

Шагагпоева Мариана Хасановна

кандидат педагогических наук,
доцент кафедры общеправовых дисциплин
Северо-Кавказского института повышения
квалификации (филиала)
Краснодарского университета МВД России

ЛИЧНЫЕ КАЧЕСТВА СОТРУДНИКА МВД В СИСТЕМЕ КАДРОВОЙ ПОЛИТИКИ

Shkhagapsoeva Mariana Hasanovna

PhD in Education Science, Assistant Professor,
North Caucasus Institute
for Advanced Training (branch) of
Krasnodar University of
the Ministry of Internal Affairs of Russia

PERSONAL QUALITIES OF POLICE OFFICERS IN THE SYSTEM OF HR POLICY

Аннотация:

В статье анализируются вопросы совершенствования кадровой политики в органах внутренних дел по формированию профессионально-нравственных качеств личного состава. На основании проведенного исследования расширен и дополнен понятийный аппарат управления кадрами в системе МВД; выявлена специфика целей, задач и функций кадровой политики в системе управления персоналом с позиции стратегического подхода; обобщены факторы, оказывающие влияние на эффективность формирования профессионально-нравственных качеств личного состава.

Ключевые слова:

сотрудник полиции, кадровая политика, HRM, стратегия, личные ценности, профессиональная культура.

Summary:

The paper analyzes the issues of improving the HR policy in the sphere of police officers' professional and moral qualities development. Based on the undertaken study the author expands and supplements the conceptual apparatus of the personnel management in the Ministry of Internal Affairs, defines the specific goals, objectives and functions of the HR policy in the personnel management system from the perspective of the strategic approach. The factors that influence the efficiency of personnel professional and moral qualities development are summarized.

Keywords:

police officer, HR policy, HRM, strategy, personal values, corporate culture.

Уже более двадцати лет в России длится процесс становления правового государства с развитым гражданским обществом, высоким уровнем правосознания граждан, защиты прав и свобод личности как высшей государственной ценности.

Важнейшей задачей современного этапа формирования правоохранительной системы России является рационализация системы управления в сфере работы с социальным или человеческим ресурсом, направленная на формирование высококвалифицированного кадрового состава правоохранительной службы [1].

Способность органов внутренних дел удовлетворять социальным ожиданиям общественности и успешно выполнять возложенные на них задачи, связанные с обеспечением правопорядка, защитой прав и свобод граждан, напрямую зависит от воспитания и всестороннего развития личности отдельного сотрудника органов внутренних дел как гражданина Российской Федерации, его системы ценностей и уровня профессиональной культуры [2; 3]. Специфика деятельности требует от сотрудников органов внутренних дел высокого уровня общего развития, широкого кругозора, познаний, коммуникабельности, нравственной безупречности и личной скромности [4]. Набор требований к профессионально-нравственным качествам сотрудников органов внутренних дел установлен в законодательных и ведомственных нормативных актах МВД.

В связи с этим концептуальной основой управления в органах внутренних дел в настоящее время являются возрастающая роль личности сотрудника МВД, знание его личностных ценностей, детерминант мотивационных установок, способность их формировать и направлять в соответствии со стратегическими целями развития ведомства [5; 6; 7; 8].

Общей чертой всех имеющихся сегодня подходов в рамках управления человеческими ресурсами (Human Resource Management, HRM) в органах внутренних дел является признание значимости стратегической функции в качестве одной из ведущих; необходимости перехода от традиционных экстенсивных методов работы с кадрами (в стиле административного управления) к новым формам и методам воздействия на сознание сотрудников с целью повышения мотивированности и эффективности их деятельности [9, с. 484–486].

Основой (фундаментом) стратегического управления выступает кадровая политика, включающая систему стратегических целей и вытекающую из них совокупность задач, норм, методов набора, расстановки и использования личного состава, критериев работы с сотрудниками системы МВД [10, с. 53–54]. Традиционно система кадровой политики МВД определяется как подсистема общей политики государства [11] и должна полностью соответствовать концепции ее

стратегического развития. Каждая система управления ОВД достаточно высокого уровня должна иметь кадровую политику, вытекающую из кадровой политики вышестоящей системы, в которой реализуются функции управления кадрами, включая различные подсистемы общего линейного руководства и ряд функциональных подсистем, специализирующихся на выполнении однородных функций [12, с. 65]. В рамках данных подсистем в процессе формирования профессионально-нравственных качеств сотрудников реализуются следующие функции:

- 1) организационно-правовая (планирование и формирование источников комплектования кадрами, объем средств, выделенных на подготовку кадров и жилищно-бытовое строительство, и т. п.);
- 2) социально-экономическая (комплекс условий и факторов, определяющих использование и закрепление персонала);
- 3) воспроизводственная (создание учебно-материальной базы, развитие и воспитание сотрудников [13, с. 11]);
- 4) инновационная, к задачам которой можно отнести совершенствование применяемых управленческих технологий.

