещение должностей государственной службы.

Отбор кандидатов на замещение вакантных должностей происходит в несколько этапов.

⁴⁵ Приказ МВД России от 8 декабря 2014 г. № 1085 «Об утверждении Перечня должностей федеральной государственной гражданской службы в Министерстве внутренних дел Российской Федерации, исполнение должностных обязанностей по которым связано с использованием сведений, составляющих государственную тайну, при назначении на которые конкурс может не проводиться»

Первый этап: кандидаты присылают свои документы по электронной почте. В рамках данного этапа, те кандидаты, которые не предоставили полный пакет документов - не проходят на следующий этап.

Также не проходят этот этап, те кандидаты, которые не соответствуют требованиям по образованию или иным важным параметрам.

Вторым этапом является проведение тестирования.

Целью этапа тестирования является отбор кандидатов для дальнейшего собеседования и их «отсеивание» в случае несоответствия критериям отбора в рамках прохождения теста.

МО МВД России «Рубцовский» утверждена структура теста: 10 вопросов, которые разделены на три блока:

1 блок — вопросы, направленные на оценку знаний общего законодательства в системе прохождения государственной службы, а также знаний запретов и ограничений в системе государственной службы;

2 блок — вопросы, связанные с антикоррупционными рисками, технологиями, порядком урегулирования конфликта интересов;

3 блок — вопросы, связанные непосредственно с должностными обязанностями, которые будет выполнять кандидат в случае успешного прохождения конкурса.

Согласно регламенту, время, отведенное на выполнение теста, составляет 15 минут. Допустимое количество ошибок – 1.

Следующий этап – индивидуальное собеседование с членами конкурсной комиссии.

Анализ использования методики двухэтапной оценки очного отбора кандидатов, позволил сделать выводы о неэффективности такого подхода. В первую очередь речь идет о тестировании как об этапе, после которого возможно отсеивание кандидатов.

За последние 3 года прошли обучение 140 государственных служащих МО МВД России «Рубцовский». Данные по дополнительному профессиональному образованию представлены в таблице 2.3.

Таблица 2.3 Данные о прохождении дополнительного профессионального образования, чел

Темы обучения	2016	2017	2018
Противодействие коррупции в органах государственной власти	3	6	6
Правовое обеспечение деятельности	3	3	6
Информационно - коммуникационные технологии в профессиональной деятельности	4	3	4
Администрирование компьютерных сетей и баз данных в органах власти	4	4	5
Деятельность исполнительных органов власти в период санкций	4	6	8
Повышение квалификации			
Организация работы и современные технологии деятельности предоставления государственных услуг	2	2	4
Информационная политика и безопасность в деятельности органов государственной власти	14	17	17
Второе высшее образование по программе "Государственное и муниципальное управление"	5	5	6
Видеоконференции и семинары			
Реализация требований Федерального закона " Об организации предоставления государственных и муниципальных услуг	22	32	48
Формирование баз данных	18	20	35

Эксперты проводят оценки претендентов на должность государственного служащего, которые позволили выявить следующие преимущества и недостатки этапа собеседования.

Преимущества:

– позволяет в личном собеседовании с кандидатом дать оценку его психо - эмоционального состояния с точки зрения возможности им принимать управленческие решения, руководить коллективом;

– дает возможность членам комиссии предложить кандидату разобрать нестандартные, требующие сиюминутного решения проблемы, с которыми он может столкнуться при выполнении должностных обязанностей;

– можно задавать уточняющие вопросы в ходе собеседования, позволяющие создать более объективное представление о кандидате.

Недостатки: успешные ответы кандидата на вопросы, в том числе с использованием профессиональной терминологии, уверенность, лаконичная речь не всегда свидетельствуют о реальных профессиональных навыках кандидата.

В МО МВД России «Рубцовский» утверждена система аттестации персонала. Представим ее в таблице 2.4.

Таблица 2.4 – Система аттестации МО МВД России «Рубцовский»

Параметр аттестации госслужащих	Комментарий
	Один раз в четыре года ⁴⁶
Кто подлежит проверке	Проверке подлежат все работники. Исключение составляют следующие сотрудники: работающие в занимаемой должности на момент аттестации менее 1 года; в возрасте 60 лет и старше; беременные женщины; женщины в отпуске по беременности и родам; женщины в отпуске по уходу за ребенком до 3-х лет. В отношении женщин, находящихся в декретных отпусках, проверка соответствия проводится только через 1 год после окончания таких отпусков; занимающие должности, относящиеся к категории «руководители» и «помощники (советники)», с которыми заключен срочный служебный контракт; сотрудники в течение года со дня сдачи квалификационного экзамена
Характеристики, учитываемые при проведении проверки	Исполнение должностного регламента; знания и опыт работы; соблюдение ограничений; отсутствие нарушений запретов; выполнение требований к служебному поведению; выполнение требований к служебным обязательствам

⁴⁶ О службе в органах внутренних дел Российской Федерации и внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации» от 30.11.2011 №342-ФЗ.

Рассматривая кадровую работу МО МВД России «Рубцовский», можно сказать, что государственные служащие постоянно повышают свою квалификацию.

Сравним итоги аттестации государственных служащих за 2016-2018.

В таблице 2.5 представим итоги аттестации государственных служащих за 3 года.

Таблица 2.5 – Итоги аттестации государственных служащих за 3 года.

Год проведен. Аттестации	Кол-во государственных служащих работающих в МО МВД России «Рубцовский»	Подлежат Аттестации (чел)	Результаты		Рекомендации	
			Соотв .	Не Соотв .	Поощрить	Повысить уровень квалификации
2016	764	266	266	-	24	-
2017	783	243	243	-	34	-
2018	791	284	284	-	53	134

Все служащие соответствуют занимаемой должности, но 134 сотрудникам необходимо повысить уровень квалификации.

Рассматривая проведение аттестации, стоит отметить, что система аттестации государственных служащих должна быть усовершенствована, так как методы аттестации и её этапы не в целом соответствуют целям.

Оценка уровня теоретических знаний по заранее подготовленным тестам не всегда объективна. Необходимо ставить перед государственными служащими практические задачи, разработку проекта и т.д.

Из года в год все государственные служащие проходят аттестацию, но пройденная аттестация не всегда повышает эффективность работы, после аттестации служащий «расслабляется», нет постоянного контроля уровня актуальных знаний.

2.3 Проблемы кадровой политики в системе государственной службы на примере МО МВД России «Рубцовский»

Рассмотрев все элементы кадровой политики в системе государственной службы МО МВД России «Рубцовский», мы определили следующие проблемы.

