МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ РФ
Федеральное государственное бюджетное учреждение высшего профессионального образования
«ПЕНЗЕНСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ»

Факультет «Экономика и управления»	Кафедра «Государственное управление и социология региона»
Направление подготовки	38.04.04 Государственное и муниципальное управление

МАГИСТЕРСКАЯ ДИССЕРТАЦИЯ

на тему

«Кадровая политика в сфере милитаризованной государственной службы»

Студент гр.13ЗЭГм1	_____	А. В Харламов
Руководитель к.и.н.,доцент	_____	И. А. Юрасов
Нормоконтролер к.с.н., доцент	_____	И.А. Мурзина
Рецензент Начальник Управления по регулированию тарифов и энергосбережению Пензенской области	_____	Н.В. Клак

Работа допущена к защите (протокол заседания кафедры от _____ №_____)

Заведующий кафедрой _____ С.И. Неделько

Работа защищена с оценкой _____(протокол заседания ГЭК от _____ №_____)

Секретарь ГЭК _____ И.А. Мурзина

ПЕНЗА 2015

Введение

Актуальность темы выпускной квалификационной работы (магистерской) Кардинальные изменения в мире, геополитическое соперничество стран в мире, противоречивость социально-экономической обстановки в стране, сложности реформирования Вооруженных Сил обусловливают возрастание роли военной кадровой политики.

Реформирование Вооруженных Сил как часть военной реформы начало приносить свои первые положительные результаты лишь спустя восемь лет после ее начала. Первыми шагами стали - утверждение концепции строительства Вооруженных Сил на период до 2005 года, реализация программы социального обеспечения военнослужащих. Следующими шагами стало принятие Военной доктрины Российской Федерации, Доктрины национальной безопасности.

Сложившаяся ситуация требует переосмысления многих реалий военной политики, внесений корректив в военно-кадровую деятельность.

Военная реформа, о которой так много говорили, которую долго ждали, началась, но отнюдь не так, как предполагала наука. Сначала нужно было бы определить политические цели реформирования и дальнейшего развития страны. Исходя из них, вычленить задачи внутренней, а затем и внешней политики государства, направления обеспечения национальной безопасности. После этого разработать военную доктрину и программу военной реформы, а затем уже программу реформирования вооруженных сил и военно-кадровой политики.

В связи с этим, особое значение приобретает анализ допущенных ошибок и просчетов в работе с военными кадрами, внесение корректировок в теоретические и организационно-практические основы военно-кадровой

политики, изучение исторического отечественного и зарубежного опыта в области государственного и военного управления.

Актуальность темы исследования обусловлена следующими обстоятельствами:

Во-первых, это сложностью и противоречивостью решаемых задач в ходе осуществления государственной кадровой политики в Вооруженных Силах в условиях перехода общества к новой модели социально-экономического развития.

Во-вторых, необходимостью освободить кадровую службу Вооруженных Сил, ее органы от лишнего, ненужного, «рутинного» в деятельности, оптимизировать ее структуру, состав, привести в соответствие с рациональными требованиями систему подготовки персонала для военно-кадровых органов.

В-третьих, новизной и многоплановостью задач в период трансформации Вооруженных Сил, значительного обновления личного состава, перехода к смешанной системе комплектования.

В-четвертых, необходимостью теоретического и организационно-практического осмысления проблем, связанных с характером и особенностями работы кадровых органов Вооруженных Сил в современных условиях, недостаточностью разработки теоретико-методологических и практических основ осуществления военно-кадровой работы в современных условиях.

В-пятых, потребностью научного и практического обеспечения реализации подготовки, воспитания и распределения военных кадров в соответствии с концепцией строительства Вооруженных Сил.

В связи с актуальностью темы, целью магистерской диссертации является анализ кадрового политики в сфере милитаризованной государственной службы (на примере воинской части) и разработка проекта мероприятий по ее совершенствованию.

Научная новизна выпускной квалификационной работы связана с попыткой разработки кадровой политики военной части в соответствие с новыми требования военного строительства.

Теоретическая и методологическая основа работы представлена новыми разработками в области милитаризованной кадровой политики. В научных изданиях исследуются пути преодоления демографических, экономических, правовых проблем, влияющих на кадровую политику в вооруженных силах Российской Федерации. Исследования, проводимые учеными зарубежных стран в области построения кадровой политики в силовых структурах, не могут быть адаптированы к российской практике.

В качестве нормативной базы были использованы концепции военной доктрины и доктрины национальной безопасности, законодательство РФ, в частности Трудовой кодекс РФ. Среди средств массовой информации в работе были использованы такие как, «Справочник по управлению персоналом», «Справочник кадровика», «Кадровое дело», и другие журналы. Также не менее важное место среди информационной базы занимают и источники Интернет, сайт правовой системы «Гарант», «Консультант Плюс». В работе широко использованы материалы периодической печати, выступления политического и военно-политического руководства страны, личный опыт профессиональной деятельности в военно-кадровых органах в Вооруженных Силах Российской Федерации.

Целью выпускной квалификационной магистерской работы является разработка предложений по совершенствованию кадровой политики на милитаризованной государственной службе.

Достижение поставленной цели в квалификационной работе потребовало решения следующих задач:

- рассмотреть основные подходы к определению кадровой политики;

- проследить построение кадровой политики исторически;

- рассмотреть и проанализировать кадровую политику в сфере милитаризованной государственной службы на примере войсковой части;

- предложить мероприятия по улучшению ситуации в области кадровой политики;

- определить основные направления и пути реализации военно-кадровой политики кадровыми органами в Вооруженных Силах РФ;

- сформулировать рекомендации по совершенствованию реализации военно-кадровой политики кадровыми органами Вооруженных Сил РФ;

- оценить эффективность разработанных мероприятий по совершенствованию кадровой политики в Вооруженных Силах (на примере воинской части).

Объектом исследования является кадровая политика в воинской части.

Предмет исследования – отношения, возникающие в процессе проведения кадровой политики в воинской части.

В процессе работы над выпускной квалификационной работой применялись методы и принципы, применяемые в анализе экономических процессов научного познания: принципы системного и логико-смыслового анализа, сравнения, сопоставления, исторического подхода в изучении процессов и объектов

В данной работе применены методы сбора информации, такие как обзор учебной и методической литературы, рассмотрение нормативных документов, опрос и проведение бесед с должностными лицами и кандидатурами на вакантные должности, с рядовыми работниками, участие в отборе кандидатур и оценке их профпригодности, обсуждение в ходе служебных совещаний, наблюдение.

Положения, выносимые на защиту

1. Основу кадровой политики в милитаризированной государственной службе должна составить технология оценки и подбора кадров на службу. Аналогичные требования стали предъявляется ко всей системе государственной службы в Российской Федерации.

2. Система оценки кадров на милитаризованной государственной службе должна представлять собой систему, включающую как традиционные (различные виды интервью, подготовку проектов решений, подготовку нормативно-правовой документации), так и нетрадиционные (оценка по почерку, по чертам лица, по имени, фамилии, отчеству).
3. Эффективная милитаризированная государственная служба предполагает разработку основных направлений кадровой политики в каждом конкретном милитаризированном подразделении.
4. Необходимо в каждом милитаризированном подразделении дорабатывать основные направления в области обучения, переобучения и области оплаты труда, используя как материальные, так не материальные методы мотивирования.

Эмпирической базой исследования послужили данные официальных сайтов, таких как: Министерство труда и социальной защиты Российской Федерации, Министерство обороны Российской Федерации.

Структура выпускной квалификационной работы соответствует всем требованиям, предъявляемым к его оформлению, и состоит из введения, 3 глав, заключения, списка использованных источников и приложений.

В первой главе рассматриваются теоретические аспекты и особенности формирования кадровой политики, содержание, структура кадровой политики.

Во второй главе дана характеристика и анализ кадровой политики в войсковой части.

В третьей главе предлагаются рекомендации по усовершенствованию кадровой политики.

В заключение магистерской диссертации представлены выводы по результатам выполненного исследования и мероприятия по совершенствованию кадровой политики войсковой части.

1 Кадровая политика в сфере милитаризованной государственной службы

1.1 Понятие, принципы, содержание, структура, сущность, роль кадровой политики

Государство вырабатывает и реализует государственную политику – экономическую, социальную, культурную, военную и т.д. Но главной составляющей государственной политики является, на мой взгляд, кадровая политика, поскольку кадровые процессы и отношения пронизывают все сферы жизнедеятельности, и только от людей – кадров с их профессионализмом и опытом зависит успех дела в любой области.

Согласно, «Словарю русского языка», термин «политика» характеризуется как цели и задачи, методы и средства, с помощью которых достигаются эти цели, образ действий, определяющий отношения с людьми [19].

Понятие «политика в сфере милитаризованной государственной службы» включает в себя систему правил, в соответствии с которыми ведет себя система в целом и по которым действуют люди, входящие в эту систему.

Термин «кадровая политика» имеет широкое и узкое толкования:

Широкое: система правил и норм, которые должны быть осознаны и определенным образом сформулированы и которые согласовываются с общим пониманием целей и задач воинской части.

Узкое: набор конкретных правил, пожеланий и ограничений во взаимоотношениях людей войсковой части. В этом смысле, например, слова: «Кадровая политика нашей части состоит в том, чтобы брать на работу людей только с высшим образованием» - могут использоваться в качестве аргумента при решении конкретного кадрового вопроса [39].

Кадровая политика обосновывает необходимость использования на практике тех или иных конкретных методов набора, расстановки и использования кадров, но не занимается детальным анализом их содержания и спецификой проведения практической работы с кадрами.

Говоря о кадровой политике, нельзя отождествлять ее с управлением персоналом. Понятия «управление персоналом» и «политика» сами по себе далеко не тождественны. «Управление» - термин гораздо более широкий, одной из составляющих которого является политика, в данном случае кадровая политика.

Объекты кадровой политики предлагаю классифицировать по категориям военнослужащих:

а) кадровый потенциал - граждане, желающие поступить на военную службу;

б) кадровый состав – военнослужащие (сотрудники), проходящие военную службу в Вооруженных Силах.

Кадры – наиболее ценная и важная часть Вооруженных Сил нашей страны. В целом эффективность воинской части зависит от квалификации офицеров, прапорщиков и сержантов, их расстановки и использования, использование материально-технических средств. Все в конечном итоге зависит от людей, от их квалификации, умения и желания работать и служить. Именно человеческий фактор, а потом танки и самолеты являются краеугольным камнем боеготовности Вооруженных Сил. Поэтому значение данной проблемы трудно переоценить.

В большинстве воинских частях отделы кадров больше привыкли заниматься планированием численности личного состава. Их главная задача - добиться, чтобы в части было столько военнослужащих, сколько должно быть в соответствии со штатным расписанием. Но сегодня отделам кадров важно уже добиваться не просто своевременного заполнения вакансий, чтобы поддерживать на должном уровне боеспособность. Система работы с кадрами должна быть спланирована таким образом, чтобы постоянно

добиваться увеличения в личном составе военнослужащих, которые обладают хорошими знаниями, и следить за тем, чтобы таких военнослужащих становилось все больше в каждом подразделении.

С учетом сказанного кадровую политику можно определить как систему целей, принципов и вытекающих из них форм, методов и критериев работы с кадрами, распространяемых на все категории работников.

Кадровая политика – это целенаправленная деятельность по созданию и формирования личного состава воинских частей и поддержания боеспособности страны.

Кадровая политика воинской части - это целостная стратегия работы с личным составом, объединяющая различные элементы и формы кадровой работы, имеющая целью создание высокопрофессионального, сплоченного и ответственного коллектива, способного гибко и мгновенно реагировать на изменения внешней и внутренней среды.

Основным содержанием кадровой политики являются:

1. Обеспечение Вооруженных Сил военнослужащими высокого качества, включая отбор и наём, высвобождение (выход на пенсию, увольнения), анализ текучести кадров и др.

2. Развитие военнослужащих, проведение аттестации и оценки уровня квалификации, организация продвижения по службе.

3. Совершенствование организации и стимулирования труда, обеспечение техники безопасности, социальные выплаты.

4. Участие в переговорах с профсоюзами при заключении коллективных договоров, в разборе жалоб, претензий, осуществляют контроль за трудовой дисциплиной гражданского персонала войсковой части.

Неправильный подбор кадров ведет к значительным издержкам, пустой растрате образования и опыта работы, высокой текучести. [32]

Принципы военной кадровой политики:

1) общедоступность военной службы;

2) научная организация подбора и расстановки кадров, позволяющая учитывать общие и специальные способности, личностные и деловые качества работника;

3) подчиненность целям и задачам, встающим перед Вооруженными Силами в определенные периоды;

4) соблюдение законности в сфере кадровой работы;

5) демократизации, развития самоуправления, расширения гласности в кадровой работе, обновления, обеспечение постоянного притока новых работников, оптимальное сочетание опытных кадров с большим стажем и молодых, инициативных специалистов;

6) использования труда работников в соответствии с их квалификацией и специальной подготовкой (образованием), рационального распределения и перераспределения кадров между, отделами и другими структурными подразделениями части.

Цели кадровой политики можно сформулировать следующим образом:

- безусловное выполнение предусмотренных Конституцией прав и обязанностей граждан в трудовой области;

- соблюдение всеми организациями и отдельными гражданами положений законов о труде и профессиональных союзах, Трудового Кодекса, типовых правил внутреннего распорядка и других документов;

- подчиненность;

- рациональное использование кадрового потенциала;

- формирование и поддержание работоспособных, дружных коллективов;

- развитие демократии;

- разработка критериев и методики подбора, отбора, обучения и расстановки квалифицированных кадров;

- подготовки и повышения квалификации работников.

При выборе кадровой политики учитываются факторы, свойственные внешней и внутренней среде, такие как:

- стратегия развития Вооруженных Сил;

- финансовые возможности воинской части;

- количественные и качественные характеристики имеющегося личного состава;

- ситуация на рынке труда (количественные и качественные характеристики предложения труда по профессиям предприятия, условия предложения);

- уровень заработной платы;

- влиятельность профсоюзов, жесткость в отстаивании интересов работников;

- требования трудового законодательства, принятая культура работы с наемным гражданским персоналом воинской части.

Общие требования к кадровой политике в современных условиях сводятся к следующему:

1. Кадровая политика в сфере милитаризованной государственной службы должна быть тесно увязана со стратегией развития Вооруженных Сил Российской Федерация. В этом отношении она представляет собой кадровое обеспечение реализации этой стратегии;

2. Кадровая политика должно быть достаточно гибкой. Это значит, что она должна быть, с одной стороны, стабильной, поскольку именно со стабильностью связаны определенные ожидания военнослужащего, с другой - динамичной, т.е. корректироваться в соответствии с изменением тактики воинской части, экономической ситуации;

3. Поскольку формирование квалифицированной рабочей силы связано с определенными издержками для воинской части, кадровая политика должна быть экономически обоснованной, т.е. исходить из его реальных финансовых возможностей;

4. Кадровая политика должна обеспечить индивидуальный подход к своим подчиненным. [45, с.5]

В последнее время в сфере кадровых процессов и отношений появились новые термины, отражающие новации реальной кадровой действительности, такие как: кадровый менеджмент (управление), организационно-кадровый аудит (проверка), кадровый мониторинг (наблюдение), кадровый консалтинг (консультирование), кадровый контроллинг (контроль), лизинг кадров (временный обмен управленцами между государственной и негосударственной сферами), скрининг кадров (отсев непригодных, увольнение) и др. [31]

Итак, кадровая политика - набор основополагающих принципов, которые реализуются кадровой службой воинской части. В этом отношении кадровая политика представляет собой стратегическую линию поведения в работе с личным составом. Кадровая политика – это целенаправленная деятельность по созданию боеспособного коллектива, который наилучшим образом отвечал задачам обороны страны.

Таким образом, кадровая политика – сложный и многогранный процесс, в котором взаимодействуют субъективная сторона – руководитель и объективная – кадровый потенциал, кадры.

1.2 История формирования кадровой политики

В советское время кадровая политика трактовалась как односторонний процесс, идущий сверху вниз по вертикали власти. Это была партийная монополия на кадровую политику и кадровую деятельность. Существовала номенклатурная кадровая система, требовавшая согласования кандидатур на все руководящие посты в соответствующих комитетах КПСС. В этих условиях главным и единственным субъектом кадровой политики была Коммунистическая партия, которая имела монополию на власть, идеологию, экономику и кадры. Все другие государственные и

общественные институты не могли выступать субъектами государственной кадровой политики – они были субъектами кадровой деятельности. Но и здесь их возможности были сильно урезаны – довольно часто вопреки закону и своим интересам они обязаны были проводить в жизнь партийные директивы, лишаясь самостоятельности даже в решении локальных кадровых вопросов.

Сущностью советской кадровой доктрины было прикрепление всех кадров к государству. Права человека ущемлялись, но государство получало большие преференции в части мобилизации рабочей силы. Кадры рассматривались только как рабочая сила, трудовой ресурс.

Полный контроль за трудовыми ресурсами и прикрепление работников к государству осуществлялись на основе проводимой Коммунистической партией социальной политики через такие формы, как: введение трудовых книжек для всех рабочих и служащих; институт обязательной прописки по месту жительства; прикрепление к первичным партийным, комсомольским и профсоюзным организациям по месту работы (службы); государственное распределение молодых людей после окончания вузов и техникумов; отсутствие у колхозников паспортов, без которых они не могли поменять место работы и жительства, покинуть колхоз. В уголовном законодательстве была статья «за тунеядство». Наряду с этим существовал массовый принудительный труд в местах лишения свободы. То есть все трудоспособное население должно было работать на государство. Таким способом советское руководство превращало работников в «винтики» государственной машины и фактически лишало их права на свободу содержания труда, на вид и место трудовой деятельности. Если сущностью советской кадровой доктрины было прикрепление всех кадров к государству, то сутью современной постсоветской кадровой доктрины является разгосударствление кадров. В настоящее время, кадровая политика должна выражать интересы большинства народа, а не отдельных социальных

категорий. Кадровая политика должна быть ориентирована прежде всего на средний класс – основу любого цивилизованного общества. [50, с.79]

Созданием Российских Вооруженных сил считается дата - 7 мая 1992 года. Президентом РФ было подписано распоряжение об организационных мерах по созданию Министерства обороны и Вооруженных Сил Российской Федерации. Российские Вооруженные Силы имеют трех видовую структуру, которая в большей степени соответствует сегодняшним требованиям и позволяет повысить эффективность боевого применения, серьезно упростить взаимодействие различных видов Вооруженных Сил и удешевить систему управления войсками. В настоящее время Вооруженные Силы структурно включают в себя три вида: сухопутные войска, военно-воздушные силы, военно-морской Флот; Три рода войск: Ракетные войска стратегического назначения; Космические войска, Воздушно-десантные войска, а также войска, не входящие в виды Вооруженных Сил, Тыл Вооруженных Сил, Служба расквартирования и обустройства Министерства обороны Российской Федерации.

Вопреки расхожему мнению о стремлении российского руководства как можно быстрее приватизировать советскую военную машину, Россия до последнего отстаивала принцип сохранения единых Вооруженных сил СНГ. Только после того, как Украина, Казахстан, Беларусь, Азербайджан, Молдова, Таджикистан и некоторые другие независимые государства объявили о намерении создать национальные армии, когда встал вопрос о необходимости пролонгации ряда международных договоров и возникла определенная двусмысленность в положении и статусе МО бывшего СССР (впоследствии — ОВС СНГ), руководством России в начале 1992 года было принято решение о создании в короткие сроки российской армии.

На начальном этапе формирования российской системы военного управления рассматривались два варианта построения военного ведомства — гражданский, предусматривающий демилитаризацию МО, превращение его, прежде всего в политико-экономический, координирующий орган под

руководством гражданского министра обороны (с передачей всех функций по управлению войсками Генеральному штабу), и традиционно-военный, копирующий громоздкую систему управления Вооруженных Сил СССР.

Суть разработанной концепции заключалась в создании «министерства реформы» - Министерство обороны должно было утратить функции военного управления и стать политико-административным органом, главная задача которого должна была заключаться в разработке военной политики государства и проведении ее в жизнь. На Министерство обороны возлагалось проведение кадровой политики, а, кроме того, оно должно было заниматься вопросами социального обеспечения и социальной защиты военнослужащих.

Все оперативное управление войсками, боевая подготовка и поддержание боевой готовности должно было сосредоточиться в Генеральном штабе. Таким образом, предлагалось разделить функции Министерства обороны и Генерального штаба.

Практическая реализация такой концепции военного строительства неизбежно привела бы к утрате военными контроля над оборонным ведомством и резкому сокращению числа генеральских должностей. Отсюда и мощный прессинг, оказываемый военными на состав Госкомиссии. Им удалось убедить руководство страны в том, что Россия не готова к кардинальному реформированию системы военного управления. В результате была принята «военная» Концепция формирования ВСРФ, подготовленная Государственной комиссией под руководством Д.А.Волкогонова, практическая реализация которой и началась летом 1992 года. Она не предусматривала радикальной ломки военной организации государства. Концепция предусматривала решение четырех задач: создание российских Вооруженных Сил; обеспечение вывода всех российских войск на национальную территорию; значительное сокращение армии и флота; и наконец, реформирование ВС РФ.

Концепция носила схематический характер, определяя лишь в самых общих чертах этапы проведения военной реформы и основные направления

реформирования Вооруженных Сил, не был разработан политический и финансовый механизм проведения реформы. Фактически, руководство военным реформированием было возложено на МО РФ, унаследовавшее от бывшего МО СССР жесткую военно-бюрократическую структуру, в силу чего военное ведомство было неспособно к реальной реформаторской работе.

В этой ситуации руководство МО РФ и, прежде всего, министр Павел Грачев, пользуясь отсутствием реального контроля со стороны президента, пошло по пути дезинформации высшего государственного руководства и общественности страны о реальной боеготовности Вооруженных Сил, хода и качества их реформирования. Бодрые рапорты главы военного ведомства создавали у Бориса Ельцина иллюзию успешного хода реформирования Вооруженных Сил, высокого уровня их управляемости и боеготовности.

1996–1999 годы. Военная реформа «Ельцина — Сергеева».

Прозрение по поводу реального положения дел в армии пришло к президенту лишь весной 1996 года. Стало ясно, что военная составляющая государственного механизма России стремительно деградирует, грозя выйти из-под контроля Верховного Главнокомандующего.

Накануне президентских выборов общественная критика военной политики государства достигла наивысшего накала. 16 мая 1996 года увидел свет «эпохальный» Указ Президента РФ № 722 «О переходе к комплектованию должностей рядового и сержантского состава Вооруженных Сил и других войск РФ на профессиональной основе», одновременно президент начал активную пропагандистскую обработку людей в погонах.17 июня Павел Грачев был отправлен в отставку.18 июля 1996 года на выездном заседании Коллегии МО РФ в подмосковном санатории «Барвиха», представляя назначенного днем ранее нового министра обороны Игоря Родионова, Борис Ельцин заявил присутствующим военачальникам: «...Нужна глубокая военная реформа. Военная реформа — это государственная задача, а не дело лишь одного военного ведомства. Именно поэтому принял решение образовать Совет обороны».

25 ноября 1996 года Б. Н. Ельцин подписал указ «О мерах по обеспечению военного строительства в РФ». В указе отмечалось, что решение задач в области военного строительства осуществляется крайне медленно, и ставилась задача до 1 января 1997 года разработать «Концепцию военного строительства в РФ до2005 года».

Разработка проекта Концепции одновременно велась группами в аппарате СО (Совета обороны) и в МО РФ. В результате к концу декабря на рассмотрение президенту и правительству были представлены два диаметрально противоположных по своей сути проекта Концепции военного строительства. Принципиальные расхождения касались вопросов определения источников угроз для безопасности России, разграничения функций МО и ГШ Вооруженных Сил РФ, необходимости сокращения личного состава Вооруженных Сил до 1,2 миллиона человек, проблем финансирования военной реформы, поиска альтернативных финансовых источников и способов привлечения средств на ее проведение.

Представители аппарата СО полагали, что в настоящее время для России отсутствует угроза широкомасштабной внешней агрессии и, исходя из этого положения, следует перестроить структуру российских Вооруженных Сил и пересмотреть их задачи.

Генералы из Минобороны и Генштаба стояли на совершенно противоположных позициях. К самым серьезным угрозам для стран СНГ Родионов отнес расширение блока НАТО и резкое усиление геополитического влияния США.

