

Министерство образования и науки Российской Федерации



Федеральное государственное автономное образовательное учреждение
высшего образования

**«НАЦИОНАЛЬНЫЙ ИССЛЕДОВАТЕЛЬСКИЙ
ТОМСКИЙ ПОЛИТЕХНИЧЕСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ»**



Институт электронного обучения
Направление 38.03.03 «Управление персоналом»
Кафедра истории и философии науки и техники

БАКАЛАВРСКАЯ РАБОТА

Тема работы
Управление персоналом в силовых структурах Российской Федерации (на примере отдела военного комиссариата Томской области по Молчановскому и Кривошеинскому районам)

УДК 005.95/96:355

Студент

Группа	ФИО	Подпись	Дата
3-11И13	Мискичев Валерий Владимирович		

Руководитель

Должность	ФИО	Ученая степень, звание	Подпись	Дата
Доцент кафедры ИФНТ	Медведева Татьяна Александровна	к. филос.н.		

ДОПУСТИТЬ К ЗАЩИТЕ:

Зав. кафедрой	ФИО	Ученая степень, звание	Подпись	Дата
ИФНТ	Трубникова Наталья Валерьевна	Д.и.н., профессор		

Томск – 2016 г.

Министерство образования и науки Российской Федерации



Федеральное государственное автономное образовательное учреждение
высшего образования

**«НАЦИОНАЛЬНЫЙ ИССЛЕДОВАТЕЛЬСКИЙ
ТОМСКИЙ ПОЛИТЕХНИЧЕСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ»**



Институт электронного обучения
Направление 38.03.03 «Управление персоналом»
Кафедра истории и философии науки и техники

БАКАЛАВРСКАЯ РАБОТА

Тема работы
Управление персоналом в силовых структурах Российской Федерации (на примере отдела военного комиссариата Томской области по Молчановскому и Кривошеинскому районам)

УДК 005.95/96:355

Студент

Группа	ФИО	Подпись	Дата
3-11И13	Мискичев Валерий Владимирович		

Руководитель

Должность	ФИО	Ученая степень, звание	Подпись	Дата
Доцент кафедры ИФНТ	Медведева Татьяна Александровна	к. филос.н.		

ДОПУСТИТЬ К ЗАЩИТЕ:

Зав. кафедрой	ФИО	Ученая степень, звание	Подпись	Дата
ИФНТ	Трубникова Наталья Валерьевна	Д.и.н., профессор		

Томск – 2016 г.

Министерство образования и науки Российской Федерации



федеральное государственное автономное образовательное учреждение
высшего образования



**«НАЦИОНАЛЬНЫЙ ИССЛЕДОВАТЕЛЬСКИЙ
ТОМСКИЙ ПОЛИТЕХНИЧЕСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ»**

Институт электронного обучения
Направление 38.03.03 «Управление персоналом»
Кафедра истории и философии науки и техники

УТВЕРЖДАЮ:
Зав. кафедрой ИФНТ
 Трубникова Н.В.
(Подпись) (Дата) (Ф.И.О.)

ЗАДАНИЕ

на выполнение выпускной квалификационной работы

В форме:

Бакалаврской работы

(бакалаврской работы, дипломного проекта/работы, магистерской диссертации)

Студенту:

Группа	ФИО
3-11И13	Мискичев Валерий Владимирович

Тема работы:

Управление персоналом в силовых структурах РФ (на примере отдела военного комиссариата Томской области по Молчановскому и Кривошеинскому районам)

Утверждена приказом директора (дата, номер)

27.04.2016г. № 3224/с

Срок сдачи студентом выполненной работы:

21.06.2016г.

ТЕХНИЧЕСКОЕ ЗАДАНИЕ:

Исходные данные к работе

1. наименование объекта исследования;
2. производительность или нагрузка;
3. режим работы (непрерывный, периодический, циклический и т. д.);
4. требования к процессу;
5. особые требования к особенностям функционирования (эксплуатации) объекта или изделия в плане безопасности эксплуатации, влияния на окружающую среду, энергозатратам;
6. экономический анализ.

1. Материалы курсовых работ по дисциплинам «Методы оценки управления организацией», «Психология управления персоналом», «Инновационный менеджмент»
2. Монографии.
3. Статьи периодических изданий
4. Учебные пособия.

Перечень подлежащих исследованию, проектированию и разработке вопросов <i>1. аналитический обзор по литературным источникам с целью выяснения достижений мировой науки техники в рассматриваемой области</i> <i>2. постановка задачи исследования, проектирования, конструирования;</i> <i>3. содержание процедуры исследования, проектирования, конструирования;</i> <i>4. обсуждение результатов выполненной работы;</i> <i>5. наименование дополнительных разделов, подлежащих разработке;</i> <i>6. заключение по работе.</i>	- изучить теоретические основы управления в государственном учреждении; - раскрыть сущность и правовые основы деятельности военных комиссариатов; - дать общую организационно-управленческую характеристику отделу военного комиссариата; - провести анализ действующей системы управления отдела (муниципального) военного комиссариата; - выявить основные проблемы действующей системы управления персоналом и выработать предложения по их решению.
Названия разделов, которые должны быть написаны на русском и иностранном языках:	

Дата выдачи задания на выполнение выпускной квалификационной работы по линейному графику	20.03.2016г.
--	---------------------

Задание выдал руководитель:

Должность	ФИО	Ученая степень, звание	Подпись	Дата
Доцент кафедры ИФНТ	Медведева Татьяна Александровна	к. филос.н.		20.03.2016г.

Задание принял к исполнению студент:

Группа	ФИО	Подпись	Дата
3-11И13	Мискичев Валерий Владимирович		20.03.2016г.

Министерство образования и науки Российской Федерации



федеральное государственное автономное образовательное учреждение
высшего образования
**«НАЦИОНАЛЬНЫЙ ИССЛЕДОВАТЕЛЬСКИЙ
ТОМСКИЙ ПОЛИТЕХНИЧЕСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ»**

Институт электронного обучения
Направление 38.03.03 «Управление персоналом»
Уровень образования – бакалавриат
Кафедра истории и философии науки и техники
Период выполнения – весенний семестр 2015/2016 учебного года
Форма представления работы:

Бакалаврская работа

КАЛЕНДАРНЫЙ РЕЙТИНГ-ПЛАН

выполнения выпускной квалификационной работы

Срок сдачи студентом выполненной работы:		21.06.2016
Дата контроля	Название раздела (модуля) / вид работы (исследования)	Максимальный балл раздела (модуля)
01.02.2016	Составление библиографии, обзор литературы	10
24.02.2015	Проведение социологического исследования, анализ результатов социологического исследования	5
24.04.2016	Написание чернового варианта ВКР	15
21.06.2016	Литературное оформление ВКР, подготовка доклада, раздаточных листов	10
Итого:		40
Схема оценивания		
39 – 40	– отлично	
35 – 38	– очень хорошо	
31 – 34	– хорошо	
27 – 30	– удовлетворительно	
22 – 26	– посредственно	
17 – 21	– условно неудовлетворительно	
0 – 16	– безусловно неудовлетворительно	

Составил преподаватель:

Должность	ФИО	Ученая степень, звание	Подпись	Дата
Профессор кафедры ИФНТ	Ардашкин Игорь Борисович	д.ф.н., профессор		

СОГЛАСОВАНО:

Зав. кафедрой	Ученая степень, звание	Подпись	Дата
ИФНТ	Трубникова Наталья Валерьевна	Д.и.н., профессор	

РЕФЕРАТ

Выпускная квалификационная работа _____ 99 _____ с., _____ 6 _____ рис., _____ 1 _____ табл., _____ 46 источников, _____ 3 прил.

Ключевые слова: кадры, персонал, организация, управление персоналом, военное управление, система управления.

Объектом исследования является управление персоналом организации в силовых структурах.

Цель работы – оценить действующую систему управления на предмет эффективности.

В процессе исследования проводились социологические исследования.

В результате исследования были предложены пути решения проблем в управлении персоналом организации.

Степень внедрения: внесено предложение начальнику отдела о ходатайстве по введению в штатное расписание отдела должности делопроизводителя (документоведа)

Экономическая эффективность/значимость работы: использование экономически эффективных современных технологий работы с персоналом, организация труда персонала, принятие управленческих решений.

Содержание

Введение.....	9
Глава 1. Теоретические основы управления в государственном учреждении..	12
1.1 Методы и функции управления в государственном учреждении....	12
1.2 Система управления в государственном учреждении	24
Глава 2. Организационно – правовые основы государственного руководства и управления Вооруженными Силами Российской Федерации.....	31
2.1 Принципы военного управления.....	31
2.2 Особенности управления в военной организации	35
2.3 Управление персоналом в системе органов военного управления ..	38
2.4 Понятие военной службы, характерные черты и формы прохождения	43
Глава 3. Организационно-правовая и экономическая характеристика Военного комиссариата Томской области	52
3.1 История возникновения военного комиссариата	52
3.2 Основные задачи, выполняемые военным комиссариатом	55
3.3 Обеспечение деятельности военного комиссариата... ..	69
Глава 4. Организация управления персоналом отдела военного комиссариата Томской области по Молчановскому и Кривошеинскому районам.....	71
4.1 Основные направления деятельности отдела военного комиссариата Томской области по Молчановскому и Кривошеинскому районам	71
4.2 Система и функции управления персоналом в отделе военного комиссариата Томской области по Молчановскому и Кривошеинскому районам	79
4.3 Проблемы управления персоналом и пути их решения в отделе военного комиссариата Томской области по Молчановскому и Кривошеинскому районам.....	85
Заключение	89
Список использованных источников	91

Приложение А	Схема организации военного комиссариата.....	96
Приложение Б	Функциональные обязанности.....	97
Приложение В	Методы управления персоналом	99
Приложение Г	Отчёт о проверке на плагиат	100

Введение

Актуальность работы заключается в том, что глубокое реформирование фундаментальных экономических, политических и духовных основ российского общества в конце XX – начале XXI века крайне остро поставило вопрос о внесении существенных корректив в военную политику государства, вооружённых сил, их организационно-управленческую деятельность.

Управление персоналом в силовых структурах является одновременно искусством управления и соответствующим набором профессиональных навыков. Грамотное управление очень важно для эффективного функционирования организации.

Специфика управления в силовых структурах часто обозначается такими терминами как: администрирование, бюрократия. Эти термины обозначают тяготение управления к автократичной модели управления, в которой ключевыми характеристиками является следование инструкциям, разделение на тех, кто выдает инструкции и тех, кто их выполняет, концентрация власти, административный контроль. Такая модель управления во многом определяется спецификой деловых отношений в военных организациях, характеризующейся строгой субординацией как необходимым условием единоначалия и высокого уровня воинской дисциплины. Однако это не отменяет необходимости совершенствования управления персоналом как существенной составляющей общей системы управления организацией.

Степень разработанности темы исследования.

В связи с проводимыми в сфере военной политики реформами проблемы управления на всех уровнях силовых структур привлекли внимание учёных в области военного строительства и законодательства, а также юристов разрабатывающих правовые акты. Так, вопросы реформирования вооружённых сил рассматривались в работах А.Г. Арбатова, В.З. Дворкина, С.А. Караганова.

Поскольку реформирование управления в любой сфере требует знания его общих закономерностей, методов и технологий, оказалось необходимым

обратиться к работам специалистов в области менеджмента. Общие вопросы управления рассмотрены в работах Т.Ю. Базарова, И.Б. Дураковой, В.А. Дятлова, М. Мескона, А.Я. Кибанова, Е.В. Маслова, Ю.Г. Одегова, С.В. Шекшни и ряда других специалистов.

Проблемам управления персоналом посвящены труды В.Р. Веснина.

Объект исследования – система управления персоналом отдела (муниципального) военного комиссариата Томской области по Молчановскому и Кривошеинскому районам».

Предмет исследования – проблемы и направления совершенствования системы управления персоналом.

Цель выпускной квалификационной работы – исследование системы управления персоналом силовых структур на примере отдела военного комиссариата Томской области по Молчановскому и Кривошеинскому районам.

Для получения корректных результатов в ходе достижения поставленной цели было необходимо решить следующие задачи:

- провести изучение теоретические основы управления персоналом в государственном учреждении;
- раскрыть сущность и правовые основы деятельности военных комиссариатов;
- дать общую организационно-управленческую характеристику отделу военного комиссариата;
- провести анализ действующей системы управления персоналом отдела (муниципального) военного комиссариата;
- выявить основные проблемы действующей системы управления персоналом и выработать предложения по их решению.

Информационную базу исследования составляют: законодательные и государственные нормативно-правовые акты Российской Федерации (Конституция РФ, законы РФ, указы президента РФ, постановления

правительства РФ и т.д.), материалы средств массовой информации и периодических научных изданий.

Методы исследования: теоретический анализ, системный метод, эмпирические методы (опрос).

Практическая значимость результатов исследования заключается в том, что основные результаты исследования, выводы и предложения автора могут быть использованы для облегчения процесса организации и создания эффективной службы управления персоналом в государственных учреждениях

Структура работы.

Данная дипломная работа состоит из четырех глав.

В первой главе рассматриваются теоретические основы управления персоналом в государственном учреждении.

Во второй главе рассматриваются организационно – правовые основы государственного руководства и управления Вооруженными Силами Российской Федерации.

Третья глава рассматривает организационно-правовую и экономическую характеристику Военного комиссариата Томской области.

В четвёртой главе данной выпускной квалификационной работы проведен анализ существующей системы управления персоналом в отделе военного комиссариата Томской области по Молчановскому и Кривошеинскому районам, выявлены проблемы в управлении и намечены пути их решения.

Глава 1. Теоретические основы управления в государственном учреждении

1.1 Методы и функции управления в государственном учреждении

Государственное учреждение - это организация, созданная собственником для осуществления управленческих, социально-культурных или иных функций некоммерческого характера и финансируемая им полностью или частично.

В настоящее время учреждения являются довольно распространенным субъектом гражданско-правовых отношений и включают в свой круг органы государственной власти и управления, учреждения образования, учреждения здравоохранения; музеи, картинные галереи учреждения культуры, учреждения относящиеся к правоохранительным органам к которым относятся прокуратуры, суды, арбитражные суды, учреждения входящие в систему органов внутренних дел и т.п. Основываясь на анализе разновидностей учреждений можно определить критерии классификации учреждений: зависимостью от лежащих в основе учреждений форм собственности; зависимостью от того какие ими выполняются функции и происходит достижение стоящих перед ними целей деятельности; наличия права ведения самостоятельной деятельности, приносящей учреждению доход.

Основываясь на данной классификации, можно заметить, что наибольшей группой учреждений являются бюджетные (государственные) учреждения.

Специфику государственных учреждений определяет то, что в своей деятельности преследуют общегосударственные интересы и расходуют выделяемые денежные средства исключительно в пределах сметы. Деятельность частных же учреждений может вестись в различных направлениях, и выполнять различные задачи, которые прописаны в учредительных документах и не вступают в противоречия с законодательством.

В отдельную группу можно выделить совокупность силовых структур государства, главным предназначением которых является обязанностей по обеспечению обороны, внешней и внутренней безопасности страны, которая образует военную организацию Российской Федерации. В состав военной организации Российской Федерации входят предусмотренные федеральным законодательством различные вооружённые формирования и организации. Деятельность военной организации РФ, всех её структур и элементов регламентирована Конституцией РФ и осуществляется на основании федеральных конституционных законов, федеральных и других законов РФ в области обороны и безопасности, а также нормативно-правовыми актами Президента Российской Федерации, Правительства Российской Федерации и Федерального собрания. Президент Российской Федерации, являющийся Верховным Главнокомандующим Вооружёнными силами Российской Федерации, осуществляет руководство строительством, подготовкой и применением военной организации Российской Федерации. Организацию и обеспечение военной организации Российской Федерации вооружением, военной техникой обеспечивается Правительством Российской Федерации, которым также осуществляется общее руководство и оперативное оборудование территории Российской Федерации в интересах обороны Российской Федерации. Военная организация Российской Федерации состоит из: Вооружённых сил Российской Федерации, Федеральной пограничной службы Российской Федерации, Министерства внутренних дел Российской Федерации, Федеральной службы безопасности Российской Федерации, Службы внешней разведки Российской Федерации, Федерального агентства правительственной связи и информации при Президенте Российской Федерации, Министерства Российской Федерации по делам гражданской обороны, чрезвычайным ситуациям и ликвидации последствий стихийных бедствий, Железнодорожных и других войск, а также военно-административных, военно-правовых органов и учреждений государства. Каждая из этих силовых структур имеет свои ведомственные органы

руководства и управления, но при введении чрезвычайного положения или военного времени функционирование военной организации становится строго централизованным и единым.

Федеральная пограничная служба РФ предназначена для защиты государственной границы, а также охраны биологических ресурсов территориального моря, континентального шельфа и исключительной экономической зоны Российской Федерации и осуществлению государственного контроля в этой области. Организационно Федеральная пограничная служба РФ входит в состав ФСБ России.

Внутренние войска МВД России предназначены для защиты прав и свободы граждан от преступных и иных противоправных посягательств, обеспечения безопасности личности, общества и государства.

Основные задачи Внутренних войск: предотвращение и пресечение действий, направленных против целостности государства, недопущения вооруженных конфликтов; разоружение незаконных вооружённых формирований; соблюдение режима чрезвычайного положения; охраны общественного порядка; обеспечение нормального функционирования всех государственных структур, законно избранных органов власти; охрана важных государственных объектов, специальных грузов и т. д.

Одной из важнейших задач внутренних войск является совместное с Вооруженными Силами участие в системе территориальной обороны страны.

Войска Гражданской обороны — это воинские формирования, предназначенные для защиты населения Российской Федерации, материальных и культурных ценностей находящихся на её территории от возникающих при ведении военных действий опасностей или вследствие этих действий и оснащённые для этого специальной техникой, вооружением и имуществом. Организационно войска Гражданской обороны являются составной частью МЧС России.

Основными задачами, стоящими перед войсками Гражданской обороны в мирное время являются: принятие участия в мероприятиях, которые

направлены на предупреждение чрезвычайных ситуаций; организация и проведение обучения населения способам защиты от опасностей, возникающих при ЧС и в результате военных действий; действия по осуществлению локализации и ликвидации последствий произошедших ЧС; эвакуация из опасных зон в безопасные районы населения, материальных и культурных ценностей; обеспечение сохранности грузов, доставляемых в зону ЧС в качестве гуманитарной помощи, в том числе в зарубежные страны; оказание пострадавшему населению медицинской помощи, обеспечение его средствами первой необходимости, продуктами питания и водой; ликвидация пожаров, которые возникли в результате ЧС.

В период военного времени перед войсками Гражданской обороны стоят задачи, направленные на выполнение мероприятий по защите и выживанию мирного населения: возведение укрытий; соблюдение световой и других видов маскировки; ликвидация пожаров, возникших в результате ведения военных действий; обнаружение, обозначение и ликвидация очагов радиационного, химического, биологического и других видов заражения; поддержание порядка в районах, пострадавших в ходе ведения военных действий; восстановлении функционирования коммунальной инфраструктуры и т. д.