Существующая процедура подготовки и проведения конкурса для замещения вакантной должности МО МВД России «Рубцовский» полностью соответствует процедуре конкурса но, есть проблемы по части организационных моментов:

- отсутствует четкий регламент проведения конкурсного отбора государственных служащих в МО МВД России «Рубцовский», для этого необходимо разработать Регламент проведения конкурсного отбора государственных гражданских служащих в МО МВД России «Рубцовский».

- отсутствуют разграничения методов оценки в зависимости от статуса должности, в этом случае необходимо разработать рекомендации по применению методов оценки в зависимости от статуса должности.

Рассмотрев процесс и механизм аттестации государственных служащих МО МВД России «Рубцовский», можно выявить следующие проблемы:

Проведение аттестации по формализованным критериям.

Формализованные критерии:

- уровень образования;
- стаж службы на должностях;
- опыт работы;

- тестирование теоретических основ. При аттестации, помимо формализованных критериев оценки (уровень образования, стаж службы на

должностях, опыт работы) необходимо оценивать и профессионально-деловые качества служащих⁴⁷.

Критерии аттестации, которые могут оцениваться неформально, представлены в таблице 2.6

Таблица 2.6 Неформализованные критерии проведения аттестации

Неформализованные критерии	Их характеристика
Профессионализм	Сводная характеристика позволяет интерпретировать это качество как совокупность профессиональных знаний и навыков, умение применять их при выполнении задач
Умение руководить коллективом	Умение планировать и организовывать работу подчиненных, координировать и контролировать выполнение задач, мотивировать подчиненных на достижение поставленных перед коллективом целей
Ответственность	Своевременное и качественное выполнение должностных обязанностей
Инициативность	Внесение предложений по улучшению качества выполнения поставленных задач
Организованность	Умение планировать свою работу, свой рабочий день, расставлять приоритеты
Коммуникабельность	Умение устанавливать и поддерживать контакты с людьми, умение сотрудничать

В аттестационную комиссию входят государственные служащие, работающие вместе или в соподчинении. Это сильно снижает уровень объективной оценки государственных служащих, так как имеется цель положительного результата у самой комиссии.

⁴⁷ «Совершенствование системы аттестации и оценки деятельности научно-педагогических работников». <http://koledj.ru>

Для большей объективности принимаемых решений в процессе проведения аттестации к работе в аттестационных комиссиях, наряду с государственными служащими нужно более широко привлекать лиц, прошедших специальную подготовку, - управляющих и психологов, экономистов и стратегов бизнеса. То есть должна быть оценка со стороны специалиста по данному профилю.

Профессиональная подготовка позволяет указанным специалистам видеть такие нюансы поведения, которые недоступны нетренированному глазу. Кроме того, при аттестации руководящих кадров, когда трудно найти членов аттестационной комиссии, которые бы не знали аттестуемых лично или не находились бы у них в подчинении, их выводы особенно важны⁴⁸.

Таким образом, основной проблемой является недоработанная система аттестации МО МВД России «Рубцовский». Необходимо изменить вопросы аттестации, так как они основаны на теории, а при управлении важна практика принятия управленческих решений. Также в работе государственных служащих важна организованность, поэтому необходимо ввести тестирование на организованность.

Также необходимо выяснять умение пользования персональным компьютером и другой организационной техникой, с целью повышения эффективности работы и выяснять потенциал саморазвития и интерес к новым знаниям с целью выявления инициативных служащих.

Стоит отметить, что не проводится мониторинг, для выявления кандидатов, нуждающихся в прохождении аттестации. Стоит разработать критерии мониторинга.

Также, необходимо разработать проект по совершенствованию методов оценки.

⁴⁸ «Совершенствование системы аттестации и оценки деятельности научно-педагогических работников».
<http://koledj.ru>

3. РАЗРАБОТКА РЕКОМЕНДАЦИЙ ПО СОВЕРШЕНСТВОВАНИЮ КАДРОВОЙ ПОЛИТИКИ В СИСТЕМЕ ГОСУДАРСТВЕННОЙ СЛУЖБЫ» НА ПРИМЕРЕ МО МВД РОССИИ «РУБЦОВСКИЙ»

Согласно части 4 статьи 32 Конституции Российской Федерации граждане Российской Федерации имеют равный доступ к государственной службе. Это положение полностью соответствует пункту «с» статьи 25 Международного пакта о гражданских и политических правах, согласно которому каждый гражданин должен иметь без какой бы то ни было дискриминации и без необоснованных ограничений право и возможность «допускаться в своей стране на общих условиях равенства к государственной службе».

В целях реализации принципа равного доступа граждан к государственной службе действующим в Российской Федерации законодательством установлены правила, в соответствии с которыми поступление гражданина на государственную гражданскую службу для замещения должности государственной гражданской службы или замещение государственным гражданским служащим другой должности государственной гражданской службы осуществляется на конкурсной основе с учетом соответствия претендента установленным квалификационным требованиям.

Конкурс на замещение вакантной должности государственной службы обеспечивает конституционное право граждан Российской Федерации на равный доступ к государственной службе, а также право государственных служащих на должностной рост на конкурсной основе.

Общие положения о порядке проведения конкурса установлены статьей 22 Федерального закона от 27 июля 2004 года № 79-ФЗ «О государственной гражданской службе Российской Федерации». Более детально порядок и условия проведения конкурса определены Положением о конкурсе на

замещение вакантной должности государственной службы Российской Федерации, утвержденном Указом Президента Российской Федерации от 1 февраля 2005 года № 112.

В соответствии с Положением о конкурсе на замещение вакантной должности государственной службы Российской Федерации, конкурс проводится в два этапа.

Разработаем основу проекта конкурсного отбора государственных служащих в МО МВД России «Рубцовский».

Регламент проведения конкурсного отбора государственных служащих в МО МВД России «Рубцовский» представлен в приложении 2

Если в результате проведения конкурса не были выявлены кандидаты, отвечающие квалификационным требованиям к вакантной должности государственной службы, на замещение которой он был объявлен, представитель МО МВД России «Рубцовский» может принять решение о проведении повторного конкурса.

Разработка рекомендаций по применению методов оценки в зависимости от статуса должности.

Стоит отметить, что вне зависимости от того, какую должность государственной службы планируется заместить по результатам проведения конкурса, важно при проведении конкурса и определении методов оценки участников конкурса учитывать положения должностного регламента, в котором в полной мере должны быть отражены квалификационные требования, необходимые для замещения данной должности, и направленность трудовых функций по данной должности. Установление в должностных регламентах квалификационных требований, в том числе к профессиональным знаниям и навыкам, необходимым для исполнения должностных обязанностей, учитывающих специфику исполнения обязанностей по данной должности, позволит конкурсной комиссии принять наиболее правильное и объективное решение при определении победителей конкурса. Поэтому, в случае принятия представителем МО МВД России

«Рубцовский» решения о проведении конкурса на замещение вакантной должности государственной службы, кадровая служба МО МВД России «Рубцовский» в первую очередь должна проверить наличие должностного регламента на данную должность и совместно с руководителем структурного подразделения, в котором проводится конкурс, проверить содержательность и полноту отражённой в ней информации, с целью своевременного внесения в неё необходимых корректив.

