

МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования
«Тольяттинский государственный университет»

Институт финансов, экономики и управления
(наименование института полностью)

Департамент бакалавриата (экономических и управленческих программ)
(наименование департамента)

38.03.03 «Управление персоналом»
(код и наименование направления подготовки, специальности)

БАКАЛАВРСКАЯ РАБОТА

на тему «Совершенствование системы подготовки и повышения квалификации персонала в организации (на примере МУ МВД России «Сызранское»)».

Студент

Е.Е. Прокопенко

(И.О. Фамилия)

(личная подпись)

Руководитель

Т.В. Полякова

(И.О. Фамилия)

(личная подпись)

Допустить к защите

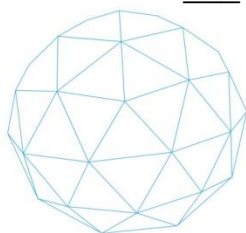
Руководитель департамента, канд. экон. наук, С.Е. Васильева

(ученая степень, звание, И.О. Фамилия)

(личная подпись)

« ___ » _____ 2019 г.

Тольятти 2019



Росдистант

ВЫСШЕЕ ОБРАЗОВАНИЕ ДИСТАНЦИОННО

Аннотация

Бакалаврскую работу выполнила: Прокопенко Екатерина Евгеньевна

Тема работы: «Совершенствование системы подготовки и повышения квалификации персонала в организации (на примере МУ МВД России «Сызранское»)».

Научный руководитель: Полякова Татьяна Валериевна

Цель исследования - разработка мероприятий по совершенствованию системы подготовки и повышения квалификации персонала в МУ МВД России «Сызранское».

Объект исследования – МУ МВД России «Сызранское», основным видом деятельности, которого является обеспечение общественного порядка и безопасности.

Предмет исследования – механизмы и инструменты управления, реализуемые в системе профессиональной подготовки сотрудников предприятий.

Методы исследования – факторный анализ, синтез, прогнозирование, статистическая обработка результатов, дедукция и т.д.

Краткие выводы по бакалаврской работе: за время, проведенное за разработкой квалификационной работы, было найдено и проанализировано огромное количество научной литературы на тему профессионального обучения персонала, сейчас можно сделать вывод о том, что в современной действительности, если ты не профессионал своего дела и не самосовершенствуешься, то никогда не достигнешь высот в своей карьере.

Практическая значимость работы заключается в том, что отдельные её положения в виде материала подразделов 2.2, 3.1 и приложения могут быть использованы специалистами организации, являющейся объектом исследования.

Структура и объем работы. Работа состоит из введения, 3-х разделов, заключения, списка литературы из 16 источников и 6 приложений. Общий объем работы, без приложений, 57 страниц машинописного текста, в том числе таблиц – 8, рисунков – 8.

Содержание

Введение.....	5
1. Теоретические основы системы подготовки и повышения квалификации персонала.....	8
1.1 Система обучения персонала: понятие и характеристика	8
1.2 Организация работы по обучению персонала и методы обучения персонала в организации	11
2. Анализ системы подготовки и повышения квалификации персонала в МУ МВД России "Сызранское».....	19
2.1 Краткая характеристика организации	19
2.2 Оценка системы подготовки и повышения квалификации персонала в организации	31
3. Совершенствование системы подготовки и повышения квалификации персонала в МУ МВД России "Сызранское"	47
3.1 Разработка мероприятий по совершенствованию системы подготовки и повышения квалификации персонала в организации.....	47
3.2 Оценка предложенных мероприятий	53
Заключение.....	55
Список используемой литературы.....	57
Приложения	59

Введение

Современная экономика, представляет собой нестабильную и динамично развивающуюся конъюнктуру рынка. Любой организации, чтобы выжить в этих условиях, нужно прилагать огромные усилия. Самым важным элементом в таких условиях, является персонал организации. К вопросу подготовки квалификационных сотрудников для организации нужно подходить очень грамотно. Процедура отбора и найма персонала в организациях должна быть организована грамотно. Должна быть выбрана правильная тактика оценки, стимулирования и мотивации персонала. Необходимо создавать различные способы, которые будут помогать осваивать современную технику, разрабатывать и внедрять новые технологии, способы при помощи которых будут подготавливаться высококвалифицированные, мотивированные на успех сотрудники. Именно в этом и заключается современная система управления обучения персонала в организации.

Уделяя особое внимание, развитию системы профессионального обучения, организация определяет свой успех в развитии и свою выживаемости. Обучение персонала, это осознанно проводимая деятельность, направленная на улучшение способностей персонала, требующаяся для выполнения работы в настоящее время, или для развития потенциала сотрудников, необходимого для выполнения работы в будущем.

Теоретические аспекты методов управления персоналом исследовали такие зарубежные и отечественные ученые: Афанасьев В.Я., Базарова Т.Ю., Еремина Б.А., Васецкий А.А., Тарасов Н.А., Яновский В.В., Вачугов Д.Д., Кабушкин Н.И., Карташова Л.В., Киржнер Л.А., Киенко Л.П., Кибанов А.Я., Плешин И.Ю., Цветков А.Н. и др. Однако учитывая многогранность этой проблемы в настоящее время осталось много вопросов, которые рассмотрены не в полной мере и требуют дальнейших исследований.

Выбор темы выпускной квалификационной работы «Совершенствование системы подготовки и повышения квалификации персонала в организации МУ МВД России «Сызранское» обусловлен актуальными тенденциями в развитии российского менеджмента, а также исходя из проблем, решаемых в ходе кадровой деятельности рассматриваемой организации.

Целью темы работы, является разработка мероприятий по совершенствованию системы подготовки и повышения квалификации персонала в МУ МВД России «Сызранское».

Для достижения поставленной цели необходимо решить ряд задач:

- изучить теоретические основы системы подготовки и повышения квалификации персонала;
- проанализировать систему подготовки и повышения квалификации персонала в МУ МВД России «Сызранское»;
- разработать предложения по совершенствованию системы подготовки и повышения квалификации персонала в МУ МВД России «Сызранское»;

Объектом исследования является МУ МВД России «Сызранское».

Предмет исследования – системы подготовки и повышения квалификации персонала.

Информационным обеспечением при выполнении работы выступают нормативно-правовые документы Российской Федерации, учебные пособия, научные статьи, монографии, а также данные и отчетность МУ МВД России «Сызранское».

Практическая значимость данной работы выражается в том, что разработанные в выпускной квалификационной работе рекомендации целесообразно применить к системе управления персоналом организации. Предложенные рекомендации можно использовать для

совершенствования системы подготовки и повышения квалификации персонала.

Выпускная квалификационная работа включает в себя введение, основную часть, которая представлена тремя главами, заключение, список использованных источников и приложения.

1. Теоретические основы системы подготовки и повышения квалификации персонала

1.1 Система обучения персонала: понятие и характеристика

Главная цель профессиональной подготовки, это усовершенствовать знания, навыки и умения, потребность в которых возникает в связи с повышением требований к профессии. Профессиональная подготовка – это психолого-педагогический процесс, который в первую очередь направлен на овладение сотрудниками знаниями, умениями и навыками, необходимые для успешного выполнения служебных задач, и осуществления их в рамках законодательства Российской Федерации.

21 век, это эпоха глобально развивающихся технологий, стремительно меняющихся законов и принципов, поэтому любая организация нуждается в высококвалифицированных кадрах. Каждая организация должна уделять особое внимание повышению квалификации своих сотрудников, а также быть заинтересованной в приобретении ими новых трудовых функций, для этого организация осуществляет профессиональное обучение своих кадров.

Обучение персонала – насущная необходимость. Знания, техника и технологии развиваются настолько быстро, что, каждые пять лет количество информации возрастает вдвое. Сейчас в процессе трудовой деятельности невозможно пользоваться только теми знаниями, которые были приобретены в специализированных профессиональных или высших учебных заведениях [7].

Если система обучения персонала в организации выстроена грамотно, то она выгодна и руководству, и работникам. Но цели обучения с точек зрения работодателя и самого специалиста отличаются.

Цель обучения для работодателя:

- организовать и сформировать персонал организации;
- воспроизводство персонала при необходимости;

- уметь определять, понимать и решать проблемы;
- адаптация персонала;
- внедрение нововведений.

Цели для сотрудников:

- поддержание на соответствующем уровне свою квалификацию;
- повышение профессиональной квалификации;
- приобретение профессиональных знаний, влияющих на работу фирмы;
- приобретение профессиональных знаний вне сферы профессиональной деятельности;
- развитие способностей в области планирования и организации производства.

Для достижения этих целей потребуется подобрать подходящие методы и технологии. В зависимости от нужного конечного результата обучение проводится внутри организации или во внешних учебных заведениях.

Внутри организации, это обучение, при котором внедряют и модернизируют технологии.

Внешние учебные заведения проводят обучение новым или более углубленным навыкам.

Для организации процесса обучения специалисты используют так называемую модель систематического профессионального обучения персонала. Определение потребностей в обучении составляет основу модели систематического обучения персонала (рисунок 1) [4].

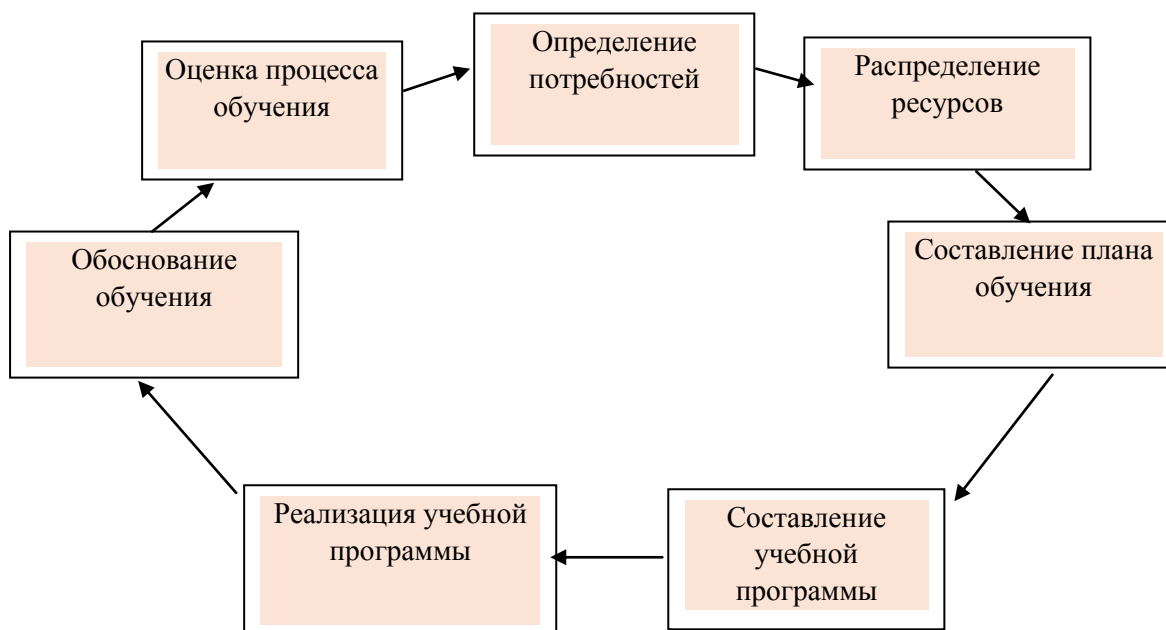


Рисунок -1 Модель систематического обучения

Работники, получающие профессиональную подготовку, должны быть обеспечены такими условиями, при которых они смогут совмещать работу и обучение, им должны быть предоставлены гарантии, установленные нормативно правовыми актами, коллективными договорами, трудовыми договорами, и иными соглашениями [5].

Работники кадров при найме сотрудников, должны иметь конкретное представление, о требованиях, предъявляемых к кандидатам и при помощи различных средств оценить кандидата и сделать, вывод соответствует ли кандидат данным требованиям.

Персонал - наиболее сложный объект управления в организации, поскольку в отличие от вещественных факторов производства является «одушевленным», обладает возможностью самостоятельно решать, критически оценивать предъявляемые к нему требования, действовать, имеет субъективные интересы, чрезвычайно чувствителен к управленческому воздействию, реакция, на которую не определена [8].

Если к выбору методов обучения подойти неосознанно, или они будут не соответствовать целям обучения или индивидуальным характеристикам

слушателей, это может самым негативным образом отразиться на результатах обучения. Выбор методов обучения определяется не только основными характеристиками слушателей, но и целями учебного процесса, возможностями организации, размером учебной группы, уровнем квалификации преподавателя.

1.2 Организация работы по обучению персонала и методы обучения персонала в организации

Следует различать три вида обучения: подготовка, повышение квалификации и переподготовка кадров.

Подготовка кадров, это планомерная организация обучения квалифицированных кадров для любой области человеческой деятельности. Методы овладения специальными знаниями, умениями, навыками и способами общения.

Повышение квалификации кадров – усовершенствование знаний, умений, навыков и способов общения сотрудников, тогда когда возрастают требования к профессии или необходимо повышение в должности.

Переподготовка кадров – это обучение сотрудников с целью освоения новых знаний, умений, навыков и способов общения в связи с овладением новой профессией или изменившимися требованиями к содержанию и результатам труда [3]. Виды обучения структурно сформулированы в таблице 1.

Основные методы обучения персонала можно разделить в зависимости от применяемых технологий на современные и традиционные. Однако в последние годы довольно сложно провести четкую границу между ними, так как преподаватели комбинируют их в зависимости от поставленных целей.

