

О некоторых вопросах применения и распространения положительного опыта сотрудниками подразделений по работе с личным составом территориальных органов МВД России

ЕКАТЕРИНА АНАТОЛЬЕВНА СУМИНА,
доцент кафедры психологии, педагогики
и организации работы с кадрами,
кандидат юридических наук
(Академия управления МВД России)
E-mail: katren-sum@yandex.ru

АННА ЕВГЕНЬЕВНА ШЕХУРДИНА,
слушатель 2 факультета (подготовки руководителей
(начальников) территориальных органов МВД России)
(Академия управления МВД России)
E-mail: anashehurdina@mail.ru

On some issues of application and dissemination of positive experience by employees of units for work with personnel of territorial bodies of the Ministry of Internal Affairs of Russia

EKATERINA ANATOL'YEVNA SUMINA,
Associate Professor at the Department of Psychology,
Pedagogy and HR Management, Candidate of Law
(Management Academy of the Ministry of the Interior of Russia)
E-mail: katren-sum@yandex.ru

ANNA EVGENYEVNA SHEKHURDINA,
Listener of the 2nd Faculty
(Training Chiefs (Heads) of the Territorial Bodies
of the Ministry of the Interior of Russia)
(Management Academy of the Ministry of the Interior of Russia)
E-mail: anashehurdina@mail.ru

УДК 34.08

Аннотация. В статье рассматривается современное состояние работы по применению и распространению положительного опыта сотрудниками подразделений по работе с личным составом территориальных органов МВД России. Рассматривается деятельность руководителей и сотрудников кадровых подразделений по изучению положительного опыта деятельности кадровых подразделений территориальных органов МВД России различных регионов. Проводится сравнительный анализ результатов проведенного анкетирования руководителей и сотрудников кадровых подразделений территориальных органов МВД России.

Annotation. This article examines the current state of work on the application and dissemination of positive experience by employees of units for work with the personnel of the territorial bodies of the Ministry of Internal Affairs of Russia. The article considers the activities of the heads and employees of personnel departments to study the positive experience of the personnel departments of the territorial bodies of the Ministry of Internal Affairs of Russia in different regions. A comparative analysis of the results of the survey of the heads and employees of the personnel departments of the territorial bodies of the Ministry of Internal Affairs of Russia is carried out.

Ключевые слова и словосочетания: положительный опыт; управление персоналом; подразделения по работе с личным составом.

Keywords and phrases: positive experience; personnel management; personnel management departments.

В настоящее время Россия, как и весь мир, живет в цифровом пространстве, где успешно развиваются новейшие технические и процессуальные решения в различных сферах жизнедеятельности человека.

Органы внутренних дел – одна из нетрадиционных площадок, на которой можно опробовать действие различных новых цифровых и нецифровых технологий.

В настоящий момент на эмпирической площадке подразделений органов внутренних дел России проводится множество научных исследований по проблемам, которые мешают развиваться системе МВД России по какому-либо отдельно взятому направлению, либо конкретному территориальному органу внутренних дел России в целом.

Сейчас у руководителей органов внутренних дел разного уровня особым спросом пользуется потребление и культивирование положительного опыта работы подразделений по различным направлениям профессионально-служебной деятельности вследствие необходимости рационального использования имеющихся ресурсов, грамотного распределения служебных обязанностей в целях повышения эффективности служебной деятельности и оптимизации ее структуры в целом.

По мнению Н. И. Разуваевой, реформирование МВД России продолжается. Проведенные и проводимые преобразования нацелены на улучшение и развитие кадрового потенциала органов внутренних дел Российской Федерации [2].

Данная проблематика актуальна и для профессионального сектора по работе с личным составом территориальных органов МВД России, поскольку их деятельность является многоаспектной, многозадачной и связана с кадровым обеспечением служебной деятельности как самих сотрудников, так и территориального органа МВД России в целом.

Многозадачность деятельности подразумевает ее эффективную организацию, что в свою очередь может быть обеспечено либо подкорректировано применением положительного опыта организации деятельности подобного по структуре и функциональным обязанностям, но более успешного кадрового сектора того или иного отдела МВД России.