Рекомендации по совершенствованию процедуры аттестации государственных служащих в зависимости от статуса должности представлены в таблице 3.1.

Таблица 3.1 – Рекомендации по совершенствованию процедуры аттестации государственных служащих в зависимости от статуса должности

Рекомендации по применению методов оценки	Примечания
младшая группа должностей	
В случае принятия представителем МО МВД России «Рубцовский» решения о проведении конкурса на замещение вакантной должности, относящейся к младшей группе должностей государственной службы, конкурс рекомендуется проводить в виде конкурса документов	Отбор наиболее перспективных претендентов осуществляется на основании анализа анкет и других документов, представленных участником конкурса в конкурсную комиссию
старшая группа должностей	
Кроме анкетирования рекомендуется проводить оценку профессиональных знаний одним из следующих методов: - оценка качества отчета (по актуальным проблемам и перспективам развития направления деятельности структурного подразделения государственного органа, в котором проводится конкурс); - применение тестов знаний (по правовым, экономическим, организационным основам государственного управления); - оценка деловых и личностных качеств претендентов по результатам собеседования на заседании конкурсной комиссии	Важной составляющей оценки уровня профессиональной подготовки претендентов на замещение вакантных должностей старшей группы является проверка уровня владения компьютером, наличия теоретических знаний и практических навыков в соответствующей сфере деятельности
ведущая и главная группы должностей категории «Специалисты»	
При проведении конкурса рекомендуется проводить: - анкетирование; - оценку качества выполнения письменных работ:	Выполнение письменной работы очень важно для претендентов на замещение должностей по данным

отчета, конкретного задания по актуальным проблемам и перспективам развития направления деятельности государственного органа; - тестирование по профилю деятельности; - оценку деловых и личностных качеств претендентов на замещение вакантных должностей по результатам собеседования на заседании конкурсной комиссии	группам, т.к. умение формулировать и излагать свои мысли является неотъемлемой частью работы данных специалистов
главная и высшая группы должностей категории «Руководители»	
Для отбора и оценки кандидатов рекомендуется проводить: - анкетирование; - оценку конкурсной работы (концепция развития, перспективный план работы и т.п.) по основным направлениям деятельности государственного органа; - тестирование (по профилю деятельности, психологическое тестирование); - оценку деловых и личностных качеств претендентов на замещение вакантных должностей по результатам собеседования на заседании конкурсной комиссии.	Для повышения объективности отбора рекомендуется проводить психологическую оценку личностного потенциала кандидатов в целях установления соответствия индивидуальных качеств человека требованиям профессии государственного гражданского служащего

Все оценочные процедуры, в том числе тематика собеседования, письменной работы, тестирования и других методов оценки, должны учитывать специфику должности государственной гражданской службы, на которую проводится конкурс (а именно, специфику знаний, навыков и умений, необходимых для эффективного замещения должности государственной гражданской службы), что и должно быть отражено в должностном регламенте. Только в этом случае конкурсная комиссия сможет рекомендовать наиболее подходящих для замещения вакантной должности кандидатов, чей потенциал с наибольшей эффективностью сможет быть использован на государственной службе.

Разработка проекта методики оценки государственных служащих в МО МВД России «Рубцовский».

Можно сформировать требования к результату деятельности. Создание «индивидуальной» шкалы оценки для каждого качества позволит избежать разночтений в понимании сути выставляемых оценок.

Использование единых критериев оценки в реализации различных направлений работы с кадрами имеет следующие преимущества по сравнению с использованием различных «моделей» критериев для каждого из направлений:

- 1) позволяет моделировать «профиль» работника, «идеал», к которому нужно стремиться;
- 2) задает единые критерии оценки при подборе, аттестации, определении потребностей в обучении и т.д.;
- 3) дает четкое понимание самими государственными служащими требований к ним;
- 4) вносит вклад развитие «корпоративной культуры» научно-педагогических работников, повышение уровня мотивации и лояльности;
- 5) создает предпосылки для создания этического кодекса научно-педагогических работников.

Как в целом, так и для отдельных сотрудников, план должен быть понятным, четким, измеримым.

Целью аттестации должно стать предоставление возможности руководителям и сотрудникам оценить и согласовать текущую деятельность, а также будущие цели и возможности их достижения и в соответствии с этим потребность в обучении и развитии. Это даст возможность подготовить программы развития, сочетающие индивидуальные потребности с целями МО МВД России «Рубцовский».

С целью совершенствования системы аттестации, необходимо изменить вопросы аттестации, так как они основаны на теории, а при управлении важна практика принятия управленческих решений.

Также в работе государственных служащих важна организованность, поэтому предполагается ввести вспомогательное тестирование на организованность⁴⁹. Если государственный служащий не проходит этот тест,

⁴⁹ Официальный сайт Научной электронной библиотеки [Электронный ресурс]- Режим доступа: <https://monographies.ru>

то его необходимо направлять на курс для обучения планирования рабочего времени.

Также необходимо выяснять умение пользования персональным компьютером и другой организационной техникой, с целью повышения эффективности работы и выяснять потенциал саморазвития и интерес к новым знаниям с целью выявления инициативных служащих.

Также необходимо при совершенствовании системы аттестации выделить вопросы для начальников подразделений в МО МВД России «Рубцовский», с целью выявления умений устранения конфликта интересов.

Далее для совершенствования аттестации необходимо утвердить список сведений которые должны быть отражены в отзыве (характеристике) о государственном служащем при проведении его аттестации.

Мы предлагаем следующий список:

Фамилия, имя, отчество.

Замещаемая должность на момент проведения аттестации и дата назначения на эту должность.

Перечень основных вопросов, в решении которых принимал участие в период между аттестациями, результативность работы.

Мотивированная оценка профессиональных, личностных качеств, стиля и метода работы:

- 1) знание правовых основ государственной службы, способность разъяснять законы и инструкции, дать совет по их применению в конкретной ситуации;
- 2) ответственность и исполнительность, инициативность и компетентность в вопросах государственного управления, организаторские способности;
- 3) способность разрешать конфликтную ситуацию;
- 4) умение и навыки использования в работе компьютерной техники;
- 5) способность идти на компромиссы;

6) способность своевременно и точно выполнять распоряжения вышестоящих органов и должностных лиц;

7) умение подмечать новые тенденции в общественной жизни и использовать опыт коллег, способность найти творческий подход к делу;

8) умение убедить в правильности своей позиции;

9) способность проявлять уважение к личности, ее правам и достоинству;

10) способность анализировать и выделять главное в собственной деятельности и в работе других;

11) умение расположить к себе людей;

12) умение контролировать ход выполнения поставленной задачи;

13) способность оперативно принимать решения;

14) умение планировать свою работу;

15) способность самостоятельно отвечать за принятое решение, принципиальность, требовательность, самокритичность, последовательность в работе;

16) умение находить общий язык с коллегами;

17) умение работать с документами;

18) умение выразить свою мысль четко, доступно, грамотно как устно, так и письменно;

19) способность быстро переключаться с одной работы на другую;

20) способность к самообразованию, стремление повышать деловую квалификацию;

21) способность по-деловому, безукоризненно вести себя, пунктуальность, обязательность;

22) умение в конфликтных ситуациях сохранять выдержку.

