

РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
(МИНОБРНАУКИ РОССИИ)
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования
«Гжельский государственный университет»
(ГГУ)

Направление подготовки: 38.03.04 Государственное и муниципальное управление
Кафедра теория и организации управления

ВЫПУСКНАЯ КВАЛИФИКАЦИОННАЯ РАБОТА

На тему:

ОРГАНИЗАЦИЯ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПО ПРОТИВОДЕЙСТВИЮ КОРРУПЦИИ
(НА ПРИМЕРЕ МУ МВД РОССИИ «РАМЕНСКОЕ» МОСКОВСКОЙ ОБЛАСТИ)

Автор работы:

студент группы ГМУ-БЗ-15

Калмыкова Дарья Николаевна

Руководитель работы:

к.э.н. Голикова Юлия Борисовна

пос. Электроизолятор

2020

Объект: МУ МВД России "Раменское" Московской области

Предмет: противодействие коррупции в МУ МВД России Раменское Московской области

Цель: организация деятельности по противодействию коррупции на примере МУ МВД России Раменское Московской области

Задачи:

Изучить историю коррупции в системе органов внутренних дел России;

Рассмотреть противодействие коррупции: понятие, принципы и правовые основы;

Проанализировать методы и правовые средства противодействия коррупции;

Определить роль органов внутренних дел в российской системе государственных органов осуществляющих функции в сфере противодействия коррупции;

Дать характеристику МУ МВД России Раменское Московской области;

Провести анализ деятельности МУ МВД России "Раменское" Московской области;

Охарактеризовать результаты деятельности сотрудников МУ МВД России Раменское Московской области по противодействию коррупции;

Разработать рекомендации по совершенствованию деятельности МУ МВД России "Раменское" Московской области;

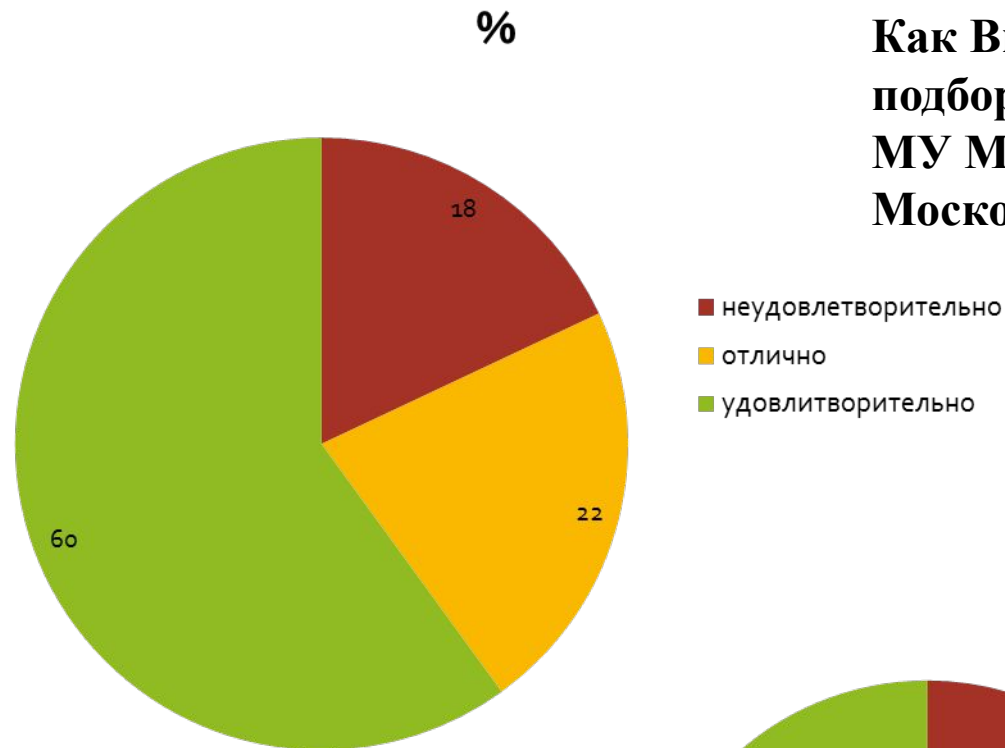
Провести оценку эффективности.

