

Тема № 14. «Эффективность системы управления органами внутренних дел»

Вопрос 1. Базовые понятия эффективности системы управления.

Вопрос 2. Эффективность оперативно-служебной деятельности и ее оценка.

Вопрос 3. Эффективность управленческой деятельности и ее оценка.

Вопрос 1. Базовые понятия эффективности системы управления

Подэффективностью управления следует понимать результат воздействия управляющей системы (субъекта управления) на управляемую систему (объект управления) с целью добиться желаемого состояния оперативной обстановки при наименьших затратах организационных, людских, материально-финансовых и иных ресурсов.

Эффективность системы управления ОВД находит свое выражение в: степени соответствия направлений, содержания и результатов деятельности управленческих структур и их сотрудников задач правоохранительной деятельности, реальному обеспечению правопорядка; реальности управленческого влияния аппарата на положение дел на местах; законности, научной обоснованности и корректности действий аппарата по отношению к объектам управления; авторитетности, преемственности и предметности решений, разрабатываемых аппаратом.

Оценка эффективности системы управления организацией может производиться в соответствии с четырьмя базовыми моделями оценки: моделью, ориентированной на внутренние факторы организации; моделью, ориентированной на персонал организации; моделью, рассматривающей организацию как открытую систему; моделью, рассматривающей организацию как общественный институт, ориентированный на удовлетворение ожиданий определенных групп гражданского населения.

Для количественного измерения и качественной оценки эффективности целенаправленной деятельности используют показатели эффективности. В общем смысле показатель – обобщенная характеристика свойств объекта или процесса. Различают количественные и качественные показатели.

Показатель эффективности в узком смысле – это характеристика, количественно выражающая степень выполнения поставленной задачи и позволяющая судить об эффективности операции.

В качестве показателей эффективности в зависимости от вида операции могут рассматриваться скалярные, векторные, детерминированные, стохастические, функциональные, общие, частные и обобщенные показатели.

Критерий оценки – это признак, на основании которого производится оценка. Требования к критериям оценки деятельности ОВД: соответствие целям управления; обоснованность; измеримость; согласованность и непротиворечивость; максимально возможное отражение полноты и всесторонности оцениваемого явления.

В общем случае оценка эффективности системы управления должна быть, во-первых, целеориентированной, обеспечивающей выполнение миссии и реализацию стратегий развития организации, и, во-вторых, способствующей развитию персонала, т.е. стимулирующей творческий потенциал сотрудников и мотивирующей их на эффективную работу в данной организации.

Вопрос 2. Эффективность оперативно-служебной деятельности и ее оценка

Система оценки оперативно-служебной деятельности установлена приказом МВД Республики Беларусь от 31 декабря 2019 г. № 84дсп. Она, в целом, позволяет охватить все направления деятельности ОВД с учетом особенностей и специфики выполняемых задач, исключить действие случайных факторов, одномоментно влияющих на результаты оперативно-служебной деятельности.

Приказом утверждены:

Инструкция о порядке оценки деятельности главного управления внутренних дел Минского городского исполнительного комитета, управлений внутренних дел областных исполнительных комитетов;

Инструкция о порядке оценки деятельности территориальных управлений главного управления по борьбе с организованной преступностью и коррупцией Министерства внутренних дел.

При этом следует иметь в виду, что данный приказ не содержит критерии оценки оперативно-служебной деятельности ОВД территориального уровня.

Кроме того, указанным приказом предписывалось начальникам Департамента охраны, Департамента по гражданству и миграции и Департамента исполнения наказаний обеспечить до 1 марта 2020 г. разработку порядка оценки деятельности подчиненных организаций и подразделений.

Оценка деятельности ГУВД, УВД осуществляется по итогам календарного года.

Периодичность оценки деятельности ГУВД, УВД по отдельным направлениям деятельности (линиям работы) может устанавливаться заместителями Министра внутренних дел, по отдельным линиям работы – руководителями соответствующих подразделений центрального аппарата и центрального подчинения (далее – подразделения) МВД.

Целями оценки деятельности ГУВД, УВД являются два блока оценки:

определение эффективности деятельности ГУВД, УВД по следующим направлениям деятельности:

обеспечение общественной и дорожной безопасности, профилактика правонарушений;

выявление (раскрытие) преступлений;

состояние регистрационно-учетной дисциплины, работа с обращениями граждан и юридических лиц.

Для каждого оценочного направления первого блока разработаны показатели оценки, для которых экспертным методом установлены пороговые значения. Используемые группы критериев, раскрывающие содержание оценочных направлений, которые в зависимости от функциональной направленности можно объединить в три группы: специальная группа, обеспечивающая группа и социальная группа.

