

данном вузе, другие формируют целый набор, классифицируя и ранжируя их по степени влияния. Тем не менее, большинство солидарно в главном: выбор вуза – это сложный процесс, зависящий от ряда переменных, некоторые из которых можно рассматривать в качестве барьеров доступа к высшему образованию.

Список использованных источников

1. Chapman D. W. A model of student college choice //The Journal of Higher Education. – 1981. – Т. 52. – №. 5. – С. 490–505.
2. Litten L. H. Different strokes in the applicant pool: Some refinements in a model of student college choice //The Journal of Higher Education. – 1982. – Т. 53. – №. 4. – С. 383–402.
3. Jackson G. A. Public efficiency and private choice in higher education //Educational evaluation and policy analysis. – 1982. – Т. 4. – №. 2. – С. 237–247.

АНАЛИЗ ОСНОВНЫХ ПРИНЦИПОВ ПРОЦЕДУРЫ ПОДБОРА КАДРОВ В ОРГАНЫ ВНУТРЕННИХ ДЕЛ В РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ НА СОВРЕМЕННОМ ЭТАПЕ

К.Г. Горбунова

Научный руководитель С.А. Мартышкин

На современном этапе государственного строительства в России вопрос о сущности подбора кадров, включая кадры органов внутренних дел, в науке управления остается дискуссионным, а в законодательстве соответствующее понятие вообще отсутствует.

В настоящее время управление персоналом — это комплексная прикладная наука об организационно-экономических, административно-управленческих, технологических, правовых, групповых и личностных

факторах, способах и методах воздействия на персонал предприятия для повышения эффективности в достижении целей организации. Объектом этой науки являются личности и общности (формальные и неформальные группы, профессионально-квалификационные и социальные группы, коллективы и организация в целом) [2].

Ныне актуальной проблемой является то, что в органах внутренних дел зачастую не используются успешно наработанные и апробированные на практике в негосударственном секторе экономики технологии и принципы подбора кадров. Конечно, их следует адаптировать к деятельности государственных органов. Вследствие чего необходимо их тщательное изучение на предмет возможного использования в органах внутренних дел.

Рассмотрим основные принципы к определению понятия «подбор кадров», сформировавшиеся в отечественной науке.

Так, известный российский социолог А.И.Турчинов, активно исследующий проблемы государственной службы, разграничивает понятия отбора и подбора кадров. В первом случае, по его мнению, «происходит поиск людей на определенные должности, отвечающих установленным требованиям социального института, видов деятельности в сфере государственной службы», во втором – «осуществляется поиск, идентификация требований различных должностей, видов деятельности в сфере государственной службы с известными возможностями, накопленным профессиональным опытом, стажем, способностями человека»

Таким образом, А.И. Турчинов процесс отбора относит к поиску неопределенного круга лиц на определенные должности, а процесс отбора связывает уже с конкретными кандидатами на неопределенные должности. Солидарна с мнением А.И.Турчинова в части разграничения понятий подбора и отбора кадров и М.В.Артемова, которая отмечает, что «подбор кадров представляет собой деятельность работодателя по предварительному отбору лиц для приема на работу, а отбор – процесс поиска, привлечения кадров, комплексного изучения их профессиональных и личных качеств,

осуществляемый работодателем с целью выявления наиболее подходящего кандидата для предложения ему вакантной должности» [2]. Соответственно, процесс подбора является более широким понятием по отношению к отбору кадров, можно даже говорить о том, что процесс отбора кадров является одним из этапов подбора кадров.

Также государственная служба, в правовом демократическом государстве строится на основе совокупности определенных основополагающих положений - принципов, исходя из которых в государственных органах принимают решение по кадровым вопросам. [4] В рамках нашего дипломного исследования целесообразно проанализировать принципы подбора кадров, которые, очевидно, производны от собственно принципов государственной службы. В этой связи представляется обоснованным провести краткий анализ научных взглядов относительно принципов подбора кадров.