Система органов внутренних дел и их структура

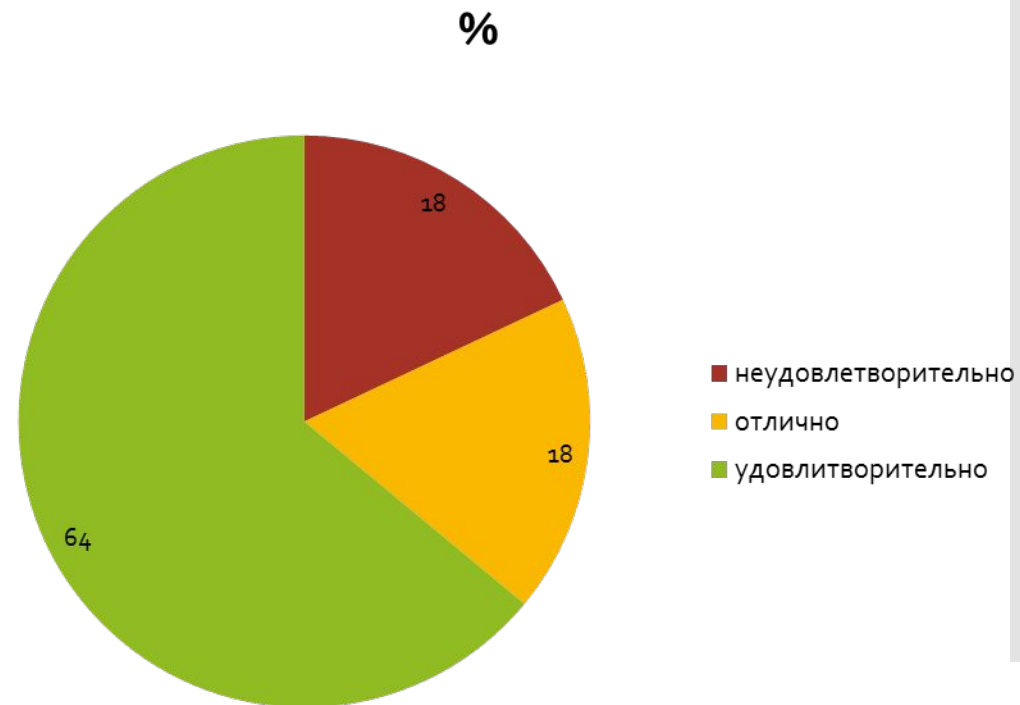
- Система органов внутренних дел – совокупность государственных органов исполнительной власти, призванных осуществлять функцию по реализации государственной политики в сфере внутренних дел
- Единая централизованная система МВД России – органы внутренних дел, включающие полицию; внутренние войска; организации и подразделения, созданные для выполнения задач и осуществления полномочий, возложенных на МВД России



Анализ практики и проблем организации и проведения кадрового отбора на службу в МУ МВД России "Раменское" Московской области



Как Вы оцениваете возможность вертикального и горизонтального роста в МУ МВД России "Раменское" Московской области?



Проблемы И Пути решения

1. Отсутствие документа, регламентирующего процесс подбора персонала, в т.ч. деловую оценку персонала.
2. Не проводится комплексная оценка потенциала работника как обязательная процедура в ходе подбора персонала.
3. Несовершенство процесса организации подбора персонала. Отсутствуют управленческие решения по перемещению сотрудников на другие должности по результатам аттестации.
4. Отсутствует деятельность по формированию кадрового резерва