В отличие от военных, члены Совета Обороны (СО), получив негласное одобрение президента, выступали за немедленное начало военной реформы, исходя из фактически имеющихся бюджетных ресурсов. Аппарат СО разработал схему реформирования Вооруженных Сил и других войск на период до 2005 года. Этот проект в дальнейшем и стал основой для проведения комплекса мероприятий по перестройке военной системы России.

Согласно проекту СО, военную реформу предполагалось провести в два этапа, имея конечной целью приведение в соответствие боевых возможностей Вооруженных Сил и других войск как существующим, так и потенциальным угрозам и вызовам безопасности России и ее союзников, а также и экономическим возможностям страны.

Первый этап (1997–2000 годы): учитывая ограниченные экономические возможности государства в этот период, основные усилия направляются на оптимизацию существующей структуры органов военного управления, объединений, соединений, частей и учреждений видов и родов Вооруженных Сил и других войск, сокращение их состава и численности за счет комплексирования задач, решаемых в области обороны и военной безопасности России и ее союзников. Одновременно создается целостная система управления всеми вооруженными формированиями в стране с единым планированием подготовки и ведения военных действий Вооруженных Сил и другими войсками.

Второй этап (2001–2005 годы): с учетом прогнозных оценок развития экономики государства предусматривается проведение глубоких структурных изменений в Вооруженных Сил и других войсках, перевод их полностью на комплектование только военнослужащими, проходящими военную службу по контракту, с созданием системы подготовки обученных резервистов. В этот период завершается формирование единой системы подготовки военных кадров и комплектования ими Вооруженных Сил и других войск, а также реорганизация военно-промышленного комплекса, обеспечивающего выпуск в необходимом количестве современных вооружений и военной техники для нужд обороны РФ и ее союзников.

Основные направления военной реформы «Ельцина–Сергеева» были конкретизированы 16 июля 1997 года в Указе Президента РФ № 725с «О первоочередных мерах по реформированию Вооруженных сил Российской Федерации и совершенствованию их структуры».

Угроза массовых сокращений, урезание социальных льгот для военнослужащих грозили резко обострить и без того накаленную обстановку в войсках. [14, с.8] Более 90 процентов средств, направляемых на военные нужды, буквально проедались, долги государства армии и флоту неуклонно росли, ставя офицерский корпус на грань социального взрыва и открытого неподчинения московскому руководству. Несмотря на усилия реформаторов, гипертрофированный аппарат центральных органов военного управления продолжал расти, тогда как в строевых частях каждая третья должность командира взвода или роты оставалась вакантной. Очевидной становилась неэффективность системы военного образования — каждый третий курсант не заканчивал военного училища, предпочитая уйти на гражданку.

В этих критических условиях срочно требовалось усилить систему контроля президентских структур за ходом военного строительства. Указом Президента РФ№ 946 от 28 августа 1997 года «О мерах по усилению государственного управления военным строительством в Российской Федерации» в составе Администрации Президента РФ на правах главного управления была образована Государственная военная инспекция Президента РФ, возглавляемая государственным военным инспектором — секретарем Совета обороны РФ. С осени 1997 года в войсках начались реальные организационно-штатные мероприятия, предусмотренные президентским указом № 725с. Однако концептуально-теоретическое обоснование военной реформы явно отставало от ее практической реализации. Преобразования в армии начались, опираясь лишь на рамочный проект СО и предложения военного министра. Только 29 ноября1997года под председательством Виктора Черномырдина состоялось закрытое заседание Комиссии по военному строительству при СО РФ, на котором был рассмотрен предварительный вариант документа под странным названием — «Замысел военного строительства в РФ».

При оценке внешних угроз можно сделать вывод, что в течение ближайших 10 лет России не грозит участие в широкомасштабном военном

конфликте. Такая точка зрения полностью совпадала с мнением президента и гарантировала ему поддержку и одобрение. 7 августа 1998 года президент утвердил «Основы (концепцию) государственной политики по военному строительству России на период до 2005 года». «Основы» стали первым документом в российской истории, в котором системно излагались принципиальные положения политики государства по вопросам военного строительства. Концепция военного строительства исходила из положения, что «крупномасштабные войны против России маловероятны», тем не менее, в документе подчеркивалось, что предметом особого внимания военно-политического руководства являются локальные войны и конфликты, особенно по периметру границ России и стран СНГ. Утверждалось неотъемлемое право РФ отстаивать свою территориальную целостность всеми возможными, в том числе и военными, методами. Сохранение ядерного потенциала объявлялось фактором сдерживания любого агрессора.

В 1998 году ВС перешли на четырехвидовую структуру (РВСН, СВ, ВВС и ВМФ). В марте 1998 году было принято принципиальное решение начать в1999 году проработку вопросов объединения ВВС и РВСН.

В тесной связи с другими задачами реформы проведено коренное преобразование систем военного образования и военной науки. Число военных учебных заведений и научно-исследовательских учреждений сокращено практически вдвое с одновременным созданием укрупненных научно-исследовательских центров.

В рамках первого этапа реформы штатная численность Вооруженных Сил уменьшилась до 1 миллиона 200 тысяч человек, на 30–40 процентов были сокращены управленческие структуры ВС. В военных округах развернулась работа по созданию объединенных территориальных командований, началось формирование частей постоянной готовности, укомплектованных по штатам военного времени.

2000–2001 годы. Эпоха прагматизма. Президент Владимир Путин: начало больших перемен

Несмотря на определенные успехи преобразований в военной сфере, ахиллесовой пятой российских Вооруженных Сил было и остается их хроническое недофинансирование. Финансовый голод вызвал прекращение закупок новых образцов военной техники и вооружений. В последние годы поступление новой техники в войска практически прекратилось. Руководство МО, возглавляемое «ракетным маршалом» Игорем Сергеевым, направляло большую часть скудных бюджетных ассигнований на поддержание в боеготовом состоянии Стратегических ядерных сил, в первую очередь — РВСН. Непропорциональное финансирование привело к серьезной деградации сил общего назначения, что ярко проявилось в ходе двух последних чеченских войн.

Именно с этими проблемами столкнулся Владимир Путин, избранный в марте 2000 года президентом России. В марте-мае 2001 года в МО был сформирован костяк новой команды, призванной начать реальное, а не «бумажное» реформирование Вооруженных Сил.

Владимир Путин не делал резких шагов, предпочитая не спеша подготавливать плацдарм для решительного наступления. Только 28 марта 2001 года по российскому Минобороны прокатилась первая волна назначений и отставок. Назначение на пост министра обороны Сергея Иванова стало знаковым событием — мощнейшую силовую структуру возглавил неформальной лидер пропрезидентской «питерской группы», «правая рука» главы государства.

Еще в феврале 2000 года в аппарате Совета безопасности были подготовлены новые редакции законов «Об обороне», «О Совете Безопасности», «О военном положении», «О чрезвычайных (особых) ситуациях». К началу 2001 года президент Путин утвердил разработанные Совбезом «План строительства Вооруженных сил на 2001–2005 годы» и «Государственную программу вооружения, военной и специальной техники на 2001–2012 годы».

По мнению большинства военных экспертов, назначением Сергея Иванова президент ясно обозначил курс на трансформацию «милитаристской» (военно-административной) структуры управления Вооруженными Силами в гражданско-политическую систему контроля над военной системой государства. Кроме того, назначение именно Сергея Иванова, который по своим полномочиям и кругу решаемых задач был по существу вице-президентом, недвусмысленно продемонстрировало обществу, что высшее политическое руководство намерено очень серьезно заняться проблемами реформы всего силового блока России.

Современные годы. Сокращение армии.

«По данным Главного управления кадров Минобороны с 1993 г. по 2002 г. из армии уволились 457 тыс. офицеров, из которых 337 тыс. (80 %) сделали это досрочно, не дождавшись пенсии по выслуге лет. 30 % уволившихся досрочно составляли офицеры моложе 30 лет. Так, в 2002 г. службу оставили 38,5 тыс. офицеров, из них 30 тыс. – досрочно».

«…Руководство Минобороны продолжало наращивать выпуск лейтенантов военными вузами. В 2006 г. – 16,5 тыс. человек, в 2007 г. уже 18,5 тыс. Но и этого показалось мало: выпуск лейтенантов постановили довести до 20 тыс. в год. Интенсивно продолжалась подготовка офицеров запаса на военных кафедрах 223 гражданских вузов (50 тыс. лейтенантов в год). Специальным указом президента Б.Н. Ельцина разрешалось призывать на двухгодичную военную службу до 15 тыс. «пиджаков» в год».

«О том, насколько неожиданным для армии и общества стало объявленное А. Сердюковым радикальное сокращение, свидетельствует и такой факт: 8 сентября 2008 г., за месяц до объявления программы реформы, на закрытом заседании Государственной думы фракция КПРФ потребовала отставки министра. Основным пунктом обвинения было утверждение, что при нем «некомплект офицеров достиг 40 тысяч человек» и что «о боеспособности армии в таких условиях говорить не приходится» [114].

Следует предположить, что суть государственного замысла состояла в следующем: в пределах выделяемых государством значительных бюджетных средств, за счет сокращения общей численности личного состава из числа офицеров и прапорщиков и увеличения количества «недорогих» призывников, оптимизировать государственные затраты таким образом, чтобы оставшимся служить хватило на существенное увеличение денежного довольствия и жилищное обеспечения, а также на перевооружение армии новыми образцами оружия и боевой техники.

Чтобы военная реформа была удачной, необходимо начать с концепции национальной безопасности, с определения реальных угроз России и понимания, какая именно армия нужна для их отражения. Реформа же Сердюкова – бизнес-проект, главная задача которого – минимизация военного бюджета. [56,с.8]

Нынешняя политика вызывает обоснованные сомнения.

Во-первых, любые кадровые сокращения военнослужащих по контракту ведут не к экономии, а к значительным дополнительным затратам. Например, только на выполнение текущих задач по строительству жилья в 2014 г. Минобороны в начале этого года уже запросило у Правительства РФ дополнительные средства почти на 50 миллиардов руб. [71]

Во-вторых, даже относительно небольшая, хорошо обученная и вооруженная профессиональная армия не может быть дешевой по определению [59,с.3-10] . В-третьих, даже если предположить, что сэкономленные от сокращения личного состава деньги можно будет выделить уже завтра, то решить давно назревшие материальные и нематериальные проблемные вопросы Вооруженных Сил РФ на эти «свободные» деньги в такое же одночасье никак не получится: новое оружие и боевая техника не поступит в войска (их физически нет, да и программа по их производству только разрабатывается[70], нормальная военная пенсия так до сих пор и не планируется, достойное денежное довольствие и жилье – опять-таки только в проектах и обещаниях. Небыстро появится и новый

высоко профессиональный офицер или контрактник. И уж совсем нескоро возможно восстановление доверия граждан, как уволенных насильно, так и оставшихся служить, к своему государству. Ведь в ходе реформы государство без утайки перешагнуло через законно установленные социальные приоритеты. Кадровая экзекуция, проведенная от имени власти, показала, что в сугубо фискальных интересах с интересами людей в погонах никто не собирается считаться, что с ними можно сделать все или почти все, если они не вписываются в рамки реформаторских замыслов. И любые заверения общественности в том, что «с армией все офицеры расстанутся лишь после того, как государство выполнит свои обязательства, и в первую очередь предоставит тем, кому это положено, собственное жилье» [73], лишь сглаживают, но не устраняют отрицательного эффекта от свершившегося.

Следует согласиться с мнениями тех политологов и правоведов, которые признают, что кадровые решения, реализованные в ходе реформы, формально вполне законны, зато они продемонстрировали военному сообществу преимущественно рыночно-механическое отношение к человеку в погонах, к своему защитнику, пренебрежение к индивидуальному и общественному мнению, то есть нанесли мощный удар по авторитету военного руководства, по доверию к нему со стороны армейской общественности [66]. Верным доказательством этому стали факты резкого увеличения количества обращений военнослужащих и военных пенсионеров в судебные и иные правозащитные инстанции против своего государства [19].

Итак, нами был предложен юридический анализ первых результатов текущей военной реформы, сравнение планов с их достижением, выявление причин и прогнозирование дальнейших действий. Выводы напрашиваются сами. Военное реформирование в том виде, которое состоялось, изначально не могло преодолеть объективно существующего положения дел, препятствующего реформированию. В результате мероприятий, проведенных

с профессиональными кадрами Вооруженных Сил РФ, ничего позитивного не произошло. Позитивные изменения только планируются к реализации.

Подлинная военная реформа Вооруженных Сил Российской Федерации не может быть проведена лишь путем военно-административного сокращения и деструктуризации кадров. Она заключается в непрерывном государственном управлении вооруженными силами согласно требованиям материального обеспечения военнослужащих. [20]

Важными вехами в развитии вооруженных сил Российской Федерации стали принятие военной доктрины, доктрины национальной безопасности, геополитическое противостояние России и Запада в 2013-2015 года на Украине и Ближнем Востоке.

Опыт военной кадровой политики, его осмысление позволяет извлечь исторические уроки применительно к Вооруженным Силам.

Урок 1. Военная политика должна быть глубоко продуманной. Четкие ориентиры на количественный и качественный состав армии.

Урок 2. Военная политика должна быть стройной системой органов военного управления и должностных лиц.

Урок 3. Борьба с негативными явлениями в армии (протекционизм, кумовство, старение офицерского состава, их увольнение)

Урок 4. Военная политика ведется в соответствии с требованиями законов и нормативных актов.

Сегодня острейшей проблемой становится разработка новой кадровой политики, сориентированной на организацию социального управления, приоритет социальных ценностей, социальной политики.

1.3 Проблемы кадровой политики в Вооруженных Силах

Мировой и отечественный опыт свидетельствует, что проблемы государственной военно-кадровой политики всегда имеют конкретно-историческое содержание. Для их решения нет и не может быть рецептов, годных на все случаи жизни, одинаковых для всех государств на всех этапах их развития. Теория и практика кадровой политики - это постоянное творчество, умение своевременно откликаться на возникающие проблемы, находить механизмы их решения, учитывать диалектику общественно-политических процессов.

Какая главная причина всех проблем отечественной армии?

Это качество отбора офицеров и служащих. По мнению специалистов, только так можно избежать случаев, когда на место одних коррупционеров приходят другие.

Для того чтобы выправить ситуацию с коррупцией и преступностью в российской армии, необходимо уделить особое внимание отбору кадров для службы в вооруженных силах. И «не меньшую роль следует уделять кадровому вопросу. В первую очередь – кадровому», – ответил Сорочкин на вопрос о том, какому вопросу следует уделить особое внимание для выправления криминальной ситуации в российской армии.

Также, кроме кабинетной преступности в российской армии растет количество случаев рукоприкладства со стороны офицеров. «Не обладая необходимыми профессиональными знаниями, методическим мастерством и педагогической культурой, офицеры, в отсутствие помощи со стороны вышестоящего командования, зачастую прибегают к физическому насилию, потому что не видят иных способов добиться от подчиненных надлежащего исполнения служебных обязанностей», – считает глава ГВСУ, отмечая ведущую роль «человеческого фактора» в таких преступлениях.

Кроме того, специалисты отметили невысокий уровень ответственности некоторых офицеров. Именно поэтому регулярно возникают чрезвычайные ситуации в воинских частях. Все это произошло из-за разгильдяйства офицеров, ответственных за хранение и утилизацию боеприпасов. [24]

Основная теоретическая проблема кадровой политики в Вооруженных Силах состоит в выборе ее модели. В мире существует три варианта такой модели – централизованная, частично централизованная и децентрализованная.

Централизованная – авторитарная модель кадровой политики и деятельности государства, которую мы уже «проходили» в советские времена. Сегодня политические силы пытаются восстановить диктат государства над кадровой политикой. Опыт показывает, что излишняя централизация государственного управления и кадровой деятельности вредит государству и обществу, лишая их динамизма и гибкости.

Децентрализованная, поддерживаемая отечественными либералами, основывается на известной теории «государство – ночной сторож». Согласно этой теории государство рассматривается как один из многих социальных институтов общества, оказывающий определенные (управленческие и сервисные) услуги гражданскому обществу. В данном случае государство бесправно, как бесправна и государственная кадровая политика. История показывает, что этот путь для России в силу ее политических традиций, менталитета населения не эффективен. В этом плане вызывает интерес третий вариант модели кадровой политики – частично централизованный. Это идеология и политика «центризма». Такой тип кадрового управления предполагает не командование, а регулирование кадровых процессов и отношений в стране правовыми методами. Кажется, это наиболее перспективный путь.

Не менее важная проблема – выработка и научное обоснование системы и механизма кадровой политики и деятельности. Человек здесь

должен рассматриваться как главный социальный ресурс общественного развития, чтобы в кадровой сфере был найден разумный баланс между интересами государства, общества и гражданина.

Еще одна проблема, это – проблема единства кадровой политики в масштабе Российской Федерации и разграничения предметов ведения в этой сфере. Речь идет о такой проблеме, как соотношение федеральной и региональной кадровой политики. [18, с.128-131]

Кадровая политика должна быть единой для всей Российской Федерации, поскольку, согласно Конституции РФ, суверенитет России распространяется на всю ее территорию.

Среди проблем кадровой политики практического характера необходимо выделить, следующие:

1. Настойчивое и точное претворение в жизнь Трудового кодекса РФ, который требует установления государственных гарантий трудовых прав и свобод граждан, создания благоприятных условий труда, защиты прав и интересов работников и работодателей;

2. Формирование свободного цивилизованного рынка труда и рынка кадров. Ее решение возможно только при соблюдении основных принципов правового регулирования трудовых отношений: свобода труда, включая право на труд; запрещение принудительного труда и дискриминации в сфере труда, равенство прав и возможностей работников; обеспечение права каждого работника на своевременную и в полном размере выплату справедливой заработной платы; социальное партнерство и т.д.;

3. Неотложной является проблема формирования современной нормативно-правовой базы государственной кадровой политики и кадровой деятельности;

4. Назрела необходимость создания в России единой информационно-справочной и аналитической базы (банка) данных кадрового потенциала, кадрового состава и кадровых вакансий. Весьма важно централизованно

сформировать и включить в работу кадровых служб единый электронный кадровый банк данных;

5. Создание единой поэтапной системы профессионального образования работников с учетом новых социально-политических реалий и требований рыночных отношений;

6. Серьезная проблема в сфере труда и кадров – защита от безработицы и содействие со стороны государства в трудоустройстве, обеспечение максимально возможной трудовой занятости населения, предотвращение массовой безработицы, особенно среди молодежи, женщин, жен военнослужащих и военнослужащих, уволенных в отставку;

7. Остро на повестке дня стоит традиционная проблема в кадровой политике и деятельности – проблема коррупции. [42]

На вопрос, заданный служащим в ходе социологического опроса, «насколько распространено в органах государственной власти назначение кадров на ключевые должности по личным связям», были получены следующие ответы: 63% – «широко распространено», 27% – «распространено, но не столь широко» и лишь 7% – «не распространено». [25, с.160]

8. Наконец, одной из серьезных проблем кадровой политики является довольно частое несоответствие и нестыковка теории, концепции кадровой политики и практики кадровой работы. Причем оба эти пути развиваются изолированно друг от друга – практики не слушают ученых, ученые не знают, что делают практики в сфере кадровых отношений. Данное непонимание и даже противостояние науки и практики необходимо преодолевать.

К негативным явлениям работы государства с кадрами следует отнести:

- отставание уровня профессионализма и компетентности кадров от динамично развивающихся потребностей общества;

- усиление бюрократической зависимости работников от руководства, служебного произвола начальника;

- утрата многих норм административной морали и этики, появление в служебной деятельности и поведении чиновников вседозволенности, неуважения к людям;

- усиление кадровой, правовой и социальной незащищенности военнослужащих;

- кадровая зависимость от субъективизма руководителей, приходящих на высокие посты со своей «кадровой командой». Это порождает у служащих неуверенность в завтрашнем дне. [80, с.6-8]

Кадровая политика всегда рассматривается прежде всего как инструмент власти, средство достижения своих интересов. Поэтому предстоит еще многое сделать, чтобы в нашем менталитете утвердилась истина. На вопрос социологического исследования, «какие меры, по вашему мнению, необходимо принять для повышения эффективности кадровой политики в сфере милитаризованной государственной службы?», ответы были (по убывающей): «обеспечить профессиональный отбор новых кадров военнослужащих», «пересмотреть нормы и создать более гибкую систему оплаты труда гражданских служащих в войсковой части», «повысить профессиональный уровень работников кадровых служб». [53, с.26-31]

Итак, суть кадровой политики заключается во взаимодействии руководства и личности в процессе служебной, трудовой и кадровой деятельности. В ее основе должны лежать принципы законности, демократизма, гуманизма и социальной справедливости.

Главная проблема кадровой политики в Вооруженных Силах состоит в том, что военнослужащие в очередной раз убеждаются в разрыве между требованием закона и реалиями, т.е. в игнорировании закона государством, в его неисполнении.

Приведу примеры:

Во-первых, существующий уровень пенсионного обеспечения создал застой в кадровых рядах лиц, которые, при нормальном порядке, заложенном в законе, давно бы сами освободили места следующему поколению военных

профессионалов. Закон о пенсионном обеспечении военнослужащих заверяет общество в том, что военная пенсия соизмерима с общим уровнем оплаты ратного труда, и составляет от 50 до 85% ее полного объема, но на деле, вследствие сложившейся структуры денежного довольствия, когда ¾ составляют платежи, не учитывающиеся в расчете пенсий, реальный размер пенсионных выплат ниже денежного довольствия в 3-4 раза. Пока служишь – зарабатываешь. Уволился – все равно работаешь, ибо прожить на такое пенсионное довольствие невозможно. Зачем же увольняться? Многоговорящий факт: военные пенсионеры, в советские годы, всегда получавшие в 2-3 раза больше рабочих и служащих народного хозяйства, в наши дни массово переходят на гражданские трудовые пенсии по старости, ибо, по данным председателя ЦК Общероссийского профессионального союза военнослужащих О. Шведкова, почти у 46 процентов военных пенсионеров размер пенсий оказался даже ниже средней пенсии по старости [39].

Во-вторых, в коем веке размер денежного довольствия основной массы действующих военнослужащих Минобороны стабильно держится на уровне в 2-3 раза ниже среднего размера заработков государственных гражданских служащих, составляющих ныне около 30 000 руб.. Естественно, что потенциальные претенденты на должности офицеров и контрактников, еще стоящие перед выбором жизненного пути, адекватно оценивают такую денежную оценку их воинского труда и «голосуют ногами» не в пользу государственных интересов по укреплению ВС РФ молодыми и перспективными высокопрофессиональными кадрами. [41].

В-третьих, состояние жилищного обеспечения военнослужащих. Профессиональные военные, выслужившие нормально-расчетные сроки службы, уже за их пределами дослуживают до получения постоянного жилья, которое все никак до них не дойдет. Контрактники из числа нижних чинов, столкнулись не только с безденежьем, но и с отсутствием реализации их права на служебное жилье наравне с остальными военнослужащими

контрактной службы. Ведь согласно ст. 15 Закона о статусе, и офицеры, и контрактники должны обеспечиваться на время службы таким жильем по общим для всех правилам. Но, как справедливо показал правовед А.В. Давыдов, в рамках целевой программы контрактного способа комплектования ВС РФ к 2016 г. намечается и реализуется совсем иное: от 80 % до 90 % из них должны быть обеспечены лишь жильем в общежитиях [30]. Но контрактники – это все те же военные профессионалы на низовых воинских должностях. А жилищные условия для них, должны быть не хуже, чем условия для таких же профессионалов на должностях офицеров. Ведь, как выразился премьер-министр Д.А. Медведев, «жилье – это самое главное социальное благо, которое должно быть предоставлено военнослужащему в нашей стране» [48]

Вот и выходит, что в процессе реализации закона государство вновь искажает суть законодательных предписаний. Оно, решая свои финансовые трудности, не стремится обеспечить точное исполнение законов, а применяет его с искажением, исходя из сиюминутной экономической выгоды и целесообразности текущего момента.

