

АКАДЕМИЯ УПРАВЛЕНИЯ МВД РОССИИ

Г. П. Лозовицкая, Е. А. Сумина, Д. М. Аказеев

Кадровое обеспечение в органах внутренних дел

Учебное пособие

Под общей редакцией
доктора юридических наук,
доцента Г. П. Лозовицкой

Москва • 2020

УДК 355.255
ББК 65.050.2
Л72

*Одобрено редакционно-издательским советом
Академии управления МВД России*

Рецензенты: *С.В. Кукреш*, заместитель начальника отдела кадров Бюро специальных технических мероприятий МВД России; *Р.Р. Садеков*, начальник кафедры психолого-педагогического и медицинского обеспечения деятельности ОВД ФГКУ ДПО ВППК МВД России, кандидат педагогических наук, доцент.

Л72

Лозовицкая Г. П. Кадровое обеспечение в органах внутренних дел : учебное пособие / Г. П. Лозовицкая, Е. А. Сумина, Д. М. Аказеев ; под общ. ред. Г. П. Лозовицкой. – М. : Академия управления МВД России 2020. – 104 с.

ISBN 978-5-907187-25-2

В учебном пособии затронуты проблемы кадровой политики МВД России и особенности ее реализации через работу с личным составом ОВД, включая систему подготовки кадров для органов внутренних дел Российской Федерации как важнейший элемент кадрового обеспечения органов внутренних дел.

В нем рассмотрены порядок прохождения службы в органах внутренних дел Российской Федерации и создания кадрового резерва, оптимального социально-психологического климата в коллективе, перспективы карьерного роста сотрудника органов внутренних дел.

Пособие адресовано слушателям, проходящим обучение по программе магистратуры по направлениям подготовки 38.04.02 «Менеджмент», 38.04.03 «Управление персоналом», 38.04.04 «Государственное и муниципальное управление» в рамках дисциплины «Формирование кадровой политики организации», адъюнктам, научным сотрудникам, а также читателям, интересующимся рассматриваемой проблематикой.

УДК 355.255
ББК 65.050.2

© Лозовицкая Г. П., Сумина Е. А.,
Аказеев Д. М., 2020
ISBN 978-5-907187-25-2 © Академия управления МВД России, 2020

ОГЛАВЛЕНИЕ

ВВЕДЕНИЕ	4
ГЛАВА I. КАДРОВАЯ ПОЛИТИКА МВД РОССИИ И ОСОБЕННОСТИ ЕЕ РЕАЛИЗАЦИИ В РАБОТЕ С ЛИЧНЫМ СОСТАВОМ	5
1.1. Понятие кадров органов внутренних дел и их классификация	5
1.2. Цели, задачи, основные принципы и направления кадровой политики в органах внутренних дел Российской Федерации	9
1.3. Система подготовки кадров для органов внутренних дел Российской Федерации как важнейший элемент кадрового обеспечения органов внутренних дел	18
ГЛАВА II. ПРОХОЖДЕНИЕ СЛУЖБЫ В ОРГАНАХ ВНУТРЕННИХ ДЕЛ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ	32
2.1. Современное нормативно-правовое регулирование прохождения службы в органах внутренних дел Российской Федерации и вопросы его совершенствования	32
2.2. Аттестация сотрудников органов внутренних дел Российской Федерации	44
2.3. Карьера сотрудника органов внутренних дел Российской Федерации. Кадровые резервы и организация работы с ними	56
ГЛАВА III. СОЦИАЛЬНО-ПСИХОЛОГИЧЕСКИЕ АСПЕКТЫ РАБОТЫ С КАДРАМИ В ОРГАНАХ ВНУТРЕННИХ ДЕЛ	84
3.1. Межличностные отношения в социально-управляемых системах	84
3.2. Формирование оптимального социально-психологического климата в коллективе сотрудников органов внутренних дел	89
3.3. Стиль работы руководителя	92
ЗАКЛЮЧЕНИЕ	94
ГЛОССАРИЙ	96
СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ	98

ВВЕДЕНИЕ

В самом общем виде организация работы с кадрами в органах внутренних дел представляет собой управленческо-правовое учение об одном из важнейших направлений служебной деятельности руководителей. Именно знание оснований, принципов, методов этой работы, кадровых технологий позволяет руководителям органов внутренних дел на федеральном и территориальном уровнях владеть искусством и наукой управления людьми, выполняющими функции правоохранительной деятельности.

Конечно, управленческая деятельность в сфере работы с кадрами (управления персоналом) осуществляется на основе строгого соблюдения норм законодательства о государственной службе, одним из видов которой является служба в органах внутренних дел. Принятие новых законодательных актов о государственной службе потребовало от авторов пособия анализа позитивного права, касающегося всех видов службы, осуществляемых в органах внутренних дел современной России.

Знание истоков, сущности и содержания, правовых и этических основ кадровой работы крайне необходимо руководителям всех уровней органов и подразделений органов внутренних дел для обеспечения эффективной правоохранительной деятельности. При подготовке учебного пособия авторы опирались на работы известных ученых, посвященные правовому регулированию государственной службы, организации управления персоналом, теории социального управления.

ГЛАВА I.

КАДРОВАЯ ПОЛИТИКА МВД РОССИИ И ОСОБЕННОСТИ ЕЕ РЕАЛИЗАЦИИ В РАБОТЕ С ЛИЧНЫМ СОСТАВОМ

1.1. Понятие кадров органов внутренних дел и их классификация

В системе ОВД организация кадровой работы осуществляется на основе Закона «О полиции», Положении о службе в ОВД, других нормативных правовых актах. Эта работа прежде всего предполагает обеспечение требований, предъявляемых к сотрудникам ОВД. Прежде чем остановиться на требованиях, которые предъявляются к кадровому составу ОВД, рассмотрим, что представляет собой понятие «кадры ОВД».

Понятие «кадры органов внутренних дел» неоднозначно, как и неоднозначно общее понятие кадров управления. Оно трактуется как в узком, так и широком смыслах.

Так, в узком смысле к кадрам некоторые авторы относили лиц, занятых выработкой и организацией исполнения управленческих решений. Другие авторы еще более сузили понятие кадров, сводя их только к должностным лицам.

Однако с позиции науки управления понятие «кадры органов внутренних дел» должно рассматриваться более широко, охватывая следующие **основные признаки**.

1. Это лица, постоянно или временно выполняющие определенные трудовые функции в ОВД (их подразделениях, учреждениях, на предприятиях).

2. Эти функции выполняются в качестве основной профессии или специалистами.

3. Осуществление этих функций происходит возмездно.

Интеграция данных признаков позволяет дать определение: к кадрам органов внутренних дел относятся лица, которые постоянно или временно в качестве основной профессии или специальности и на возмездной основе выполняют определенные трудовые функции в органах, учреждениях, предприятиях системы МВД России.

Статья 25 Федерального закона от 7 февраля 2011 г. № 3-ФЗ «О полиции» посвящена статусу сотрудника полиции.

1. Сотрудником полиции является гражданин Российской Федерации, который осуществляет служебную деятельность на должности федеральной государственной службы в органах внутренних дел и которому в установленном порядке присвоено специальное звание, предусмотренное статьей 26 настоящего Федерального закона.

2. Сотрудник полиции считается проходящим службу в полиции также в случае:

1) нахождения в распоряжении федерального органа исполнительной власти в сфере внутренних дел, территориального органа, организации, входящей в систему указанного федерального органа;

2) прикомандирования к государственным органам, а также к организациям на условиях и в порядке, устанавливаемых Президентом Российской Федерации.

3. Сотрудник полиции, проходящий службу в территориальном органе, выполняет обязанности, возложенные на полицию, и реализует права, предоставленные полиции, в пределах территории, обслуживаемой этим территориальным органом, в соответствии с замещаемой должностью и должностным регламентом (должностной инструкцией). За пределами указанной территории сотрудник полиции выполняет обязанности, возложенные на полицию, и реализует права, предоставленные полиции, в порядке, определяемом руководителем федерального органа исполнительной власти в сфере внутренних дел.

4. Сотруднику полиции выдаются служебное удостоверение, специальный жетон с личным номером, нагрудный знак, образцы которых утверждаются федеральным органом исполнительной власти в сфере внутренних дел.

5. Сотрудник полиции обеспечивается форменной одеждой за счет бюджетных ассигнований федерального бюджета. Образцы форменной одежды сотрудника полиции утверждаются Правительством Российской Федерации. На форменной одежде сотрудника полиции, несущего службу в общественных местах, размещается нагрудный знак, позволяющий идентифицировать сотрудника полиции.

6. Сотрудник полиции имеет право на ношение и хранение огнестрельного оружия и специальных средств. Порядок выдачи, ношения и хранения огнестрельного оружия и специальных средств определяется федеральным органом исполнительной власти в сфере внутренних дел.

7. Сотрудник полиции подлежит обязательной государственной дактилоскопической регистрации в порядке, определяемом федеральным органом исполнительной власти в сфере внутренних дел.

8. Отдельные должности в полиции могут замещаться федеральными государственными гражданскими служащими.

Статья 29. Ограничения, обязанности и запреты, связанные со службой в полиции.

1. Сотрудник полиции не может находиться на службе в полиции в следующих случаях:

1) признание его недееспособным или ограниченно дееспособным по решению суда, вступившего в законную силу;

2) осуждение его за преступление по приговору суда, вступившего в законную силу, а равно наличие судимости, в том числе снятой или погашенной;

3) прекращение в отношении него уголовного преследования за истечением срока давности, в связи с примирением сторон, вследствие акта об амнистии, в связи с деятельным раскаянием;

4) отказ от прохождения процедуры оформления допуска к сведениям, составляющим государственную и иную охраняемую законом тайну, если выполнение служебных обязанностей по замещаемой должности в полиции связано с использованием таких сведений;

5) наличие заболевания, включенного в утверждаемый Правительством Российской Федерации перечень заболеваний, препятствующих прохождению службы в полиции, и подтвержденного заключением медицинской организации;

6) близкое родство или свойство (родители, супруги, дети, братья, сестры, а также братья, сестры, родители и дети супругов) с сотрудником полиции, если замещение должности связано с непосредственной подчиненностью или подконтрольностью одного из них другому;

7) выход из гражданства Российской Федерации;

8) приобретение или наличие гражданства (подданства) иностранного государства;

9) представление подложных документов или заведомо ложных сведений при поступлении на службу в полицию.

2. На сотрудника полиции распространяются ограничения, запреты и обязанности, установленные Федеральным законом от 25 декабря 2008 г. № 273-ФЗ «О противодействии коррупции» и ст. 17, 18 и 20 Федерального закона от 27 июля 2004 г. № 79-ФЗ «О государственной гражданской службе Российской Федерации», за исключением ограничений, запретов и обязанностей, препятствующих осуществлению сотрудником полиции оперативно-разыскной деятельности.