Вооружённые силы РФ являются основным элементом военной организации Российской Федерации, её ядром и основой обороны. Вооружённые силы РФ призваны обеспечивать военную безопасность и вооружённую защиту Российской Федерации, неприкосновенность и целостность её территорий, препятствованию агрессиям и защите от антиконституционных действий, противоправного вооружённого насилия, а также выполнять задачи в соответствии с заключёнными Российской Федерацией международными договорами. В мирное и военное время решение возложенные на вооружённые силы задач производится во взаимодействии и с привлечением других войск, воинских формирований и органов РФ. Вооружённые силы РФ были созданы в 1992 году соответствующим Указом Президента РФ от 07.05.1992 г., согласно которого в их состав были введены

органы военного управления, воинские части, учреждения, организации, военно-учебные заведения, ранее входившие в состав Вооружённых сил СССР и дислоцирующиеся в настоящее время на территории Российской Федерации, а также дислоцирующиеся в настоящее время за её пределами, но находящиеся под её юрисдикцией. В целях соблюдения законности при ведении строительства военной организации РФ и для его законодательного обеспечения были приняты Федеральные законы «Об обороне» (1996), «О воинской обязанности и военной службе» (1998), «О статусе военнослужащих» (1998), «О безопасности» (2010), "О стратегическом планировании в Российской Федерации"(2014), Президентом РФ утверждены «Военная доктрина РФ» (2010) и "Стратегия национальной безопасности Российской Федерации" (2015).

Для обеспечения эффективного управления военными организациями необходимо знание сущности управления, его закономерностей и основных принципов.

Термин «управление» произошел от старорусского слова «управа» и обозначает способность с чем-то управляться. В общем смысле под ним понимается деятельность по упорядочению процессов, протекающих в природе, технике и обществе, устранение их дезорганизации, снижение неопределенности и приведение в нужное состояние с учетом тенденций их развития и изменения внутренне и внешней среды.

Другими словами, управлением должна обеспечиваться целостность соответствующей системы, ее упорядоченность, нормальное функционирование и развитие.¹

Управление, по своей сути, является особым видом профессиональной деятельности, который не только сводится к достижению целей организации, но и представляет собой средство поддержания целостности любой сложной социальной системы, ее оптимального функционирования и развития.²

¹ Веснин В. Р. Менеджмент : учеб. — 3-е изд., перераб. и доп. — М.: ТК Велби, Изд-во Проспект, 2006. - 504 с.

² Основы социального управления / Под ред. проф. Иванова В. Н.— М.: Высш. шк., 2001.— С. 18.

Управление также является видом деятельности человека, возникшим в ее структуре в процессе формирования ее в сознательную деятельность по осуществлению производства благ, которые необходимы человечеству, и является средством превращения неорганизованной толпы в эффективное, производительное и целенаправленное сообщество.

Управление может быть естественным, техническим и социальным.

Естественное управление предполагает направленность на протекающие в природе процессы.

Техническое управляет рукотворными объектами.

К объектам социального управления относятся люди, их отношения, поведение.

В настоящее время для классификации социального управления осуществляется по следующим основаниям:

- 1) уровню управления (человечество; государства; регионы; отрасли, организации, их части (подразделения), группы людей, индивиды);
- 2) тому, в какой сфере осуществляется управление (государственной, политической, хозяйственной и т. п.);
- 3) содержанию управления (общее управление; управление организацией технологических процессов; управление людьми; управление информацией; управление поведением фирмы на рынке; управление транзакциями, например закупками, сбытом, заключением контрактов; управление финансовыми потоками и проч.);
- 4) по тому, что является источником для основополагающих решений — внешнее (навязанное) или инициативное (внутреннее) управление, а также самоуправление;
- 5) по способу, которым осуществляется управленческое воздействие — может быть доверительным (осуществляться через посредников, документы) либо личным;
- 6) по тому, какими методами осуществляется выработка управленческого решения — может быть научным (принятие решений

осуществляется на результатах проведения специальных исследований) либо эмпирическим (исходящим из обобщения наблюдаемых явлений и лежащих на поверхности фактах);

7) исходя из обусловленности принимаемых решений — ситуационным (принимаящим во внимание складывающееся положение дел) или стратегическим, реализующим спланированные заранее действия;

8) по способу взаимодействия со средой может быть адаптивным (приспосабливающимся к ней) или конкурентным (осуществляющим навязывание собственной линии поведения);

9) по характеру направленности (на процесс, на результат, на предотвращение будущих проблем).³

Управление персоналом организации представляет собой целенаправленную деятельность, осуществляемую руководящим составом организации, руководителями и специалистами, входящими в подразделения управленческой системы, и включает в себя разработку концепции и стратегии кадровой политики, принципов и методов управления персоналом организации. Управление персоналом включает в себя формирование системы управления персоналом; ведение планомерной кадровой работы, разработку оперативного плана работы с персоналом; проведение маркетинга персонала; определение кадрового потенциала и потребность организации в персонале. Управление персоналом организации характеризуется широким спектром функций от приема до увольнения кадров; наймом, отбором и приемом персонала; деловой оценкой персонала в ходе подбора, приема, аттестации; профориентации и трудовой адаптации: мотивации и стимулирования трудовой деятельности персонала и его использование; организации труда и соблюдения этики деловых отношений; осуществления управления конфликтами и стрессами; обеспечения безопасности персонала; управления нововведениями в кадровой работе; обучения, повышения квалификации и переподготовки персонала; управления служебно-профессиональным продвижением и деловой карьерой;

³ Веснин В. Р. Менеджмент : учеб. — 3-е изд., перераб. и доп. — М.: ТК Велби, Изд-во Проспект, 2006. С. 6

управления поведением персонала в организации, управления социальным развитием организации; высвобождения персонала. Управление персоналом организации подкрепляется информационным, техническим, нормативно-методическим, правовым и документационным. Руководителями и работниками входящими в штат управленческих подразделений системы управления персоналом организации решаются вопросы по оценке эффективности труда руководителей и специалистов управления, производят оценку результативности деятельности подразделений системы управления организации, оценивают экономическую и социальную эффективность совершенствования управления персоналом.

Все эти вопросы находят свое отражение в философии управления персоналом организации.⁴

Одной из разновидностей управления является государственное управление - направленная, организованная, упорядоченная деятельность государства с использованием всех ветвей власти, всех государственных органов, должностных лиц и служащих.

Результат и эффективное решение задач управления в учреждениях в большой степени зависит от методов, которые применяются в управлении ("метод" - способ познания, образ действия, порядок исследования).

Метод государственного управления - это осознанный способ, при помощи которого осуществляется воздействие субъекта управления на управляемый объект с помощью применения легитимных (законных) средств, а также совокупность приемов, на основании которых происходит планомерное развитие и рациональное функционирование учреждения и входящих в его структуру подразделений.

Методы государственного управления делятся на административные, экономические, социально-психологические и идеологические.

1. Административные - способы воздействия на объект управления основаны на применении предписаний и рекомендаций, обязательных для

⁴ Управление персоналом организации Учебник/Под ред. А.Я. Кибанова. — 4-е изд., доп. и перераб. — М.: ИНФРА-М. 2010. — 695 с. — (Высшее образование). С. 85

исполнения.

К особенностям административных методов можно отнести следующее:

- данные методы являются средствами волевого воздействия;
- они не предоставляют исполнителю большой самостоятельности, ставя его деятельность в определённые рамки, тем самым предопределяя однозначное решение вопроса;
- их применение оказывает конкретное воздействие, сутью которого является определение целей и задач, порядок и сроки их выполнения, применяемые ресурсы и условия, в которых протекает процесс;
- для актов административного воздействия характерна обязанность их выполнения и подкрепление дисциплинарными требованиями;
- представляют собой наиболее сильные средства поддержания трудовой дисциплины и порядка в работе.

2. Экономические методы предусматривают использование различных экономических рычагов и стимулов для побуждения работников к действиям в соответствии с целями и задачами, стоящими перед учреждением (планирования, систематического экономического анализа деятельности, развития организации оплаты труда).

3. Социально-психологические методы осуществляют воздействие, основываясь на духовных стимулах, моральных интересах, внушении, повышении общей культуры труда, налаживании благоприятного морально-психологического климата, использовании личного примера руководителя.

4. Под идеологическими методами понимается применение руководством технологий административного командования и правового принуждения, которые сориентированы на активизации общественного сознания. К формам данного метода относятся установки, лозунги и призывы: при помощи которых обеспечивается ведение пропаганды духовных ценностей и общественно-значимых идей.

Перечисленные методов управления взаимосвязаны между собой, поэтому выбирая средства воздействия на конкретного человека необходимо

учитывать его индивидуальные мотивы к труду, т.е. то, что для данного сотрудника является наиболее ценным из материальных и духовных благ. В государственных учреждениях наиболее часто применяют административные методы управления, что обусловлено зависимостью учреждения от приказов вышестоящих органов и необходимостью выполнять их распоряжения и указания.

Управление представляет собой реализацию нескольких взаимосвязанных функций (рисунок 1.1):

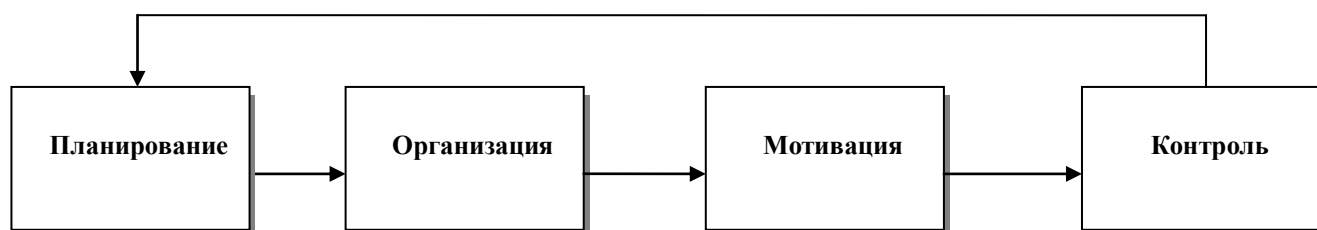


Рисунок 1.1- Функции управления

Функция планирование определяет цели деятельности организации, набор средств и наиболее эффективных методов, используемых для достижения этих целей. Одним из важных элементов этой функции является прогнозирование возможных направлений развития и стратегические планы. На данном этапе определяется, каких реальных результатов может добиться фирма, оцениваются её сильные и слабые стороны, а также воздействия внешней среды (состояние экономики в стране, правительственные акты, позиции профсоюзов, действия конкурентов, предпочтения потребителей, развитие технологий).

Организация, как функция управления, осуществляет формирование структуры организации и производит обеспечение ее всем необходимым для функционирования (персоналом, средствами производства, денежными средствами, материалами и т.д.). Т.е. на данном этапе происходит создание условий для достижения целей организации. При хорошей организации работы персонала можно добиться более эффективных результатов.

Мотивация является процессом, побуждающим персонал к деятельности для достижения целей организации. При помощи этой функции руководителем осуществляется материальное и моральное стимулирование работников, происходит создание наиболее благоприятных условий для их профессионального роста и проявления способностей. Организация хорошей мотивации персонала организации стимулирует выполнение им своих обязанностей в соответствии с целями и планами этой организации. Процессом мотивации предполагается создание возможности удовлетворения работниками их потребностей, при условии, что они надлежащим образом выполняют своих обязанностей. Приступая к мотивированию персонала на более эффективную работу, руководителем должны быть выяснены реальные потребности сотрудников своей организации.

Контролем, как функцией управления, предполагается ведение оценки и анализа эффективности конечных результатов работы организации. С помощью данной функции осуществляется оценка степени достижения организацией своих целей, и производится внесение корректив в намеченные действия. Под процессом контроля подразумевается: установление стандартов, в рамках которых планируется осуществление деятельности организации, измерение достигнутых результатов и сравнение этих результатов с планируемыми и, при необходимости, внесение корректив в первоначальные цели. Контроль связывает в одно целое все функции управления и позволяет придерживаться выбранного направления деятельности организации и своевременно осуществлять корректировку неверных решений.⁵

Реализация каждой функции управления в государственной службе обладает соответствующей спецификой. Осуществление планирования и прогнозирования в государственных учреждениях обычно определяется целями, которые устанавливаются вышестоящими органами. Организация государственной службы, как правило, представляет собой более иерархично

⁵ Мескон Майкл, Альберт Майкл, Хедоури Франклин ОСНОВЫ МЕНЕДЖМЕНТА Перевод с английского
Общая редакция и вступительная статья доктора экономических наук Л.И.Евченко
Академия народного хозяйства при правительстве Российской Федерации
Москва: Издательство "Дело", 1997. - 704 с.

выстроенную структуру управления и соответствующие ей управленческие процедуры, поэтому в её рамках складывается особый стиль управления, так называемый административно-бюрократический бюрократический стиль управления. Мотивация персонала в государственных учреждениях в большей мере основывается на стимулах неденежного характера (престижность работы, стабильность, наличие возможности для дальнейшего карьерного роста). Контроль и оценка результатов в рамках деятельности государственных учреждений осуществляется вышестоящими структурами, общественными организациями и одновременно людьми, при помощи средств массовой информации. В государственной службе контролю уделяется большее внимание, нежели в коммерческой организации.

1.2 Система управления в государственном учреждении

Под системой подразумевается совокупность элементов, которые находятся в определённых связях и отношениях между собой, и образуют некую единство, целостность. Её основными признаками являются: множественность входящих в неё элементов, наличие определенной структуры, состоящей из этих элементов, а также целостность и единство между ними. Вместе с этим система своими свойствами отличается от свойств входящих в неё элементов. Общими признаками для всех систем является наличие входного воздействия, структуры обработки входного воздействия, конечных результатов и обратной связи.⁶

Система управления является целостной совокупностью элементов, которые принимают участие в процессе управления (рисунок 1.2).

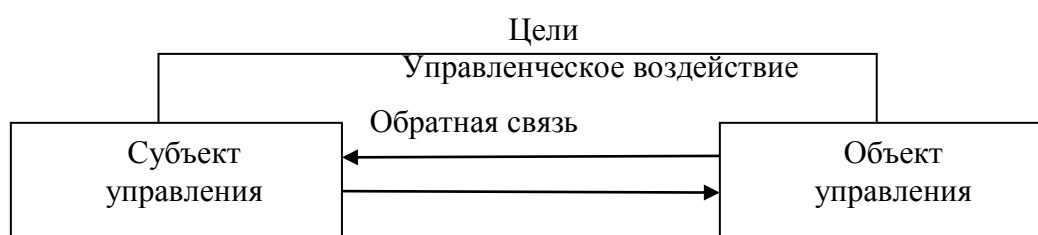


Рисунок 1.2 Система управления

Дадим характеристику элементам системы управления.

Субъект управления — это управляющая система, задачами которой является:

- 1) формирование целей;
- 2) осуществление управленческого воздействия на объект;
- 3) принятие решений для поддержания стабильного функционирования системы или для её перевода на более качественный уровень развития.

Объект управления — это управляемые системы. К ним относятся отдельные сотрудники, рабочие группы, персонал организации в целом, т.е. те, чьё непосредственное воздействие на материально-вещественные факторы

⁶ Ямпольская Д. О., Зонис М. М. Менеджмент. — СПб.: Издательский дом «Нева»: М.: «ОЛМА- ПРЕСС». 2003. С. 48

производства влияет на создание конечного продукта деятельности.

Управленческое воздействие субъекта управления на объект управления осуществляется при помощи методов управления. Методами управления в науке управления называются эффективные и устойчивые способы и приемы достижения целей.

Целями управления являются желаемые конечные результаты деятельности системы.

Реакция объекта, возникающая в ходе производимого на него управленческого воздействия, и служащая для произведения им оценки решений, которые принимаются субъектом управления, называется обратной связью.

При отсутствии согласованности между собой отдельных компонентов система управления не может быть эффективной, что не позволит ей достичь наилучших результатов. В связи с тем, что поведение частей системы и окружающих систем определяется собственными интересами, невозможны точные прогнозы, планы, решения. Следовательно, нельзя говорить об абсолютно безупречной оптимальной системе управления, а можно лишь о непрерывном процессе ее совершенствования. Исходя из данного положения можно сделать следующие выводы:

- любые рекомендации по построению эффективной системы управления являются лишь неким эскизом, общим контуром предполагаемой системы;
- для решения проблемы совершенствования системы управления у каждого руководителя должна иметься своя собственная концепция;
- системе управления требуется постоянное совершенствование.

Любую систему можно рассматривать как подсистему некой более крупной системы. Так, систему управления отдела (муниципального) военного комиссариата может считаться подсистемой системы управления военного комиссариата субъекта федерации, а последняя система — подсистемой управления военного округа.

Целостное представление о системе основывается на понятиях:

- открытой системы,
- взаимодействия с внешней средой;
- анализа характеристик, при изменении которых меняется взаимодействие с внешней средой.⁷

В зависимости от оснований классификации системы подразделяются на материальные и абстрактные, статичные и динамичные, органические и неорганические, открытые и закрытые, и т.д..

Под учреждением в системе государственного управления принято понимать объединение людей, которые реализуют совместно некоторую программу или стараются достигнуть определенную цель, деятельность которых основана на основе соблюдения определенных правил и процедур и осуществляется в интересах государства.

В государственном учреждении система управления связана с:

- целями управления;
- функциями управления;
- процессом управления;
- квалификацией служащих;
- распределяемыми полномочиями, необходимыми для достижения определенных целей.

Систему управления можно определить как подсистему предприятия, компонентами которой являются группы взаимодействующих людей; ее функциями является восприятие определенных проблем предприятия (входов) с и последующее выполнение определённого набора действий (процессов), результатом которых является выработка решений (выходы), которые увеличивают доход от деятельности всего предприятия (удовлетворение) или проводят оптимизацию некоторой функции всех входов и выходов предприятия.

Весь управленческий процесс протекает в рамках системы управления; в

⁷ Полукаров В.Л. Основы менеджмента : учебное пособие / В.Л. Полукаров. 2-е над., перераб. — М.: КНОРУС, 2008. — 240 с. [с. 10]

нём принимают участие служащие всех уровней, категорий и профессиональных специализаций. Для нормального функционирования организация необходимо, чтобы осуществление всех протекающих в ней процессов производилось своевременно и качественно. Отсюда и то повышенное внимание, уделяемое ей руководителями организаций и специалистов, которые стремятся к непрерывному развитию и совершенствованию как отдельных составляющих системы в целом, так и самой системы в целом. Управление является процессом который осуществляет воздействие на систему, результатом которого может быть поддержание заданного положения либо осуществление её перевода в новое состояние. В состав любой системы управления должно входить четыре основных элемента, без которых невозможно функционирование системы:

- вход основной системы;
- выход основной системы;
- канал обратной связи;
- блок управления, который производит сравнение фактического и заданного выхода и в случае необходимости производит управляющее воздействие.

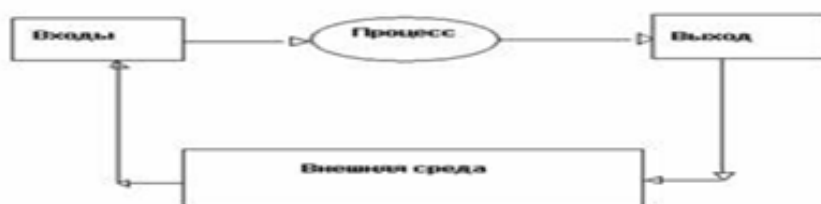


Рисунок 1.3 - Базовые элементы систем управления.

Основными частями системы являются вход, процесс, или операции, и выход. У любой системы вход состоит из элементов одной и той же номенклатуры, которые классифицируют по их роли в процессе системы.⁸

Первым элементом входа будет тот, над которым осуществляется

⁸ Я н г С. Системное управление организацией. Пер. с англ. под ред. С. П. Никанорова, С. А. Батасова. М., «Советское радио», 1972, с. 16

некоторый процесс, или операция. Этот вход есть или будет "нагрузкой" системы.

Второй элемент входа системы - это среда, которая осуществляет воздействия на операции системы.