Таблица 1 - Виды обучения персонала

Вид обучения	Характеристика вида обучения
1. Профессиональная подготовка кадров	Преобретение умений и навыков, а также обучение способам общения, которые направлены на выполнение определенных производственных задач.
1.1 Профессиональная начальная подготовка	Развитие умений и навыков, а также способов общения как фундамента для дальнейшей профессиональной подготовки
1.2 Профессиональная специализированная подготовка	Получение специфической профессиональной квалификации. Это углубление знаний и способностей, для того чтобы обладать определенной профессией
2.Профессиональное совершенствование	Расширение умений и навыков, а также способов общения с целью приведения их в соответствие с современными требованиями, а также для стимулирования профессионального роста
2.1 Совершенствование профессиональных знаний и способностей	Приведение способностей и знаний в соответствии с требованиями современных тенденций, их углубление и актуализация
2.2 Профессиональное совершенствование с целью повышения по службе	Подготовка к выполнению качественно более высоких задач. Обучение для руководителей.
3. Профессиональная переподготовка (переквалификация)	Получение умений и навыков, а так же овладение способами обучения для освоения новой профессии и качественной профессиональной деятельности

Рассмотрим подробнее наиболее популярные методы эффективного обучения персонала, такие как традиционные и интерактивные технологии, выделим их достоинства и недостатки [5].

Традиционные технологии [5].

Многолетний опыт использования таких технологий подтвердил их эффективность. Главной их особенностью является личный контакт преподавателя и слушателя, возможность оперативно получить обратную связь и внести корректировки в случае необходимости. Большую роль здесь играет личность преподавателя, его навыки вербального общения и умение «держать» аудиторию. Рассмотрим такие традиционные методы как лекции, семинары и видео кейсы.

1. Лекции [5].

Пассивный метод обучения, используется для изложения теоретических и методических знаний, практического опыта, однако это один из самых распространенных методов работы с большими группами. Обучение персонала в формате лекций, позволяет за относительно короткий срок донести до слушателей максимальный объем информации, а также дополнить ее различными наглядными материалами. Наряду с традиционными лекциями, сегодня применяются и методики, дающие возможность также получить обратную связь и вовлечь слушателей в обсуждение.

Достоинством лекций можно назвать экономичность и способность адаптировать материал под запросы любой аудитории. Недостаток, это пассивная позиция аудитории, при которой постепенно снижается внимание при усвоении материала.

2. Семинары [5].

Метод обучения, при котором участие в дискуссиях развивает у его участников логическое мышление, а также развивает способность вырабатывать способы поведения в различных ситуациях. Главная цель этого метода, это закрепление прослушанного на лекциях материала. Так же при таком методе обсуждаются, выявляются проблемы и вырабатываются общие пути их решения, происходит обмен опытом. Данный способ будет считаться эффективным, если проводить его для групп, состоящей не более 15 человек.

Достоинство этого метода, это когда преподаватель получает обратную связь, скорректировать изученный материал, а также возможность ответить на возникшие вопросы и на месте оценить степень усвоения информации. Недостаток, это ограниченное взаимодействие между участниками, а также сложность организовать работу в небольших группах.

3. Видео кейсы [5].

Метод, при котором используются обучающие видеоматериалы. Такие видеоматериалы наглядно показывают все аспекты изучаемой проблематики, а затем слушателям представляется блок с соответствующими теоретическими материалами. Видеоматериалы возможно использоваться и как дополнения к лекциям.

Достоинством видео кейсов, можно назвать, доступность для понимания для большой аудитории, а также наглядность в способе подачи информации. Недостатки, это пассивность слушателей и быстрая их утомляемость.

Интерактивные технологии [5].

Современные методы обучения персонала основаны на непосредственном участии самих сотрудников в процессе. Большой упор современные методы делают на умение применить информацию, в том числе в нестандартных ситуациях, а не просто на передаче необходимого объема информации. Учебный процесс должен строиться таким образом, что теоретическая часть должна занимать незначительную часть времени. А большая часть времени должна быть отдана для формирования практических навыков и умений или нахождения решений проблемных ситуаций. Рассмотрим такие распространенные интерактивные технологии как тренинги, деловые игры и метод кейсов.

1. Тренинги [5].

Тренинги – это ежедневное обучение, при котором один тренирует другого, основам его деятельности, применяя при этом интенсивное обучение, демонстрации и практические работы в целях повышения

эффективности деятельности. Это самый популярный вид групповых занятий. Состоит он из небольшого теоретического блока и дальнейшего усовершенствования навыков успешного выполнения конкретных задач. Например, как правильно провести деловые переговоры по телефону. Навыки отрабатываются в небольших группах с обязательной сменной состава.

Достоинство тренинга, состоит в его нацеленности на четко сформированную модель поведения. Это же является и его недостатком. Узкая специализация не дает представления о том, как действовать в ситуации, если она не была включена в сценарий. Но для изучения выполнения шаблонных действий, данный метод подходит как нельзя лучше.

2. Деловые игры [5].

Деловая игра — это моделирование реальных бизнес-процессов или производственных ситуаций, связанных с принятием конкретных решений. Обучение манере вести себя в различных производственных ситуациях, при ведении переговоров. Сценарий для деловых игр разрабатывается, согласно особенностям процессов конкретной компании. Слушателям предоставляется возможность попробовать себя в различных ролях, прежде всего, руководящих. В ходе отработки сценария они должны найти оптимальное решение поставленной задачи.

Плюс деловых игр, привлекательность для участников, так как отсутствуют жесткие рамки задач, поставленных для достижения результата, а также это максимальная приближенность к реальным ситуациям. Недостаток — это большие временные затраты на отработку сценария. Также должна поводиться длительная подготовка перед проведением игр. Такой способ может быть удобным для оценки эффективности обучающего курса и степени активности каждого из сотрудников.

3. Метод кейсов [5].

Кейс — это конкретная рабочая ситуация, сформулированная в учебных целях. Кейс содержит описание проблемы и вопрос, на который

предстоит ответить слушателям. Правильных ответов при такой методике может быть множество. Кейсы могут быть проблемными и ситуационными. Проблемные направлены на анализ имеющейся проблемы и предложение нескольких путей ее решения, а ситуационные — требуют нахождения единственного оптимального ответа.

При решении формируются актуальные навыки и знания, необходимые в данный момент. Разработка кейсов, это достаточно длительный и трудоемкий процесс.

Еще одним из способов повышения квалификации персонала, применяемый в последнее время, является дистанционное обучение [16].

Дистанционное обучение – это способ, который совмещает различные методы и позволяет организовать одновременное освоение материала для безгранично большого количества слушателей без существенных затрат на организацию помещений, оплату специалистов и т. д. Учебные материалы представлены в виде блоков, возможность знакомиться с которыми у каждого обучающегося такая, которая ему удобна. Главный инструмент, это компьютер.

Основное отличие, это отсутствие прямого взаимодействия с преподавателем. Занятия проходят в любое удобное время, с возможностью повтора сложных мест, выбором подходящего темпа и т. д. При такой методике, предполагается большой объем самостоятельной работы.

В системе дистанционного обучения большое количество инструментов, которые предусматривают создание и обработку тестов, в соответствии со спецификой поставленных задач. Самое главное преимущество дистанционного обучения перед любой другой традиционной технологией, это скорость обработки информации.

Создавать обучающие курсы не обязательно должен работодатель или представители работодателя самостоятельно, для этого существует множество уже готовых курсов, которые нужно лишь адаптировать под решение конкретных задач. Главный плюс дистанционного обучения,

заключается в стоимость такого курса, она значительно меньше, чем затраты на организацию лекций, семинаров или тренингов [16].

Подготовка или переподготовка персонала может проводиться так же непосредственно на месте, в рабочее время. В таком режиме формируются навыки, необходимые непосредственно для выполнения порученной работы и не затрагивается свободное время сотрудников. Вся полученная теория тут же применяется на практике, ошибки разбираются, действия корректируются. Основные способы такого обучения это:

- инструктаж — получение общей информации, необходимой для выполнения непосредственной работы;
- наставничество — к работнику в обязательном порядке прикрепляется опытный наставник;
- стажировка — отработка практических навыков, полученных в ходе теоретических занятий внутри организации;
- делегирование.

Важным этапом является оценка результатов. По итогам оценки можно судить в дальнейшем о совершенствовании системы обучения персонала.

Оценка эффективности подразумевает проверку того, насколько сформирована та или иная компетенция. Плюс такого подхода в том, что у самих сотрудников появляется понимание того, что от них требуется, а значит появляется мотивации к получению новых умений.

Обучение сотрудников, и повышение их квалификаций, будет считаться эффективным, если связанные с ним издержки будут в дальнейшем ниже издержек организации на повышение производительности труда за счет других факторов или издержек, связанных с ошибками в найме персонала. Обучение квалифицированных кадров затрагивает важные факторы социальной эффективности. Повышение профессионального мастерства должно положительно отражаться на возможностях повышения в должности, на расширении внешнего рынка труда, на увеличении доходов организации, на чувстве собственного достоинства и возможностях самореализации.

Успешное обучение сотрудников невозможно без выстраивания четкой системы, включающей в себя модели компетенций, способы их формирования и критерии оценки. Это сложный и достаточно затратный процесс, но со временем он начнет приносить вполне ощутимый результат. Эффект выражается в том, что из инструмента адаптации одного конкретного работника, система подготовки кадров превращается в инструмент развития всей организации в целом. Что дает ей серьезное конкурентное преимущество, особенно в сложных экономических условиях.

2. Анализ системы подготовки и повышения квалификации персонала в МУ МВД России "Сызранское»

2.1 Краткая характеристика организации

20 декабря 1993 года приказом Управления внутренних дел Администрации Самарской области был утвержден штат УВД г. Сызрани. В его состав входил отдел милиции №1, который обслуживал территорию Образцовской площадки и отдел милиции №2, обслуживающий территорию Юго-Западного района.

В штат УВД г. Сызрани входило несколько подразделений:

- Штаб,
- Дежурная часть,
- Юридическая группа,
- Секретариат,
- Вторая специальная группа,
- Отдел уголовного розыска,
- Отделение по экономическим преступлениям,
- Группа обеспечения общественного порядка,
- Отделение дознания,
- Отдел по организации работы участковых уполномоченных милиции,
- Отделение по предупреждению правонарушений несовершеннолетних,
 - Отделение ГАИ, МРЭО,
 - Группа по лицензионно-разрешительной работе и контролю за частной детективной и охранной деятельностью,
 - Группа по исполнению административного законодательства,
- Взвод ДПС,
- Следственный отдел,
- Паспортно-визовая служба,
- ЭКО (экспертно-криминалистический отдел),

- Отделение кадров,
- Финансовая часть,
- Строевое подразделение,
- рота ППС (патрульно-постовая служба),
- Медицинский вытрезвитель,
- ИВС (изолятор временного содержания),
- Приемник-распределитель для несовершеннолетних,
- Специальный приемник для лиц, административно-арестованных,
- Автохозяйство.

20 мая 2011 года на основе 4 органов внутренних дел близлежащих к г. Сызрань было создано Межмуниципальное Управление МВД России «Сызранское». В его состав вошли УВД по городскому округу Сызрань в полном структурном составе, где отделы милиции №1 и №2 преобразованы в отдел полиции №31 и №32, ОВД по городскому округу Октябрьск (в настоящее время отдел полиции №33 (г.Октябрьск), ОВД по муниципальному району Сызранский (отдел полиции №34 (Сызранский район)) и ОВД по муниципальному району Шигонский (отдел полиции №35 (Шигонский район)).

Межмуниципальное управление Министерства внутренних дел Российской Федерации «Сызранское» реализует задачи по соблюдению и охране правопорядка на территории города Сызрани, города Октябрьска, а также на территории Сызранского и Шигонского районов.

Согласно данным ЕГРЮЛ учредителем МУ МВД России «Сызранское», является одно российское юридическое лицо ГУ МВД России по Самарской области.

ИНН: 6317021970

Юридический и фактический адрес МУ МВД России «Сызранское»
446001, Самарская область, г. Сызрань, ул. Кирова, д. 7.

Реквизиты ОГРН 1116325001759 от 27 сентября 2011 г.

ИНН/КПП 6325997533/632501001

ОКПО 08682393 Дата регистрации 27.09.2011

Основной вид деятельности

Деятельность по обеспечению общественного порядка и безопасности
(84.24)

Дополнительные виды деятельности не указаны

Руководитель

Начальник полковник полиции Гусаров Андрей Александрович.

На рисунке 2 представлена организационная структура МУ МВД России «Сызранское».