2 Характеристика и анализ кадровой политики воинской части

2.1 Общая характеристика воинской части и кадровой службы в войсковой части

Вооружённые Силы Российской Федерации на нынешнем этапе своего развития проходят процесс реформирования и модернизации на качественно более высокий уровень. Этот процесс многоуровневый и сложный изначально, и ещё он более осложнён предшествующими непоследовательными и непродуманными реформами, которые привели к неудовлетворительным последствиям, усугубившими положение Вооруженных Сил Российской Федерации.

Впервые за последние годы появилась конкретная программа совершенствования Вооруженных Сил Российской Федерации, которая отраженна в ряде документах:

- Концепция строительства Вооруженных Сил Российской Федерации на период до 2021 года;
- Замысел строительства и развития Вооруженных Сил Российской Федерации на период до 2016 года;
- Государственная программа вооружения на период до 2015 года,
- Федеральная государственная программа оперативного оборудования территории Российской Федерации в целях обороны страны на период до 2025 года;
- Военная доктрина Вооруженных Сил Российской Федерации;
- Государственная программа вооружения на 2001-2012 годы.

В этих документах отражены перспективы, методы и сроки совершенствования Вооруженных Сил Российской Федерации. Можно с определённой долей уверенности сказать, что государство сильно

заинтересовалось перспективой собственных Вооружённых Сил, которые являются основой национальной и государственной безопасности России.

Основные законодательные акты, регулирующие трудовые отношения: Гражданский кодекс Российской Федерации, Трудовой кодекс Российской Федерации, Закон Российской Федерации «О коллективных договорах и соглашениях», Закон Российской Федерации «О занятости населения в Российской Федерации», Закон Российской Федерации «О порядке разрешения коллективных трудовых споров (конфликтов)», Указ Президента Российской Федерации «О социальном партнерстве и разрешении трудовых споров (конфликтов)», постановления Правительства Российской Федерации, акты Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации. Ряд специфических вопросов решается с помощью локальных норм, издаваемых непосредственно воинской части, такие как: приказы командира части по кадровым вопросам; положения о структурных подразделениях, должностные инструкции, коллективные договоры. Еще одна часть системы правового обеспечения управления персоналом – это акты ненормативного характера, распоряжения, указания по вопросам поощрения или наложения взысканий, предоставления отпусков.

Новое изменение в Трудовом кодексе Российской Федерации устанавливает особый режим получения, хранения, обработки, использования, передачи информации, содержащей личные данные работников, за несоблюдение которого виновные лица несут административную, дисциплинарную, уголовную или гражданско-правовую ответственность в соответствии с федеральными законами.

Кроме того, трудовые отношения регулируются указами Президента РФ, постановлениями Правительства РФ, нормативно-правовыми актами субъектов федерации (конституциями, законами), а также актами местного самоуправления, содержащими нормы трудового права. При этом все перечисленные нормативно-правовые акты не должны противоречить Трудовому кодексу РФ.

На основе законодательных актов разрабатываются внутренние документы, создающие правовые рамочные условия для управления персоналом. К числу таких документов можно отнести:

1.Трудовой договор — соглашение между работником и работодателем, по которому работник обязуется выполнять работу по определенной специальности, квалификации или должности с подчинением внутреннему трудовому распорядку, а работодатель обязуется выплачивать работнику заработную плату и обеспечивать условия труда, предусмотренные законодательством о труде, коллективным договором и соглашением сторон;

2. Нормативно-методические материалы (нормативно-справочные документы; документы организационного, организационно-распорядительного и организационно-методического характера; документы технического, технико-экономического и экономического характера). Нормативно-справочные документы содержат нормы и нормативы, необходимые при решении задач организации и планирования труда в сфере материального производства и управления. К ним относятся:

- тарифно-квалификационный справочник — нормативный документ, предназначенный для тарификации работ и присвоения тарифно-квалификационных разрядов работникам на основе включенных в справочники тарифно-квалификационных характеристик;

- общероссийский классификатор профессий рабочих, должностей служащих и тарифных разрядов — документ Госстандарта РФ, предназначенный для решения задач, связанных с оценкой численности рабочих и служащих с учетом состава и распределением кадров:

А) по категориям персонала; по уровню квалификации;

Б) по степени механизации и условиям труда и др.

- документы организационного, организационно-распорядительного и организационно-методического характера. Документы этой группы регламентируют задачи, функции, права, обязанности подразделений и

отдельных работников; содержат методы и правила выполнения работ по управлению персоналом. К этой группе документов относятся:

А) должностная инструкция - документ, регламентирующий деятельность каждой должности и содержащий требования к работнику, занимающему эту должность. Должностная инструкция разрабатывается специалистом отдела кадров, либо руководителем соответствующего структурного подразделения, либо самим работником совместно с непосредственным руководителем, подписывается руководителем подразделения, утверждается командиром части, согласовывается с юристом, доводится до работника под расписку. Типовая должностная инструкция состоит из следующих разделов: Общие положения. Функции. Должностные обязанности. Права. Ответственность;

Б) правила внутреннего трудового распорядка - организационно-распорядительный документ, регламентирующий порядок приема, перевода и увольнения рабочих и служащих, основные обязанности рабочих и служащих, основные обязанности руководства части, рабочее время и его использование, поощрения за успехи в работе, взыскания за нарушения трудовой дисциплины, внутренний режим и организацию работы;

В) штатное расписание - организационно-распорядительный документ, содержащий перечень наименований должностей постоянных сотрудников с указанием количества одноименных должностей и размеров должностных окладов. Штатное расписание утверждается, руководителем или вышестоящим органом;

Г) документы технического, технико-экономического и экономического характера. Эти документы содержат правила, нормы, требования, регламентирующие стандарты всех категорий и видов технических и экономических аспектов функционирования системы управления персоналом. Нормы планировки помещений и рабочих мест, стандарты, технические установки, тарифные ставки, коэффициенты доплаты;

Делопроизводство в воинской части осуществляется в секретариате, в отделе кадров. Различают:

распорядительные документы: приказы, распоряжения и указания по вопросам работы с персоналом;

персональные документы: трудовые книжки, справки с места работы, автобиографии и др.

учетные документы: личные карточки Т-2, личный листок по учету и т.д.;

плановые документы: плановые задания по кадровым вопросам, плановые расчеты по численности, оплате труда и т.п.;

отчетно-статистические документы по численности, балансу рабочего времени, зарплате, производительности труда и т.д.

Оформление трудовых отношений включает около 40 видов работ. Они могут быть сгруппированы в следующие 10 групп:

Своевременное оформление приема, перевода и увольнений работников в соответствии с трудовым законодательством, положениями и приказами руководителя предприятия.

Учет личного состава, выдача справок о трудовой деятельности работников.

Хранение и заполнение трудовых книжек.

Подготовка материалов для представления персонала к поощрениям и награждениям, подготовка документов по пенсионному страхованию, а также для назначения пенсий работникам предприятия и их семьям в орган социального обеспечения.

Работа по обновлению научно-методического обеспечения кадровой работы, ее материально-технической и информационной базы.

Разработка должностных инструкций для работников (в том числе на основе Квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и других служащих).

Формирование и ведение личных дел работников, внесение в них изменений.

Подготовка материалов для квалификационных, аттестационных и конкурсных комиссий. Полный перечень кадровых документов воинской части - Приложение Б.

Подготовка документов к сдаче в архив в связи с истечением срока их текущего хранения.

Трудовая деятельность сотрудника регулируется приказами о командировках, об отпусках, о переводе, об увольнении, о поощрениях и другие.

Правовые основы военной службы регламентированы соответствующим законодательством. Оно представляет собой совокупность правовых норм по регулированию общественных отношений, возникающих в связи с исполнением воинской обязанности гражданином Российской Федерации. Это законодательство структурно состоит из конституционных норм, законов и иных нормативных правовых актов. В целом оно представляет собой системное образование, имеющее общий предмет - правовое регулирование.

Основы правового регулирования обеспечения обороны страны и строительства Вооруженных Сил содержатся в Конституции Российской Федерации. Значимость Конституции для нормальной жизнедеятельности государства, в том числе и для военной деятельности, состоит в том, что ее нормы и институты обладают высшей юридической силой. Это означает, что все иные законы и правовые акты созданы на основе и в соответствии с Конституцией и не могут ей противоречить. В ее нормах закреплена обязанность государства обеспечивать целостность и неприкосновенность своей территории (статья 3).

В статье 59 Конституции РФ установлено, что защита Отечества является долгом и обязанностью гражданина Российской Федерации.

Конституция РФ закрепляет основы обороны и безопасности государства. Так, согласно статьи 71 в силу особой значимости к исключительному ведению Российской Федерации отнесены: вопросы войны и мира; оборона и безопасность; федеральная государственная служба; определение статуса и защита Государственной границы, территориального моря, воздушного пространства, исключительной экономической зоны и т.д.

На основании данных положений Конституции разрабатываются и принимаются законодательные акты, в которых детально определяются задачи государственных органов, регламентируются общественные отношения по вопросам обороны и военного строительства (эти документы объединяются понятием «оборонное законодательство», «пакет военных законов»).

Закон и общевоинские уставы конкретно определяют правила организации военной службы, ее особенности и порядок несения. Законы Российской Федерации определяют общие основы военной службы. Что касается конкретной служебной деятельности военнослужащих, их быта, учебы и повседневной деятельности, то все это регулируется нормативно-правовыми документами - общевоинскими уставами.

Военная доктрина Российской Федерации утверждена Президентом Российской Федерации 25 декабря 2014 г. № Пр-2976.

Военная доктрина — декларация о политике государства (страны) в области военной безопасности. Система официальных взглядов и положений руководства государства (страны), устанавливающая направление подготовки и действиям государства, военного строительства, в мирное и военное время.

Базовым правовым актом, на основе которого разработано и принято все военное законодательство, является Закон РФ «Об обороне». Он определяет основы и организацию обороны страны, полномочия и функции органов государственной власти, субъектов Федерации, организаций, должностных лиц и граждан в области обороны, силы и средства,

привлекаемые для обороны. Под обороной данный федеральный закон понимает систему политических, экономических, военных, социальных, правовых и иных мер по подготовке к вооруженной защите и вооруженную защиту Российской Федерации.

В целях обороны создаются Вооруженные Силы РФ. К обороне привлекаются также Пограничные войска РФ, внутренние войска Министерства внутренних дел, Железнодорожные войска РФ, Войска гражданской обороны. Федеральный закон «Об обороне» определяет задачи, состав и предназначение Вооруженных Сил Российской Федерации.

Вооруженные Силы России предназначены:

- для отражения агрессии, направленной против Российской Федерации;

- для вооруженной защиты целостности и неприкосновенности территории России;

- для выполнения задач в соответствии с международными договорами Российской Федерации.

Федеральным законом «Об обороне» определены:

- основы руководства и управления вооруженными силами;

- понятия и порядок введения состояния войны, военного положения, мобилизации.

Государственное руководство прохождения военной службы в рядах Вооруженных Сил осуществляется на основе Закона Российской Федерации «О воинской обязанности и военной службе» от 11 февраля 1993 года. В этом Законе определено содержание воинской обязанности граждан, установлены обязанности государственных органов и должностных лиц по обеспечению ее исполнения, установлена ответственность за нарушение законодательства о воинской обязанности. Закон регламентирует вопросы организации воинского учета, подготовки граждан к военной службе, устанавливает порядок призыва, основания для освобождения и отсрочек от него. Отдельный раздел Закона посвящен установлению порядка

поступления граждан на военную службу по контракту. В Законе урегулированы вопросы военной службы как особого вида государственной службы граждан в Вооруженных Силах, впервые в российском законодательстве закреплено содержание понятия «исполнение обязанностей военной службы» и даны ее правовые признаки.

Важное значение для осуществления гражданами своих обязанностей по защите Отечества имеют положения Закона Российской Федерации «О статусе военнослужащих» от 27.05.98 № 76-ФЗ (ред. от 12.12.2013) , установившего права и обязанности, ответственность военнослужащих и определившего основы государственной политики по правовой и социальной защите военнослужащих, граждан, уволенных с военной службы, и членов их семей.

Этот Закон является первым в истории военного строительства России единым правовым актом, в котором определены понятие, содержание и особенности правового статуса военнослужащих; установлены круг граждан, имеющих этот статус, а также гарантии правовой и социальной защиты военнослужащих, граждан, уволенных с военной службы, и членов их семей.

В Законе установлены общие, должностные и специальные обязанности военнослужащих, а также виды ответственности за совершаемые ими правонарушения. Федеральный закон «О статусе военнослужащих» - есть совокупность прав, свобод, гарантированных государством, а также обязанностей и ответственности военнослужащих, установленных законодательством Российской Федерации.

Вопросы организации обороны и военного строительства регламентируются также указами Президента РФ, постановлениями Правительства РФ, приказами и директивами министра обороны РФ.

Правовой основой создания Вооруженных Сил РФ явились Указ Президента РФ «О создании Вооруженных Сил Российской Федерации» от 7 мая 1992 г. № 467 (Ведомости СНД РФ и ВС РФ. - 1992. - № 19. - Ст. 1077) и

распоряжение Президента РФ «Об организационных мерах по созданию Министерства обороны Российской Федерации и Вооруженных Сил Российской Федерации» от 17 мая 1992 г. № 219 (см. приказ МО РФ от 11 июля 1992 г. № 3 «С объявлением актов о создании Вооруженных Сил Российской Федерации»). В Указе подчеркивается, что одним из принципов строительства Вооруженных Сил является создание многонациональной кадровой армии, комплектуемой на основе сочетания военной службы по призыву с военной службой по контракту

Президент РФ, являясь Верховным Главнокомандующим Вооруженными Силами Российской Федерации, в пределах своей компетенции издает указы о призыве на военную службу, военные сборы, а также об увольнении с военной службы граждан Российской Федерации, проходящих военную службу по призыву. Президент РФ своим указом утверждает Положение о порядке прохождения военной службы, издает иные указы, связанные с воинской обязанностью граждан, организацией прохождения военной службы, например:

- Указом Президента РФ «О первоочередных мерах по реформированию Вооруженных Сил и совершенствованию их структуры» от 16 июля 1997 г. № 725с определены направления военной реформы;

- Указом Президента РФ «Вопросы прохождения военной службы» от 16 сентября 1999 г. № 1237 утверждено Положение о порядке прохождения военной службы, которым определен порядок заключения контракта о прохождении военной службы, назначения и освобождения от воинских должностей, присвоения воинских званий, предоставления отпусков, увольнения с военной службы и рассмотрен ряд других вопросов.

ПОСТАНОВЛЕНИЯ

Реализуя указанные полномочия, Правительство РФ приняло:

- постановление «Об утверждении Положения о призыве на военную службу граждан Российской Федерации» от 1 июня 1999 г. № 587 (СЗ РФ. - 1999. - № 23. - Ст. 2857);

- постановление «Об утверждении Положения о воинском учете» от 25 декабря 1998 г. № 1541 (СЗ РФ. - 1998. - № 1. - Ст. 192); постановление «Об утверждении Положения об отборе граждан, подлежащих призыву на военную службу, а также граждан, поступающих на военную службу по контракту, для исполнения специальных обязанностей военной службы» от 26 февраля 1999 г. № 222 (СЗ РФ. - 1999. - № 10. - Ст. 1239);

- постановление «Об утверждении Положения о призыве на военную службу по мобилизации граждан, приписанных к воинским частям (предназначенных в специальные формирования) для прохождения военной службы на воинских должностях, предусмотренных штатами военного времени, или направления их для работы на должностях гражданского персонала Вооруженных Сил Российской Федерации, других войск, воинских формирований, органов и специальных формирований» от 19 октября 1998 г. № 1216 (СЗ РФ. - 1998. - № 43. - Ст. 5354);

- постановление «О порядке перевода Вооруженных Сил Российской Федерации и других войск Российской Федерации на добровольную систему комплектования воинских частей, привлекаемых для выполнения задач в условиях вооруженных конфликтов и для участия в боевых действиях» от 27 июля 1996 г. № 903 (СЗ РФ. - 1996. - № 32. - Ст. 3938);

- постановление «О порядке установления факта выполнения военнослужащими и иными лицами задач в условиях чрезвычайного положения и при вооруженных конфликтах и предоставления им дополнительных гарантий и компенсаций» от 31 марта 1994 г. № 280 (САПП РФ. - 1994. - № 15. - Ст. 1180) и др.

По своему правовому содержанию Военная присяга представляет собой текст обязательства, принимаемого военнослужащим в связи с поступлением им на военную службу. Приведение к Военной присяге - акт исторический, отражающий традиции российской и советской армии. Военная присяга приносится на верность своему народу, своему Отечеству - Российской Федерации. Смысл этого торжественного акта заключается в том,

что, произнося патриотические слова присяги, ярко выражающие существо воинского долга, военнослужащий или гражданин сознательно выражает и подтверждает свою готовность мужественно защищать свободу, независимость и конституционный строй России, народ и Отечество.

Вместе с тем факт приведения к Военной присяге имеет не только глубоко моральное, но и правовое значение. С приведением гражданина к Военной присяге законодатель связывает момент возникновения военно-служебных отношений, основным участником которых и является присягающее лицо. Только с приведением к Военной присяге военнослужащий может быть назначен на должность и приобретает полный объем служебных прав, на него в полном объеме возлагаются служебные обязанности, в том числе он может быть привлечен к выполнению боевых задач (к участию в боевых действиях, несению боевого дежурства, боевой службы, караульной службы) и задач при введении режима чрезвычайного положения и в условиях вооруженных конфликтов.

Строгое соблюдение требований Военной присяги считается нравственной и юридической обязанностью; нарушение присяги влечет за собой дисциплинарную или уголовную ответственность.

К актам военного управления относятся: - уставы; приказы; директивы; указания; приказания; наставления; руководства; положения; инструкции.

Воинские уставы - это правовые акты, регулирующие основополагающие вопросы жизни и деятельности войск. В них сконцентрирован боевой опыт, многолетняя практика подготовки и использования войск. Уставы являются правовой базой, содержащей как общие положения по организации боевой подготовки, боевому использованию войск, обеспечению внутреннего порядка, поддержанию и укреплению воинской дисциплины, несения службы, так и конкретные вопросы жизни и быта войск, полномочий должностных лиц, взаимоотношений между начальниками и подчиненных, прав обязанностей

военнослужащих и многие другие. Поэтому их постоянно и глубоко изучение и неукоснительное соблюдение является прямым долгом и важнейшей обязанностью каждого военнослужащего. В зависимости от характера регламентируемых отношений уставы могут быть общевоинскими, видов Вооруженных Сил (родов войск) и боевые.

В настоящее время к общевоинским уставам Вооруженных Сил РФ относятся: Дисциплинарный устав, Устав внутренней службы, Устав гарнизонной и караульной служб и Строевой устав.

Дисциплинарный устав Вооруженных Сил РФ определяет сущность воинской дисциплины, обязанности военнослужащих по ее соблюдению, виды поощрений и дисциплинарных взысканий, права командиров (начальников) по их применению, а также порядок подачи и рассмотрения предложений, заявлений и жалоб.

Устав внутренней службы Вооруженных Сил РФ определяет общие права и обязанности военнослужащих и взаимоотношения между ними, обязанности основных должностных лиц, правила внутреннего порядка и другие вопросы повседневной жизни и быта подразделений и частей.

Строевой устав Вооруженных Сил РФ определяет приемы, строи подразделений и частей, порядок их движения и действий в различных условиях.

Приказ - представляет собой акт военного управления и издается во исполнение постановлений и распоряжений правительства, решений коллегиальных органов, на основании приказов и директив вышестоящих командиров. Он используется в качестве эффективного способа постановки перед войсками боевых задач, организации обучения и воспитания военнослужащих, материально-технического обеспечения частей. В приказе проявляется действия принципа единоначалия. Этот правовой акт должен строго соответствовать закону. Приказы отдаются в устной и письменной форме.

Приказы могут содержать как правовые нормы, обязательные для всех лиц, так и положения, адресованные персонально отдельным лицам.

Директива - это правовой акт, содержащий распоряжения по подготовке к ведению боевых действий, обучению и воспитанию л/с штат организации, снабжению и другим вопросам жизни и деятельности войск. Правом издания директив обладают должностные лица от командующего войсками округа (флота) и выше. В директивах излагаются цели проводимых мероприятий, формируются задачи, определяются порядок и срок выполнения.

Указания - содержат распоряжения по организации выполнения требований правовых актов вышестоящих органов военного управления. В них конкретизуются положения этих актов, а также могут даваться разъяснения, как действовать в конкретной ситуации. Указания касаются вопросов организации и планирования учебного процесса, хранения, эксплуатации, сбережения и ремонта вооружения, боевой техники и имущества, а также вопросов медицинского и материального обеспечения. Правом издания этого правового акта пользуются начальники главных и центральных управлений МО.

Приказание - содержит распоряжение по организации исполнения приказа командира (начальника). В нем уточняются требования приказа командира, указываются мероприятия по их исполнению, определяются средства достижения целей, порядок выполнения поставленных задач, сроки исполнения. Этот акт издается начальником штаба части от имени командира части и комендантом Гарнизона от имени его начальника.

Наставление - систематизированный свод правовых норм, регулирующий тот или иной вид деятельности органов военного управления и содержит совокупность положений, относящихся к обеспечению боевых действий, обучения л/с, правил обращения с оружием, боевой техникой.

Положение - нормативный акт, регулирующий вопросы прохождения службы отдельными категориями военнослужащих, цели и характер деятельности военных органов, задач и полномочий должностных лиц.

Инструкция - нормативный акт, содержащий правила осуществления определенной деятельности, проведения какого-либо мероприятия, выполнения воинскими должностными лицами возложенных на них функций. Инструкция содержит правила поведения военнослужащих в специфических условиях, определяет задачи, права и обязанности должностных лиц, устанавливает их ответственность.

Наряду с актами военного управления в воинских частях, учреждениях, Вузах разрабатываются служебные документы: отчеты, доклады, донесения, протоколы, акты, заявки, рапорта, телеграммы, служебные письма, справки и др. В отличие от актов они не устанавливают правовых норм, общих правил, т.е. не обладают правовым характером. Однако служебные документы играют важную роль в осуществлении военного управления, т.к. являются информационной базой для принятия командирами (начальниками) правильных и обоснованных решений.

Таким образом, правовой работе органов военного управления принадлежит важная роль в жизни и деятельности войск. Поэтому должностные лица должны хорошо знать нормативные положения и умело применять акты в своей деятельности.

Воинская часть относится к Министерству обороны. Относится к центральному военному округу. Численность личного состава составляет условно 1 тысяча человек. Офицеров готовят в высших военных училищах. Рядовой и младший состав набирают по контракту. Предельный возраст для заключения контракта – 40 лет. Кроме мужчин военнослужащих, в части есть военнослужащие женского пола. В основном они занимают штабные, медицинские и обслуживающие должности.

Денежное довольствие военнослужащих состоит из окладов денежного содержания (оклад по воинской должности и оклад по званию) и

стимулирующих и компенсационных выплат (за выслугу лет, за работу со сведениями, составляющими государственную тайну, за особые условия, за выполнение задач, непосредственно связанные с риском для жизни, за особые достижения в службе). [16]

Размеры окладов по воинской должности и окладов по воинскому званию установлены постановлением Правительства от 05.12.2013г. № 992 «Об установлении окладов денежного содержания военнослужащим, проходящим военную службу по контракту».

Состав и количественные соотношения отдельных категорий и групп работников и военнослужащих воинской части характеризуют структуру кадров. Личный состав воинской части состоит из военнослужащих и гражданского персонала (рабочие и служащие) (рисунок 1).

