

**ФГОУ ВПО «Орловский юридический институт  
Министерства внутренних дел Российской Федерации»**

**ОСНОВЫ УПРАВЛЕНИЯ  
И ДЕЛОПРОИЗВОДСТВО  
В ОРГАНАХ ВНУТРЕННИХ ДЕЛ**

**СЛОВАРЬ ОСНОВНЫХ ТЕРМИНОВ И ПОНЯТИЙ**

**Орёл  
ОрЮИ МВД России  
2010**

УДК 34СЗ  
ББК 67.99 (2) 1  
О-75

**О-75**        **Основы управления и делопроизводство в органах внутренних дел:** Словарь основных терминов и понятий / Составитель Е.Ю. Семенов. – Орел: Орловский юридический институт МВД России, 2010. – 33 с.

В словаре в систематизированном виде содержится краткое объяснение понятий и терминов, наиболее часто встречающихся при изучении дисциплины «Основы управления и делопроизводство в ОВД» и дается толкование общих и специальных понятий.

Издание предназначено для курсантов, слушателей всех форм обучения ОрЮИ МВД России и преподавателей, при подготовке и проведении занятий, а также может быть полезно для работников практических аппаратов и служб органов внутренних дел.

*Обсужден и одобрен на заседании кафедры информационных технологий в деятельности ОВД «17» февраля 2010 г. (Протокол № 4)*

УДК 34СЗ  
ББК 67.99 (2) 1

© ОрЮИ МВД России, 2010

# А

## **ΑΑΟΙΤ ΑΟΕΣΕΒΙΑΑΙ ΓΑΒ ΕΙ ΟΙΔΙ ΑΟΕΙ ΓΑΒ ΝΕΝΟΑΙ Α (ΑΕΝ)**

– подсистема АСУ предназначенная для автоматизации поиска необходимых сведений в массовой криминологической оперативно-розыскной справочной информации.

**ΑΑΟΙΤ ΑΟΕΣΕΒΙΑΑΙ ΓΑΒ ΝΕΝΟΑΙ Α ΟΙΔΑΑΕΑΙ ΕΒ (ΑΝΟ)** - основанная на применении вычислительной техники и экономико-математических методов, обеспечивающая автоматизированный сбор и обработку информации, необходимой для эффективного управления в различных сферах человеческой деятельности.

**ΑΑΟΙΤ ΔΕΟΑΟ ΔΟΕΙ ΓΑΙ ΑΕΟΑΕΒ** – степень доверия, которое заслужил руководитель своей практической деятельностью.

**ΑΑΙ ΕΙ ΕΝΟΒΑΟΕΑΙ ΥΑ Ι ΑΟΙ ΑΥ ΟΙ ΔΑΑΕΑΙ ΕΒ** - характеризуются односторонним непосредственным, властным воздействием субъекта управления на поведение объекта.

Административные методы разнообразны и могут быть классифицированы по: форме выражения; юридическим свойствам; способу воздействия на поведение объектов управления; форме предписания и ряду иных оснований, довольно часто возникающих именно в условиях социальных реформ.

По форме выражения административные методы подразделяются на *административно-правовые* и *административно-организационные*.

Административно-правовые методы выражаются в том, что они носят государственно-властный юридический характер: указания, распоряжения т.п. субъекта административно-правового регулирования, выраженные в соответствующей нормативной правовой форме, носят обязательный характер для адресатов и их исполнение гарантируется мерами государственного (административно-правового) принуждения.

Административно-организационные методы регулирования обеспечивают на соответствующей нормативной правовой основе организационное единство действий участников общественных отношений, их взаимное соответствие в правах и обязанностях в процессе решения общих задач и выражаются в совершении каждым из них определенных организационных и иных мероприятий, которые вытекают из компетенции органа исполнительной власти, должностного лица, являющегося организатором деятельности управляемых. Например, организация руководителем ОВД служебных занятий, проведение совещаний с личным составом органа по вопросам охраны общественного порядка и обеспечения общественной безопасности, изучению, обобщению и распространению передового опыта работы не выражаются в форме юридического предписания, но как организационные действия преследуют цель оказать регулирующее управленческое воздействие на управляемых.

К наиболее распространенным административно-организационным методам, применяемым в процессе регулирования общественных отношений, отно-

сятся: согласование; взаимодействие; координация; контроль и проверка исполнения; инспектирование; инструктирование и др.

По юридическим свойствам административные методы регулирования являются *нормативными и индивидуальными*.

Нормативные административные методы регулирования рассчитаны на неопределенное число объектов управления (органов, должностных лиц), которые обязаны действовать в строгом соответствии с правилом нормы; эти методы закрепляют организационные связи в системе управления, определяют административно-правовой статус различных органов, должностных лиц/их задачи, функции, обязанности и права, ответственность, содержат регламентацию административно-процессуального порядка осуществления управленческих действий, нормирование организационно-штатной численности органа исполнительной власти.

С помощью нормативных административных методов, выраженных в форме правил, наставлений, инструкций, положений, регулируется практически вся деятельность органов, учреждений и предприятий системы МВД России и иных «силовых» министерств и ведомств.

Индивидуальные административные предписания выражаются в виде прямых распоряжений (приказов, указаний, резолюций), адресуемых конкретным исполнителям.

Индивидуальные предписания - это основные способы разрешения конкретных ситуаций как предусмотренных в нормативных правовых актах, так и тех, которые не укладываются в установленные границы дозволенного.

К группе индивидуальных административных методов относятся также способы дисциплинарного воздействия на управляемых (например, выраженных в форме приказов о поощрении, наказании).

По способу воздействия на поведение объектов управления административные методы подразделяются на: обязывающие; уполномочивающие; поощряющие; запрещающие.

По форме предписания административные методы могут быть подразделены на: категорические; (императивные); поручительные; рекомендательные и диалогические.

**ΑΕΘΥ ΑΓΝΟΑΔΝΘΑΑΓΙΓΑΓ ΟΥΔΑΑΕΑΓΕΒ** - властные волеизъявления государственных органов и других субъектов государственного управления, устанавливающие, изменяющие, отменяющие правовые нормы и изменяющие сферы их действия, которые совершают в установленном порядке на основе и во исполнение законов в процессе осуществления функций государственного управления и действуют в форме устных велений или документов, содержащих соответствующие веления (предписания).

**ΑΕΥΘΑΔΓΙ ΑΟΕΑΑ** – 1) необходимость выбора между взаимоисключающими возможностями; 2) каждая из исключаящих друг друга возможностей.

**ΑΕΑΓΔΕΟΙ** - формальное предписание, однозначно определяющее содержание и последовательность операций, переводящих совокупность исходных данных в искомый результат.



**ÁÁÍÊÄÄÍÍÛÕ** — система специальным образом организованных данных программных, технических, языковых, организационно-методических средств, предназначенных для обеспечения централизованного накопления, коллективного многоцелевого использования данных и управления ими.

**ÁÐÐÍÊÐÀÒÈÈ** (букв. Господство канцелярии) - 1) тип организации, для которой характерно специализированное распределение труда, четкая управленческая иерархия, правила и стандарты, показатели оценки работы, принципы найма, основывающиеся на компетенции работников; 2) орган государства, организационно оформленный в виде аппарата чиновничества.

## Á

**ÁÁÐÁÄËÛÍÁÈ ÈÍÓÎÐÌÀÒÛÈÈ** - информация, получаемая из радио-, телепередач, от потребителей, поставщиков, конкурентов, на торговых совещаниях, в профессиональных организациях, от юристов, бухгалтеров и финансовых ревизоров, консультантов.

**ÁÁÁÍÌÑÒÁÍÍÛÉÁÁÐÛÁÐ** проявляется в трудностях, возникающих при управлении автономными объектами (структурными подразделениями), когда команда управления как бы «растекается» по ряду исполнителей

**ÁÐÁÈÌÍÁÁÈÑÒÁÈÁ** - совместная или согласованная в пространстве и времени деятельность (сотрудничество) двух или более субъектов по достижению общих целей.

**ÁÐÁÈÌÍÁÁÈÑÒÁÈÁÁÍÁÁ** — деловое сотрудничество на основе взаимопомощи элементов системы ОВД в целях наиболее эффективного решения задач борьбы с преступностью и охраны общественного порядка.

**ÁÈÁÁÁÈÁÛ ÈÍÓÎÐÌÀÒÛÈÈÍÍÛÕ ÐÁÑÓÐÑÍÁ, ÈÍÓÎÐÌÀÒÛÈÈÍÍÛÕ ÑÈÑÒÁÌ, ÒÁÓÍÍÈÈÍÁÈÈ ÈÑÐÁÁÑÒÁÈÛ ÍÁÁÑÍÍÁ×ÁÍÈÈ** - субъект, осуществляющий владение и пользование указанными объектами и реализующий полномочия распоряжения в пределах, установленных законом.

**ÁÍÁÐÁÍÁÁ ÓÍÐÁÁÈÁÈÁ** — управление, направленное вне управляющей системы на ту или иную область общественной жизни, ради управления которой образованна данная система.

**ÁÍÓÐÁÍÍÁÁ ÓÍÐÁÁÈÁÈÁ** - осуществление управленческих воздействий на саму управленческую систему (ее элементы) с целью поддержания ее в состоянии наиболее соответствующем решению поставленных перед ней задач.

**ÁÍÐÌÓÙÁÐÙÁÁÁÍÐÁÁÈÑÒÁÈÁ** - воздействие на систему управления стремящееся нарушить требуемые функциональные связи между субъектом и объектом управления

**ÁÍÑÍÈÒÁÒÁÈÛÍÁÈ ÐÁÁÍÒÁÁÍÐÁÁÍÁÛÁÍÓÐÁÍÍÈÈÁÁÈ** - это педагогическая и социально-психологическая деятельность начальников, имеющих подчиненных, и общественных институтов по формированию у сотрудников высоких гражданских, морально-психологических и профессиональных качеств по мобилизации их на качественное выполнение оперативно-

служебных задач, а также по сплочению коллективов и регулированию межличностных отношений в них.