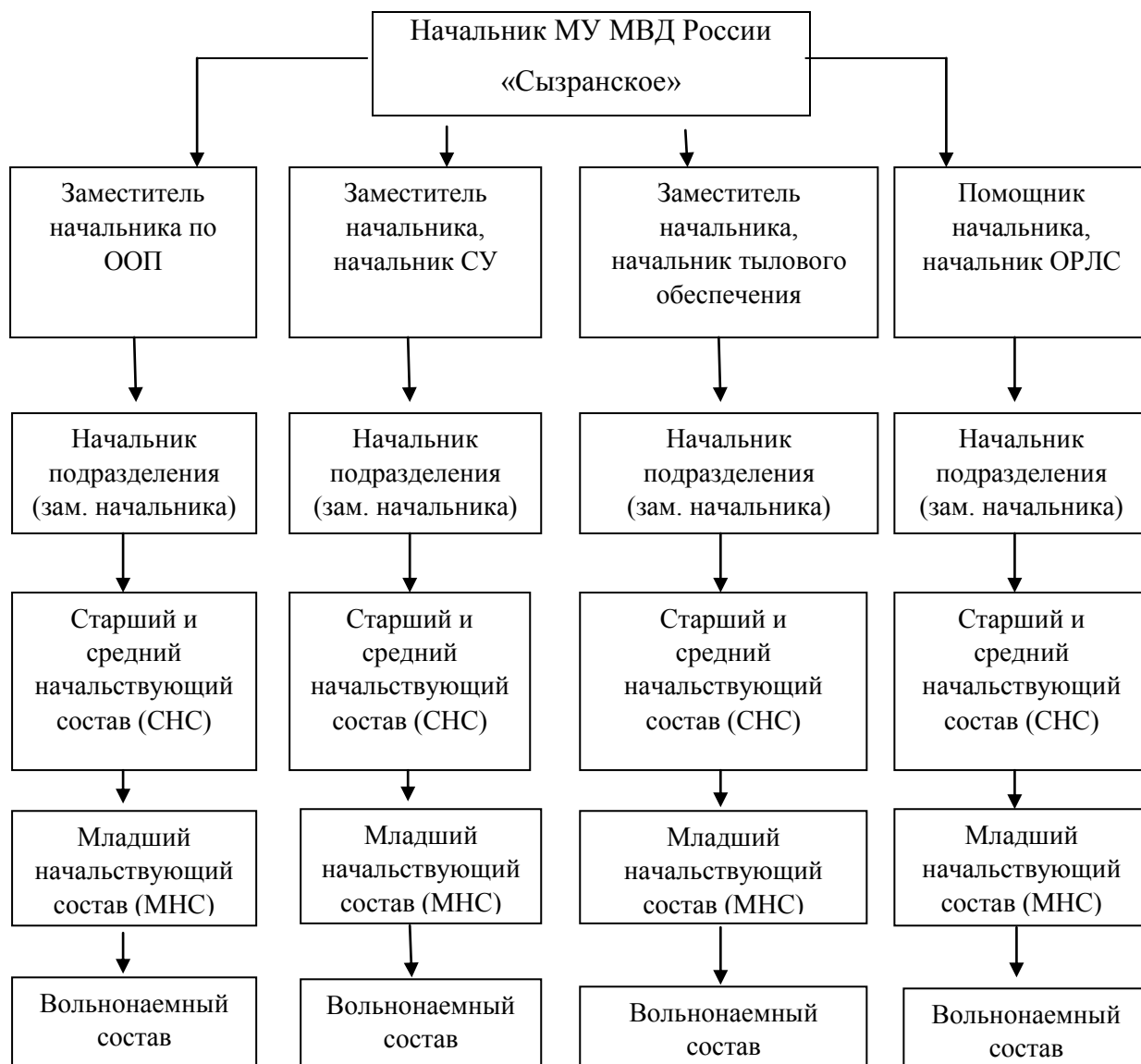


Рисунок 2 - Организационная структура МУ МВД России «Сызранское»

Представленная на рисунке 2 организационная структура является линейной.

Линейная организационная структура — это одна из самых элементарных и логичных форм.

Основа линейной структуры составляет так называемый «шахтный» принцип построения и специализация управленческого процесса по функциональным подсистемам организации. По каждой подсистеме формируется иерархия служб («шахта»). Результаты работы каждого подразделения оцениваются показателями, характеризующими выполнение ими своих целей и задач. Соответственно строится и система мотивации и поощрения работников.

Она характеризуется тем, что во главе каждого структурного подразделения находится руководитель - один начальник, наделенный всеми полномочиями и осуществляющий единоличное руководство подчиненными.

При линейном управлении каждое звено и каждый подчиненный имеют одного руководителя, через которого по одному единовременному каналу проходят все команды управления. Оценка результатов деятельности в линейной структуре управления имеет вид треугольника. В этом случае управленческие звенья несут ответственность за результаты всей деятельности управляемых объектов.

Специальный приемник для содержания лиц, подвергнутых административному аресту МУ МВД России «Сызранское» (с лимитом мест до 50), (далее СП), это место отбывания административного ареста, СП является структурным подразделением МУ МВД России «Сызранское», которое реализует полномочия по принудительному содержанию подвергнутых административному аресту.

Основная задача личного состава специального приемника, это прием и содержание лиц, подвергнутых административному аресту в специальном приемнике МУ МВД России «Сызранское», в соответствии с требованиями

приказа МВД России от 10.02.2014г. №83 «Об утверждении правил внутреннего распорядка в местах отбывания административного ареста».

Деятельность СП осуществляется в соответствии с принципами соблюдения и уважения прав и свобод человека, а также соблюдения законности, открытости, беспристрастности, публичности, персональной ответственности каждого сотрудника за состояние дел на порученном участке работы и выполнение отдельных поручений.

Основные задачи специального приемника:

- исполнение постановлений об административном аресте;
- обеспечение изоляции от общества лиц, подвергнутых административному аресту, и осуществления контроля и надзора за ними.

Делопроизводство, материально-техническое, финансовое, морально-психологическое и иное обеспечение специального приемника осуществляется в порядке, установленном законодательными и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, МВД России, ГУ МВД России по Самарской области и МУ МВД России «Сызранское».

В таблице 2 приведены основные показатели деятельности специального приемника МУ МВД России «Сызранское» за период 2016-2018 гг.

Таблица 2 – Основные показатели деятельности за период 2016-2018гг.

Показатели	2016	2017	2017/ 2016	2018	2018/ 2017
Всего содержалось адм. Арестованных	2214	1511	-703	1047	-464
Ст.6.9, 6.8 КоАП (за потребление наркотических средств или психотропных веществ без назначения врача)	20	62	+42	72	+10
Ст.6.12 КоАП (Получение дохода от занятия проституцией)	0	0	0	0	0
Ст.17.3 КоАП (за неисполнение распоряжения судьи или судебного пристава)	1	1	0	1	0

Продолжение таблицы 2

Ст.18.7 КоАП (за неповиновение законному распоряжению или требованию военнослужащего в связи с исполнением им обязанностей по охране Государственной границы РФ)	0	0	0	0	0
Ст. 19.3 КоАП (за неповиновение законному распоряжению сотрудника полиции, военнослужащего либо сотрудника органов уголовно-исполнительной системы)	52	51	-1	30	-21
Ст.19.24 КоАП (за невыполнение лицом, освобождённым из мест лишения свободы, обязанностей, установленных в отношении его судом в соответствии с ФЗ).	262	180	-82	105	-75
Ст.20.1 КоАП (мелкое хулиганство)	29	34	+5	29	-5
Ст.20.5 КоАП (за нарушение установленного порядка организации либо проведения собрания, митинга,)	0	0	0	0	0
Ст.20.3 КоАП (за демонстрирование фашистской атрибутики или символики).	1	1	0	0	-1
Ст. 20.8 КоАП РФ (за нарушение требований режима чрезвычайного положения)	0	0	0	0	0
Ст.20.18 КоАП (за блокирование транспортных коммуникаций)	0	0	0	0	0
Ст.20.21 КоАП (за появление в общественных местах в состоянии алкогольного опьянения)	1458	925	-533	584	-341
Ст.20.25 КоАП (за самовольное оставление места отбывания адм. Ареста)	107	46	-61	27	-19
Ст. 12.27 КоАП (за невыполнение обязанностей в связи с ДТП)	59	44	-15	71	+27
Ст. 12.7 КоАП РФ (управление транспортным средством не имеющим права управления)	11	13	+2	6	-77
Ст. 12.8 КоАП РФ (управление транспортным средством водителем, находящимся в состоянии опьянения, передача управления лицу находящемуся в состоянии опьянения)	31	21	-10	23	+2
Ст. 12.26 КоАП РФ (не выполнение водителем требований о прохождении мед. освидетельствования на состояние опьянения)	112	85	-27	64	-21
Ст. 7.27 КоАП РФ (за совершение мелкого хищения)	60	33	-27	23	-10
Ст. 20.20. КоАП РФ (потребление наркотических средств в общественных местах)	6	5	-1	4	-1
Ст. 5.35 КоАП РФ (ненадлежащее исполнение родительских обязанностей)	3	5	+2	2	-3
Ст. 10.5 КоАП РФ (не принятия мер по уничтожению растений содержащих наркотические средства)	1	0	-1	0	0
Ст. 6.1 КоАП РФ (побои)	1	6	+5	6	0

Продолжение таблицы 2

В том числе в человеко-днях	8946	5475	-3471	3442	-2033
Среднесуточная наполняемость	19	14	-5	10	-4
Средний срок адм. Ареста	7	11	+4	8	-3
Направлено дактокарт в ИЦ	0	2095	+2095	1567	-528

По приведенной выше таблице можем судить о том, что с каждым отчетным периодом основные показатели изменяются в сторону уменьшения. Тем не менее, данные показатели никак не должны отражаться на количестве сотрудников необходимых для выполнения поставленных задач.

Существует три типа специальных приемников: наполняемостью до 50 человек, наполняемостью от 50 до 100 человек и наполняемостью свыше 100 человек. Для каждого типа специальных приемников существует оргштатное расписание с определенным количеством сотрудников для каждого.

В таблице 3 приведено типовое штатное расписание для всех типов специальных приемников.

Таблица 3 - Типовое штатное расписание

Наименование структурных подразделений, должностей и профессий	Вид должности (должностной состав)	Кол-во должностей при лимите мест		
		До 50	От 50 до 100	Свыше 100
Начальник специального приемника	Начальствующий состав	1	1	1
Заместитель начальника	Начальствующий состав	1	1	1
Заместитель начальника (по службе)	Начальствующий состав	-	-	1
Начальник спецчасти	Начальствующий состав	-	-	1

Продолжение таблицы 3

Инспектор (дежурный)	Начальствующий состав	4	4	4
Младший инспектор (службы)	Начальствующий состав	0-4	0-4	4
Заведующий канцелярией	Руководитель	1	1	1
Делопроизводитель	Технический исполнитель	-	0-1	1
Помощник начальника (по хозяйственной части)	Начальствующий состав	-	0-1	1
Старшина	Начальствующий состав	1	1	1
Заведующий (начальник) медицинской частью	Руководитель	1	1	1
Фельдшер	Работник	0-2	0-2	0-2
Дезинфектор	Работник	0-1	0-1	0-1
Командир взвода	Начальствующий состав	0	1	1
Зам. командира взвода	Начальствующий состав	0	1	1
Командир отделения	Начальствующий состав	1	-	-
Полицейский	Начальствующий состав	12-16	23-27	31-35
Полицейский (водитель)	Начальствующий состав	2	2	2
Итого		24-35	37-50	53-60

Специальный приемник МУ МВД России «Сызранское» относится к специальным приемникам с наполняемостью до 50 лиц, подвергнутых административному аресту.

Штатная численность личного состава специального приемника МУ МВД России «Сызранское» составляет 34 сотрудника. Сотрудники делятся

на несколько категорий это СНС, МНС и вольнонаемные сотрудники. К СНС (старший и средний начальствующий состав) относятся: начальник СП, заместитель начальника СП, инспектор дежурный в кол-ве 4-х человек. К сотрудникам категории МНС (младший начальствующий состав) относятся: младший инспектор в кол-ве 4-х человек, командир отделения, старшина направления, полицейские, полицейские (кинологи), полицейские (водители) отделения охраны и сопровождения в общем количестве 19-ти человек. А также вольнонаемные сотрудники, это сотрудники медицинской части и заведующая канцелярией.

К трудовым ресурсам относится та часть населения, которая обладает необходимыми физическими данными, знаниями и навыками труда в соответствующей отрасли. Достаточная обеспеченность организации нужными трудовыми ресурсами, их рациональное использование, высокий уровень производительности труда имеют большое значение для выполнения поставленных задач.

Задача анализа состояния и использования трудовых ресурсов состоит в изучении обеспеченности Управления сотрудниками различных категорий, выявления возможности снижения текучести и повышения квалификации сотрудников.

Первым этапом анализа состояния использования трудовых ресурсов сотрудников организации является анализ обеспеченности организации трудовыми ресурсами.

Проанализируем обеспеченность трудовыми ресурсами организации за период 2016-2018 гг. (таблица 4)

Таблица 4 - Анализ обеспеченностью сотрудниками специального приемника МУ МВД России «Сызранское» в 2016-2018гг

Категория сотрудников	Среднесписочная численность, чел			Отклонения 2018 года от			
	2016	2017	2018	2016 год		2017 год	
				Чел. (+/-)	Темп прироста %	Чел. (+/-)	Темп прироста %
Начальник/ зам	2	2	2	0	0	0	0
Средний начальствующий состав (СНС)	4	4	4	0	0	0	0
Младший начальствующий состав (СНС)	23	23	21	2	9,52	2	9,52
Вольный состав	4	5	5	-1	-20	0	0
Всего сотрудников	33	34	32	1	3,12	2	6,25

Как следует из расчета, представленного в приведенной выше таблице, за период с 2016 по 2018гг., численность личного состава изменялась незначительно. Самая изменяемая часть личного состава — это младший начальствующий состав, в основном это полицейские отделения охраны и сопровождения лиц, подвергнутых административному аресту, так же в число изменяющейся численности входят полицейские (кинологи) отделения охраны и сопровождения лиц, подвергнутых административному аресту. Уменьшение полицейских в 2018 г. произошло на 2 человека (-9,52%) по сравнению с 2016 и 2017гг., за счет увольнения 2 человек.

Проанализируем динамику структуры численности сотрудников специального приемника МУ МВД России «Сызранское» (таблица 5) и представим ее наглядно на рисунках 2-4.

Таблица 5 – Структура численности сотрудников специального приемника МУ МВД России «Сызранское» в 2016-2018гг

Категория сотрудников	Структурная численность %		
	2016	2017	2018
Начальник/ зам	6,06	5,88	6,25
Средний начальствующий состав (СНС)	12,12	12,76	12,5
Младший начальствующий состав (МНС)	69,70	66,66	65,63
Вольный состав	12,12	14,70	15,62

Структурная численность сотрудников специального приемника МУ МВД России «Сызранское» за 2016 год наглядно представлена на рисунке 2.