Необходимым условием научно обоснованной работы с кадрами ОВД является их **классификация**, которая может быть осуществлена по **ряду критериев**.

1. По профессиональной принадлежности (юристы, педагоги, инженеры, врачи и т. д.).

2. По объективным признакам личности (пол, возраст, образование, стаж работы и т. п.).

3. По должностному положению (начальники, их заместители и т. д.).

4. По правовому положению в системе управления (должностные лица, представители власти и работники, не являющиеся таковыми).

5. По функциональной роли в процессе управления, т. е. степени участия в выработке, принятии и организации исполнения управленческих решений.

Необходимо отметить, что с точки зрения науки управления классификация кадров по последнему критерию имеет наибольшее значение.

По функциональной роли в процессе управления кадры ОВД подразделяются на три группы.

Руководители – лица, ответственные за принятие и организацию исполнения управленческих решений. Они наделены правом внешнего и внутриорганизационного руководства и, следовательно, имеют подчиненных.

К руководителям относятся начальники органов внутренних дел и их заместители, начальники структурных подразделений, служб органов внутренних дел, учреждений и организаций системы МВД России, их заместители.

Специалисты (исполнители) – лица, использующие специальные знания и навыки, не наделенные правом внутриорганизационного управления и, следовательно, не имеющие подчиненных. Группа специалистов в ОВД достаточно многочисленна и неоднородна. В ней, в свою очередь, выделяются:

– лица, принимающие и исполняющие управленческие решения в сфере внешнего управления, т. е. непосредственно реализующие основные функции органов внутренних дел (участковые инспекторы, оперативные уполномоченные криминальных служб, инспекторы ГИБДД и т. д.);

– лица, занятые преимущественно или исключительно подготовкой управленческих решений и проверкой их исполнения (инспекторский состав МВД, УВД);

– специалисты в узком смысле слова, т. е. лица, обладающие специальными знаниями в какой-либо сфере, отрасли (эксперты, инженеры, врачи и т. п.).

Технические исполнители (обслуживающий персонал) – лица, осуществляющие технические операции по сбору, обработке, фикс-

сации, передаче, изготовлению и хранению информации и ее материальных носителей (делопроизводители, секретари, машинистки, бухгалтеры и т. д.).

Практика кадрового обеспечения деятельности ОВД и задачи, поставленные руководителями страны перед МВД России, свидетельствуют о необходимости пересмотра, причем кардинального, всего комплекса организации работы с кадрами в ОВД, основываясь на положениях Федерального закона от 27 мая 2003 г. № 58-ФЗ «О системе государственной службы Российской Федерации». Начинать необходимо с организации системы перемещения кадров, особенно в управленческом звене, формирования полноценного, реально действующего кадрового резерва, а также с соответствия современным требованиям по конкурсному отбору руководителей. **Критериями** данного отбора являются:

- профессионализм;
- нравственные и деловые качества;
- уровень образования;
- степень психологической и физической подготовленности.

Согласно Плану мероприятий МВД России по реализации Послания Президента Российской Федерации, предусматривается внедрение в практику кадровой работы современных психологических технологий, которые позволят выявлять мотивы службы в ОВД, тем самым способствуя исключению отбора сотрудников с корыстной мотивацией, склонных к нарушению законности и дисциплины, а также лиц с неустойчивой психикой.

1.2. Цели, задачи, основные принципы и направления кадровой политики в органах внутренних дел Российской Федерации

Кадровая политика в системе МВД России реализуется в целях:

- формирования профессионального состава кадров, сохранения, воспроизводства, укрепления, развития, рационального и эффективного использования кадрового потенциала органов внутренних дел в интересах оперативно-служебной деятельности;
- повышения качества кадрового потенциала органов внутренних дел как одного из важнейших ресурсов интенсификации служебной деятельности, приведения ее в соответствие с требованиями инновационного социально ориентированного развития Российской Федерации;

– воспитания и всестороннего развития личности сотрудника органов внутренних дел как гражданина Российской Федерации, защитника жизни, здоровья, прав и свобод граждан, интересов общества и государства, патриота своего Отечества на основе профессионально-нравственных идеалов, моральных ценностей службы и норм профессиональной этики;

– формирования профессиональной культуры органов внутренних дел на базе осмысления трехсотлетнего опыта служебной деятельности на благо российского государства, исторической славы, служебных и боевых традиций предшествующих поколений защитников правопорядка;

– обеспечения благоприятного социального самочувствия сотрудников, федеральных государственных гражданских служащих, работников на основе создания приемлемых социально-бытовых условий осуществления служебной деятельности, наиболее полного удовлетворения социальных потребностей и сбережения кадрового потенциала органов внутренних дел;

– формирования системы профилактики и предупреждения коррупционных и иных правонарушений среди сотрудников, направленной на укрепление служебной дисциплины и законности в служебных коллективах, искоренения причин и условий, порождающих правонарушения и чрезвычайные происшествия в органах внутренних дел.

Основными принципами осуществления кадровой политики в системе МВД России являются:

– принцип единства научно-методических и организационных подходов к выработке и реализации кадровой политики во всех звеньях организационно-штатной структуры органов внутренних дел;

– принцип инновационности, состоящий в разработке и внедрении прогрессивных научных технологий развития и использования человеческих ресурсов, постоянном совершенствовании форм и методов организационно-практической деятельности в сфере работы с кадрами;

– принцип профессионализации управления, основанный на необходимости повышения организационного статуса и уровня профессиональной компетенции специалистов по работе с личным составом;

– принцип практической направленности, означающий подчиненность кадровой политики целям, задачам и интересам оперативно-служебной деятельности полицейских и иных подразделений МВД России;

- принцип гуманизма, основанный на сочетании методов социальной и профессиональной мобилизации сотрудников с их общественными, культурными потребностями и интересами, обновлении и гармонизации методов морального и материального стимулирования к деятельности.

Достижение целей кадровой политики осуществляется по следующим основным направлениям деятельности:

- кадровая работа, обеспечивающая эффективное развитие и полноценное использование кадрового потенциала органов внутренних дел путем совершенствования системы комплектования и прохождения службы личным составом;

- организационно-штатная работа, создающая условия для комплексного кадрового планирования, проектирования организационно-штатного построения органов внутренних дел, оптимального распределения штатной численности и формирования структурных подразделений в соответствии с характером и особенностями оперативно-служебной деятельности;

- профессиональная подготовка, обеспечивающая достижение сотрудниками высокого уровня профессионализма в выполнении задач оперативно-служебной деятельности и служебных обязанностей на основе развития знаний, формирования навыков и умений;

- морально-психологическое обеспечение оперативно-служебной деятельности органов внутренних дел, формирующее устойчивое морально-психологическое состояние личного состава, благоприятный социально-психологический климат в служебных коллективах;

- профилактика и противодействие коррупции, иных правонарушений, предупреждение правонарушений среди личного состава на основе развития высокого правосознания сотрудников, неукоснительного соблюдения ими норм профессионально-этических стандартов антикоррупционного поведения.

Приоритетными задачами в области работы с кадрами являются:

- обеспечение качества кадрового состава за счет комплектования органов внутренних дел высококвалифицированными специалистами, преимущественно выпускниками ведомственных образовательных учреждений, соответствующими государственным требованиям и общественным ожиданиям, способными и готовыми защищать права и свободы граждан, противодействовать преступности;

- проведение обновления кадрового состава органов внутренних дел, обеспечивая преемственность опыта служебной деятельности при помощи качественного отбора граждан на службу

в органы внутренних дел, оптимальной расстановки личного состава на должностях с учетом имеющейся профессиональной квалификации, личностных качеств и способностей;

- принятие комплекса мер по стабилизации профессионального кадрового состава органов внутренних дел, снижению текучести кадров, закреплению на службе опытных специалистов, а также выпускников ведомственных образовательных учреждений, стимулированию продолжительной службы сотрудников преимущественно до достижения выслуги лет, дающей право на пенсию;

- создание эффективной системы кадрового планирования, сопряженной с проектированием организационно-штатного построения органов внутренних дел, расчетом и распределением штатной численности с использованием научно обоснованных методик и результатов мониторинга кадровой ситуации;

- обеспечение комплектования, обучения и эффективного использования многоуровневого кадрового резерва МВД России, обеспечивающего предельно высокую степень подготовки кандидатов к назначению на вышестоящие должности, широкое применение практики назначения сотрудников на вышестоящие должности преимущественно из кадрового резерва;

- формирование системы профессиональной ориентации и отбора на службу в органы внутренних дел, предназначенной обеспечить привлечение наиболее интеллектуально развитых и физически подготовленных кандидатов, отвечающих государственным требованиям.

Решение задач работы с кадрами предполагает:

- разработку и внедрение информационных систем управления кадровыми процессами и аппаратно-программных комплексов, обеспечивающих упреждающий характер реагирования на изменения криминогенной обстановки, состава и структуры полицейских и иных подразделений, приоритетов в оперативно-служебной деятельности;

- формирование и подготовку кадровых резервов всех уровней системы МВД России, обеспечивающих гарантии карьерного роста сотрудникам, добросовестно исполняющим служебные обязанности;

- разработку и внедрение системы оценки кадрового потенциала органов внутренних дел, позволяющей обеспечить полное и всестороннее изучение и анализ кадровых характеристик, служебных возможностей и способностей сотрудников, подготовку объективных данных для принятия кадровых решений;

– разработку квалификационных требований к должностям на основе профессиограмм, анализа и нормирования служебной деятельности личного состава, определения четких границ служебной компетенции, полномочий и требований к уровню профессионального образования, стажу службы в органах внутренних дел или опыту работы по специальности, профессиональным знаниям и навыкам, состоянию здоровья, необходимым для выполнения обязанностей по замещаемой должности;

– развитие института личного поручительства при приеме кандидатов на службу, а также при назначении на вышестоящие должности в полицейских и иных подразделениях МВД России с установлением ответственности поручителя за рекомендуемого кандидата;

– кадровое и организационное укрепление и развитие подразделений по работе с личным составом органов внутренних дел путем преимущественного комплектования специалистами, имеющими профильное образование или прошедшими профессиональную переподготовку;

– совершенствование механизма аттестации с использованием комплексной оценки служебного потенциала сотрудников по балльному рейтингу, формализованных документов и накопительных аттестационных сертификатов на весь период службы в органах внутренних дел;

– планирование и стимулирование служебного роста сотрудников, создание прозрачных условий продвижения по службе на базе саморазвития личности и накопления опыта служебной деятельности;

– формирование системы выдвижения кандидатов для замещения вакантных должностей на конкурсной основе по принципу «кадрового лифта» с использованием единого информационного банка кандидатур и вакансий, предоставляющего сотруднику возможность самостоятельно информировать руководство о своем служебном потенциале и готовности претендовать на вышестоящие должности;

– организацию системы ротации кадров по горизонтали и вертикали с обязательной сменой региона прохождения службы по истечении нормативно закреплённого временного предела пребывания сотрудника в одной и той же должности с установлением перечня должностей, замещение которых предполагает обязательную ротацию;

– разработку единого механизма перехода сотрудников на иной вид государственной службы в органах внутренних дел;

– совершенствование и развитие наградной системы путем оптимизации видов ведомственных наград и поощрений, установления единых критериев оценки заслуг награждаемых сотрудников и очередности награждения;

– формирование системы многоуровневой профессиональной ориентации детей и молодежи для привлечения на службу в органы внутренних дел с широким применением методов пропаганды и рекламы в средствах массовой информации и сети Интернет с опорой на положительный образ сотрудника полиции;

– оптимизацию и модернизацию системы отбора кандидатов на службу в органы внутренних дел на основе принципа «единого окна» в сети ведомственных рекрутинговых центров, позволяющей максимально сократить время проведения процедур проверки, снизить документооборот и влияние субъективных факторов при приеме на службу;

– введение автоматизированной системы предварительной самооценки качеств и самотестирования кандидатов на службу в органы внутренних дел, а также первичного обращения с использованием Интернет-технологий;

– создание федерального банка данных о лицах, поступавших на службу в органы внутренних дел, проходивших ранее службу, отклоненных либо уволенных по отрицательным мотивам, а также не прошедших испытательный срок.