В приказе МВД России от 18 марта 2013 г. №150 «Об организации научного обеспечения и применении положительного опыта в органах внутренних дел Российской Федерации» «положительный опыт – это наиболее эффективные (в том числе новые) формы и методы практической реализации задач и функций органов, организаций и подразделений системы МВД России, одобренные и рекомендованные к применению в оперативно-служебной деятельности органов внутренних дел и служебно-боевой деятельности внутренних войск МВД России Советом МВД России по науке и положительному опыту, а также подразделениями центрального аппарата МВД России»¹.

Также в данном приказе определено понятие положительного опыта подразделения. Оно толкуется, как «наиболее эффективные (в том числе новые) формы и методы практической реализации задач и функций конкретного органа, организаций и подразделения системы МВД России, при необходимости прошедшие апробацию, одобренные и рекомендованные к применению в оперативно-служебной (служебно-боевой) деятельности данного подразделения его научно-практической секцией (ученым советом), а также в установленном порядке закрепленные соответствующими документами и нормативными правовыми актами подразделения МВД России»².

По результатам анкетирования начальников подразделений по работе с личным составом выясноено, что 95 % руководителей знакомы с понятием «положительный опыт», могут пояснить его суть и порядок применения и распространения. Лишь 5 % опрошенных в своей служебной деятельности никогда не сталкивались с данным понятием. Необходимо отметить тот факт, что большинство руководителей кадровых подразделений знакомы с применением положительного опыта, что несет в себе предпосылки как профессионального развития самих руководителей в управленческом контексте, так и успешности служебной деятельности в целом.

¹ Об организации научного обеспечения и применении положительного опыта в органах внутренних дел Российской Федерации: приказ МВД России от 18 марта 2013 г. №150.

² Там же.

Также руководителям кадрового направления территориальных органов МВД России было предложено ответить на вопрос: «Есть ли необходимость во внедрении новых методов работы, положительного опыта и результатов научно-исследовательских работ в деятельность подразделений по работе с личным составом?». Так, 90 % опрошенных отметили, что необходимость во внедрении новых методов работы, положительного опыта и результатов научно-исследовательских работ в работу подразделений по работе с личным составом есть, 10 % респондентов ответили, что такой необходимости нет, т. к. работа давно налажена, ничего нового придумать невозможно.

Причем 20 % респондентов, отметивших необходимость внедрения положительного опыта, уверены, что результаты научно-исследовательских работ, положительный опыт и новые методы работы в служебную деятельность можно внедрять только в тех случаях, когда эти результаты скорректированы под какой-то определенный район, территорию, ситуацию или конкретно разработаны для применения в служебной деятельности определенного территориального органа МВД России. 30 % опрошенных отметили, что, прежде чем внедрить положительный опыт в деятельность своего подразделения, его необходимо детально изучить и частично апробировать в конкретных ситуациях. 50 % респондентов сказали, что новый опыт всегда полезен для совершенствования управленческой деятельности.

Однако 70 % опрошенных руководителей подразделений по работе с личным составом заметили, что значительное число начальников отделов МВД России не понимают значимость работы по выявлению, внедрению и распространению положительного опыта, не вникают в суть и содержание данного направления служебной деятельности, мешают его внедрению в профессиональную практику подразделений по работе с личным составом, 30 % респондентов считают, что в их подразделениях уделяется достаточное внимание данному направлению работы. Этот факт несет в себе негативную смысловую нагрузку, поскольку работа по выявлению, внедрению и распространению положительного опыта в подразделении в первую очередь зависит именно от руководителя органа МВД России. Когда он относится к конкретному направлению служебной деятельности недостаточно профессионально, то руководителям структурных подразделений будет весьма проблематично внедрить положительный опыт в работу своего подразделения.