Возможность профессионального и служебного роста (при каких условиях, на какую должность, когда).

Также необходимо выяснить следующее у аттестуемого:

1. Выяснить знания в области нормативной законодательной базы.

2. Выяснить умение пользования персональным компьютером и другой организационной техникой.
3. Выявить умение строить отношения в конфликтной ситуации, умение влиять на людей, агрессивность, склонность к интригам.
4. Выявить умение управлять учебным процессом, подходы к оценке эффективности обучения, мотивированность сотрудников к обучению.
5. Выявить ориентированность на разрешение сложных / конфликтных ситуаций.

Выявление ориентированности на разрешение сложных (конфликтных) ситуаций представлена в таблице 3.2

Таблица 3.2 – Выявление ориентированности на разрешение сложных (конфликтных) ситуаций

Основной вопрос			Дополнительный вопрос					
1			2					
Определите индивидуально-личностные качества, которые необходимы сотруднику в Ваш отдел?			Почему именно эти качества Вы выделяете?					
Представьте себе ситуацию, при которой в коллективе, которым Вы руководите, есть неформальный лидер, который однозначно пытается конкурировать с Вами за влияние. Ваши действия?			Какую позицию Вы займете в этой ситуации?					
Вы организовали в организации обучение иностранному языку. Половина сотрудников довольна, половина - нет. Ваши действия?			Какие методы Вы будете использовать для разрешения ситуации?					
Если вы получите эту работу, какими будут ваши первые шаги?			Что Вам необходимо, чтобы быстрее войти в курс дела?					
Руководство по интерпретации								
Низкий уровень			Высокий уровень					
- Не имеет навыков руководства коллективом, координации его работы - Не умеет находить выходы из конфликтной ситуации - Не умеет или слабо управляет возникшей ситуацией в коллективе - Не умеет адаптироваться к новым условия работы			Имеет навыки руководства коллектива Находит разрешение конфликтных ситуаций Умеет управлять учебным процессом в организации Может заинтересовать сотрудников к учебному процессу					
Ниже требований			Соответствует требованиям			Превышает требования		
1	2	3	4	5	6	7	8	9

Замечания и пожелания аттестуемому.

Таким образом, в действующее положение об аттестации вносятся изменения в раздел IV - Порядок проведения аттестации.

А именно, аттестация проводится с приглашением государственного служащего на заседание аттестационной комиссии.

Заседание аттестационной комиссии начинается с определения порядка рассмотрения вопросов, вынесенных на заседание комиссии.

Аттестация государственного служащего начинается докладом председательствующего или одного из членов комиссии, изучавшего представленные документы и материалы аттестуемого.

Члены аттестационной комиссии рассматривают представленные документы и материалы аттестуемого, заслушивают сообщения служащего, а в случае необходимости - его непосредственного руководителя о профессиональной служебной деятельности государственного служащего.

Документы рассматриваются в соответствии с разработанным нами списком сведений которые должны быть отражены в отзыве (характеристике) о государственном служащем при проведении его аттестации.

Обсуждение профессиональных и личностных качеств служащего применительно к его профессиональной служебной деятельности должно быть объективным и доброжелательным.

При этом должны учитываться результаты исполнения государственным служащим должностных обязанностей в соответствии с должностной инструкцией, профессиональные знания и опыт работы.

Для начальников подразделений дополнительно вводится оценка по умению решения конфликта интересов.

В случае представления аттестуемым государственным служащим в ходе заседания аттестационной комиссии дополнительных сведений о своей служебной деятельности или заявления о несогласии с представленным

отзывом, аттестационная комиссия вправе принять решение о переносе аттестации этого служащего на очередное заседание.

В качестве мониторинга для выявления кандидатов, нуждающихся в прохождении аттестации, мы разработали систему ключевых показателей.

Ключевые показатели мониторинга представлены в таблице 3.3.

Таблица 3.3– Ключевые показатели мониторинга

Функция	Критерии	Единица измерения	Стандарты			Источники информации обратной связи для целей мониторинга
			Направить на аттестацию	Повторить мониторинг через 3 месяца	Соответствие должности	
Выполнение работы в соответствии с должностной инструкцией	Качество	Процент переделок и доработок в общем объеме работ	До 50%	До 20%	До 5%	Руководитель
	Количество	Процент невыполнения общего объема работ	Выше 5%	До 5%	0	Руководитель
	Своевременность	Срок предоставления информации в соответствии с должностной инструкцией	С опозданием	В срок	Раньше срока	Руководитель

Решение аттестационной комиссии принимается в отсутствие аттестуемого и его непосредственного руководителя и иных приглашенных лиц открытым голосованием простым большинством голосов присутствующих на заседании членов аттестационной комиссии. При равенстве голосов служащий признается соответствующим замещаемой должности государственной службы.

На период аттестации государственного служащего, являющегося членом аттестационной комиссии, его членство в этой комиссии приостанавливается.

В случае несогласия государственного служащего с понижением в должности или невозможности перевода его на другую должность, руководитель МО МВД России «Рубцовский» вправе в срок не более одного месяца со дня аттестации уволить его с государственной службы в связи с несоответствием замещаемой должности вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации.

Проект по оценке государственных служащих необходимо оценить с точки зрения эффективности⁵⁰. В данном случае, эффективность оценивается только социальным эффектом, так как экономический эффект подразумевает увеличение каких либо показателей, или сравнение затрат с предполагаемой выручкой от мероприятий. Ни то ни другое не может быть нами оценено, так как совершенствование системы аттестации происходит в органах государственной власти и способствует лишь повышению компетентности работников, и повышению эффективности работы в части принятия качественных управленческих решений, что нельзя оценить экономически.