**ĀŪĀĪDĪ × Ī ŪĒ Ī ĀŌĪĀ** - статистическое наблюдение, при котором характеристики всей совокупности получаются в результате изучения части отобранной с соблюдением определенных правил и потому являющихся репрезентативной и достоверной

**ĀŪĀĪDĒĀ** - подмножество генеральной совокупности, удовлетворяющее определенным статистическим критериям.

**ĀŪĀĪD Ē ĀĪĀĒĒĈ P DĒĀĒĒ × ĀŅĒĒŌ Ī ĪDĪ** - стадия правоприменительного процесса, связанная с анализом подлежащего применению закона.

**ĀŪ × ĒŅĒĒŌĀĒŪĪ ĀB ŌĀŌĪ ĒĒĀ** - совокупность технических средств производящих математическую и логическую обработку информации необходимой для принятия управленческих решений.

## Ā

**ĀĀĪ ĀDĀĒŪĪ ĀB ŅĪĀĪĒŌĪ Ī ĪŅŌŪ** — совокупность объектов, из которых производится отбор некоторых их частей для выборочного обследования.

**ĀĀĪ ĀDĀŌĒ × ĀŅĒĒĒĒ ĀĀDŪĀD** - является порождением значительной удаленности объектов от субъектов управления, что увеличивает время прохождения команды управления и усложняется контроль за ее исполнением. Преодолевается внедрением современных средств связи, дублированием команды в необходимых случаях, усилением контроля за деятельностью периферийных объектов и т.д.

**ĀĪ Ī ĀĪŅŌĀĈ (Ā ĒĒĀĀĪĀŌĒĒĀ)** - состояние динамической устойчивости равновесие со средой, при котором существенные параметры системы сохраняются в четко определенных границах.

**ĀĪŅŌĀĀDŅŌĀĀĪ Ī ĪĀ ŌĪDĀĀĒĀĪ ĒĀ** – организационная деятельность государства, направленная на сохранение и развитие общественных отношений и установленного порядка, планомерное руководство хозяйственным и социально-культурным развитием, обслуживание общественных потребностей и выполнение других задач и функций государства

**ĀDĒŌ ĒĪ Ī ŌĒĀĀĪ ŌĒĀĒŪĪ ĪŅŌĒ** – специальная отметка на носителе информации, либо в сопроводительных документах на него, свидетельствующая о том, что носитель содержит конфиденциальную информацию.

**ĀDĒŌ ŅĀĒDĀŌĪ ĪŅŌĒ** – реквизиты, свидетельствующие о степени секретности сведений, содержащихся в их носителе, проставленные на самом носителе и (или) в сопроводительной документации на него. Установлено три степени секретности сведений, составляющих государственную тайну, и соответствующие грифы секретности: «особой важности», «совершенно секретно» и «секретно».

# Ä

**ÄÄÍÍÛÄ** – сведения о лицах, предметах, событиях, явлениях и процессах независимо от формы их проявления, отображенные на материальном носителе, используемые в целях сохранения знаний.

**ÄÄÄÄÎ ÖÄÉÄÉ** – иерархия целей, выражающая их соподчиненность и взаимосвязь, цели низших рангов являются конкретизацией вышестоящих целей.

**ÄÄÒÄDÌ ÈÍ ÈDÍÄÄÍ Í ÎÑÒÛ ÝÄÄÌ ÄÍ ÒÍÄ ÑÈÑÒÄÌ Û** – предполагает такую взаимосвязь, при которой состояние и деятельность одного структурного элемента, отражается на состоянии и деятельности других элементов и органа, как системы в целом.

**ÄÄÉÈÄDÈDÍÄÄÍ ÈÄ ÝÎÉÍÎ Î × ÈÉ** – передача подчиненным власти в принятии решений и осуществлении тех или иных действий, права использовать ресурсы организации для выполнения делегированных задач (передача части функций и полномочий).

**ÄÄÉÈÄDÈDÍÄÄÍ ÈÄ ÎÖÄÄÒÑÒÄÄÍ Í ÎÑÒÈ** – передача подчиненным права принятия определенных решений или права на решение определенных проблем.

**ÄÄÍÄDÑÎ Í ÄÈÈÇÄÖÈB** – обезличивание (противоп. персонализация).

**ÄÄÖÄÍ ÒÄÈÈÇÄÖÈB** – передача функций управления от центральных органов власти местным органам, расширение круга полномочий нижестоящих органов управления за счет вышестоящих.

**ÄÄBÒÄËÛÍ ÎÑÒÛ** – социально сформировавшаяся и культурно организованная активность субъекта, направленная на какие-либо объекты или других субъектов.

**ÄÈÑÈDÄÓÍ ÎÑÒÛ** – прерывистый, состоящий из отдельных частей; *дискретная величина* – такая величина, между значениями которой заключено лишь конечное число других ее значений (противоп. непрерывная величина).

**ÄÈÍÄÌ È×Í ÎÑÒÛ ÑÈÑÒÄÌ Û** – способность по совершенствованию организации и деятельности вносить изменения в штатную структуру, перераспределять функции, повышать интенсивность работы и т.п.

**ÄÎÉÓÌ ÄÍ Ò** – материальный объект с зафиксированной на нем информацией в виде текста, звукозаписи или изображения, предназначенный для передачи во времени, пространстве в целях хранения и общественного использования.

**ÄÎÉÓÌ ÄÍ ÒÈDÍÄÄÍ ÈÄ** – процесс фиксирования на материальном носителе информации с реквизитами, позволяющими ее идентифицировать.

**ÄÎÉÓÌ ÄÍ ÒÄÖÈB** – совокупность документов, оформленная по единым правилам. Различают: нормативно-справочную, проектную, проектно-сметную, техническую, служебную, организационно-распорядительную, справочно-информационную и т.п.

**ÄÎÉÓÌ ÄÍ ÒÄÖÈB Î ÈÈ×ÍÎ ÑÎÑÒÄÄÄ** – приказы по личному составу, личные дела и карточки, характеристика и др.

**ÄÎÉÔÌ ÁÍ ÒÈÐÎÄÄÍ ÍÀΒ ÈÍ ÔÎÐÌ ÄÖÈΒ** - зафиксированная на материальном носителе информация с реквизитами, позволяющими ее идентифицировать.

**ÄÎÉÔÌ ÁÍ ÒÎÎÄÍÐÌ** – процесс прохождения документов внутри определенной организационной системы с момента их получения или создания до завершения использования или отправки.

**ÄÎÑÒÌÄÄÐÌÎÑ** – оценка вероятности отсутствия ошибок в информации (документах, схемах, данных).

**ÄÎÑÒÍ** – специальный тип взаимодействия между субъектом, в результате которого создается поток информации от одного к другому.

**ÄÓÄÈÈÈÀ** – дословное повторение подлинника, включая подписи и печати, в правом верхнем углу документа ставят гриф «Дубликат».

## Ç

**ÇÄÄ×Ä** – реальная частная цель, желаемый результат деятельности, который необходимо достичь за намеченное время и характеризующийся набором определенных качественных и количественных данных.

**ÇÄÄ×ÈÍÎ** – 1) *экономические* – достижение высокого уровня производительности труда за счет улучшения использования живого труда, а также орудий труда, 2) *психофизиологические* – обеспечение благоприятных условий для нормального функционирования рабочей силы, сохранения здоровья и работоспособности лиц, занятых трудом, 3) *социальные* – создание условий для постоянного роста культурно-профессионального уровня работников, всестороннего и гармоничного их развития, воспитания добросовестного отношения к труду.

**ÇÄÈÍ (ÐÈÄÈ×ÄÑÈÈÈ)** – нормативный акт высшего государственного органа, изданный в установленном порядке и обладающий высшей юридической силой.

**ÇÄÈÍÍÎÑ È ÄÈÑÒÈÈÈÄ** – строгое соблюдение и исполнение субъектами и объектами управления законов и подзаконных актов государственных органов.

**ÇÄÈÍÎÄÐÌÎÑ ÓÍÐÄÄÈÄÈΒ** – закономерность, отражающая объективные, существенные, устойчивые, необходимые и повторяющиеся связи и отношения, складывающиеся между людьми в процессе управления.

**ÇÍÄ×ÈÎÎÑ** – свойство информации сохранять свою потребительскую ценность для получателя в течение времени, т.е. не подвергаться моральному старению.

**ÇÄÈÒÄ ÈÍÎÛÐÒÄÐÌÈÑÄÈ** - совокупность мероприятий для создания условий, обеспечивающих предупреждение разглашения, хищения, уничтожения или искажения информации, а также ее несанкционированного использования.

## **È**

**ÈÁÐÀÐÕÈÈΒ** - 1) расположение частей или элементов целого в порядке от высшего к низшему уровню; 2) расположение служебных зданий, должностей в порядке их подчинения (иерархическая лестница).

**ÈÁÐÀÕÈ×ÍÎÏ ÑÈÑÒÁÎÎ Û ÓÍ ÐÀÁÈÁÍÈΒ** - система управления, построенная в функциональном, организационном или ином отношении в виде многоуровневых структур, в которых функции управления распределены между соподчиненными уровнями.

**ÈÇÓ×ÁÍÈÁ ÁÍÈÓÎÍ ÁÍÒÎÁ** - метод исследования, широко распространенный в кадровой работе. Основным содержанием метода изучения документа является сбор письменных материалов об изучаемом объекте (явлении) и их анализ (контент-анализ) посредством специально разработанных методических приемов.

**ÈÍ ÑÒÐÓÈÒÀÈ** - сообщение указаний, правил, устанавливающих порядок и способ осуществления, выполнения какого-либо задания.

**ÈÍ ÓÍ ÐÌ ÀÕÈΒ** - 1) организованный социально-экономический и научно-технический процесс создания оптимальных условий для удовлетворения информационных потребностей и реализации прав граждан, органов государственной власти, органов местного самоуправления, организаций, общественных объединений на основе формирования и использования информационных ресурсов; 2) сведения о лицах, предметах, фактах, событиях, явлениях и процессах независимо от формы их представления.

**ÈÍ ÓÍ ÐÌ ÀÕÈΒ (á óí ðàáèáí èè)** - знания (сведения) о состоянии объекта и субъекта управления, окружающей среды и результатах управляющих воздействий.