Приоритетными задачами в области профессиональной подготовки кадров являются:

– развитие многоуровневой практико-ориентированной системы непрерывного профессионального образования, приведение содержания и структуры профессиональной подготовки кадров в соответствие с динамично изменяющимися потребностями органов внутренних дел;

– обеспечение инновационного характера профессионального образования;

– формирование и развитие системы оценки качества профессионального образования;

– модернизация ведомственной системы профессиональной служебной и физической подготовки, обеспечивающей поддержание высокого уровня профессиональной квалификации сотрудников органов внутренних дел, ориентированной на актуальные задачи оперативно-служебной деятельности и адаптированной к региональной специфике.

Развитие многоуровневой практико-ориентированной системы непрерывного профессионального образования, приведение содер-

жания и структуры профессиональной подготовки кадров в соответствии с динамично изменяющимися потребностями органов внутренних дел предполагает:

- активизацию профориентационной работы среди молодежи, в том числе среди военнослужащих срочной службы; разработку и внедрение дифференцированной системы целевого отбора кандидатов на обучение в ведомственные образовательные учреждения с учетом имеющегося уровня образования, а также критериев и системы оценки качества отбора кандидатов на обучение, повышающих ответственность комплектовующих органов внутренних дел и их профильных структурных подразделений за результаты отбора;

- совершенствование организационной и штатной структуры системы первоначальной подготовки рядового и младшего начальствующего состава органов внутренних дел, создание межрегиональных центров профессиональной подготовки, обладающих высококвалифицированным преподавательским составом и развитой материально-технической базой, позволяющих осуществлять качественную подготовку кадров по профессии «полицейский»;

- разработку и реализацию нового поколения образовательных программ начальной профессиональной подготовки рядового и младшего начальствующего состава органов внутренних дел;

- разработку и реализацию нового поколения образовательных программ профессиональной переподготовки лиц, поступающих на службу в органы внутренних дел, из числа имеющих высшее неюридическое образование, предусматривая возможность их последующего заочного обучения по профильным магистерским программам; использование в этих целях потенциала ведомственных вузов;

- разработку и реализацию профильных образовательных программ повышения квалификации лиц, поступающих на службу в органы внутренних дел, из числа выпускников юридических факультетов гражданских вузов;

- возобновление подготовки в ведомственных вузах по очной форме обучения на основе образовательных программ среднего профессионального образования кадров из числа лиц рядового и младшего начальствующего состава органов внутренних дел, прошедших срочную воинскую службу;

- подготовку специалистов из числа среднего начальствующего состава органов внутренних дел преимущественно на базе очной формы обучения; перенос акцента в заочном образовании на реализацию сокращенных образовательных программ для лиц, имеющих среднее юридическое или высшее неюридическое образование;

– разработку комплексного научного и методического обеспечения федеральных государственных образовательных стандартов по специальностям, реализуемым в ведомственных образовательных учреждениях, разработку и реализацию практико-ориентированных образовательных программ, обеспечивающих наряду с базовым академическим образованием качественную прикладную профильную подготовку;

– профилизацию ведомственных образовательных учреждений путем возложения на них функций научно-методических и учебно-научных центров по направлениям оперативно-служебной деятельности органов внутренних дел;

– осуществление коренной модернизации материально-технической базы образовательных учреждений и центров профессиональной подготовки, реконструкция и строительство учебных, учебно-лабораторных корпусов, комплексных учебно-практических полигонов, тиров, общежитий;

– разработку научно обоснованных методик прогнозирования потребности органов внутренних дел в специалистах различных профилей;

– модернизацию системы профессиональной переподготовки и повышения квалификации кадров с учетом профилизации образовательных учреждений МВД России; возложение на институты повышения квалификации функций научно-методических и учебно-научных центров дополнительного профессионального образования;

– совершенствование системы профессиональной переподготовки и повышения квалификации кадровых резервов всех уровней с организацией эффективной стажировки на руководящих должностях;

– последовательное повышение научной квалификации профессорско-преподавательского состава ведомственных образовательных учреждений, совершенствование системы подготовки научных и научно-педагогических кадров, оптимизацию сети адъюнктур и докторантур с учетом возможности их функционирования лишь в тех образовательных учреждениях и научно-исследовательских организациях, при которых действуют диссертационные советы.

Обеспечение инновационного характера профессионального образования предполагает:

– оперативную разработку и внедрение образовательных программ, обеспечивающих обучение кадров по новым специализациям и профилям подготовки, в соответствии с запросами различных служб и подразделений органов внутренних дел;

– создание материально-технической базы, необходимой для внедрения новых образовательных технологий, инновационных моделей и актуального содержания образования, в том числе комплексной модернизации технической базы образовательных учреждений, необходимой для использования в образовательном процессе современных информационных и коммуникационных технологий, электронных образовательных ресурсов и пособий, обеспечения профессорско-преподавательскому составу и обучающимся эффективного доступа к источникам информации в области науки и техники;

– создание и развитие единого ведомственного электронного образовательного ресурса;

– развитие системы грантовой поддержки образовательных учреждений и отдельных творческих коллективов, разрабатывающих и внедряющих инновационные образовательные программы и технологии;

– формирование и развитие системы повышения квалификации преподавателей в части использования в учебном процессе инновационных образовательных методик и технологий.

Формирование и развитие системы оценки качества профессионального образования предполагает:

– разработку и реализацию механизмов обеспечения комплексного мониторинга качества образования, эффективности и успешности профессиональной деятельности выпускников образовательных учреждений в целях оперативной корректировки учебного процесса в зависимости от потребностей практики;

– совершенствование обратной связи между ведомственными образовательными учреждениями и подразделениями органов внутренних дел – заказчиками кадров в целях обеспечения эффективного функционирования системы оценки качества образования выпускников;

– внедрение процедур независимой оценки деятельности образовательных учреждений, в том числе общественно-профессиональной аккредитации образовательных программ;

– формирование ведомственной системы сертификации профессиональных квалификаций лиц, поступающих на службу в органы внутренних дел на должности среднего начальствующего состава;

– создание технологий и измерительных материалов для оценки качества образования.

Модернизация ведомственной системы профессиональной служебной и физической подготовки, обеспечивающей поддержание

высокого уровня профессиональной квалификации сотрудников органов внутренних дел, ориентированной на актуальные задачи оперативно-служебной деятельности и адаптированной к региональной специфике, предполагает:

- совершенствование организационно-штатного обеспечения системы профессиональной служебной и физической подготовки сотрудников органов внутренних дел в процессе повседневной служебной деятельности;
- создание механизмов контроля и оценки уровня профессиональной квалификации сотрудников органов внутренних дел с учетом должностных категорий и специфики служебной деятельности;
- организацию профессиональной служебной и физической подготовки на качественно иных принципах, обеспечивающих жесткую взаимосвязь содержания подготовки с потребностями подразделений, учет специфики региона, должностных обязанностей сотрудников, характера службы;
- совершенствование методов профессиональной подготовки посредством перехода преимущественно к информационно-тренинговой модели обучения;
- повышение мотивации сотрудников к постоянному совершенствованию профессионального уровня на основе использования широкого диапазона средств морального и материального стимулирования.

1.3. Система подготовки кадров для органов внутренних дел Российской Федерации как важнейший элемент кадрового обеспечения органов внутренних дел

Одним из важных направлений реформирования современного периода деятельности российского государства стала модернизация системы национального образования, что, в свою очередь, в условиях создания профессионального служебного корпуса потребовало от МВД России кардинальной оптимизации организационных и правовых основ системы подготовки кадров органов внутренних дел Российской Федерации.

Современная государственная политика и правовое регулирование отношений в Российской Федерации в сфере образования основываются на следующих 12 принципах:

- признание приоритетности образования;
- обеспечение права каждого человека на образование, недопустимость дискриминации в сфере образования;

– гуманистический характер образования, приоритет жизни и здоровья человека, прав и свобод личности, свободного развития личности, воспитание взаимоуважения, трудолюбия, гражданственности, патриотизма, ответственности, правовой культуры, бережного отношения к природе и окружающей среде, рационального природопользования;

– единство образовательного пространства на территории Российской Федерации, защита и развитие этнокультурных особенностей и традиций народов Российской Федерации в условиях многонационального государства;

– создание благоприятных условий для интеграции системы образования Российской Федерации с системами образования других государств на равноправной и взаимовыгодной основе;

– светский характер образования в государственных, муниципальных организациях, осуществляющих образовательную деятельность;

– свобода выбора получения образования согласно склонностям и потребностям человека, создание условий для самореализации каждого человека, свободное развитие его способностей, включая предоставление права выбора форм получения образования, форм обучения, организации, осуществляющей образовательную деятельность, направленности образования в пределах, предоставленных системой образования, а также предоставление педагогическим работникам свободы в выборе форм обучения, методов обучения и воспитания;

– обеспечение права на образование в течение всей жизни в соответствии с потребностями личности, адаптивность системы образования к уровню подготовки, особенностям развития, способностям и интересам человека;

– автономия образовательных организаций, академические права и свободы педагогических работников и обучающихся, предусмотренные настоящим Федеральным законом, информационная открытость и публичная отчетность образовательных организаций;

– демократический характер управления образованием, обеспечение прав педагогических работников, обучающихся, родителей (законных представителей) несовершеннолетних обучающихся на участие в управлении образовательными организациями;

– недопустимость ограничения или устранения конкуренции в сфере образования;

– сочетание государственного и договорного регулирования отношений в сфере образования.

