Содержание

|  |  |
| --- | --- |
| Введение ……………………………………………………………………. | 3 |
| 1 | Теоретические основы исследования организации трудовой деятельности ………………………………………………………….. | 6 |
| 1.1  | Трудовая деятельность: понятие, функции, структура……………... | 6 |
| 1.2 | Характеристика системы управления трудовыми процессами ……. | 13 |
| 1.3 | Методические подходы к оценке эффективности трудовой деятельности…………………………………………………………… | 20 |
| 2  | Анализ и оценка организации трудовой деятельности (на примере «ОРПТО ОП 6 СУ УМВД России по г. Омску»)……………………. | 27 |
| 2.1 | Социально – экономическая характеристика «ОРПТО ОП 6 СУ УМВД России по г. Омску»………………………………………….. | 27 |
| 2.2  | Анализ кадрового состава ……………………………………………. | 37 |
| 2.3  | Оценка организации трудовой деятельности отдела полиции……… | 48 |
| 3 | Направления по улучшению процессов организации трудовой деятельности ОРПТО ОП 6 СУ УМВД России по г. Омску………… | 59 |
| 3.1 | Рекомендации по улучшению трудовой деятельности ……………... | 59 |
| 3.2 | Оценка эффективности разработанных рекомендаций……………... | 72 |
| Заключение …………………………………………………………………. | 76 |
| Список используемой литературы………………………………………… | 80 |

Введение

Актуальность темы исследования заключается в том, что

Во-первых, социальное поведение каждого человека включает такой элемент, как трудовая деятельность. Этот процесс строго фиксированный, и включает в себя ряд функций, которые должен совершать человек. Эти функции являются его обязанностями и регулируются конкретной организацией. Организация трудовой деятельности является одним из определяющих факторов эффективности деятельности предприятий. Высокие результаты обеспечиваются за счет эффективного управления трудовой деятельностью. Организация трудовой деятельности неразрывно связана с эффективностью управления персоналом.

Во-вторых, для современного общества вопросы организации труда имеют особую значимость, так как методы управления внутренними процессами становятся все более сложными, при этом повышается социальная ответственность каждого сотрудника. Для обеспечения оптимального уровня организации труда, повышается значимость личностных качеств сотрудников, в частности дисциплинированность, ответственность, осознанность выполняемых функций, уверенность в пользе конечного результата.

В-третьих, трудовая деятельность органов, осуществляющих расследование преступлений, и их руководителей подвергается оценке на предмет её эффективности. Она является основой для выработки управленческих решений о поощрении или наказании руководителя и возглавляемого им коллектива, о перемещении руководителя на вышестоящую должность или понижение его в должности, ротации кадров. Неудивительно, что руководители в таких условиях в первую очередь нацелены на достижение высоких показателей, служащих критериями оценки их деятельности.