**ÈÍ ÓÍ ÐÌ ÀÕÈΒ Á ÎÁ** - сведения, которые отражают состояние преступности и охраны общественного порядка, характеризуют силы и средства ОВД, способы и методы воздействия на объекты управления и результаты управленческих воздействий, условия к проявлению внешней среды, влияющие на состояние управленческих объектов и эффективность функционирования органов.

**ÈÍ ÓÍ ÐÌ ÀÕÈÍÍÁΒ ÁÁÇÍÏÁÑÍÎÏ** - 1) состояние защищенности информационной среды общества, обеспечивающее ее формирование, использование и развитие в интересах граждан, организаций, государства; 2) способность государства, общества, личности обеспечить противодействие информационным опасностям и угрозам, негативным информационным воздействиям на общественное сознание и психику людей, а также на компьютерные сети и источники информации.

**ÈÍ ÓÍ ÐÌ ÀÕÈÍÍÁ ÛÁ ÑÈÑÒÁÎÎ Û** - организационно упорядоченная совокупность документов (массивов документов) и информационных технологий, в том числе с использованием средств вычислительной техники и связи, реализующих информационные процессы.

**ÈÍ ÓÍ ÐÌ ÀÕÈÍÍÁΒ ÑÈÑÒÁÎÎ À ÎÁ** - обязательный элемент в информационном обеспечении всех без исключения структурных подразделений ОВД. Частным случаем информационных систем являются учеты, ведущиеся на всех уровнях управления

**ÈÍ ÔÎ ÐÌ ÀÕÈÍÍÍ Î-ÀÍ ÀÈÈÒÈ×ÁÑÈÈÁ ÍÎÄÐÀÇÁÄÈÁÍ ÈВ** (*itã-ðàçãããíéÿ íáùãã ðóéíãíãñòãã*) – структурные подразделения, выполняющие функции общего руководства подразделения обслуживающие субъекты управления, ответственного за выполнение всего комплекса основных и обеспечивающих функций.

**ÈÍ ÔÎ ÐÌ ÀÕÈÍÍÍ ÀВ ÑÐÁÄÁÁ** – сфера деятельности субъектов, связанная с созданием, преобразованием и потреблением информации.

**ÈÍ ÔÎ ÐÌ ÀÕÈÍÍÍ ÛÁ ÍÐÌÀÕÈÈÛ** — документированная информация, подготовленная в соответствии с потребностями пользователей и предназначенная или применяемая для удовлетворения потребностей пользователей.

**ÈÍ ÔÎ ÐÌ ÀÕÈÍÍÍ ÛÁ ÍÐÌ ÕÁÑÑÛ** – процессы создания, сбора, обработки, накопления, хранения, поиска, распространения и потребления информации.

**ÈÍ ÔÎ ÐÌ ÀÕÈÍÍÍ ÛÁ ÐÁÑÕÐÑÛ** – отдельные документы и отдельные массивы документов, документы и массивы документов в информационных системах (библиотеках, архивах, фондах, банках данных и других информационных системах).

**ÈÍ ÔÎ ÐÌ ÀÕÈÍÍÍ ÛÁ ÕÑÈÕÁÈ** – действия субъектов (собственников и владельцев) по обеспечению пользователей информационными продуктами.

**ÈÍ ÔÎ ÐÌ ÀÕÈВ Í ÁÐÀÈÁÁÍÀÕ** (*персональные данные*) – сведения о фактах, событиях и обстоятельствах жизни гражданина, позволяющие идентифицировать его личность.

**ÈÍ ÔÎ ÐÌ ÀÕÈÍÍÍ ÀВ ÕÁÕÍ ÍÈÍÁÈВ ÕÍ ÐÁÄÈÁÍ ÈВ** – совокупность средств и методов обработки информационных данных, объединяемых в системы и обеспечивающих целенаправленное создание, передачу, хранение, обработку и отображение информационных данных в целях достижения максимальной эффективности решения задач.

**ÈÍ ÔÎ ÐÌ ÀÕÈÍÍÍ Î-Í ÎÑÈÈÍÁÀВ ÑÈÑÕÒÁÍ Á** – система, предназначенная для долговременного хранения и поиска по запросам информационных данных определенного класса.

**ÈÍ ÔÎ ÐÌ ÀÕÈÈÁ** – сфера человеческой деятельности, связанная с созданием и применением систем обработки информации, включая средства вычислительной техники, их программное и математическое обеспечение, а также наука, изучающая информацию и ее свойства.

**ÈÍ ÔÎ ÐÌ ÀÕÈÇÁÕÈВ** – организационный социально-экономический и научно-технический процесс создания оптимальных условий для удовлетворения информационных потребностей и реализации прав граждан, органов государственной власти и местного самоуправления, организаций, общественных объединений на основе формирования и использования информационных ресурсов.

**ÈÑÑÈÁÁÍÁÁÍÈÁ ÍÎÄÀÕÈÈ** – направления исследования систем, заключающееся в рассмотрении явления с позиции системного подхода, формализованном описании целенаправленных действий (операций) и количественном анализе факторов, определяющих возможности выработки и обоснования управленческих решений для достижения системой поставленных целей наилучшим образом.

**ÈÑÑÈÕÕÒÁÍ ÕÍ ÐÁÄÈÁÍ ÈВ** – теория творчества в области практической деятельности по управлению, умение субъекта управления принимать решения, максимально сообразные с конкретной обстановкой, со специфическими условиями, при которых выполняется данная задача.

## ***Ê***

***ÊÀÄÐÛ*** – совокупность лиц, исполняющих в качестве основной профессии трудовые функции в конкретной системе управления и получающих за это соответствующее вознаграждение

***ÊÀÄÐÛÂ ÐÀÁÏÒÀ*** - комплекс операций и процедур, направленных на реализацию кадровой функции, закрепленных за специальными аппаратами (управления, отделы кадров и т.д.).

***ÊÀÄÐÛÂ ÕÏÏÊÏË*** – обеспечивающая функция, содержание которой определяется деятельностью по выявлению потребности в кадрах, их подбору, расстановки, обучению и воспитанию.

***ÊÀÄÐÛÂ ÏÏËÏËË*** – генеральное направление в кадровой работе, определяемое совокупностью наиболее важных, принципиальных положений, выраженных в решениях субъекта управления на длительную перспективу или отдельный период.

***ÊÀÄÐÛÂ ÏÏËÏËË ÏÀÄ ÐÏÑÑË*** – неотъемлемая часть государственной кадровой политики, инструмент ее реализации в деятельности ОВД. Она представляет собой систему целей, задач, принципов, форм, методов, направлений работы по обеспечению данных правоохранительных органов персоналом, обладающим необходимыми профессиональными и моральными качествами

***ÊÀÄÐÛ ÏÐÀÏÏÀ ÁÏÏÏÒÀÏÏÏË*** - совокупность лиц в качестве основной профессии или специальности, выполняющих определенные нормативно-служебные обязанности в установленных рамках штатной численности ОВД и получающих за это вознаграждение в виде денежного содержания или заработной платы. В основу этого определения положены следующие критерии: функциональный подход - содержание выполняемых работником служебных обязанностей; фактор времени - постоянное или временное выполнение; правовой аспект - выполнение нормативно определенных служебных обязанностей в рамках штатной численности органа или подразделения внутренних дел; профессиональный - выполнение служебных обязанностей в качестве основной профессии и специальности; возмездный характер - служебные обязанности выполняются возмездно, т.е. за них лицо аттестованного состава получает определенное постоянное вознаграждение в виде денежного содержания, а вольнонаемный состав - в виде заработной платы.

Кадры ОВД по своему правовому положению можно разделить на три основных категории; сотрудники ОВД; рабочие и служащие; стажеры, т.е. лица, принятые на должности рядового и начальствующего состава, состава ОВД с испытательным сроком (от 3 месяцев до 1 года для ОВД, от 3 до 6 месяцев для милиции).

**ÊÄÄÏÄÛË ÄÏÄÄÄÒ Ä ÎÄÄ** – это структурные подразделения, реализующие государственную кадровую политику и осуществляющие организационно-методическую работу с личным составом в системе МВД России на различных уровнях. Они призваны обеспечивать правоохранительную деятельность ОВД.

**ÊÄÄËÒËÄÄÖË** – степень овладения работником данной профессией или специальностью.

**ÊÄÄËÒËÄÄÖËÏÏÛÄ ÇÄÄËË ÑÏÒÄÄÏËËÏÄ ÎÄÄ** – присвоение квалификационных званий сотрудникам ОВД осуществляется на основании Приказа МВД России № 777 от 14 августа 2003 года «Инструкция о порядке присвоения (подтверждения) квалификационных званий сотрудникам органов внутренних дел Российской Федерации» и проводится с целью закрепления кадров в подразделениях, укрепления законности и дисциплины, обеспечения безаварийной и эффективной работы технических средств, используемых в борьбе с преступностью и охране правопорядка, при ликвидации пожаров, последствий аварий и стихийных бедствий. Внедрение классной квалификации является дополнительным стимулом роста профессионального мастерства. При присвоении квалификационных званий сотрудникам ОВД в первую очередь учитываются: показатели оперативно-служебной деятельности, уровень профессиональной подготовки, исполнительской дисциплины, инициативы при выполнении функциональных обязанностей, знание нормативных актов. В зависимости от уровня профессиональной подготовленности, стажа и показателей оперативно-служебной деятельности сотруднику присваивается следующее квалификационное звание: «Специалист II класса», «Специалист I класса» и «Специалист I класса — наставник». Определение степени подготовленности сотрудников выявляется при проведении испытаний на присвоение (подтверждение) квалификационных званий. Испытания на классную квалификацию проводятся по следующим видам: а) специальная подготовка; б) техническая подготовка; в) медицинская подготовка; г) огневая подготовка; д) физическая подготовка; е) владение боевыми приемами борьбы. Сотруднику, которому присвоено квалификационное звание, выдается нагрудный знак установленного образца и удостоверение классного специалиста. В квалификационном аттестате и личном деле сотрудника делается соответствующая запись.

**ÊËÄÑËÒËÄÄÖË ÄÏËËÏ ÄÏËË** – деление документов на классы по наиболее общим признакам сходства и различия. Документы в ОВД классифицируются по: направлениям деятельности, месту возникновения и направления движения документов, количеству, отражаемых в документах вопросов, степени секретности, технике нанесения информации.