Вопрос, связанный с определением принципов подбора кадров также, привлекал внимание ряда российских ученых. Так, И.Б.Дуракова выделяет следующие принципы отбора кандидатов на работу [5]:

1) невозможность действительного отбора претендентов без знания требований к вакантной должности;

2) отбор претендентов не всегда должен проходить относительно жестких требований, которые выставляет вакантная должность. Из этого следует, что на практике наиболее пригодный кандидат – это не всегда абсолютная копия его желаемого портрета, сформированного предприятием, поэтому отбор необходимо проводить с позиций лишь относительного сходства характеристик;

3) необходимость избегать сознательных и несознательных субъективных влияний на отбор претендентов, например протекций или предубеждений.

Интересен второй принцип отбора кадров, предложенный И.Б. Дураковой, т.к. кандидат на должность в действительности не может

абсолютно соответствовать предъявляемым требованиям, что предполагает комплексный подход к его оценке с учетом сложившейся кадровой обстановки и личностных качеств кандидата.

А.И.Турчинов, в свою очередь классифицирует принципы отбора на государственную и муниципальную службу на следующие группы:

первая группа – это базовые принципы отбора;

вторая группа - специальные принципы отбора [2].

Базовые принципы А.И.Турчинов связывает важным принципом подбора на службу - равенство. Без нормативного закрепления и строгого соблюдения принципа равенства при приеме на государственную службу невозможно укомплектовать государственные органы компетентными специалистами и реализовывать борьбу с коррупционным протекционизмом, который негативно влияет на подбор кадров и, соответственно, на деятельность всего государственного органа.

В свою очередь М.В.Артемова к принципам подбора кадров относит: добровольность вступления в правоотношение; оперативность, эффективность и плановость; научную обоснованность; демократизм и гласность; соответствие качеств кандидата требованиям должности; обеспечение права личности на защиту достоинства в процессе отбора и собеседований; применение методов и приемов подбора, не противоречащих законодательству и принятым нормам нравственности; содействие учреждений государственной службы занятости и частных агентств по подбору персонала; обеспечение равенства доступа к государственной и муниципальной службе; запрет дискриминации; самостоятельность работодателя в определении потребности в кадрах и путях ее удовлетворения; соблюдение требований закона относительно специальных форм подбора кадров [2].

А.Я.Кибанов выделяет: 1) общие принципы отбора и найма; 2) принципы формирования и организации предварительного этапа отбора и найма; 3) принципы формирования и организации процедуры отбора и

найма; 4) принципы оценки кандидатов при отборе и найме; 5) принципы, определяющие направления развития системы отбора и найма.

Таблица – Принципы подбора кадров и их характеристика

№	Принцип	Характеристика
1.	общие принципы отбора и найма	эффективность; соответствие целям предприятия; прогрессивность и оперативность; научность; сочетание ожиданий кандидата и предприятия; динамизм; конфиденциальность; комфортность
2.	принципы формирования и организации предварительного этапа отбора и найма	ясность; указание возможностей; определенность; простота и краткость; внимание; интерес к работе; желание; действие
3.	принципы формирования и организации процедуры отбора и найма	невозможность действенного отбора претендентов без знания требований к вакантной должности; отбор претендентов не всегда может соответствовать жестким требованиям вакантной должности; необходимо избегать сознательных и несознательных субъективных влияний на отбор претендентов; отбор не будет эффективным без анализа окружающей среды по отношению к занимаемой должности
4.	принципы оценки кандидатов при отборе и найме	попытка достижения наивысшей степени объективности; соизмерение затрат и процедур со значимостью должности; структурированная форма интервью; концентрация на тех чертах кандидата, которые можно наиболее полно раскрыть в процессе интервью; побуждение кандидата к общению и рассказу «о себе»; результат отбора – выявление кандидатов, наилучшим образом подходящих для данной организации; потенциальная имитация; систематичность; обеспечение равных возможностей занятости; отложение принятия решений и коллегиальность; своевременное и согласованное подключение к отбору и оценке Совета предприятия
5.	принципы, определяющие направления развития системы отбора и найма	ориентация на потребителя и клиента; приоритет длительной перспективы над текущими задачами; социально-личностная мотивированность кандидата; физиологическая мотивированность кандидата; легальная защищенность; взвешенный компромисс; перспективность; интернационализация; «пожизненная занятость»; приоритет косвенного отбора над отбором прямым; «сохранение лица»; приоритет функциональных отделов над службами персонала