В результате реализации данных мероприятий должно быть обеспечено:

- создание профессиональной государственной службы на основе принципов учета и оценки результатов служебной деятельности государственных служащих;
- достижение качественного уровня исполнения государственными служащими и работниками учреждений должностных (служебных) обязанностей и оказываемых ими гражданам и организациям государственных услуг;

⁵⁰ Официальный интернет ресурс Министерства труда и социальной защиты [Электронный ресурс]- Режим доступа: <https://rosmintrud.ru/>

- создание основы для совершенствования финансово-экономического обеспечения государственной службы;
- повышение эффективности кадровой политики в системе государственной службы в целях улучшения кадрового состава;
- внедрение механизмов выявления и разрешения конфликта интересов на государственной службе, а также законодательного регулирования профессиональной этики служащих;
- повышение профессионального уровня служащих, увеличение количества служащих с высшим образованием;
- оптимизация численности государственных служащих.

Рассмотрим экономическую эффективность внедряемых мероприятий.

При анализе было выявлено, что государственным служащим необходимо повысить уровень квалификаций.

В 1 полугодии 2018 года процент по объему выполненной работы данных служащих от общего объема работы, предусмотренного должностной инструкцией составил 94%, при этом, так как данные должности являются связующими, то эффективность их работы напрямую влияет на эффективность МО МВД России «Рубцовский». В 1 полугодии 2018 года МО МВД России «Рубцовский» выполнено 98% планового объема работ. Экспертным путем было установлено, что на данный показатель повлияла не эффективная работа некоторых сотрудников.

Таким образом, после аттестации планируется достижение 100% показателей выполнения объема работ.

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Государственная кадровая политика по уровню – это стратегия формирования, развития и восстребованности потенциала государственного управления (на общегосударственном уровне).

По содержанию это комплексный и стратегический подход к кадровому обеспечению государственной службы (включая профессиональные, социально-экономические, государственно-политические, правовые и другие аспекты), к развитию кадрового потенциала государства

По функциональному назначению и субъектам управления результат управленческой и правотворческой деятельности государства как главного субъекта управления (высших органов всех ветвей власти).

Ответственность субъектов кадровой политики за количественное уменьшение кадрового потенциала, снижение эффективности деятельности, профессиональной мотивации, физической активности должна быть серьезной и должна находить свое отражение в нормативных правовых актах. Ответственность за кадровый потенциал - это ответственность за результаты реализации кадровой политики. Без человека, удовлетворения его духовных, социальных, физических, экономических потребностей не будет ни государства, ни общества в их лучшем понимании.

Профессионализм государственных служащих оказывает заметное воздействие на эффективность управления.

Проблемы, возникающие при осуществлении государственной кадровой политики связаны с законодательными недоработками. Так, например, нормативную правовую основу чаще всего имеют такие кадровые технологии, как аттестация, конкурсное замещение должностей, формирование и использование кадрового резерва, и практически не имеют нормативных документов или недостаточно проработана нормативно-методическая база таких кадровых технологий, как управление карьерой,

ротация кадров, проведение государственных квалификационных экзаменов для государственных служащих, и некоторые другие.

Государственную кадровую политику в системе государственной службы в МО МВД России осуществляет Департамент государственной службы и кадров Министерства внутренних дел Российской Федерации (ДГСК МВД России).

Кадровая политика МВД России является структурированной, имеет свои цели, задачи и субъекты управления

Основным субъектом осуществления кадровой политики в структуре МВД России на всей территории российской федерации является Департамент государственной службы и кадров Министерства внутренних дел Российской Федерации (ДГСК МВД России).

Межмуниципальный отдел Министерства внутренних дел Российской Федерации «Рубцовский» (далее – МО МВД России «Рубцовский») входит в состав органов внутренних дел Российской Федерации, подчиняется Главному управлению Министерства внутренних дел Российской Федерации по Алтайскому краю и осуществляет свою деятельность в пределах границ муниципальных образований - города Рубцовска Алтайского края, Рубцовского района Алтайского края, Егорьевского района Алтайского края и Угловского района Алтайского края.

Структура МО МВД России «Рубцовский» устанавливается правовым актом ГУ МВД России по Алтайскому краю в соответствии с типовой структурой территориального органа.

Субъектом управления кадровой политикой в МО МВД России «Рубцовский» является подразделение по работе с личным составом.

Кадровая политика в сфере материального стимулирования и оплаты труда хорошо продумана и не нуждается в доработке.

Рассмотрев все элементы кадровой политики в системе государственной службы МО МВД России «Рубцовский», мы определили следующие проблемы.

Существующая процедура подготовки и проведения конкурса для замещения вакантной должности МО МВД России «Рубцовский» полностью соответствует процедуре конкурса но, есть проблемы по части организационных моментов:

- нет четкого регламента проведения конкурсного отбора государственных служащих в МО МВД России «Рубцовский».
- нет разграничения методов оценки в зависимости от статуса должности.

Рассмотрев процесс и механизм аттестации государственных служащих МО МВД России «Рубцовский», можно выявить следующие проблемы:

Проведение аттестации по формализованным критериям:

- уровень образования;
- стаж службы на должностях;
- опыт работы;
- тестирование теоретических основ.

Таким образом, основной проблемой является устаревшая система аттестации МО МВД России «Рубцовский».

Мы предложили изменить вопросы аттестации, так как они основаны на теории, а при управлении важна практика принятия управленческих решений. Также в работе государственных служащих важна организованность, поэтому мы предложили ввести тестирование на организованность. Если государственный служащий не проходит этот тест, то его необходимо направлять на курс, для обучения планирования рабочего времени.

Также необходимо выяснять умение пользования персональным компьютером и другой организационной техникой, с целью повышения эффективности работы и выяснять потенциал саморазвития и интерес к новым знаниям с целью выявления инициативных служащих.

Стоит отметить, что не проводится мониторинг, для выявления кандидатов, нуждающихся в прохождении аттестации. Нами были разработаны критерии мониторинга.

Выяснив что необходимо разработать проект методики оценки государственных гражданских служащих в МО МВД России «Рубцовский», мы предложили основные положения проекта и оценили эффективность предложенных мероприятий.

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ И ЛИТЕРАТУРЫ

Нормативные правовые акты

1. Конституция Российской Федерации. Принята всенародным голосованием 12 декабря 1993 года (в ред. от 21 июля 2014 г.) // Собрание законодательства Российской Федерации. – 2009. – № 4. – Ст. 445.
2. О государственной гражданской службе Российской Федерации: Федеральный закон РФ от 27 июня 2004 г. № 79-ФЗ (ред. от 28.12.2017) // Российская газета. – №20.– 31.07.2004.
3. О системе государственной службы Российской Федерации: Федеральный закон от 27 мая 2003 г. №58-ФЗ (ред. от 23.05.2016) // Собрание законодательства Российской Федерации. – 2003.– №22.– Ст. 2063.
4. О службе в органах внутренних дел Российской Федерации и внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации: Федеральный закон от 30.11.2011 №342-ФЗ.
5. О полиции: Федеральный закон от 97.02.2011 №3-ФЗ.
6. О социальных гарантиях сотрудников органов внутренних дел Российской Федерации и внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации: Федеральный закон от 19.07.2011 №247-ФЗ(ред.от 23.04.2018)
7. Указ Президента РФ от 01 февраля 2005 г. №110 «О проведении аттестации государственных служащих» (ред. от 28.08.2015) // Российская газета.– №30.– 02.02.2005.
8. Указ Президента РФ от 01.02.2005 № 111 «О порядке сдачи квалификационного экзамена государственными гражданскими служащими Российской Федерации и оценки их знаний, навыков и умений (профессионального уровня)» (ред. от 01.07.2014) // Собрание законодательства РФ. –2005.– № 6. – Ст. 438.