Специальную группу оценочных направлений составляют критерии, касающиеся качества выполнения основных задач, которые возложены на

ОВД как органы государственного управления: результативность профилактики правонарушений, направленной на защиту жизни, здоровья, чести, достоинства, прав, свобод и законных интересов граждан; результативность выявления и пресечения преступлений, защита интересов общества и государства от преступных и иных противоправных посягательств, который учитывает результаты по направлениям деятельности подразделений криминальной милиции; состояние работы по установлению лиц, совершивших преступления, розыску лиц, скрывающихся от органов, ведущих уголовный процесс, уклоняющихся от отбывания наказания, без вести пропавших.

Обеспечивающая группа включает такие показатели как: полнота регистрации и учета поступающих заявлений и сообщений о преступлениях, административных правонарушениях и информации о происшествиях, обеспечение законности при их рассмотрении; состояние работы по обеспечению собственной безопасности; состояние организации служебной подготовки.

В социальную группу оценочных показателей включен критерий организации работы с населением, оказание на условиях и в порядке, предусмотренных законодательством, помощи гражданам, государственным органам, общественным объединениям и иным организациям в реализации их прав, соблюдение Правил профессиональной этики сотрудников ОВД.

Общая оценка оперативно-служебной деятельности органа внутренних дел складывается из оценок, полученных за результаты работы (состояние дел) за отчетный календарный год, по всем группам.

выработка управленческих решений в отношении ГУВД, УВД с учетом условий их функционирования.

В качестве приложения к приказу разработана Методика оценки деятельности главного управления внутренних дел Минского городского исполнительного комитета, управлений внутренних дел областных исполнительных комитетов по решению возложенных на органы внутренних дел задач

Вопрос 3. Эффективность управленческой деятельности и ее оценка

В обобщенном виде управленческая деятельность может быть сведена к трем аспектам:

- 1) принятию решений относительно того, что нужно сделать;
- 2) налаживанию сотрудничества между работниками;
- 3) обеспечению исполнителей ресурсами, необходимыми им для решения поставленных задач.

В качестве основных требований к деловым и личностным качествам руководящих кадров ОВД приказом МВД от 29.12.2011 г. № 420

«О критериях оценки работы руководящих кадров органов внутренних дел Республики Беларусь» предписано использовать следующие блоки: деловые качества; нравственные качества; интеллектуальные качества; лидерство; психофизиологические черты личности; коммуникативные и культурологические черты личности; организаторские способности.

Вышеуказанным приказом также утверждены и критерии оценки работы руководящих кадров МВД, основными из которых являются:

- обеспечение соблюдения законов Республики Беларусь, нормативных правовых актов Президента Республики Беларусь, Правительства Республики Беларусь, нормативных правовых и иных правовых актов МВД;

- обеспечение в ОВД исполнительской, служебной и регистрационно-учетной дисциплины;

- проводимая работа по профилактике, предотвращению и пресечению преступлений и административных правонарушений;

- проводимая работа по выявлению преступлений, в первую очередь, получивших общественный резонанс;

- общественное мнение о деятельности ОВД в обслуживаемом регионе. Формирование положительного имиджа сотрудника ОВД среди населения республики;

- организация и выполнение мероприятий по обеспечению режима секретности;

- организация профессиональной подготовки. Уровень профессиональной подготовки личного состава;

- обеспечение эффективного и целевого расходования бюджетных средств, экономного и рационального использования топливно-энергетических и материальных ресурсов, имущества;

- обеспечение безопасных условий службы и труда личного состава, улучшение условий их быта;

- состояние идеологической работы. Уровень правовой культуры личного состава. Морально-психологический климат в коллективе.

Таким образом, современному руководителю ОВД со стороны общества и государства предъявляется комплекс требований, обусловленный спецификой службы в ОВД. К наиболее значимым из них относятся: высокая культура профессионального общения, высокий моральный дух и нравственно-правовая культура, отношение к профессиональной деятельности, проявляющееся в ответственности, добросовестности, аккуратности, организованности, исполнительности, дисциплинированности и полной самоотдаче при выполнении должностных обязанностей, профессионально значимые качества на уровне специальных квалификационных требований, зрелость эмоционально-волевой сферы, высокий уровень развития интеллектуальной сферы и гражданских качеств.

Соответствие руководителей ОВД вышеуказанным требованиям выступает необходимой субъективной предпосылкой эффективности системы управления ОВД.