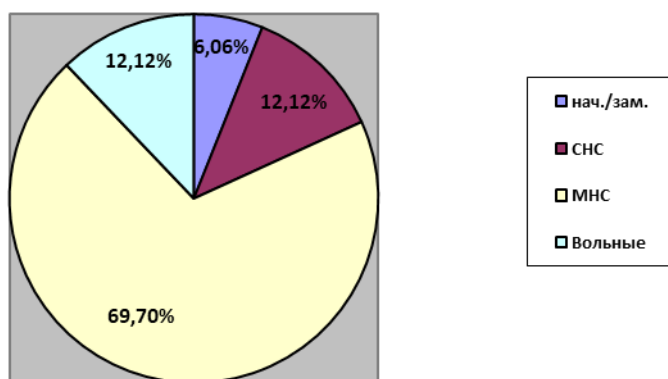


Рисунок 2 – Структурная численность сотрудников СП МУ МВД России «Сызранское» в 2016 году

Структурная численность сотрудников специального приемника МУ МВД России «Сызранское» за 2017 год наглядно представлена на рисунке 3.

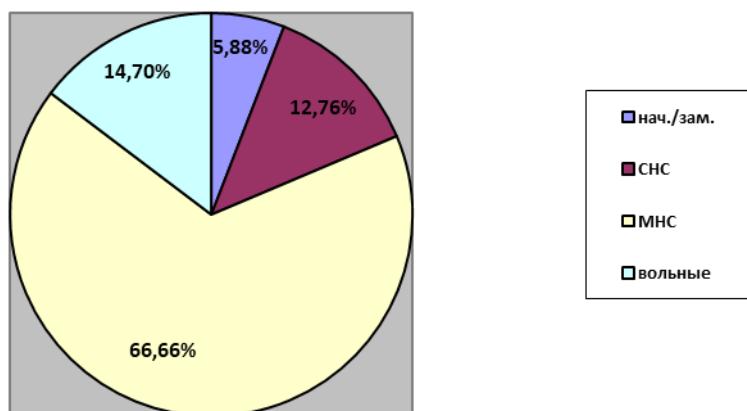


Рисунок 3 - Структурная численность сотрудников СП МУ МВД России «Сызранское» в 2017 году

Структурная численность сотрудников специального приемника МУ МВД России «Сызранское» за 2018 год наглядно представлена на рисунке 4.

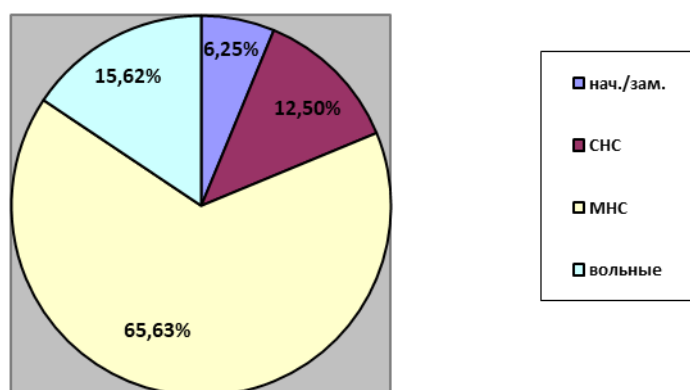


Рисунок 4 - Структурная численность сотрудников СП МУ МВД России «Сызранское» в 2018 году

И так проанализировав динамику по личному составу специального приемника за последние три года, можем сделать вывод, что самая изменяемая часть сотрудников — это рядовой состав, состоящий из полицейских. Из этого следует, что самым востребованным сотрудником является полицейский. Вопрос по подбору сотрудников именно младшего начальствующего состава (МНС) стоит на постоянном контроле не только у отдела по работе с личным составом МУ МВД России «Сызранское», но также и в главном управлении Министерства внутренних дел России по Самарской области. Еженедельно в ГУ МВД России по Самарской области направляются сведения о комплектовании подразделения в виде таблицы, а также рапорта на имя начальника ГУ МВД России по Самарской области.

Для достижения наилучших результатов в подборе кандидатов на службу в органы внутренних дел, при МУ МВД России «Сызранское» в отделе по работе с личным составом, создана специальная группа, в которую входят сотрудники кадрового подразделения и психологи. Любой гражданин не моложе 18 лет, способный по своим личным и деловым качествам, физической подготовке и состоянию здоровья выполнять служебные обязанности сотрудника органов внутренних дел, может претендовать на должность в МУ МВД России «Сызранское».

2.2 Оценка системы подготовки и повышения квалификации персонала в организации

Процессы правоохранительной деятельности в органах внутренних дел осуществляются с постоянными изменениями, постоянно усложняются, а также совершенствуются формы, приемы, методы, техника деятельности, данный факт постоянно повышает и расширяет квалификационные требования к личному составу. Поскольку принцип соответствия требований по должности определенной квалификации остается неизменным,

сотрудникам необходимо постоянно повышать свою квалификацию, последовательно и постоянно осуществлять пополнение и обновление профессиональных знаний, приобретать новые умения и навыки, использовать передовой опыт в работе.

Рассмотрим три основных принципа работы с кадрами в организации: отбор и стажировка, профессиональная подготовка и повышение квалификации сотрудников.

- Отбор и стажировка.

Организация работы по отбору кандидатов МУ МВД России «Сызранское», происходит в несколько этапов (таблица 6).

Таблица 6 – Этапы отбора сотрудников полиции

Этапы отбора	Характеристика отбора
Первый этап	Отбор сотрудников на службу в органы внутренних дел, это, собственно, сам подбор кандидатов (анкетирование).
Второй этап	Прохождение военно-врачебной комиссии (ВВК) и прохождения психологического отбора (комиссия ЦПД)
Третий этап	«Полиграф»

Первый этап, это отбор кандидатов, для этого в МУ МВД России «Сызранское» при отделе по работе с личным составом, создана специальная группа, в которую входят сотрудники кадрового подразделения и психологи. Это та группа, которая проводит отбор кандидатов, анкетирование и анализ качеств, и пригодность к службе в органах внутренних дел.

Второй этап наступает после прохождения гражданином внутреннего отбора. Заключается он в том, что специалистами ОРЛС МУ МВД России «Сызранское» кандидату, выдается направление на прохождение ВВК (военно-врачебной комиссии) по адресу: г. Самара, ул. Пионерская. Д.21-26. Данная комиссия подразумевает полное изучение кандидата с точки зрения

здоровья. После прохождения ВВК и признания гражданина, годным по состоянию здоровья, его направляют на прохождение комиссии в ЦПД (центр психологической диагностики). Данный этап признает кандидата годным с точки зрения психологического здоровья.

Последний завершающий этап, это прохождение тестов с помощью «Полиграф». Третий этап, самый важный, если гражданин по каким-либо причинам не смог пройти «Полиграф» больше попыток не будет.

После завершения отбора и прохождения всех этапов тестирования кандидата оформляют на должность стажера, по должности на которую он претендовал. Стажировка длится 6 месяцев. Во время стажировки разрабатывается специальный план ведения стажировки. Назначается наставник за каждым стажером, это сотрудник, имеющий соответствующую подготовку, в том числе на занятиях в системе профессиональной служебной и физической подготовки, а также морально-психологической подготовки.

В 2018 году потребность в сотрудниках в специальном приемнике составляла 2 человека. Вакантными были две должности полицейского отделения охраны и сопровождения лиц, подвергнутых административному аресту (таблица 7). В январе месяце на данные должности были подобраны 2 кандидата, после успешного прохождения всех этапов отбора, эти кандидаты были приняты на службу в специальный приемник на должность стажера-полицейского отделения охраны и сопровождения лиц, подвергнутых административному аресту специального приемника МУ МВД России «Сызранское». Начало стажировки началось с назначения наставника за данными сотрудниками-стажерами, им стал заместитель начальника специального приемника.

Таблица 7 – Потребность в сотрудниках СП МУ МВД России «Сызранское» за период 2016-2018гг.

Категория сотрудников	Среднесписочная численность, чел			2016 год		2017 год		2018 год	
	2016	2017	2018	потребность	Кандидаты	Потребность	Кандидаты	Потребность	кандидаты
Нач/ зам	2	2	2	0	0	0	0	0	0
(СНС)	4	4	4	0	0	0	0	0	0
(МНС)	23	23	21	0	0	0	0	2	2
Вольный состав	4	5	5	1	1	0	0	0	0
Всего	33	34	32	1	1	0	0	2	2

Главный документ, регламентирующий порядок и организацию обучения стажера по должности сотрудника органа внутренних дел - это Методические рекомендации по реализации раздела III «Организация индивидуального обучения стажера, изучения его личных и деловых качеств и оценка результатов индивидуального обучения стажера» порядка организации прохождения службы в органах внутренних дел Российской Федерации, утвержденного приказом МВД России от 01.02.2018 №50.

Данные Методические рекомендации разработаны для установления единого порядка применения должностными лицами подразделений центрального аппарата МВД России, территориальных органов МВД России, образовательных и научных учреждений МВД России, а так же для других организаций, созданных для выполнения задач и полномочий, которые возложены на органы внутренних дел РФ.

Целью индивидуального обучения стажера состоит в освоении им основных положений законодательных и иных нормативно правовых актов РФ, регламентирующих деятельность сотрудников органов внутренних дел

по защите прав и свобод человека и гражданина от преступных и иных посягательств, порядок прохождения службы в органах внутренних дел, получении необходимых первоначальных знаний и умений, касающихся основных вопросов профессиональной служебной деятельности в соответствующем органе, организации, подразделении МВД России, совершенствовании уровня общей физической подготовки.

Индивидуальное обучение осуществляется по месту службы гражданина в соответствии с планом индивидуального обучения стажера, разработанным на основе Типовой программы индивидуального обучения стажера. Количество часов, отводимых на изучение тем, предусмотренных планом обучения, определяется индивидуально с учетом соотношения по разделам, темам и видам занятий, установленных Типовой программой, из расчета не менее трех часов обучения в служебный день на весь период индивидуального обучения. Образец примерного индивидуального плана для стажера по должности полицейского отделения охраны и сопровождения лиц, подвергнутых административному аресту специального приемника МУ МВД России «Сызранское» (Приложении А).

По окончании стажировки наставником составляется отчет с отзывом и выводами о пригодности стажера занимать должность, по которой он проходил стажировку. Отчет по окончании стажировки для стажера по должности полицейского (Приложении Б). После успешного завершения стажировки сотрудник проходит тестирование на знание нормативных актов и физической подготовки. Зачеты по физической подготовки сотрудники сдают на базе спортивного комплекса ГУ МВД России по Самарской области, зачеты по знанию НПА проводятся на базе сайта Нижегородской Академии МВД. При удачной сдаче зачетов, стажер назначается на должность.

Стажеры-полицейские отделения охраны и сопровождения лиц, подвергнутых административному аресту, проходившие стажировку в специальном приемнике, успешно сдали все необходимые нормативы и через

6 месяцев завершили свою стажировку, после чего были зачислены в аттестованный состав специального приемника.

Лица, принимаемые на службу в органы внутренних дел на должности рядового и начальствующего состава, до самостоятельного исполнения служебных обязанностей проходят обязательную первоначальную подготовку. Это необходимо для получения знаний, приобретения умений и навыков освоения норм поведения, необходимых для выполнения служебных обязанностей в подразделениях по конкретной должности.

После окончания стажировки и сдачи всех зачетов, сотрудники в июле 2018 года направились на специальное первоначальное обучение в Нижегородскую Академию МВД.

Специальное первоначальное обучение в учебных центрах МВД России проводится в два этапа:

- 1) во время прохождения испытательного срока (стажировки по должности);

- 2) после назначения на должность и присвоения специального звания.

Продолжительность, структура и содержание обучения для каждой должностной категории сотрудников определяются учебными, тематическими планами и программами. Для сотрудников подразделений ООП (охрана общественного порядка), к которому относится специальный приемник первоначальное обучение длится 5 месяцев, после чего сотрудники (слушатели) проходят учебную практику 1 месяц, в подразделениях, в которых занимают штатные должности. Организуют и руководят учебной практикой начальники подразделений или их заместители в соответствии с учебными планами. По окончании практики на сотрудника составляется отзыв. Контроль за организацию и прохождение учебной практики, осуществляется кадровыми подразделениями территориальных органов. Слушатели, выполнившие в полном объеме учебный план, прошедшие учебную практику в подразделении, успешно сдавшие выпускные экзамены и зачеты, получают специальное первоначальное

обучение. В установленном порядке в учебном центре выпускники приводятся к Присяге. По окончании первоначальной профессиональной подготовки на базе Нижегородской Академии МВД и успешном прохождении практики оформляется отчет о прохождении производственной практики. Пример расположен в (Приложении В).

Решение о допуске сотрудника, прошедшего специальное первоначальное обучение, к самостоятельному исполнению служебных обязанностей принимается начальником подразделения и оформляется приказом.

Организация обучения в образовательных учреждениях среднего и высшего профессионального образования МВД России регламентируется нормативными правовыми актами России и осуществляется в соответствии с государственными образовательными стандартами, учебными планами и программами.

Сотрудники, направленные на первоначальную подготовку в июле месяце 2018 года от специального приемника, успешно прошли все этапы обучения, а также успешно завершили учебную практику. После прохождения первоначальной подготовки сотрудник допускается к владению спец. средствами и ему выдается табельное оружие.

- Профессиональная подготовка.

Профессиональная подготовка – это психолого-педагогический процесс, направленный на овладение сотрудниками органов внутренних дел знаниями, умениями и навыками, необходимые для успешного выполнения служебных задач, и осуществления их в рамках законодательства Российской Федерации. Общее руководство профессиональной подготовкой сотрудников осуществляет Главное управление кадров МВД России. В МУ МВД России «Сызранское» профессиональную подготовку сотрудников осуществляет отдел по работе с личным составом МУ МВД России «Сызранское».

Задачи профессиональной подготовки:

- обучить сотрудников умелым и эффективным действиям, обеспечивающим успешное выполнение оперативно-служебных и служебно-боевых задач;
- воспитать квалифицированные кадры в соответствии с требованиями современной правоохранительной деятельности;
- сформировать у личного состава ответственность за обеспечение правопорядка в обществе;
- обучить приемам и способам обеспечения профессиональной и личной безопасности сотрудников в чрезвычайных обстоятельствах и в экстремальных ситуациях;
- совершенствовать практические умения и навыки применения сотрудниками мер принуждения с соблюдением норм законодательства России и прав человека;
- формировать высоко-психологическую устойчивость личности сотрудников, развивать наблюдательность, бдительность, память, мышление;
- поддерживать постоянную готовность к решительному и умелому пресечению различных противоправных действий, используя при этом специальные средства, физическую силу и огнестрельное оружие;
- совершенствовать навыки обращения со специальной техникой и специальными средствами, эксплуатации транспортных средств, электронно-вычислительной техники.