Пути решения

1. Провести совещание руководящего состава МУ МВД России "Раменское" Московской области на тему разработки и внедрения мероприятий по организации подбора персонала и утвердить протокол совещания
2. Утвердить мероприятия по организации подбора
3. Разработать методику комплексной оценки потенциала работника, согласовать с начальником МУ МВД России "Раменское" Московской области и отправить ее на утверждение начальнику Управления по работе с личным составом
4. Подготовить прогноз кадровой ситуации на перспективу до 2020 г. (прогноз потребности в сотрудниках на основе планов деятельности)
5. При возникновении вакансии рассматривать кандидатов из числа уже работающих в МУ МВД России "Раменское" Московской области сотрудников начального звена. Разработать и внедрить систему деловой оценки персонала при планировании перемещений на другие должности
6. Формирование состава кадрового резерва на основе прогноза кадровой ситуации. Регулярное обновление состава кадрового резерва перспективными работниками

Совершенствование службы

1. Организационное направление – создание условий, обеспечивающих осуществление органами внутренних дел эффективной правоохранительной деятельности.

- а) разработать систему критериев отбора наиболее достойных кандидатов, поступающих на службу в органы внутренних дел;
- б) создать действенный механизм удержания на службе квалифицированных кадров.

2. Социальное направление – создание действующей системы социальных гарантий для сотрудников органов внутренних дел и членов их семей.

- а) развивать действующую систему гарантий;
- б) законодательно закрепить ответственность должностных лиц, по вине которых происходит нарушение прав сотрудников органов внутренних дел, создавать судебные прецеденты по отстаиванию нарушенных прав сотрудников.

Правоохранительное направление — обеспечение режима законности как в обществе, так и в деятельности органов внутренних дел.

- а) взаимодействия органов внутренних дел и населения, которая заключается в неверии граждан в способность сотрудников защитить их от противоправных действий, если они выступят в роли свидетелей или просто сообщат о совершенном преступлении;
- б) совершенствованием существующего законодательства в сфере защиты прав потерпевших и свидетелей;
- в) противодействие коррупции среди сотрудников органов внутренних дел

Мероприятия по организации подбора персонала

Проблемы	Содержание мероприятий	Исполнители	Срок исполнения	Затраты (часы)
Отсутствие документа, регламентирующего процесс подбора персонала, в т.ч. деловую оценку персонала	Провести совещание руководящего состава МУ МВД России "Раменское" Московской области на тему разработки и внедрения мероприятий по организации подбора персонала и утвердить протокол совещания Утвердить мероприятия по организации подбора	Заместитель начальника МУ МВД России "Раменское" Московской области	1 месяц	4
Не проводится комплексная оценка потенциала работника как обязательная процедура в ходе подбора персонала	Разработать методику комплексной оценки потенциала работника, согласовать с начальником МУ МВД России "Раменское" Московской области и отправить ее на утверждение начальнику Управления по работе с личным составом	Инспектор внутренней службы по работе с личным составом	3 месяца	16

Мероприятия по организации подбора персонала

Проблемы	Содержание мероприятий	Исполнители	Срок исполнения	Затраты (часы)
Несовершенство процесса организации подбора персонала.	Подготовить прогноз кадровой ситуации на перспективу до 2020 г. (прогноз потребности в сотрудниках на основе планов деятельности)	Инспектор внутренней службы по работе с Личным составом совместно с начальниками подразделений МУ МВД России "Раменское" Московской области	3 месяца	2
Отсутствуют управленческие решения по перемещению сотрудников на другие должности по результатам аттестации	При возникновении вакансии рассматривать кандидатов из числа уже работающих в МУ МВД России "Раменское" Московской области сотрудников начального звена. Разработать и внедрить систему деловой оценки персонала при планировании перемещений на другие должности.	Инспектор внутренней службы по работе с Личным составом совместно с начальниками подразделений МУ МВД России "Раменское" Московской области	2 месяца	8
Отсутствует деятельность по формированию кадрового резерва	Формирование состава кадрового резерва на основе прогноза кадровой ситуации. Регулярное обновление состава кадрового резерва перспективными работниками	Инспектор внутренней службы по работе с личным составом совместно с начальниками Подразделений МУ МВД России "Раменское"	4 месяца	16