**ËÏÏÏËËÄÄÖË** - 1) путь сообщения, линия связи; 2) сообщение, общение. К. - передача информации от одного субъекта другому.

**ËÏÏÏËËÄÄÖË** - процесс обмена информацией, ее смысловым значением между двумя или более лицами.



**ĒĒÒÀĎĒĒ ĀĪŃÒÈĒĀĪ ĒĒ ÒĀĒĒ** - способ, позволяющий оценить, насколько фактически цель достигнута.

**ĒĒÒÀĎĒĒ Ī ÒĀĪ ĒĒ ĒĀĀĎĪĀ ĪĀĀ** - это в первую очередь требования, которым должен отвечать сотрудник. В общем плане они сформулированы в Положении о службе в органах внутренних дел Российской Федерации: способность «по своим деловым, личным и нравственным качествам, образованию и состоянию здоровья выполнять служебные обязанности».

## Ē

**ĒĒ×Ī ŪĒ ĒĒŃÒĪĒ ĪĪ Ó×Ā ÒÓ ĒĀĀĎĪĀ** – документ, содержащий основные сведения о работнике предприятия, организации.

## Ī

**Ī ĀĪĀĀĒĪ ĀĪ Ò** - 1) междисциплинарная отрасль научного знания с четко выраженным приоритетом прагматических установок; 2) составная часть управленческой деятельности организации, связанная с выполнением политики в пределах, определенных администратором, а также с использованием организации для решения задач, поставленных перед нею.

**Ī Ā ÒĪĀ** - способ достижения какой-либо цели, решения конкретной задачи, совокупность приемов или операций практического или теоретического освоения (познания) действительности.

**Ī Ā ÒĪĀ ĀĪĀĒĒĒ ĒĪ ÒĪĎĪ Ā ÒĒĒ** – совокупность правил, приемов, операций по выделению, отбору, систематизации, преобразованию, переработке и обобщению различных сведений, факторов и данных, получаемых от конкретного источника. Позволяет выделить наиболее существенную информацию, наметить пути получения новой, которая явно не содержится в имеющихся данных, прийти от единичных фактов к общим закономерностям.

**Ī Ā ÒĪĀ Ū ĀĪŃĪ Ē ÒÀ ÒĀĒĒĪ Ī Ē ĎĀĀĪ Ò Ū** - это способы воздействия и управления эмоциональной сферой сотрудника с целью формирования у него научного мировоззрения, общечеловеческих ценностей, профессионального мастерства и мобилизации его на успешное решение оперативно-служебных задач. Методы воспитательной работы: убеждение, принуждение, поощрение, наказание, положительный пример.

**Ī Ā ÒĪĀ ĀĀĎ ÒĀĒĒĪ ĪŃÒĒ** - способ или средство достижения поставленной цели, решение задачи.

**Ī Ā ÒĪĀ Ū ĒĒÓ×ĀĪ ĒĒ ŃĪ ÒĎ ÒĀĪ ĒĒĪĀ Ā ĪĀĀ** - приемы, способы изучения сотрудников, которые включают в себя: анализ документов (получение объективных данных о работнике: возраст, образование, стаж службы; результаты обучения в системе служебной подготовки; прохождение переподготовки, повышение квалификации; оценка личных и деловых качеств, результатов работы, содержащиеся в предыдущих аттестациях и характеристиках и т.п.); беседы и опросы (получение устной информации о качествах, результатах деятельности, как от самого сотрудника, так и от его коллег, подчиненных, руководителей); наблюдение (изучение сотрудника при выполнении служебных

обязанностей, конкретных заданий и поручений, на служебных совещаниях, собраниях, на занятиях в системе служебной подготовки, при обучении с коллегами и т.п.).

**Ì ÁÒĬĂ ÓĬ ĐĂĂĚĂĬ ĚĖ** - научно обоснованный, дозволенный законом способ воздействия на объекты управления в целях наиболее правильного оперативного решения управленческих задач и достижение максимальной эффективности управления.

**Ì ÁÒĬĂ ÓĬ ĐĂĂĚĂĬ × ĂŃĚĬĂĬ ĚŃŃĚÓŃĂĂ** - эмпирический метод познания, основанный на исследовании конкретных образцов (ситуаций) управленческого искусства и служащий для его обобщения.

**Ì ÁÒĂĬ ĚĚĬ ÓĬ ĐĂĂĚĂĬ ĚĖ** - способ организации и функционирования управления, выражающейся в выдвигании обоснованных целей, в создании и развитии управленческой системы, призванной осуществлять в ходе процесса управления достижение цели. В широком смысле механизм управления представляет собой процесс согласованного воздействия субъектов управления на социальные явления, объекты управления.

**Ì ÁÒĬĂ ŃÒĂĂĬĂĬ Ĭ ĚĂĬ ĚĐĬĂĂĬ ĚĖ Ě ÓĬ ĐĂĂĚĂĬ ĚĖ** - это система организации управления, основанная на использовании математического аппарата (теории графов и системного подхода) для отображения алгоритмизации действий ОВД и взаимодействующих с ними сил по выполнению задач борьбы с преступностью и охране общественного порядка.

**Ì ÁÒĬĂ ŃĚŃĬĂĐÓĬ ŬŎ ĬŎĂĬĬĚ** - комплекс логических приемов и математико-статистических процедур, направленных на получение специалистами необходимой информации.

**Ì ĚĬ ĚŃŎĂĐŃŎĂĬ ĂĬ ÓŎĐĂĬ Ĭ ĚŎĂĂĚ (Ĭ ĂĂ ĐĬŃĚĚ)** - федеральный орган исполнительной власти, осуществляющий в пределах полномочий государственное управление в сфере защиты прав и свобод человека и гражданина, охраны правопорядка, обеспечения общественной безопасности и непосредственно реализующий основные направления деятельности органов внутренних дел и внутренних войск МВД России.

**Ì ĬĂĂĚŬ** - представление объекта, системы или идеи в некоторой форме, отличной от самой целостности.

**Ì ĬĂĂĚŬ ĂĬĂĚĬĂĬĂĂĖ** - представляет исследуемый объект аналогом, который ведет себя как реальный объект, но не выглядит как таковой; пример аналоговой модели - организационная схема.

**Ì ĬĂĂĚĚĐĬĂĂĬ ĚĂ** - деятельность, связанная с формированием и исследованием людей, в целях исследования объекта, получение о нем новой информации.

**Ì ĬĂĚŎĚĚĂŎĚĖ** - изменение, не меняющее сущности объекта.

## Ĭ

**ÌĂĂĚŔĂĂĬ ĚĂ (ĬĂŎ:ĬĬĂ)** - метод планомерного и систематизированного сбора первичной социальной информации об изученном объекте, путем

непосредственного восприятия и регистрации его существенных признаков, значимых с точки зрения исследования и управления.

**ÍÀÇÍÀ×ÁÍÈÁ** – постановление, приказ, распоряжение о зачислении кого-либо на должность, работу.

**ÍÀËË×ÈÁ Â ÑÈÑÒÁÍ Á ÓÍ ÐÀÁËËÐ ÛÁÁÍ ÍÀÐÀÌ ÁÒÐÀ** – фактическая способность субъекта управления выступать в отведенной ему роли.

**ÍÀËË×ÈÁ Â ÑÈÑÒÁÍ Á ÓÑÈËËÒÒÁËÛÍ ÍÁÍ ÑÁÍËÑÒÁÁ** – обуславливается тем, что управляющее воздействие на пути от субъекта управления к объектам проявляют тенденцию к ослаблению и затуханию. На пути управляющей информации возникают барьеры (географический, психологический, ведомственный, смысловой и организационный). Для того чтобы их успешно преодолевать система должна обладать определенными свойствами.

**ÍÀÓËÀ ÓÍ ÐÀÁËËÁÍ ÈË** – общественная комплексная наука, изучающая объективные закономерности социального управления и разрабатывающая на основе их познания пути, средства и методы совершенствования управления в социальной сфере и повышения его эффективности.

**ÍÀÓ×ÍÍÁ ÓÍ ÐÀÁËËÁÍ ÈÁ** – сознательное и целенаправленное воздействие на социальную систему на основе познания и использования ее объективных закономерностей в интересах создания оптимальных условий ее функционирования и развития, наиболее полного достижения поставленных целей.

**ÍÁÍÍ ÐÀÁÁËËÁÍ ÍÍÑÒÛ ÁÍÁÓÍÁË ÑÐÁÁÛ** – функции количества информации, которой располагает организация (или лицо) по поводу конкретного фактора, а также функции уверенности в этой информации.

**ÍÍÒ (íáó:íäý íðááí èçàòèý òðááá)** – организация труда на основе достижения науки и практики, направленная на повышение его производительности, рациональное использование трудовых и материальных ресурсов в интересах общества в целом и каждого работника в отдельности.

**ÍÍÓÒ (íáó:íäý íðááí èçàòèý óí ðàáááí:áíéíá òðááá)** – научная организация труда лиц, оперирующих информацией с помощью внедрения научных методик в области планирования и организации рабочего времени, рационализации трудовых операций, а также создание научных условий работы.

**ÍÍÌ ÁÍËËÀÒÒÐÀ ÁÁË** – систематизированный список наименований однородных документов (дел), формируемых для их хранения с указанием сроков хранения каждого дела.

**ÍÍÐÌ ÀÒËÁÍ ÛÁ ÁÍËÓÌ ÁÍ ÕÛ** – документы, в которых устанавливаются какие-либо нормы и правила.

## Í

**ÍÁÐÁÁÍ ÕËÁ ÈÍ ÓÍ ÐÌ ÀËËË** – процесс расположения ее в определенном порядке, придание ей неких завершённых форм, что наполняет информацию новым смыслом и значением.

**ÍÁÐÀÓÍÁÐ ÑÁÐÇÛ** – воздействие результатов функционирования системы на характер этого функционирования.

**ĪĀŪĀĒÒ ĪĀÓĒÈ ÓĪ ĐĀĀĒĀĪ ÈĒ** – управление (самоуправление) обществом, сферами, отраслями, территориями, предприятиями, учреждениями, организациями.