Руководители структурных подразделений МУ МВД России «Сызранское» проводят и обеспечивают условия для качественной профессиональной подготовки сотрудников. Так же некоторые функции в этом процессе возлагаются на заместителей начальников, в том числе подведение итогов и оценка работы сотрудников. Результаты контроля и проверки состояния профессиональной подготовки проводятся сотрудниками ОРЛС МУ МВД России «Сызранское». По итогам профессиональной подготовки в конце года проводилось принятие зачетов среди сотрудников

специального приемника. В сдаче зачета принимали участие 25 аттестованных сотрудников специального приемника, что составило 86% от всего личного состава. В сдаче зачетов участие не принимали: начальник, заместитель начальника, а также сотрудники, находящиеся на первоначальном обучении. Результаты зачетов представлены на рисунке 5.

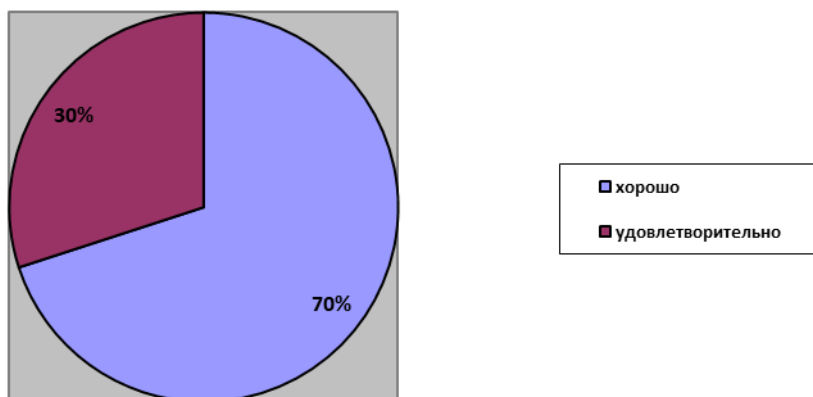


Рисунок 5 - Результаты зачетов по профессиональной подготовке по итогам 2018 года

Результаты зачетов:

- на оценку хорошо зачет сдали 18 сотрудников, что составило 70% от общего числа, сдавших зачет,
- на оценку удовлетворительно зачет прошли 7 сотрудников, что составило 30%.

Данные результаты показывают хорошие общие результаты по подготовленности сотрудников специального приемника по общим нормативам профессиональной подготовки.

Профессиональная подготовка личного состава, также оценивается в ходе систематического инспектирования, контрольных, целевых и итоговых проверок. При инспектировании подразделений проверка профессиональной подготовки сотрудников обязательна.

Проверки профессиональной подготовки сотрудников проводятся в течение всего учебного года согласно планам и по мере необходимости.

Итоговые проверки, которыми должно быть охвачено не менее 30% структурных подразделений и 100% сотрудников, проводятся в конце учебного года комиссиями.

Профессиональная подготовка считается одним из приоритетных направлений оперативно-служебной деятельности сотрудников как МВД в целом, так и сотрудников МУ МВД России «Сызранское» в частности.

Ежегодно по итогам профессионально-служебной и физической подготовки проводится итоговая аттестация всех без исключения сотрудников МУ МВД России «Сызранское». В 2018 году такое тестирование проходит согласно, приказа ГУ МВД России по Самарской области от 13 сентября 2018 года и приказа МУ МВД России «Сызранское» от 24 октября 2018 «О проведении итоговых занятий по определению уровня профессиональной подготовленности сотрудников МУ МВД России «Сызранское» за 2018 год».

Во исполнение требований приказа ГУ МВД России по Самарской области от 13.09.2018 № 702 «О проведении итоговых занятий по определению уровня профессиональной подготовленности сотрудников органов внутренних дел Самарской области за 2018 год», в целях определения уровня профессиональной подготовленности сотрудников подразделений МУ МВД России «Сызранское», утверждается состав комиссии по определению уровня профессиональной подготовленности сотрудников МУ МВД России «Сызранское» и на присвоение (подтверждение) квалификационных званий (Приложение Г). Утверждается график проведения итоговых занятий по определению уровня профессиональной подготовленности сотрудников МУ МВД России «Сызранское» и повторной проверки сотрудников, оцененных в ходе итоговых занятий неудовлетворительно (Приложения Д).

В итоговой аттестации 2018 года участие приняли все сотрудники специального приемника без исключения. Итоговая аттестация проходит по принципу зачет-незачет. Оценок здесь нет. Итоговую аттестацию 2018 года

все сотрудники специального приемника прошли успешно с положительными результатами (рисунок 6).

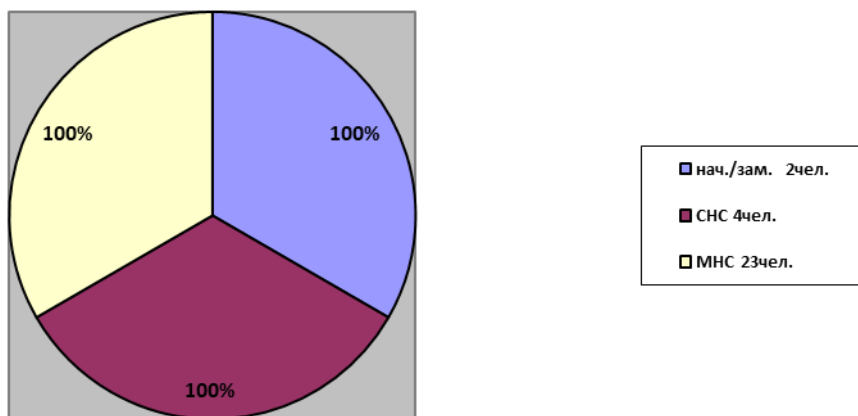


Рисунок 6 – Итоговая аттестация сотрудников СП МУ МВД России «Сызранское» в 2018 году

Целью профессиональной, физической подготовки является формирование грамотной профессиональной и физической готовности сотрудников к успешному выполнению оперативно-служебных задач, умелому применению физической силы, в том числе боевых приемов борьбы, а так же обеспечение высокой работоспособности в процессе служебной деятельности.

Для того, чтобы выявить пробелы в знании нормативно правовой базы более углубленно регламентирующей деятельность сотрудников специального приемника, перед сдачей зачетов итоговой аттестации, а так же закрепления знаний полученных в ходе учебного года по профессиональной подготовке, среди сотрудников специального МУ МВД России «Сызранское» был разработан тест, в который были включены наиболее актуальные вопросы, регламентирующие деятельность специального приемника для содержания лиц, подвергнутых административному аресту (Приложение Е).

Проведенное тестирование, в котором приняли участие 64% сотрудников, что составляет 22 человека от общего числа сотрудников специального приемника, выявило следующие результаты (рисунок 7).

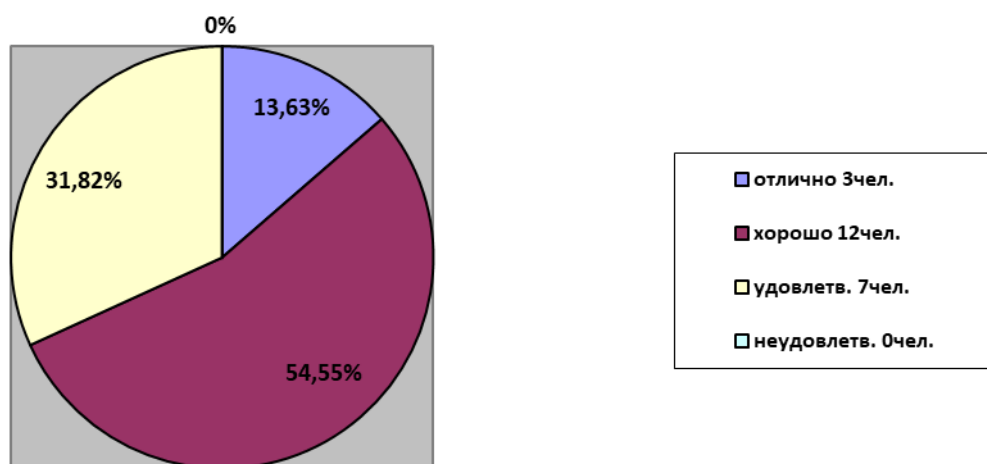


Рисунок 7 – Результаты тестирования

- на оценку отлично с тестом справились 3 (13,63%) человека;
- оценку хорошо (от 3 до 5 ошибок) получили 12 (54,55%) человек;
- на оценку удовлетворительно (от 5 до 10 ошибок) тест прошли 7 (31,82%) человек;
- сотрудников, прошедших тестирование на неудовлетворительную (свыше 11 ошибок) оценку нет.

Проанализировав результат, можно сделать следующие выводы, знания нормативно правовых актов регламентирующих деятельность специального приемника сотрудниками специального приемника МУ МВД России «Сызранское», можно считать выше удовлетворительных, так как на положительную оценку тестирование прошли 15 человек, что составляет 68% от общего числа сотрудников, принявших участие в тестировании. Также предложенное тестирование, выявило минусы в подготовке сотрудников

специального приемника, одна из слабых сторон выразилась в применении конкретных действий сотрудниками специального приемника на практике, а именно наибольшее количество неверных ответов было на вопросы касающиеся правильности действий сотрудников при чрезвычайных ситуациях. Большое количество неверных ответов (10 ошибок) было дано, на вопрос теста под номером 32 - «Первоначальные действия полицейского внутреннего поста у камер при обнаружении покушения лица, подвергнутого административному аресту, в камере на самоубийство».

Второй минус, который был выявлен в ходе оценки результатов теста, это неудовлетворительное знание порядка допуска на режимную территорию специального приемника, лиц относящихся к сотрудникам надзорных органов. А именно 9 человек неверно ответили на вопрос под номером 15 – «К полицейскому, несущему службу на КПП обратился прокурор города, предъявил служебное удостоверение и потребовал допустить его к проверке СП. Действия полицейского».

Таким образом, проведенное тестирование выявило два основных минуса в профессиональную подготовку личного состава специального приемника МУ МВД России «Сызранское»:

- незнание верной последовательности действий при чрезвычайном происшествии, которое может привести к гибели лица, подвергнутого административному аресту, что абсолютно не допустимо;

- неудовлетворительное знание сотрудниками дежурной смены своих должностных обязанностей, при заступлении на пост, ведет к дисциплинарным взысканиям, которые могут быть наложены, как на сотрудников дежурной смены, так и на руководителей специального приемника.

- Повышение квалификации.

Повышение квалификации производится в соответствии с имеющимися потребностями, но не реже одного раза в три года. В то же время, в случае назначения на вышестоящие должности от начальника

отделения, им равным и выше, может осуществляться внеочередное повышение квалификации по конкретной должности.

Повышение квалификации сотрудников органов внутренних дел организуют Департамент кадрового обеспечения МВД России, кадровые аппараты органов внутренних дел в субъектах Российской Федерации, которое осуществляется в Академии управления МВД России, во Всероссийском институте повышения квалификации, на курсах и факультетах при образовательных учреждениях МВД.

Всероссийский институт повышения квалификации МВД России ежегодно осуществляет переподготовку и повышение квалификации более десяти тысяч сотрудников. На высших академических курсах Академии управления МВД России обучение организовано для руководящего состава органов внутренних дел, а также преподавателей учебных заведений независимо от стажа службы.

Содержание и сроки обучения для каждой должностной категории сотрудников определяется соответствующими учебными, тематическими планами и программами, разрабатываемыми образовательными учреждениями МВД России и учебными центрами совместно с органами внутренних дел по направлениям оперативно-служебной деятельности.

По прибытии на учебу с сотрудниками проводится собеседование или тестирование по знанию законодательных и иных нормативных правовых актов Российской Федерации, нормативных правовых актов МВД России, регламентирующих деятельность подразделений органов внутренних дел по направлениям оперативно-служебной деятельности. Сотрудникам, показавшим недостаточные знания, даются дополнительные задания для самостоятельной подготовки для устранения пробелов в их знаниях.

Обучение в процессе повышения квалификации осуществляется по программам и тематическим планам, разрабатываемым соответствующими образовательными учреждениями МВД России и учебными центрами совместно с органами и подразделениями внутренних дел по направлениям

оперативно-служебной деятельности. Этими же программами и планами устанавливаются сроки прохождения курсов повышения квалификации.

Значимость повышения квалификации не исчерпывается ростом профессионального мастерства личного состава органов внутренних дел. Как составная часть кадровой функции, работа в этом направлении играет важную роль в расстановке, аттестации кадров, включении в резерв и выдвижении на вышестоящие должности. Качество осуществления всех этих видов деятельности во многом зависит от организации работы кадровых аппаратов по повышению квалификации.

Повышение квалификации личного состава органов внутренних дел осуществляется на основе ежегодных планов, разрабатываемых всеми кадровыми аппаратами от территориальных органов до Министерства внутренних дел России по должностным категориям сотрудников с учетом штатной численности каждой категории; среднегодовой текучести и некомплекта; количества сотрудников, обучающихся по заочной и очно-заочной форме, а также прибывших из образовательных учреждений и не проработавших трех лет в занимаемой должности; количества лиц, не подлежащих обучению по возрасту и состоянию здоровья.