Третьим элементом входа обеспечивается размещение и перемещение компонентов системы. Входы могут различаться содержанием: они могут быть материальными, энергетическими, информационными или представлять собой сочетание их в различных комбинациях. Строительным материалом для систем типа "человек - человек" являются люди, являющиеся составными элементами данной системы. Закон, в данном контексте, может рассматриваться входом из окружающей среды, который выступает в роли силы, принуждающей людей к чему либо, или служить ограничением, влияющим, к примеру, на совершаемую предпринимательской организацией деятельность. С уходом людей из системы, их место занимает другими людьми, а необходимость замены, в данном случае, становится входом.

Второй частью системы являются операции, процессы или каналы, через которые проходит вход. Систему необходимо устроить таким образом, чтобы воздействие необходимых процессов осуществлялось на каждый из входов, в определённое время с целью достижения желаемого выхода.

Третья часть системы представляет собой выход, который является ее продуктом или результатом. Система должна удовлетворять двум критериям выхода: стабильности и надежности. Этими критериями определяются нормы, необходимые для корректной деятельности системы: стабильностью характеризуется непрерывность выхода, а надежность является описанием согласованности элементов системы в процессе функционирования системы или величины ошибки.

Внешняя среда представляет собой отражение внешних факторов оказывающих собой различного вида влияния на систему управления: в государственном управлении под внешней средой подразумевается влияние на систему управления государства, которое осуществляется в виде издания

различных нормативно-правовых актов, в также выражено влиянием политической и социально-экономической ситуации, складывающейся в государстве.

Рассматривая учреждение как систему управления можно выделить следующие входящие в её состав подсистемы:

- структуру управления;
- технику управления;
- функции управления;
- методологию управления.

Необходимо отметить, что система управления может быть рассмотрена как статичная, т.е. как некий механизм (организация), так и динамичная - как управленческая деятельность.⁹

Структура и техника управления являются элементами механизма управления и состоят из:

- структуры управления организации, которая во многом определяется отношением к другим элементам. Структурой органов управления и должностей, распределением между ними полномочий и ответственности часто предопределяется техника управления, функции и методы управления, процесс управления и организационная схема отношений, учитывающая уровень профессионализма персонала организации;

- компьютерной и оргтехники, сетей связи, каналов передачи информации, системы документооборота. Система документооборота в немалой степени влияет на эффективность системы управления предприятия, её действенность. Она напрямую влияет на число ошибок в учете и планировании, от неё зависит оперативность реагирования на определенное воздействие.

Основной задачей, которая ставится перед системой управления в учреждении, является формирование профессиональной управленческой деятельности.

Процесс управления, являясь элементом управленческой деятельности,

⁹ Ямпольская Д. О., Зонис М. М. Менеджмент. — СПб.: Издательский дом «Нева»; М.: «ОЛМА- ПРЕСС». 2003. — 288 с.[с.50]

состоит из: системы коммуникаций, разработки и реализации принятых управленческих решений, информационного обеспечения.

При рассмотрении учреждения в виде фиксированной системы можно выделить следующие типы управления:

- институциональное управление;
- мотивационное управление;
- информационное управление.

С точки зрения регулярности управляемых процессов в учреждении управление может быть проектным или процессным.

Проектное управление – это управление в динамике, характеризуется изменениями в системе, инновационной деятельностью и т.п.;

Процессное управление подразумевает функционирование "в статике" - регулярная, повторяющаяся деятельность при постоянных, неизменных внешних условиях.

Глава 2. Организационно – правовые основы государственного руководства и управления Вооруженными Силами Российской Федерации

2.1 Принципы военного управления

Военное управление представляет собой организационную, исполнительную и распорядительную деятельность специально учрежденных государством военных органов, и является целенаправленным управленческим воздействием, осуществляемым на Вооружённые Силы Российской Федерации, другие войска, воинские формирования и органы, в которых законодательно предусмотрено прохождение военной службы, основанном на исполнении Конституции РФ, соблюдении федеральных конституционных и федеральных законов, указов и распоряжений Президента Российской Федерации, постановлений и распоряжений Правительства РФ, воинских уставов и иных нормативно-правовых актов, которые осуществляют непосредственное руководство их жизнью, бытом и осуществлением боевой деятельности; в целях осуществления эффективного и успешного выполнения стоящих перед ними учебных, учебно-боевых и боевых задач с помощью применения специфических военных методов и средств.

По своей правовой сути военное управление является сферой государственного управления. Его осуществление производится государственными органами, структурно входящими федеральных органов исполнительной власти, а должностные лица, на которых законом возложено выполнение функций военного управления, относятся к государственным служащим, которые осуществляют выполнение возложенных на них обязанностей в интересах государства путём прохождения военной службы либо гражданской государственной службы.

Военное управление состоит из двух видов управления: административно-хозяйственного и оперативного управления.

Сущностью административно-хозяйственное управление является организация подготовки войск, осуществление подбора и расстановки кадров,

установление и регулирование в правовом поле взаимоотношений между военнослужащими, осуществление материально-технического обеспечения войск (сил).

Наиболее ярко выраженной особенностью военного управления является оперативное управление или управления боевыми действиями войск (сил). Основой оперативного управления является командование.

Основные принципы оперативного управления:

- 1) единоначалие;
- 2) централизация управления с предоставлением подчиненным инициативы в определении способов выполнения поставленных им задач;
- 3) твердость и настойчивость в реализации принятых решений;
- 4) оперативность и гибкость при реагировании на изменения обстановки;
- 5) личная ответственность командиров за принимаемые решения, применение подчиненных войск и результаты выполнения ими поставленных задач;
- 6) высокая организованность и творчество в работе командиров и штабов.

Военное управление отличается от гражданского, а его особенности находят выражение в тех принципах, на основе которых построена вся деятельность органов военного управления.

К основным принципам военного управления относятся единоначалие на правовой основе, централизация руководства, воинская дисциплина.

Под централизацией руководства при осуществлении военного управления понимается:

- установление общего и единого для всех видов Вооруженных Сил РФ и родов войск командования;
- наделение центральных органов военного управления всей полнотой прав по осуществлению руководства находящимися в их подчинении войсками; объединению и направлению в единое русло деятельность всех нижестоящих

органов военного управления;

- безусловная обязательность правовых актов вышестоящих органов военной управления для нижестоящих и подчинение последних по вертикали.

Наряду с этим, принцип централизации означает не только сосредоточение в центральных органах военного управления всех функций военного управления, но и предоставляет определенную самостоятельность и применение разумной творческой инициативы нижестоящими органами военного управления в целях самостоятельного выбора, путей и средств выполнения приказов и директив вышестоящих органов военного управления.

Обеспечение воинской дисциплины, под которой подразумевается «строгое и точное соблюдение всеми военнослужащими порядка и правил, установленных законами РФ, общевоинскими уставами Вооруженных Сил РФ и приказами командиров (начальников)»¹⁰ является ещё одним из важных принципов военного управления.

«Воинская дисциплина основывается на осознании каждым военнослужащим воинского долга и личной ответственности за защиту своего отечества, на его беззаветной преданности своему народу. Основным методом воспитания у военнослужащих высокой дисциплинированности является убеждение. Однако убеждение не исключает применения мер принуждения к тем, кто недобросовестно относится к выполнению своего воинского долга».¹¹ Воинская дисциплина построена на правовой основе, уважении чести и достоинства военнослужащих. Всё это говорит о существовании органической связи, которая связывает между собой законность в системе военного управления и воинскую дисциплину.

Таковы основные научные принципы военного управления, которые действуя в единстве и взаимосвязи, дополняют друг друга, тем самым создавая единую систему управления.

Системное применение принципов военного управления с одной стороны, благоприятствует созданию эффективного, соответствующего

¹⁰ Дисциплинарный Устав Вооружённых Сил Российской Федерации. Гл. 1., п. 1.

¹¹ Там же. Гл. 1., п. 2.

национальным интересам управления в сфере обороны и безопасности, а с другой стороны, позволяет осуществление эффективной деятельности субъектов военной безопасности в порядке, установленном Конституцией РФ, законами и другими нормативно-правовыми актами.¹²

¹² Военная администрация: учеб./ под общ. ред. В.М. Корякина. – М.: Российская академия правосудия; РОД «За права военнослужащих», 2012. – Вып. 130. – 400 с. [с.53]

2.2 Особенности управления в военной организации

Управление военной организацией и деятельностью является властно-распорядительной функцией должностных лиц всех ветвей государственной власти, которые не являются военнослужащими и не находятся в подчинении у военнослужащих, осуществляемой ими в пределах предоставляемых им для данной цели законом полномочий.

Цель и основные задачи военного управления:

1. Цель военного управления – осуществление обеспечения национальной безопасности страны путем повышения надежности и эффективности военной организации и деятельности её в Российской Федерации.

2. Основные задачи управления военной организацией:

- утверждать демократические принципы и нормы функционирования военной организации и деятельности в Российской Федерации;

- разрабатывать решения, предложения и рекомендации, направленные на осуществление укрепления обороноспособности государства, повышение социального престижа военной службы;

- обеспечение органов государственной власти и общественности полную, точную и своевременную информацию о соответствии военной организации и деятельности государства Конституции Российской Федерации, законами Российской Федерации, международное право, военно-политической обстановки, а также демографические, экономические, научно-технические и другие возможности страны для обеспечения ее военной безопасности;

- предотвращение неконтролируемых, неуместных или иррациональных реальных потребностей планирования, формирования и использования ресурсов и средств, необходимых для функционирования национальной обороны, правоохранительной деятельности, предупреждения и ликвидации чрезвычайных ситуаций;

- предотвращение возможного применения войск (сил) отдельными

группами лиц, партиями, общественными или иными объединениями в собственных интересах, противоречащих интересам государства;

- профилактика, выявление и искоренение нарушений прав личности в войсках (силах), а также стрессовых ситуаций военно-гражданских отношений;

- осуществление защиты прав и интересов военнослужащих, лиц, которые уволены с военной службы, гражданского персонала Вооруженных Сил, других войск, воинских формирований и органов и членов их семей;

- реализация предложений по развитию для координации федеральных органов власти Российской Федерации и руководящих органов военных и сил безопасности осуществляется в ходе реализации принятой в области обороны и безопасности решений, правовых норм и социальной защищённости военнослужащих, гражданского персонала и членов их семей.

Верховенство закона является главным принципом организации и осуществления военного управления. Законодательство Российской Федерации определяет компетенцию, полномочия и функции контролирующих органов и организаций, которые не позволяют их произвольному вмешательству в деятельность, которую осуществляют органы управления военно-силовых структур и предприятия оборонного комплекса государства.

К другим принципам военного управления относятся:

- внепартийность гражданского контроля, подразумевающим, что должностные лица и граждане, которые осуществляют контроль за военным управлением, в своей деятельности должны руководствоваться законодательными актами и в ходе реализации своих должностных полномочий не могут быть связаны решениями партий, политических движений и иных общественных объединений;

- все военно-силовые структуры и другие компоненты, входящие в состав оборонного комплекса подотчётны высшим органам государственной власти Российской Федерации. Функции и полномочия, осуществляемые различными ветвями и уровнями государственной власти в области обороны и безопасности страны законодательно разделены.

К предметам управления военной организацией и осуществления её деятельности в Российской Федерации относятся:

- механизм, приводящий в действие военную политику, выработку и реализацию военно-политических решений; законность, обоснованность и порядок использования военных силовых структур в урегулировании внутренних конфликтов, а также их использование для других целей;

- международные обязательства по достижению целей договоров и соглашений, к которым Россия имеет отношение, порядок участия войск (сил) в миротворческих операциях за пределами Российской Федерации;

- строительство военной организации, её соответствие целям национальной безопасности, а также экономических, демографических, научно-технических и других возможностей страны;

- формирование, утверждение и исполнение бюджета обороны, законности расходования денег Вооруженными Силами, другими войсками, воинскими формированиями и органами;

- темпы и уровень военного производства, порядок составления и реализации государственного оборонного заказа, характер и результаты конверсии военного производства, военно-технического сотрудничества, состояние мобилизационной подготовки в стране;

- соблюдение законности в войсках (силах), социальная защита военнослужащих и членов их семей, а также уволенных в запас с военной службы лиц;

- боевой дух войск (сил);

- систематическое военно-патриотическое воспитание и допризывная подготовка молодежи, формирование у граждан морально-психологической готовности к защите Отечества;

- выбор, размещение и перемещение персонала;

- уставы и прочие ведомственные нормативно-правовые акты;

- статус и имидж войск (сил), создание авторитета армии у населения, укрепление престижа военной службы.

2.3 Управление персоналом в системе органов военного управления

Органы военного управления и их система

Общее управление Вооруженными Силами Российской Федерации осуществляется Министром обороны Российской Федерации через Министерство обороны России и Генеральный штаб Вооруженных Сил Российской Федерации, который является главным органом оперативного управления Вооруженных Сил Российской Федерации. Это закреплено Положением о Министерстве обороны Российской Федерации, которое было утверждено Указом Президента Российской Федерации № 1082 от 16 августа 2004 г.

Во главе системы органов военного управления, созданной применительно к основным организационным звеньям структуры Вооруженных Сил, стоит Министерство обороны Российской Федерации. В состав этой системы входят:

- а) центральные органы военного управления, входящие в Минобороны России;
- б) органы военного управления видов Вооруженных Сил;
- в) органы военного управления родов войск Вооруженных Сил;
- г) органы военного управления военных округов;
- д) органы военного управления соединениями и воинскими частями;
- е) местные органы военного управления (военные комиссариаты).

Персонал военных организаций состоит не только из военнослужащих, но и включает в себя гражданский персонал, который исполняет трудовые обязанности в этих организациях (ст. 12 Федерального закона «Об обороне»).

Деятельность лиц гражданского персонала можно охарактеризовать следующими признаками:

- свои обязанности они исполняют на должностях и по специальностям, которые определены штатным расписанием военных организаций;
- уполномоченным должностным лицом военной организации с ними

производится заключение трудового договора или служебного контракта;

- свои обязанности они исполняют в целях обеспечения выполнения задач, решение которых возложено на военные организации, работниками которых они являются.

Правовой статус гражданского персонала отличается от правового статуса военнослужащих. Статус военнослужащих определён Федеральным законом «О статусе военнослужащих». Правовой статус гражданского персонала отличается неоднородность, что объясняется работой части из них по трудовому договору (трудовые отношения в данном случае регулируются трудовым кодексом РФ), статус другой части, являющихся федеральными гражданскими служащими, определяет Федеральный закон «О государственной гражданской службе Российской Федерации» № 79-ФЗ от 27 июля 2004 г.

Граждане Российской Федерации, являющиеся федеральными государственными служащими из числа гражданского персонала Вооруженных Сил, осуществляют профессиональную деятельность на официальные должности федеральной гражданской службы Российской Федерации, с тем чтобы обеспечить осуществление полномочий Российской Федерации Министерство обороны и лиц, занимающих государственные должности Российской Федерации. По государственные должности Российской Федерации, должности, которые определены Конституцией, федеральными законами для непосредственного исполнения полномочий федеральных государственных органов и позиций, установленных конституциями (уставами), законами Российской Федерации для непосредственного исполнения полномочия государственных органов Российской Федерации.

Сводный перечень государственных должностей Российской Федерации утвержден Указом Президента Российской Федерации № 32, от 11 января 1995г.

Трудовая деятельность лиц гражданского персонала, не относящегося к федеральным гражданским служащим, осуществляется на основании трудового договора, который с ним заключает представитель работодателя в порядке,

определённым действующим трудовым законодательством. Эта часть гражданского персонала занята выполнение вспомогательных функций, направленных на обеспечение повседневной деятельности военных организаций, поддержание их в состоянии боеготовности и боеспособности. Состав её неоднороден и включает в себя руководителей, специалистов, технических персонал, рабочих и др.

По сравнению с работниками других организаций специфика трудовой деятельности в военных организациях предусматривает отдельными нормативно-правовыми актами особенности труда гражданского персонала воинских частей. На работников, с которыми был заключён трудовой договор и которые были приняты на работу в воинские части, учреждения, иные организации Вооруженных Сил Российской Федерации, в которых законодательство Российской Федерации предусматривает военную службу, распространяется трудовое законодательство и иные акты трудового права, с особенностями, установленными ТК РФ, другими федеральными законами и иными нормативно-правовыми актами Российской Федерации. Исходя из специфики задач, которые стоят перед военными организациями, для этой категории работников устанавливаются особые условия оплаты труда, а также статьёй 349 Трудового Кодекса РФ для них определены дополнительные льготы и преимущества.

Регулирование условий труда лиц гражданского персонала осуществляется не только общими нормами Трудового Кодекса РФ, федеральными законами, указами Президента Российской Федерации, постановлениями Правительства Российской Федерации, законами, принимаемыми субъектами Российской Федерации, межведомственными постановлениями федеральных органов исполнительной власти, но также специально принятыми подзаконными нормативными актами. Последними устанавливается особенность применения норм трудового права по отношению к служебной и иной трудовой деятельности, осуществляемой гражданским персоналом исходя из специфики их деятельности.

Комплектование должностей гражданским персоналом производится на основании индивидуального трудового договора, который заключается с каждым работником, и в котором детально прописывается: детальная правовая регламентация условий труда и его оплата, альтернативность его условий допустимая законом, четко определенная порученная трудовая функция, порядок осуществления правовой защищенности прописанных а нём прав и обязанностей его сторон и другие параметры.

Действующее законодательство Российской Федерации устанавливает единственный способ, которым осуществляется комплектование Вооруженных Сил Российской Федерации гражданским персоналом - путем поступления граждан на работу через их прямое (самостоятельного) обращения к работодателю по поводу приёма на работу либо используя обращение в органы службы занятости населения или негосударственные организации по трудоустройству. Регулирование порядка помощи занятости населения определено Законом Российской Федерации «О занятости населения в Российской Федерации». Исходя из положений закона, по приказу военных подразделений имеют право принимать на равных условиях в работе граждан, независимо друг от друга обратились на работу и прибыли в направлениях службы занятости населения. Вне зависимости от формы процедуры трудоустройства для приема граждан на работу по трудовому договору (договору на обслуживание) в военную организацию и условия их занятости при условии, что Трудовой кодекс, Закон о государственной службе и иных нормативно-правовых актов, содержащих нормы труда права и государственной службы предусматривают такую деятельность.

Трудовой договор (контракт на оказание услуг) с гражданским персоналом - это соглашение между воинской части и работником (федеральных государственных служащих), в соответствии с которым одна сторона - войсковая часть допускает работника до вверенной ему работы (профессиональной служебной деятельности), с обеспечением условий труда (услуга), предусмотренных действующим законодательством, обязуясь

своевременно и в полном объеме выплачивать ему заработную плату, а с другой стороны - гражданский персонал обязуется лично выполнять работу, которую определяет данное соглашение, и соглашаясь с соблюдением соответствующих военной организации (воинской части) внутренних правил (официальных предписаний).

В качестве участников (сторон) указанного Соглашения выступает, с одной стороны, работодатель, представляющий военную организацию (воинской части) в лице своего лидера (командира, начальника), и, с другой стороны, соискатель из числа гражданского персонала на предлагаемую должность (федеральный гражданский служащий).

Осуществление приема сотрудников на должности гражданского персонала проводится последовательно в два этапа: подбирается кандидат для выполнения определённой работы и формализацию с данным лицом трудовых отношений.

При отборе претендента на работу, определяется бизнес-навыки, применяемые для работы и их соответствие требованиям, предъявляемым к вакантной должности. Деловые качества означает, прежде всего, с помощью профессиональной пригодности будущего работника к порученной работе, то есть работа (профессиональная работа), с той или иной специальностью, квалификацией или должностью.