Таким образом, рассмотренные выше понятия «подбор кадров» и «отбор кадров» достаточно интересны. Каждая из них имеет собственную научную аргументацию. Их анализ позволяет выделить два подхода к определению подбора и отбора кадров:

1) разграничение понятий подбора и отбора кадров; рассмотрение процесса подбора кадров в широком смысле, включая в него многочисленные этапы поиска кандидатов, их оценки и т.д. Отбор кадров зачастую является одним из этапов подбора кадров;

2) рассмотрение понятий подбора и отбора кадров как идентичных в узком смысле, зачастую только как изучения кандидатов, отбора из представленных кандидатов и т.д.

Так, исследование состояния научных достижений и практики в области подбора кадров органов внутренних дел, а также уяснение его сущности позволило дать определение понятию подбора кадров органов внутренних дел, который представляет собой процедуру, заключающуюся в поиске кандидатов на должности органов внутренних дел.

Следует отметить, что в условиях реформирования системы МВД России, когда политическим руководством страны взят курс на создание полиции новой формации, особое значение приобретает подбор кадров высококвалифицированных специалистов на должности органов внутренних дел. Процедура подбора кандидатов играет важную роль в деле создания эффективной современной полиции, пользующейся доверием граждан, имеющей авторитет и уважение в обществе. Дальнейшее совершенствование правовых основ подбора кадров для замещения должностей в органах внутренних дел и базирующихся на них современных кадровых технологий является залогом наличия в полиции высокопрофессионального состава сотрудников.

Список использованных источников:

1. Об утверждении типового положения о территориальном органе Министерства внутренних дел Российской Федерации по субъекту Российской Федерации: Указ Президента РФ от 01 марта 2011 г. № 249 с изм. и доп. на 06 августа 2014 г. // Рос. газета. – 2011. – 2 марта; Собр. законодательства РФ. – 2019. – № 32. – Ст. 4467.

2. О порядке проведения аттестации сотрудников органов внутренних дел Российской Федерации : Приказ МВД России от 14 марта 2012 г. № 170 с изм. и доп. на 02 июля 2014 г. № 559 // Рос. газета. – 2012. – 27 апр.; 2019. – 12 сентября.

3. Артемова, М.В. Проблемы правового регулирования подбора, использования и профессионального обучения кадров в организации [Электронный ресурс] / М.В. Артемова: дис. ... канд. юрид. наук. – М., 2015. – 60 с. – URL: <https://www.dissercat.com/> (дата обращения: 24.02.2019)

4. Кибанов, А.Я. Управление персоналом организации: отбор и оценка при найме, аттестация [Текст]: учебное пособие для студентов вузов / А.Я. Кибанов. – М.: 2015. – 416 с

5. Управление персоналом [Текст]: учебник для вузов / Под ред. А.И.Турчинова. М.: ИНФРА-М, 2014. – 546 с.

СТРУКТУРА И ПЕРСПЕКТИВЫ РАЗВИТИЯ ГОСУДАРСТВЕННОГО СЕКТОРА РОССИЙСКОЙ ЭКОНОМИКИ

В.С. Дерябин

Научный руководитель В.В. Лукьянова

Государственный сектор – очень важный элемент в системе экономики современной России. Важность государственного сектора в экономике обусловлена тем, что именно он может удовлетворить общественные потребности. Частный сектор, главной целью которого является получение прибыли, не заинтересован в их удовлетворении.

Государственный сектор используется как инструмент регулирования широкого спектра социально-экономических целей и задач. Наибольшую значимость он приобретает в условиях ухудшения конъюнктуры, депрессии или кризиса[1]. К примеру, при устойчивом государственном экономическом секторе в период кризиса или экономической депрессии, когда частные