Повышение квалификации (не менее 72 часов) проводится в целях непрерывного пополнения и обновления профессиональных знаний сотрудников, приобретения новых умений и навыков. Такая переподготовка кадров в системе МВД осуществляется не реже одного раза в три года. Общая потребность в повышении квалификации определяется исходя из штатной численности по каждой категории сотрудников. Сотрудники, направляемые на повышение квалификации, готовят реферат, проходят собеседование или тестирование по знанию законодательства страны, нормативных правовых актов МВД России, регламентирующих деятельность подразделений органов внутренних дел, в которых сотрудники проходят службу на момент переаттестации.

По результатам собеседования или тестирования выявляется уровень подготовленности сотрудников. При необходимости для улучшения качества обучения в учебные программы вносятся изменения. По окончании обучения сотрудникам выдается удостоверение установленного образца.

Переподготовка сотрудников проводится в целях получения знаний, умений и навыков для выполнения ими обязанностей на новой должности.

Индивидуальная форма повышения квалификации и переподготовки сотрудника направлена на успешное выполнение служебных обязанностей. После прохождения профессиональной квалификации сотрудник должен и предусматривает приобрести профессиональные и организаторские навыки, изучить организацию оперативно-служебной деятельности, изучить законы страны и субъектов Российской Федерации, нормативные правовые акты МВД России.

За последние три года участие в переподготовке или повышении квалификации сотрудники специального приемника для содержания лиц, подвергнутых административному аресту МУ МВД России «Сызранское» не принимали.

3. Совершенствование системы подготовки и повышения квалификации персонала в МУ МВД России "Сызранское"

3.1 Разработка мероприятий по совершенствованию системы подготовки и повышения квалификации персонала в организации

В системе МВД в целом и в МУ МВД России «Сызранское» в частности, уделяется особое внимание профессиональной подготовки личного состава, для этого сотрудниками кадровых подразделений ежегодно проводится большая работа по формированию, совершенствованию и внедрению различных способов по подготовки сотрудников.

Для выявления слабых сторон в подготовленности сотрудников специального приемника МУ МВД России «Сызранское», с точки зрения профессиональной подготовки, было проведено тестирование, результаты которого сформулировали два основных минуса. В данной части работы, будут предложены варианты решения и устранения минусов в профессиональной подготовленности сотрудников специального приемника МУ МВД России «Сызранское».

И так два вопроса в профессиональной подготовке личного состава специального приемника МУ МВД России «Сызранское», требующие принятия дополнительных мер, для их совершенствования:

- незнание верной последовательности действий при чрезвычайном происшествии, которое может привести к гибели лица, подвергнутого административному аресту, что абсолютно не допустимо;

- неудовлетворительное знание сотрудниками дежурной смены своих должностных обязанностей, при заступлении на пост, ведет к дисциплинарным взысканиям, которые могут быть наложены, как на сотрудников дежурной смены, так и на руководителей специального приемника.

Рассмотрим мероприятия для решения первого вопроса. Для повышения и закрепления знаний на тему предотвращения и действия сотрудников при чрезвычайных ситуациях, было предложено всему личному составу специального приемника для содержания лиц, подвергнутых административному аресту МУ МВД России «Сызранское» изучить п.12 Приказа МВД России от 10 февраля 2014 года №84дсп «Действия дежурного наряда при чрезвычайных происшествиях». Данная тема под руководством командира отделения охраны и сопровождения лиц, подвергнутых административному аресту специального приемника МУ МВД России «Сызранское», на дополнительных занятиях в системе профессиональной и служебной подготовки, была разобрана и законспектирована всем личным составом специального приемника. Также для закрепления знаний на практике, было предложено отработать действия сотрудников в реальных условиях. Для это совместно с начальником специального приемника и командиром отделения охраны и сопровождения специального приемника, был разработан сценарий по реконструкции чрезвычайной ситуации, а именно попытки единого из административно арестованных, нанести себе увечья путем повешения.

План действий при чрезвычайном происшествии (попытка совершения самоубийства).

Количество участников: 3 сотрудника специального приемника – это минимальное количество сотрудников в дежурном наряде (1 – дежурный инспектор специального приемника, 2 – полицейских – постовых внутреннего поста) и 3 лица, подвергнутых административному аресту – максимально возможное количество арестованных, помещенных в одну камеру.

Дежурный находится в дежурной части специального приемника, ведет постоянное наблюдение за спец. контингентом по монитору видеонаблюдения в режиме реального времени.

Полицейский внутреннего поста №1 находится на посту №1 в блоке камер специального приемника. Полицейский №2 находится в комнате отдыха для сотрудников специального приемника, отдыхает.

Согласно сценария в 20 часов 45 минут полицейскому №1, находящемуся в блоке камер на посту №1, поступает сообщение от лица, административно арестованного, содержащегося в камере №3, о том, что его сокамерник пытается причинить себе увечья, тем самым совершает попытку самоубийства.

Постовой внутреннего поста – полицейский №1, незамедлительно подает сигнал тревоги дежурному инспектору и через дверь дает распоряжение сокамерникам о пресечении самоубийства. В этот момент дежурный инспектор сообщает полицейскому №2 о чрезвычайном происшествии и дает ему команду занять его место в дежурной части специального приемника и вести наблюдение через монитор видеонаблюдения за спец. контингентом, сам направляется в блок камер.

Дежурный инспектор и полицейский №1 заходят в камеру №3, дежурный в этот момент находится у двери, ведущей в камеру №3, а полицейский №1 направляется в камеру к лицу, пытающемуся причинить себе вред. Совместно с сокамерниками полицейский №1, предотвращает попытку «самоубийства».

После полного устранения действий по причинению себе увечий лицом, подвергнутому административному аресту, дежурным и полицейским визуально оценивается его физическое и эмоциональное состояние. Если после оценки состояния административно арестованного есть необходимость в оказании ему медицинской помощи, то дежурным нарядом вызывается бригада скорой медицинской помощи. Примечание: если данное ЧП имеет место в рабочее время, то для помощи приглашается штатный медицинский работник специального приемника.

Одновременно с тем, когда дежурный совместно с полицейским №1, принимают меры к предотвращению чрезвычайного происшествия,

полицейский №2, находящийся в дежурной части специального приемника, после получения сообщения о ЧП, незамедлительно сообщает о случившемся начальнику специального приемника, а также в дежурную часть МУ МВД России «Сызранское».

Начальник специального приемника в кратчайшее время, прибывает в специальный приемник, по прибытии проводит беседу с лицом, которое пыталось причинить себе увечья и выясняет причины, которые сподвигли его совершить данный поступок. По возможности предпринимает меры для устранения этих причин. Далее необходимо успокоить и убедить «самоубийцу» в дальнейшем не повторять подобных попыток.

После отработки данных мероприятий проводилась оценка действий сотрудников, согласно разработанной таблице оценки действий сотрудников специального приемника при чрезвычайных ситуациях (таблица 8).

Таблица 8 – Оценка действий сотрудников СП при чрезвычайных ситуациях.

Мероприятий проводимые сотрудниками СП	Время, затраченное на мероприятие	Оценка мероприятия
Реагирование постового внутреннего поста на сообщение о ЧП	10-30 секунд	Хорошо
	30-50 секунд	Удовлетворительно
	Более 1 минуты	Неудовлетворительно
Реагирование дежурного инспектора на сообщение о ЧП	20-30 секунд	Хорошо
	30-40 секунд	Удовлетворительно
	Более 1 минуты	Неудовлетворительно
Предотвращение ЧП	До 3 минут	Хорошо
	3-5 минут	Удовлетворительно
	Более 5 минут	Неудовлетворительно
Сообщение о ЧП начальнику специального приемника	В течении 3 минут	Хорошо
	В течении 5 минут	Удовлетворительно
	Более 10 минут	Неудовлетворительно
Прибытие начальника специального приемника на место (если нет на месте)	До 30 минут	Хорошо
	До 60 минут	Удовлетворительно
	Более 1 часа	Неудовлетворительно

Оценка проведенных мероприятий выявила следующие результаты:

- Реагирование постового внутреннего поста на сообщение о ЧП – 25 секунд;
- Реагирование дежурного на сообщение о ЧП – 22 секунды;
- Предотвращение ЧП – 4,5 минуты;
- Сообщение о ЧП начальнику специального приемника – в течении 4 минут;
- Прибытие начальника специального приемника на место – 45 минут.

Оценка выставлялась совокупно по 5 критериям. Данные критерии можно разделить на два типа – это первоочередные, имеющие непосредственное влияние на предотвращение чрезвычайной ситуации и второстепенные, которые необходимо произвести при чрезвычайной ситуации, но они носят информационный характер, не связанный с предотвращением ЧП. Сотрудники специального приемника при отработке мероприятий первого типа справились на объективную оценку – хорошо. При отработке мероприятий второго типа оценка – удовлетворительно. В первую очередь это связано с тем, что начальник специального приемника вне рабочего времени находится в удаленной местности, что занимает продолжительно время в пути до специального приемника. Общую оценку отработанных мероприятий по предотвращению чрезвычайной ситуации сотрудникам специального приемника выставлена – хорошо.

Согласно оценке, которая была выставлена за отработку мероприятий по предотвращению чрезвычайных ситуаций, можно считать, что разработанные мероприятия по отработке действий при чрезвычайных мероприятиях имеют положительный эффект. Сотрудники готовы к применению правильных действий при наступлении ЧП.

Теперь рассмотрим мероприятия по решению второго вопроса. Вопрос, на который неверно ответили 9 человек включает в себе функции, которые предусмотрены должностной инструкцией для постового, несущего службу на КПП. Так как в специальном приемнике для содержания лиц, подвернутых административному аресту МУ МВД России «Сызранское», должность постового КПП не предусмотрена, то сотрудники специального

приемника не ознакомлены на должном уровне с должностными обязанностями постового КПП. Для устранения пробела в знаниях, касаемых должностных инструкций постового КПП, было предложено изучить и законспектировать на дополнительных занятиях в рамках профессиональной и служебной подготовки, должностной регламент постового КПП, а так же приказа МВД России от 10 февраля 2014 года №84дсп «Об утверждении Наставления по организации содержания лиц, подвергнутых административному аресту, в местах отбывания административного ареста», в части касающейся должностных обязанностей постового КПП. После изучения был проведен зачет, в котором приняли участие все полицейские отделения охраны и сопровождения лиц, подвергнутых административному аресту специального приемника это 23 (79%) сотрудника. Результаты приведены на рисунке 8.

- на оценку отлично зачет прошли 15 (65%) человек;
- оценку хорошо (от 3 до 5 ошибок) получили 8 (35%) человек;

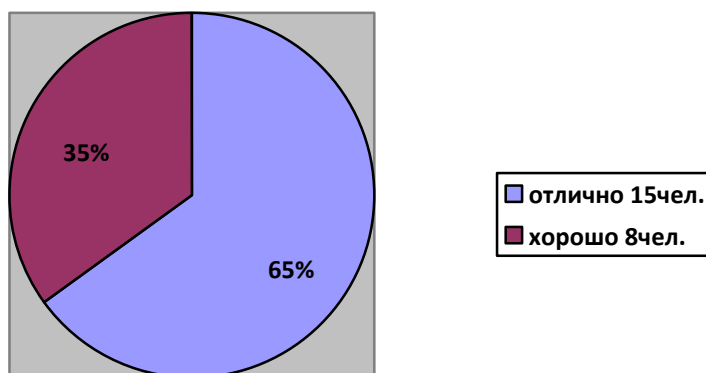


Рисунок 8 – Результаты зачета на знания должностных обязанностей постового КПП

Результаты проведенного зачета показали положительную динамику в усвоении информации сотрудниками специального приемника на знание должностных обязанностей постового КПП.

3.2 Оценка предложенных мероприятий

На основании результатов зачета и проведенной работы по изучению и знанию нормативно правовых актов, а также при отработке практических навыков полученных в ходе дополнительных занятий на уровне профессиональной и служебной подготовки, можно считать, что сотрудники специального приемника МУ МВД России «Сызранское» компетентны в своей деятельности. Смогут применить на практике знания, полученные в ходе профессиональной подготовки. Так же сотрудники заинтересованы в постоянном совершенствовании своих знаний и навыков, а также способны применять их в своей службе.

На текущий момент в специальном приемнике МУ МВД России «Сызранское» не зафиксировано ни одного чрезвычайного происшествия. После проведения ряда мероприятий по совершенствованию знаний сотрудников специального приемника и повышения профессиональной подготовки, риск возникновения подобных ситуаций сведен к минимальной вероятности. Даже если, данная ситуация возникнет, то сотрудники специального приемника будут всесторонне подготовлены и смогут принять верные решения, совершить правильную последовательность действия и предотвратить ЧП.

Ввиду специфики деятельности МУ МВД России «Сызранское» и закрытии информации не предоставляется возможным рассчитать экономический эффект от предложенных мероприятий. Так как специальный приемник не является организацией экономической направленности, рассмотрим эффективность предложенных мероприятий с точки зрения социальной значимости. Если сотрудник полиции, в частности сотрудник специального приемника всесторонне развит, знает и умеет применить на практике верный алгоритм действий при возникновении нестандартных ситуаций, он может спасти чью-то жизнь, он сможет постоять за себя и помочь коллегам. Сотрудник полиции всегда должен быть грамотен, всегда

должен уметь применить на практике полученные знания. Сотрудник полиции должен на протяжении всей службы совершенствоваться, изучать нормативно правовые акты, а также правильно применять в службе и в остальное время приобретённые навыки и знания.