Выделяются следующие группы профессионально-нравственных (важных) качеств сотрудников [14, с. 103–105; 15]: абсолютные свойства (необходимые для выполнения деятельности на минимально допустимом или нормативно заданном уровне); относительные (определяют возможность достижения субъектом деятельности высоких количественных и качественных показателей); мотивационная готовность (компенсирует недостаточный уровень развития профессионально значимых (важных) качеств); анти профессионально значимые (важные) качества (свойства личности, выступающие как профессиональные противопоказания к той или иной деятельности).

«Системность» в формировании профессионально-нравственных качеств сотрудников предполагает:

- объединение всех категорий сотрудников на основе единства интересов, включающих формирование чувства гордости за свою службу, профессию и результаты труда;
- поддержание ценности материальных и нематериальных стимулов;
- изменение форм, способов и режимов стимулирования как элемента любых организационных преобразований;
- поддержание баланса полномочий и ответственности сотрудников при выполнении ими должностных обязанностей;
- формирование отношений социального партнерства, профессиональной ответственности.

В таблице 1 представлены факторы, оказывающие влияние на эффективность кадровой политики по формированию профессионально-нравственных качеств личного состава, включая миссию и стратегию развития ведомства, цели и задачи развития, методы и средства и т. п.

Таблица 1 – Факторы, оказывающие влияние на эффективность кадровой политики по формированию профессионально-нравственных качеств личного состава [16]

№	Внешние факторы	Управленческие решения	Внутренние факторы	Управленческие решения
1	Миссия и стратегия	определение миссии и целей развития; выбор стратегии реализации целей и задач	Общий язык и ценности	определение конкретных методов коммуникации; определение профессиональных ценностей
2	Цели и задачи	установление целей и внутреннее принятие их сотрудниками	Критерии входа и выхода из организации	установление критериев членства в организации и ее группах
3	Методы и средства	оптимизация ресурсов, используемых для достижения целей; консолидация усилий, общий результат; адекватная организационная структура и эффективный механизм мотивации	Власть и статус	наличие правил по приобретению, потере власти, распределение статусов в организации
4	Учет и контроль	установление критериев качества и эффективности; создание информационной инфраструктуры	Межличностные отношения	установление формальных и неформальных правил профессиональных отношений с учетом личных ценностей работников
5	Коррекция	создание системы поощрений и наказаний, четко взаимосвязанной с качеством и эффективностью труда	Награждения и наказания	формирование критериального поля желательного поведения, установление ответственности за его несоблюдение

Резерв для создания условий для формирования высокопрофессионального, морально и психологически устойчивого личного состава видится в невостребованном социальном потенциале, предполагающем трансформацию сотрудниками органов внутренних дел своих знаний, навыков, физических и психических сил в реальный фактор эффективной деятельности.

В качестве задач развития социального потенциала в системе кадровой политики могут рассматриваться следующие:

- 1) организация труда сотрудников и мотивация, применение установленных систем оплаты и стимулирования труда;
- 2) обеспечение потребности в кадрах, формирование высокого рейтинга привлекательности работы в органах внутренних дел;
- 3) управление с целью поддержания качественного и количественного кадрового состава на оптимальном уровне согласно стратегическим целям;
- 4) определение мотивационной структуры текучести кадров;
- 5) адаптация новых сотрудников, создание благоприятного социально-психологического климата;
- 6) повышение квалификации сотрудников;
- 7) оценка кадров с целью поддержания квалификации сотрудников на оптимальном уровне посредством их аттестации;
- 8) обучение с целью поддержания квалификации сотрудников на оптимальном уровне;
- 9) формирование (развитие) профессиональной культуры сотрудников органов внутренних дел.

Профессиональная культура как система ценностей всего ведомства должна специально формироваться лицами, ответственными за управление кадрами. Структурными элементами профессиональной культуры являются философия «общей судьбы», миссия организации, корпоративный дух, система внутрифирменного информирования, концепция «человеческого капитала» [17, с. 34]. Функции данных элементов – консолидация и мобилизация, задание ориентиров внутренней социокультурной интеграции сотрудников эффективных профессиональных отношений.