9. Указ Президента РФ от 01.02.2005 № 112 «О конкурсе на замещение вакантной должности государственной гражданской службы Российской Федерации» (ред. от 10.09.2017) // Российская газета. – № 20.– 03.02.2005.

10. Указ Президента РФ от 28.12.2006 № 1474 (ред. от 08.03.2015) «О дополнительном профессиональном образовании государственных гражданских служащих» // Собрание законодательства РФ. – 2007. – № 1. – Ст. 203.

11. Указ Президента РФ от 11.08.2016 №403 «Об Основных направлениях развития государственной гражданской службы Российской Федерации на 2016– 2018 годы» // Собрание законодательства РФ. –2016.– № 33.– Ст. 5165.

12. Указа Президента Российской Федерации от 7 мая 2012 г. № 601 «Об основных направлениях совершенствования системы государственного управления».

13. Постановление Правительства Российской Федерации от 29.12.2011 № 1174 (ред. от 09.02.2013).

14. Постановление Правительства Российской Федерации от 24.12.2011 № 1122 (ред. от 08.07.2015).

15. Приказ МВД России от 19.12.2011 № 1260(ред. от 12 января 2011 г).

16. Приказы МВД России от 4 декабря 2007 г. № 1155 и от 13 ноября 2009 г. № 855.

17. Приказ МВД России от 14.12.2009 № 960 (ред. от 27.06.2012)

18. Приказ МВД России от 19.12.2011 № 1257 (в ред. Приказа МВД РФ от 11.07.2012).

19. Приказ МВД России от 19.12.2011 № 1258 (ред. от 09.06.2016).

20. Приказ МВД России от 8 декабря 2014 г. № 1085 «Об утверждении Перечня должностей федеральной государственной гражданской службы в Министерстве внутренних дел Российской Федерации, исполнение должностных обязанностей по которым связано с

использованием сведений, составляющих государственную тайну, при назначении на которые конкурс может не проводиться»

21.Приказ МВД России от 01.12.2011 № 1192 «Об установлении окладов месячного денежного содержания сотрудников органов внутренних дел Российской Федерации».

22.Постановление Правительства Российской Федерации от 08.12.2011 № 1021 (ред. от 31.01.2017) «О ежемесячной надбавке к должностному окладу за особые условия службы сотрудникам органов внутренних дел Российской Федерации».

Литература

23.Алёхин, А.А. Административное право РФ / А.А. Алехин. – М.: КноРус, 2016. – 320 с.

24.Арсеньев, Ю.Н. Управление персоналом. Технологии : учеб. пособие для вузов / Ю.Н. Арсеньев, С.И. Шелобаев, Т.Ю. Давыдова. - М. : ЮНИТИ-ДАНА, 2015. - 192 с. Архипова, Т. Г. История государственной службы в России. XVIII - XX века: учеб. пособие / Т. Г. Архипова, М. Ф. Румянцева, А. С. Сенин. – М.: Рос. гос. гуманитар. ун-т, 2015.- 230 с.

25.Атаманчук, Г.В. Сущность государственной службы: история, теория, закон, практика: Монография / Г.В. Атаманчук. - М.: РАГС, 2015. - 272с.

26.Базаров, Т.Ю. Управление персоналом: учеб. пособие / Т.Ю. Базаров. - М.: Мастерство, 2015. - 224 с.

27.Беляцкий, Н.П. Управление персоналом на госслужбе / Н. П. Беляцкий, С. Е. Велесько, П. Ройш.- 3-е изд., стер. - Минск: Книжный Дом: Экоперспектива, 2015. –135 с.

28.Вишневский, А.Ю. Государственная гражданская служба / А.Ю. Вишневский. - М.: Юрайт, 2015. - 624 с.

- 29.Воронин, А.Г. Муниципальное хозяйство и управление: проблемы теории и практики / А.Г. Воронин.- М.: Финансы и статистика, 2016. -176с.
- 30.Глазунова, Н. И. Государственное и муниципальное (административное) управление: учеб. для вузов / Н. И. Глазунова. - М.: Проспект, 2016. - 560 с.
- 31.Граждан, В. Д. Государственная гражданская служба / В.Д. Граждан. - М.: КноРус, 2017. - 542 с.
- 32.Гудель, В. Трудовой договор и контрактная система найма / В. Гудель // Человек и труд. - 2016. - № 9. - С. 79-83.
- 33.Гусев, А.В. Государственная гражданская служба: сочетание публично-правовых и частноправовых начал / А. В. Гусев // Рос. юрид. журн. - 2015. - № 6. - С. 28-41.
- 34.Дмитриева, Л.Г. Карьерные ориентации государственного служащего в системе власти и управления / Л.Г. Дмитриева // Власть. - 2016. - № 12. - С. 96-101.
- 35.Ежов, М. В. История государственного управления и государственной службы России: учеб. пособие / М. В. Ежов, Г. В. Ежова.- СПб.: ИВЭСЭП, Знание, 2015. – 240 с.
- 36.Заварихина С. А. Аттестация государственных служащих/ С.А. Заварихина // Бухгалтерский учет в бюджетных и некоммерческих организациях. 2016, – №9. – С. 39 – 44.
- 37.Зелинский, С.Э. Аттестация и оценка государственных служащих: взгляд изнутри / Зеленский С.Э. //Государственное и муниципальное управление. Ученые записки СКАГС. 2015, – №1. – С. 171-178
- 38.Илюшечкина, М. А. Правовые основы формирования кадрового резерва на государственной гражданской службе/ М.А. Илюшечкина // Молодой ученый. — 2018. — №3. — С. 121-123.
- 39.Кудрявцева, Е.И. Менеджмент компетенций в системе государственной гражданской службы / Е.И. Кудрявцева // Управленческое консультирование. 2015. № 6 (54). С. 22–31.