На этом этапе следует учитывать гарантии приема граждан на работу которые предусмотрены ст. 64 Трудового Кодекса РФ, и запрещающие немотивированный отказ в заключении трудового договора по разным обстоятельствам, которые не связаны с деловыми качествами претендента на работу. Исключениями являются случаи, предусмотренные законодательством (ст.21 Федерального закона «О государственной гражданской службе»), прямо предусматривающие отказ в приеме иностранным гражданам для работы на должностях гражданского персонала на федеральной государственной гражданской службе.

2.4 Понятие военной службы, характерные черты и формы прохождения

Люди осуществляют различные виды деятельности в различных областях. В зависимости от поставленных целей эта деятельность может осуществляться в различных интересах частных или личных, общественных, государственных или общечеловеческих. Служба представляет собой один из наиболее важных видов деятельности человека.

Необходимость появления службы, как вида социальной деятельности в системе социальных отношений являлось необходимым условием для нормального функционирования государства. Служебная деятельность обеспечивает сферу производства, распределение различных благ, внешние связи, безопасность и охрану правопорядка, военную службу. Понятие службы можно определить как осуществление профессиональной деятельности определенным контингентом лиц - служащих по практическому исполнению и реализацией полномочий различными структурами: государственными, общественными и социальными.

Для реализации государственных целей и функций государством создаются государственные организации. Государственные учреждения, предприятия, органы, Вооруженные Силы, другие войска и воинские формирования - всё это является государственными организациями. Законодательством Российской Федерации в них предусмотрено прохождение государственной службы, главной задачей которой является обеспечение гарантированной реализации государственных целей и функций.

Государственная служба является профессиональной служебной деятельностью граждан, направленная на обеспечение исполнения полномочий как государства, так и его институтов (органов, должностных лиц), а также необходимой деятельности для решения государственно-значимых задач специфическими методами.¹³

Как правило, государственная служба должна решать задачи связанные

¹³ Военная администрация: учеб./ под общ. ред. В.М. Корякина. – М.: Российская академия правосудия; РОД «За права военнослужащих», 2012. – Вып. 130. – 400 с. [с.122]

с государственным управлением в различных областях жизнедеятельности государства.

Однако государственной является не только служба по государственному управлению, но также и деятельность, направленная на решение иных задач и реализаций функций государства. К государственной службе относятся военная служба, служба в органах внутренних дел, в таможенных органах, дипломатическая служба и т. д. В то же время не вся деятельность в составе перечисленных государственных организаций и органов может быть отнесена к государственной службе. Так, исходя из Федерального закона «Об обороне» укомплектование Вооруженных Сил Российской Федерации, наряду с военнослужащими, осуществляется также гражданским персоналом, часть которого находится на федеральной гражданской службе и является федеральными гражданскими служащими, т. е. согласно Федеральному закону «О государственной гражданской службе Российской Федерации» занимают государственные должности государственной службы.

Военная служба представляет собой специфический вид деятельности и разновидность государственной службы, которую можно охарактеризовать следующими признаками:

- её деятельность осуществляется в специфической организации, которая учреждается государством - военной организации государства;
- государством определяется порядок поступления и условия пребывания граждан в военной организации государства, порядок, определяющий выход из нее;
- главное предназначение военной организации государства заключается в участии в военных действиях (войне или ином вооруженном противостоянии) военными методами, которые предполагают возможность применения средств вооруженной борьбы;
- государством определяется внутренняя структура военной организации, система и методы управления ею, назначаются ее руководители и устанавливаются отличия для входящих в нее лиц от остального населения

государства.¹⁴

Однако не всякое осуществление деятельности с оружием в руках может считаться военной службой. В противном случае участие лиц, например, в незаконных вооруженных формированиях также можно было бы отнести к указанной специфической деятельности. Веление данной деятельности должно быть в нормативно определенном порядке уполномочено государственной властью, в Российской Федерации - федеральной государственной властью.

Основным определяющим понятием для военной службы должно быть ее целевое назначение, т.е. для чего она предназначена, а также законодательно определена ситуационная возможность, в которой могут быть использованы специальные (боевые) средства и методы.

Военная служба является сложным социальным и правовым явлением. Она лежит в основе функционирования и деятельности Вооруженных Сил Российской Федерации, других войск, воинских формирований и органов, которые входят в состав военной организации, охватывая собой миллионы граждан Российской Федерации.

Деятельность военных, является государственный характер. Таким образом, она имеет все основные свойства государственной службы: деятельность как часть общественных организаций и органов: солдат, выполняя конкретные задачи в соответствии с законом установлены для государственных органов функций, действуя от имени и в интересах государство и общество в целом; военные отношения основаны на характеристике служебных отношений гражданской власти и подчинения; правовой статус военнослужащих; выполнение приказов и военной службы определяются государством.

Поскольку военная служба создана в организациях, которые решают проблемы в области военной безопасности государства, насколько это является своего рода государственной службы. В то же время, как своего рода государственной службы, военная служба является чрезвычайно выраженной спецификой, которая часто исключает прямые параллели и аналогии с

¹⁴ Военная администрация: учеб./ под общ. ред. В.М. Корякина. – М.: Российская академия правосудия; РОД «За права военнослужащих», 2012. – Вып. 130. – 400 с. [с.123]

понятием "государственной службы" и "государственный служащий", закрепленных в Федеральном законе «О системе государственной службы Российской Федерации» от 27 мая 2003 г. № 58-ФЗ, чем объясняется предназначение военной службы и вытекающий из этого особый порядок поступление на военную службу, ее прохождение и прекращение.

Военную службу, которая является разновидностью федеральной государственной службы можно охарактеризовать по следующим признакам:

- осуществляется в целях сохранения национального суверенитета и территориальной целостности, а также выполняет ряд других функций, возложенных Конституцией к исключительной компетенции Российской Федерации

- осуществление финансирования военной службы осуществляется только федеральным бюджетом;

- осуществление правового регулирования военной службы осуществляет только федеральное законодательство. Следствием этого то, что статус военной службы может определять только федеральное законодательством и, таким образом, исключена возможность ее введения в субъектах Российской Федерации.

Исходя из этого, военная служба являясь особым видом деятельности человека в осуществляется в специально создаваемых государством специфических организациях (воинских формированиях, войсках) и органах, направлена на решение задач лежащих в области военной безопасности и обороны специфическими (военными) методами в целях подготовки к вооруженной защите и защиты Отечества.¹⁵

Посредством исполнения военной службы реализуются функции отдельных государственных органов и организаций, создаваемых в целях обеспечения государственного суверенитета и целостности Российской Федерации. Для сохранения государственного суверенитета и целостности

¹⁵ Военная администрация: учеб./ под общ. ред. В.М. Корякина. – М.: Российская академия правосудия; РОД «За права военнослужащих», 2012. – Вып. 130. – 400 с. [с.124]

Российской Федерации используются различные средства, в том числе и использование установленной конституционной обязанности граждан по защите Отечества. В статье 59 Конституции Российской Федерации написано:

«1. Защита Отечества является долгом и обязанностью гражданина Российской Федерации.

2. Гражданин Российской Федерации несет военную службу в соответствии с федеральным законом.

3. Гражданин Российской Федерации в случае, если его убеждениям или вероисповеданию противоречит несение военной службы, а также в иных установленных федеральным законом случаях имеет право на замену ее альтернативной гражданской службой».¹⁶

В мирное время к основным формам защиты Отечества относится воинская обязанность граждан (которой, в частности, предполагается прохождение военной службы по призыву) и исполнение конституционного долга по защите Отечества который осуществляется добровольным поступлением на военную службу.

Основная цель военной службы - это практическое осуществление функций государства по обеспечению его независимости, государственного суверенитета и целостности, удовлетворение публичного интереса в области военной безопасности на основе принципов и положений, установленных Конституцией Российской Федерации и федеральными законами. Военная служба организуется для решения задач государства, осуществления его функций и функций государственных органов и организаций. Военная служба выполняет функции собственно государства – обеспечивает его суверенитет и территориальную целостность: обороны, безопасности, охраны границ, общественного порядка и т. д.

Военная служба в государственных организациях и органах, предусмотренных законом, представляет собой системное явление, состоящее из управляющей и управляемой подсистем. Причем это управление

¹⁶ "Конституция Российской Федерации" (принята всенародным голосованием 12.12.1993)

осуществляется как на федеральном уровне, через специально создаваемый федеральный орган исполнительной власти, так и в самой управляемой системе через специально создаваемые органы управления, которые в Вооруженных Силах Российской Федерации называются органами военного управления.¹⁷

Общие функции военной службы включают в себя:

- осуществление кадровой политики и приобретения России ВС РФ, других войск, воинских формирований и органов с учетом профессиональных навыков и умений военного и гражданского персонала;
- формирование и поддержание списка военных постов, а также реестр государственных должностей государственной службы из числа сотрудников по гражданскому персоналу;
- организация военной службы и гражданской гражданской службы гражданского персонала;
- создание социальных и правовых условий и гарантий, необходимых для функционирования военного и гражданского персонала государственных органов и организаций, которые предоставляют на военную службу;
- организация подготовки, переподготовки (переобучения), навыков и подготовки военнослужащих и их методического руководства;
- установление требований к государственной должности и квалификационных требований для военнослужащих;
- другие функции, которые могут быть сведены к общим функциям государственной службы (правоохранительных, правотворчество, прав человека, нормативные, организационные и т.д.), то есть функции управления.

Специфические особенности военнослужащих всех общественных организаций и органов, в которых военная служба находит свое отражение в возложенных на них обязанностях. На военных обвиняются в подготовке к вооруженной защите и вооруженную защиту Российской Федерации, которые тесно связаны с необходимостью автоматического выполнения задач в любых условиях, в том числе с риском для жизни. Деятельность военных находит свое

¹⁷ Военная администрация: учеб./ под общ. ред. В.М. Корякина. – М.: Российская академия правосудия; РОД «За права военнослужащих», 2012. – Вып. 130. – 400 с. [с.124]

отражение в исполнении конкретных обязанностей военной службы, таких как: участие в боевых действиях, выполнение задач в условиях чрезвычайного положения и военного положения, а также в ситуациях вооруженного конфликта; боевого дежурства, военной службы, службы в гарнизонном платье, исполнение обязанностей в рамках ежедневной детали: участие в учениях или походах кораблей и других.

В сфере обороны и военной безопасности военная служба служит для осуществления следующих функций: обеспечения достаточной обороноспособности и военной безопасности государства; борьбы с терроризмом; установления и поддержания пограничного режима, охраны государственной границы и др.

Таким образом специфические функции военной службы связаны с возможностью применения или применением военными средствами вооруженной борьбы, в целях решения государственными органами и организациями задач в области защиты Отечества (обороны и военной безопасности), закрепленных за ними в нормативном порядке.

С функциональной точки зрения военная служба является самостоятельными и относительно обособленными видами действия субъектами военно-служебных отношений в целях практического осуществления деятельности государственными организациями и органами, законодательно предусмотренных.

Существование различных видов военной службы объясняется разнообразием военно-служебной деятельности с различными объемами полномочий и выполняемых задач различными государственными организациями и органами, предусмотренных законодательством.¹⁸

Вид военной службы определяется ее специализацией, которая обусловлена задачами, которые стоят перед государственными организациями и органами. Реализация специализаций осуществляется

¹⁸ Военная администрация: учеб./ под общ. ред. В.М. Корякина. – М.: Российская академия правосудия; РОД «За права военнослужащих», 2012. – Вып. 130. – 400 с. [с.125]

деятельностью, исполняющей полномочия отдельными государственными органами и решением специфических задач некоторыми государственными организациями, которые наделены для этого специальными компетенциями, которые определяют особенности правового статуса и фактической деятельности военнослужащих.

Законодательством Российской Федерации определены министерства и отдельные государственные органы, в которых предусмотрена военная служба. Это могут быть Министерство Обороны Российской Федерации (Вооруженные Силы Российской Федерации), внутренние войска МВД России, пограничная служба ФСБ России, спасательные воинские формирования МЧС России, а также инженерно-технические, дорожно-строительные воинские формирования при федеральных органах исполнительной власти и создаваемые на период военного времени специальные формирования, а также служба внешней разведки России, органы ФСБ России, федеральные органы государственной охраны, федеральный орган обеспечения мобилизационной подготовки органов государственной власти Российской Федерации. Основным функциональным предназначением войск является непосредственное осуществление функций государства в целях поддержания военной безопасности и защиты государства, что связано с необходимой подготовкой и ведением боевых действий.

Государственные органы, в которых предусмотрена военная служба, предназначены для обеспечения полномочий высших органов государственной власти, наделены специальными компетенциями осуществляемых в целях реализации задач в области обороны и безопасности.

В Федеральном законе «О воинской обязанности и военной службе» содержится исчерпывающий перечень государственных органов и организаций, реализующих исполнение военной службы. На военнослужащих, т. е. граждан, проходящих в них военную службу, Федеральный закон «О статусе военнослужащих» распространяет особый статус, которого не имеется у служащих других государственных органов.

Военная служба реализуется в порядке, определённым действующим

российским законодательством и может являться результатом либо добровольного поступления на военную службу по контракту, либо в ходе реализации воинской обязанности - призывом на военную службу. Исходя из этого, военную службу можно разделить по способу поступления на военную службу и порядка её прохождения на военную службу по призыву и военную службу по контракту. Военнослужащие, проходящие военную службу по призыву по истечении некоторого срока могут заключать с командованием воинской части контракт для дальнейшего прохождения службы, тем самым меняя свой статус с военнослужащего по призыву на военнослужащего по контракту и получая при этом большее денежное довольствие.

Также военную службу можно классифицировать по ее формам:

- военная служба солдат, матросов, сержантов и старшин;
- военная служба прапорщиков и мичманов;
- военная служба офицеров.

Основанием данной классификации служит установленный Федеральным законом «О воинской обязанности и военной службе»¹⁹ состав военнослужащих, который зависит от характера занимаемых должностей, существующих воинских званий и уровня военной и специальной подготовки.

Кроме этого классификация военной службы может также производиться исходя из ведомственных признаков, т.е. видов государственных организаций и органов, в которых исполняется военная служба.²⁰

¹⁹Федеральный закон от 28 марта 1998 г. № 53-ФЗ «О воинской обязанности и военной службе». Ст.46

²⁰ Военная администрация: учеб./ под общ. ред. В.М. Корякина. – М.: Российская академия правосудия; РОД «За права военнослужащих», 2012. – Вып. 130. – 400 с. [с. 126]

Глава 3. Организационно-правовая и экономическая характеристика Военного комиссариата Томской области

3.1 История возникновения военного комиссариата

Ратная служба на Руси исстари являлась уделом и "привилегией избранных" - достойных и свободных граждан, которые были наделены правом ношения оружия и лично выступать на защиту Отечества. На принципе было основано формирование первых русских княжеских дружин Святослава, Владимира Мономаха, Александра Невского.

История зарождения военных комиссариатов в России свои истоки берёт от рекрутских наборов эпохи Петра I при создании им регулярной русской армии. Развитием основ государственности была вызвана необходимость организации массовой защиты территории что и явилось потребностью создания постоянного и могучего войска. Петром I были упразднены стрелецкие полки и учреждено комплектование войск на основе обязательной службы.

В эпоху царствования Екатерины II в 1776 году при казённых палатах были образованы рекрутские присутствия, которые ведали делами рекрутской повинности.

В 1831 году императором Николаем I был утверждён Рекрутский устав, который систематизировал основные организационные принципы отбывания рекрутской повинности и был главным документом, по которому происходило комплектование русской армии.²¹

В 1864 году с образованием военных округов для осуществления учёта и призыва людских ресурсов, а также для управления местными войсками, расположенными в губерниях, были созданы управления губернских воинских начальников, ставшие прообразом военных комиссариатов.²²

²¹ Устав рекрутский от 28 июня 1831 года. Полное собрание законов Российской империи (ПСЗ РИ). Собр. 2-е. Т. 6: 1831 год. Отд. 1. СПб. 1833. С. 520, 521, 522.

²² В. Смирнов. Военные комиссариаты: 95 лет на службе Отечеству. Журнал «Военные комиссариаты». 2013

В 1874 году согласно изданного «Манифеста о всеобщей воинской повинности» и утверждённого императором Александром II «Устава о воинской повинности» для исполнения воинской повинности в каждой губернии были созданы новые управления воинских начальников – губернские по воинской повинности присутствия, которые подчинялись Управлению по делам воинской повинности Главного штаба Военного министерства Российской империи. На губернские по воинской повинности присутствия возлагались:

- наблюдение за проведением призывов и приёмом новобранцев;
- распределение новобранцев между призывными участками;
- комплектование кадровых частей и ополчения;
- рассмотрение жалоб на уездные по воинской повинности присутствия.

В состав губернского по воинской повинности присутствия входили: председатель – губернатор, члены - губернский предводитель дворянства, председатель и один из членов земской управы, губернский воинский начальник, прокурор окружного суда или его товарищ, делопроизводитель и два медика - гражданский и военный.²³

8 апреля 1918 г. Советом Народных Комиссаров РСФСР был принят «Декрет об учреждении волостных, уездных, губернских и окружных комиссариатов по военным делам».

Декрет включал в себя 4 положения, определявшие круг деятельности и предметы ведения волостных, уездных, губернских и окружных комиссариатов по военным делам. Высшим органом военно-административной власти в военном округе являлся окружной военный комиссариат, в ведении которого состояли все местные вооружённые силы.

В его функции входило обеспечение задач обороны страны: учёт людей, лошадей, материальных средств, определение нарядов и контроль за их выполнением в губерниях, за формированием и боевой подготовкой войск в округе, приём и отправка сформированных частей по назначению.

№ 1 (55). С. 3

²³ ГАРФ. Устав о воинской повинности от 1 января 1874 года. Глава VIII, статья 81.

В мирное время окружной комиссариат был обязан обеспечивать войска всем необходимым, содержать в готовности запасы на случай войны; в военное время — отправлять в действующую армию продовольствие, снаряжение, вооружение, боеприпасы, привлекать рабочую силу для исполнения всякого рода работ на нужды обороны и армии.

Окружные военные комиссариаты возглавляли два комиссара и военный руководитель, при этом старшим начальником являлся один из комиссаров. Для обсуждения важнейших вопросов по управлению округом учреждалось под председательством окружного комиссара окружное совещание, в состав которого входили военный руководитель, представители от всех губернских Советов, начальники окружных управлений и штаба округа.

Волостные, уездные и губернские комиссариаты выполняли аналогичные функции в рамках своего административного подчинения.²⁴

На основании декрета 1918 г. в течение года на территории Советской республики были созданы 7 окружных, 39 губернских, 385 уездных и 7 тыс. волостных военных комиссариатов.²⁵ Одним из них был Томский губернский военкомат, на правах военного отдела губернского исполкома.

К 2009 году в состав военного комиссариата Томской области входило 16 городских и районных военных комиссариатов. В процессе реформирования Вооружённых Сил Российской Федерации и проведения многократных организационно-штатных мероприятий в октябре 2009 года в Томской области остался только один военный комиссариат - Военный комиссариат Томской области, в состав которого в качестве структурных подразделений вошли городские и районные военкоматы, при этом в военном комиссариате стал работать только гражданский персонал.

Военный комиссариат Томской области является территориальным органом Министерства обороны Российской Федерации и входит в состав Центрального военного округа.

²⁴ Декрет об учреждении волостных, уездных, губернских и окружных комиссариатов по военным делам // Декреты Советской власти. Т. 2. М., 1959. С. 63–70

²⁵ Военная энциклопедия. Военный комиссариат. М. Воениздат. 1994. т. 2, С. 199.