Ссылки и примечания:

1. Артемьев А.М. Реализация кадровой политики МВД России в сфере подготовки кадров: организационно-правовые аспекты : дис. ... канд. юрид. наук. М., 2003. 235 с.
2. Платонов П.П. Новые подходы к ведомственной кадровой политике в контексте реформы органов внутренних дел // Полицейская деятельность. 2012. № 3. С. 5–9.
3. Щеглов А.В. Профессионально-нравственное воспитание как основа кадровой политики в МВД // Государственная служба и кадры. 2014. № 1. С. 12–17.
4. Никоноров Е.А., Вохонцева Н.С. Профессионально-нравственное воспитание сотрудников органов внутренних дел МВД России // Вестник Московского университета МВД России. 2014. № 6. С. 261–263.
5. Шхагапсоева М.Х. Средовая организация гражданско-правового воспитания старших школьников : дис. ... канд. пед. наук. Майкоп, 2013. 190 с.
6. Шхагапсоева М.Х. Взаимодействие сотрудников МВД на основе гражданско-правовой деятельности в системе повышения квалификации // Теория и практика общественного развития. 2014. № 17. С. 80–83.
7. Шхагапсоева М.Х. Контекстное взаимодействие в процессе гражданско-правовой деятельности сотрудников МВД. Нальчик, 2012. 135 с.
8. Маздогова З.З. Организация работы по отбору кандидатов на службу в ОВД и проблемы комплектования в современных условиях // Теория и практика общественного развития. 2014. № 17. С. 77–80.
9. Meshoulam I., Baird L. Proactive Human Resource Management // Human Resource Management. 1987. Winter. P. 483–502.
10. Пашин В.М., Кобозев А.А. Проблемы кадровой доктрины в системе МВД России // Административное и муниципальное право. 2013. № 1. С. 51–58.
11. Там же.
12. Управление организацией : энцикл. слов. / под ред. А.Г. Поршнева, А.Я. Кибанова, В.Н. Гунина. М., 2001. 882 с.
13. Стахова Т.С. Правовые и организационные вопросы информационного обеспечения работы с кадрами органов внутренних дел Российской Федерации : автореф. дис. ... канд. юрид. наук. М., 2009. 27 с.
14. Курдюмов Г.М. О формировании личностных качеств будущих специалистов // Высшее образование в России. 1994. № 2. С. 103–105.
15. Никоноров Е.А., Вохонцева Н.С. Указ. соч.
16. Источник: составлено автором.
17. Шейн Э. Организационная культура и лидерство. СПб., 2002. 336 с.

References and notes:

1. Artemyev, AM 2003, *Implementation of personnel policy the Russian Interior Ministry in the field of training: organizational and legal aspects*, PhD thesis, Moscow, 235 p.
2. Platonov, PP 2012, 'New approaches to departmental personnel policy in the context of police reform', *Policing*, no. 3, p. 5-9.
3. Scheglov, AV 2014, 'Professional and moral education as the basis of human resources policy at the Ministry of Interior', *Civil Service and Personnel*, no. 1, p. 12-17.
4. Nikonorov, EA & Vohontseva, NS 2014, 'Professional and moral education of employees of Ministry of Internal Affairs of Russia', *Bulletin of Moscow University Russian Interior Ministry*, no. 6, p. 261-263.

5. Shhagapsoeva, MH 2013, *Environmental civil-legal education of senior pupils*, PhD thesis, Maikop, 190 p.
6. Shhagapsoeva, MH 2014, 'The interaction of the MUP based on civil activities in the training', *Theory and Practice of Social Development*, no. 17, p. 80-83.
7. Shhagapsoeva, MH 2012, *Context interaction in the process of civil activity of employees of the Interior Ministry*, Nalchik, 135 p.
8. Mazdogova, ZZ 2014, 'Organization of work on the selection of candidates to serve in the police department and staffing problems in modern conditions', *Theory and Practice of Social Development*, no. 17, p. 77-80.
9. Meshoulam, I & Baird, L 1987, 'Proactive Human Resource Management', *Human Resource Management*, Winter, p. 483-502.
10. Pashin, VM & Kobozev, AA 2013, 'Problems of personnel doctrine in the Interior Ministry of Russia', *Administrative and municipal law*, no. 1, p. 51-58.
11. Pashin, VM & Kobozev, AA 2013, 'Problems of personnel doctrine in the Interior Ministry of Russia', *Administrative and municipal law*, no. 1, p. 51-58.
12. Porshnev, AG, Kibanova, AY & Gunin, VN (ed.) 2001, *Organization Management*, Moscow, 882 p.
13. Stakhova, TS 2009, *Legal and organizational issues of information security work with the staff of internal affairs agencies of the Russian Federation*, PhD thesis abstract, Moscow, 27 p.
14. Kurdyumov, GM 1994, 'On the formation of personal qualities of future specialists', *Higher education in Russia*, no. 2, p. 103-105.
15. Nikonorov, EA & Vohontseva, NS 2014, 'Professional and moral education of employees of Ministry of Internal Affairs of Russia', *Bulletin of Moscow University Russian Interior Ministry*, no. 6, p. 261-263.
16. Source: compiled by the author.
17. Shane, E 2002, *Organizational culture and leadership*, St. Petersburg, 336 p.