- 40.Мельников, В. П. Государственная служба в России: истор. опыт: учеб. пособие / В. П. Мельников. – М.: Изд-во РАГС, 2016. – 448 с.
- 41.Мельников, В. П. Государственная служба в России: отечеств. опыт организации и современность: учеб. пособие / В. П. Мельников, В. С. Нечипоренко – М.: Изд-во РАГС, 2016. – 506 с.
- 42.Овсянко, Д.М. Государственная служба Российской Федерации / Д.М. Овсянко. – М.: Юристъ, 2015.–287с.
- 43.Пугачев, В.П. Руководство персоналом организации: Учебник / В.П. Пугачев. – Аспект Пресс, 2016 г. – 279 с.
- 44.Рогожин, М.Ю. Управление персоналом: практ. Пособие М.Ю. Рогожин. – М.: ТК Велби, Изд-во Проспект, 2017. – 320 с.
- 45.Савельева, Т. О. Управление персоналом в современных организациях/ Т.О. Савельева // Экономист. 2016. № 9. – С. 20-21.
- 46.Савлук, А.Н. Перспективный молодежный кадровый резерв государственной службы: вопросы формирования / А.Н. Савлук // Власть. - 2017. - № 2. - С. 66-68.
- 47.Свирина, И. Оценка как механизм оценки уровня квалификации персонала / И. Свирина // Служба кадров и персонал № 10, 2015. – 31-33 с.
- 48.Соболев, Н.А. Модель эффективности государственной службы в России: проблема рефлексии / Соболев Н.А. // Вопр. гос. и муницип. упр. - 2015. - № 12. - С. 177-193.
- 49.Сулемов, В.А. Государственная кадровая политика в современной России: Теория, история, новые реалии / В.А. Сулемов; Рос. акад. гос. службы при Президенте Рос. Федерации. - 2-е изд., дораб. и доп. - М.: Изд-во РАГС, 2017. - 344 с.
- 50.Шарин, В. И. Кадровый резерв государственной гражданской службы РФ: положение дел и перспективы/ В.И. Шарин // Известия УрГЭУ. — 2017. — № 2 (58). — С. 111–118.
- 51.Шарыгина, А. Построение системы управления персоналом / А. Шарыгина // Управление человеческим потенциалом. – 2015. -№ 4.- 18-24 с.

Интернет–источники

52.Васильев С.А.: Перспективы проведения профессионально – общественной аттестации государственных служащих: критерии отбора, требования к лицам, проводящим аттестацию, порядок проведения [Электронный ресурс] // Электронный научный журнал. Режим доступа: <http://cyberleninka.ru/article/n/perspektivy-provedeniya-professionalno-...> (дата обращения: 2.02.2018).

53.Виниченко М.В.: Развития персонала организации: проблемы и пути решения [Электронный ресурс] // Научная электронная библиотека. Режим доступа: http://elibrary.ru/download/elibrary_22859301_58478219.pdf (дата обращения: 2.02.2018).

54.Вырупаева Т.В.: Формирование системы критериальной оценки деятельности государственных и муниципальных служащих [Электронный ресурс] // Электронный научный журнал. Режим доступа: <http://cyberleninka.ru/article/n/formirovanie-sistemy-kriterialnoy-otsen...> (дата обращения: 2.02.2018).

55.Кадры: Как проводится аттестация госслужащих [Электронный ресурс] // Онлайн – библиотека. Режим доступа: <http://buhonline24.ru/kadry/attestacija/attestacija-gossluzhashhih.html> (дата обращения: 2.02.2018).

56.Кириллов А.В., Макушкин С.А.: Организация обучения персонала российских коммерческих организаций [Электронный ресурс] // Научная электронная библиотека. Режим доступа: http://elibrary.ru/download/elibrary_

57.Мельничук А.В.: Эффективная аттестация [Электронный ресурс] // Научная электронная библиотека. Режим доступа: <http://elibrary.ru/download/elibrary>

58.Управление персоналом: Оценка персонала [Электронный ресурс] // Интернет портал. Режим доступа:
<http://www.grandars.ru/college/biznes/ocenka-personala.html>

59.Официальный сайт Совета Федерации Федерального Собрания РФ [Электронный ресурс]- Режим доступа: <http://council.gov.ru>

60.Официальный сайт Научной электронной библиотеки [Электронный ресурс]- Режим доступа:<https://monographies.ru>

61.Официальный интернет ресурс Министерства труда и социальной защиты [Электронный ресурс]- Режим доступа: <https://rosmintrud.ru/>

62.Официальный сайт Электронный архив ЮУрГУ[электронный ресурс]- Режим доступа: <http://dspace.susu.ru>

63.Официальный сайт Главное Управление МВД РОССИИ по Алтайскому краю [Электронный ресурс]-Режим доступа: <https://22.мвд.рф/>.

64.Официальный сайт Министерства внутренних дел Российской Федерации[Электронный ресурс]-Режим доступа: <https://дгск.мвд.рф>



ПРИЛОЖЕНИЕ 2

№	Мероприятия	Ответственный	Сроки	Примечания
1	2	3	4	5
1 этап				
1.	Издание правового акта (приказа, распоряжения) о проведении конкурса	Руководитель МО МВД России «Рубцовский»	По мере необходимости	В случае наличия вакантной (не замещенной государственным служащим) должности государственной службы, замещение которой производится на конкурсной основе. В случае, если должность является замещенной, например, по срочному контракту, то рекомендуется проводить конкурс на включение в кадровый резерв для замещения данной должности. В правовом акте о проведении конкурса рекомендуется указывать наименование вакантной должности, квалификационные требования, ответственных за организацию и проведение конкурса
1	2	3	4	5
2.	Опубликование информации о проведении конкурса в СМИ	Секретарь конкурсной комиссии МО МВД России «Рубцовский»	В соответствии с правовым актом о проведении конкурса	Объявление о приеме документов для участия в конкурсе размещается на официальных сайтах государственного органа и государственной информационной системы в области государственной службы в информационно-телекоммуникационной сети «Интернет». Объявление о проведении конкурса должно содержать также следующую информацию: – наименование вакантной должности; – требования, предъявляемые к претенденту на замещение этой должности; – условия прохождения государственной службы; – место и время приема документов; – срок, до истечения которого принимаются указанные документы; – предполагаемая дата проведения конкурса, место и порядок его проведения; – другие информационные материалы. В целях наиболее полного информирования граждан о порядке проведения конкурса, в объявлении рекомендуется указывать методы, которые в ходе конкурса будут

№	Мероприятия	Ответственный	Сроки	Примечания
1	2	3	4	5
				применяться для оценки кандидатов на замещение вакантной должности. Объявление о приеме документов для участия в конкурсе и информация о конкурсе также могут публиковаться в периодических печатных изданиях.
3.	Прием документов участников конкурса	Уполномоченный сотрудник кадровой службы МО МВД России «Рубцовский»	В течение 21 дня со дня размещения объявления об их приеме	Для участия в конкурсе граждане представляют следующие документы: а) личное заявление о допуске к участию в конкурсе; б) собственноручно заполненную и подписанную анкету по утвержденной форме с приложением фотографии; в) копию паспорта или заменяющего его документа; г) документы, подтверждающие необходимое профессиональное образование, квалификацию и стаж работы: – копию трудовой книжки (за исключением случаев, когда служебная (трудовая) деятельность