3.2 Основные задачи, выполняемые военным комиссариатом

В осуществлении своей деятельности военный комиссариат Томской области руководствуется Конституцией Российской Федерации, федеральными законами, указами, распоряжениями Президента Российской Федерации, постановлениями и распоряжениями Правительства Российской Федерации, приказами, директивами и указаниями Министерства обороны Российской Федерации и Генерального штаба Вооруженных Сил Российской Федерации.

Основополагающим нормативно-правовым актом, который регламентирует деятельность военных комиссариатов, является Указ Президента Российской Федерации от 7 декабря 2012 года № 1609, «Об утверждении Положения о военных комиссариатах», которым определены основные принципы создания военных комиссариатов, их подчиненность, задачи и порядок обеспечения деятельности, порядок взаимодействия с органами государственной власти субъектов Российской Федерации и органами местного самоуправления, а также порядок создания, подготовки и работы аппарата усиления военных комиссариатов.

Организация деятельности Военного комиссариата Томской области осуществляется Генеральным штабом Вооруженных Сил Российской Федерации через управление Центрального военного округа.

Прямым начальником личного состава военного комиссариата Томской области является Командующий войсками Центрального военного округа.

Основные задачи военного комиссариата Томской области определены «Положением о военных комиссариатах»:²⁶

1) организация и ведение воинского учета граждан, оказание содействия федеральным органам государственной власти, органам исполнительной власти субъектов Российской Федерации, органам местного самоуправления и организациям в осуществлении воинского учета;

2) координация деятельности по осуществлению первичного

²⁶ Указ Президента Российской Федерации от 7 декабря 2012 года № 1609, «Об утверждении Положения о военных комиссариатах»

воинского учета на территориях, на которых отсутствуют структурные подразделения военных комиссариатов (далее - первичный воинский учет);

3) осуществление контроля за реализацией переданных Российской Федерацией органам местного самоуправления полномочий по осуществлению первичного воинского учета, а также за целевым использованием выделяемых им для этих целей субвенций;

4) проведение мероприятий по первоначальной постановке граждан на воинский учет;

5) принятие участия в работе организаций и учреждений по осуществлению бронирования на период мобилизации и на военное время граждан, пребывающих в запасе Вооруженных Сил Российской;

6) организация и осуществление учета автотракторной техники, предоставляемой Вооруженным Силам Российской Федерации, другим войскам, воинским формированиям, органам и специальным формированиям;

7) организация проверок технического состояния автотракторной техники, предназначенной к поставке по мобилизации в Вооруженные Силы Российской Федерации, другие войска, воинские формирования, органы и специальные формирования; в порядке, установленном законодательством Российской Федерации;

8) организация подготовки и проведения проверок организаций по вопросам осуществления ими воинского учета, бронирования граждан, пребывающих в запасе, и исполнения военно-транспортной обязанности;

9) осуществление разработки плана проведения мобилизации людских и транспортных ресурсов;

10) совершенствование базы проведения мобилизации;²⁷

11) осуществление приписки и предназначения мобилизационных ресурсов на доукомплектование Вооруженных Сил Российской Федерации, других войск, воинских формирований, органов и

²⁷ Указ Президента Российской Федерации от 7 декабря 2012 года № 1609, «Об утверждении Положения о военных комиссариатах»

специальных формирований; вручение гражданам, пребывающим в запасе мобилизационных предписаний, а руководителям организаций, имеющих задание на поставку транспортных средств, сводных нарядов и мобилизационных предписаний технику;

12) организация подготовки аппарата усиления, его работы и руководство его деятельностью;

13) проведение занятий с гражданами, привлекаемыми для работы в аппарате усиления;

14) организация службы дежурных в целях обеспечения круглосуточной готовности к приему телеграммы "Мобилизационная";

15) организация и проведение мероприятий по осуществлению призыва по мобилизации (направления для работы на должностях гражданского персонала) граждан, пребывающих в запасе, а также осуществление поставки автотракторной техники в воинские части в объемах и сроки, установленных планом проведения мобилизации людских и транспортных ресурсов;

16) принятие, совместно с МВД России, участия в мероприятиях касающихся выполнения задач территориальной обороны;

17) организация и обеспечение в период мобилизации и в военное время мобилизационных потребностей Вооруженных Сил Российской Федерации, других войск, воинских формирований, органов и специальных формирований за счет местных ресурсов в установленном Правительством Российской Федерации порядке;

18) организация при участии органов исполнительной власти субъектов Российской Федерации и органов местного самоуправления военного обучения граждан в период военного положения и в военное время в порядке, установленном Министерством обороны Российской Федерации;

19) организация и проведение мероприятий, связанных с проведением призыва на военную службу граждан, не пребывающих в запасе (при участии органов исполнительной власти субъектов Российской Федерации и органов

местного самоуправления);

20) организация и проведение (совместно с органами исполнительной власти субъектов Российской Федерации, органами местного самоуправления и представителями медицинских организаций) медицинского освидетельствования граждан, подлежащих первоначальной постановке на воинский учет, граждан, призываемых на военную службу (военные сборы), и осуществление контроля за прохождением ими медицинского обследования;

21) подготовка и проведение мероприятий:

- по медицинскому осмотру граждан, не пребывающих в запасе и призванных на военную службу, перед отправкой их к месту прохождения военной службы;

- контрольного медицинского освидетельствования граждан, освобождённых от призыва на военную службу по состоянию здоровья, и граждан, которые заявили о несогласии с медицинским заключением об их годности к военной службе;

- по медицинскому освидетельствованию граждан, изъявивших желание поступить на военную службу по контракту, граждан, поступающих в военные образовательные организации высшего образования, военные профессиональные образовательные организации, и граждан, пребывающих в запасе; (В редакции Указа Президента Российской Федерации от 01.07.2014 г. N 483)

- иные мероприятия, связанные с осуществлением призыва граждан на военную службу (военные сборы); (В редакции Указа Президента Российской Федерации от 01.07.2014 г. N 483)

22) осуществление подготовки и проведения мероприятий, связанных с военно-профессиональной ориентацией и профессионально- психологическим отбором граждан, подлежащих первоначальной постановке на воинский учет или призыву на военную службу, а также граждан, отобранных для поступления в военные образовательные организации высшего образования, военные профессиональные образовательные организации; (В редакции Указа

Президента Российской Федерации от 01.07.2014 г. N 483)

23) оказание методической помощи в осуществлении обучения граждан начальным знаниям в области обороны и их подготовкой по основам военной службы в общеобразовательных организациях, профессиональных образовательных организациях; (В редакции Указа Президента Российской Федерации от 01.07.2014 г. N 483)

24) осуществление контроля за процессом организации и обучения граждан начальным знаниям в области обороны и их подготовки по основам военной службы в учебных пунктах организаций;

25) проведение мероприятий по подготовке и по отправке граждан для их подготовки по военно-учетным специальностям в общественных объединениях и профессиональных образовательных организациях; (В редакции Указа Президента Российской Федерации от 01.07.2014 г. N 483)

26) организация предварительного отбора граждан, изъявивших желание поступить в военные образовательные организации высшего образования, военные профессиональные образовательные организации, а также в общеобразовательные организации с дополнительными общеразвивающими программами, имеющими целью подготовку несовершеннолетних обучающихся к военной или иной государственной службе, в порядке, установленном Министерством обороны Российской Федерации; (В редакции Указа Президента Российской Федерации от 01.07.2014 г. N 483)

27) проведение отбора граждан, пребывающих в запасе, подлежащих призыву на военную службу (направлению для работы на должностях гражданского персонала) по мобилизации, призыву на военные сборы для исполнения специальных обязанностей военной службы, и подготовка материалов для оформления на них допуска к государственной тайне в установленном порядке;

28) оповещение граждан, не пребывающих в запасе, о месте и времени

явки на мероприятия, связанные с призывом на военную службу и направлением для прохождения военной или альтернативной гражданской службы;

29) обеспечение выполнения установленных для субъекта Российской Федерации и муниципальных образований норм призыва на военную службу граждан, не пребывающих в запасе и подлежащих призыву на военную службу;

30) осуществление учета граждан, самовольно оставивших воинские части, а также осуществление ведения учета граждан, уклоняющихся от призыва на военную службу, привлечение их к административной ответственности и направление соответствующих материалов руководителю следственного органа Следственного комитета Российской Федерации по месту жительства указанных граждан для решения вопроса о привлечении их к ответственности в соответствии с законодательством Российской Федерации;

31) организация и проведение с участием органов местного самоуправления мероприятий, связанных с реализацией гражданами конституционного права на замену военной службы по призыву альтернативной гражданской службой в соответствии с законодательством Российской Федерации;

32) организация и ведение учета граждан, пребывающих в запасе, принимавших участие в ликвидации последствий аварий, катастроф природного и техногенного характера и других чрезвычайных ситуаций, являющихся ветеранами боевых действий;²⁸

33) организация мероприятий по вручению гражданам государственных наград Российской Федерации по поручению Президента Российской Федерации;

34) разработка и реализация мероприятий связанных с информированием граждан о деятельности Вооруженных Сил Российской

²⁸ Указ Президента Российской Федерации от 7 декабря 2012 года № 1609, «Об утверждении Положения о военных комиссариатах»

Федерации, направленных на повышение престижа военной службы, сохранение и приумножение патриотических традиций;

35) организация и ведение работы (подготовка и направление соответствующих запросов) по розыску архивных документов, подтверждающих участие граждан, уволенных с военной службы, и других граждан в Великой Отечественной войне, боевых действиях, ликвидации последствий аварий, катастроф природного и техногенного характера и других чрезвычайных ситуаций, а также документов, необходимых для решения вопроса об установлении причинной связи полученных гражданами ранений, контузий, увечий или заболеваний с прохождением ими военной службы;

36) организация и ведение работы по розыску и увековечению памяти погибших при защите Отечества;

37) извещение членов семей лиц, погибших (умерших) при прохождении военной службы (военных сборов);

38) организация погребения военнослужащих и иных категорий граждан в местностях, где нет военных гарнизонов, а также возмещение расходов на их погребение, изготовление и установку надгробных памятников в порядке и размерах, предусмотренных законодательством Российской Федерации;

39) осуществление пенсионного обеспечения граждан, уволенных с военной службы, и членов их семей, членов семей погибших (умерших) военнослужащих, назначение указанным лицам пенсий, пособий, предоставление компенсаций и осуществление других выплат, предусмотренных законодательством Российской Федерации;²⁹

40) реализация мер правовой и социальной защиты граждан, уволенных с военной службы, и членов их семей, членов семей погибших (умерших) военнослужащих, в том числе осуществление информационной работы по этим вопросам;

41) организация предварительного отбора граждан, изъявивших

²⁹ Указ Президента Российской Федерации от 7 декабря 2012 года № 1609, «Об утверждении Положения о военных комиссариатах»

желание поступить в организации высшего образования и в процессе обучения по основной образовательной программе пройти обучение по программе военной подготовки в учебных военных центрах при этих организациях высшего образования, а также проведение медицинского освидетельствования и профессионального психологического отбора граждан из числа студентов, обучающихся по очной форме обучения в организациях высшего образования, изъявивших желание пройти обучение по программе военной подготовки офицеров запаса на военных кафедрах при этих организациях высшего образования, в порядке, определяемом Министерством обороны Российской Федерации; (В редакции Указа Президента Российской Федерации от 01.07.2014 г. N 483)

42) организация и проведение аттестации граждан, пребывающих в запасе, для присвоения им первого и очередного воинского звания офицера;

43) участие совместно с организациями высшего образования по подготовке документов воинского учета и материалов для присвоения первого воинского звания офицера гражданам, прошедшим обучение по программе военной подготовки в учебных военных центрах и (или) на военных кафедрах при организациях высшего образования и окончившим их, в порядке, определяемом совместным правовым актом Министерства обороны Российской Федерации и Министерства образования и науки Российской Федерации. (В редакции Указа Президента Российской Федерации от 01.07.2014 г. N 483).³⁰

Военный комиссариат возглавляет военный комиссар. Военного комиссара назначает на должность и освобождает от должности командующий войсками военного округа. Назначение производится после согласования его кандидатуры с министром обороны. Непосредственным начальником военного комиссара является начальник штаба - первый заместитель командующего войсками военного округа.³¹

³⁰ Указ Президента Российской Федерации от 01.07.2014 № 483 «Об утверждении Положения о военных комиссариатах». Глава II, п.17

³¹ Там же. Глава III, п.20

На военного комиссара возлагается организация служебной деятельности военного комиссариата и руководство его работой. Он несет персональную ответственность за выполнение задач, стоящих перед военным комиссариатом.

В обязанности военного комиссара входят:

1) организация служебной деятельности военного комиссариата в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации и управление ею;

2) издание приказов в пределах своих полномочий, в необходимых случаях - совместно с территориальными органами федеральных органов исполнительной власти, организация и контроль их исполнения;

4) определение обязанностей гражданскому персоналу военного комиссариата;

5) утверждение положений о структурном подразделении военного комиссариата и выдача начальникам отделов (муниципальных) доверенности на осуществление служебной деятельности;

6) ведение коллективных переговоров и заключение коллективного договора в порядке, установленном законодательством Российской Федерации, заключение, изменение и прекращение в установленном порядке трудовых договоров с гражданским персоналом военного комиссариата и обеспечение их выполнения;

7) организация работы по противодействию коррупции в военном комиссариате;

8) осуществление подбора, расстановки и аттестации личного состава структурных подразделений военного комиссариата;

9) осуществление контроля за соблюдением трудовой дисциплины гражданским персоналом военного комиссариата;

10) обеспечение в военном комиссариате:

- выполнения гражданским персоналом военного комиссариата поставленных перед ним задач;

- законного, экономного и эффективного использования выделенных бюджетных ассигнований, нефинансовых активов и иного имущества, соблюдения финансовой дисциплины;

- выполнения требований противопожарной безопасности;

- надлежащего содержания и правильной эксплуатации военной и специальной техники, военно-технического имущества, зданий, помещений и надлежащего содержания территории;

- организации проведения мероприятий по защите государственной тайны и соблюдения режима секретности, правильного ведения секретного и мобилизационного делопроизводства;

11) организация эффективного взаимодействия между структурными подразделениями военного комиссариата;

12) организация взаимодействия военного комиссариата с органами исполнительной власти субъекта Российской Федерации, органами местного самоуправления и территориальными органами федеральных органов исполнительной власти и осуществление этого взаимодействия непосредственно;

13) представление в установленном порядке предложений по вопросам служебной деятельности военного комиссариата в соответствующий орган исполнительной власти субъекта Российской Федерации;

14) заключение в установленном законодательством Российской Федерации порядке договоров с организациями по обеспечению исполнения воинской и военно-транспортной обязанности, договоров аренды зданий и помещений для выполнения задач, возложенных на военные комиссариаты, договоры на оказание услуг, выполнение работ и поставку материальных средств, связанных с деятельностью военного комиссариата;

15) осуществление руководства при разработке плана подготовки и проведения призыва граждан на военную службу и организация его выполнения;

16) принятие решения в установленном Министерством обороны Российской Федерации порядке, на проведение мобилизации людских и транспортных ресурсов на территории субъекта Российской Федерации, а также руководство разработкой и уточнением плана проведения мобилизации людских и транспортных ресурсов на территории субъекта Российской Федерации, представление его командующему войсками военного округа на утверждение и организация его выполнение;

17) организация охраны зданий и помещений военного комиссариата, организация проведения мероприятий по противодействию терроризму; организация контроля за несением дежурства в военном комиссариате;

18) организация проведения проверок:

- состояния служебной деятельности структурных подразделений военного комиссариата;

- осуществления первичного воинского учета граждан органами местного самоуправления, в том числе целевого использования ими субвенций, выделяемых для этих целей;

- осуществления воинского учета граждан в организациях;

- бронирования организациями граждан, пребывающих в запасе;

- ведения учета и мобилизационной готовности автотакторной техники организаций;

- готовности организаций к обеспечению проведения призыва на военную службу граждан и к предоставлению транспортных средств по мобилизации;³²

19) рассмотрение дел об административных правонарушениях в пределах своих полномочий и передача в случаях, предусмотренных законодательством Российской Федерации, соответствующих материалов в правоохранительные органы;

20) организация специальной подготовки с гражданским персоналом

³² Указ Президента Российской Федерации от 7 декабря 2012 года № 1609, «Об утверждении Положения о военных комиссариатах»

военного комиссариата и подготовки аппарата усиления;

21) организация и проведение учений и тренировок с гражданским персоналом военного комиссариата;

22) осуществление анализа состояния служебной деятельности военного комиссариата и его мобилизационной готовности, определение мер по их совершенствованию;

23) организация и ведение работы по судебной защите прав и законных интересов Министерства обороны Российской Федерации в установленном законодательством Российской Федерации порядке;

24) организация, в порядке, установленном законодательством Российской Федерации, представления отчетности;

25) осуществление других полномочий определённых законодательством Российской Федерации.³³

Военный комиссар области подчиняется заместителю начальника штаба Центрального военного округа по организационно-мобилизационной работе и является прямым начальником гражданского персонала отделов (муниципальных) военного комиссариата области.

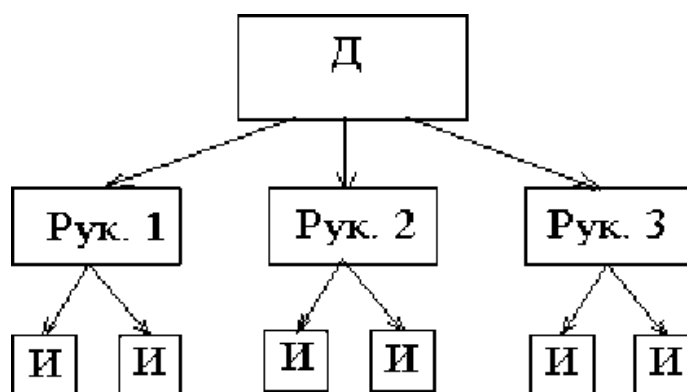
Начальник отдела (муниципального) подчиняется военному комиссару области и является непосредственным начальником гражданского персонала отдела (муниципального) военного комиссариата области. Он определяет должностные обязанности подчиненного ему личного состава.

Структура военного комиссариата Томской области.

Военный комиссариат области можно отнести к организации с линейной структурой управления (рисунок 3.1).³⁴

³³ Указ Президента Российской Федерации от 01.07.2014 № 483 «Об утверждении Положения о военных комиссариатах». Глава III, п.21

³⁴ Ю.И. Ребрин Основы экономики и управления производством Конспект лекций. Таганрог: Изд-во ТРТУ, 2000. 145 с



(Д –директор; Рук. 1 – руководители подразделений; И –исполнители)

Рисунок 3.1 - Линейная структура управления

Данный тип организационной структуры характеризуется строгой иерархической организованностью, делением зон ответственности и единоначалием.

Преимущества линейных организационных структур характеризуются:

- четкой системой взаимных связей;
- быстротой реакции в ответ на прямые приказание;
- согласованностью действий исполнителей;
- оперативностью в принятии решений;
- ясно выраженной личной ответственностью руководителя за принятые решения.

Основной проблемой, которая свойственна такому типу структуры, принято считать ограничения, задаваемые диапазоном контроля, который определяется качественными и количественными характеристиками связей, непосредственно «замыкаемых» на руководителе.³⁵

В настоящее время военные комиссариаты субъектов Российской Федерации и муниципальные отделы военных комиссариатов имеют типовую организационно-штатную структуру, включающую в себя подразделения (отделы, отделения) по основным направлениям деятельности и решаемым задачам (Приложение А).

Руководство муниципальным отделом осуществляет начальник отдела, который наделен всеми полномочиями и осуществляет единоличное

³⁵ Управление персоналом: Учебник для вузов /Под ред. Т.Ю. Базарова, Б.Л. Еремина. — 2-е изд., перераб. и доп. — М: ЮНИТИ, 2002. —560 с. С. 144

руководство подчиненным ему гражданским персоналом отдела, сосредоточив в своих руках все функции управления. Сам начальник отдела подчиняется военному комиссару субъекта федерации.