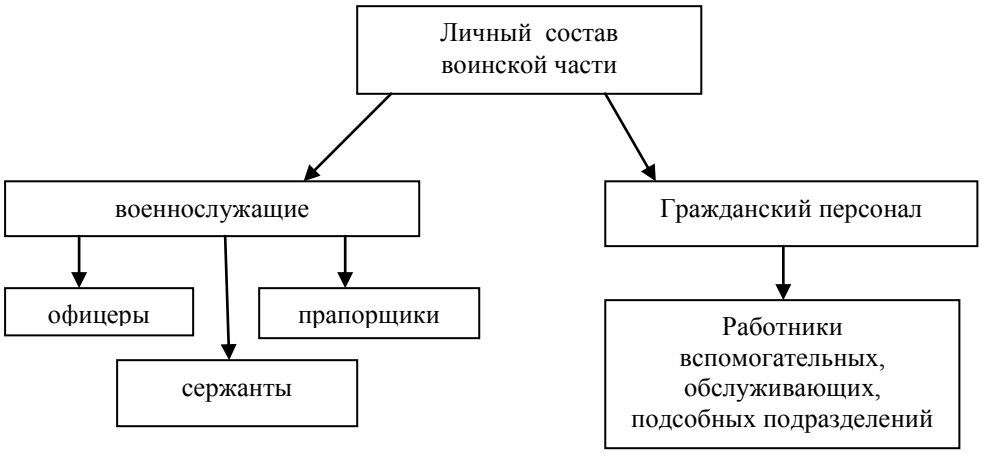

Рисунок 1 - Структура личного состава воинской части

К гражданскому персоналу относятся все работники вспомогательных, подсобных и обслуживающих подразделений. Количественный состав гражданского персонала – это лица трудового возраста, имеющие среднее и высшее образование, мужчины 20-59 лет и старше, женщины – 20-55 лет и старше.

Качественный состав гражданского персонала:

- рабочие вспомогательных подразделений (наладчики, уборщики, слесари, ремонтники);

- специалисты – работники, имеющие высшее и среднее образование (врачи, средний медицинский персонал, учителя);

- руководители – работники, осуществляющие руководство и координацию действий подразделений воинской части. [72]

Кадры воинской части подразделяются по профессиям, специальностям и уровням квалификации. Под профессией подразумевается особый вид трудовой деятельности, требующий определенных теоретических знаний и практических навыков, а под специальностью — вид деятельности в пределах профессии, который имеет специфические особенности и требует от работников дополнительных специальных знаний и навыков. Квалификация характеризует степень овладения работниками той или иной профессией или специальностью и отражается в квалификационных (тарифных) разрядах и категориях, которые им присваиваются в зависимости от теоретической и практической подготовки. Тарифные разряды и категории - это одновременно и показатели, характеризующие степень сложности работ. Подробное описание должностей каждой категории и требований к ним содержится в Тарифно-квалификационном справочнике должностей руководителей, специалистов и служащих, который охватывает только лиц, работающих по найму. Общероссийский классификатор занятий содержит информацию о всех занятых на рынке труда.

Уровень квалификации рабочих определяется разрядами, которые им присваиваются в зависимости от теоретической и практической подготовки. Тарифно-квалификационные характеристики служат основой при разработке должностных инструкций, а также при дифференциации уровня оплаты труда этих работников на базе единой тарифной сетки.

Реализацией кадровой политики в воинской части являются кадровая служба (отдел кадров). Это самостоятельное структурное подразделение, отвечающее за разработку и реализацию кадровой политики воинской части, за организацию системы работы с кадрами. Ее численный состав и структура

во многом зависят от масштабов выполняемых задач перед частью и способов достижения поставленных перед ней задач.

Отдел кадров подчиняется командиру войсковой части.

Основной задачей деятельности отдела кадров является организация работы по обеспечению подбора, расстановки, использованию военнослужащих и гражданского персонала воинской части; формирование стабильно работающего коллектива; создание кадрового резерва; организация системы учета кадров.

В отделе кадров разработана и утверждена структуры отдела, его численный состав, конкретные направления работы. Функциональными обязанностями в области кадровой работы являются:

- разработка планов комплектования кадров в соответствии с потребностями и выполняемыми задачами;

- оформление приема, перевода и увольнения гражданских работников в соответствии с трудовым законодательством;

- учет личного состава воинской части;

- хранение и заполнение трудовых книжек, ведение документации по делопроизводству;

- контроль за исполнением руководителями подразделений приказов и распоряжений по работе с личным составом;

- создание условий для повышения образовательного и квалификационного уровня специалистов;

- подготовка материалов для предоставления рабочих, специалистов и военнослужащих к поощрению и награждению;

- организация контроля за состоянием трудовой дисциплины и правил внутреннего трудового распорядка;

- ведение всей отчетности по кадровым вопросам и многое другое.

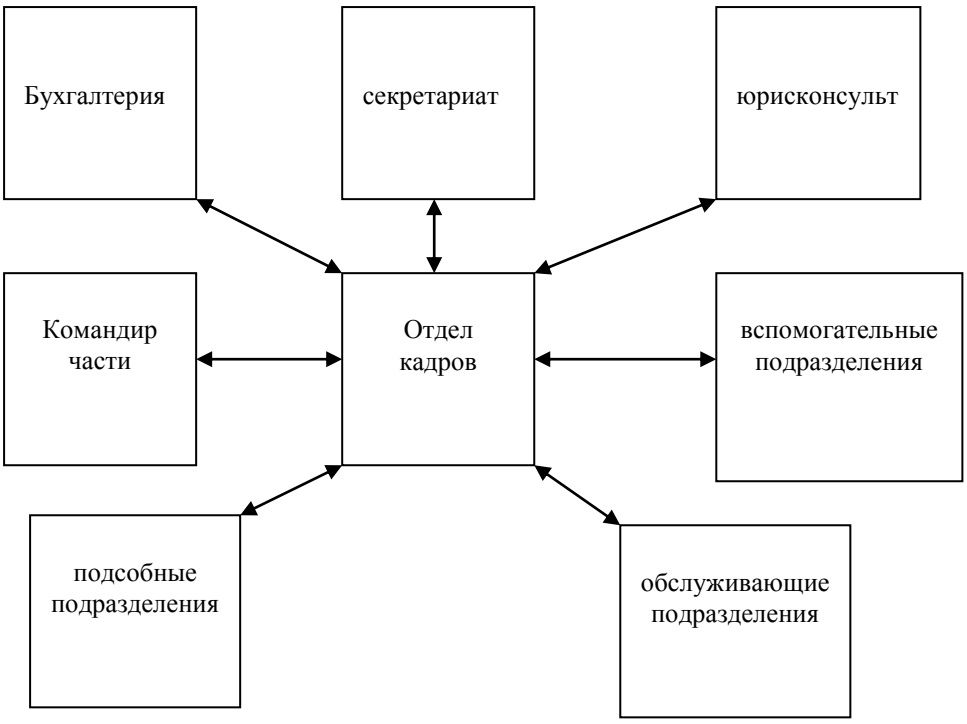

Рисунок 2 - Взаимосвязь отдела кадров с подразделениями части

Отдел кадров сотрудничает со многими подразделениями войсковой части. (рисунок 2) Из других подразделений отдел кадров получает представления о поощрении, графики отпусков.

Из отдела кадров в подразделения войсковой части направляются сведения о нарушителях трудовой дисциплины, копии приказов о приеме, перемещении внутри части, увольнении рабочих и служащих и военнослужащих, изменении правил внутреннего трудового распорядка, сведения, относящиеся к вопросам трудовой дисциплины. От бухгалтерии отдел кадров справки о заработной плате для оформления пенсий по возрасту и инвалидности.

В бухгалтерию отдел кадров представляет сведения о списочной численности служащих, прогулах, текучести кадров, табель учета рабочего времени, проекты приказов о приеме, перемещении и увольнении военнослужащих и лиц гражданского персонала, листы временной нетрудоспособности для оплаты, сведения о приеме, перемещении, увольнении и очередных отпусках личного состава [36, с.34-39].

Отдел кадров наделен правом требовать от всех подразделений части необходимых для полноценной работы материалов; право принимать работников предприятия по вопросам приема, перемещения и увольнения; право осуществлять связь с другими организациями по вопросам подбора кадров; право требовать от других подразделений обязательного выполнения тех указаний, которые предусмотрены положением об отделе кадров.

В отделе кадров войсковой части установлена ответственность начальника отдела кадров за выполнение возложенных на отдел функций и ответственность работников отдела, которая устанавливается должностными инструкциями.

Любая должностная инструкция работника части имеет три раздела: должностные обязанности, требования к знаниям и требования к квалификации по разрядам оплаты.

Основными должностными обязанностями начальника отдела кадров являются: руководство работой отдела; обеспечение выполнения работ; разработка необходимой документации, предложений, рекомендаций, инструкций; обеспечение рационального использования материальных, финансовых и технических средств; проведение работ по защите информации, составляющей государственную тайну; обеспечение рационального распределения нагрузки между работниками отдела; создание условий для роста и повышения квалификации персонала; контроль соблюдения работниками правил внутреннего трудового распорядка, правил и норм охраны труда и противопожарной безопасности, производственной и трудовой дисциплины; внесение предложений о поощрении отличившихся работников, наложений взысканий на нарушителей воинской и трудовой дисциплины; обеспечение составления уставной отчетности. [109]

Начальник отдела кадров должен знать: постановления, распоряжения, приказы, другие руководящие и нормативные документы вышестоящих и других органов, касающиеся деятельности отдела; нормативные акты и методические рекомендации, определяющие порядок проведения работ в

отделе; основы экономики, организации труда и управления; правила внутреннего трудового распорядка; правила и нормы охраны труда, техники безопасности, производственной санитарии и противопожарной защиты.

Для установления необходимого количества сотрудников отдела кадров рекомендуется использовать типовые нормы времени на работы по комплектованию учету кадров, которые предназначены для определения затрат рабочего времени на работы по комплектованию и учету кадров, а также нормированных заданий.

Основными видами работ отдела кадров являются оформление документов при приеме на работу и увольнении с работы рабочих и служащих и военнослужащих части, оформление и учет трудовых книжек, составление статистической отчетности по учету личного состава, составление справок, разработка планов и расчет численности, табельный учет.

Одной из наиболее важных функций кадровой службы войсковой части (сотрудников, ответственных за работу с кадрами) является документирование трудовых правоотношений.

Наиболее многочисленной является документация, сопровождающая процессы движения кадров на предприятии. Под движением кадров условно понимается: прием, перевод и увольнение работников; предоставление отпусков; командирование.

При приеме на работе фиксируются основные анкетно-биографические данные работника, условия его приема и оплаты труда.

Рассмотрим отдельно процедуры, выполняемые кадровой службой при оформлении движения персонала предприятия, и создаваемые при этом документы.

Прием на работу не допускается без предъявления трудовой книжки и паспорта. Для военнообязанных предусмотрено также предъявление военного билета. В необходимых случаях потребуют документ об

образовании или полученной профессии с указанием разряда (квалификации).

Основанием приема на работу является заключенный письменно трудовой договор (контракт). Поступающий на работу пишет личное заявление с просьбой о приеме. Заполняется анкета и составляется автобиография. Оформляется личное дело на работника. [99, с.362]

Прием на работу оформляется приказом по личному составу. В дальнейшем заполняется личная карточка Т-2 и вносится соответствующая запись в трудовую книжку работника.

Перевод на другую работу осуществляется, как правило, с согласия работника. Основанием для перевода могут быть личное заявление или представление о переводе. В разрешенных законом случаях, например, при производственной необходимости, согласия работника не требуется. При этом основанием для перевода являются: докладные записки руководителей структурных подразделений, приказы по основной деятельности, акты или другие документы, фиксирующие причины временной перестановки кадров в связи со сложившейся производственной ситуацией. Перевод на другую работу оформляется приказом по личному составу.

Увольнение работников предприятия производится по причинам, указанным в статьях Трудового Кодекса Российской Федерации, на основании поданного работником личного заявления, или в связи с истечением срока действия контракта, заключенного на определенный срок, или при наличии акта о нарушении трудовой дисциплины и т.д. Увольнение работников оформляется приказом по личному составу.

Предоставление отпусков работникам предприятия осуществляемся в соответствии с предварительно утвержденным графиком отпусков. При необходимости переноса отпускного периода работником должно быть составлено личное заявление с указанием причин переноса. Предоставление отпуска оформляется приказом по личному составу.

Командирование сотрудников войсковой части, как правило, обосновывается в рапорте руководителя структурного подразделения (ведущего специалиста) и оформляется приказом по личному составу.

При изменении условий и оплаты труда работников войсковой части составляются дополнительные соглашения к трудовому договору и приказы по личному составу.

При изменении анкетно-биографических данных (фамилии, имени, отчества и др.) работник обязан представить в кадровую службу документы - основания, полученные в других организациях (например, свидетельство о браке с зафиксированным в нем изменением фамилии, выданное органами ЗАГС). Изменения в послужные документы сотрудника вносятся после издания приказа об изменении анкетных данных.

Таким образом, процедуры, выполняемые кадровой службой при оформлении движения кадров, документируются посредством создания следующих основных документов: приказов по личному составу, личных заявлений работников предприятия, контрактов, приказов о переводе, графиков отпусков, докладных записок, актов. [108, с.144]

При составлении приказов следует учитывать, что один документ не должен содержать информацию с разными сроками хранения. Поэтому рекомендуется выделять приказы о предоставлении отпусков и командировании сотрудников, которые имеют краткий (3 года) срок хранения в отличие от других кадровых приказов, хранящихся 75 лет. В индивидуальном порядке оформляют, как правило, приказы о поощрениях и взысканиях, учитывая их специфическую воспитательную роль.

Каждый пункт приказа по личному составу должен быть сформулирован в строгом соответствии с требованиями Трудового Кодекса. Постоянной информацией для любого кадрового приказа является указание распорядительного действия (уволить, перевести), фамилии и инициалов работника (имени и отчества полностью - при приеме на работу), должности

и структурного подразделения, даты вступления в силу данного пункта приказа (если она не совпадает с датой регистрации приказа).

При приеме на работу обязательно указывается установленный размер оплаты труда (оклад, надбавка, тарифная ставка) и, при необходимости, условия приема: временно (с... по...), с испытательным сроком (его продолжительность) и т.п.

При переводе на другую работу - новая должность и подразделение, вид перевода (для временных переводов - с указанием продолжительности), причина перевода (в полном соответствии с требованиями Трудового Кодекса), изменение оплаты труда (если оно возникает).

При увольнении - причина увольнения, согласно статьям Трудового Кодека Российской Федерации.

При предоставлении отпуска - его вид, продолжительность, даты начала и окончания.

При командировании - дата и продолжительность командировок, место направления.

Каждый пункт приказа по личному составу должен заканчиваться ссылкой на письменное основание данного распорядительного действия.

Приказы по личному составу, согласно Трудовому Кодексу, доводятся до сведения работников под расписку. Визы ознакомления работников располагаются после подписи командира части.

Проект приказа по личному составу, обычно, согласовывается со следующими заинтересованными должностными лицами: с главным бухгалтером, юрисконсультом, начальником секретариата. Предусмотрено обязательное визирование приказов по личному составу начальником отдела кадров.

Приказы по личному составу обязательно регистрируются (отдельно от приказов по основной деятельности). В качестве регистрационной формы используют книгу (журнал) регистрации.

В регистрационной форме указываются: дата и номер приказа, содержание, кем подписан приказ.

С учетом различий в сроках хранения приказов по личному составу рекомендуется индексировать (нумеровать) их по следующему правилу. К порядковому номеру кадрового приказа добавляется буквенное обозначение, чтобы отличить его по номеру от приказа по основной деятельности.

Информация, содержащаяся в приказах по личному составу (сведения о работе, поощрениях) фиксируется в трудовых книжках работников.

Личное заявление работника о приеме, переводе или увольнении пишется, как правило, от руки. В дальнейшем на заявлении проставляется резолюция командира части и отметка об исполнении документа и направлении его в дело. Личные заявления хранятся в личном деле сотрудника.

Трудовой контракт, как письменная форма трудового договора между работником и командиром части, должен иметь следующие обязательные реквизиты: название вида документа, дата, место составления, текст, подписи, печать. Контракт составляется в двух подлинных экземплярах, один из которых хранится в личном деле сотрудника, а другой хранится у работника.

Очередность ежегодных отпусков работников предприятия отражается в графике отпусков - документе, закрепляющем распределение очередных отпусков на предстоящий календарный год. В войсковой части графики отпусков составляются в каждом структурном подразделении, а затем кадровой службой готовится сводный график для всей части.

При составлении графика отпусков учитываются: действующее законодательство, особенности работы предприятия, личные пожелания сотрудников и т.д. В войсковой части есть профсоюзная организация. График отпусков согласовывается с профсоюзным комитетом. Сводный график отпусков подписывается руководителем кадровой службы и утверждается командиром части.

Форма графика отпусков унифицирована и включает реквизиты: наименование предприятия, название вида документа, дата, индекс, место составления, гриф утверждения, заголовок к тексту, текст, подпись, визы согласования, гриф согласования с профсоюзной организацией.

Содержательная часть графика отпусков (реквизит «Текст») представляет собой таблицу с графами: табельный номер работника; фамилия, имя, отчество; должность; даты отпуска (его продолжительность); изменение даты ухода в отпуск и выхода на работу (по месяцам и числам); основание изменения даты ухода в отпуск и выхода на работу.

При необходимости переноса срока отпуска на другое время руководителем кадровой службы с согласия работника и руководителя структурного подразделения, где он работает, вносятся изменения в график отпусков.

В течение года в график вносятся фактические сроки пребывания каждого работника в очередном отпуске и причины, вызвавшие изменение ранее установленных сроков отпусков.

При оформлении документов (приказ по основной деятельности, протокол, письмо, докладная или объяснительная записки и др.) руководствуются правилами по составлению и оформлению этих разновидностей организационно-распорядительных документов.

Отдел кадров ведет трудовые книжки гражданских служащих в соответствии с постановлением Правительства РФ от 16 апреля 2003 г. № 225, которое утвердило Правила ведения и хранения трудовых книжек. Трудовая книжка является основным документом о трудовой деятельности и трудовом стаже работника. В отделе кадров ведется трудовая книжка на каждого гражданского служащего. По заявлению работника ему выдается заверенная копия трудовой книжки.

В трудовую книжку вносятся сведения о гражданском служащем, о приеме и об увольнении гражданского служащего, основаниях изменения

или прекращения служебного контракта, а также сведения о поощрении и награждении. Сведения о взысканиях в трудовую книжку не вносятся.

В трудовые книжки вносятся записи: номер записи по порядку; дата записи; сведения о приеме на работу, о переводах на другую работу и об увольнении; на основании чего внесена запись (документ, его дата и номер). Оформление трудовой книжки работнику, принятому на работу впервые, осуществляется в присутствии работника не позднее недельного срока со дня приема на работу. Все записи о переводе на другую постоянную работу, о награждении и т.д. вносятся не позднее недельного срока, а при увольнении – в день увольнения с той формулировкой, которая обозначена в приказе. Зачеркивание в книжке неточных или неправильных записей не допускается. Лицо, утратившее трудовую книжку, обязано немедленно заявить об этом работодателю по последнему месту работы. Работодатель выдает работнику дубликат трудовой книжки не позднее 15 дней со дня подачи работником заявления.

Работодатель обязан выдать работнику в день увольнения (последний день работы) его трудовую книжку с внесенной в нее записью об увольнении.

Трудовые книжки, не полученные работниками при увольнении либо в случае смерти работника его ближайшими родственниками, хранятся в течение двух лет в кадровой службе организации отдельно от остальных трудовых книжек. По истечении указанного срока невостребованные трудовые книжки хранятся в архиве организации в течение 50 лет, а затем подлежат уничтожению в установленном порядке.

На кадровую службу возлагается также учет и хранение трудовых книжек. В целях хранения трудовых книжек, а также бланков новых трудовых книжек и вкладышей в организациях ведется приходно-расходная книга по учету бланков трудовых книжек и книга учета движения трудовых книжек. Ответственность за ведение, хранение, учет и выдачу трудовых

книжек несет специально уполномоченное лицо, назначаемое приказом командира войсковой части. [55]

На кадровую службу возложена обязанность ведения и хранения личных дел гражданских служащих. В личное дело служащего вносятся его персональные данные и иные сведения, связанные с поступлением на работу, ее прохождением и увольнением с работы.

Под персональными данными служащего понимаются сведения о фактах, событиях и обстоятельствах его жизни, содержащиеся в личном деле служащего. Защиту персональных данных служащих обеспечивает представитель нанимателя в лице командира войсковой части, а по поручению – работники кадровой службы. Н допускается передача персональных данных служащего третьей стороне без письменного согласия служащего, за исключением случаев, установленных законом;

Запрещается получать, обрабатывать и приобщать к личному делу служащего не установленные федеральными законами персональные данные о его политических, религиозных и иных убеждениях, частной жизни, членстве в общественных объединениях, в том числе в профессиональных союзах.

К личному делу служащего, приобщаются:

- письменное заявление с просьбой о поступлении на работу;

- собственноручно заполненная и подписанная гражданином РФ анкета установленной формы с приложением фотографии;

- копия паспорта и копия свидетельства о регистрации актов гражданского состояния;

- копия трудовой книжки или документа, подтверждающего прохождение военной или иной службы;

- копии документов о профессиональном образовании, профессиональной переподготовке, повышении квалификации, стажировке;

- копии решений о награждении государственными наградами, присвоении почетных, воинских и специальных званий;

- экземпляр трудового договора (контракта);

- копии документов воинского учета;

- аттестационный лист;

- копии решений о поощрении работника, а также о наложении на него дисциплинарного взыскания до его снятия;

- медицинское заключение.

Служащий имеет право и обязан раз в год знакомиться с материалами своего личного дела. Он имеет право брать копии, вносить письменные заявления и объяснения. Но он не имеет права требовать изъятия того или иного документа из дела или делать исправления. Личное дело выдается на руки только его обладателю и непосредственному руководителю.

Кадровая служба должна вести целенаправленную и планомерную работу по профпереподготовке и повышению квалификации служащих.

Под профессиональной переподготовкой понимается получение дополнительных к базовому высшему образованию новых знаний, позволяющих присвоить работнику новую специализацию и (или) квалификацию. Работодатель обязан выдать работнику в день увольнения (последний день работы) его трудовую книжку с внесенной в нее записью об увольнении. [61].

Итак, кадровая служба – самостоятельное структурное подразделение, отвечающее за разработку и реализацию кадровой политики воинской части, за организацию системы работы с кадрами.

2.2 Сущность и содержание кадровой политики воинской части

Суть военной кадровой политики, проводимой в войсковой части проста. Это защита нашего отечества, обеспечение готовности к отпору врага.

В широком смысле кадровая политика воинской части состоит в создании системы осознанных, сформулированных правил и норм, которые бы позволили решать основные задачи, поставленные перед войсковой частью. Косвенно это находит выражение в коллективном договоре, в отборе и составе штатного расписания, в проведении аттестации и обучении военнослужащих.

В узком смысле кадровая политика воинской части состоит в наборе конкретных правил, положений и ограничений, которые реализуются в процессе непосредственных взаимодействий между военнослужащими, между руководителем части и военнослужащими.

Кадровая политика воинской части совпадает с кадровой политикой Вооруженных Сил Российской Федерации. Она имеет целью создать сплоченные, ответственные и боеспособные человеческие ресурсы для защиты нашей страны. Кадровая политика должна создавать не только благоприятные условия для службы военнослужащих, но еще дает удовлетворение от службы, обеспечивает возможность продвижения по службе и необходимую степень уверенности в завтрашнем дне.

Кадровая политика воинской части заключается:

1. Политика занятости. Политика состоит в комплектование воинской части личным составом (прежде всего военнослужащими). Главный упор делается на курсантов военных училищ. Именно военные училища – это кузница офицерских кадров. Прапорщиками и сержантами становятся юноши, отслужившие армию.

Утверждает кандидатуру командир части. Всю работу по подбору и изучению кандидата на военную службу ведет отдел кадров. Он организовывает анкетирование, собеседование, проверку, встречи с непосредственным руководителем подразделения, проводит проверку на профпригодность, уровень физической подготовки. Кандидаты проходят медицинский отбор. И только после всех мероприятий самый достойный представляется на вакантную должность.

Но иногда встречаются перегибы. Так порой берут людей не преданных идеи возрождения могущества России, а преданные отдельным личностям, так называемые «нужные люди», которым в силу тех или иных причин нельзя отказать. Еще один перегиб приема и зачисления на военную службу касается выпускников военных кафедр ВУЗов. Очень с большой неохотой их берут на военную службу. По моему мнению, это просто несправедливо. Ущемляются их права. Студенты военных кафедр ничем не уступают по своим знаниям курсантам военных училищ. Они ни чем не уступают и в физической подготовке. Это спортивные люди. Это неправильная кадровая политика в воинской части. Это надо изменять.

Политика занятости среди гражданского персонала заключается в анализе рабочих мест, в методах найма, в способах отбора, продвижения по службе, в предоставлении отпусков, в процедуре увольнения.