Затраты на мероприятия

Мероприятие	Затраты
Провести совещание руководящего состава МУ МВД России "Раменское" Московской области на тему разработки и внедрения мероприятий по организации подбора персонала	Нет
Утвердить мероприятия по организации подбора	1360 руб.
Разработать методику комплексной оценки потенциала работника, согласовать с начальником МУ МВД России "Раменское" Московской области и отправить ее на утверждение начальнику Управления по работе с личным составом	5440 руб.
Подготовить прогноз кадровой ситуации на перспективу до 2020 г. (прогноз потребности в сотрудниках на основе планов оперативно-розыскной деятельности)	680 руб.
При возникновении вакансии рассматривать кандидатов из числа уже работающих в МУ МВД России "Раменское" Московской области сотрудников начального звена. Разработать и внедрить систему деловой оценки персонала при планировании перемещений на другие должности.	2720 руб.
Формирование состава кадрового резерва на основе прогноза кадровой ситуации. Регулярное обновление состава кадрового резерва перспективными работниками	5440 руб. + доработка модуля информационной системы, 10000 руб.

Ответственные и нормативно- правовое обеспечение мероприятий

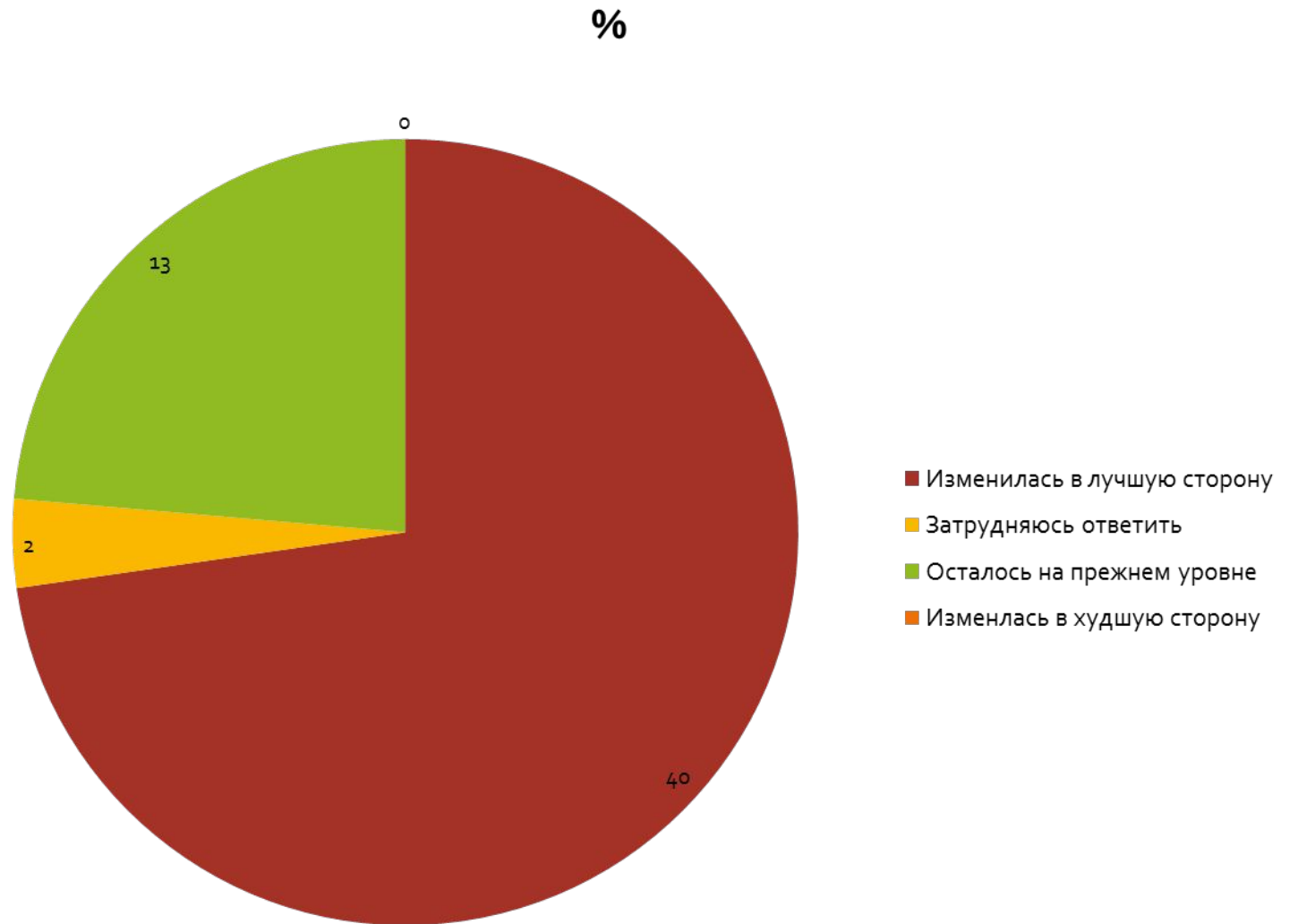
Содержание мероприятий	Исполнители	Нормативно-правовое обеспечение
Провести совещание руководящего состава МУ МВД России "Раменское" Московской области на тему разработки и внедрения мероприятий по организации подбора персонала	Заместитель начальника МУ МВД России "Раменское" Московской области.	Протокол совещания. Приказ об утверждении мероприятий по организации подбора персонала
Утвердить мероприятия по организации подбора		
Разработать методику комплексной оценки потенциала работника, согласовать с начальником МУ МВД России "Раменское" Московской области и отправить ее на утверждение начальнику Управления по работе с личным составом	Инспектор внутренней службы по работе с личным составом	Приказ об утверждении методики комплексной оценки потенциала работника. Модель проведения ситуационно-поведенческого интервью претендента на работу в МУ МВД России "Раменское" Московской области