**ĪĀŪĀĒÒ ÓĪ ĐĀĀĒĀĪ ÈĒ** – то, на что направлены управляющие воздействия субъекта управления.

**ĪĀĀŊĪĀ × ĒĀĀĔ ŪĀĒ ÓÓĪĒŌÈĒ** – функции, реализуемые подразделениями и службами, которые своей деятельностью обеспечивают выполнение основных функций.

**ĪĀŪĒĀ ÓĐĀĪĀĀĪ ÈĒ, ĪĐĀĀŪĔĒĒĀĪ ŪĀ Ē ŊĪŌĐŌĀĪĒĒĀĪ ĪĀĀ** – политическая зрелость, гражданская убежденность, сознательность, принципиальность; умение правильно оценивать события и явления общественной жизни, твердо и неуклонно проводить в жизнь политику государства, пропагандировать законы, проявлять профессиональную бдительность, строго хранить государственную и служебную тайны, иметь развитое правосознание и внутреннюю убежденность в неукоснительном соблюдении закона; высокая требовательность к себе, осознанное понимание своей будущей службы в органах внутренних дел.

**ĪĪĀĐĀŌĒĀĪ ĀĒ ĪĀŊŌĀĪĪĀĒĀ** – осведомляющая информация, содержащая данные о текущем состоянии объекта управления (ГРОВД):

1) состояние внешней среды включает в себя: а) географические, экономические, социально-политические и иные факторы, б) информация о состоянии, динамике, уровне и структуре преступности и административных правонарушениях.

2) состояние внутренней среды включает в себя: а) силы и средства ГРОВД, б) результаты оперативно-служебной деятельности, взаимодействия с другими правоохранительными органами.

**ĪĪĀĐĀŌÈĒ** – практический акт решения задачи в рамках данной процедуры однородная, логически неделимая часть процесса управления.

**ĪĪĐĪŊ** – метод получения первичной, социальной информации в виде ответов опрашиваемых на вопросы, составленные исследователем.

**ĪĐĀĪ Ū ĀĪ ÓŌĐĀĪĪĒŌ ĀĀĒ (ĪĀĀ)** – система, выполняющая специфические задачи по борьбе с преступностью и охране общественного порядка, социальная система управления воздействующих элементов (детерминированность), обладающая устойчивой способностью сохранять свои качественные признаки (динамичность), имеющая орган управления (управляющий параметр), реагирующая на команды управления (усилительное свойство) и сигнализирующая (обратная связь) о существе вправления.

**ĪĐĀĪĒĒĀŌĒĪĪĪĀĒ ŊŌĐŌĒŌĐĀ ÓĪ ĐĀĀĒĀĪ ÈĒ** – совокупность подразделений, схема распределения между ними функций и полномочий и система взаимоотношений этих подразделений.

**ĪĐĀĪĒĒĀŌĒĪĪĪ ŪĒ ĀĀĐŪĀĐ** – порождается тем, что выполнение целого ряда команд требует значительного времени, необходимого для технического изготовления, размножения, рассылки документов, содержащих решения субъекта управления для проведения соответствующих подготовительных мероприятий и т.д. Преодолевается максимально точным определением време-

ни, необходимого для исполнения команды, применением современных средств оргтехники, совершенствованием делопроизводства.

**ÎÑÎÎÂÎÛÂ ÔÏÎËÖÈÈ ÑÈÑÒÂÎ Û ÔÎÐÂÂËÂÎËÈ** - функции, реализуемые отраслевыми подразделениями или линейными службами управляющей системы (субъекта управления) и направленные на достижение тех целей, ради которых создана и функционирует система. Эти функции направлены во вне системы и в совокупности составляют функцию системы.

**ÎÒÂÎÑËÂÂÂÂ ÂÂÔÎÎ ÂÒÈÇÈÐÎÂÂÎ ÎÂ ÎÂ ÑÈÑÒÂÎ Ò ÔÎÐÂÂËÂÎËÈÈ (ÎÂÑÏ)** - совокупность административных, организационных и математических методов, средств вычислительной техники и связи, позволяющих органам управления министерства (ведомства) осуществлять оптимальное управление отраслью.

**ÎÐÂÂÎËÈÇÂÏÈÈ** - 1) группа людей, деятельность которых сознательно контролируется для достижения общей цели или целей; 2) составная часть управленческой деятельности, представляющая собой процесс, комбинирующий труд, выполняемый индивидами или группами людей, наделенных качествами, необходимыми для его выполнения, что обеспечиваются каналы эффективного, систематического, позитивного и скоординированного приложения знаний работников, 3) процесс распределения работы среди сотрудников или групп сотрудников и координация их деятельности. Одна из функций управления.

**ÎÐÂÂÎËÈÇÂÏÈÈ ÔÎÐÎ ÂËËÛÎÂ** - группа людей, деятельность которых сознательно координируется для достижения общей цели или целей.

**ÎÐÂÂÎËÈÇÂÏÈÈ ÎÂÔÎÐÎ ÂËËÛÎÂ** - группа в составе формальной организации, которая возникает спонтанно, и где люди вступают во взаимодействие друг с другом достаточно регулярно. О.Н. - спонтанно образовавшаяся группа людей, которые вступают в регулярное взаимодействие для достижения определенной цели.

**ÎÐÂÂÎËÈÇÂÏÈÈ ÎÂ ÇÂÛÈÒÂ ÈÎ ÔÎÐÎ ÂÏÈÈÈ** - регламентация производственной деятельности и взаимоотношений исполнителей таким образом, что несанкционированный доступ к конфиденциальной информации становится невозможным или существенно затрудняется за счет организационных мероприятий.

**ÎÐÂÂÎËÈÇÂÏÈÈ ÎÂ ÂÎËËÏÎ ÂÎ ÔÂÏÈÈ** - документы, определяющие организационные основы деятельности предприятий, организаций и учреждений (уставы, положения, правила, инструкции).

**ÎÒÂÎÐËÂÂÂÎÂ ÎÂ ÑÈÑÒÂÎ** - процесс, в ходе которого проводятся следующие мероприятия: определение источников комплектования; выявление кандидатов; сбор соответствующей информации о качествах, необходимых для лиц, вновь поступающих в органы внутренних дел; оценка качества кандидата на основе анализа собранной информации об его трудовой деятельности, учебе, воинской службе и т.д.; сопоставление имеющихся качеств кандидата с требованиями, предъявляемыми к конкретной должности в той или иной службе; сравнение нескольких кандидатов по имеющейся информации и выбор наиболее подходящего для замещения конкретной должности; собеседо-

вание с кандидатом с целью принятия окончательного решения о возможности зачисления его на работу в ОВД.

## **Ī**

**Ī ĀDĀĒ × Ī ŪĒ ĀĪĒŌĪ ĀĪ Ō** – документ, содержащий исходную информацию.

**Ī ĀDŪĪ Ī ĀĒ** (лат. *personalis* - личный) - личный состав или работники, организации, составляющие группу по профессиональным или служебным признакам.

**Ī ĒĀĪ** - 1) намеченная на определенный период работа с указанием ее целей, содержания, объема, методов, последовательности, сроков выполнения; 2) замысел, предусматривающий ход, развитие чего-либо.

**Ī ĒĀĪ ĒDĪ ĀĪ ĒĀ** - процесс определения целей и путей их достижения.

*а) как функция управления* – постановка задач отдельным подразделениям на основе общих целей системы и составления соответствующей системы взаимосвязанных заданий, определяющих порядок и сроки выполнения комплекса или отдельных мероприятий.

*б) как часть процесса управления* – выработка и принятие управленческого решения, выраженного в форме плана.

**Ī Ī Ā Ū Ō Ā Ī Ē Ē Ā Ā Ē Ē Ō Ē Ē Ā Ō Ē Ē** – обучение работников с целью поднятия уровня их квалификации по имеющейся их квалификации по имеющейся у них профессии (специальности).

**Ī Ī Ā Ā Ī D Ē D Ā N Ō Ā Ī Ī Ā Ē Ē Ē Ā Ā D Ī Ā** - одна из важнейших функций управленческого цикла, выполняемых руководящим составом организации. Подбором кадров занимаются все руководители, подбор кадров сопровождается расстановкой в соответствии с деловыми качествами. От качества подбора и расстановки кадров во многом зависит эффективность работы организации.

**Ī Ī Ā Ē Ē Ī Ī Ē Ē** – первый экземпляр документа, имеющий подписи лиц, от которых он исходит, удостоверенный в необходимых случаях печатью.

**Ī Ī Ā Ā Ī D Ē Ā Ā D Ī Ā** – процесс их изучения с целью определения пригодности выдвигаемых кандидатов для выполнения обязанностей по должности (заканчивается назначением кандидата на должность).

**Ī Ī Ā D Ā Ā Ā Ē Ā Ī Ē Ā** - составная часть организации, выполняющая конкретные специфические задания и добывающаяся конкретных специфических целей в рамках организационных целей.

**Ī Ī Ē Ī Ī Ī × Ē B** - ограниченное право использовать ресурсы организации для выполнения делегированных задач.

**Ī Ī Ē Ī Ē Ā Ī Ē Ē** – нормативно-правовой документ, определяющий какие-либо условия, порядок действия.

**Ī Ī Ē Ō × Ā Ī Ē Ē (Ā Ī Ā Ū Ā Ī Ē Ē) Ē Ī Ō Ī D Ī Ā Ō Ē Ē** – действия, связанные со сбором, обработкой и анализом фактов, связанных со структурой, свойствами и взаимодействием объектов и явлений, извлекаемых из поступающих сигналов и знаков.

**ΪΨΑΑΪ ΙΑ ΕΪ ΟΪΨΙ ΑΟΕΡ** - закрепленная законом возможность граждан получать достоверные сведения о деятельности государственных органов и организаций, общественных объединений и должностных лиц.

**ΪΨΑΑΪ ΙΑΔΟΘΑΪ ΕΑ** - противоправное, виновное (умышленное или неосторожное) действие или бездействие, за которое законодательством предусмотрена административная ответственность.

**ΪΨΑΕΝΑΪ ΕΪ ΑΕΒ** - наука о принципах и методах эффективной деятельности.

**ΪΨΑΑΪ ΑΟ ΙΑΟΕΕ ΟΪΨΑΑΕΑΪ ΕΒ** - объективные закономерности социального управления, закономерности, объективно свойственные управленческим отношениям.