2. Политика обучения и развития. Эта политика требует выполнение следующих функций: практическое обучение, непрерывное развитие гражданского персонала.

Подготовка граждан к военной службе. В части ведется большая работа по воспитанию патриотизма. В войсковой части есть средняя школа, где ведутся занятия по военной подготовке. Живя в военном городке, ребята своими глазами видят как служат их отцы. В старших классах в конце учебного года организовывается военно-патриотический лагерь, где школьникам многое показывают и рассказывают о военной службе. Такой лагерь очень пользуется популярностью. Уклонистов от военной службы в войсковой части нет.

3. Политика соблюдения прав и свобод военнослужащих в рамках узаконенных ограничений, обуславливающих спецификой военной службы.

4. Политика оплаты труда. Это обеспечение личного состава воинской части всеми видами довольствия, представление им всех льгот и статусных привилегий. Денежное довольствие военнослужащим и заработная плата гражданскому персоналу в воинской части выплачивается

своевременно и полностью. Что касается политики оплаты труда гражданского персонала, то здесь политика состоит в предоставление более высокой, чем на других предприятиях заработной платы в соответствии со способностями, опытом и ответственностью работников. Эта политика требует выполнение следующих функций: скользящие ставки, учет различий в жизненном уровне.

Нельзя не обратить внимание на то, что кадровая политика части направлена на сокращение числа офицеров и прапорщиков. Это делается для того, чтобы за счет сокращаемых повысить денежное довольствие оставшихся офицеров. Но это очень маленькая цифра. Она не покроет все расходы. Следовательно, повысят денежное довольствие не всем офицерам, а только 25%. Тем более по выступлениям в СМИ некоторых военноначальников прибавки к денежному довольствию будут убираться. Следовательно, не будет самого важного повышения – достойного денежного довольствия. Как следствие цель « стратегии социального развития военнослужащих на период до 2020 года» сделать военнослужащих по контракту средним классом с денежным довольствием превышающим на 25% среднюю заработную плату гражданского человека не будет достигнута.

5. Политика благосостояния – обеспечение услуг и льгот. Эта политика требует выполнение следующих функций: выплачиваться должны пособия по болезни, обеспечиваться семьи военнослужащих служебным жильем, организованно должно быть питание, помощь в личных проблемах.

6. Политика трудовых отношений - установление определенных процедур для эффективного решения трудовых проблем. Эта политика требует сделать шаги по установлению лучшего стиля руководства, отношения с профсоюзами.

Надо сказать, что одним из недостатком кадровой политики части является то, что не учитывается психологический климат возможностей личного состава. Поэтому целесообразно проводить социальные

исследования с целью изучения реакции со стороны коллектива на выбранную кадровую политику войсковой части.

2.3 Выявление наиболее значимых факторов, влияющих на кадровую политику

Эффективность управления кадрами зависит от многих факторов, которые можно разделить на внешние, оказывающие влияние вне зависимости от интересов воинской части, и внутренние, на которые воинская часть может и должно активно влиять.

Проведем анализ факторов, влияющих на эффективность системы управления гражданского персонала воинской части. Для выявления наиболее значимых факторов, оказывающих влияние на управления кадрами воинской части был использован такой метод, как анкетирование. Респондентам было предложено оценить по пятибалльной шкале факторы, оказывающие влияние на эффективность управления персоналом воинской части. Количество респондентов - 10 человек.

Результаты анкетирования представлены на рисунках 3 и 4.

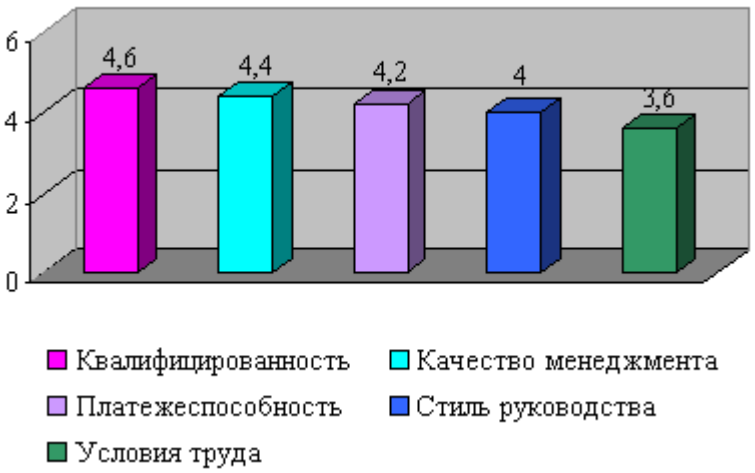

Рисунок 3 - Анализ внутренних факторов, влияющих на эффективность управления гражданским персоналом воинской части

Таким образом, полученные результаты анализа влияния внутренних факторов на эффективность кадровой политики воинской части, позволяют сделать следующий вывод.

Наибольшее влияние на эффективность управления персоналом воинской части оказывает квалификационный уровень работников (значимость данного фактора 4,6). Еще одним значимым фактором влияния качество менеджмента (значимость данного фактора - 4,4). Следующими по степени влияния на эффективность управления персоналом воинской части являются такие факторы, как стиль руководства (значимость данного фактора - 4) и платежеспособность (значимость данного фактора 4,2). Влияние такого фактора, как условия труда, на эффективность управления персоналом воинской части респонденты оценили в 3,6 балла.

В связи с тем, что наибольшее влияние на эффективность кадровой политики воинской части оказывает именно эти факторы, представляется целесообразным оценить приоритетность целей системы управления персоналом при разработке мероприятий по совершенствованию кадровой политики в будущем.

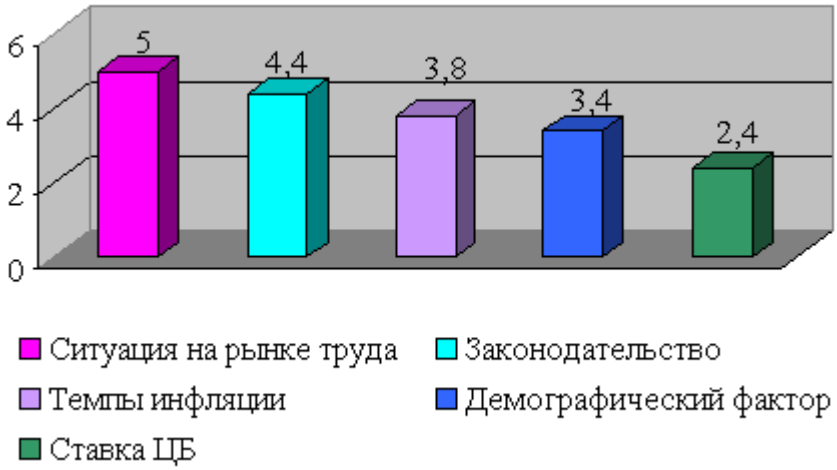

Рисунок 4 - Анализ внешних факторов, влияющих на эффективность управления гражданским персоналом войсковой части

Полученные результаты анализа влияния внешних факторов на эффективность кадровой политики войсковой части, позволяют сделать следующий вывод. Наибольшее влияние на эффективность управления гражданским персоналом войсковой части оказывает ситуация на рынке труда (значимость данного фактора 5).

Еще одним значимым фактором влияния является изменения в законодательстве (значимость данного фактора - 4,4).

Следующими по степени влияния на эффективность управления гражданским персоналом войсковой части являются такие факторы, как темпы инфляции (значимость данного фактора - 3,8) и демографический фактор (значимость данного фактора 3,4).

Влияние такого фактора, как ставка ЦБ, на эффективность управления гражданским персоналом войсковой части респонденты оценили незначительно (значимость данного фактора 2,4).

Влияние выделенных факторов на эффективность управления гражданским персоналом войсковой части в дальнейшем необходимо

учитывать при разработке рекомендаций по совершенствованию кадровой политики войсковой части.

Для оценки удовлетворенности работой коллектива, в войсковой части проводилось тестирование. Результаты тестирования (в процентах о числа опрошенных) работников войсковой части приведены в таблице 1.

Таблица 1 - Результаты тестирования работников войсковой части за 2012-2014 гг.

Утверждение	2012	2013	2014
Вполне удовлетворены работой	3,7	3,6	3,6
Удовлетворены	32,1	31,2	30,1
Не вполне удовлетворены	44,6	45,9	47,0
Не удовлетворены	17,6	18,1	18,1
Крайне не удовлетворены	1,1	1,2	1,2

Из чего можно сделать вывод, что удовлетворены работой 33,7% из числа опрошенных, а остальные (66,3%) не удовлетворены в той или иной степени. Это ставит перед работниками аппарата управления задачу в разработке и реализации мер по устранению недостатков в этой области управления.

3 Основные направления совершенствования кадровой политики в сфере милитаризованной государственной службы

3.1 Направления совершенствования кадровой политики

Опираясь на многочисленные исследования, систему подготовки военных профессионалов за последние годы, автор акцентирует внимание на следующих направлениях военно-кадровой работы.

Главными направлениями кадровой политики являются:

А) Совершенствование системы комплектования Вооруженных Сил

Существовавшая до последних постановлений Правительства РФ система комплектования перестала отвечать требованиям дня, и были обоснованные опасения, что после 2005 года она была бы не способна обеспечивать требуемую укомплектованность военной организации государства. Причин тому несколько: это и нехватка призывных ресурсов, и достаточно либеральное законодательство, позволяющее призывать лишь около 10% стоящих на воинском учете юношей.

Нельзя не учитывать и того, что, с 2005 года начнет образовываться демографическая «яма», которая к 2012 году достигнет максимальной глубины.

Все это требует изменений в системе комплектования, без которых станет невозможным поддерживать на должном уровне боеготовность Вооруженных Сил Российской Федерации. Принятые в последнее время решения Правительства РФ кардинально меняют ситуацию в этой области. Частичный перевод Вооруженных Сил на контрактную основу является не политической декларацией и не целью развития Вооруженных Сил РФ. Это – одно из направлений повышения боевой эффективности Вооруженных Сил РФ и достижение ими такого качественного уровня, который позволит

решать любые задачи в области обеспечения национальной безопасности, поставленные Президентом РФ.

Перевод Вооруженных Сил на контрактную основу рассматривается не как цель их развития и совершенствования, а как средство решения задач обеспечения обороноспособности РФ и повышения боеготовности Вооруженных Сил. Решения о переводе на контрактную основу части подразделений Вооруженных Сил не являются политическими декларациями, не продуманными с финансовой и организационной точек зрения, а стали результатом длительной работы по оценке объективных возможностей страны.

Б) Создание централизованной, структурно оптимизированной и устойчиво управляемой системы комплектования войск (сил), входящих в военную организацию государства, гражданами, добровольно поступающими на военную службу.

Первый имеющийся опыт комплектования Вооруженных Сил РФ на контрактной основе показывает, что для достижения основной цели этого мероприятия необходимо достаточное и ритмичное финансирование, а также наличие качественной базы для пополнения подразделений контрактниками. Сегодня наблюдается высокая текучесть кадров среди военнослужащих, проходящих службу по контракту, свидетельствующая о том, что связать свою судьбу с Вооруженными Силами пока что желает далеко не лучшая часть молодых людей, а, в первую очередь, те лица, которые по разным причинам не нашли своего места в гражданской жизни.

При этом расходы на социальное обеспечение и повышение привлекательности военной службы по контракту составляют 64,2 млрд. рублей, на решение задач совершенствования боевой готовности соединений и воинских частей, переводимых на контрактный способ комплектования, – 14,9 млрд. рублей.

Для создания минимальных стимулов поступления на военную службу по контракту в проекте программы предусматривается повышение надбавки,

выплачиваемой за особые условия боевой подготовки, до 3300 руб. в месяц в расчете на одного военнослужащего, а для соединений, расквартированных на территории Чеченской республики, – 5000 руб. в месяц (всего на руки солдат-контрактник первого года службы будет получать около 6 тыс. руб. в месяц, в Чеченской республике – 15 тыс. руб. в месяц).

При этом льготы, установленные действующим законодательством в части, касающейся солдат и сержантов, проходящих военную службу по контракту, связанные с бесплатным проездом военнослужащих и членов их семей к месту проведения отпуска, будут заменены компенсационными выплатами.

Реализация программы позволит исключить прохождение службы сержантов и солдат по призыву в воинских частях, выполняющих боевые задачи в Чеченской республике, а также изменить качественные параметры подготовки войск.

Перевод соединений и частей на контрактную основу будет осуществляться последовательно после создания необходимой инфраструктуры, при этом в первую очередь будут переведены соединения и воинские части постоянной готовности Вооруженных Сил.

Постепенный переход к новой системе комплектования будет сопряжен и с последовательным сокращением сроков службы по призыву. Продолжительность такой службы будет определяться наличием призывных ресурсов в стране. Срок службы по призыву до 1,0 года. Кроме всего прочего это потребует установления оптимального соотношения категорий военнослужащих в численности военной организации мирного времени и запаса военно-обученного резерва.

В) совершенствование правовой и военно-правовой работы, выработка эффективных механизмов реализации принятых военных законов.

Одно из основных направлений кадровой политики является область совершенствования правовой работы:

- внедрение правовых и демократических механизмов, разделяющих личное и служебное во взаимоотношениях начальников и подчиненных и всех военнослужащих;

- правовое закрепление социального статуса ряда демократических институтов армии, в том числе общественного мнения. В определенной мере снять социальную напряженность могло бы создание в Вооруженных Силах независимых военных профсоюзов;

- активизировать деятельность средств массовой информации по объективному освещению проблем взаимоотношений армии и общества, повышения престижа военной службы, по формированию общественного мнения относительно воинского долга по защите Отечества;

- усилить роль Офицерских собраний в войсковой части с учетом накопленного опыта их деятельности, ускорить разработку и принятие Кодекса чести офицера;

- закупить и распространить Сборник действующих основных законодательных актов, документов и постановлений Российского правительства, по вопросам социальной защищенности, материально-бытового обеспечения военнослужащих, членов их семей, рабочих и служащих, ветеранов Вооруженных Сил, среди военнослужащих воинские части. Иметь соответствующую литературу в библиотеке гарнизона.

Г) дальнейшая демократизация внутриармейской жизни;

Демократия в армии - это вполне нормальное и желаемое явление. Прозрачные процедуры распределения благ и льгот для военных, общественный контроль за финансированием армии, выработка военных стратегий на основе настроений и желаний общества, строгий контроль за соблюдением законности, государственные гарантии прав военнослужащих, условия службы учитывающие бытовые и культурные потребности солдат. Это есть демократия.

Армия должна выполнять задачи, порученные ей обществом, формирование армии, и взаимоотношения внутри нее должны происходить

по правилам демократически определенными опять, же обществом, действовать армия должна по законам и в рамках определенными демократическими процедурами (законами, конституцией).

Д) улучшение социальной инфраструктуры прохождения военной службы по контракту, повышение ее привлекательности.

Необходимо осуществить неотложные меры в сфере материально-бытовых условий жизни всех категорий военнослужащих:

- совместно с местными органами власти добиться неукоснительного выполнения законов Российской Федерации об обеспечении военнослужащих жильем после увольнения, обеспечением служебных жильем во время прохождения службы, постоянно информировать по этим вопросам армейскую общественность через газету местные газеты и окружную печать;

- создать в гарнизонах систему постоянного изучения нужд и запросов военнослужащих и членов их семей, приема от них предварительных заказов, организовать пункты проката товаров и вещей длительного пользования;

- компенсировать военнослужащим в полном объеме транспортно-погрузочные работы при отправке и получении контейнеров с домашними вещами;

- решить в законодательном, а затем и в практическом порядке проблему с отселением из военных городков лиц, утерявших связь с армией. Обеспечить участие представителей Министерства Обороны России в формировании бюджета местных органов власти тех районов, где расположены воинские части (т.е. целевым назначением выделять средства на жилищное строительство для военнослужащих);

- гарантировать военнослужащим и их семьям получение жилья, прописку, медицинское обеспечение в местах прохождения службы;

- предоставить военнослужащим с учетом режимности службы и членам их семей право на проведение отпусков в домах отдыха, санаториях, отдыха на море;

- принять меры для устранения протекционизма в кадровой политике при назначении на должности после окончания военных академий и училищ. При выпуске из ВУЗа предавать гласности список имеющихся вакансий, которые в первую очередь должны выбирать отличники, а затем в соответствии с достигнутыми результатами в учебе - все остальные. Критерием при выпуске должны быть оценки в дипломе и успехи в исследовательской деятельности, моральные и деловые качества;

- разрешить офицерам, прапорщикам и сержантам учиться на заочном или вечернем отделениях в гражданских ВУЗах, независимо от их профиля;

- учитывая значительное сокращение численности офицерского состава, отсутствие реальных возможностей для устройства на высокооплачиваемую работу после увольнения, а также необходимость социальной защищенности бывших кадровых военнослужащих, следует внести изменения и дополнения в действующее законодательство по переподготовке и трудоустройству уволенных в запас военнослужащих, пересмотреть порядок начисления пенсий.

Е) Подготовка военных кадров в системе в системе военного образования.

Реализация указанных приоритетов реформирования и укрепления Вооруженных Сил РФ невозможна без формирования прочного задела – научного и человеческого потенциала, являющихся общим фундаментом проводимых преобразований.

Военно-научный комплекс Вооруженных Сил включает в себя научно-исследовательские организации (НИО МО), высшие военные учебные заведения Министерства обороны РФ, организации и учреждения, решающие задачи научного обоснования перспективных направлений строительства, развития, подготовки, применения и обеспечения Вооруженных Сил РФ.

Модернизация Вооруженных Сил требует постоянного совершенствования профессиональных знаний и мастерства офицерского корпуса. Это означает, что серьезные изменения должны произойти в

системе подготовки кадров и, прежде всего, в системе высшего военного образования.

Главной целью системы подготовки военных кадров было и остается обеспечение устойчивого комплектования войск квалифицированными офицерами, постоянное повышение уровня их профессионализма и общей культуры, формирование у выпускников ВВУЗов высоких морально-нравственных качеств гражданина и защитника Отечества. Здесь есть целый ряд задач, требующих внимательного рассмотрения и решения. [58]

Сегодня система подготовки военных кадров в России построена по ведомственному принципу. Это - главная причина распыления и нерационального использования и без того явно недостаточных финансовых ресурсов, выделяемых на военное образование. К примеру, подготовка офицеров для силовых структур осуществляется, кроме Минобороны, еще в 6 ведомственных системах военного образования.

Многие ВУЗы осуществляют подготовку всего по одной-двум специальностям, при этом превалируют элементы дублирования и параллелизма. В сравнении с ВУЗами Минобороны, дублирование подготовки офицерских кадров по военно-учетным специальностям составляет в учебных заведениях ПС ФСБ – 88%, МЧС – 60%, МВД –50%, ФСЖВ – 43%. И это при том, что стоимость обучения и содержания одного курсанта (слушателя) в ВУЗах Минобороны, по сравнению, к примеру, с ПС ФСБ, в 1,9 раза ниже. Кроме того, каждое ведомство, имеющее ВУЗы, содержит собственный аппарат управления военным образованием.

Сегодня следует признать, что политика объединения военных академий с военными училищами в качестве филиалов была ошибочной. Она привела, в первую очередь, к снижению статуса системообразующих ВУЗов, оттоку из них профессорско-преподавательского состава высшей категории. Объединение, а фактически «скрытое сокращение» привело к тому, что юридически в Министерстве обороны числится 57 ВУЗов, но на деле их гораздо больше. При этом около половины существующих ВУЗов имеют

емкость менее 1000 слушателей и курсантов, что не только противоречит общемировой практике, но и значительно удорожает и без того высокую стоимость обучения, затрудняет создание квалифицированных педагогических коллективов.

В настоящее время в Министерстве обороны считается затратным готовить курсантов в военных училищах по двум специальностям (военной и гражданской). Многие молодые люди в последние годы используют обучение в военных вузах как способ получения бесплатного образования и одновременно как возможность уклониться от службы в армии. Ввиду несовершенства законодательной базы в РФ ежегодно 7-8 тыс. курсантов покидали стены военных училищ и продолжали обучение в гражданских ВУЗах, а около 10 тыс. выпускников-лейтенантов оставляли военную службу сразу после получения диплома.

Предстоит большая работа по ликвидации опасного разрыва плановой смены поколений, когда офицеры советской школы уже ушли или уйдут в ближайшие годы, а пришедшие им на смену офицеры российской школы в силу разных причин не обладают необходимыми практическими навыками и теоретическими знаниями. Недостатки в подготовке офицеров неизбежно влекут за собой сложности в подготовке рядового и сержантского состава, которые, собственно, и определяют успех на поле боя. Решить эту задачу без существенного повышения профессионального уровня и статуса руководящего и преподавательского состава военно-учебных заведений невозможно.

Подготовка офицеров в военно-учебных заведениях должна осуществляться с учетом требований современной вооруженной борьбы, развития средств, форм и способов ее ведения. Сейчас это происходит далеко не всегда. [49, с.48]

Особый разговор – подготовки офицеров запаса на военных кафедрах образовательных учреждений высшего профессионального образования Российской Федерации. В массовом масштабе она не соответствует

плановым цифрам, устанавливаемым для военных кафедр вузов как в сторону значительной недоподготовки, так и в сторону переподготовки. И тот и другой варианты являются недопустимыми, поскольку по одним военно-учетным специальностям Вооруженные Силы недополучают большое количество необходимых в запасе офицерских кадров, а по другим – в запасе накапливается большое количество офицеров, которое во много раз превышает их мобилизационную потребность, и на что затрачиваются значительные финансовые средства. В результате сегодня практически востребован только каждый десятый специалист, подготовленный на этих кафедрах.

Это стало возможным в результате лоббизма прошлых лет, количество военных кафедр, готовящих специалистов по малочисленным военно-учетным специальностям и фактически невостребованных Министерством обороны, значительно возросло.

Главными причинами сложившегося положения дел являются: отсутствие четкого системного подхода к организации военного образования и подготовки войск с точки зрения его внутреннего содержания; недостаточный уровень профессиональной и методической подготовки самих преподавателей; снижение контроля над учебным процессом в ВУЗах и над организацией профессиональной и боевой подготовки в войсках.

Крайне важно, чтобы из ВУЗов выпускался офицер-профессионал с высокой методической подготовкой, владеющий системой приемов и способов обучения подчиненных. При этом учебные программы, предметы обучения должны быть жестко, системно увязаны по этапам обучения. В этой связи каждый командир должен осознавать необходимость строжайшего соблюдения установленного порядка подготовки и проведения каждого занятия с подчиненными и в целом учебного процесса. В основу должны быть положены простые и понятные всем принципы обучения.

В ближайшие годы совершенствование системы военного образования будет осуществляться с учетом формирования межведомственной

(сопряженной) системы подготовки кадров по военным специальностям для Вооруженных Сил Российской Федерации, других войск, воинских формирований и органов.

Ж) Выполнение программы модернизации вооружения, военной и специальной техники и поддержание их в боеготовом состоянии.

На сегодняшний день Вооруженные Силы РФ основными видами вооружения, военной техники и другими материальными средствами обеспечены на должном уровне. Однако качественный анализ показывает, что доля современных образцов вооружения и военной техники составляет 20-30%, в то время, как в современных армиях мира этот показатель – более 70%.

Сегодняшнее состояние вооружений позволяет рассчитывать на некоторый промежуток времени – порядка 10-15 лет, – в течение которого необходимо, с одной стороны, обеспечить поддержание существующих средств, а с другой, – реализовать имеющийся задел в области технологий до уровня, при котором по истечении этого срока можно было бы приступить к перевооружению армии и флота.

В 2003 году разработаны и приняты основополагающие документы в области военно-технической политики РФ, определен перечень базовых военных технологий на перспективу.

Особый упор в этих программах и планах сделан на модернизацию вооружения, военной и специальной техники. В ближайшей перспективе финансирование развития вооружения и военной техники будет осуществляться по трем направлениям:

- поддержание вооружения, военной специальной техники частей постоянной готовности в боеготовом состоянии;

- завершение опытно-конструкторских разработок, имеющих прорывные результаты с точки зрения повышения качественных характеристик вооружения;

- модернизации устаревшего вооружения.

Особое внимание будет уделено развитию образцов и систем ВВТ, оказывающих решающее значение на исход будущей вооруженной борьбы: дальнобойному высокоточному оружию, комплексам разведки и целеуказания (наземным, воздушным, космическим) средствам радиоэлектронного подавления автоматизированным системам управления войсками и оружием).