Система подготовки кадров для органов внутренних дел Российской Федерации – это целостная многоуровневая совокупность элементов непрерывной многопрофильной подготовки как граждан, впервые поступивших на службу или планирующих поступить на службу, так и сотрудников, федеральных государственных гражданских служащих и работников органов, организаций, подразделений МВД России, представленных, прежде всего, ведомственными организациями различного типа и вида, осуществляющими образовательную деятельность, обеспечивающими потребность в кадрах, соответствующих современным и прогнозируемым условиям среды функционирования органов внутренних дел Российской Федерации.

Основными принципами ее функционирования являются:

- интеграция образовательных организаций МВД России в единое образовательное пространство – образовательные организации, находящиеся в ведении МВД России, независимо от своей специфики, и являющиеся неотъемлемой частью российской системы образования, функционирующей на основе единого законодательства в сфере образования и в соответствии с федеральными государственными образовательными стандартами;

- паритетность обучения и профессионального воспитания – наряду с образовательной программой в течение всего периода обучения реализуется программа профессионального воспитания. Их единство обеспечивает достижение высокой степени теоретической, практической и морально-психологической готовности выпускников к выполнению служебных задач;

- непрерывность образования – каждый сотрудник, федеральный государственный гражданский служащий и работник включен в процесс профессионального развития на различных этапах профессиональной служебной (трудовой) деятельности. Это позволяет обеспечивать соответствие их квалификации меняющимся условиям профессиональной деятельности;

- опережающий характер обучения – оперативная корректировка образовательного процесса на основе анализа и прогноза криминогенной обстановки и правоприменительной практики позволяет осуществлять подготовку сотрудников, федеральных государственных гражданских служащих и работников, обладающих самыми современными профессиональными знаниями и методами работы;

- соответствие цели и содержания образовательного процесса потребностям органов внутренних дел – подготовка кадров осуществляется по образовательным программам, включающим спе-

циальные дисциплины профильной направленности, позволяющие формировать набор компетенций, необходимых для профессиональной служебной (трудовой) деятельности в будущем;

- практическая направленность обучения – предполагает создание максимальных возможностей формирования практических навыков у курсантов и слушателей за счет вовлечения в образовательный процесс наиболее опытных сотрудников, привлечения обучающихся к охране общественного порядка и прохождению ими практик по месту дальнейшей службы;

- интеграция образования и науки – тесная связь учебного процесса и научно-исследовательской работы обеспечивает содержательное наполнение образовательных программ новейшими достижениями в сфере противодействия криминальным угрозам в России и зарубежных государствах.

Целями этой специфической профессиональной системы, интегрированной в единую общероссийскую систему подготовки профессиональных кадров, сегодня являются: профориентация молодежи на службу в органах внутренних дел посредством поступления в образовательные организации системы МВД России, последовательное формирование, поддержание и повышение профессионального мастерства личного состава органов внутренних дел Российской Федерации, которое охватывает весь период службы (работы) сотрудников, федеральных государственных гражданских служащих и работников федерального органа исполнительной власти в сфере обеспечения законности и правопорядка.

Структурно ведомственная система подготовки кадров для органов внутренних дел Российской Федерации по аналогии с системой образования в Российской Федерации включает в себя:

- 1) примерные учебные планы по основным профессиональным образовательным программам среднего профессионального и высшего образования, квалификационные требования к специальной профессиональной подготовке выпускников, утвержденные Министром внутренних дел Российской Федерации, примерные основные программы профессионального обучения, примерные дополнительные профессиональные программы, образовательные программы различных видов, уровней и (или) направленностей;

- 2) организации, осуществляющие образовательную деятельность и находящиеся в ведении МВД России, педагогических работников, обучающихся (воспитанников, суворовцев, курсантов, адъюнктов, слушателей);

3) Департамент государственной службы и кадров в лице Министерства внутренних дел Российской Федерации, осуществляющего организационно-методическое руководство организациями, проводящими образовательную деятельность и находящимися в ведении МВД России;

4) Совет начальников образовательных организаций системы МВД России как совещательный орган в сфере образования;

5) консультативно-методические объединения представителей образовательных организаций МВД России по вопросам совершенствования учебно-методического обеспечения реализации образовательных программ (секции).

Результатом проводимой работы на сегодняшний день стала развитая целостная многоуровневая подготовка кадров для органов внутренних дел Российской Федерации, центральное место в которой занимают образовательные организации МВД России, реализующие на сегодняшний день все виды образовательных программ: общее образование, профессиональное обучение, среднее профессиональное и высшее образование, включая подготовку научно-педагогических кадров и дополнительное профессиональное образование.

Подготовка кадров осуществляется в 29 образовательных организациях и их 17 филиалах (включая Учебный центр в Республике Никарагуа). В их числе: 3 университета, 4 академии, 13 институтов (из них 2 института повышения квалификации), 2 школы подготовки специалистов-кинологов, 6 суворовских военных училищ и 1 кадетский корпус.



В образовательных организациях сосредоточен основной кадровый потенциал ведомственной науки – около 75 % (595 докторов наук, около 3 тыс. кандидатов наук).

Доля сотрудников и работников образовательных организаций, имеющих ученую степень, составляет в среднем 70 %, что соответствует требованиям федеральных государственных образовательных стандартов.

На базе образовательных организаций МВД России функционируют 26 диссертационных советов.

Образовательные организации вне зависимости от их типа (общеобразовательные организации, образовательные организации высшего и дополнительного профессионального образования) входят в единую централизованную систему МВД России и относятся к органам внутренних дел.

Образовательный процесс в них имеет исключительно прикладную направленность и обеспечивает необходимый уровень профессиональной подготовленности сотрудников, федеральных государственных гражданских служащих и работников органов внутренних дел Российской Федерации, а также правоохранительных органов иностранных государств.

Для выработки единых подходов к организации обучения сотрудников правоохранительных органов государств – участников СНГ ряду образовательных организаций МВД России придан статус базовых организаций по подготовке кадров для соответствующих подразделений.

АКАДЕМИЯ УПРАВЛЕНИЯ МВД РОССИИ	НИЖЕГОРОДСКАЯ АКАДЕМИЯ МВД РОССИИ	ВСЕРОССИЙСКИЙ ИНСТИТУТ ПОВЫШЕНИЯ КВАЛИФИКАЦИИ СОТРУДНИКОВ МВД РОССИИ	МОСКОВСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ МВД РОССИИ ИМЕНИ В.Я. КИКОТЯ (с 2019 года)
ПОДГОТОВКА РУКОВОДЯЩЕГО СОСТАВА	ПОДГОТОВКА КАДРОВ ДЛЯ ОРГАНОВ НАЛОГОВЫХ (ФИНАНСОВЫХ) РАССЛЕДОВАНИЙ	ПОДГОТОВКА СПЕЦИАЛИСТОВ ПО ПРОТИВОДЕЙСТВИЮ ТЕРРОРИЗМУ, ЭКСТРЕМИЗМУ, НЕЗАКОННОМУ ОБОРОТУ НАРКОТИКОВ, НЕЛЕГАЛЬНОЙ МИГРАЦИИ, А ТАКЖЕ СПЕЦИАЛИСТОВ ДЛЯ МИРОТВОРЧЕСКИХ МИССИЙ	ПОДГОТОВКА КАДРОВ ПО БОРЬБЕ С ПРЕСТУПЛЕНИЯМИ В СФЕРЕ ИНФОРМАЦИОННЫХ ТЕХНОЛОГИЙ

Все вузы Министерства являются крупными межрегиональными образовательными и научными организациями. На базе Московского университета МВД России имени В.Я. Кикотя в рамках федерального учебно-методического объединения (ФУМО) по направлению подготовки «Юриспруденция» создан научно-методический совет по специальностям, реализуемым

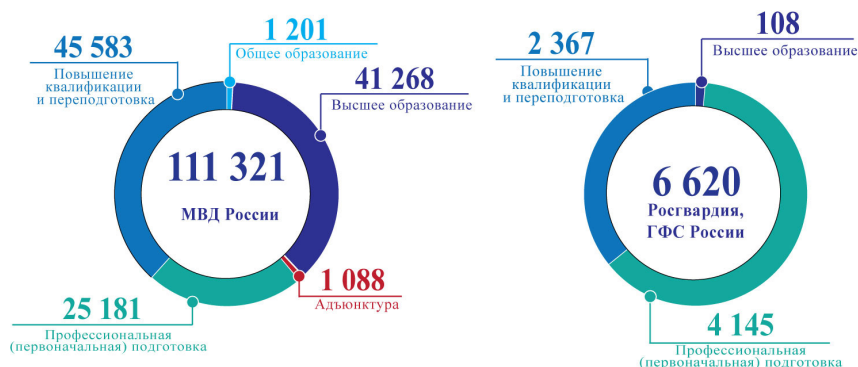
в интересах ведомств «силового» блока: «Правовое обеспечение национальной безопасности», «Правоохранительная деятельность» и «Судебная экспертиза».

В целях разработки учебно-программной документации, учебно-методических материалов и научного обеспечения оперативно-служебной деятельности органов внутренних дел каждая образовательная организация выполняет функции учебно-научного и методического центра по закрепленному за ней приоритетному профилю подготовки.

Приоритет профиля вуза не исключает, а предусматривает подготовку кадров по другим специальностям с учетом потребностей комплекствующих территориальных органов. Доля обучающихся по приоритетным профилям, как правило, не превышает 50 % от общего количества курсантов (слушателей).

Ежегодно в образовательных организациях по всем программам проходят обучение около 120 тыс. чел., включая сотрудников для Федеральной службы войск национальной гвардии Российской Федерации, Государственной фельдъегерской службы Российской Федерации.

Количество обучающихся в образовательных организациях МВД России составляет 111 321 чел. (МВД России).



Образовательные организации МВД России выполняют важнейшую задачу в сфере международного сотрудничества – готовят высококвалифицированные кадры для правоохранительных органов иностранных государств. В настоящее время в них обучаются более 2 тысяч слушателей из 64 стран мира, половина из которых – по программам высшего образования.

В настоящее время подготовка кадров осуществляется по 29 специализациям (профилям подготовки) в рамках 18 специальностей и направлений высшего образования.