**ΪΨΑΝΘΟΪ ΕΑΪ ΕΑ** - противоправное, виновно (умышленное или неосторожное) действие, за которое законодательством предусмотрена уголовная ответственность.

**ΪΨΕΑΪ ΙΑ ΝΕΘΑΟ Α ΙΑΑ** - принятие на службу, осуществляемое в соответствии со следующими требованиями: право поступления на службу в ОВД имеют граждане Российской Федерации, не моложе 18 лет и не старше 40 лет (на службу в милицию - не старше 35 лет), имеющие образование не ниже среднего для лиц, принимаемых на должности рядового и младшего начальствующего состава, и среднее специальное и высшее образование для лиц, поступающих на должности среднего и старшего начальствующего состава, и способные по своим деловым, моральным и личным качествам, образованию и состоянию здоровья выполнять служебные обязанности. В учебные заведения МВД России могут приниматься лица, не достигшие 18 лет, имеющие среднее образование.

При поступлении на службу не допускается установление каких бы то ни было прямых или косвенных ограничений или преимуществ в зависимости от пола, расы, национальности, языка, происхождения, имущественного и должностного положения, места жительства, наличия или отсутствия гражданства субъекта Российской Федерации, отношения к религии, убеждений, принадлежности к общественным объединениям, созданным в порядке, предусмотренном Конституцией Российской Федерации.

Гражданин не может быть принят на службу в ОВД в случаях, если он признан негодным к службе по состоянию здоровья; признан недееспособным или ограниченно дееспособным решением суда, вступившим в законную силу; не отвечает возрастным требованиям; имел или имеет судимость; не отвечает требованиям, характеризующим деловые, личные, нравственные качества; не имеет соответствующего образования; не выполнил нормативы по физической подготовке; характеризуется отрицательно (в ходе проверки выявлены сведения и материалы компрометирующего характера); близкого родства или свойства (родители, супруги, братья, сестры, сыновья, дочери, а также братья, сестры, родители и дети супругов) с сотрудником ОВД, если их служба связана с непосредственной подчиненностью или подконтрольностью одного из них; наличия гражданства иностранного государства. Прием на службу граждан на должности рядового и начальствующего состава ОВД осуществляется путем заключе-

ния индивидуальных контрактов; по конкурсу; посредством назначения на должность

**Ī ĐĒĪ ĀĒĒ ŌĪ ĐĀĀĒĀĪ × ĀÑĒĪĀĪ ĐĀŌĀĪ ĒĒ** - 1) принимаются людьми, следовательно, носит субъективный характер, 2) обладают директивным, властным характером и обязательны для тех, кому адресованы. 3) принимаются в результате согласования воли субъекта управления с волей другого участника управленческого отношения либо одного лишь волеизъявления субъекта управления. Однако в том и другом случае решение принимается в одностороннем порядке. Оно исходит от компетентного органа, должностного лица – субъекта управления, 4) устанавливают обязательные правила поведения либо регулируют отдельные управленческие отношения, 5) носят творческий характер. 6) принимаются субъектами управления в пределах их компетентности. В ОВД субъектами подготовки и принятия решений являются руководители органов, аппаратов, служб и подразделений. Субъектами принятия текущих оперативных решений практически являются все сотрудники ОВД, 7) принимаются в установленном порядке, и регламентируются соответствующими нормативными актами

**Ī ĐĒĪ ŌĒĪ** - 1) основное исходное положение какой-либо теории, учения и так далее; руководящая идея, основное правило деятельности; 2) внутреннее убеждение, взгляд на вещи, определяющие норму поведения; основа устройства, действия какого-либо механизма, прибора, установки.

**Ī ĐĒĪ ŌĒĪ Ū** - устойчивая форма проявления системы ценностей и воплощения верований в виде определенных стандартов поведения.

**Ī ĐĒĪ ŌĒĪ Ū ÑĪ ŌĒĀĒŪĪ ĪĀĪ ŌĪ ĐĀĀĒĀĪ ĒĒ** - исходные положения, основные правила, вытекающие из объективных законов общественного развития, которыми следует руководствоваться при проведении исследований и в практической деятельности по совершенствованию управления.

**Ī ĐĒĪ ŌĒĪ Ū Ī ĀĪ ĀĀĒĪ ĀĪ ŌĀ** - основные правила деятельности организации для достижения поставленных целей. Впервые их сформулировал А. Файоль. 1. Разделение труда. 2. Полномочия и ответственность. 3. Дисциплина. 4. Единоначалие. 5. Единство направления. 6. Подчиненность личных интересов общим. 7. Вознаграждение персонала. 8. Централизация. 9. Скалярная цепь. 10. Порядок. 11. Справедливость. 12. Стабильность рабочего места для персонала. 13. Инициатива. 14. Корпоративный дух.

**Ī ĐĒĪ ŌĒĀĀĪ ĒĀ** - внешнее воздействие на волю управляемых людей, осуществляемое с целью достижения их должного поведения.

**Ī ĐĪ ĀĒĀĪ Ā (Ī đĪ ĀĒĀĪ Ī Āŷ ĩĒ ŌĀĀĒĒŷ)** - положение, когда при длинном, существующем состоянии системы возникает необходимость другого, поскольку сохранение данного состояния мешает нормальному функционированию системы.

**Ī ĐĪ ĀĪ Ī Ć** - результат прогнозирования, научно-обоснованная информация на будущее. Прогноз определяет то, что может произойти и при каких условиях.

**Ī ĐĪ ĀĪ Ī Ć ĐĪ ĀĀĪ ĒĀ** - метод научного познания мира, посредством которого общество получает необходимую информацию о будущем состоянии,



**Í ÑÈÕÎËÏÄË × ÆÑÊËË ÁÀÐÛÄÐ** – является следствием неприемлемой формы или психологически неоправданной ситуации, передачи команды (грубый, чрезмерно категоричный тон, отдача нового распоряжения исполнителю в момент его занятости решением значительно более важной задачи и т.п.). Снятию этого барьера способствует выбор наиболее целесообразных и психологически обоснованных, в конкретных ситуациях, приемов воздействия на объект управления.

**Í ÑÈÕÎËÏÄË × ÆÑÊËË ÊËËË ÆÒ** – совокупность эмоций, чувств, настроений, возникающих под влиянием отношений людей в коллективе.

**Í ÑÈÕÎËÏÄË Æ ÕÏ ÐÀÄËÁÍ Ë Æ** – самостоятельная отрасль в психологической науке, которая изучает психику человека, дает психологическую характеристику его управленческой деятельности и анализирует качества, необходимые для ее успешного осуществления.

## Ð

**ÐÀÁÍÒÀ Ñ ÊÀÄÐÀÌ Ë** – комплекс операций и процедур, направленных на реализацию кадровой функции.

**ÐÀÇÁËÀÕÁÍ ËÁ** – умышленные или неосторожные действия должностных лиц и граждан, которым соответствующие сведения в установленном порядке были доведены по службе или работе, приведшие к ознакомлению с ними лиц, не допущенных к этим сведениям.

**ÐÀÇÁËËÁÍ ËÁ ÕÐÓÁÁ** – процесс обособления различных видов трудовой деятельности.

**ÐÀÑÑÒÁÍ ÎÁËÀ ËÁÄÐÏÁ** – целесообразное распределение наличных сил и средств по структурным подразделениям с позиции требований к управленческому коллективу как к целому.

**ÐÀÑÏÏÏ ÐÐÁËËÒÁËÛÏ Æ Æ ÆËË ÆÍ ÆÁ ÆÀËË Æ** – документы, применяемые при оформлении распорядительно-исполнительской деятельности предприятий, организаций и учреждений (постановления, распоряжения, решения, приказы, указания).

**ÐÀËËËËÐÏÁÁÍ ËÁ** – текущее распорядительство, при котором субъект управления оперативно вмешивается в деятельность системы в случае, если это связано с принятием новых управленческих решений.

**ÐÀËËËËÇËÒ** – обязательный элемент, присущий определенному виду документов.

**ÐÀÕÁÍ ËÁ** – процесс и результат выбора цели и способа действий по ее достижению, т.е. выбор альтернативы.

**ÐÀÕÁÍ ËÁ ËÏ ÕËËËËÁÍ ÎÁ** – выбор, сделанный только на основе ощущения того, что он правилен.

**ÐÀÕÁÍ ËÁ ÎÐÁÍ ËÇÀËËËÏÏÏ** – выбор, который сделал руководитель, чтобы выполнить обязанности, обусловленные занимаемой должностью. Цель Р.О. – обеспечение движения к поставленным перед организацией задачам. Наиболее эффективным решением является выбор, который будет реализован и внесет наибольший вклад в достижение конечной цели.

**ΔΟΞΙΔΙ ΑΞΟΔΕΨ** – лицо, наделенное правом принятия решений и выступающее как единоначальник в пределах представленных ему полномочий.

**ΔΟΞΙΔΙ ΑΝΘΑΙ** (*á óçéti m̃ úñéá*) - направляющая деятельность руководителя.

## **Ν**

**ΝΑΞΒΑΟΙ ΑΒ ΕΙ ΟΙΔΙ ΑΟΞΒ** – документированная информация ограниченного доступа, содержащая сведения, составляющие государственную тайну в соответствии с Законом Российской Федерации «О государственной тайне».

**ΝΑΞΑΞΟΞΑΙ ΑΒ ΕΙ ΟΙΔΙ ΑΟΞΒ** - информация, отобранная по заранее определенным признакам.

**ΝΕΝΘΑΙ Α** - 1) множество закономерно связанных друг с другом элементов (предметов, явлений, взглядов и т. д.), представляющее собой определенное целостное образование, единство; 2) порядок, обусловленный планомерным, правильным расположением частей в определенной связи, строгой последовательностью действий; принятый, установившийся распорядок чего-либо; 3) форма, способ организации чего-либо; 4) совокупность хозяйственных единиц, учреждений, родственных по своим задачам и организационно объединенных в единое целое.