Подготовить прогноз кадровой ситуации на перспективу до 2020 г. (прогноз потребности в сотрудниках на основе планов оперативно-розыскной деятельности)	Инспектор внутренней службы по работе с личным составом совместно с начальниками подразделений МУ МВД России "Раменское" Московской области	Справка о прогнозе кадровой ситуации на перспективу до 2020 г.
При возникновении вакансии рассматривать кандидатов из числа уже работающих в МУ МВД России "Раменское" Московской области сотрудников начального звена. Разработать и внедрить систему деловой оценки персонала при планировании перемещений на другие должности.		Методика оценки претендентов на должности в МУ МВД России "Раменское" Московской области
Формирование состава кадрового резерва на основе прогноза кадровой ситуации. Регулярное обновление состава кадрового резерва перспективными работниками	Инспектор внутренней службы по работе с личным составом совместно с начальниками подразделений МУ МВД России "Раменское" Московской области	Методические рекомендации по формированию кадрового резерва в МУ МВД России "Раменское" Московской области

Экономическая эффективность

Экономический эффект от снижения уровня текучести кадров. Заработная плата инспектора внутренней службы по работе с личным составом	60000	Инспектор внутренней службы по работе с личным составом проводит набор и отбор новых сотрудников. Имеется в виду, что при отсутствии полноценной организации подбора персонала данные затраты не будут единовременными. Логика расчета состоит в том, что при успешном подборе персонала не было бы необходимости набора и отбора персонала в количестве 8 чел. (уволившихся в 2018 г. по причинам, связанным с проблемами организации подбора персонала). Набор и отбор 8 сотрудников занимает в целом 1 месяц.
Экономический эффект от снижения затрат на вводное обучение новых сотрудников	$3000 * 8 \text{ чел.} = 24000$	Затраты на вводное обучение нового сотрудника составляют в среднем 3000 руб./чел. Логика расчета аналогична предыдущему пункту.
Общий экономический эффект	58360	Экономический эффект по двум предыдущим пунктам (60000 руб. и 24000 руб.) минус затраты на мероприятия по совершенствованию подбора персонала в МУ МВД России "Раменское" Московской области (25 640 руб ^б)

Удовлетворенность трудом по результатам мероприятий по организации отбора персонала

Социальная
эффективность



Благодарю за внимание!