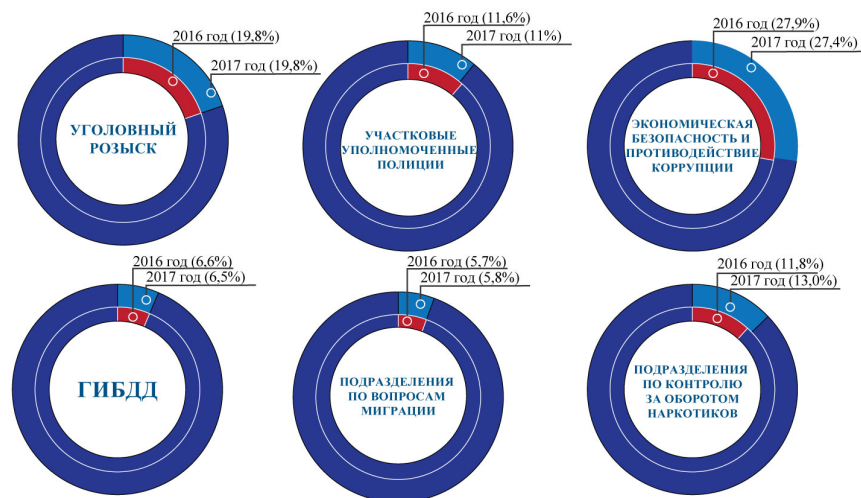
По 7 специальностям высшего образования федеральные государственные образовательные стандарты подготовлены МВД России. Сегодня они успешно применяются вузами ведомств «силового» блока.

В ближайшее время планируется внедрение нового направления подготовки «Обеспечение законности и правопорядка» (бакалавриат), по которому будут готовиться специалисты для подразделений уголовного розыска, ГИБДД, участковых уполномоченных полиции. Срок обучения сокращен с 5 до 4 лет.

С 2017 года возобновлено обучение по программе среднего профессионального образования лиц, которым для замещения должностей высшее образование не требуется.

Принимаемые меры позволят в ближайшее время увеличить долю сотрудников, получивших образование в ведомственных вузах, на 20–25 %.

Сегодня доля сотрудников из числа среднего и старшего начальствующего состава, являющихся выпускниками образовательных организаций МВД России, не превышает 25 %. При этом только 12,4 % получили образование по очной форме.



Низкое количество сотрудников, окончивших ведомственные образовательные организации, объясняется тем, что в 2007–2011 гг. Министерством проводились мероприятия по сокращению образовательных организаций и их штатной численности. За этот период количество образовательных организаций и их филиалов сократилось почти вдвое (с 55 до 31), а штатная численность – на 29,5 % (17 328 ед.), в том числе переменного состава – на 31,5 % (12 004 ед.).

В целях соблюдения прав обучающихся из ликвидированных и реорганизованных вузов и филиалов был осуществлен перевод в сохраненные вузы МВД России и вузы иных ведомств около 13 тыс. курсантов и слушателей, в том числе почти 5 тыс. обучающихся по очной форме.

Это привело к уменьшению в 2–3 раза количества приемных мест на обучение и, соответственно, количества выпускников. Так,

если в 2009 г. набор на обучение по программам высшего и среднего профессионального образования составлял 17,7 тыс. чел., то в 2010 г. – 9,6 тыс. чел., в 2011 г. – 4,2 тыс. чел., в том числе по очной форме – 1,4 тыс. чел.

Сегодня дореформенный набор в вузы МВД России постепенно восстанавливается. В 2018 году он превысил 10,4 тыс. чел., из них по очной форме – 5,2 тыс. человек.

Набор на обучение в образовательные организации МВД России претерпел ряд изменений в исторической динамике в связи с реформированием системы МВД России и реорганизацией образовательных организаций и составил в разные периоды: 17 700 человек – 2009 г.; 9 600 чел. – 2010 г.; 4 200 чел. – 2011 г.; 9 600 чел. – 2017 г. и 10 400 чел. – 2018 г.

Набор в образовательные организации осуществляется, как правило, по региональному принципу (по заявкам комплекующих территориальных органов соответствующего федерального округа).

С 2014 года вузам МВД России дано право «прямого» набора обучаемых, в рамках которого все отборочные мероприятия образовательные организации проводят самостоятельно. Отсутствие обязательств направлять выпускников в конкретный комплекующий территориальный орган позволяет использовать их в интересах всего Министерства, прежде всего для укомплектования вакантных должностей в подразделениях, дислоцированных в местности с ограниченными кадровыми ресурсами.

До поступления в образовательные организации кандидаты на обучение проходят специальный отбор, в том числе обязательное профессионально-психологическое обследование, включающее диагностику и анализ уровней развития различных сфер личности, с целью определения готовности к службе в органах внутренних дел.

Особая забота ведомственной образовательной системы – подготовка сотрудников, впервые принятых на службу в органы внутренних дел.

С 2011 года в рамках реформирования системы профессиональной (первоначальной) подготовки образовательным организациям передаются функции центров профессиональной подготовки территориальных органов МВД России по обучению сотрудников, впервые принятых на службу, первичным навыкам полицейского.

С 2014 года, когда впервые за всю историю существования полиции в Перечень должностей служащих и профессий рабочих Министерством образования и науки Российской Федерации была включена должность служащего «Полицейский», первоначаль-

чальная подготовка стала проводиться в организациях, осуществляющих образовательную деятельность, имеющих соответствующую лицензию.

Сегодня сотрудники 79 территориальных органов МВД России (более 60 %) проходят профессиональную (первоначальную) подготовку.

Также образовательные организации играют ключевую роль в повышении профессионализма сотрудников на протяжении всего периода службы.

Ежегодно на их базе повышают свою квалификацию и проходят переподготовку более 40 тыс. сотрудников по более чем 500 образовательным программам.

Сегодня активно внедряются новые формы повышения квалификации, позволяющие увеличить объемы подготовки без потери ее качества при минимальном отвлечении сотрудников от выполнения служебных обязанностей. В их числе: проведение краткосрочных учебно-методических сборов; применение дискретной формы обучения и дистанционных образовательных технологий; внедрение гибких схем подготовки кадровых резервов.

Таким образом, как передача вузам функций профессиональной (первоначальной) подготовки сотрудников, впервые принятых на службу, так и сосредоточение повышения квалификации всех сотрудников органов внутренних дел – от рядового до генерала, стали завершающим этапом формирования в них многоуровневой, непрерывной системы подготовки кадров.

Неотъемлемой частью системы подготовки кадров для органов внутренних дел является обучение несовершеннолетних граждан по общеобразовательным программам, ориентированным на подготовку к службе в органах внутренних дел.

В этих целях функционируют 6 суворовских военных училищ (гг. Астрахань, Грозный, Елабуга, Новочеркасск, Санкт-Петербург, Чита) и Самарский кадетский корпус МВД России.

Благодаря принимаемым организационно-практическим мерам количество выпускников суворовских военных училищ, поступающих в вузы МВД России, последовательно увеличивается. Так, если в 2015 г. их число составляло 1 %, в 2017 г. – 69 %, то в 2018 г. – 75,4 %.

Помимо подготовки несовершеннолетних граждан к службе в органах внутренних дел, деятельность общеобразовательных организаций, прежде всего Самарского кадетского корпуса, имеет особую социальную направленность – предоставление дополнительных гарантий детям сотрудников, погибших при исполнении служебных

обязанностей, детям из многодетных семей сотрудников, а также иным социально незащищенным категориям детей и подростков.

Предоставление соответствующих социальных гарантий заключается в полном государственном обеспечении суворовцев и кадетов, включая бесплатное круглосуточное проживание, питание, вещевое, медицинское и иное обеспечение, оплату расходов на проезд, что также осуществляется за счет ассигнований федерального бюджета, выделяемых МВД России.

Эффективность подготовки кадров в ведомственных образовательных организациях подтверждается следующими объективными данными.

1. Результатами опроса руководителей подразделений органов внутренних дел (работодателя), 86 % которых оценивают ее на «хорошо» и «отлично».

2. Ежегодным мониторингом деятельности образовательных организаций, проводимым Министерством.

3. Экспертной оценкой Рособрнадзора: все вузы МВД России успешно проходят процедуру государственной аккредитации.

Принципиальным основанием для совершенствования системы подготовки кадров органов внутренних дел Российской Федерации является понимание генезиса обученности и подготовленности сотрудников, федеральных государственных гражданских служащих и работников и их личной профессиональной безопасности, на что регулярно указывается в материалах итоговых Коллегий МВД России.

Повышение качества ведомственного образования в современных условиях возможно только на основе активизации инновационных процессов в данной сфере, обеспечения интеграции образовательной, научной и практической деятельности. Это снимет проблему замкнутости системы образования, откроет ее внешним воздействиям, приведет к постоянному обновлению содержания образования и технологии обучения.

Приоритетными задачами в области работы с кадрами Министерства внутренних дел Российской Федерации на период до 2020 года в контексте образовательных задач являются:

- обеспечение качества кадрового состава за счет комплектования высококвалифицированными специалистами, преимущественно выпускниками ведомственных образовательных организаций, соответствующими государственным требованиям и общественным ожиданиям, способными и готовыми защищать права и свободы граждан, противодействовать преступности;

- проведение обновления кадрового состава, обеспечивая преемственность опыта профессиональной служебной деятельности

при помощи качественного отбора граждан на службу в органы внутренних дел, оптимальной расстановки личного состава на должностях с учетом имеющейся профессиональной квалификации, личностных качеств и способностей;

- принятие комплекса мер по стабилизации профессионального кадрового состава, снижению текучести кадров, закреплению на службе опытных специалистов, а также выпускников ведомственных образовательных организаций, стимулированию продолжительной службы сотрудников преимущественно до достижения выслуги лет, дающей право на пенсию;

- создание эффективной системы кадрового планирования, сопряженной с проектированием организационно-штатного построения органов внутренних дел, расчетом и распределением штатной численности с использованием научно обоснованных методик и результатов мониторинга кадровой ситуации;

- обеспечение комплектования, обучения и эффективного использования многоуровневого кадрового резерва МВД России, обеспечивающего предельно высокую степень подготовки кандидатов к назначению на вышестоящие должности, широкое применение практики назначения на вышестоящие должности преимущественно из кадрового резерва;

- формирование системы профессиональной ориентации и отбора на службу в органы внутренних дел, предназначенной обеспечить привлечение наиболее интеллектуально развитых и физически подготовленных кандидатов, отвечающих государственным требованиям.

Приоритетными задачами в области подготовки кадров являются:

- развитие многоуровневой практико-ориентированной системы непрерывного профессионального образования, приведение содержания и структуры подготовки кадров в соответствие с динамично изменяющимися потребностями органов внутренних дел;

- обеспечение инновационного характера профессионального образования;

- формирование и развитие системы оценки качества профессионального образования;

- модернизация ведомственной системы профессиональной служебной и физической подготовки, обеспечивающей поддержание высокого уровня профессиональной квалификации сотрудников, ориентированной на актуальные задачи оперативно-служебной деятельности и адаптированной к региональной специфике.

Одной из важных современных тенденций развития системы ведомственного образования является активное взаимодействие образовательных организаций и заказчиков (работодателей) в лице территориальных органов МВД России.

Основная задача работодателей – формулировка требований как к количеству обучающихся, так и к качеству подготовки выпускников образовательных организаций системы МВД России, а образовательной организации – удовлетворение этих требований.