3.3 Обеспечение деятельности военного комиссариата

Финансирование и материальное обеспечение деятельности военных комиссариатов является прерогативой Министерства обороны РФ и осуществляется из средств федерального бюджета и в пределах выделенных Правительством РФ на содержание военного комиссариата бюджетных ассигнований.

Обеспечение военных комиссариатов различными видами довольствия, материальными средствами, техникой производится соответствующими органами военного округа в соответствии установленных норм снабжения и в пределах финансирования, предусмотренного для этих целей федеральным бюджетом Министерству обороны Российской Федерации на соответствующий год.

Финансирование расходов военных комиссариатов осуществляется в пределах бюджетных ассигнований, предусмотренных для этих целей федеральным бюджетом Министерству обороны Российской Федерации на соответствующий год.

Органы исполнительной власти субъектов Российской Федерации и органы местного самоуправления обязаны оказывать содействие военным комиссариатам в предоставлении зданий, сооружений, коммуникаций, земельных участков, транспортных и других материальных средств в соответствии с планом проведения мобилизации людских и транспортных ресурсов (включая здания и помещения, необходимые для размещения самих военных комиссариатов) и в пределах норм, которые устанавливаются Министерством обороны Российской Федерации.

Оплата аренды зданий и помещений, занимаемых военными комиссариатами, помещений призывных пунктов, помещений (зданий) и земельных участков, которые используются аппаратом усиления, за фактическое время их использования производится в порядке, определяемом законодательством Российской Федерации, и в пределах

финансирования, предусмотряваемого федеральным бюджетом на соответствующий год Министерству обороны Российской Федерации.

Через соответствующие довольствующие органы военного округа также осуществляется финансирование расходов военного комиссариата для:

- содержания гражданского персонала;
- текущего ремонта зданий и сооружений, находящихся в оперативном управлении министерства обороны РФ;
- осуществления оплаты коммунальных услуг;
- приобретения необходимого имущества и инвентаря, не поставляемого в централизованном порядке;
- создания и использования базы проведения мобилизации военного комиссариата Томской области, оплаты услуг организаций и граждан, которые привлекаются для выполнения задач в составе аппарата усиления военного комиссариата;
- осуществления оплаты расходов на содержание и обслуживание зданий и помещений, их охрану;
- осуществления оплаты услуг связи;
- подготовки и проведения мероприятий военно-патриотического воспитания допризывной и призывной молодёжи;
- осуществления оплаты транспортных услуг при доставке граждан, подлежащих призыву на военную службу, а также граждан, подлежащих первоначальной постановке на воинский учёт.

Глава 4. Организация управления персоналом отдела военного комиссариата Томской области по Молчановскому и Кривошеинскому районам

4.1 Основные направления деятельности отдела военного комиссариата Томской области по Молчановскому и Кривошеинскому районам

Отдел Федерального казенного учреждения «Военный комиссариат Томской области» по Молчановскому и Кривошеинскому районам, муниципальный, является структурным подразделением военного комиссариата Томской области. До 2009 года отдел был самостоятельной юридической единицей и назывался военный комиссариат Молчановского и Кривошеинского районов. В ходе реформирования Вооруженных Сил РФ и проведения организационно-штатных мероприятий военные комиссариаты муниципальных образований были присоединены к военным комиссариатам субъектов Российской Федерации в качестве обособленных структурных подразделений - отделов муниципальных. Отделы муниципальные стали действовать на основании утвержденных военными комиссарами положений и осуществлять служебную деятельность от его имени на основании доверенностей.³⁶

Отдел (муниципальный) военного комиссариата Томской области по Молчановскому и Кривошеинскому районам осуществляет деятельность по следующим направлениям:

- работа с гражданами до направления их на военную службу, которая предусматривает подготовку граждан к военной службе, первоначальную постановку граждан на воинский учет; осуществление призыва на военную службу и проведение отбора граждан для поступления на военную службу по контракту;
- работа с гражданами, пребывающими в запасе, включающая в себя

³⁶ В. Смирнов. Военные комиссариаты: 95 лет на службе Отечеству. Журнал «Военные комиссариаты». 2013 № 1 (55). С. 6

ведение воинского учета, мобилизационное планирование, учебно-сборную подготовку граждан, пребывающих в запасе, комплектование войск (сил) людскими и транспортными мобилизационными ресурсами на военное время;

- обеспечение взаимодействия с гражданами, органами исполнительной и законодательной власти, рассмотрение обращений, жалоб, заявлений граждан, а также организационное и информационное обеспечение работы отдела.

Структура отдела (муниципального) военного комиссариата Томской области по Молчановскому и Кривошеинскому районам включает в себя, согласно штатного расписания, следующие элементы:

- управление - начальник отдела, старший помощник начальника отдела (по финансово-экономической работе), старший помощник начальника отдела, сторожа;

- секретная часть – начальник секретной части;

- отделение подготовки и призыва граждан на военную службу – начальник отделения, старший помощник начальника отделения (по профессионально-психологическому отбору), фельдшер;

- отделение планирования, предназначения, подготовки и учёта мобилизационных ресурсов - начальник отделения, старший помощник начальника отделения (по автоматизированным системам управления), помощник начальника отделения, помощники начальника отделения (по воинскому учёту);

- отделение социального и пенсионного обеспечения – начальник отделения социального и пенсионного обеспечения.

На всех сотрудников отдела разрабатываются должностные инструкции, которые включают в себя общие положения, обязанности, права и ответственность (Приложение Б).

Рассмотрим основные задачи, которые решает отделение подготовки и призыва граждан на военную службу:

- организация и проведение мероприятий по первоначальной постановке

граждан на воинский учет, разработка планирующих документов;

- отбор кандидатов для поступления в военные образовательные учреждения профессионального образования;

- организация и проведение с участием органов местного самоуправления муниципальных образований мероприятий, связанных с реализацией гражданами конституционного права на замену военной службы по призыву альтернативной гражданской службой в соответствии с законодательством Российской Федерации;

- организация призыва граждан на военную службу, разработка планирующих документов по проведению призыва;

- проведение работы по розыску военнослужащих, самовольно оставивших войсковые части, а также граждан уклоняющихся от призыва на военную службу и первоначальной постановки граждан на воинский учет;

- организация и проведение профессионально – психологического отбора;

- подготовка граждан по военно-учётным специальностям;

- военно-патриотическое воспитание;

- проведение при содействии органов местного самоуправления муниципальных образований и при участии медицинских организаций (военно-медицинских учреждений) мероприятий:

- а) по медицинскому осмотру граждан, не пребывающих в запасе и призванных на военную службу, перед направлением их к месту прохождения военной службы;

- б) по контрольному медицинскому освидетельствованию граждан, получивших освобождение от призыва на военную службу по состоянию здоровья, и граждан, заявивших о несогласии с заключением об их годности к военной службе;

- в) по медицинскому освидетельствованию граждан, не состоящих на военной службе и поступающих на военную службу по контракту, граждан, поступающих в военные образовательные учреждения профессионального

образования, и граждан, пребывающих в запасе Вооруженных Сил Российской Федерации.³⁷

Комплектование Вооруженных Сил должно производиться высококвалифицированными кадрами. Поэтому одной из важнейших задач стоящих перед отделом является осуществление контроля за качеством подготовки специалистов для Вооруженных Сил.

Обязательная подготовка граждан Российской Федерации к военной службе сегодня осуществляется путем получения ими начальных знаний в области обороны в ходе изучения основ военной службы в государственных, муниципальных или негосударственных образовательных учреждениях среднего (полного) общего образования, образовательных учреждениях начального профессионального образования.

Приоритетным направлением работы по подготовке молодежи к военной службе является военно-патриотическое воспитание.

Военно-патриотическое воспитание молодежи проводится на основе федеральных,³⁸ областных и районных программ.

Постоянное и тесное взаимодействие отдела военного комиссариата с исполнительно – распорядительными органами местного самоуправления и общественными организациями играет большую роль в решении задач военно-патриотического воспитания допризывной и призывной молодежи. Перед каждым призывом граждан на военную службу организуются «Дни призывника», в ходе которых проводятся встречи молодежи с ветеранами Великой Отечественной войны, ветеранами войн в Афганистане и Чеченской Республике, на базе Института военного образования ТГУ показ военной техники, стрелкового оружия, состоящего на вооружений Российской армии, показательные выступления курсантов оборонно-спортивных клубов, подразделений специального назначения МВД и Минюста Российской

³⁷В. Смирнов. Военные комиссариаты: 95 лет на службе Отечеству. Журнал «Военные комиссариаты». 2013 № 1 (55). С. 7

³⁸Постановление Правительства РФ от 30 декабря 2015 г. № 1493 "О государственной программе "Патриотическое воспитание граждан Российской Федерации на 2016-2020 годы"

Федерации. В завершении все призывники и их родители имеют возможность попробовать солдатскую кашу. Ежегодно военным комиссариатом совместно с Департаментом общего образования Администрации Томской области, Управлением начального профессионального образования, Департаментом по молодежной политике, физической культуре и спорту и при поддержке Томского регионального отделения Всероссийской общественной организации ветеранов (пенсионеров) войны, труда, Вооруженных Сил и правоохранительных органов в Молчановском и Кривошеинском районах проводятся месячники оборонно-массовой работы, торжественные мероприятия в Дни воинской славы России, зимние и летние спартакиады допризывной молодежи по военно-прикладным видам спорта, которые завершаются областной спартакиадой, спортивные праздники, посвященные знаменательным датам в истории Отечества, фестиваль «Победа» среди оборонно-спортивных клубов Молчановского и Кривошеинского районов и спортивно-технический фестиваль «Орленок», военно-спортивные игры «Рубеж» и «Зарница». Комплекс этих мероприятий очень обширен: это строевые смотры, марш-броски, эстафеты «армейские будни». Ежегодно в военно-спортивных соревнованиях принимают десятки учащихся образовательных учреждений Молчановского и Кривошеинского районов. В отделе военного комиссариата области стало традицией проведение совместно с районными администрациями и общественными организациями торжественных проводов призывников для прохождения ими военной службы в войсках Центрального военного округа, в Президентском полку и на атомном подводном ракетном крейсере «Томск». Большую помощь в работе по военно-патриотическому воспитанию молодежи в связи с памятными датами военной истории Отечества оказывают районные советы ветеранов. За многие годы выработалась система ежегодного проведения дней воинской славы России, памятных дат истории Отечества, профессиональных праздников, юбилейных и памятных событий военной истории России, тематических, информационно-пропагандистских и культурных мероприятий. Все вышеперечисленные

мероприятия по военно-патриотическому воспитанию молодежи оказывают положительное влияние на организацию и проведение призывных компаний и успешное прохождение военной службы призывниками Молчановского и Кривошеинского районов, о чем говорят многочисленные положительные отзывы из воинских частей и благодарственные письма родителям военнослужащих. В своей повседневной деятельности отдел военного комиссариата не стоит на месте, он ведет дальнейший поиск форм и методов более активного привлечения к военно-патриотической работе всех видов средств массовой информации, возрождения российской исторической традиции героико-патриотического воспитания.

Задачи, выполняемые отделением планирования, предназначения, подготовки и учёта мобилизационных ресурсов:

- осуществление ведения воинского учета граждан, пребывающих в запасе;
- координация деятельности по осуществлению первичного воинского учета на территориях, на которых отсутствуют структурные подразделения военных комиссариатов;
- контроль за реализацией органами местного самоуправления полномочий по осуществлению первичного воинского учета, а также за правомерным и целевым использованием выделяемых им для этих целей субвенциями;
- принятие участия в работе организаций по ведению бронирования граждан, пребывающих в запасе на период мобилизации и на военное время;
- осуществление ведения учета автотракторной техники, предоставляемой Вооруженным Силам Российской Федерации, другим войскам, воинским формированиям, органам и специальным формированиям;
- организация проведения проверок технического состояния транспортных средств, которые предназначены к поставке при объявлении мобилизации в Вооруженные Силы Российской Федерации, другие войска, воинские формирования, органы и специальные формирования, в соответствии

с установленном законодательством Российской Федерации порядком;

- проверки организаций по вопросам ведения воинского учета, бронирования граждан, пребывающих в запасе, и исполнения ими военно-транспортной обязанности;

- разработка плана проведения мобилизации людских и транспортных ресурсов;

- предназначение солдат, сержантов, прапорщиков запаса, которые поставляется в воинские части при объявлении мобилизации, а также учет и предназначение техники в комплектуемые соединения и воинские части;

- планирование проведения мероприятий при объявлении мобилизации людских и транспортных ресурсов, взаимодействие с администрациями Молчановского и Кривошеинского районов в вопросах обеспечения призыва и поставки мобилизационных ресурсов в войска;

- совершенствование базы проведения мобилизации отдела;

- выписка и вручение гражданам, пребывающим в запасе, мобилизационных предписаний, а руководителям организаций, которые имеют мобилизационное задание на поставку в войска автотракторной техники - сводных нарядов и мобилизационных предписаний на технику;

- подготовка аппарата усиления, организация его работы и осуществление руководства его деятельностью;

- проведение занятий с военно-учетными работниками органов местного самоуправления и организаций;

- организация дежурства с целью обеспечения круглосуточной готовности к приему телеграммы «Мобилизационная»;

- организация, совместно с органами местного самоуправления, проведения призыва по мобилизации (направления для работы на должностях гражданского персонала) граждан, пребывающих в запасе, и поставки автотракторной техники в воинские части в сроки и объемах, установленных планом проведения мобилизации людских и транспортных ресурсов;

- планирование мероприятий связанных с решение задач

территориальной обороны;

- обеспечения из местных ресурсов в период мобилизации и в военное время мобилизационных потребностей Вооруженных Сил Российской Федерации, в порядке, установленном Правительством Российской Федерации.

Кроме указанного выше, в отделе ведётся работа по рассмотрению обращений граждан, основывающаяся на Федеральном законе от 02.05.2006 №59-ФЗ "О порядке рассмотрения обращений граждан Российской Федерации" и приказе Министра обороны РФ от 28.12.2006г. №500 "Об утверждении Инструкции по работе с обращениями граждан в ВС РФ".

В ходе рассмотрения обращения должно обеспечиваться объективное, всестороннее и своевременное его рассмотрение, а также должны быть приняты меры для восстановления или защиты нарушенных прав, свобод и законных интересов гражданина. Рассмотрение обращений производится в течение 30 дней со дня регистрации. Ответ на обращение подписывается начальником отдела или уполномоченным на то лицом либо должностным лицом, которому направлено обращение.

Прием граждан проводится не реже 2 раз в месяц. Содержание устного обращения заносится в карточку личного приема гражданина. В случае, если изложенные в устном обращении факты и обстоятельства являются очевидными и не требуют дополнительной проверки, ответ на обращение, поданное на личном приеме, дается гражданину при его согласии устно о чем делается запись в карточке личного приема гражданина. В остальных случаях дается письменный ответ по существу поставленных в обращении вопросов в сроки, установленные Инструкцией.³⁹

Большая часть обращений поступает от родителей призывников и военнослужащих, проходящих военную службу по призыву и касаются вопросов, касающихся порядка и сроков прохождения военной службы.

³⁹ Приказ Министра обороны РФ от 28.12.2006г. №500 "Об утверждении Инструкции по работе с обращениями граждан в ВС РФ".

4.2 Система и функции управления персоналом в отделе военного комиссариата Томской области по Молчановскому и Кривошеинскому районам

Управление персоналом – это деятельность (процесс) по обеспечению организации необходимым количеством сотрудников требуемой компетентности, их использования в целях достижения экономической и социальной эффективности⁴⁰ (рисунок 4.1.).

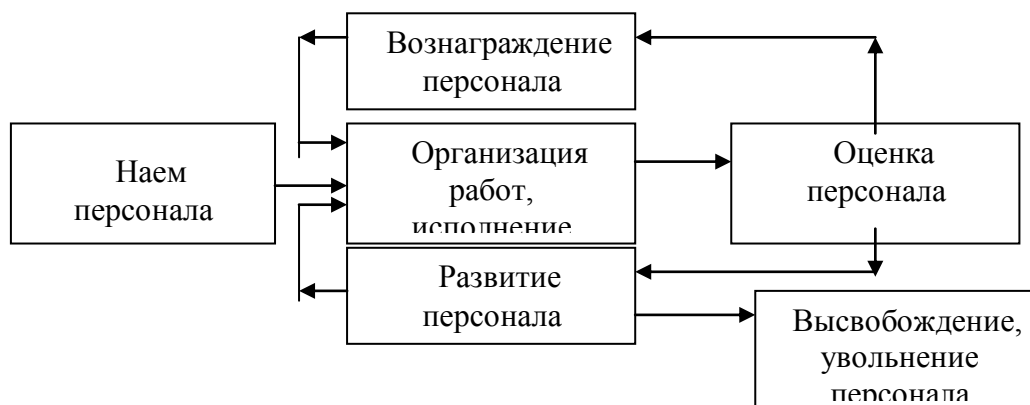


Рисунок 4.1- Принципиальная схема управления персоналом

Система управления в отделе соответствует общей системе управления, базовыми элементами которой являются: "вход", "процесс", "выход", "внешняя среда".

Атрибуты анализируемой модели системы (система управления в отделе военного комиссариата Томской области по Молчановскому и Кривошеинскому районам) представлены в таблице 1:

Таблица 1 - Анализ элементов системы управления в отделе военного комиссариата Томской области по Молчановскому и Кривошеинскому районам

№	Элемент системы	Атрибуты
1	"Вход"	Поток приказов регламентирующих направления работы (призыв, воинский учёт, мобилизационная подготовка, социальное и пенсионное обеспечение.
2	"Процесс"	Организация труда исполнителей, подготовка кадров, организация мотивации к труду (положение о премировании, другие виды

⁴⁰ Экономика труда: (социально-трудовые отношения) /Под ред. Н.А.Волгина, Ю.Г.Одегова. – М.: Изд-во «Экзамен», 2003. – С. 441

		стимулирования), координация взаимодействия между подсистемами, контроль за исполнением предусмотренных задач: ответами на обращения, выполнением планов-графиков; координирование работы отдела по направлениям деятельности, документальное сопровождение деятельности отдела.
3	"Выход"	Проведенные мероприятия в рамках направлений деятельности,
4.	"Внешняя среда"	Федеральные Законы, Указы Президента РФ, постановления Правительства РФ, приказы Министра обороны РФ, командующего войсками Центрального военного округа, военного комиссара Томской области, финансирование текущей деятельности отдела, оценка качества управления со стороны военного комиссариата Томской области и информирование отдела.