**ΝΕΝΘΑΙ Α ΕΑΑΒΔΙΑΨΟ ΑΪ Ϊ ΑΒΑΟΙΔΙΑ ΙΑΑ** – включает в себя Департамент кадрового обеспечения (ДКО МВД России), управления кадров министерств, главных управлений и управлений внутренних дел РФ, а также отделы и отделения кадров городских, районных и иных муниципальных управлений внутренних дел. Общее руководство и контроль за работой всех кадровых аппаратов ОВД дел осуществляет ЛКО МВД России, являющийся самостоятельным структурным подразделением центрального аппарата МВД России.

**ΝΕΝΘΑΙ Α ΟΪ ΒΑΑΞΑΙ ΞΒ** - совокупность управляющей системы (субъекта управления) и объекта управления, которые взаимодействуют посредством каналов прямой и обратной связи и функционируют в определенной среде.

**ΝΕΝΘΑΙ Ι ΨΕ Ϊ ΙΑΟΙΔΙΑ** – особая область и особое направление системных исследований, методология исследования и решение сложных проблем, связанных с представлением, изучением и конструированием сложно-организованных объектов систем разных видов.

**ΝΕΝΘΑΙ Α ΑΙΝΪ ΞΟΔΟΔΕΨΙ Ϊ Ξ ΒΑΑΙ ΟΨ** - в ОВД - это совокупность структурных, организационных и содержательных элементов, тесно связанных между собой, направленных на формирование личности сотрудника, профессионала и гражданина, и составляющих единую целостность.

**ΝΕΝΘΑΙ Α ΑΪ ΞΟΙ ΑΪ ΟΑΟΞΞ** – совокупность взаимоувязанных документов, применяемых при выполнении одной из функций производства управления.

**ΝΕΝΘΑΙ Α ΕΙ ΟΙΔΙ ΑΟΞΞ ΙΑΑ** – совокупность различных видов информации в их взаимосвязи, обеспечивающая осуществление функций охраны



го начальствующего состава утверждаются Президентом Российской Федерации.

Должности старшего, среднего, младшего начальствующего и рядового состава и соответствующие им специальные звания утверждаются Министром внутренних дел Российской Федерации.

**ÑĬ ŐĖÀĖĖÇÀŐĖĖ** – процесс, включения человека в организационное окружение, который в равной мере зависит как от характеристик этого окружения, так и от характеристик самого человека.

**ÑĬ ŐĖÀĖŪĬÀĖ ĖĬ ŐĬĐĬÀŐĖĖ** – информация, циркулирующая в обществе и используемая в управлении общественными процессами.

**ÑĬ ŐĖÀĖŪĬ ŪĖ ĚĖÑĬÀĐĖĬÀĬ ŐĬ Ő** – научный опыт, заключающийся в фиксации состояния основного (экспериментального) и конкретного объектов, в последующем преобразовании основного объекта и сравнение результатов с исходными показателями конкретного объекта, на основании чего определяются степень и характер влияния преобразований на изучаемый предмет.

**ÑĬ ŐĖĬĖĬÀĖ×ÀÑĖĖÀ ĬÀŐĬÀŪ ŐĬĐÀĖĖĬĖĖ** – методы управления социально-массовыми процессами, коллективами, группам, внутригрупповыми явлениями, индивидуально-личностным поведением

**ÑĬ ŐĖÀĖŪĬ Ĭ-ĬÑĖŐĬĖĬÀĖ×ÀÑĖĖÀ ĬÀŐĬÀŪ ŐĬĐÀĖĖĬĖĖ** – методы воздействия субъекта на объект управления, которые опираются на объективные законы социологии и психологии.

**ÑĬ×ÀŐĬĖĖÀ ŐĬĬ ŐĐÀĖĖÇÀŐĖĖ ĖÀĬŐĬĬ ŐĐÀĖĖÇÀŐĖĖ** – разграничение предметов ведения и полномочий между субъектами управления республик, краев, областей, округов, городов, осуществляемое на основе Конституции РФ.

**ÑĬÀŐĖÀĖĖÑŐ** – лицо, разрабатывающее на основе имеющейся у него специальной подготовки варианты решения отдельных конкретных вопросов управленческого или иного характера (научный работник, инженер, техник и др.).

**ÑĬÀŐĖŐĖĖÀŐĖĖ** – перечисление специфических особенностей чего-либо, распределение по разрядам, классификация.

**ÑĐÀĬÑŐÀĬÀ ĬĬÑŐĖĖĖĬĖĖ ŐĬĖĖ** – существующие в природе и обществе предметы и действия (для организации - ее структура и процессы), включенные в систему целенаправленной деятельности и обеспечивающие получение определенного результата.

**ÑĐÀĬÑŐÀĬÀ ÇÀŪĖŐŪ ĖĬ ŐĬĐĬÀÀŐĖĖ** – технические, криптографические, программные и другие средства, предназначенные для защиты сведений, представляющих государственную тайну, средства, в которых они реализованы, а также средства контроля эффективности защиты информации.

**ÑĐÀĬÑŐÀĬÀ ĬÀĬÑĬÀ×ĬĬĖĖÀĖĖ ĖĖ ŐŐ ŐĬŐĬĬĖĖĖ** – программные, технические, лингвистические, правовые, организационные средства (программы для ЭВМ: средства вычислительной техники и связи; словари: тезаурусы и классификаторы; инструкции и методики; положения, уставы должностные инструкции; схемы и их описания, другая эксплуатационная и сопроводи-

тельная документация), используемые или создаваемые при проектировании систем и обеспечивающие их эксплуатацию.

**ÑÒÀÐÁÍ ÈÁ ÈÍ ÒÍÐÌ ÀÕÈÈ** - свойство информации утрачивать со временем свою практическую ценность, обусловленное изменением состояния отображаемой ею предметной области.

**ÑÒÁÍ ÁÁÐÒ** - конкретные цели, прогресс в отношении которых поддается измерению.

**ÑÒÀÒÕÑ** - правовое положение, состояние.

**ÑÒÀÒÕÑ ÒÍÐÌ ÀÈÛÍ ÛÉ** - позиция нахождения роли работника в иерархическом построении организации. Свидетельствует о том, какими властными правами обладает исполнитель данной роли, каково его положение в формальной иерархии распределения влияния на деятельность организации.

**ÑÒÀÒÕÑ ÍÁÒÍÐÌ ÀÈÛÍ ÛÉ** - позиция нахождения роли работника, придаваемая ей окружающими людьми. Неформальный статус роли задается либо персональными характеристиками исполнителя роли, либо же неформально определенными значением и влиянием роли в организации. Человек может обладать особыми личностными чертами либо возрастными квалификационными характеристиками, которые будут вызывать повышенное уважение окружающих и готовность признавать его более высокое лидерское положение, чем это определено формальным статусом роли.

**ÑÒÁÍ ÁÍ Û ÒÍ ÐÁÁÈÁÍ ÈВ** - совокупность наиболее характерных и устойчивых методов решения типовых задач и проблем, возникающих в процессе реализации функций управления, определенная система постоянно применяемых методов управления.

**ÑÒÈÈ ÒÓÈÍ ÁÍ ÁÑÒÁÁ** - привычная манера поведения руководителя по отношению к подчиненным, чтобы оказать на них влияние и побудить их к достижению целей организации. Степень, до которой управляющий делегирует свои полномочия; типы власти, используемые им, и его забота, прежде всего, о человеческих отношениях или о выполнении задачи - отражают стиль руководства, характеризующий данного лидера.

**ÑÒÐÀÒÁÁÈ × ÁÑÈÍÁ Í ÈÁÍ ÈÐÍ ÁÁÍ ÈÁ** - процесс выбора целей для организации и принятия решений о том, что следует делать для их достижения. Обеспечивает основу для всех управленческих решений.

**ÑÒÐÒÈÈÒÓÐÁ** - внутреннее строение системы, особый способ взаимосвязи и взаимодействия ее элементов.

**ÑÒÐÒÈÈÒÓÐÁ Í ÐÁÍ ÈÇÀÕÈÈ** - логическое взаимоотношение уровней управления и функциональных областей, построенных в такой форме, которая позволяет наиболее эффективно достигать целей организации.

**ÑÒÁÛÁÈÒ ÒÍ ÐÁÁÈÁÍ ÈВ (òí ðááèÿp ùàÿ ñèñòèì à)** - системная часть системы управления, источник управляющих воздействий, лицо, организационно оформленная группа или социальная общность, выступающая в роли инициатора или проводника управляющих воздействий.



В контракте оговариваются обязательства сторон. Гражданин обязуется выполнять возложенные на него служебные обязанности, соблюдать Присягу, внутренний распорядок и требования Положения о службе в ОВД и других нормативных актов, регламентирующих деятельность ОВД. МВД России обязуется обеспечивать гражданину предоставление всех видов довольствия, права, льготы; обязуется создавать гражданину условия для службы в ОВД, предусмотренные действующим законодательством и контрактом. Дополнительные условия контракта не должны ухудшать служебное и социальное положение сотрудника ОВД.

## О

**ÓÁÄËÄÍÈÁ** – представляет собой использование разъяснительных, воспитательных и стимулирующих способов и приемов воздействия на поведение объекта управления, в результате чего он добровольно, по собственной инициативе исполняет команды управления.

**ÓÏÐÁÄËÄÍÈÁ** – свойство систем различной природы сохранять свою целостность, структурное единство и добиваться достижения поставленных целей.

**ÓÏÐÁÄËÄÍÈÁ Á ÎÁÄ** – сознательное и волевое воздействие на систему данных органов и ее структурные подразделения, с целью повышения эффективности их функционирования для решения задач охраны общественного порядка и борьбы с преступностью.

**ÓÏÐÁÄËÄÍÈÁ × ÁÑÈÈÁ ÎÓÏÎÓÁÍÈÈ** – отношения между человеческими коллективами и личностями в процессе управления, между субъектом и объектом управления по поводу управленческого труда.

**ÓÏÐÁÄËÄÍÈÁ × ÁÑÈÈÈÈ ÓÐÓÁ** – вид умственного труда, предмет которого – информация, средства (орудия труда) – средства переработки информации, а результат – решение.

**ÓÏÐÁÄËÄÍÈÁ × ÁÑÈÈÈÈ ÕÈÈÈ** – повторяющаяся совокупность последовательно осуществляемых управленческих операций, по мере и в ходе которых объект управления достигает желаемых результатов, целей.