Среди наиболее распространенных направлений совместной деятельности образовательных организаций и работодателей можно выделить:

- учебную и производственную практику обучающихся в территориальных органах МВД России;
- расширение спектра образовательных программ, востребованных в правоохранительной деятельности;
- определение требований к качеству подготовки сотрудников органов внутренних дел; в последнее время проводится экспертиза основных образовательных программ, разработанных в соответствии с требованиями ФГОС на предмет включения в основную профессиональную образовательную программу дополнительных компетенций с учетом мнения ведущих работодателей;
- разработка и рецензирование учебно-программной документации;
- участие работодателей в государственной (итоговой) аттестации выпускников, промежуточной аттестации обучающихся;
- стажировка преподавателей в территориальных органах.

Таким образом, наше ведомство сегодня имеет структуры, аналогичные «общегражданскому» образованию, но при этом МВД России располагает одной из самых крупных и многопрофильных среди отраслевых министерств и ведомств страны системой профессионального образования.

ГЛАВА II.

ПРОХОЖДЕНИЕ СЛУЖБЫ В ОРГАНАХ ВНУТРЕННИХ ДЕЛ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

2.1. Современное нормативно-правовое регулирование прохождения службы в органах внутренних дел Российской Федерации и вопросы его совершенствования

Основным источниками правового регулирования правоотношений, связанных со службой в органах внутренних дел, является Конституция Российской Федерации. Статья 2 Конституции провозглашает, что человек, его права и свободы являются высшей ценностью. Признание, соблюдение и защита прав и свобод человека и гражданина – обязанность государства.

Пункт 2 статьи 6 гласит, что каждый гражданин Российской Федерации обладает на ее территории всеми правами и свободами и несет равные обязанности, предусмотренные Конституцией Российской Федерации.

Нормативно-правовое регулирование прохождения службы в ОВД РФ предусматривает сохранение базовых ценностей, отраженных в основном законе страны – Конституции РФ: права и свободы человека и гражданина и их незыблемость в ситуациях, связанных, например, с потерей трудоспособности, а также в реализации права на образование в течение всей жизни. Необходимо отметить, что в статье 17 признаются и гарантируются права и свободы человека и гражданина согласно общепризнанным принципам и нормам международного права и в соответствии с настоящей Конституцией. Основные права и свободы человека неотчуждаемы и принадлежат каждому от рождения. Осуществление прав и свобод человека и гражданина не должно нарушать права и свободы других лиц.

Статья 37 гарантирует каждому человеку право свободно распоряжаться своими способностями к труду, выбирать род деятельности и профессию.

В статье 39 также гарантируется социальное обеспечение по возрасту, в случае болезни, инвалидности, потери кормильца, для воспитания детей и в иных случаях, установленных законом. Государственные пенсии и социальные пособия устанавливаются законом.

В статье 41 указано, что каждый гражданин имеет право на охрану здоровья и медицинскую помощь. Медицинская помощь в государственных и муниципальных учреждениях здравоохранения оказывается гражданам бесплатно за счет средств соответствующего бюджета, страховых взносов, других поступлений.

Статья 43 дает каждому право на образование.

Однако в п. 3 статьи 55 сказано, что права и свободы человека и гражданина могут быть ограничены федеральным законом только в той мере, в какой это необходимо в целях защиты основ конституционного строя, нравственности, здоровья, прав и законных интересов других лиц, обеспечения обороны страны и безопасности государства.

В статье 6 Федерального закона от 27 июля 2004 г. № 79-ФЗ «О государственной гражданской службе Российской Федерации» урегулированы вопросы взаимосвязи гражданской службы и государственной службы Российской Федерации иных видов, которая обеспечивается на основе единства системы государственной службы Российской Федерации и принципов ее построения и функционирования, а также посредством:

- 1) соотносительности основных условий и размеров оплаты труда, основных государственных социальных гарантий;
- 2) установления ограничений и обязательств при прохождении государственной службы Российской Федерации различных видов;
- 3) учета стажа государственной службы Российской Федерации иных видов при исчислении стажа гражданской службы;
- 4) соотносительности основных условий государственного пенсионного обеспечения граждан, проходивших государственную службу Российской Федерации.

Федеральный закон от 7 февраля 2011 г. № 3-ФЗ «О полиции» конкретизирует назначение, организацию, принципы и основные направления деятельности полиции:

- 1) защита личности, общества, государства от противоправных посягательств;
- 2) предупреждение и пресечение преступлений и административных правонарушений;
- 3) выявление и раскрытие преступлений, производство дознания по уголовным делам;
- 4) розыск лиц;
- 5) производство по делам об административных правонарушениях, исполнение административных наказаний;
- 6) обеспечение правопорядка в общественных местах;
- 7) обеспечение безопасности дорожного движения;

8) государственная защита потерпевших, свидетелей и иных участников уголовного судопроизводства, судей, прокуроров, следователей, должностных лиц правоохранительных и контролирующих органов, а также других защищаемых лиц;

9) осуществление экспертно-криминалистической деятельности.

Федеральным законом Российской Федерации от 30 ноября 2011 г. № 342-ФЗ «О службе в органах внутренних дел Российской Федерации и внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации»:

- регулируются правоотношения, связанные с поступлением на службу в органы внутренних дел, ее прохождением и прекращением, а также с определением правового положения (статуса) сотрудника органов внутренних дел;

- закреплены принципы службы в органах внутренних дел, должности в органах внутренних дел и специальные звания, квалификационные требования к должностям в органах внутренних дел, а также определено правовое положение (статус) сотрудника органа внутренних дел Российской Федерации.

Федеральный закон от 2 августа 2019 г. № 318-ФЗ «О внесении изменений в Федеральный закон «О службе в органах внутренних дел Российской Федерации и внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации» вносит более 50 изменений, касающихся процедуры осуществления кадровых технологий в МВД Российской Федерации.

Федеральным законом от 19 июля 2011 г. № 247-ФЗ «О социальных гарантиях сотрудникам органов внутренних дел Российской Федерации и внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации»:

- регулируются отношения, связанные с денежным довольствием и пенсионным обеспечением сотрудников органов внутренних дел Российской Федерации, обеспечением жилыми помещениями, медицинским обслуживанием сотрудников, граждан Российской Федерации, уволенных со службы в органах внутренних дел, членов их семей и лиц, находящихся (находившихся) на их иждивении, а также с предоставлением им иных социальных гарантий.

- нормативно закреплены денежное содержание сотрудников, пособия и другие денежные выплаты в связи с прохождением службы в органах внутренних дел и увольнением со службы в органах внутренних дел, единовременная социальная выплата для приобретения или строительства жилого помещения, медицинское обеспечение и санаторно-курортное лечение, меры социальной поддерж-

ки членов семей сотрудников, погибших (умерших), пропавших без вести при выполнении служебных обязанностей.

Нормативно-правовое регулирование в области прохождения службы в органах внутренних дел Российской Федерации включает в себя и антикоррупционное законодательство.

Необходимо отметить, что Положение о Министерстве внутренних дел Российской Федерации предусматривает обеспечение исполнения законодательства Российской Федерации о противодействии коррупции в системе МВД России (Федеральный закон от 25 декабря 2008 г. № 273-ФЗ «О противодействии коррупции», в котором устанавливаются основные принципы противодействия коррупции, правовые и организационные основы предупреждения коррупции и борьбы с ней, минимизации и (или) ликвидации последствий коррупционных правонарушений).

Основными направлениями деятельности государственных органов по повышению эффективности противодействия коррупции являются:

1) проведение единой государственной политики в области противодействия коррупции;

2) создание механизма взаимодействия правоохранительных и иных государственных органов с общественными и парламентскими комиссиями по вопросам противодействия коррупции, а также с гражданами и институтами гражданского общества;

3) принятие законодательных, административных и иных мер, направленных на привлечение государственных и муниципальных служащих, а также граждан к более активному участию в противодействии коррупции, на формирование в обществе негативного отношения к коррупционному поведению;

4) совершенствование системы и структуры государственных органов, создание механизмов общественного контроля за их деятельностью;

5) введение антикоррупционных стандартов, то есть установление для соответствующей области деятельности единой системы запретов, ограничений и дозволений, обеспечивающих предупреждение коррупции в данной области;

6) унификация прав государственных и муниципальных служащих, лиц, замещающих государственные должности Российской Федерации, государственные должности субъектов Российской Федерации, должности глав муниципальных образований, муниципальные должности, а также устанавливаемых для указанных служащих и лиц ограничений, запретов и обязанностей;

7) обеспечение доступа граждан к информации о деятельности федеральных органов государственной власти, органов государ-

ственной власти субъектов Российской Федерации и органов местного самоуправления;

8) обеспечение независимости средств массовой информации;

9) неукоснительное соблюдение принципов независимости судей и невмешательства в судебную деятельность;

10) совершенствование организации деятельности правоохранительных и контролирующих органов по противодействию коррупции;

11) совершенствование порядка прохождения государственной и муниципальной службы;

12) обеспечение добросовестности, открытости, добросовестной конкуренции и объективности при осуществлении закупок товаров, работ, услуг для обеспечения государственных или муниципальных нужд;

13) устранение необоснованных запретов и ограничений, особенно в области экономической деятельности;

14) совершенствование порядка использования государственного и муниципального имущества, государственных и муниципальных ресурсов (в том числе при предоставлении государственной и муниципальной помощи), а также порядка передачи прав на использование такого имущества и его отчуждения;

15) повышение уровня оплаты труда и социальной защищенности государственных и муниципальных служащих;

16) укрепление международного сотрудничества и развитие эффективных форм сотрудничества с правоохранительными органами и специальными службами, подразделениями финансовой разведки и другими компетентными органами иностранных государств и международными организациями в области противодействия коррупции и розыска, конфискации и репатриации имущества, полученного коррупционным путем и находящегося за рубежом;

17) усиление контроля за решением вопросов, содержащихся в обращениях граждан и юридических лиц;

18) передача части функций государственных органов саморегулируемым организациям, а также иным негосударственным организациям;

19) сокращение численности государственных и муниципальных служащих с одновременным привлечением на государственную и муниципальную службу квалифицированных специалистов;

20) повышение ответственности федеральных органов государственной власти, органов государственной власти субъектов Российской Федерации, органов местного самоуправления и их должностных лиц за непринятие мер по устранению причин коррупции;

21) оптимизация и конкретизация полномочий государственных органов и их работников, которые должны быть отражены в административных и должностных регламентах.