В процессе управления персоналом отдела используются следующие функции управления:

- обеспечение отдела персоналом, в ходе которой производится подбор, отбор и оценка персонала;

- развитие персонала обеспечивает планирование и организацию служебных перемещений внутри отделений и между отделениями отдела. Так же в рамках данной функции решаются вопросы, связанные с организацией и проведением обучения персонала: определяется, какие сотрудники нуждаются в обучении; периоды, в течении которых сотрудники могут обучаться; сроки и место обучения. Как правило, обучение проводится на учебно-методических сборах, проводимых на базе военного комиссариата Томской области или одного из муниципальных отделов либо в учебных заведениях Министерства Обороны РФ, которые ранее занимались подготовкой военнослужащих – сотрудников военных комиссариатов, а в настоящее время перепрофилированы на подготовку гражданского персонала Министерства обороны РФ;

- использование персонала определяет содержание и результаты труда на рабочем месте сотрудника, анализируется эффективность труда сотрудников и принимаются меры для его повышения; проводятся мероприятия по адаптации персонала; обеспечивается безопасность труда гражданского персонала отдела; происходит высвобождение персонала, в основном в связи с

выходом на пенсию;

- функция мотивации трудовой деятельности и поведения персонала направлена на побуждение сотрудников отдела к качественному и эффективному выполнению сотрудниками своих служебных обязанностей, и, как следствие – эффективной работе всего отдела и качественного выполнения поставленных перед ним задач по различным направлениям служебной деятельности (работы с призывной и допризывной молодёжью, мероприятий связанных с мобилизационными вопросами, социальная работа и т.д.). В ходе реализации данной функции применяются монетарные и немонетарные побудительные системы;

- в рамках правового и информационного обеспечения процесса управления персоналом проводится правовое регулирование трудовых взаимоотношений на основе законодательных и нормативно – правовых актов (Законов РФ, Указов Президента РФ, приказов Министра обороны РФ, Командующего войсками Центрального военного округа, военного комиссара Томской области, начальника отдела).

Структура и техника управления являются элементами механизма управления и включают в себя соответственно:

- структуру управления отделом, которая предусматривает разделение на должности: начальник отдела; начальник отделения подготовки и призыва граждан на военную службу; начальник отделения планирования, предназначения, подготовки и учёта мобилизационных ресурсов и распределение между ними обязанностей, в соответствии с должностными инструкциями;

- технику управления отделом - компьютерную и оргтехнику, мебель, каналы передачи информации (сети связи), систему документооборота в отделе, которая характеризуется отсутствием электронного документооборота, и ориентирована на работу с документами на бумажном носителе.

В отделе реализуются все виды управления (институциональное, мотивационное, информационное) с преобладанием институционального, что

вытекает из специфики деятельности военного учреждения.

Применение институционального управления обусловлено необходимостью исполнения приказов и директив министерства обороны, командования военного округа, т.е. зависимостью от "команды сверху".

Мотивационное управление проявляется в наличии мотивирующих трудовую деятельность стимулах финансового (выплатой "13 зарплаты" за эффективную работу в течение года) и нефинансового характера (за успехи в работе может быть предоставлено бесплатное санаторно-курортное лечение).

Информационное управление характеризуется работой с новой информацией, доведением ее до гражданского персонала отдела.

В ходе исследования управления персоналом в отделе было установлено, что преобладающим в отделе является институциональное управление, то есть организация и реализация всей выполняемой в отделе работы ведётся на основании документов, регламентирующих весь порядок работы отдела. Одним из таких документов является приказ начальника отдела военного комиссариата Томской области по Молчановскому и Кривошеинскому районам «Об организации внутренней службы, служебной деятельности в отделе военного комиссариата Томской области по Молчановскому и Кривошеинскому районам в ____ учебном году». Приказом регламентируется служебная деятельность отдела, порядок несения дежурства по отделу и состав дежурных смен, порядок и методы специальной подготовки гражданского персонала отдела, назначаются ответственные за противопожарную деятельность и т.д. Данный приказ издаётся ежегодно, при необходимости в течении года в него вносятся изменения и дополнения, закрепляемые другими приказами начальника отдела. Другим важным для деятельности отдела документом является «План подготовки отдела на текущий год».

Среди методов управления (административные, экономические, социально-психологические) (приложение В) в отделе преобладают административные методы в виде приказов начальника отдела.

Экономические методы управления в отделе представлены в виде квартальных премий, "13 зарплаты".

Социально-психологические методы нашли своё выражение в основном в виде предоставления стимулов нематериального характера (путевок в санатории, билетов на культурно-досуговые мероприятия). В связи с тем, что коллектив отдела небольшой возможность применения такой меры поощрения, как продвижение по службе за эффективную работу, весьма ограничена.

В ходе проведения опроса в отделе на тему: "Какие из методов управления вы считаете наиболее эффективными" респондентами было отдано предпочтение экономическим методам управления, хотя, в основном, на практике применяются административные методы управления (рисунок 4.2).

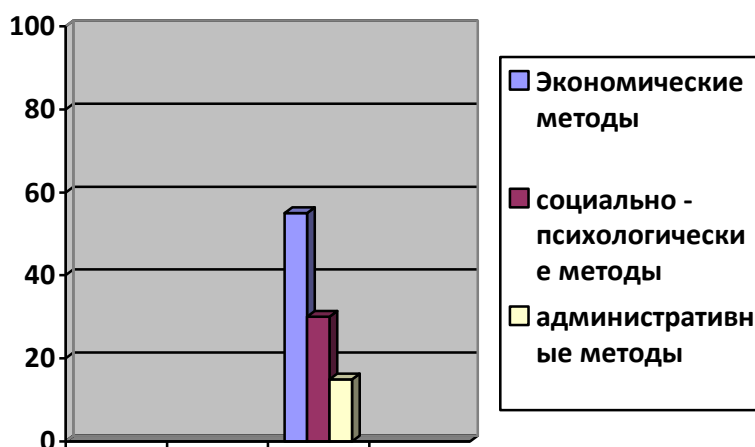


Рисунок 4.2 - Результаты опроса на тему: "Какие методы управления наиболее эффективны"

Актуальность проблемы качества управления в настоящее время очевидна как для отдельных российских компаний, так и для государственных учреждений. В зависимости от того к какому конкретно сектору экономики или государственной деятельности принадлежит объект управления, а также от его размеров и других параметров меняется и набор признаков управления, которые характеризуют качество этого управления.

В связи с тем, что деятельность государственных учреждений

регламентирована типовыми положениями в большей степени, чем в бизнесе, количество "степеней свободы" при выборе управляющих решений в рамках государственного учреждения меньше, чем на коммерческом предприятии. Однако из этого не следует делать вывод, что управление в государственном учреждении проще, чем в коммерческой организации. Управление в государственном учреждении гораздо в большей степени регламентируется нормами, приказами, распоряжениями, в частности, деятельность отдела регламентируется приказами Министра обороны, командующего войсками ЦВО, военного комиссара Томской области.

4.3 Проблемы управления персоналом и пути их решения в отделе военного комиссариата Томской области по Молчановскому и Кривошеинскому районам

Управление персоналом - это не только утверждение приказов и требования к их исполнению, хотя и это тоже важная часть кадровой политики, управление персоналом - это неотъемлемая часть качественных систем управления организации. А, значит, большое внимание стоит уделять именно качеству, как самих сотрудников, так и качеству самого процесса подбора персонала.

В связи с тем, что на сегодняшний день военные комиссариаты и, соответственно, муниципальные отделы осуществляют свою деятельность в состоянии постоянного реформирования, объединения отделов и отделений, изменения задач и функций, что приводит к состоянию неуверенности в завтрашнем дне, напряжённой морально-психологической обстановке в коллективе, и, как следствие, к снижению эффективности функционирования и ухудшения качества выполнения поставленных задач. Следует также отметить смену традиционных ценностей, которая приводит к серьезным расстройствам личных убеждений. Стрессы, давление и неопределенность во все большей мере присутствуют в большинстве форм жизни организаций. Это значительно усложнило систему мотивации и стимулирования работников.

В ходе исследования управления персоналом отдела военного комиссариата Томской области по Молчановскому и Кривошеинскому районам были выявлены следующие проблемы:

а) Отсутствие определенной программы действий в отношении персонала, единой системы работы с кадрами, прежде всего системы научно обоснованного изучения способностей и склонностей, профессионального и должностного продвижения работников, а вся кадровая работа сводится к учету кадров и ведению трудовых книжек.

Отсутствие работы по прогнозированию и планированию потребности в

кадрах, организации работы по оценке и формированию кадрового резерва, приводит к тому, что при увольнении сотрудника или введении в штатное расписание новой должности приходится принимать на работу человека фактически с «улицы», не знакомого со спецификой работы, что требует дополнительных затрат на его обучение, увеличивает период его адаптации в коллективе.

Следствием отсутствия работы по прогнозированию и планированию потребности в кадровых ресурсах может стать появление ещё одной проблемы – массовое увольнение сотрудников, связанное с достижением ими пенсионного возраста и выхода на пенсию (средний возраст сотрудников коллектива составляет 48 – 52 года) последствия чего могут негативно сказаться на выполнении поставленных задач. Хотя, на мой взгляд, и ведение такой работы, из-за малочисленности коллектива, вряд ли сможет принести большой эффект.

б) Ограниченный набор факторов трудовой мотивации, используемых в отделе. Эта проблема вытекает из особенности функционирования организации – государственное учреждение, ничего не производящее, не приносящее прибыли. Возможности трудовой мотивации персонала смещены в сторону морального стимулирования (объявление благодарности, награждение грамотой, и т.д.), что явно недостаточно в настоящее время.

в) Отсутствие необходимых компетенций у руководителей низшего звена (начальников отделений), что ведёт к нерациональному распределению обязанностей, ухудшению эффективности и производительности труда, и, как следствие, ухудшение морально-психологического климата, что ведёт к возникновению стрессов, напряжённости и конфликтов в коллективе. Наличие высшего образования (одно из требований к кандидатам на замещаемые должности) не всегда является гарантией беспроblemного руководства подчинёнными.

Примером может служить ситуация в одном из отделений, когда из-за некомпетентности начальники отделения и неправильной организации труда, личный состав отделения был вынужден работать до 20-21 часа а также

приходить на работу в выходные дни. После увольнения этого начальника (по собственному желанию, в связи с переездом на другое место жительства, в другой населённый пункт) и назначении на освободившуюся должность другого сотрудника отдела, до этого работавшего в другом отделении, обстановка в данном отделении кардинально изменилась: работа стала выполняться качественно и в срок без всяких «авралов», в течение рабочего времени; сотрудники отделения буквально «расцвели»; исчезла напряжённость и улучшился морально-психологический климат в отделении и, соответственно в отделе.

Данной проблемы можно было бы избежать, если бы при назначении на должность сотрудника был более тщательно рассмотрен вопрос о его компетентности.

г) Проблема стиля управления.

В отделе преобладает преимущественно административный стиль управления, хотя в ходе опроса респондентами были отмечены как наиболее эффективные экономические методы (55%). Второе место было отдано социально-психологическим методам (30%). За применение административных методов высказалось всего 15% опрошенных. Преобладание административного управления характерно для силовых органов и обусловлено спецификой деятельности отдела и его зависимостью от "команды сверху", отсутствием собственного финансирования и распределением финансовых ресурсов на федеральном и региональном уровнях. В то же время опрошенными отмечалось «смягчение» стиля управления по сравнению с тем временем, когда в штате военных комиссариатов были военнослужащие, а в управлении персоналом применялись только административные методы управления и часто методы управления, свойственные только для военнослужащих, переносились на весь коллектив (и весь коллектив военкоматов – военнослужащие и служащие Российской Армии – «жил по Уставу») чем нарушались права отдельных категории сотрудников.

Для решения данного противоречия предлагается большее

использование поощрений за эффективную работу, совместная разработка планов и программ, подготовка мероприятий, то есть функционирование в рамках сотрудничества, взаимодействия, а не просто выполнение приказов вышестоящих инстанций, что повышает самооценку персонала и стремление к дальнейшему труду и соответствует социально-психологическому методу управления.

д) Проблема техники управления.

Отсутствие в штате отдела единицы, которая занималась бы делопроизводством. В ходе реформирования военных комиссариатов была сокращена должность документоведа, а выполняемая им работа была перераспределена между оставшимися сотрудниками, что вызывает определённое неудобство в связи с большими объёмами выполняемой работы по занимаемым должностям.

Таким образом, исходя из выявленных выше проблем управления персоналом, можно предложить следующие пути их решения и недопущения в будущем:

- ведение работы по прогнозированию и планированию потребности в кадровых ресурсах;
- более тщательный и скрупулёзный подход в вопросах подбора и отбора персонала, изучения кандидатов, его морально – деловых качеств при приёме на работу и перемещению на более высокие должности.

Все эти рассмотренные проблемы управления персоналом говорят о том, что их нужно решать и больше не повторять, а справиться с этим может только хороший руководитель с помощью теоретических и практических методов. Главная цель управления персоналом – это умение эффективно использовать навыки работников в соответствии с целями организации. Но при этом всегда необходимо обращать внимание на создание оптимальных условий труда, обеспечивающих его безопасность и сохранение здоровья сотрудников и установление здорового микроклимата в коллективе.

Заключение

На протяжении многих лет своей деятельности отдел военного комиссариата Томской области по Молчановскому и Кривошеинскому районам (до реорганизации – военный комиссариат Молчановского района) успешно решал и решает возложенные на него задачи. На всех этапах его деятельности главным богатством были, есть и будут люди, добросовестно выполняющие свои обязанности. Их повседневный напряженный труд, высокие профессиональные и нравственные качества, патриотизм и обостренное чувство ответственности убедительно свидетельствуют о том, что поставленные перед ними задачи и впредь будут выполняться успешно. В настоящее время перед отделом стоят сложные и ответственные задачи, от качества выполнения которых во многом зависит обороноспособность и безопасность нашего государства. И нет сомнения в том, что сотрудники отдела сделают все, чтобы их служебная и трудовая деятельность была плодотворной, насыщенной творческим поиском и способствовала повышению боевой и мобилизационной готовности не только военного комиссариата Томской области, но и Вооруженных Сил Российской Федерации в целом. А достижение высоких результатов в работе может быть успешным только при грамотной организации управления персоналом, совместной и заинтересованной работе всех сотрудников отдела, в основе которой — единое понимание перечисленных выше задач, объективная оценка реального состояния дел в подчиненных подразделениях, рачительное и эффективное использование выделяемых денежных средств, обеспечение персональной ответственности, должного контроля и спроса.

В настоящее время задача управления персоналом в целом и в частности, в силовых структурах является одной из самых актуальных для развития государства. Теоретические основы оценки качества управления в России находятся в стадии становления, и для их более глубокой разработки требуются дальнейшие исследования, а также время для получения серьезных

результатов. В основном научные разработки в области управления персоналом касаются исследования коммерческих структур. Поэтому вопросы оценки качества управления персоналом организаций силовых структур требуют проведения дальнейших исследований. Экономический и социальный эффекты от повышения качества управления в государственном учреждении трудно поддаются количественному измерению.

Управление персоналом учреждения на данный момент является важной темой. Это комплекс принципов, методов и форм воздействия на деятельность сотрудников для улучшения результатов при выполнении трудовых обязанностей. Проблемы управления персоналом остроактуальные не только для руководства, но и для сотрудников, работающих в организации. Идеальным вариантом развития ситуации является та, когда люди работают качественно и выполняют свою работу в нужный срок, а работодатель не относится к ним строго с излишней требовательностью. Но такой вариант развития событий в реальности встречается крайне редко по различным причинам, препятствующих этому. Руководитель, который желает достичь максимального результата производительности подчинённых в своей деятельности должен руководствоваться, кроме своего личного опыта различными технологиями, направленными на системное формирование эффективности отношений в организации, быстрый анализ и качественное решение возникающих вопросов, задач и трудностей.

Если использовать только те знания, которые даны человеку природой или принимать только интуитивные решения, то можно совершить ошибки, которые нельзя будет исправить.

Чтобы добиться хорошего результата в таком тонком деле, как управление персоналом, нужно проводить постоянный мониторинг существующих проблем в учреждении. Необходимо постоянно учиться мастерству управления персоналом во избежание разных проблем.

Система управления отдела (муниципального) военного комиссариата Томской области по Молчановскому и Кривошеинскому районам является

подсистемой системы управления ВС РФ, то есть системы более высокого уровня. Поэтому задача оценки качества работы отдела в целом (как подсистемы) может быть полноценно решена только на уровне системы. Следовательно, для оценки качества управления в отделе как подсистемы нужно использовать критерии системы (ВС РФ), то есть критерии, внешние по отношению к системе управления.

В процессе изучения основных направлений работы и системы управления персоналом отдела (муниципального) военного комиссариата Томской области по Молчановскому и Кривошеинскому районам были сделаны следующие выводы:

Задача оценки качества управления в отделе частично должна быть решена вне отдела, то есть на более высоком уровне иерархии управления (исполнение приказов, указов Министра обороны, Командующего войсками ЦВО), а также путем исполнения соответствующих приказов военного комиссара.

Таким образом, в данной работе была исследована система функционирования и управления персоналом, а также основные направления работы отдела (муниципального) военного комиссариата Томской области по Молчановскому и Кривошеинскому районам. Данный отдел выполняет все функции управления, присущие государственному учреждению, а именно, перспективное и текущее планирование; организация и регулирование; мотивация и координирование; контроль, что обеспечивает нормальное функционирование отдела и отражает на примере работы данного отдела особенности системы управления государственным учреждением в целом, и военной организацией в частности.

Список использованных источников

1. Конституция Российской Федерации (принята всенародным голосованием 12 декабря 1993 г.) (с поправками от 30 декабря 2008 г., 5 февраля 2014 г.)
2. Об обороне: Федеральный закон от 31 мая 1996 г. № 61-ФЗ
3. О стратегическом планировании в Российской Федерации: Федеральный закон от 28 июня 2014 г. N 172-ФЗ
4. О безопасности: Федеральный закон от 28 декабря 2010 г. N 390-ФЗ
5. О системе государственной службы Российской Федерации: Федеральный закон от 27 мая 2003 г. № 58-ФЗ
6. О государственной гражданской службе Российской Федерации: Федеральный закон от 27 июля 2004 г. № 79-ФЗ
7. О воинской обязанности и военной службе: Федеральный закон от 28 марта 1998 г. № 53-ФЗ
8. О порядке рассмотрения обращений граждан Российской Федерации: Федеральный закон от 02.05.2006 №59-ФЗ
9. О Стратегии национальной безопасности Российской Федерации: Указ Президента Российской Федерации от 31 декабря 2015 года № 683
10. Об утверждении Положения о военных комиссариатах: Указ Президента Российской Федерации от 01.07.2014 № 483
11. Об утверждении Положения о военных комиссариатах: Указ Президента Российской Федерации от 7 декабря 2012 г. № 1609
12. О Военной доктрине Российской Федерации Указ Президента Российской Федерации от 5 февраля 2010 г. №146
13. О государственной программе "Патриотическое воспитание граждан