Работа с положительным опытом в системе органов внутренних дел МВД России требует личного внимания начальника территориального органа МВД России в реализации данного направления служебной деятельности с отражением его позиции по данному вопросу: готов ли руководитель территориального органа внедрять в деятельность подчиненных подразделений положительный опыт других подразделений, каким образом реагирует на вносимые руководителями структурных подразделений предложений по совершенствованию их деятельности.

Зачастую именно от поддержки руководителя зависит успешность служебной деятельности подчиненных.

Так, в ходе проведенного опроса выяснилось, что 97 % опрошенных руководителей направлений по работе с личным составом ставят в известность руководителей территориальных органов МВД России о наличии у них предложений по модернизации деятельности их подразделения, лишь 3 % опрошенных не видят в этом смысла.

Чаще всего руководители сектора работы с личным составом вносят предложения по таким направлениям служебной деятельности, как:

- применение положительного опыта других подразделений по организации работы по совершенствованию кадрового сопровождения сотрудников в процессе службы;
- совершенствование организации работы с социальными сетями в сети Интернет в рамках поиска кандидатов на службу в органы внутренних дел;
- изменение организационно-штатной структуры;
- применение мер поощрения и привлечения к дисциплинарной ответственности;
- назначение на руководящие должности и перемещение сотрудников по службе;
- вопросы служебной деятельности;
- ротация кадров в связи со служебной необходимостью.

Как отметили руководители подразделений по работе с личным составом, возможность вносить предложения позволяет им эффективно решать служебные задачи, т. к. в процессе обсуждения принимается оптимальное решение возникшей проблемы, что облегчает процесс служебной деятельности в целом.

Кроме того, большинство руководителей подразделений по работе с личным составом получают от своего руководителя обратную связь по вносимым предложениям (70 %), 25 % отмечают, что обратную связь они получают редко, лишь 5 % опрошенных заявили, что обратной связи от руководителя не получают.

Проведенное исследование показало, что 40 % респондентов применяют положительный опыт в своей деятельности часто, 50 % – редко, 10 % – не применяют, т. к. считают данное направление служебной деятельности неэффективным.

70 % опрошенных сказали, что у них не хватает времени на изучение новых методов работы и положительного опыта, 30 % принявших участие в опросе уделяют внимание данному направлению служебной деятельности.

Кроме того, начальники подразделений по работе с личным составом отделов МВД России готовы внедрять в свою деятельность результаты анкетирований или опросов, которые содержат предложения по решению актуальных проблем, советы более опытных коллег, результаты исследований, которые проведены на базе территориальных органов МВД России (но не главных управлений, управлений и министерств), материалы аналитического характера, описывающие какое-либо направление служебной деятельности или рабочую ситуацию с разных ракурсов с предложением возможных решений проблем.

Таким образом, такое направление служебной деятельности территориальных органов МВД России, как выявление, применение и внедрение положительного опыта, в настоящее время заслуживает пристального внимания со стороны руководителей всех уровней, т. к. содержит в себе большой потенциал для совершенствования деятельности структурных подразделений органов внутренних дел и развития руководителей как эффективных управленцев. Развитие кадрового ресурса территориальных органов МВД России – задача руководителей всех уровней, особенно руководителей подразделений по работе с личным составом как организующего элемента, направленная на организацию многоплановой работы с личным составом. Выявление, применение и распространение положительного опыта в подчиненном подразделении приводит к повышению профессионализма личного состава, к развитию и совершенствованию служебной деятельности и, соответственно, к повышению эффективности служебной деятельности территориального органа МВД России в целом, а также к соблюдению прав и свобод личности и следованию законности [1].

Список литературы:

1. Коврова В. Г. О соотношении категорий «дисциплинарное принуждение» и «дисциплинарная ответственность» // Отбор граждан в органы внутренних дел и перевод сотрудников по службе: проблемы и опыт: сборник материалов межвузовской науч.-практ. конф. / под общ. ред. Э.Д. Данильченко, Г. Е. Волгиной. Домодедово, 2019.
2. Разуваева Н.И. Подбор и аттестация кадров органов внутренних дел (административно-правовые и организационные аспекты): дис. ... канд. юрид. наук. Воронеж, 2014.