Заключение

Органы внутренних дел являются одной из наиболее важных структур, в системе правоохранительных сил государства. ОВД осуществляет реализацию подчас сложных и исключительно важных функций по охране общественного порядка, бороться с преступностью, а также осуществляет правоохранительную деятельность, связанную с поддержанием нормальной жизнедеятельности общества и государства, защищает права и законные интересы граждан. Выполнение задач, стоящих перед органами внутренних дел, во многом зависит от состава, профессионализма, морально-психологической готовности кадров, их способности успешно защищать законные права и интересы граждан, обеспечивать общественную безопасность и защищать интересы государства. Самый актуальный вопрос, требующий решения, это совершенствование профессиональной подготовки и переподготовки сотрудников органов внутренних дел. На фоне динамично и стремительно развивающейся социальной ситуации происходят значительные изменения в образовательных системах. Возможности стандартных образовательных систем, дающих знания один раз и на всю жизнь, практически исчерпаны. Существует необходимость перехода к непрерывному образованию, так как сотрудники органов внутренних дел сталкиваются в настоящее время со многими нестандартными ситуациями, разрешение которых подчас в значительной степени зависит от их ценностных установок и профессиональных навыков, способности действовать в строгом соответствии с законом. Формирование этих и иных необходимых качеств сотрудников органов внутренних дел обеспечивает эффективная система профессиональной подготовки в системе МВД России [9].

Практическая деятельность образовательных учреждений системы повышения квалификации, сегодня характеризуется разнообразием условий

для самореализации и самоопределения слушателей на основе инновационного подхода. Это и ориентация на индивидуальный учебный процесс, и переходы к модульной системе обучения, и внедрение новых информационных технологий, в том числе и при повышении квалификации в системе дополнительного образования.

Повышение квалификации в системе дополнительного образования МВД России — это дополнительное обучение после получения основного образования для лиц, занимающихся профессиональной служебной деятельностью в сфере охраны общественного порядка, в целях обеспечения современного и качественного исполнения своих должностных обязанностей. Основная цель такого обучения, это углубление и совершенствование профессиональных знаний, необходимых для исполнения своей служебной деятельности в соответствии с требованиями современного законодательства, а также передового опыта правоохранительных структур России в сфере борьбы с преступностью.

Для этого создаются различные специальные учреждения дополнительного профессионального образования, факультеты в действующих ВУЗах, на базах академий МВД так же существуют курсы повышения квалификации действующих сотрудников.

Целью работы, являлась разработка мероприятий по совершенствованию системы подготовки и повышения квалификации персонала в МУ МВД России «Сызранское», а также изучение теоретических основ системы подготовки и повышения квалификации персонала.

За время, проведенное за разработкой квалификационной работы, было найдено и проанализировано огромное количество научной литературы на тему профессионального обучения персонала, сейчас можно сделать вывод о том, что в современной действительности, если ты не профессионал своего дела и не самосовершенствуешься, то никогда не достигнешь высот в своей карьере.

Список используемой литературы

1. Бородачев В.В. История и перспективы развития отечественной системы дополнительного профессионального образования в условиях высшей школы/ В.В. Бородачев, Е.В. Копосов, Т.Г. Мухина – М: Изд. ННГАСУ, 2013
2. Википедия [Электронный ресурс]. - Режим доступа [https://ru.wikipedia.org/wiki/компетенция/управление персоналом](https://ru.wikipedia.org/wiki/компетенция/управление_персоналом)
3. Дайнека А.В. Управление персоналом: Учебник/ А.В. Дайнека – М: Изд. Торговая корпорация «Дашков И.К.», 2013
4. Дайнека А.В., Жуков Б.М. Научная электронная библиотека в издательстве Российской Академии Естествознания [Электронный ресурс]. – Режим доступа <https://monographies.ru/ru/book/section?id=2113>
5. Данцева Д. С. Современные методы управления персоналом организации / Молодой ученый. 2017. №40
6. Кибанов А.Я. Методология оценки экономической и социальной эффективности совершенствования управления персоналом // Кадровик. – 2016. - №12. – С.32.
7. Коновалова М.Д. Саратовский университет. Психология развития/особенности самоактуализации личности студентов в процессе инклюзивного профессионального образования. 2018. №3
8. Коптева К.В., Бакшеева О.А. Курский государственный университет/ Профессиональное обучение как основа развития персонала организации. 2013. №5. С. 77-81
9. Кошелева Ю. Мотивация персонала / Ю. Кошелева, М. Архипов, М. Токарева // Управление персоналом. – 2017. - №16. – С.12-34.
10. Кузнецов Д.А. Управление персоналом организации, его сущность, основные проблемы и новые подходы их решения/ Д.А. Кузнецов – М: Изд. Креативная экономика. 2016

11. Манукян А. Р. Профессиональная подготовка в органах внутренних дел Российской Федерации / Научно-методический электронный журнал «Концепт». 2017. №5
12. О порядке отбывания административного ареста: Федеральный закон от 26 апреля 2013г. № 67-ФЗ
13. Об утверждении Правил внутреннего распорядка в местах отбывания административного ареста: Приказ МВД России от 10 февраля 2014 №84дсп
14. Организации профессиональной служебной и физической подготовки личного состава МУ МВД России «Сызранское» в 2019 году: Приказ МУ МВД России «Сызранское» от 29.01.2019 №26
15. Порядка организации прохождения службы в ОВД: Приказ МВД России от 01 февраля 2018 № 50
16. Сайт ГУ МВД России по Самарской области [Электронный ресурс] - Режим доступа <https://63.мвд.ру/>
17. Трудовой кодекс | Российской Федерации (ТК РФ): офиц. текст. (с изм. и доп.) – М.: Консультант, 2019. Гл.31
18. Promdevelop /Система обучения персонала. Формы и методы обучения персонала [Электронный ресурс] - Режим доступа <https://promdevelop.ru/rabota/sistema-obucheniya-personala/>
19. Тараненко О. Н. Основы управления персоналом: учебное пособие / О. Н. Тараненко. – Ставрополь : Северо-Кавказский федеральный университет, 2015. 129 с.
20. Шлендер П. Э. Управление персоналом: учебное пособие для студентов вузов, обучающихся по специальностям «Менеджмент организации» и «Управление персоналом» / П. Э. Шлендер, В. В. Лукашевич, В. Д. Мостова [и др.] ; под ред. П. Э. Шлендер. – М. : ЮНИТИ-ДАНА, 2017. 319 с.

Приложения

Приложение А

План

индивидуального обучения стажера, изучения его личных и деловых качеств

специального приемника МУ МВД России «Сызранское»

(наименование подразделения органа внутренних дел)

Стажер: стажер по должности полицейского отделения охраны и сопровождения лиц, подвергнутых административному аресту специального приемника для содержания лиц, подвергнутых административному аресту МУ МВД России «Сызранское»

Иванов Иван Иванович

Год рождения: 1986

Образование: в 2010 году окончила Сызранский механико-технологический техникум
(какую образовательную организацию и в каком году окончил)

Служба в Вооруженных Силах Российской Федерации, МВД России: не проходил

Время прохождения обучения с "09" ноября 2018 г. по "08" мая 2019 г.

Наставник: заместитель начальника специального приемника МУ МВД России «Сызранское», лейтенант полиции Петров Петр Петрович
(должность, специальное звание, инициалы, фамилия наставника)

ПЕРЕЧЕНЬ

мероприятий по осуществлению обучения стажера, изучения его личных и деловых качеств

№ п/п	Наименование мероприятия	Всего часов	Практические занятия (час.)	Самостоятельная подготовка (час.)	Отметка о выполнении
Правовая подготовка					
1.	Конституция РФ	10	3	7	
2.	Уголовный кодекс РФ.	10	3	7	
3.	Уголовно-процессуальный кодекс РФ.	10	3	7	
4.	КоАП РФ.	10	3	7	

5.	Федеральный закон от 25.07.2002 № 115-ФЗ «О правовом положении иностранных граждан в РФ»	10	3	7	
6.	Федеральный закон от 19.06.2004 № 54-ФЗ «О собраниях, митингах, демонстрациях, шествиях и пикетированиях»	10	3	7	
7.	Федеральный закон от 07.02.2011 № 3-ФЗ «О полиции»	10	3	7	
8.	Федеральный закон от 19.07.2011 года № 247-ФЗ «О социальных гарантия сотрудникам органов внутренних дел РФ и внесении изменений в отдельные законодательные акты РФ».	10	3	7	
9.	Федеральный закон от 30.11.2011 года № 342-ФЗ «О службе в органах внутренних дел РФ и внесении изменений в отдельные законодательные акты РФ».	10	3	7	
10.	Федеральный закон от 27.05.2003 года № 58-ФЗ «О системе государственной службы РФ».	10	3	7	
11.	Типовой кодекс этики и служебного поведения государственных служащих РФ и муниципальных служащих	10	3	7	
Служебная подготовка					
1.	Федеральный Закон от 26.04.2013г. № 67-ФЗ «О порядке отбывания административного ареста», Правила внутреннего распорядка в местах отбывания	20	6	14	

	административного ареста				
2.	Основания и порядок применения сотрудниками полиции физической силы, специальных средств и огнестрельного оружия	20	6	14	
3.	Приказ МВД России от 26.07.2013 N 575 (ред. от 18.09.2017) "Об утверждении Правил ношения сотрудниками ОВД РФ форменной одежды, знаков различия и ведомственных знаков отличия"	20	6	14	
Физическая подготовка					
1.	Приказ МВД России от 05.05.2018 N 275 (ред. от 14.08.2018) "Об утверждении Порядка организации подготовки кадров для замещения должностей в органах внутренних дел Российской Федерации"	3	3		
2.	Приказ МВД России от 01.07.2017 N 450 "Об утверждении Наставления по организации физической подготовки в органах внутренних дел Российской Федерации"	3	3		
3.	Общеразвивающие и подготовительные упражнения.	16	5	11	
4.	Челночный бег (10x10, 4x20 м.)	16	5	11	
5.	Кросс (1 км, 5 км.)	16	5	11	
6.	Сгибание и разгибание рук в упоре лежа.	16	5	11	
7.	Наклоны вперед из положения лежа на спине	16	5	11	

Наставник:

Заместитель начальника специального приемника

МУ МВД России "Сызранское"

лейтенант полиции

П.П. Петров

Стажер:

Полицейский отделения охраны и сопровождения специального приемника

МУ МВД России "Сызранское"

рядовой полиции

И.И. Иванов

Согласовано

Начальник специального приемника

МУ МВД России "Сызранское"

капитан полиции

С.С. Сидоров

ОТЧЕТ

наставника по итогам индивидуального обучения стажера,
изучения его личных и деловых качеств

Наставник: заместитель начальника специального приемника для содержания лиц, подвергнутых административному аресту (с лимитом мест до 50) МУ МВД России «Сызранское» лейтенант полиции Петров Петр Петрович

Стажер: полицейский отделения охраны и сопровождения лиц, подвергнутых административному аресту специального приемника для содержания лиц, подвергнутых административному аресту МУ МВД России «Сызранское» Иванов Иван Иванович

Год рождения 1986.

Период индивидуального обучения с 08.11.2018 г. по 08.04.2019 г.

Иванов Иван Иванович в замещаемой должности стажера по должности полицейского отделения охраны и сопровождения лиц, подвергнутых административному аресту специального приемника для содержания лиц, подвергнутых административному аресту МУ МВД России «Сызранское» с 08.11.2018.

За время прохождения службы зарекомендовал себя с положительной стороны. Изучил нормативные документы, регламентирующие деятельность органов внутренних дел и правильно руководствуется ими в своей практической деятельности. Зарекомендовал себя добросовестным, исполнительным, инициативным и грамотным сотрудником. Умело направляет работу на выполнение поставленных задач в современных условиях. Требователен, точно выполняет требования закона. Работает, не считаясь с личным временем, служебные интересы ставит выше личных. На критику со стороны командиров реагирует правильно, извлекая из сказанного должные выводы.

По характеру спокоен, уравновешен, выдержан. В обращении с гражданами и товарищами по службе вежлив, корректен. В быту ведет себя правильно. Физически здоров, в строевом отношении подтянут, в ОВД работает с желанием. Тяготы службы переносит стойко, среди товарищей пользуется заслуженным авторитетом.

Вывод:

Стажер по должности полицейского отделения охраны и сопровождения лиц, подвергнутых административному аресту специального приемника для содержания лиц,

подвергнутых административному аресту МУ МВД России «Сызранское» Иванов Иван Иванович готов выполнять служебные обязанности по занимаемой должности.

Начальник специального приемника

МУ МВД России "Сызранское"

капитан полиции

С.С. Сидоров

Наставник:

Заместитель начальника специального приемника

МУ МВД России «Сызранское»

лейтенант полиции

П.П. Петров

Ознакомлен:

Полицейский специального приемника

МУ МВД России «Сызранское»

рядовой полиции

Иванов И.И.

Отчет

слушателя о прохождении производственного обучения (практики)

Я, слушатель Нижегородской академии МВД России Иванов Иван Иванович, проходил производственное обучение (практику) в период с 21 декабря 2018 г. по 16 января 2019 г.

в должности полицейского отделения охраны и сопровождения лиц, подвергнутых административному аресту специального приемника МУ МВД России «Сызранское»

Результаты работы

№ п/п	Выполненные мероприятия	Количество	Примечание
1	2	3	4
По борьбе с преступностью:			
1	Лично раскрыто преступлений		
2	Задержано лиц, совершивших преступления		
3	Задержано лиц, находящихся в розыске		
4	Подготовлено служебных документов		
По предупреждению правонарушений:			
1	Проверено лиц, состоящих под административным надзором		
2	Проверено ранее судимых лиц, ведущих антиобщественный образ жизни		
3	Проведено индивидуальных бесед с лицами, состоящими на учете		
4	Выявлено граждан, допускающих нарушения паспортно-регистрационных правил		
По охране общественного порядка и обеспечению безопасности:			
1	Участие в целевых оперативно-профилактических и мероприятиях по охране общественного порядка		
2	Составлено протоколов об административных правонарушениях, в т.ч.:		
Составлено протоколов:			

1	об административном задержании		
2	о личном досмотре, досмотре вещей, транспортного средства		

Иное (указать)			
1	Дежурства в составе дежурной смены специального приемника МУ МВД России «Сызранское» в качестве полицейского отделения охраны и сопровождения лиц, подвергнутых административному аресту.		
2	Участие в охране общественного порядка при проведении мероприятий в школах		

Слушатель _____

(звание, фамилия, инициалы)

(подпись)

Непосредственный руководитель практики _____

(должность, звание, фамилия, инициалы) (подпись)

“ _____ ” _____ 20__ г.