Результатом выполнения предлагаемых мер станет повышение уровня обеспеченности воинских формирований современным вооружением и военной техникой к 2012 году в целом до 35%, а к 2015 году – до 40-45%. Полная замена наличного вооружения Вооруженных Сил и других войск Российской Федерации может произойти к 2020-2025 году.

До 2025 года за счет поэтапного уменьшения расходов на текущее содержание Вооруженных Сил суммарные затраты на разработку, закупку, модернизацию и ремонт вооружения и военной техники должны составлять около 50-60% от расходов на национальную оборону.

3) Совершенствование системы воспитания и морально-психологического обеспечения военнослужащих, патриотическое воспитание граждан Российской Федерации

Во все времена успех в бою решала не самая совершенная техника, а люди. Они управляют могучей техникой, от их боевого духа и моральной силы зависит решение поставленных задач. Поэтому вопросы воспитания личного состава, поддержания высокого уровня воинской дисциплины всегда были, есть и будут одной из основных задач руководителей всех уровней.

При этом надо учитывать, что российское военное строительство осуществляется в сложной и противоречивой социально-экономической, общественно-политической, национально-демографической, криминальной и религиозной обстановке

За последние десять лет существенно изменился социальный портрет армии. Среди молодого пополнения, поступающего на военную службу, значительно снизился образовательный уровень. Ухудшилось состояние

физического и психического здоровья. Возросли пацифистские и антиармейские настроения. Все большее значение приобретают религиозный и национальный факторы, рост детской безнадзорности и беспризорности, проблемы пьянства и наркомании среди молодежи.

На личный состав серьезное влияние оказывает криминальная обстановка в стране. Динамика преступности в Вооруженных Силах согласуется с общей направленностью развития преступности в России. Не прекращаются попытки проникновения организованной преступности в армейскую среду.

Высокий боевой дух и моральная сила военнослужащих вдруг и сразу не возникают. Они представляют собой результат сознательного, целенаправленного и систематического воздействия на мировоззрение, интеллект, мораль и психику как всего народа, так отдельных граждан.

Эти качества формируются не группой узких специалистов, приставленных специально для воспитания людей. Они возникают в семье, а затем терпеливо взращиваются, поощряются и совершенствуется многими институтами государства, общественными организациями, средствами массовой информации. На это дело государства, заботящиеся о своей национальной безопасности, не жалеют ни материальных, ни интеллектуальных ресурсов.

В этой связи представляется необходимым на федеральном уровне разработать и реализовать программу военно-политического просвещения российских граждан и военно-политического образования военнослужащих, что позволило бы каждому гражданину ясно понимать, как возникают, ведутся, к чему приводят войны и во что они обходятся народам и государствам.

Упущения и ошибки в общегосударственном деле военно-патриотического воспитания оплачиваются не только падением престижа военной службы. Образовавшийся в воспитании молодых людей, допризывной молодежи вакуум пытаются заполнить своим влиянием

организации экстремистского и даже фашистского толка. Переориентировка моральных устоев, размывание патриотического сознания граждан привели к тому, что в последние годы для службы в армии и на флоте все больше приходит призывников, отбывших наказание в местах лишения свободы, состоящих на учете в органах внутренних дел за различные правонарушения, систематически употребляющих спиртные напитки и наркотики. При наличии в войсках ракетно-ядерного оружия и оружия повышенной опасности, подобные явления могут привести к крайне опасным последствиям.

На фоне общего ухудшения состояния здоровья призывников продолжается развал системы физического воспитания юношей. Мы уже стали забывать, что в недалеком прошлом существовали такие физкультурные комплексы как «Готов к труду и обороне» и «Готов к защите Родины». При всех их недостатках нельзя не признать их значительного влияния на физическое развитие молодежи. Если раньше стадионы и спортивные площадки заполняла молодежь для занятия спортом, то сейчас многие из них превратились в вещевые рынки. Весьма далека от совершенства спортивная база образовательных учреждений, не проводятся контрольные проверки физической подготовленности призывников и фактически не имеется критериев ее объективной обобщенной оценки.

Особое внимание привлекает к себе проблема беспризорных и безнадзорных детей. Это – горькая примета нашего времени. Решение этой проблемы является первоочередной задачей государства, и Министерства обороны не стоит от нее в стороне.

Только сейчас, спустя десятилетие, когда мы практически потеряли уже целое поколение, общество начинает в какой-то мере понимать пагубность фактического отказа от целенаправленного военно-патриотического воспитания населения, утраты системы подготовки молодежи к защите Отечества.

3.2 План мероприятий и рекомендаций по совершенствованию кадровой политики в воинской части.

А) Предложения по совершенствованию оплаты труда.

Чтобы заинтересовать работников в улучшении трудовых показателей, нужно выплачивать им достойную заработную плату. А для того чтобы работники были довольны своей зарплатой и могли влиять на ее повышение, добиваясь лучших результатов, необходимо правильно выбрать систему оплаты труда.

Из чего состоит заработная плата? Она состоит из базового оклада, некоторых выплат и премиальных. У военнослужащего – это денежное довольствие (оклад по должности и оклад по званию), надбавок и премий. У гражданского персонала жестко регулируемый оклад, который индексируется через определенный период времени с учетом темпов инфляции.

Таким образом, прямой материальной мотивацией является заработная плата, которая зависит от должности, квалификации, стажа работы, количества и качества затраченного труда.

Еще работнику предоставляется социальный пакет. Это оплата больничных листков оплата ежегодных отпусков, обязательное медицинское страхование, отчисления на обязательное пенсионное страхование.

Предлагаю еще один способ увеличения дохода работников – это добровольные доходы, которые используются руководством в соответствии с положением о социальных выплатах и льготах работникам. Единовременные выплаты при бракосочетании, рождении ребенка, смерть родственника, круглых дат, уход на пенсию.

Предлагаю также использовать меры по осуществлению прозрачности и справедливости при назначении премий работникам в соответствии с

вкладом в общий результат (при распределении премий не всегда верно оценивается вклад каждого сотрудника). В связи с этим необходимо:

- усилить зависимость оплаты воинского труда от его качества и интенсивности;

- увеличить денежные оклады и ввести дополнительные отпуска тем, кто непосредственно работает с личным составом, ввести коэффициент к должностному окладу в зависимости от количества людей в подразделении;

- ввести обязательную ежемесячную компенсацию военнослужащим и членам их семей за проживание в экологически неблагоприятных и опасных районах.

Б) Внедрение системы наставничества.

Большое число сотрудников увольняются впервые месяцы работы. С другой стороны их охватывает паника. Чтобы избежать этого предлагаю систему адаптации и наставничества новых сотрудников.

Каждый вновь принятый сотрудник получает «Справочник». Он разработан и введен в использование для эффективного ознакомления вновь принятых сотрудников с информацией о составе части, ее истории, образцами необходимых документов, списков фамилий основных руководителей, списков «нужных» телефонов.

Проводят с новичками собеседования по технике безопасности, беседуют и подписывают документы о неразглашении государственной тайны, проходят инструктаж о правилах пожарной безопасности.

Непосредственно на месте «прикрепляют» к новичку наставника, который на первых порах обучает и передает опыт.

Не малое значение имеет организация рабочего места нового сотрудника. Он должен знать, где его рабочий стол, сейф, к какому компьютеру он имеет доступ, в каком кабинете он должен находиться. Если это рабочий, то показать фронт его будущей работы, станки, механизмы, машины. Ознакомить сотрудника под роспись с его функциональными обязанностями, ознакомить с должностными инструкциями. Рассказать об

основных алгоритмах работы. Сделать ссылки на основные положения, нормативные акты, инструкции, документы внутреннего пользования.

Мой опыт показывает, чтобы обучить кадровика самостоятельно работать с учетом специфики всех тонкостей воинской службы в данной воинской части – нужен год. Этому нигде не учат, а умения приобретаются в процессе практики.

В) Совершенствование режима труда и отдыха.

Для восстановления здоровья работника нужен отдых. Наша часть уделяет этому моменту очень большое значение. В части есть бассейн, стадион, тропы здоровья, волейбольные площадки, ФОК. В части проводят соревнования футболу, волейболу, плаванию, лыжам. Зимой заливается каток, где проводят соревнованию по хоккею.

По праздникам проводятся корпоративные мероприятия для военнослужащих, устраиваются праздники для детей. В части есть Дом офицеров, свой театр, видеостудия. Проводятся концерты, день Смеха (1 апреля), капустники, приглашают артистов из других городов. В день Победы – военный парад. Организовываются выставки. День выпускников – это праздник всей части. В нашей части есть большая библиотека.

На основании закона «о статусе военнослужащего» жены идут в отпуск одновременно с мужем-военнослужащим. В части эта льгота пользуется популярностью.

К недостаткам могу отнести – это обеспечение небольшим количеством путевок в Дома отдыха, санатории. Предлагаю увеличить количество выделяемых путевок в оздоровительные организации, наладить летний отдых детей.

Предлагаю увеличить выезды в театр г. Пензы, на соревнования, просмотр фильмов для того, чтобы военнослужащие не были ущемлены в своих возможностях по сравнению с гражданским населением.

Режим труда:

Каждый работник должен иметь свое рабочее место, оснащенное необходимым техническим средством. Должны быть комнаты отдыха, комнаты психологической разгрузки. В течение рабочего дня устанавливаются 15 - минутные перерывы.

Г) Совершенствование системы мотивации и стимулирования сотрудников.

Устная или письменная благодарность, вручение грамот, наград, ценным подарком за эффективную работу по итогам работы, награждениями медалями и орденами, доска почета.

Одобрение является более мощным способом вознаграждения, чем деньги (хотя они всегда будут много значить). Почти все люди положительно реагируют, если чувствуют, что их ценят и уважают. Правила такие: хвалите сразу, говорите, что вы довольны работой, после не стоит стоять над душой и уходите.

Основная проблема при рассмотрении мотивации, - как мотивировать людей вносить свой вклад в выполняемую работу и в деятельность организации. Для этого необходимо знать, как возникают или вызываются те или иные мотивы, как и какими способами, мотивы могут быть приведены в действие, как осуществляется мотивирование людей. В решении этой проблемы может существенно помочь знание теорий мотивации: содержательных (отвечающих, чем можно мотивировать людей) и процессуальных (дающих ответ на вопрос как мотивировать сотрудников).

Системы мотиваций и поощрения, поддерживающие стратегию, - великолепный инструмент управления персоналом, обязывающий каждого нести ответственность за свой участок работы.

В системе поощрений выделяют материальное и нематериальное (моральное) поощрения. Для того чтобы материальное вознаграждение было достаточным стимулом для работы, необходимо выполнить следующие условия:

1) денежное вознаграждение должно составлять основную часть всех компенсационных выплат;

2) система вознаграждений и поощрений должна контролироваться особенно тщательно и честно;

3) поощрения должны быть связаны с результатами работы, которые являются частью стратегического плана;

4) каждый из достигнутых индивидуальных результатов работы должен включать в себя оценку персонального вклада работника.

Создание среды, мотивирующей работу, - это сложная задача. Для этого необходимо уделить особое внимание тому, как устанавливаются цели, оцениваются показатели работы и распределяются вознаграждение, поскольку это принципиальные методы, позволяющие поощрять подчинённых работать на высоком уровне.

Подразделения – это основные строительные блоки воинской части. В подразделениях для контроля над поведением своих членов используются роли, правила и нормы. Групповая и организационная эффективность зависят от того, насколько удаётся минимизировать сбои в работе, добиться выигрышей, согласованности целей подразделения с целями организации и иметь соответствующий уровень групповой сплочённости.

Чтобы сделать первый шаг на пути создания команды, нужно узнать и понять каждого как индивидуума. Необходимо узнать, что важно для членов команды: их амбиции и цели, их семья и их заботы и т.д. Целесообразно поощрять сотрудников высказывать свои идеи, особенно если они отличаются от его идей. Команда должна сама себя мотивировать. Для этого строится «командный дух» с помощью привлечения всех членов команды к участию в каждом аспекте работы. Тогда на достижение целей члены команды будут работать вместе.

Д) Рекомендации по совершенствованию труда.

Основными мерами по снижению физической и нервно-психической напряженности являются следующие:

- повышение уровня механизации и автоматизации трудоемких производственных процессов, использование современной высокопроизводительной техники;

- совершенствование организации рабочих мест;

- организация приемов и методов труда;

- оптимизация темпа работы;

- оптимизация режима труда и отдыха;

- улучшение транспортного обслуживания рабочих мест, связанных с тяжелыми предметами труда;

- научно обоснованное установление норм обслуживания оборудования.;

- чередование работ, требующих участия разных анализаторов (слуха, зрения, осязания и др.);

- чередования работ, требующих преимущественно умственных нагрузок с работами физическими;

- чередование работ разной сложности и интенсивности;

- оптимизация режимов труда и отдыха;

- предупреждение и снижение монотонности труда путем повышения содержательности труда;

- ритмизация труда (работа по графику с пониженной на 10-15% нагрузкой в первый и последний часы рабочей смены);

- компьютеризация вычислительных и аналитических работ, широкое использование персональных компьютеров в практике управления производством, организация компьютерных банков данных по разным аспектам производственной деятельности и другие.

Е) Совершенствование санитарно-гигиенических условий труда.

Улучшение санитарно-гигиенических условий труда предполагает совершенствование техники и технологии производства с целью устранения причин, порождающих неблагоприятные условия, а также рационализацию

производственного процесса с учетом комплекса санитарных и эргономических норм, стандартов и требований.

Для создания благоприятных санитарно-гигиенических условий труда все элементы производственной среды должны систематически подвергаться исследованию и приводится в соответствие с нормативами. Основные руководящими документами, регламентирующие эти условия на предприятиях:

- различные ГОСТы, СанПиН - санитарные правила и нормы;
- СП - санитарные правила;
- СНиП - строительные нормы и правила;
- ПДУ - предельно допустимые уровни;
- ПДК - предельно допустимые концентрации, ГН — гигиенические нормативы;
- МУК - методические указания по контролю;
- ОБУВ - ориентировочные безопасные уровни воздействия веществ в воздухе рабочей зоны и др.

Действующие санитарно-гигиенические нормативы разрабатываются по отдельным факторам и в основном регламентируют предельно допустимые концентрации (ПДК) и уровни (ПДУ) вредных факторов, то есть уровни концентрации, которые при ежедневной работе в течение 8 часов (40 часов в неделю) не вызывают у работающих профессиональных заболеваний или общих отклонений в здоровье. Однако необходимо иметь в виду, что дозы и уровни вредных факторов, даже значительно меньше предельно допустимых, при комбинированном действии могут становятся опасными для здоровья.

В настоящее время наряду с предельно допустимыми по отдельным факторам разработаны и оптимальные нормы, на которые и следует ориентироваться при осуществлении мероприятий по совершенствованию санитарно-гигиенических условий труда.

Среди мер, направленных на улучшение социально-гигиенических условий труда, выделяют меры по улучшению метеорологических условий и

Профилактики переохлаждения организма работающих, которое является одной из причин простудных заболеваний. Основная причина возникновения простуды – дискомфортные условия производственных помещений и несоответствующая им одежда. Причина простудных заболеваний зачастую не в сильном воздействии холода на организм человека, а в длительном действии охлаждения на кожную поверхность. Простудные заболевания возникают также не столько от воздействия холодного воздуха, сколько от его сочетания с повышенной влажностью. Влажность способствует охлаждению организма и в тех случаях, когда поверхность кожи покрывается потом, так как мокрая кожа значительно сильнее охлаждается, чем сухая. Теплоотдача особенно усиливается при покрытии кожи потом при низкой температуре или при ветре.

Основными средствами профилактики простудных заболеваний являются улучшение санитарно-гигиенических условий в цехе, на участке и систематическое закаливание организма. В холодный период года в закрытых производственных помещениях необходимо устранить все, что способствует переохлаждению организма: резкие потоки холодного воздуха, врывающегося через открытые ворота, двери, не застекленные окна и т.д. Необходимо защищать рабочие места в производственных помещениях от резких потоков холодного воздуха при частом открывании дверей и других проемов с помощью шлюзов, тамбуров, воздушных завес и т.д. При невозможности устройства тамбуров в местах, где бывают сквозняки, следует вблизи рабочих мест ставить экраны-перегородки высотой до 3м. Для большего предохранения от охлаждения на перегородки могут быть помещены батареи отопления. Для естественной вентиляции в зимнее время следует пользоваться фрамугами, которые обычно находятся в верхней части окна, что способствует прохождению холодного воздуха в верхнюю зону помещения. У фрамуг должны быть боковые направляющие отражатели.

Состояние метеорологических условий труда обусловливается и таким фактором производственной среды как инфракрасное излучение. Инфракрасное излучение, распространяясь от источника излучения в виде электромагнитных волн (длиной от 0,76 до 420 мкм), поглощаются кожей, вызывая ее нагревание. Мощность излучения и распределение по отдельным участкам спектра зависят от абсолютной температуры излучающего тела. Для оценки воздействия инфракрасного излучения на работающих наряду со спектральными характеристиками важное значение имеет интенсивность излучения. Для измерения интенсивности лучистой энергии нагретых производственных источников используют актинометр (состоит из гальванометра и приемника тепловой радиации). По мере удаления рабочего места от источников излучения интенсивность теплового потока уменьшается. Для ограничения воздействия инфракрасного излучения необходимо, чтобы рабочий находился на определенном расстоянии от источника излучения и был обеспечен соответствующей защитной одеждой.

Одним из важных профилактических средств предупреждения утомления при действии интенсивности шума являются чередование периодов работы и отдыха при действии шума. Отдых снижает отрицательное воздействие шума на работоспособность лишь в том случае, если продолжительность и количество отдыха соответствует условиям, при которых происходит наиболее эффективное восстановление раздражаемых мер воздействия шума нервных центров, поэтому при выборе средств повышения работоспособности для конкретного производства необходимо учитывать влияние отдыха на ограничение воздействия интенсивного шума на организм человека.

Для ограничения и устранения вредного действия вибрации на производстве необходим: тщательный уход за оборудованием, своевременная замена изнашивающихся движущихся и трущихся частей, применение вибропоглощающих прокладок, использование различных типов глушителей, устранение контактов фундамента агрегата с фундаментами

зданий и, главное, возможность изменения технологии – замена производственных операций, связанных с шумами и вибрацией, бесшумными производственными процессами, рациональное чередование периодов отдыха и работы при воздействии вибрации.

Для обеспечения наилучших условий освещения, оптимальная освещенность должна устанавливаться с учетом световых свойств (коэффициента отражения) рабочей поверхности, размеров обрабатываемой детали, частоты и длительности периодов отдыха на протяжении рабочего дня, характера трудового процесса в частности, точности зрительной работы.

Существующие нормы искусственного освещения в производственных помещениях предусматривают разный уровень освещения для различной точности работ. Нормы устанавливают наименьшие допустимые значения освещенности, при которых обеспечивается успешное выполнение различной по характеру и сложности зрительной работы. При этом нормируется степень равномерности освещения в целях обеспечения более полной зрительной адаптации в наименьший отрезок времени. Освещение производственных помещений только искусственным светом допустимо лишь как исключение. Естественный свет стимулирует жизнедеятельность организма человека, создает ощущение непосредственной связи с внешней средой, позволяет обеспечить равномерное освещение помещений.

К пассивным средствам повышения работоспособности, получающим все большее распространение на производстве, относятся методы оздоровительного воздействия на организм человека – аэрация, водные процедуры, ультрафиолетовое облучение.

Ж) Обеспечение карьерного роста сотрудника (бесплатное обучение), движение «вверх» по карьерной лестнице.

Вопрос карьерного роста обязательно сопровождается либо чьим – нибудь увольнением, либо переводом в другое подразделение, либо должность освобождается в связи с естественными причинами. Однако данное положение вещей мало беспокоит руководство. В части не

отработанны системы карьерного роста. Сотрудники не имеют уверенности, что при успешной работе их ждет обязательное повышение по службе. Данный факт не может позитивно сказаться на улучшении качества работы. Считаю, что для любого человека важна самореализация. Предлагаю руководству части обратить внимание на решение этого вопроса пристальное внимание.

По проблеме реализации служебной карьеры В.М. Анисимов предлагает 50 видов механизмов подобного рода. [11, с.173-179]

З) Предложения по совершенствованию обучения и повышения квалификации сотрудников.

Воинская часть так же как и любая организация нуждается в квалифицированных кадрах. Чем выше профессионализм работника, богаче практический опыт, глубже теоретические знания, тем эффективнее (качественнее и быстрее) он будет выполнять свою работу. Соответственно, тем большую ценность он будет представлять. Поэтому вполне логично предположить, что подготовка, переподготовка, повышение квалификации сотрудников являются не тяжким бременем, которое ложится непомерным финансовым грузом на плечи работодателя, а условием успешной реализации планов, которые стоят перед воинской частью.

Потребности работодателя в кадрах зафиксированы в штатном расписании, которое определяет численный состав воинской части. Оно также содержит перечень наименований должностей постоянных сотрудников и размеров должностных окладов.

Поэтому решение о профессиональной подготовке и повышении квалификации работников должно предваряться анализом:

- реальной потребности воинской части в тех или иных кадрах;
- их квалификационного уровня;
- характера производства и его оснащенности.

И) Аттестация.

Оценка личного состава проводится посредством аттестации. Аттестация – процедура комплексной оценки сотрудников, которая проводится с целью определения соответствия сотрудника занимаемой должности, оценка профессиональных знаний и навыков индивидуальных качеств. Аттестация проводится в форме собеседования и тестирования.

Предлагаю по итогам прохождения процедуры аттестации разрабатывать план индивидуального развития сотрудника. Аттестацию проводить 1 раз в год.

Необходимо обратить внимание еще на одну рекомендацию. В воинской части надо регулярно проводить мероприятия по обмену опыта. На этих мероприятиях сотрудники делятся знаниями и навыками, в том числе полученные на внешнем обучении или приобретенные в процессе своего опыта. Предлагаю проводить занятия по взаимозаменяемости. Каждый сотрудник должен знать смежные участки, чтобы смог заменить сотрудника в случае болезни, ухода в отпуск, увольнения.

К) Предложения по совершенствованию трудовой дисциплины.

Специалисты считают, что в любом трудовом коллективе 5% работающих людей дисциплинированны от природы, еще 5% будут нарушать правила, нормы и условия труда при любых обстоятельствах, а поведение остальных 90% зависит от контроля со стороны руководителя. Осознав этот факт, руководители разных организаций - каждый по-своему - укрепляют трудовую дисциплину.

Кто-то пытается при помощи дисциплинарных мер повысить эффективность работы, кто-то хочет улучшить управляемость, а кто-то наводит порядок в связи с подготовкой к очередной аттестации или лицензированию. Согласно законодательству, нарушением трудовой дисциплины считается ненадлежащее исполнение работником по его вине возложенных на него трудовых обязанностей (ст. 192 ТК РФ). Сюда можно отнести пренебрежение правилами внутреннего распорядка, должностными инструкциями, положениями, приказами администрации, невыполнение

технологических регламентов работы и т.д. Руководитель в первую очередь обычно обращает внимание на внешние проявления трудовой дисциплины - не опаздывают ли сотрудники на работу, не бегают ли днем по магазинам, соответствует ли их одежда принятому в организации стилю.

В соответствии с трудовым законодательством работодатель имеет право наказывать персонал за нарушение правил трудового распорядка и должностных инструкций. Также предусмотрены процедуры возмещения ущерба, нанесенного организации по вине сотрудника. Законом установлены следующие виды административных наказаний (взысканий): замечание, выговор, лишение премии, предупреждение об увольнении и, в случае повторных нарушений, - увольнение. Для применения административного взыскания от нарушителя должно быть затребовано письменное объяснение причин совершенного поступка (при отказе его дать составляется акт о нарушении трудовой дисциплины, в котором документируется факт отказа и который подписывается несколькими свидетелями). Четкое документирование всех фактов нарушения позволяет руководителю застраховаться от возможных судебных исков со стороны сотрудников, требующих возмещения материального и морального ущерба. Решение о применяемом административном наказании оформляется в виде распоряжения или приказа по организации и обязательно объявляется работнику под роспись в ознакомлении. Согласно законодательству за каждое нарушение можно применить только одно взыскание.