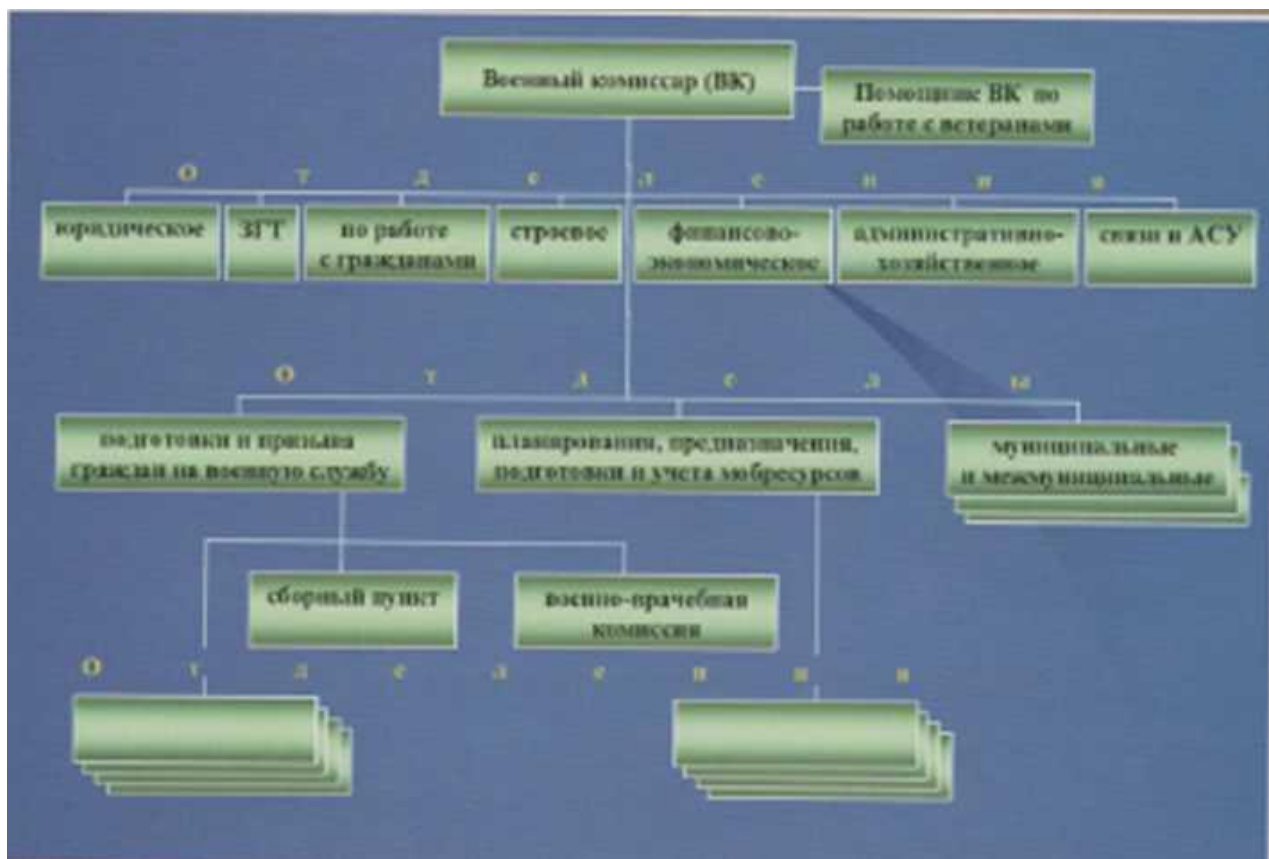
Российской Федерации на 2016-2020 годы"6 Постановление Правительства РФ от 30 декабря 2015 г. № 1493

14. Трудовой кодекс РФ // Правовая справочно-информационная система «Консультант Плюс»
15. Об утверждении Инструкции по работе с обращениями граждан в ВС РФ: Приказ Министра обороны РФ от 28.12.2006г. №500
16. Алтунин К.А. 70 лет на службе отечеству. Исторический очерк военного комиссариата томской области. – Томск: ООО «Издательство «Ветер», 2014. – 196 с.
17. Арутюнов В.В. Управление персоналом: учеб. пособие /В.В. Арутюнов, И.В. Волынский. – Ростов-на-Дону, 2009. – 448с.
18. Бизюкова И.В. Кадры управления: подбор и оценка: Учебное пособие. – М.: Экономика, 2008 г. – 450 с.
19. Веснин, В.Р. Управление персоналом. Теория и практика: учебник /В.Р. Веснин. – М.: ТК Велби, Изд-во Проспект, 2011. – 688 с.
20. Веснин В.Р. Управление персоналом: учебное пособие. – М.: ТК Велби, изд. Проспект, 2009 г. – 407 с.
21. Веснин Н.Р. Практический менеджмент персонала, М.: «Юристъ», 2009 г. – 548 с.
22. Веснин В.Р. Менеджмент : учеб. — 3-е изд., перераб. и доп. — М.: ТК Велби, Изд-во Проспект, 2006. - 504 с.
23. Виханский О.С., Наумов А. И. Менеджмент : учебник / О. С. Виханский, А. И. Наумов. — 4-е изд., перераб. и доп. — М.: Экономистъ, 2006. — 670 с. : ил.
24. Военная администрация: учеб./ под общ. ред. В.М. Корякина. – М.: Российская академия правосудия; РОД «За права военнослужащих», 2012. – Вып. 130. – 400 с.

25. Военная энциклопедия. Военный комиссариат. М. Воениздат. 1994. т. 2, С. 199.
26. ГАРФ. Устав о воинской повинности от 1 января 1874 года.
27. Гостенина В. И. Социология управления Учебное пособие. Стандарт третьего поколения СПб : Питер, 2013. — 368 с.: ил. — (Серия «Учебное пособие»).
28. Гольдштейн Г.Я. Основы менеджмента: Учебное пособие, изд 2-е, дополненное и переработанное. Таганрог: Изд-во ТРТУ, 2003.
29. Декрет об учреждении волостных, уездных, губернских и окружных комиссариатов по военным делам // Декреты Советской власти. Т. 2. М., 1959.
30. Дятлов, В.А. Управление персоналом: учеб. пособие / В.А. Дятлов.- М.: ПРИОР, 2009. – 365 с.
31. Егоршин А. П. Управление персоналом: Учебник. – 3-е изд. – Н.Новгород: Нимб, 2009 г. – 430 с.
32. Зайцева, Т. В. Управление персоналом: учеб. /Т. В. Зайцева, А. Т. Зуб. – М.: ИД «ФОРУМ»: ИНФРА-М, 2008. – 336 с. – (Профессиональное образование).
33. Кибанов, А.Я. Основы управления персоналом: учеб. / А.Я. Кибанов.- М.: ИНФРА-М, 2011. – 304 с.
34. Мескон Майкл, Альберт Майкл, Хедоури Франклин. Основы менеджмента: Перевод с английского. Общая редакция и вступительная статья доктора экономических наук Л.И.Евченко Академия народного хозяйства при правительстве Российской Федерации Москва: Издательство "Дело", 1997. - 704 с.
35. Основы социального управления / Под ред. проф. Иванова В. Н.— М.: Высш. шк., 2001

36. Основы управления персоналом: учеб. / Под ред. Розарёновой Т.В.- М.: ГАСБУ, 2011. – 328 с.
37. Полукаров В.Л. Основы менеджмента : учебное пособие / В.Л. Полукаров. 2-е над., перераб. — М.: КНОРУС, 2008. — 240 с.
38. Ребрин Ю.И. Основы экономики и управления производством: конспект лекций. Таганрог: Изд-во ТРТУ, 2000. 145 с
39. Старилов Ю.Н. Государственная служба в Российской Федерации: Теоретико-правовое исследование. — Воронеж: Издательство Воронежского университета, 1996. — 456 с.
40. Управление персоналом /Под ред. Т.Ю. Базарова, Б.Л. Еремина. - М.: ИНФРА-М, 2009 г. – 240 с.
41. Управление персоналом: учебник / Под ред. Т.Ю. Базарова, Б.Л. Еремина.- 2-е изд., перераб. и доп.- М.: ЮНИТИ, 2010. – 560 с.
42. Управление персоналом организации/ под ред. А.Я. Кибанова. - М.: Инфра-М, 2009. – 638 с.
43. Устав рекрутский от 28 июня 1831 года. Полное собрание законов Российской империи (ПСЗ РИ). Собр. 2-е. Т. 6: 1831 год. Отд. 1. СПб. 1833.
44. Шапиро, С.А., Основы управления персоналом в современных организациях. Экспресс-курс/С.А., Шапиро, О.В. Шатаева. - М.: ГроссМедиа, РОСБУХ, 2008. – 400 с.
45. Ямпольская Д. О., Зонис М. М. Менеджмент. — СПб.: Издательский дом «Нева»: М.: «ОЛМА- ПРЕСС». 2003. — 288 с.
46. Янг С. Системное управление организацией. Пер. с англ. под ред. С. П. Никанорова, С. А. Батасова. М., «Советское радио», 1972, стр. 456.

Приложение А. Схема организации военного комиссариата



У Т В Е Р Ж Д А Ю
НО ВКТО по Молчановскому и
Кривошеинскому районам

А. Елизарьев
«___» _____ 2015 г.

ФУНКЦИОНАЛЬНЫЕ ОБЯЗАННОСТИ
НАЧАЛЬНИКА ОТДЕЛЕНИЯ ПЛАНИРОВАНИЯ,
ПРЕДНАЗНАЧЕНИЯ,
ПОДГОТОВКИ И УЧЁТА МОБИЛИЗАЦИОННЫХ РЕСУРСОВ

Начальник отделения планирования, предназначения, подготовки и учета мобилизационных ресурсов подчиняется начальнику отдела и является прямым начальником личного состава отделения.

ОТВЕЧАЕТ: за боевую и мобилизационную готовность отдела, за боевую и мобилизационную подготовку личного состава отделения планирования, предназначения, подготовки и учета мобилизационных ресурсов, качественную и своевременную отработку мобилизационных документов, за учет и предназначение ГПЗ, АТТ.

ОН ОБЯЗАН:

- организовать мобилизационную работу отделения;
- осуществлять руководство и контроль за ходом выполнения мобилизационного задания отдела военного комиссариата Томской области по Молчановскому и Кривошеинскому районам;
- поддерживать высокую мобилизационную готовность в отделе;
- руководить работой по повышению качества комплектования войск и накопления военно-обученных ресурсов;
- руководить работой по подготовке и проведению мобилизационных тренировок в районе;
- руководить работой по вопросам планирования и осуществления контроля учебно - сборовых мероприятий;
- периодически подводить итоги работы отделения планирования, предназначения, подготовки и учета мобилизационных ресурсов;
- подготавливать проекты приказов, обзоров указаний о состоянии общей служебной деятельности и мобилизационной готовности отдела;
- готовить состав комиссий для проверки предприятий, организаций и учреждений района;

- осуществлять руководство и контроль за состоянием мобилизационного и секретного делопроизводства, а также умением обращаться с документами СУВ;
- постоянно осуществлять взаимодействие с комплектуемыми войсковыми частями;
- контролировать исправность средств связи и оповещения; подготавливать материалы для обсуждения на «СЗ» администрации района; своевременно представлять в военный комиссариат Томской области необходимые донесения и отчеты;
- проводить обучение личного состава отдела, аппарата усиления по мобилизационной и специальной подготовке;
- проходить переобучение на курсах повышения квалификации по направлению работодателя, а так же по распоряжению работодателя убывать в служебные командировки на определённый срок для выполнения служебного поручения вне места постоянной работы.

- В особый период исполняет обязанности начальника группы контроля.

Начальник отделения ППП и УМР

В. Мискичев

Приложение В Методы управления персоналом

Методы управления персоналом		
Административные	Экономические	Социально-психологические
Установление госзаказов Формирование структуры органов управления Утверждение административных норм и нормативов Правовое регулирование Издание приказов, указаний и распоряжений Инструктирование Отбор, подбор и расстановка кадров Утверждение методик и рекомендаций Разработка положений, должностных инструкций, стандартов организации Разработка другой регламентирующей документации Установление административных санкций и поощрений	Техничко-экономический анализ Техничко-экономическое обоснование Планирование Материальное стимулирование Кредитование Ценообразование Участие в прибылях и капитале Налогообложение Установление экономических норм и нормативов Страхование Установление материальных санкций и поощрений	Социальный анализ в коллективе работников Социальное планирование Создание творческой атмосферы в коллективе Участие работников в управлении Социальное стимулирование развития коллектива Удовлетворение культурных и духовных потребностей Формирование коллективов, групп, создание нормального психологического климата Установление социальных норм поведения Развитие у работников инициативы и ответственности Установление моральных санкций и поощрений

Приложение Г

ОТЧЕТ о проверке на плагиат

Тема ВКР Управление персоналом в силовых структурах РФ (на примере отдела военного комиссариата Томской области по Молчановскому и Кривошеинскому районам)

Объем оригинальности – 70.97%

Объем неправомерного заимствования результатов работы других авторов – 29.03%

Копия отчета с указанием заимствованных источников

Источник	Ссылка на источник	Коллекция, модуль поиска	Доля в отчёте	Доля в тексте
[1] Указ Президента РФ о...	http://www.garant.ru/products/ipo/prime/doc/70175960/	Интернет (Антиплагиат)	11.29%	11.29%
[2] Совершенствования си...	http://bibliofond.ru/view.aspx?id=606248#2	Интернет (Антиплагиат)	0.19%	8.2%
[3] Скачать/best ref-2055...	http://www.bestreferat.ru/archives/39/bestref-205539.zip	Интернет (Антиплагиат)	6.26%	6.93%
[4] Указ Президента РФ о...	http://base.garant.ru/70275960/#2	Интернет (Антиплагиат)	0.59%	6.93%
[5] Указ Президента РФ о...	http://base.garant.ru/191747/	Интернет (Антиплагиат)	0.21%	6.71%
[6] а	http://lawdiss.org.ua/books/a1044.doc.html	Интернет (Антиплагиат)	2.66%	3.88%
[7] Феоктистов, Евгений ...	http://dlib.rsl.ru/rsl0100200000/rsl01002322000/rsl01002322..	Диссертации и авторефераты РГБ	0.52%	3.76%
[8] Тимченко, Алексей Вл...	http://dlib.rsl.ru/rsl0100600000/rsl01006713000/rsl01006713..	Диссертации и авторефераты РГБ	0.01%	3.16%
[9] Семенов, Александр В...	http://dlib.rsl.ru/rsl0100200000/rsl01002287000/rsl01002287..	Диссертации и авторефераты РГБ	0.44%	2.9%
[10] Крылова, Елена Генна...	http://dlib.rsl.ru/rsl0100400000/rsl01004592000/rsl01004592..	Диссертации и авторефераты РГБ	0.66%	2.86%
[11] Управление государств...	http://www.kazedu.kz/referat/196444#3	Интернет (Антиплагиат)	0%	2.84%
[12] Сухарев, Александр С...	http://dlib.rsl.ru/rsl0100000000/rsl01000313000/rsl01000313..	Диссертации и авторефераты РГБ	0.09%	2.8%
[13] Белозерцев, Иван Але...	http://dlib.rsl.ru/rsl0100400000/rsl01004072000/rsl01004072..	Диссертации и авторефераты РГБ	0.15%	2.47%
[14] Сурков, Александр Ни...	http://dlib.rsl.ru/rsl0100300000/rsl01003385000/rsl01003385..	Диссертации и авторефераты РГБ	0.17%	2.27%
[15] Управление государств...	http://knowledge.allbest.ru/management/2c0b65635b2ac78b4c43b...	Интернет (Антиплагиат)	0%	2.15%
[16] Поляков, Сергей Павл...	http://dlib.rsl.ru/rsl0100500000/rsl01005087000/rsl01005087..	Диссертации и авторефераты РГБ	0.21%	2.12%

[17] Управление государст...	http://knowledge.allbest.ru/management/2c0b65635b2ac78b4c43b...	Интернет (Антиплагиат)	0.06%	2.05%
[18] Карпов, Николай Нико...	http://dlib.rsl.ru/rsl0100500000/rsl01005089000/rsl01005089..	Диссертации и авторефераты РГБ	0.04%	1.66%
[19] Давыдов, Александр Н...	http://dlib.rsl.ru/rsl0100400000/rsl01004082000/rsl01004082..	Диссертации и авторефераты РГБ	0.02%	1.58%
[20] ADMINISTRA тивное пра...	http://12fan.ru/3542302006.htm#11	Интернет (Антиплагиат)	0.42%	1.56%
[21] Семакин, Александр С...	http://dlib.rsl.ru/rsl0100000000/rsl01000228000/rsl01000228..	Диссертации и авторефераты РГБ	0.06%	1.39%
[22] 95 лет назад был ...	http://www.prilib.ru/History/Pages/Item.aspx?itemid=486	Интернет (Антиплагиат)	1.09%	1.36%
[23] Глава 3. ОРГАНИЗАЦИО...	http://rudocs.exdat.com/docs/index-95773.html?page=4#2	Интернет (Антиплагиат)	0.64%	1.3%
[24] Харащо, Владимир Ген...	http://dlib.rsl.ru/rsl0100400000/rsl01004126000/rsl01004126..	Диссертации и авторефераты РГБ	0.01%	1.26%
[25] Дирина, Александра И...	http://dlib.rsl.ru/rsl0100400000/rsl01004582000/rsl01004582..	Диссертации и авторефераты РГБ	0%	1.17%
[26] КАДРОВОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ...	http://cyberleninka.ru/article/n/kadrovoe-obespechenie-deyat...	Интернет (Антиплагиат)	0.09%	1.13%
[27] Зателепин, Олег Кимо...	http://dlib.rsl.ru/rsl0100500000/rsl01005095000/rsl01005095..	Диссертации и авторефераты РГБ	0.14%	0.98%
[28] Разработка антикризи...	http://bibliofond.ru/view.aspx?id=666790#3	Интернет (Антиплагиат)	0.88%	0.94%
[29] Лондарская , Алена Ев...	http://dlib.rsl.ru/rsl0100400000/rsl01004642000/rsl01004642..	Диссертации и авторефераты РГБ	0.07%	0.93%
[30] Полянский, Роман Ник...	http://dlib.rsl.ru/rsl0100400000/rsl01004050000/rsl01004050..	Диссертации и авторефераты РГБ	0.05%	0.92%
[31] Чижикова, Оксана Юрь...	http://dlib.rsl.ru/rsl0100400000/rsl01004044000/rsl01004044..	Диссертации и авторефераты РГБ	0.05%	0.88%
[32] Имидж менеджера и ег...	http://xn--e1axa0c.xn--p1ai/%D0%AD%D0%BA%D0%BE%D0%BD%D0%BE%D...	Интернет (Антиплагиат)	0.82%	0.84%
[33] TPU_VKR_4 8470.pdf	http://portal.tpu.ru/cs/TPU202969.pdf	Томский политехническ ий университет	0.06%	0.82%
[34] Источник 34		Цитирования	0.79%	0.79%
[35] Шеншин, Виктор Михай...	http://dlib.rsl.ru/rsl0100200000/rsl01002883000/rsl01002883..	Диссертации и авторефераты РГБ	0%	0.71%
[36] Органы военного упра...	http://refwin.ru/915588421.html	Интернет (Антиплагиат)	0.21%	0.67%

[37] Источник 37	http://ref.by/refs/16/24780/24780.zip	Интернет (Антиплагиат)	0.01%	0.61%
[38] Караханов, Юрий Авет...	http://dlib.rsl.ru/rsl01003000000/rsl01003497000/rsl01003497..	Диссертации и авторефераты РГБ	0.14%	0.58%
[39] Тыкыл-оол, Айдыс Сер...	http://dlib.rsl.ru/rsl01004000000/rsl01004874000/rsl01004874..	Диссертации и авторефераты РГБ	0%	0.45%
[40] Источник 40	http://www.i-u.ru/biblio/%&Ovr1/uprperson.zip	Интернет (Антиплагиат)	0.14%	0.38%
[41] Военная организация ...	http://studopedia.net/15_65025_voennaya-organizatsiya-rf.htm...	Интернет (Антиплагиат)	0.24%	0.36%
[42] Источник 42	http://www.financialmanager.ru/menedzhment.raw?element=d6e90...	Интернет (Антиплагиат)	0.28%	0.28%
[43] TPU_VKR_44401.pdf	http://portal.tpu.ru/cs/TPU198698.pdf	Томский политехнический университет	0.06%	0.06%
[44] TPU_VKR_51405.pdf	http://portal.tpu.ru/cs/TPU205729.pdf	Томский политехнический университет	0%	0.05%

Оригинальные блоки: 70.18%

Заимствованные блоки: 29.03%

Заимствование из "белых" источников: 0.79%

Итоговая оценка оригинальности: 70.97%

Студент

Группа	ФИО	Подпись	Дата
3-11И13	Мискичечков Валерий Владимирович		

Руководитель

Должность	ФИО	Ученая степень, звание	Подпись	Дата
Доцент кафедры ИФНТ	Медведева Татьяна Александровна	к. филос.н.		