Законом Российской Федерации от 12 февраля 1993 г. № 4468-1 «О пенсионном обеспечении лиц, проходивших военную службу, службу в органах внутренних дел, Государственной противопожарной службе, органах по контролю за оборотом наркотических средств и психотропных веществ, учреждениях и органах уголовно-исполнительной системы, Федеральной службе войск национальной гвардии Российской Федерации, и их семей» установлены категории лиц, которые подлежат пенсионному обеспечению, т. е. лица, проживающие на территории Российской Федерации, проходившие военную службу в качестве офицеров, прапорщиков, мичманов и военнослужащих сверхсрочной службы или военную службу по контракту в качестве солдат, матросов, сержантов и старшин в вооруженных силах (армиях, войсках), органах безопасности и иных созданных в соответствии с законодательством воинских формированиях либо службу в органах внутренних дел, органах по контролю за оборотом наркотических средств и психотропных веществ, учреждениях и органах уголовно-исполнительной системы других государств-участников Содружества Независимых Государств и государств, не являющихся участниками Содружества Независимых Государств, с которыми Российской Федерацией либо бывшим Союзом ССР заключены договоры (соглашения) о социальном обеспечении, а также семей указанных лиц осуществляется в порядке, предусмотренном этими договорами (соглашениями).

Так же установлены виды пенсий:

- за выслугу лет;
- по инвалидности.

В случае гибели или смерти лиц их семьи приобретают право на пенсию по случаю потери кормильца. Семьи умерших пенсионеров имеют право на пенсию по случаю потери кормильца на общих основаниях с семьями лиц, умерших в период прохождения службы.

Лицам, имеющим право на пенсионное обеспечение, пенсии назначаются и выплачиваются после увольнения их со службы. Пенсии по инвалидности и пенсии по случаю потери кормильца их семьям назначаются независимо от продолжительности службы.

Законом Российской Федерации от 12 февраля 1993 г. № 4468-1 регламентировано, что лицам, проходившим военную службу, службу в органах внутренних дел, Государственной противопожарной службе, органах по контролю за оборотом наркотических средств и психотропных веществ, учреждениях и органах уголовно-испол-

нительной системы, Федеральной службе войск национальной гвардии Российской Федерации, и их семьям устанавливается одна пенсия по их выбору. Супруги, родители вышеуказанных лиц, погибших вследствие военной травмы, не вступившие в новый брак, имеют право на одновременное получение двух пенсий. Им может устанавливаться пенсия по случаю потери кормильца и любая другая пенсия в соответствии с законодательством Российской Федерации (за исключением пенсии по случаю потери кормильца или социальной пенсии по случаю потери кормильца).

Указом Президента Российской Федерации от 14 октября 2012 г. № 1377 «О Дисциплинарном уставе органов внутренних дел Российской Федерации» установлено, что устав обязателен для исполнения сотрудниками органов внутренних дел Российской Федерации.

Устав определяет:

а) сущность служебной дисциплины в органах внутренних дел Российской Федерации (далее – органы внутренних дел);

б) обязанности сотрудников по соблюдению и поддержанию служебной дисциплины;

в) обязанности и права руководителей (начальников) по поддержанию служебной дисциплины;

г) обязательность исполнения приказов и распоряжений руководителя (начальника);

д) порядок применения мер поощрения;

е) порядок наложения и исполнения дисциплинарных взысканий;

ж) порядок учета мер поощрения и дисциплинарных взысканий;

з) порядок обжалования дисциплинарных взысканий.

Так же регламентируются обязанности сотрудника по соблюдению и поддержанию служебной дисциплины, обязанности руководителя (начальника) по поддержанию служебной дисциплины, меры поощрения и порядок их применения, дисциплинарные взыскания, порядок их наложения и исполнения.

Указом Президента Российской Федерации от 22 ноября 2012 г. № 1575 «Вопросы прохождения службы сотрудниками органов внутренних дел Российской Федерации» утверждаются:

а) квалификационные требования к стажу службы в органах внутренних дел Российской Федерации или стажу (опыту) работы по специальности, профессиональным знаниям и навыкам сотрудника органов внутренних дел Российской Федерации;

б) Положение о порядке возложения на сотрудника органов внутренних дел Российской Федерации временного исполнения обязанностей по должности высшего начальствующего состава

и освобождения сотрудника органов внутренних дел Российской Федерации от временного исполнения этих обязанностей;

в) Положение о порядке заключения нового контракта о прохождении службы в органах внутренних дел Российской Федерации с сотрудником органов внутренних дел Российской Федерации, замещающим должность высшего начальствующего состава и достигшим предельного возраста пребывания на службе в органах внутренних дел Российской Федерации;

г) Положение о порядке присвоения сотруднику органов внутренних дел Российской Федерации специального звания досрочно или на одну ступень выше специального звания, предусмотренного по замещаемой должности в органах внутренних дел Российской Федерации.

В Указе Президента Российской Федерации от 21 декабря 2016 г. № 699 «Об утверждении Положения о Министерстве внутренних дел Российской Федерации и Типового положения о территориальном органе Министерства внутренних дел Российской Федерации по субъекту Российской Федерации» утверждаются: Положение о Министерстве внутренних дел Российской Федерации; типовое положение о территориальном органе Министерства внутренних дел Российской Федерации по субъекту Российской Федерации.

В Указе Президента Российской Федерации от 1 марта 2017 г. № 96 «Об утверждении Положения о кадровом резерве федерального государственного органа» утверждено Положение о кадровом резерве федерального государственного органа.

Кадровый резерв формируется в целях:

а) обеспечения равного доступа граждан Российской Федерации к федеральной государственной гражданской службе;

б) своевременного замещения должностей федеральной гражданской службы;

в) содействия формированию высокопрофессионального кадрового состава федеральной гражданской службы;

г) содействия должностному росту федеральных государственных гражданских служащих.

Принципами формирования кадрового резерва являются:

а) добровольность включения гражданских служащих (граждан) в кадровый резерв;

б) гласность при формировании кадрового резерва;

в) соблюдение равенства прав граждан при их включении в кадровый резерв;

г) приоритетность формирования кадрового резерва на конкурсной основе;

д) учет текущей и перспективной потребности в замещении должностей федеральной гражданской службы в федеральном государственном органе;

е) взаимосвязь должностного роста гражданских служащих с результатами оценки их профессионализма и компетентности;

ж) персональная ответственность руководителя федерального государственного органа за качество отбора гражданских служащих (граждан) для включения в кадровый резерв и создание условий для должностного роста гражданских служащих;

з) объективность оценки профессиональных и личностных качеств гражданских служащих (граждан), претендующих на включение в кадровый резерв, с учетом опыта их работы в федеральных государственных органах, государственных органах субъектов Российской Федерации, органах местного самоуправления, организациях.

Постановление Правительства Российской Федерации от 6 декабря 2012 г. № 1259 «Об утверждении Правил профессионального психологического отбора на службу в органы внутренних дел Российской Федерации» утверждает правила профессионального психологического отбора на службу в органы внутренних дел Российской Федерации.

Профессиональный психологический отбор гражданина на службу осуществляется для определения способности указанного гражданина по своим личным и деловым качествам выполнять служебные обязанности сотрудника органов внутренних дел Российской Федерации, а также для выявления факторов риска девиантного (общественно опасного) поведения.

В процессе психологического отбора проводится определение категорий профессиональной психологической пригодности кандидатов.

Определение категорий профессиональной пригодности осуществляется путем проведения психологических и психофизиологических исследований (обследований), тестирований, медицинских обследований (за исключением исследований (обследований), тестирования, указанных в части 6 статьи 17 Федерального закона «О службе в органах внутренних дел Российской Федерации и внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации»: «Граждане, поступающие на службу в органы внутренних дел, проходят в порядке, определяемом федеральным органом исполнительной власти в сфере внутренних дел, психофизиологические исследования (обследования), тестирование, направленные на выявление потребления без назначения врача наркотических средств или психотропных веществ и злоупотребления алкоголем или токсическими веществами», в том числе с применением специ-

ализированных технических устройств, не наносящих ущерба жизни и здоровью людей и не причиняющих вреда окружающей среде, а также медицинских изделий.

Критериями определения категорий профессиональной пригодности являются уровень развития личных и деловых качеств кандидатов, необходимых для выполнения служебных обязанностей сотрудника органов внутренних дел Российской Федерации, наличие или отсутствие факторов риска.

Если международным договором Российской Федерации установлены иные правила, чем те, которые предусмотрены настоящим Федеральным законом, то применяются правила международного договора.

Постановлением Правительства Российской Федерации от 15 декабря 2018 г. № 1563 «О порядке оказания сотрудникам органов внутренних дел Российской Федерации, отдельным категориям граждан Российской Федерации, уволенным со службы в органах внутренних дел Российской Федерации, органах по контролю за оборотом наркотических средств и психотропных веществ, членам их семей и лицам, находящимся на их иждивении, медицинской помощи и обеспечении их санаторно-курортным лечением» утверждены:

1) Правила медицинского обеспечения сотрудников органов внутренних дел Российской Федерации, отдельных категорий граждан Российской Федерации, уволенных со службы в органах внутренних дел, органах по контролю за оборотом наркотических средств и психотропных веществ, в медицинских организациях Министерства внутренних дел Российской Федерации и медицинских организациях Федеральной службы войск национальной гвардии Российской Федерации;

2) Правила оказания медицинской помощи сотрудникам органов внутренних дел Российской Федерации в медицинских организациях государственной системы здравоохранения и муниципальной системы здравоохранения, за исключением медицинских организаций Министерства внутренних дел Российской Федерации и медицинских организаций Федеральной службы войск национальной гвардии Российской Федерации, и возмещения расходов указанным организациям;

3) Правила медицинского обеспечения членов семей сотрудников органов внутренних дел Российской Федерации, отдельных категорий граждан Российской Федерации, уволенных со службы в органах внутренних дел, органах по контролю за оборотом наркотических средств и психотропных веществ, и лиц, находящихся

на иждивении сотрудников органов внутренних дел, отдельных категорий граждан Российской Федерации, уволенных со службы в органах внутренних дел, органах по контролю за оборотом наркотических средств и психотропных веществ, в медицинских организациях Министерства внутренних дел Российской Федерации и медицинских организациях Федеральной службы войск национальной гвардии Российской Федерации;

4) Правила предоставления путевок в санаторно-курортные организации Министерства внутренних дел Российской Федерации и санаторно-курортные организации Федеральной службы войск национальной гвардии Российской Федерации сотрудникам органов внутренних дел Российской Федерации и отдельным категориям граждан Российской Федерации, уволенным со службы в органах внутренних дел, органах по контролю за оборотом наркотических средств и психотропных веществ.

В целях реализации статьи 34 Федерального закона от 30 ноября 2011 г. № 342-ФЗ «О службе в органах внутренних дел Российской Федерации и внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации» Правительством Российской Федерации было подписано Постановление Правительства Российской Федерации от 25 июня 2012 г. № 621 «Об утверждении положения о совмещении обязанностей на службе в органах внутренних дел Российской Федерации». Положение о совмещении обязанностей на службе в органах внутренних дел Российской Федерации устанавливает порядок и условия выполнения сотрудниками органов внутренних дел Российской Федерации наряду с выполнением служебных обязанностей по замещаемой должности в органах внутренних дел Российской Федерации обязанностей по иной должности в органах внутренних дел.