Существует несколько психологических правил эффективного наказания:

- неотвратимость воздействия (недопустимость попустительства);

- индивидуализация наказания (лишение благ, которые значимы именно для этого работника);

- справедливость наказания;

- всегда необходимо учитывать обстоятельства нарушения;

- нельзя унижать честь и достоинство человека;

- отдаленное во времени наказание не влияет на поведение.

Психологи советуют использовать алгоритм наказания, известный как формула эффективной критики, или ПНП (ПНП - позитив/негатив/позитив).

На первом этапе важно создать позитивный эмоциональный фон, продемонстрировать уважение к человеку. Этот фон достигается доброжелательным взглядом, приветливой улыбкой и т.д. Нужно, чтобы подчиненный принял и осознал негативную позицию руководителя по отношению только к конкретному поступку, а не к личности в целом.

На втором (негативном, карательном) этапе руководитель должен показать провинившемуся, что он очень огорчен проступком и тем, что приходится наказывать, однако сделать это необходимо.

И в заключение всего, на последнем этапе, после вынесения наказания рекомендуется сделать паузу секунд на десять-пятнадцать, чтобы человек успел осознать все, что ему сказали. После этого нужно выразить надежду на то, что он оправдает доверие и станет на путь исправления, дать возможность сотруднику реабилитировать себя. Важно показать человеку, что в него верят, несмотря на то, что он допустил промах. Это может быть выражено в похвале предыдущих заслуг работника.

На практике формула «ПНП» имеет приблизительно такой вид: «Я знаю вас как добросовестного и исполнительного работника. Я всегда ценил в вас... (перечислить достоинства, после чего пауза 5 - 6 секунд и далее этап второй). Но поступить иначе я не могу, как бы высоко не ценил ваши заслуги. Применять жесткие меры или рассматривать вопрос об увольнении, конечно, не будем, однако я вынужден... (назвать реальную меру наказания, после чего пауза 10 - 15 секунд и далее этап третий). И еще одно... (пауза 2 - 3 секунды). У меня к вам будет большая просьба... (пауза 2 - 3 секунды). Пожалуйста, на будущее избавьте меня от подобных разговоров. Я знаю, что вы можете прекрасно работать и без этого. Вот совсем недавно... (вспомнить какой-то успех в деятельности сотрудника)».

Эффективно решать кадровый вопрос можно с помощью компьютерных технологий. Существует много программ специально разработанные для отделов кадров. «1С: Зарплата и Управление Персоналом 8» – это программа массового назначения для комплексной автоматизации расчета заработной платы и реализации кадровой политики предприятий и организаций. Она успешно применяется в кадровых службах и бухгалтериях, а также в других подразделениях, в задачу которых входит организация эффективной работы персонала. «1С: Зарплата и Управление Персоналом 8» – это готовое к работе решение, в котором учтены требования законодательства, реальная практика работы предприятий и мировые тенденции развития методов мотивации и управления персоналом.

Прикладное решение «1С: Зарплата и Управление Персоналом 8» автоматизирует решение следующих задач:

- расчет заработной платы;
- управление финансовой мотивацией персонала;
- исчисление регламентированных законодательством налогов и взносов с фонда оплаты труда;
- отражение начисленной зарплаты и налогов в затратах предприятия;
- управление денежными расчетами с персоналом, включая депонирование;
- учет кадров и анализа кадрового состава;
- автоматизация кадрового делопроизводства;
- планирование потребностей в персонале;
- обеспечение бизнеса кадрами;
- управление компетенциями, обучением, аттестациями работников.

Удобная и простая в использовании программа кадрового учёта позволяет формировать личную карточку сотрудника, штатное расписание, распечатывать все кадровые приказы, получать множество разнообразных отчётов, рассчитывать общий и непрерывный стаж сотрудника. В программе ведётся учёт отпусков, командировок, переводов и поощрений. Программа

позволяет значительно (более чем в 5-10 раз) повысить скорость и эффективность работы отдела кадров. Данные программы облегчают труд работников кадровой службы, повысят производительность труда, снизят трудозатраты. Большим минусом для нашей части является то, что не закуплено ни одной программы для отдела кадров. Все делается вручную (отчеты, подсчеты, выборки, анализ). Это недопустимо. ПЭВМ, которыми оснащен отдел, используются как печатающая машинка (для составления справок, писем, приказов), а также как запоминающее устройство для разного вида информации. [76].

Для совершенствования кадровой работы необходимо внедрение кадровых технологий. Наиболее известные компьютерные кадровые разработки отечественных и зарубежных фирм: «1С», «АиТ»:\ «Управление персоналом», «АйТи»: \ «БОСС-Кадровик», Центр «Хобби» и множество иных [97, с.214-215].

Предлагаю:

- обеспечить ПЭВМ и печатающим устройством (принтером) каждого сотрудника;

- закупить программу «1С:Зарплата и Управление Персоналом 8» для работы в отделе кадров;

- установить операционную систему, отвечающую современным требованиям;

- для более скоординированной работы установить сетевую связь между ПВЭМ различных отделов воинской части;

Л) Внедрение качественно новых методов управления персоналом.

Кадровый аудит - процедура, используемая для оценки эффективности существующей системы управления, оценки соответствия кадров организации ее целям и стратегиям. Одним словом, кадровый аудит показывает целесообразность кадровой политики предприятия в целом. Кадровый аудит – это профессиональная оценка кадров организации и кадровой деятельности. [113]

Бенчмаркинг - оптимальная потребность количества работников на предприятии. [90]

Контроллинг - система внутреннего планирования и контроля в сфере работы с человеческим ресурсом, которая помогает формировать основные положения по управлению сотрудниками. Контролинг персонала подразумевает разработку и предоставления инструментов для обеспечения производительности труда на предприятии. [100]

Метод MBO (Ma№agemе№t By Objectives), (метод целевого управления), метод управления персоналом и организацией, который обеспечивает постановку целей и задач для реализации бизнес-плана компании, контроль за их исполнением и оценку эффективности результатов деятельности сотрудников и подразделений. В широком понимании метод MBO - это планомерное и последовательное (тотальное) изучение и определение ключевых задач и целей организации, а также их распределение между ее сотрудниками. Опыт многих компаний свидетельствует о том, что метод MBO очень эффективен при формировании идеальной премиальной системы. Реализовываться данный метод должен сверху вниз. Компания формирует цели на 1-3 года, затем цели прописываются по временным периодам по подразделениям, после этого краткосрочные цели распределяются между сотрудниками. Управление по целям MBO (Ma№agemе№t By Objectives) – в соответствии с данным методом достижение целей организации осуществляется через постановку целей каждому сотруднику и их согласование, что позволяет перейти от простого выполнения должностных обязанностей к осознанной работе, нацеленной на значимый для организации результат.

Коучинг - новый стиль менджмента и управления персоналом. Самыми действенными из стратегий развития кадрового потенциала нужно признать индивидуальный и командный коучинг Джона Уитмора, помогающие эффективно сотрудничать, добиваясь синергии (сверхсуммарности

коллективных усилий) и самореализации в важном деле. Коучинг характеризуется следующим:

- умением вносить поправки в действия подчинённых конструктивно, не отнимая их веры в себя и ответственности за будущие решения;

- мотивацией людей к эффективному труду, творчеству, самореализации;

- способностью организовать эффективное взаимодействие в команде, направляя все усилия (и энергетику) на достижение целей, а не на внутриколлективное соперничество (конкуренцию);

- умением признавать и хвалить достижения подчинённых.

Целью индивидуального коучинга является максимизация производительности и эффективности собственной деятельности. Он направлен на предотвращение проблем и начинается с самого себя (самокоучинг). При помощи эффективного руководства сотрудник развивает свои профессиональные и личностные качества.

Целью командного коучинга является достижение эффективной взаимозависимости в коллективе, благодаря которой возникает возможность самореализации людей в труде, которая является высшей потребностью любого человека. Её можно удовлетворить только творческим трудом.

Руководителю следует исходить из того, что чувства, мысли, отношение к труду и поведение сотрудников определяются их индивидуальностью, а так же ситуацией, в которой они работают. Когда возможно, необходимо создавать такую трудовую ситуацию, чтобы она максимально соответствовала индивидуальности человека. Необходимо поощрять наличие в организации индивидуальностей различных типов. Так же целесообразно поощрять и поддерживать сотрудников с низкой самооценкой, которые принижают свои возможности и высказывают сомнения в своих способностях. Новичков нужно включать в те рабочие группы, члены которых удовлетворены своей работой. Важные для сотрудников аспекты их работы могут повлиять на удовлетворение трудом.

Войсковая часть укомплектована на 99%. Но проблемы с текучестью кадров есть. Идет отток кадров по причине старения кадров и увольнению их по возрасту. На их место молодые кадры не идут по причине низкой оплаты труда. В скором времени это станет очень серьезной проблемой.

Пока молодые кадры «заманивают» обещаниями, что возьмут на военную службу, тем самым повысят их материальный уровень.

В части существует избыток женских кадров. Многие женщины, жены офицеров и прапорщиков не трудоустроены. А те, кто и получил долгожданную работу, порой работают не по специальности, а где придется. Как следствие, не удовлетворенность в итогах своего труда.

Мои предложения по проблеме текучести кадров:

- организовать надомную работу. Обеспечить рабочими местами неработающее население (например, пошив постельного белья, пошив детской игрушки);

- разрешить работать на территории воинской части предпринимателям (из числа местного населения);

- в воинской части повышать оплату труда среди гражданского персонала для привлечения молодых кадров. Рассмотреть систему стимулирования, социального обеспечения сотрудников;

- проанализировать психологический климат в каждом коллективе, взаимоотношения между сотрудниками, распределение должностных обязанностей, проанализировать отношения руководитель - сотрудники[40, с.3-8].

Важно отметить, что достижение положительных результатов в ходе проведения комплекса таких мероприятий вовсе не является основанием для того, чтобы забыть о текучести и сосредоточиться на других проблемах. Наблюдение за уровнем текучести следует проводить на постоянной основе, периодически возвращаясь к тем или иным элементам мероприятий по управлению текучестью персонала.

3.3 Анализ эффективности от предложений по совершенствованию кадровой политики

В третьей части магистерской диссертации рассчитаем эффективность лишь трех мероприятий по совершенствованию кадровой политики воинской части:

1. Анализ эффективности мероприятия по оптимизации системы подбора гражданского персонала воинской части.

Процесс подбора гражданского персонала в воинской части очень долог и трудоемок. Начальник отдела кадров совершает первичный отбор. Затем он направляет на собеседование к руководителю подразделения, тот в свою очередь к другому лицу направляет. Если учесть, что каждый руководитель затрачивает хотя бы 10 минут на одного кандидата, то в общем получается, что тратится около 1 часа драгоценного времени на одного человека. Если кандидатов 6 человек, то в итоге тратится только 6 часов на группу кандидатов (почти целый рабочий день!)

Если учесть, что в 2014 году было рассмотрено 80 человек, то временные затраты: 6 часов Х 80 чел. = 480 часов. Рабочий день 8 часов. Получается 480 часов: 8часов= 60 рабочих дней (почти 2 месяца занимались лишь отбором). Если взять заработную плату за 1 рабочий день – 500 рублей, то на отбор кандидатов уходит 30 000 рублей (500 рублей Х 60 рабочих дней = 30 000 рублей).

Вывод: Отделу кадров нужно отказываться от такой формы выбора кандидатов. Введение тестовой системы отбора укорачивает затраты на данное мероприятие, ведет к сокращению потерь во времени. И как следствие это ведет к экономии денежных средств войсковой части.

2. Анализ эффективности мероприятия по совершенствованию квалификационного уровня кадров.

Мы определили, что квалификацию необходимо повысить 35 работникам. Экономию за счет повышения квалификации рассчитаем по формуле: Э= (Ч Х Н)/100 Н=((Н2-Н1)/Н1) Х 100

где Ч – численность рабочих, увеличивших уровень выполнения норм труда в результате повышения квалификации, чел.

Н – прирост уровня выполнения норм труда, %

Н1 и Н2 – уровень выполнения нормы труда соответственно до и после повышения квалификации, %

Отсюда:

Н = (35 – 92,1) / 92,1 Х 100 = 4,9

Э = 35*(1- 0,75)[1]=8,75 чел.

Таким образом, экономия численности рабочих за счет повышения квалификации рабочие составляет 2 человека. Следовательно, экономия фонда оплаты труда составит: 8чел Х 15,2тыс.р. Х 12мес = 1459,2 тыс. р.

Затраты на обучение 35 работников составят порядка 30 тыс.р*35чел.= 1050тыс.р. Следовательно, экономический эффект составит 1459,2-1050=409,2 тыс.р.

Мероприятие по совершенствованию квалификационного уровня кадров способствует не только экономии численности работников, но и значительному повышению производительности труда. Чем выше профессионализм работника, богаче практический опыт, глубже теоретические знания, тем эффективнее (качественнее и быстрее) он будет выполнять свою работу. Соответственно, тем большую ценность он будет представлять для воинской части. Поэтому вполне логично предположить, что подготовка, переподготовка, повышение квалификации сотрудников являются не тяжким бременем, которое ложится непомерным финансовым грузом на плечи работодателя, а условием успешной реализации планов, которые стоят перед Вооруженными Силами.

Как показывает практика, в случае материальной заинтересованности производительность труда увеличивается на 10%. Учитывая, что

стимулирующая часть заработной платы после внедрения мероприятий составит 20% от заработной платы, то при средней заработной плате 15240р., экономический эффект составит: 15240*0,20*0,1=304,8 р. ежемесячно с 1 человека. Следовательно, за год экономия составит: 304,8*12*398 чел. (только специалисты) =1455,7 тыс.р.

Здесь высвобождается фонд оплаты, который может пойти на реализацию выплат единовременных вознаграждений к юбилейным датам работы сотрудников в войсковой части, материальной помощи в случае материального затруднения. Фонд может быть равным 1млн.р.

Следовательно, экономический эффект от внедрения мероприятий по экономическому стимулированию составит в конечном счете 1455,7-1000 тыс.р.=455,7тыс.р.

Общий экономический эффект от внедренных хотя бы 3 мероприятий составит:

30,00 тыс.р + 409,2 тыс.р. + 455,7 тыс.р. = 894,9 тыс.р.

Высвобожденную сумму можно использовать также для стимулирования работников.

Заключение

По моему определению военно-кадровая политика в сфере милитаризованной государственной службы - это научно-теоретическая и организационно практическая деятельность государства и его силовых структур, направленная на отбор, обучение, воспитание, комплектование военными профессионалами современной армии и флота, обеспечивающая национальную безопасность с учетом ситуации в мире, социально-политических и экономических преобразований в стране.

Практическая значимость исследования состоит в том, что оно содержит разработки рекомендаций по совершенствованию кадрового политики в войсковой части.

Исследование по избранной теме может использоваться в обосновании совершенствования системы военно-кадровых органов в процессе военного строительства, при разработке программ и тематических планов переподготовки и повышении квалификации персонала кадровых органов. Выводы, полученные по результатам исследования, могут быть использованы в деятельности кадровых органов.

Научная новизна исследования состоит в том, что:

во-первых, в данной работе рассматриваются вопросы военно-кадровой политики в условиях реформирования, исследуется сущность, структурные элементы и механизм функционирования военно-кадровой работы;

во-вторых, дается описание проблем и противоречий военно-кадровой политики, и предлагаются способы их реализации;

в-третьих, исследователем изучается и обобщается опыт военно-кадровой работы в воинской части и разрабатывается методика технологических процессов по активизации профессиональной деятельности военных кадров;

в-четвертых, в процессе работы сформулированы и обоснованы основные направления и пути повышения эффективности военно-кадровой политики в современных условиях.

Данная работа позволила убедиться в том, что для успешного решения стоящих перед воинской частью проблем необходимо разработать эффективную кадровую политику. Кадровая политика должна осуществляться в следующих областях:

- политика занятости;
- политика обучения;
- политика оплаты труда;
- политика отношений в воинской части;
- политика благосостояния.

Исследования кадровой политики воинской части показали, что руководством части учитываются не все возможности при работе с кадрами. Эффективно кадровая политика осуществляется в области оплаты труда, благосостояния. Политика обучения, занятости, нуждается в доработке. В итоге кадровая политика нуждается в ряде преобразований. В качестве рекомендаций в целях повышения эффективности кадровой политики были предложены следующие меры:

А) предложения по совершенствованию оплаты труда;

Б) внедрение системы наставничества;

В) совершенствование режима труда и отдыха;

Г) совершенствование системы мотивации и стимулирования сотрудников;

Д) рекомендации по совершенствованию труда;

Е) совершенствование санитарно-гигиенических условий труда;

Ж) обеспечение карьерного роста сотрудника (бесплатное обучение), движение «вверх» по карьерной лестнице;

К) предложения по совершенствованию обучения и повышения квалификации сотрудников;

Л) аттестация;

М) предложения по совершенствованию трудовой дисциплины;

Н) предложения по внедрению ПЭВМ;

О) внедрение качественно новых методов управления персоналом;

П) анализ текучести кадров на предприятии.

Внедрение данных рекомендаций не требуют больших финансовых вложений, а наоборот позволит выполнять войсковой части основные задачи по защите рубежей нашей страны.

Список использованных источников

1. Конституция РФ от 12 декабря 1993 г. // Российская газета. - 1993. - 25 декабря.

2. Трудовой кодекс Российской Федерации от 31 декабря 2001 г. № 197-ФЗ Принят Государственной Думой 21 декабря 2001 года. Одобрен Советом Федерации 26 декабря 2001 года//- М.: Дело, 2013. - 160 с.

3. О пенсионном обеспечении лиц, проходивших военную службу, службу в органах внутренних дел, Государственной противопожарной службе, органах по контролю за оборотом наркотических средств и психотропных веществ, учреждениях и органах уголовно-исполнительной системы, и их семей: Закон РФ от 12.02.1993 № 4468-1 (ред. от 04.11.2014, с изм. от 14.01.2016) // Ведомости СНД РФ и ВС РФ. – 1993. - № 9. - ст. 328.

4. Об обороне: Федеральный Закон от 31.05.1996 (ред. от 01.05.2016) №61-ФЗ // Российская газета. – 1996. - № 106.

5. О денежном довольствии военнослужащих и предоставлении им отдельных выплат: Федеральный Закон от 07.11.2011 №306 –ФЗ [Электронный ресурс] Дата обновления: 14.12.2015 Режим доступа// http://government.ru/gov/results/17322. (дата обращения 17.12.15).

6. Военная доктрина Российской Федерации: утверждена Президентом РФ 25.12.2014 № Пр-2976 // Российская газета. – 2014.- № 298.

7. Об утверждении Концепции национальной безопасности Российской Федерации: Указ Президента РФ от 17.12.1997 № 1300 [Электронный ресурс] Дата обновления: 14.01.2000 Доступ из Справочной правовой системы «Консультант Плюс» - 2016

8. Об установлении окладов денежного содержания военнослужащих, проходимых воинскую службу по контракту: Постановление Правительства РФ от 05.12.2011 № 992 (ред. от 06.08.2015) // Российская газета. – 2011. - № 278.

9. Адамчук В.В. Экономика и социология труда. Учебник для ВУЗОВ. -М.: ЮНИТИ, 2011.- 250 с.

10. Андреева В.И. Делопроизводство в кадровой службе: Практическое пособие. – М.: ЗАО «Бизнес-школа «Интел-синтез», 2013. 205 с.

11. Анисимов В.М. Сущность механизма формирования и реализации государственной кадровой политики. - М.: 2013, - 179 с.

12. Атаманов А.С. Принцип независимости в деятельности военной прокуратуры // ЭНИ «Военное право». - 2015. - Выпуск № 3. – С. 5-8.

13. Афанасьев М.П. Маркетинг – стратегия и практика фирмы. – М.: Финстатинформ, 2012. – 152 с.

14. Бараненков В.В. Конфликт интересов на военной службе: сущность и проблемы квалификации // Право в Вооруженных Силах. - 2015. - № 6. - С. 8 - 13.

15. Бевеликова Н.М., Трощинский П.В. Развитие правового статуса Вооруженных сил КНР // Журнал российского права. - 2015.- № 3. - С. 15 - 30.

16. Беловицкий К.Б. Финансовое обеспечение оказания государственных услуг военными образовательными организациями высшего образования // Право в Вооруженных Силах. - 2015. - № 6. - С. 80 - 85.

17. Боголюбов А.В. Если завтра война, если завтра в поход... // Право в Вооруженных Силах. - 2015. - № 5. - С. 100 - 103.

18. Бортникова Т.В. Кадровая политика и кадровая служба в условиях рынка./Человек, рынок, образование на рубеже 21 века// Т.В. Бортникова – Томск: изд-во ТТГУ, 2012. – С.128-131

19. Ватолкин Э.А., Любошиц Е.Я., Хрусталёв Е.Ю., Цымбал В.И.. Военная реформа: реформа системы комплектования военной организации России. – СПб.: Норма, 2011. – 211 с.

20. Военная реформа: История и перспективы: Сборник /Сост.: Х.В. Дельмаев, А.К.Савинкин. Под ред. Н.А.Чалдымова. - М., 2011.- 171 с.

21. Воробьев В.В. Социальная защищенность военнослужащих: проблемы и способы ее решения // Военная мысль. - 2010. - № 3. - С. 2-5.

22. Гагарин Е.О. Что следует понимать под частными военными компаниями? // Право в Вооруженных Силах.- 2015. - № 6.- С. 101 - 107.

23. Галькович Р.С., Набоков В.И. Основы менеджмента. – М.: ИНФРА-М, 2012. – 246 с.

24. Гапон Р.А. Правовые средства профилактики дисциплинарных правонарушений военнослужащих: понятие, признаки, подходы // ЭНИ «Военное право». - 2015. - Выпуск № 3. – С. 13-18.

25. Герасимов А.В. Общественное мнение и военная политика. - М.: ГАВС, 2012.- 160 с.

26. Городничев В.К. Офицерское собрание как форма демократизации отношений в Вооруженных Силах. - М.: ВПА, 2012. – 32 с.

27. Грузинов В.П., Грибов В.Д. Экономика предприятия. - М.: Банки и биржи, 2012. – 107 с.

28. Грузинов В.П., Грибов В.Д. Экономика предприятия. - М.: Банки и биржи, 2011. – 99 с.

29. Гувер Дж. Финансовый менеджмент. – М.: финансы и статистика, 2011. – 102 с.

30. Давыдов А.В. О социальных гарантиях военнослужащих, проходящих военную службу по контракту, в сфере обеспечения жилыми помещениями специализированного жилищного фонда // Право в Вооруженных Силах. - 2011. - №5. - С. 61-62.

31. Дедов Ю.Ф. К вопросу об отдельных аспектах правового регулирования процесса обучения военнослужащих // ЭНИ «Военное право». - 2015. - Выпуск № 3. – С. 35-41.

32. Деникин А.И. Путь русского офицера. М.: Современник,1991. - 299 с.

33. Дерюгин Ю.И. Призывной возраст (Заметки социолога). М.: Знание, 2011. - 64 с.

34. Дмитриев А.П. Военная политика СССР: сущность, структура, тенденции развития, М.: ВАГШ, 2011. - 67 с.

35. Ермолович Я.Н. Особенности применения института амнистии к военнослужащим Российской Федерации // Право в Вооруженных Силах. - 2015. - № 10. - С. 84 - 95.

36. Ефремов А.В. О некоторых вопросах, связанных с исчислением выслуги лет для назначения пенсии военнослужащим и сотрудникам правоохранительных органов (по материалам судебной практики) // Право в Вооруженных Силах. - 2015. - № 10. - С. 34 - 39.

37. Ефремов А.В. О некоторых особенностях исчисления и перерасчета пенсии за выслугу лет лицам, проходившим военную (правоохранительную) службу // Право в Вооруженных Силах. - 2015. - № 11. - С. 26 - 30.

38. Ефремов А.В. Прекращение трудовых отношений по обстоятельствам, связанным с прекращением допуска к государственной тайне // Право в Вооруженных Силах. - 2015. - № 12. - С. 79 - 82.

39. Ещенко В.С., Петров В.Л. Человек. Армия. Общество //В человеческом измерении. М.: Прогресс, 2011. - С. 424-445.

40. Жеребцов В. Комплектование армии: реальность и перспективы //Ориентир. - 2013. - № 4. - С. 3-8.