№	Мероприятия	Ответственный	Сроки	Примечания
1	2	3	4	5
				– осуществляется впервые), заверенную нотариально или кадровой службой по месту работы (службы), или иные документы, подтверждающие трудовую (служебную) деятельность; – копии документов об образовании и о квалификации, а также по желанию гражданина копии документов, подтверждающих повышение или присвоение квалификации по результатам дополнительного профессионального образования, документов о присвоении ученой степени, ученого звания, заверенные нотариально или кадровой службой по месту работы (службы); д) документ об отсутствии у гражданина заболевания, препятствующего поступлению на государственную службу или ее прохождению; ж) иные документы, предусмотренные действующим законодательством. Государственный служащий, изъявивший желание участвовать в конкурсе в государственном органе, в котором он замещает должность государственной службы, подает заявление на имя представителя нанимателя. Государственный служащий, изъявивший желание участвовать в конкурсе в ином государственном органе, представляет в этот государственный орган заявление на имя представителя нанимателя и собственноручно заполненную, подписанную и заверенную кадровой службой государственного органа, в котором государственный служащий замещает должность государственной службы, анкету с приложением фотографии. Несвоевременное представление документов, представление их не в полном объеме или с нарушением правил оформления без уважительной причины являются основанием для отказа в их приеме.

1	2	3	4	5
4.	Организация проведения проверки достоверности сведений, представленных участниками конкурса	Отдел кадров МО МВД России «Рубцовский»	Не установлены	Достоверность сведений, представленных гражданином, подлежит проверке. Проверка достоверности сведений, представленных государственным служащим, осуществляется только в случае его участия в конкурсе на замещение вакантной должности государственной службы, относящейся к высшей группе должностей.(79-фз от 24.07.2004)
5.	Проведение процедуры оформления допуска гражданина (гражданского служащего) к сведениям, составляющую государственную или иную охраняемую законом тайну	Специально уполномоченное подразделение по вопросам защиты государственной тайны	Не установлены	Проводится в случае, если исполнение должностных обязанностей по должности государственной службы, на замещение которой претендует кандидат, связано с использованием таких сведений
6.	Определение кандидатов, допущенных к участию во втором этапе конкурса	Отдел кадров МО МВД России «Рубцовский»	По истечении 21 дня со дня объявления конкурса	Основные критерии принятия данного решения: 1) соответствие установленным квалификационным требованиям; 2) отсутствие ограничений, установленных законодательством РФ для поступления на государственную службу и её прохождения.
7.	Информирование лиц, не допущенных к участию во втором этапе конкурса	Представитель МО МВД России «Рубцовский»	Не установлены	Информация сообщается в письменной форме с указанием причины отказа
8.	Определение даты, времени и места проведения второго этапа конкурса	Представитель МО МВД России «Рубцовский»		Путём издания соответствующего организационно-распорядительного документа (распоряжения, поручения, телефонограммы)
9.	Информирование кандидатов, допущенных к участию в конкурсе, о дате, времени и месте его проведения	Представитель МО МВД России «Рубцовский»	Не позднее, чем за 15 дней до начала второго этапа конкурса	Информация сообщается в письменной форме либо с помощью применения средств телефонной, факсимильной или электронной связи.
Результатом первого этапа конкурса является составление списка кандидатов, соответствующих установленным требованиям к уровню профессионального образования и стажу (опыту) работы, не имеющих ограничений для поступления на государственную гражданскую службу, и рекомендованных к дальнейшему участию в конкурсе				

1	2	3	4	5
2 этап				
10.	Организация и проведение конкурсных процедур с использованием не противоречащих законодательству методов оценки профессиональных и личностных качеств кандидатов	Секретарь конкурсной комиссии, уполномоченные специалисты-эксперты	Не установлены	При наличии не менее 2 кандидатов на место
11.	Подготовка материалов к заседанию конкурсной комиссии	Секретарь конкурсной комиссии совместно с экспертами	Не установлены	Рейтинговые таблицы по результатам оценочных процедур, итоговые ведомости, оценочные листы и т.п.
12.	Проведение заседания конкурсной комиссии	Председатель конкурсной комиссии, члены конкурсной комиссии	Не установлены	На основании результатов конкурсных процедур конкурсной комиссией проводится оценка профессионального уровня кандидатов, их соответствия квалификационным требованиям к профессиональным знаниям и навыкам, необходимым для выполнения должностных обязанностей по вакантной должности государственной службы. При оценке профессиональных и личностных качеств кандидатов конкурсная комиссия руководствуется соответствующими квалификационными требованиями к вакантной должности и других положений должностного регламента по этой должности, иных положений, установленных законодательством о государственной службе. Решение конкурсной комиссии принимается в отсутствие кандидата и является основанием для назначения его на вакантную должность государственной службы либо отказа в таком назначении. Результаты голосования оформляются решением (протоколом), которые подписывается председателем, заместителем председателя, секретарем и членами комиссии, принявшими участие в заседании.
13.	Издание правового акта государственного органа о назначении победителя конкурса	Представитель МО МВД России «Рубцовский»	Не установлены	

	на вакантную должность и заключение с ним служебного контракта			
14.	Издание правового акта государственного органа о включении кандидата в кадровый резерв этого государственного органа	Представитель нанимателя на основании рекомендаций конкурсной комиссии	Не установлены	В кадровый резерв могут включаться кандидаты, которые не стали победителями конкурса на замещение вакантной должности государственной службы, но профессиональные и личные качества которого получили высокую оценку. Кандидат включается в кадровый резерв для замещения должностей той же группы, к которой относилась вакантная должность государственной службы. Кандидаты включаются в кадровый резерв на добровольной основе (т.е. после получения письменного согласия). Целесообразно отметку о согласии на включение в кадровый резерв по результатам конкурса проставлять на заявлении о допуске к участию в конкурсе.
15.	Сообщение о результатах конкурса кандидатам, участвовавшим в конкурсе	Представитель нанимателя	В течение 7 дней со дня завершения конкурса	Информация сообщается в письменной форме. Кандидат вправе обжаловать решение конкурсной комиссии в соответствии с законодательством Российской Федерации.
16.	Опубликование информации о результатах конкурса	Кадровая служба МО МВД России «Рубцовский»	В течение 7 дней со дня завершения конкурса	Информация размещается на официальных сайтах государственного органа и государственной информационной системы в области государственной службы в информационно-телекоммуникационной сети «Интернет».
Результатом второго этапа конкурса является замещенная гражданином (государственным гражданским служащим) вакантная должность государственной гражданской службы или формирование кадрового резерва государственного органа				