**ÓÏÐÁÄËÄÍÈÁ × ÁÑÈÎÁ ÐÁÓÁÍÈÁ** – сознательный акт (действие) субъекта управления, который, опираясь на имеющуюся в его расположении информацию, выбирает цели действия, пути, способы и средства их достижения.

**ÓÏÐÁÄËÄÍÈÁ × ÁÑÈÎÁ ÐÁÓÁÍÈÁ Á ÎÁÄ** – это решение, принимаемое в одностороннем порядке в соответствии с установленной процедурой компетентными ОВД и их сотрудниками, которое направлено на разрешение вопросов (дел) и ситуаций, возникающих в сфере управления, обладающее творческим, организующим, государственно-властным характером.

**ÓÏÐÁÄËÈÈÐ ÛÁÁ ÁÎÇÁÄÈÑÓÁÈÁ** – воздействие (сигнал), поступающее на объект управления от субъекта управления и влияющее на результат функционирования этого объекта.

**ÓÏÐÁÄËÄÍÈÁ Æ ÁÐÑÎÎÁÈÎ** – функциональная сфера деятельности, задача которой – обеспечение предприятия в нужное время кадрами в необхо-

димом количестве и требуемого качества, их правильная расстановка и стимулирование.

**ÓĪ ĐĀĀĔĀĪ × ĀÑĒĒĒ Ī ĪŌĀĪ ÖĒĀĔ** — объем работы, с которым может справиться общее руководство. Адекватность возможностей зависит от того, как реагирует общее руководство на возникающие проблемы.

**ÓĪ ĐĀĀĔĒĐ ŪĀĐ Ī ĪĀÑĒŅŌĀĪ Ā** - уровень деятельности по руководству и контролю за деятельностью организации.

**ÓĪ ĐĀĀĔĀĪ × ĀÑĒĀĐ ĀĪĒŌĪ ĀĪŌĀŌĔĀ** – совокупность документов, применяемых при оформлении действий органов управления.

**Ō × ĀŌ** – осуществляемый в ходе контроля процесс получения, обработки и систематизации сведений о результатах функционирования и выполнения исполнителем заданий, выраженных, как правило, в количественных показателях.

## Ō

**ŌĪĐĪ Ā ÓĪ ĐĀĀĔĀĪĒĐ** – внешнее практическое выражение управления в конкретных действиях, совершаемых субъектами управления.

**ŌĪĐĪ ĒĐĪĀĪĒĀ ĀĀĔĀ** – группировка документов в дело в соответствии с номенклатурой дел.

**ŌĪĐĪ ŌĔĒĐ ĀĪĒŌĪ ĀĪŌĀ (ŌĪĐĪ Ā)** – совокупность расположенных в установленной последовательности реквизитов документа.

**ŌĪĐĪ ĀĔĒĐĀŌĔĒĐ** – представление в виде символов.

**ŌŌĪĔŌĔĒĐ** – деятельность по достижению цели (общая, специальная, обеспечивающая).

**ŌŌĪĔŌĔĒĐ ÓĪ ĐĀĀĔĀĪĒĐ** – обособленное направление управленческой деятельности. А. Файоль, которому приписывают первоначальную разработку этой Концепции, считал, что существуют пять исходных функций: планирование, организация, распорядительство, координация, контроль. Обзор современной литературы позволяет выявить следующие функции – планирование, организация, распорядительство (или командование), мотивация, руководство, координация, контроль, коммуникация, исследование, оценка, принятие решений, подбор персонала, представительство и ведение переговоров или заключение сделок.

**ŌŌĪĔŌĔĒĪĒĒĐĪĀĪĒĀ** – деятельность, поведение, осуществление функций-задач.

**ŌŌĪĔŌĔĒĪĀĔŪĪ ŪĒ Ī ĪŌĀĪ ÖĒĀĔ** – диапазон потенциальных возможностей, включающий функциональные службы организации: маркетинг, производство, финансы и так далее, а также навыки общеорганизационного управления.

**ŌŌĪĔŌĔĒĐ-ĐĀĀĀ × Ē** – функции, определяющие основные направления деятельности системы управления

**ŌŌĪĔŌĔĒĐ-ĪĪĀĐĀŌĔĒĐ** – функция процесса управления как процесса, осуществляемого во времени.

**ŌŌĪĔŌĔĒĪĀĔŪĪ ŪĀ Ī ĪĀĐĀĐĀĔĀĔĀĪĒĐ** – структурные подразделения, восполняющие обеспечивающие функции.

**ÓÓÍÊÖÈÈ ÍÁÛÁÁÍ ÐÓÊÎÁÎÃÑÒÁÁ** - функции, определенные соответствующими подразделениями и обеспечивающие функции общесистемного управления: определение целей системы в целом, разработка стратегии системы, прогнозов и перспективных планов для системы в целом, обеспечение координации и взаимодействия подразделений и служб системы, осуществление контроля за их деятельностью.

## Ö

**ÖÁËË** - конкретные конечные состояния или желаемый результат, которого стремится добиться группа, работая вместе.

**ÖÁËÛ** - один из элементов поведения и сознательной деятельности человека, характеризуемый предвосхищением в мышлении результата деятельности и пути его реализации с помощью определенных средств. Цель выступает как способ интеграции различных действий человека, а для организации - действий различных людей в некоторую упорядоченность или систему. Цель является исходным пунктом, определяющим отношения между субъектом и объектом управления.

**ÖÁËË ÑÎ ÖÈÀËÛÍ Î É ÑÈÑÒÁÎ Û** - это будущее, идеальное, желаемое состояние объекта управления или его отдельных параметров, к которому стремится субъект, путем оказания управляющих воздействий.

**ÖÁÍ ÖÐÀËËËÇÀÖÈË** - 1) сосредоточение чего-либо в одном месте, в одном центре; 2) условие, при котором право принимать наиболее важные решения остается за высшими уровнями управления.

**ÖÁÍ ÖÐÀËËËÇÀÖÈË ÓÍ ÐÀÁËËÁÍ ÈË** - сосредоточение управления в одном центре, создание иерархической структуры управления, в которой преобладают вертикальные связи, когда верхние уровни обладают определяющими полномочиями в принятии решений, а эти решения строго обязательны для низших уровней.

**ÖÁËÛ ÁÎÑÎÈÈÒÀÒÁËÛÍ Î É ÐÀÁÎÒÛ** - формирование у сотрудников ОВД общественно-значимых личностных качеств: духовного богатства, нравственной чистоты и физического совершенства; воспитание у сотрудников гражданственности, высоких профессиональных и морально-волевых качеств.

**ÖÁËÛ ÈÁÁÐÎÁÎÉ Í ÎËËÈÖÈÈÈ Î ÁÁ** - формирование и развитие высокопрофессионального, стабильного, оптимально сбалансированного кадрового корпуса органов внутренних дел, наиболее полно соответствующего современным и прогнозируемым социально-политическим, экономическим, криминальным и другим условиям, существенно повышающего эффективность решения задач, поставленных перед Министерством внутренних дел Российской Федерации, обществом и государством.

**ÖÁËÛ ÎÒÁÎÐÀ ÍÀ ÑËÓÁËÓ Á ÎÁÁ** - своевременное и качественное замещение вакантных должностей в органах внутренних дел, комплектование профессиональных образовательных учреждений МВД России переменным составом.



**ΦΟΔΑΥ, ΕΙΝΙΑΕΟΙΔΝΕΕΑ, ΕΙΟΙΔΙ ΑΟΕΙΙΙΙ-ΑΙΑΕΕΟΕ×ΑΝ  
ΕΕΑ** – структурные подразделения, выполняющие функции общего руководства подразделения, обслуживающие субъекта управления, ответственного за выполнение всего комплекса основных и обеспечивающих функций.



**ΥΑΔΕΟΕ×ΑΝΕΕΑ Ι ΑΟΙΑΥ** – совокупность эмпирически сформулированных правил или рекомендаций, которые принимаются без доказательств.

**ΥΑΙΕΡΟΕΒ** – процесс изменения, развития.

**ΥΕΝΙΑΔΟΙ ΥΑ Ι ΟΑΙ ΕΕ** – способ анализа сложных объектов или явлений, основу которого составляет упорядочивание неформализуемых знаний о закономерностях развития объекта или явления.

**ΥΕΙΙΙΙ Ε×ΑΝΕΕΑ Ι ΑΟΙΑΥ ΟΙΔΑΕΑΙ ΕΒ** – способы, средства достижения целей управления на основе реализации экономических законов производства.

**ΥΕΝΙΑΔΟΕΣΑ ΟΑΙ Ι ΙΝΟΕ ΑΙΕΟΙ ΑΙ ΟΑ** – определение политического, научного, культурного и иного значения документа в целях отбора его для хранения и установления срока хранения.

**ΥΟΑΕΟΕΑΙ Ι ΝΟΥ ΝΕΝΟΑΙ Υ ΟΙΔΑΕΑΙ ΕΒ** – результат воздействия субъекта управления на его – объект, с целью добиться желаемого состояния всей системы управления при трудовых и организационно-материальных запретах.

**ΥΟΑΕΟΕΑΙ Ι ΝΟΥ ΟΙΔΑΕΑΙ ×ΑΝΕΙΑΙ ΟΔΟΑΑ** – результат достижения поставленных социальных целей при максимально возможной экономии общественного труда или иными словами, достижение определенной цели при наименьших затратах.

Словарь основных терминов и понятий

# **ОСНОВЫ УПРАВЛЕНИЯ И ДЕЛОПРОИЗВОДСТВО В ОРГАНАХ ВНУТРЕННИХ ДЕЛ**

Составитель  
**Семенов Евгений Юрьевич, к.ю.н.**

Компьютерная верстка Семенов Е.Ю.

Свидетельство о государственной аккредитации  
Рег. № 0051 от 02.11.09 г.

Подписано в печать \_\_\_\_\_ г. Формат 60x90<sup>1</sup>/<sub>16</sub>.  
Усл. печ. л. - \_\_\_\_\_. Тираж \_\_\_\_\_. Заказ № \_\_\_\_\_.

Орловский юридический институт МВД РФ.  
302027, Орел, Игнатова, 2.