41. Заика Л.М. О путях повышения престижа военной службы //Военная мысль. - 2013. - №12. - С. 12-17.

42. Зайков Д.Е. Проблемы организации противодействия коррупции в Вооруженных Силах Российской Федерации // Право в Вооруженных Силах. - 2015. - № 11. - С. 14 - 25.

43. Зайцев Н.Л. Экономика промышленного предприятия: Учебник - 2-е изд., перераб. и доп. - М.: ИНФРА - М, 2012. – 210 с.

44. Зайцев Н.Л. Экономика промышленного предприятия: Учебник - 2-е изд., перераб. и доп. - М.: ИНФРА - М, 2011. – 193 с.

45. Золотов А. Какая же армия нужна России //Российская газета. - 2011. - № 2. - С. 5.

46. Зорин О.Л. Протекция как преференция в военно-служебных отношениях // Право в Вооруженных Силах. - 2012. - № 4. - С. 27 - 31.

47. Иванов В.Н. Социология сегодня: опыт и проблемы социологических исследований. М.: Наука, 2011. – 175 с.

48. Интервью РИА «Новости» руководитель Главного военного следственного управления (ГВСУ) СК РФ генерал-полковник юстиции Александр Сорочкин. [Электронный ресурс] Режим доступа \\ www.ria.ru\world. (дата обращения 13.12.15).

49. Ищук М.Н. Военная мощь государства. Проблема достаточности оборонной мощи в современных условиях. М. : ВПА, 2010.- 48с.

50. Каневский Б.М. Научные основы военной политики. - М.: 2011. – 379 с.

51. Кваша А. Демографические проблемы военной реформы в СССР //Вестник статистики, 2011. - № 8. - С. 73-79.

52. Кириленко Г.В., Кузнецов Ю.А. Некоторые экологические вопросы военной реформы //Военн. мысль. - 2011. - № 4-5. - С. 33-37.

53. Кириллов Л. Методы совершенствования кадровой политики // Управление персоналом.- 2011.- № 6. - С. 26-31.

54. Кириченко Н.С. О наличии коррупциогенных факторов в статье 11 Федерального закона «О материальной ответственности военнослужащих» от 12 июля 1999 года № 161-ФЗ // Право в Вооруженных Силах. - 2015. - № 12. - С. 109 - 111.

55. Кириченко Н.С. О привлечении должностных лиц органов военного управления к материальной ответственности за причинение материального ущерба федеральному имуществу в результате незаконного

увольнения с военной службы (работы) военнослужащего (работника) // Право в Вооруженных Силах. - 2015. - № 5. - С. 9 - 13.

56. Китли Р. «Непобедимая и легендарная» в плену проблем //За рубежом. - 2012. - № 19. - С.8

57. Ковтков Д.И. Право на обучение и предоставление учебных отпусков военнослужащим, проходящим военную службу по контракту: вопросы практики // Право в Вооруженных Силах. - 2015. - № 8. - С. 2 - 6.

58. Кокошин А. Прежде всего придется решать социальные проблемы армии //Российская газета, 2012. – С. 7.

59. Колесников М. Военное строительство как неотъемлемая часть становления Российской государственности. Трудности и проблемы //Ориентир. - 2011. - № 11. - С. 3-10.

60. Комиссаров А.В., Миняйленко Н.Н. Принцип единоначалия в деятельности органов военного управления внутренних войск (теоретико-правовой аспект) // Право в Вооруженных Силах. - 2015. - № 9. - С. 7 - 11.

61. Корогодин И.Т. Качество труда: содержание, проблемы роста - Воронеж, 2012. – 178 с.

62. Корякин В.М. Коллективные формы защиты прав военнослужащих // Право в Вооруженных Силах. - 2015. - № 8. - С. 9 - 13.

63. Корякин В.М. Либо увольнение, либо выговор: альтернативы нет? // Право в Вооруженных Силах. - 2015. - № 4. - С. 34 - 37.

64. Корякин В.М. Разграничение полномочий командиров (начальников) и органов военной полиции в работе по обеспечению правопорядка и воинской дисциплины // Право в Вооруженных Силах. - 2015. - № 6. - С. 2 - 8.

65. Кузнецов Н.И. Развитие законодательства о системе устройства Вооруженных Сил в России // Публично-правовые исследования. Ежегодник Центра публично-правовых исследований. Том 3. М.: АНО «Центр публично-правовых исследований», 2008. - С. 234 - 252.

66. Купцов В.И. Демократизация советского общества: Истоки. Проблемы. Решения. /Под ред. В.И.Купцова. М.: Высшая школа, 2011. - 431 с.

67. Кыдыралиев К.Э. Некоторые проблемы совершенствования законодательства о материальной ответственности военнослужащих // Право в Вооруженных Силах. - 2015. - № 5. - С. 97 - 100.

68. Литовкин В. Денег придется подождать. Основные расходы по госпрограмме вооружений будут произведены после 2013 года // Независимое военное обозрение, 2012. С.10.

69. Любушин Н.П. и др. Анализ финансово-экономической деятельности предприятия: Учеб. пособие для вузов. /Н.П. Любушин, В.Б. Лещева, В.Г. Дьякова; Под ред. Н.П. Любушина. - М.: ИНИТИ, 2011. - 259 с.

70. Мамонтов Ю.В. Армия: целостность, система, организация.- М.: ВПА, 2012. - 198 с.

71. Метелкин О.И. Реализация военнослужащими по контракту Вооруженных Сил Российской Федерации конституционного права на свободное передвижение, выбор места пребывания и жительства в связи с плановой заменой // Военно-юридический журнал. - 2015. - № 11. - С. 16 - 19.

72. Мигущенко О.Н. Кадровая политика: системный подход // Муниципальная служба: правовые вопросы. - 2015. - № 4. - С. 18 - 23.

73. Минобороны просит дополнительно 49 млрд. рублей на строительство жилья для военных // Рос. газ., 2013. - С.10.

74. Мухин В. Задешево хороших солдат не найдешь. Последствия большой скупости и тяжелой ошибки // Военно-промышленный курьер, 2012. – 32 с.

75. Мухин В. Судебные издержки армейской реформы. Органы военной юстиции страны завалены жалобами офицеров // Независимая газета, 2012. - С. 52.

76. Новая армия России/ Под ред. Барабанова/ - М.: Центр анализа стратегией и технологий, 2012. - С. 32.

77. О приоритетах военной политики Российской Федерации //Красная звезда, 2012. - 132 с.

78. Облязов А. П. О создании Вооруженных Сил Российской Федерации //Красная звезда, 2012. - 163 с.

79. Ожегов С.И. Словарь русского языка. М.: Русский язык, 1990. – 552 с.

80. Онуфриенко О. Давайте разберемся: Заметки о престиже армии //Вестник ПВО. - 2012. - № 3. - С. 6-8.

81. Панин И.Г. Чтобы смена росла достойной. //Ориентир. -2012. - №12. - С. 21-24.

82. Панова И.В., Кузянов А.В. Комплектование Вооруженных Сил РФ по призыву в контексте военной реформы: проблемы и перспективы правового регулирования // Военно-юридический журнал. - 2015. - № 12. - С. 3 - 7.

83. Петров О.Ю. Краткий анализ современного состояния законодательства, регламентирующего деятельность командира воинской части по обеспечению социальных и трудовых прав подчиненного гражданского персонала // Право в Вооруженных Силах. - 2015. - № 9. - С. 52 - 63.

84. Петров О.Ю. О некоторых вопросах реализации права граждан на образование, обусловленного прохождением ими военной службы // Право в Вооруженных Силах. - 2015. - № 11. - С. 5 - 14.

85. Петров О.Ю. О профилактике коррупции при аттестации военнослужащих // Право в Вооруженных Силах. - 2015. - № 12. - С. 24 - 35.

86. Савин И.Г. О некоторых аспектах правового регулирования социальных гарантий, предоставляемых профессорско-преподавательскому составу вузов Минобороны России // Право в Вооруженных Силах. - 2015. - №9. - С. 15 - 22.

87. Савицкая Г.В. Анализ хозяйственной деятельности предприятия: 4-е изд., перераб. и доп. - Мн.: ИП «Экоперспектива», 2008. – 668 с.

88. Савицкий Н. П. Социологические исследования в системе государственной службы 1992-2011г., 2012. -273 с.

89. Сазонова И.Г. Перспективы разграничения компетенции командира воинской части и начальника органа военной полиции как органов дознания в Вооруженных Силах Российской Федерации // Право в Вооруженных Силах. - 2015. - № 10. - С. 79 - 83.

90. Свининых Е.А. Правовое регулирование деятельности военных представительств: работа над ошибками // Право в Вооруженных Силах. - 2015. - № 1. - С. 36 - 39.

91. Свининых Е.А. Правовые аспекты организации закупочной системы военных ведомств // ЭНИ «Военное право». - 2015. - Выпуск № 3. – С. 47.

92. Соколов Я.О. О нарушении закона и прав граждан при публикации списков уклоняющихся от военной службы // Право в Вооруженных Силах. - 2015. - № 12. - С. 112 - 123.

93. Поляков А. Справочник по управлению персоналом. - М.: НП «Автомир», 2007. - №11. – С. 52-57.

94. Стражева В.И. Анализ хозяйственной деятельности: Учебник/ Л.А. Богдановская, Г.Г. Виноградов, О.Ф. Мигун и др.; Под общ. ред.В.И. Стражева. - 2-е изд. - Мн.: Выш. шк., 2011. – 363 с.

95. Сулеманов В.А. Государственная кадровая политика в современной России.-М.; 2012. - С. 214-215.

96. Терещук С.С. Административная ответственность должностных лиц воинской части за неисполнение законных требований прокурора: пути повышения эффективности // Право в Вооруженных Силах. - 2015. - № 4. - С. 31 - 33.

97. Травин В.В. Основы кадрового менеджмента. – М.: Высшая школа, 2012. – 362 с.

98. Травин В.В., Дятлов В.А. Менеджмент персонала предприятия. – М.: Финпресс, 2011. – 203 с.

99. Тренин А. Пришел, проанализировал, реформировал. Предварительные итоги деятельности нынешнего главы американского военного ведомства // Военно-промышленный курьер, 2012. – С. 32.

100. Трифонов Е. Между кирзовыми сапогами и нанобомбами. [Электронный ресурс] Режим доступа // URL: http://www.gazeta.ru/comments/2009/06/16_a_3211205.shtml. (дата обращения 4.04.15).

101. Управление персоналом. Учебник для вузов (По редакцией Базарова Т.Ю., Еремина Б.Л. 2-изд., перераб.- М.: ЮНИТИ, 2007. – 560 с.

102. Управление трудовыми ресурсами: Справочное пособие. - М.: 2012. – 172 с.

103. Фиттон Роберт А. Военное руководство и моральные ценности //Армия. - 2012. - № 2. - С. 35.

104. Хилов С.В. Предпосылки и необходимость демобилизации вооруженных сил в Советской России в октябре 1917 - начале 1918 годов // История государства и права. - 2015. - № 24. - С. 32 - 35.

105. Холод Г.Г. Стимулирование воинского мастерства: проблемы и пути совершенствования // Право в Вооруженных Силах. - 2015. - № 7. – С. 2 - 23.

106. Черепанов В.В. Государственная кадровая политика и кадровая деятельность в системе гражданской службы.- Учебное пособие. - М.: Финакадемия, 2012. - 144 с.

107. Черин И.Н. Теория и практика управления.- М.: Дело, 2012. 347 с.

108. Чурниковский С.К., Книппер Н.Н. Менеджмент организации. – М.: Финансы и статистика, 2011. - 291 с.

109. Шахов А.Н., Шахов М.Н. Демократизация воинской жизни (Вопросы и ответы).- М.: Воениздат, 2011.- 144 с.

110. Шишкин А.К., Микрюков В.А., Дышкант И.Д. Учет, анализ, аудит на предприятии: Учебн. Пособие для вузов. - М.: Аудит, ЮНИТИ, 2012. – 496 с.

111. Шлыков В.В. Тайны блицкрига Сердюкова // Россия в глобальной политике, 2011. – 135 с.

112. Юрасов И. А. Социальные технологии в государственной кадровой политике. Пенза. Изд. ПГТА., 2009. - 285 с.

ПРИЛОЖЕНИЯ

Приложение А

Должностная инструкция офицера-воспитателя

1.Общие положения

1.1.Инструкция разработана на основе тарифно-квалификационной характеристики воспитателя учреждения образования, утвержденной приказом Министерства образования РФ и Госкомвуза РФ № 483М268 от 31.08.95 по согласованию Минтруда РФ (постановление Минтруда РФ № 46 от 17.08.95). При составлении инструкции учтены примерные рекомендации по организации службы охраны труда в образовательном учреждении Министерства образования, утвержденные приказом № 92 от 27.02.95, и требования Устава внутренней службы Вооруженных Сил РФ, утвержденного Указом президента РФ от 14.1.93.

1.2.Офицер-воспитатель (воспитатель) назначается и освобождается от должности директором Школы.

1.3.Офицер-воспитатель назначается из числа офицеров запаса. Офицер-воспитатель, как правило, должен иметь стаж работы на педагогических или командных должностях не менее 1 года.

1.4.Офицер-воспитатель подчиняется непосредственно директору Школы.

1.5.Офицер- воспитатель является прямым начальником для всех кадетов взвода (класса).

1.6.В своей деятельности офицер-воспитатель руководствуется Конституцией и законами РФ, Конвенциях о правах ребенка, Указами президента РФ, решениями правительства, органов управления образованием всех уровней по вопросам образования и воспитания кадетов; административным, трудовым и хозяйственным законодательством, правилами и нормами охраны труда, техники безопасности и противопожарной защиты, а также Уставом и локальными правовыми актами Школы, в том числе правилами внутреннего трудового распорядка,

приказами и распоряжениями директора Школы, настоящей должностной инструкцией и трудовым договором.

2.Функции

Основными направлениями деятельности офицера-воспитателя являются:

2.1.Обеспечение сохранности жизни и здоровья кадетов взвода (класса).

2.2.Организация и проведение учебно-воспитательного процесса во взводе (классе) во внеурочное время.

2.3.Поддержание высокого уровня дисциплины и морально-психологического состояния кадетов взвода (класса).

2.4.Поддержание внутреннего порядка во взводе (классе).

2.5.Обеспечение сохранности имущества и личных вещей кадет взвода (класса).

3.Должностные обязанности

Офицер-воспитатель обязан:

3.1.Постоянно обеспечивать условия сохранения жизни и здоровья кадетов.

3.2.Знать задачи обучения и воспитания кадетов, учебные планы программы, учебники и другие учебные материал, по которым обучаются кадеты взвода (класса). Постоянно совершенствовать свои педагогические навыки.

3.3.Вести учет успеваемости кадетов. Совместно с преподавателями организовывать помощь кадетов в качественном усвоении образовательных и воспитательных программ.

3.4.Постоянно изучать и знать кадетов взвода (класса). Знать фамилии и имена кадетов, год рождения, сведения о родителях (законных представителях), индивидуальные особенности кадетов, их успехи и

недостатки в учебе и поведении, состояние здоровья, черты характера, запросы. Вести журнал наблюдения. Постоянно проводить индивидуальную воспитательную работу..

3.5.Проводить занятия по военной подготовке с кадетами.

3.6.Заботить о быте кадетов и вникать в их нужды.

3.7.Требовать и строго следить за соблюдением дисциплины кадетами взвода (класса), за их внешним видом, выполнением правил ношения кадетской формы одежды и обуви и за соблюдением правил личной гигиены.

3.8.Еженедельно подводить итоги учебы и наблюдение дисциплины кадетов, а также контролировать состояние внутреннего порядка..

3.9.Следить за содержанием и поддержанием чистоты в помещениях, закрепленных за взводом (классом).

3.10.Всегда точно знать численность кадетов по списку, налицо, количество отсутствующих кадетов и причины их отсутствия.

3.11.Постоянно организовывать и проводить работу во взводе (классе) по привитию кадетам чувства кадетской чести и достоинства; гражданственности ; учить кадетов беречь школьное имущество; прививать кадетам навыки и привычки культурного поведения, не допускать унижения их человеческого достоинства.

3.12.Потоянно контролировать соблюдение всеми кадетами взвода (класса) распорядка дня, время и порядок ухода и возвращения кадетов, содержащихся в Школе в режиме продленного дня.

4.Права

Офицер-воспитатель имеет право:

4.1.Присутствовать на любых занятиях, проводимых с кадетами взвода (класса).

4.2.Привлекать к дисциплинарной ответственности кадетов за проступки, дезорганизующие учебно-воспитательный процесс, в порядке,

установленном Уставом Школы и правилами внутреннего распорядка для кадетов.

5.Ответственность

5.1.За неисполнение или ненадлежащее исполнение без уважительных причин правил внутреннего трудового распорядка Школы, распоряжений директора Школы и иных локальных нормативных актов, должностных обязанностей, установленных настоящей инструкцией, в том числе за неиспользование предоставленных прав, офицер-воспитатель несет дисциплинарную ответственность в порядке, определенном трудовым законодательством.

5.2.За применение, в том числе и однократное, методов, связанных с физическим и (или) психическим насилием над личностью кадета. Офицер-воспитатель может быть освобожден от занимаемой должности в соответствии с трудовым законодательством и Законом РФ «Об образовании» и привлечен к ответственности в соответствии с законодательством РФ.

5.3.За нарушение правил пожарной безопасности, охраны труда, санитарно-гигиенических правил и норм организации учебно-воспитательного процесса, необеспечение условий сохранения жизни и здоровья кадетов офицер- воспитатель привлекается к административной ответственности в порядке и в случаях, предусмотренных административным законодательством.

5.4.За виновное причинение Школе или участниками образовательного процесса ущерба в связи с исполнением (неисполнением) своих должностных обязанностей офицер- воспитатель несет материальную ответственность в порядке и пределах, установленных трудовым и (или) гражданским законодательством.

6.Взаимоотношения. Связи по должности.

6.1.Офицер-воспитатель:

6.1.Работает в режиме ненормированного рабочего дня по графику, составленному исходя из 15-часовой рабочей недели и утвержденному директором Школы.

6.2.С учетом плана работы Школы, расписания внеклассных занятий планирует и организует свою работу во взводе (классе).

6.3.Систематически докладывает директору Школы обстановку во взводе (классе) и обменивается информацией с преподавателями по вопросам, входящим в его компетентность.

6.4.Постоянно взаимодействует с социальным педагогом, медицинским работником, с кадетами и их родителями (законны ми представителями) по вопросам обучения, воспитания, сохранения здоровья кадетов.

Приложение Б

Перечень кадровых документов, обязательных для организации

п/п	Документ	Каким документом регламентируется	Примечание	Срок хранения
1	Правила внутреннего трудового распорядка (ПВТР)	Статья 189 ТК РФ	При приеме на работу (до подписания трудового договора) работодатель обязан ознакомить работника с ПВТР под роспись. Действуют до замены новыми.	При приеме на работу (до подписания трудового договора) работодатель обязан ознакомить работника с ПВТР под роспись. Действуют до замены новыми.
2	Положение о защите персональных данных работников	Статья 86 ТК РФ	При приеме на работу (до подписания трудового договора) работодатель обязан ознакомить работника с	Постоянно

			Положением о защите персональных данных работников под роспись. Действует до замены новым.	
3	Штатное расписание (ф. Т-3) (штатная расстановка	Статья 57 ТК РФ, постановление Госкомстата России от 5 января 2004 г. № 1	Составляется каждый раз, когда в него вносятся те или иные изменения.	Постоянно
4	Книга учета движения трудовых книжек и вкладышей к ним	Инструкция о порядке заполнения трудовых книжек и вкладышей к ним (утверждена постановлением Минтруда России от 10 октября 2003 г. № 69)	Хранится в отделе кадров и ведется постоянно.	50 лет (но при ликвидации компании в архив города сдается вместе с другими документами, срок хранения которых составляет 75 лет)
5	Приходно-расходная книга по учету бланков	Инструкция о порядке заполнения трудовых книжек и вкладышей к ним	Хранится в бухгалтерии вместе с бланками	50 лет (но при ликвидации компании в архив города

	трудовых книжек и вкладышей к ним	(утверждена постановлением Минтруда России от 10 октября 2003 г. № 69)	трудовых книжек и вкладышей к ним; в отдел кадров бланки поступают по заявке кадрового работника.	сдается вместе с другими документами, срок хранения которых составляет 75 лет)
6	Положение об оплате труда, премировании и материальном стимулировании	Раздел 6 ТК РФ, глава 21 ТК РФ	Раздел 6 ТК РФ, глава 21 ТК РФ	Постоянно
7	Положение о системе обучения	Статьи 196, 197 ТК РФ	При наличии системы обучения в организации	Постоянно
8	Положение о системе обучения	Статья 81 ТК РФ	При проведении аттестации по решению работодателя.	Постоянно
9	График отпусков	Статья 123 ТК РФ, постановление Госкомстата России от 5 января 2004 г.	Утверждается работодателем не позднее чем за две недели	1 год

		№ 1	до наступления календарного года.	
10	Трудовой договор	Статьи 16, 56, 57, 67 ТК РФ	Заключается в письменной форме с каждым работником	75 лет
11	Должностные инструкции по каждой должности в соответствии со штатным расписанием, рабочие инструкции по профессиям		Принимаются по решению работодателя.	Постоянно
12	Приказы о приеме на работу	Статья 68 ТК РФ	Издаются на основании трудового договора. Объявляются работнику под роспись в трехдневный срок со дня фактического	75 лет

			начала работы.	
13	Приказы о переводе на другую работу	Статья 72.1 ТК РФ	Издаются на основании соглашения о переводе на другую работу (дополнительного соглашения к трудовому договору).	75 лет
14	Приказы об увольнении	Статья 84.1 ТК РФ		75 лет
15	Приказы о предоставлении отпусков	Глава 19 ТК РФ, постановление Госкомстата России от 5 января 2004 г. № 1	Издаются на основании графика отпусков или заявления работника	5 лет
16	Заявления работника о предоставлении отпуска без сохранения заработной платы	Статья 128 ТК РФ	Отпуска без сохранения заработной платы предоставляются по просьбе (по заявлению) работника в соответствии с ч. 1 ст. 128 ТК РФ либо по	

			требованию закона на основании заявления работника (ч. 2 ст. 128 ТК РФ).	
17	Личная карточка работника (форма Т-2)	Постановление Госкомстата России от 5 января 2004 г. № 1.	Ведется на каждого работника	75 лет
18	Трудовая книжка	Статья 66 ТК РФ, постановление правительства РФ от 16 апреля 2003 г. № 225 «О трудовых книжках», Инструкция о порядке заполнения трудовых книжек и вкладышей к ним (утверждена постановлением Минтруда России от 10 октября 2003 г. № 69)	Работодатель ведет трудовые книжки на каждого работника, проработавшего у него свыше пяти дней. При увольнении работник получает трудовую книжку на руки.	Невостребованные трудовые книжки хранятся в организации 50 лет, при ликвидации предприятия сдаются в архив
19	Договоры о полной	Приложения 2, 4 к постановлению	Заключаются с работниками,	5 лет

	материальной ответственности	Минтруда России от 31 декабря 2002 г. № 85	которые непосредственно обслуживают материальные ценности.	
20	Протоколы заседаний, постановления аттестационных квалификационных комиссий	Положение об аттестации работников предприятия	Оформляются аттестационной комиссией	15 лет
21	Списки работающих на производстве с вредными условиями труда	Постановление Совета Министров СССР от 26 января 1991 г. № 10 «Об утверждении списков производств, работ, профессий, должностей, показателей, дающих право на льготное пенсионное обеспечение»	Если производство с вредными условиями труда; ведется постоянно.	75 лет
22	Акты о	Постановление		45 лет

	несчастных случаях	Минтруда РФ от 24 октября 2002 г. № 73 «Об утверждении форм документов, необходимых для расследования и учета несчастных случаев на производстве, и положения об особенностях расследования несчастных случаев на производстве в отдельных отраслях и организациях»		
23	Журнал прохождения работниками обязательного медицинского освидетельствования	Статья 69 ТК РФ, приказ Минздравмедпрома РФ от 14 марта 1996 г. № 90 «О порядке проведения предварительных и периодических медицинских осмотров работников и медицинских регламентов		5 лет

		допуска к профессии» (в ред. от 06.02.2001)		