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

о выполнении программы производственного обучения (практики)
слушателем Нижегородской академии МВД России
младшим сержантом полиции Ивановым Иваном Ивановичем

Программа практики выполнена в полном объеме.

Рекомендуемая оценка за работу слушателя на практике отлично

Сведения о поощрениях (взысканиях) _____

Вывод: младший сержант полиции Иванов Иван Иванович может самостоятельно работать в должности по профилю специальности.

Приложение: Отчет слушателя о прохождении производственного обучения (практики) на _____ листах; отчет руководителя производственного обучения (практики) – куратора на 2 листах

Руководитель производственного обучения (практики) – наставник

Заместитель начальника

специального приемника

МУ МВД России «Сызранское»

лейтенант полиции

П.П. Петров

Программа итоговой аттестации (квалификационного) – наставник

Заместитель начальника

специального приемника

МУ МВД России «Сызранское»

лейтенант полиции

П.П. Петров

Состав комиссии

по определению уровня профессиональной подготовленности сотрудников по профессиональной служебной и физической подготовке

1. Председатель комиссии помощник начальника управления МВД России (по работе с личным составом) - начальник отдела (отдел по работе с личным составом) МУ МВД России «Сызранское», подполковник внутренней службы Касаткина Алла Александровна, (в отсутствие председателя его обязанности исполняет заместитель начальника отдела – начальник отделения (отделения кадров) отдела по работе с личным составом МУ МВД России «Сызранское», подполковник внутренней службы Исаев Алексей Александрович).

2. Члены комиссии:

2.1. начальник штаба МУ МВД России «Сызранское», полковник внутренней службы Писарев Вячеслав Васильевич;

2.2. заместитель начальника отдела – начальник отделения (отделения кадров) отдела по работе с личным составом МУ МВД России «Сызранское», подполковник внутренней службы Исаев Алексей Александрович;

2.3. старший юрисконсульт правовой группы МУ МВД России «Сызранское», капитан внутренней службы Жукова Алла Александровна;

2.4. специалист группы профессиональной подготовки отдела по работе с личным составом МУ МВД России «Сызранское», старший лейтенант внутренней службы Антонов Антон Сергеевич;

2.5. старший специалист группы материально-технического обеспечения отдельной роты патрульно-постовой службы полиции МУ МВД России «Сызранское», капитан полиции Железняков Андрей Павлович;

2.6. младшего инспектора – кинолога кинологической группы МУ МВД России «Сызранское», прапорщика полиции Рыбочкина Георгия Александровича;

2.7. психолог группы морально-психологического обеспечения отделения кадров отдела по работе с личным составом МУ МВД России «Сызранское», Суворова Людмила Геннадьевна.

3. Секретарь комиссии главный специалист группы профессиональной подготовки отдела по работе с личным составом МУ МВД России «Сызранское», Борисова Елена Александровна.

График

проведения итоговых занятий по определению уровня профессиональной подготовленности сотрудников МУ МВД России «Сызранское» и повторной проверки сотрудников, оцененных в ходе итоговых занятий неудовлетворительно

№ п/п	подразделения	Правовая подготовка, Огневая подготовка (теория)	Стрельбы	Физическая подготовка
1	2	3	4	5
29 октября 2018 г.				
1.	ППСП, кинологовическая группа, ГИАЗ, ЭКО, ОКОН.	09.30 – 10.30	10.30 – 11.30	10.30 – 11.30
2.	ОУР, ОРИ, ИВС, Отдел полиции № 33 (г. Октябрьск).	10.30 – 11.30	11.30 – 13.00	11.30 – 13.00
3.	отдел дознания, отдел полиции № 32.	14.00 – 15.00	15.00 – 16.30	15.00 – 16.30
30 октября 2018 г.				
4.	Руководство, ОТО, ГИТСиЗИ, бухгалтерия, штаб, ОИО, МПиМ, ОРЛС, правовая группа, группа по СМИ, ГДиР, специальный приемник, ОУУПиПДН,	09.30 – 10.30	10.30 – 11.45	10.30 – 11.45
5.	Отдел полиции № 34 (Сызранский район), отдел по вопросам миграции, дежурная часть, комендантское отделение, оперативное направление	10.45 – 11.45	11.45 – 13.00	11.45 – 13.00
6.	Отдел полиции № 35 (Шигонский район), следственное управление, ГООП.	14.00 – 15.00	15.00 – 16.30	15.00 – 16.30
31 октября 2018 г.				
7.	ОГИБДД, ОР ДПС ГИБДД, РЭО ГИБДД, ОЭБиПК.	09.30 – 10.30	10.30 – 13.00	10.30 – 13.00
8.	Резервные дни и дни проведения повторной проверки	06-09 ноября 2018 г. с 10.00 до 13.00 14-16 ноября 2018 г. с 10.00 до 13.00 21-23 ноября 2018 г. с 10.00 до 13.00 28-30 ноября 2018 г. с 10.00 до 13.00 07, 14, 21, 28 декабря 2018 года, 11, 18, 25 января, 1, 15 февраля, 1, 15 марта, 5 апреля, 17 мая, 7 июня, 5 июля, 2 августа 2019 года по предварительной заявке и согласованию с ОРЛС МУ МВД России «Сызранское»		

1	Лицам, подвергнутым административному аресту, за период отбывания административного ареста предоставляется свидание с близкими родственниками или близкими лицами в количестве...	А)	двух раз
		Б)	одного раза
		В)	каждый день
2.	Кем производится личный досмотр лиц, подвергнутых адм аресту	А)	администрацией места отбывания административного ареста
		Б)	сотрудником места отбывания административного ареста
		В)	сотрудником места отбывания административного ареста, в присутствии двух сотрудников полиции
3.	Досмотр поступивших передач осуществляется.	А)	сотрудником места отбывания административного ареста в присутствии доставивших их лиц
		Б)	администрацией места отбывания административного ареста
		В)	оба варианта верны
4.	Продолжительность свидания лиц, подвергнутых административному аресту, с близкими родственниками и близкими лицами...	А)	три часа
		Б)	один час
		В)	два часа
5.	Лицам, подвергнутым административному аресту, предоставляются оплачиваемые ими телефонные разговоры общей продолжительностью:	А)	до пятнадцати минут в сутки
		Б)	до двадцати минут в сутки
		В)	до тридцати минут в сутки
6.	Личный прием лиц, подвергнутых административному аресту,	А) ₇₀	днем и ночью
		Б)	ежедневно
		В)	ежедневно, кроме выходных и

	администрацией места отбывания административного ареста осуществляется		праздничных дней, в течение рабочего времени
7.	Лица, подвергнутые административному аресту, принимаются в место отбывания административного ареста, при наличии следующих документов	А)	Постановления мирового судьи, паспорта или иного документа, удостоверяющего личность
		Б)	Постановления об административном аресте, документа, удостоверяющего личность (паспорт, военный билет)
		В)	Постановления об административном аресте, паспорта или иного документа, удостоверяющего личность
8.	Лицам, подвергнутым административному аресту, предоставляется возможность помывки в душе:	А)	не реже одного в пять дней
		Б)	не реже одного раза в неделю
		В)	при поступление в СП
9.	Смена постельного белья осуществляется	А)	ежедневно
		Б)	еженедельно
		В)	при поступление в СП
10.	Количество продуктов питания, предметов первой необходимости, обуви, одежды и других промышленных товаров, которые лица, подвергнутые административному аресту, могут иметь при себе, хранить и получать в передачах, посылках и бандеролях не должно превышать:	А)	30 кг.
		Б)	10 кг.
		В)	15 кг.
11.	Продолжительность непрерывного несения службы постовым на наружных постах при температуре воздуха -20 градусов и ниже, а также при	А)	1 часа.
		Б)	1,5 часа.
		В)	2 часа.

	температуре +35 градусов и выше не должна превышать:		
12.	На свидание с лицами, подвергнутыми административному аресту, приглашаются одновременно:	А)	не более двух лиц.
		Б)	не более одного лица.
		В)	не более трех лиц.
13.	Дежурный при приеме лиц, подвергнутых административному аресту, в место отбывания административного ареста, обязан проинформировать данных лиц:	А)	об их правах и обязанностях, о порядке и условиях отбывания административного ареста, освобождения по отбытии административного ареста.
		Б)	об их правах и обязанностях, о порядке и условиях отбывания административного ареста.
		В)	об их правах и обязанностях, о порядке и условиях отбывания, прекращения, приостановления административного ареста.
15.	К полицейскому, несущему службу на КПП обратился прокурор города, предъявил служебное удостоверение и потребовал допустить его к проверке СП. Действия полицейского:	А)	отказать в допуске в СП.
		Б)	допустить в СП.
		В)	допустить в СП при наличии специального предписания на проверку СП.
16.	При приеме лиц, подвергнутых административному аресту, изготавливаются два подгрудных снимка	А)	анфас и левый профиль
		Б)	анфас и правый профиль
		В)	анфас и анфас
17.	Ключи от наружных входных дверей, камерного блока, камер хранятся:	А)	все время у постового у блока камер.
		Б)	в дневное время у инспектора (дежурного), в ночное время у постового камерного блока.
		В)	у инспектора (дежурного)
18.	В случае смерти лица,	А)	прокурору

	подвергнутого административному аресту, принадлежавшие ему деньги, ценности и другие предметы, находившиеся на хранении, передаются	Б)	наследникам в порядке, установленном гражданским законодательством РФ
		В)	следователю
19.	При наличии жалоб на плохое самочувствие, по просьбе вновь поступившего или если состояние вновь поступившего не позволяет выразить свою волю, а также при наличии телесных повреждений дежурный обязан	А)	Оба варианта верны
		Б)	Вызвать бригаду скорой медицинской помощи
		В)	вызвать медицинского работника места отбывания административного ареста.
20.	Лицам, подвергнутым административному аресту, предоставляется возможность помывки в душе продолжительностью	А)	не менее 10 минут.
		Б)	не менее 30 минут
		В)	не менее 15 минут
21.	Надзор за исполнением законов в местах отбывания административного ареста осуществляют.....Российской Федерации	А)	Генеральный прокурор
		Б)	Судья
		В)	Начальник территориального органа МВД
22.	Лицам, срок отбывания административного ареста которых истекает после двадцати трех часов, разрешается оставаться в месте отбывания административного ареста до шести часов следующих суток по их	А)	устному заявлению
		Б)	письменному заявлению
		В)	Оба варианта верны
23.	Лица, подвергнутые административному аресту, отбывают его в условиях	А)	помещениях для одиночного содержания.
		Б)	общих помещениях или помещениях для одиночного содержания.

	изоляции от общества в	В)	общих помещениях
24.	Наставление по организации содержания лиц, подвергнутых административному аресту, в местах отбывания административного ареста - утверждено:	А)	Приказом МВД РФ от 10.02.2014 № 84 дсп
		Б)	Приказом МВД РФ от 10.02.2014 № 83
		В)	Федеральным законом РФ от 10.04.2013 № 67-ФЗ
25.	Правила внутреннего распорядка в местах отбывания административного ареста - утверждены:	А)	Приказом МВД РФ от 10.02.2014 № 83
		Б)	Федеральным законом РФ от 10.04.2013 № 67-ФЗ
		В)	Приказом МВД РФ от 10.02.2014 № 84 дсп
26.	В дежурный наряд включаются сотрудники места отбывания административного ареста, которые несут службу в форменной одежде, должны иметь:	А)	опрятный вид и исправное снаряжение, служебное удостоверение, нагрудный знак сотрудника полиции, жетон с личным номером, свисток, записную книжку, авторучку.
		Б)	опрятный внешний вид и исправное снаряжение, служебное удостоверение, нагрудный знак сотрудника полиции, жетон с личным номером, свисток, записную книжку, авторучку.
		В)	опрятный внешний вид и исправное снаряжение, служебное удостоверение, нагрудный знак сотрудника полиции, жетон с личным номером, свисток, служебную книжку, авторучку.
27.	Инспектор (дежурный) проверяет несение службы постовыми, исправность технических средств охраны:	А)	не менее четырех раз в сутки (из них – один раз ночью).
		Б)	не менее четырех раз в сутки (из них – три раза ночью).
		В)	не менее четырех раз в сутки (из них – два раза ночью).
28.	Постовой при несении службы на	А)	с 21.00 до 06.00

	КПП обязан, открывать входные двери въездные ворота, только в присутствии дежурного, либо его помощника, в период:	Б)	с 22.00 до 06.00
		В)	с 23.00 до 06.00
29.	Карточка поста хранится в дежурной части места отбывания административного ареста - в течении:	А)	в течении месяца
		Б)	в течении недели.
		В)	в течении полугода.
30.	Норма санитарной площади в помещении, предназначенном для содержания лиц, подвергнутых административному аресту, на одного человека, составляет:	А)	три квадратных метра.
		Б)	четыре квадратных метра.
		В)	пять квадратных метров.
31.	К полицейскому внутреннего поста у камер, постучавшись в дверь, обратился подвергнутый административному аресту с просьбой передать чай, сигареты, записку. Действия полицейского:	А)	отказать в передаче записки.
		Б)	принять записку и передать в указанную лицом, подвергнутым административному аресту камеру.
		В)	принять записку и передать инспектору (дежурному), указав фамилию лица, подвергнутого административному аресту.
32.	Первоначальные действия полицейского внутреннего поста у камер при обнаружении покушения лица, подвергнутого административному аресту, в камере на самоубийство:	А)	подает сигнал тревоги, заходит в камеру и используя физическую силу и специальные средства пресекает самоубийство
		Б)	подает сигнал тревоги, через дверь дает распоряжения сокамерникам о пресечении самоубийства
		В)	подает сигнал тревоги, вызывает наряд скорой медицинской помощи