Совмещение обязанностей допускается в пределах подразделения центрального аппарата Министерства внутренних дел Российской Федерации, территориального органа Министерства внутренних дел Российской Федерации, образовательной организации, научной, медико-санитарной и санаторно-курортной организации системы Министерства внутренних дел Российской Федерации, окружного управления материально-технического снабжения системы Министерства внутренних дел Российской Федерации, а также иной организации и подразделения, созданных для выполнения задач и осуществления полномочий, возложенных на органы внутренних дел.

Совмещение обязанностей допускается по равнозначной или нижестоящей должности в органах внутренних дел, по которой

установлены обязанности, аналогичные обязанностям по замещаемой сотрудником должности, либо по иной должности при условии, что сотрудник соответствует квалификационным требованиям по совмещаемой должности.

Совмещение обязанностей допускается по вакантным и невакантным должностям.

Совмещение обязанностей по невакантной должности допускается в случаях временной нетрудоспособности, пребывания в отпуске или в командировке, обучения с отрывом от выполнения служебных обязанностей, временного отстранения от выполнения служебных обязанностей сотрудника, замещающего эту должность.

Не допускается совмещение обязанностей:

- сотрудниками, замещающими должности высшего начальствующего состава;

- руководителями (начальниками) и их заместителями всех уровней;

- по должностям, выполнение служебных обязанностей по которым предусматривает содержание, охрану и конвоирование задержанных, подвергнутых административному аресту и (или) заключенных под стражу лиц, находящихся в изоляторах временного содержания подозреваемых и обвиняемых, органов внутренних дел;

- по должностям, предусматривающим проведение уголовно-процессуальных действий сотрудниками, не обладающими полномочиями по проведению уголовно-процессуальных действий по основной должности;

- по должностям, предусматривающим проведение оперативно-разыскных мероприятий, сотрудниками, не обладающими полномочиями по проведению оперативно-разыскных мероприятий по основной должности.

Постановление Совета Министров – Правительства Российской Федерации от 22 сентября 1993 г. № 941 «О порядке исчисления выслуги лет, назначения и выплаты пенсий, компенсаций и пособий лицам, проходившим военную службу в качестве офицеров, прапорщиков, мичманов и военнослужащих сверхсрочной службы или по контракту в качестве солдат, матросов, сержантов и старшин либо службу в органах внутренних дел, Федеральной противопожарной службе Государственной противопожарной службы, учреждениях и органах уголовно-исполнительной системы и их семьям в Российской Федерации» устанавливает периоды, которые подлежат зачету в выслугу лет для назначения пенсии после увольнения проходившим военную службу в качестве офи-

церов, прапорщиков, мичманов и военнослужащих сверхсрочной службы или по контракту в качестве солдат, матросов, сержантов и старшин либо службу в органах внутренних дел, Федеральной противопожарной службе Государственной противопожарной службы, учреждениях и органах уголовно-исполнительной системы и их семьям в Российской Федерации.

Постановлением Правительства Российской Федерации от 27 декабря 2011 г. № 1158 «О порядке исчисления стажа службы (выслуги лет) для выплаты ежемесячной надбавки к окладу месячного денежного содержания за стаж службы (выслугу лет) сотрудникам органов внутренних дел Российской Федерации» утверждены Правила исчисления стажа службы (выслуги лет) для выплаты ежемесячной надбавки к окладу месячного денежного содержания за стаж службы (выслугу лет) сотрудникам органов внутренних дел Российской Федерации.

Правила определяют порядок исчисления стажа службы (выслуги лет) для выплаты ежемесячной надбавки к окладу месячного денежного содержания за стаж службы (выслугу лет) сотрудникам органов внутренних дел Российской Федерации в размере, установленном в соответствии с частью 7 статьи 2 Федерального закона от 19 июля 2011 г. № 247-ФЗ «О социальных гарантиях сотрудникам органов внутренних дел Российской Федерации и внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации»:

- 1) от 2 до 5 лет – 10 процентов;
- 2) от 5 до 10 лет – 15 процентов;
- 3) от 10 до 15 лет – 20 процентов;
- 4) от 15 до 20 лет – 25 процентов;
- 5) от 20 до 25 лет – 30 процентов;
- 6) 25 лет и более – 40 процентов.

Таким образом, служба в органах внутренних дел является одним из видов государственной службы Российской Федерации. Поэтому организация работы с личным составом осуществляется с помощью положений права, характеризующих основу.

2.2. Аттестация сотрудников органов внутренних дел Российской Федерации

Организация и проведение аттестации является сложным и многоплановым процессом, поскольку работа по аттестации не ограничивается процедурой ее составления и утверждения. Процесс аттестования включает в себя комплекс различных по содержанию и трудоемкости, но органически связанных между собой элементов.

Оценка и аттестация кадров способствует получению необходимой информации о сотрудниках, уровне их квалификации и личных качествах, являясь в то же время средством стимулирования профессионального мастерства.

На сегодняшний день одним из важных направлений кадровой политики в органах внутренних дел МВД России является повышение уровня профессионализма руководящих кадров. Совершенствование оперативно-служебной деятельности органов внутренних дел МВД России, выполняющих важные государственные задачи по охране правопорядка, во многом зависит от повышения эффективности работы с кадрами, объективной оценки результатов их работы, профессиональных и личных качеств сотрудников и особенно руководящих кадров, наиболее рациональной и целесообразной их расстановки.

В современных условиях диагностика профессиональных и личностных качеств руководителей МВД приобретает особое значение, так как реформирование общества требует для государственных органов таких кадров, которые способны не только принять цель и задачи реформ, но и решительно, энергично, а главное, компетентно претворять их в жизнь. Одним из эффективных видов изучения служебной деятельности и личности руководителей МВД является их периодическая аттестация.

В связи с этим исследование проблем повышения эффективности аттестации сотрудников ОВД является весьма актуальной проблемой, решение которой непосредственно связано с оптимизацией использования кадрового потенциала ведомства.

В нормативных правовых актах не зафиксировано определение понятия «аттестационное производство». Данное понятие можно сформулировать на основе анализа правовых норм, посвященных институту аттестации.

Аттестационное производство – это нормативно урегулированная деятельность, в процессе которой аттестационная комиссия для определения служебного соответствия сотрудника предъявляемым требованиям производит оценку нравственных, деловых, личных и профессиональных качеств сотрудника, процесса и итогов его служебной деятельности.

Аттестационное производство в системе органов внутренних дел Российской Федерации базируется на принципах законности, объективности, гласности, целесообразности и гуманизма, обязательности, реализации принятых решений, защиты аттестуемым своих прав, которые пронизывают все его содержание.

Содержание аттестационного производства наглядно проявляется в его функциях, в числе которых можно выделить информаци-

онно-аналитическую, организационную, контрольную, регулятивную и правоприменительную.

Аттестация – это деятельность, процесс, начинающийся с момента принятия решения о ее проведении и заканчивающийся принятием решения по итогам аттестации, выполнением всех рекомендаций аттестационных комиссий, а также замечаний и предложений аттестуемых, высказанных ими на заседаниях аттестационных комиссий. Таким образом, на разных стадиях аттестационной процедуры субъектами аттестации становятся многие структурные подразделения правоохранительных органов и различные категории служащих. Очевидно, что, опираясь только на характеристику или перечисление субъектов аттестационного производства, мы не сможем полностью раскрыть сущность этого сложного явления. Поэтому будет уместным разделить все аттестационное производство на соответствующие стадии. За основу подобного деления, в частности, можно принять хронологическую последовательность осуществления рассматриваемой деятельности.

Стадия – это отдельная часть аттестационного производства с индивидуальными особенностями временного, процессуального характера, имеющая различный круг субъектов, наделенных определенными правами и обязанностями, и завершающаяся процессуальным документом, преследующая как индивидуальные, так и общие цели, задачи, принципы этого производства.

Можно выделить четыре стадии аттестационного производства:

1. Организация подготовки и проведения аттестации.
2. Заседание аттестационной комиссии.
3. Оформление и исполнение решения аттестационной комиссии.
4. Пересмотр решения аттестационной комиссии.

Рассмотрим перечисленные стадии более детально.

1. Организация подготовки и проведения аттестации в органах внутренних дел возлагается на подразделения по работе с личным составом и отражается в приказе начальника органа внутренних дел, где предусматривается:

- создание аттестационных комиссий, утверждение или уточнение их состава;
- разработка и доведение до сотрудников сроков, планов и схем аттестации;
- изучение нормативных документов, регулирующих проведение аттестации сотрудников;
- проведение инструктивных совещаний с начальниками соответствующих органов и подразделений, сотрудниками кадро-

вых подразделений, председателями и членами аттестационных комиссий;

– материальное, техническое и методическое обеспечение деятельности по подготовке и проведению аттестации.

В состав аттестационной комиссии входят: председатель, заместитель председателя, иные члены аттестационной комиссии и секретарь, назначаемый из числа членов аттестационной комиссии. Все члены аттестационной комиссии при принятии решений обладают равными правами.

В состав аттестационной комиссии в обязательном порядке включаются сотрудники кадрового и правового (юридического) подразделений.

В случае необходимости по решению уполномоченного руководителя к работе аттестационной комиссии могут привлекаться с правом совещательного голоса члены общественных советов при федеральном органе исполнительной власти в сфере внутренних дел и его территориальных органах, общественных организаций ветеранов органов внутренних дел, а также представители научных и образовательных организаций – специалисты по вопросам деятельности органов внутренних дел.

Аттестационные комиссии формируются таким образом, чтобы была исключена возможность возникновения конфликта интересов, который мог бы повлиять на рекомендации аттестационной комиссии.

На время аттестации сотрудника органов внутренних дел, являющегося членом аттестационной комиссии, его членство в этой комиссии приостанавливается.

Ежегодно, к *15 декабря*, кадровым подразделением разрабатывается План проведения аттестации на следующий календарный год.

Рекомендуемый образец плана указан в приложении № 39 к Порядку организации прохождения службы в органах внутренних дел Российской Федерации и, кроме данных, характеризующих аттестуемого (ФИО, должность, специальное звание, стаж службы в должности по состоянию на январь текущего года), должен также содержать информацию:

- о дате проведения последней (предыдущей) аттестации;
- о дате планируемого проведения аттестации;
- об отметке о дне проведения заседания аттестационной комиссии и ознакомлении сотрудника с ее рекомендациями.

При разработке Плана проведения аттестации учитываются даты назначения сотрудников на должности, даты проведения

последних аттестаций и рекомендации аттестационных комиссий, принятые по их результатам.

Кадровое подразделение проведения аттестации знакомит с Планом проведения аттестации аттестуемых в плановый период сотрудников и их непосредственных руководителей (начальников) в части, касающейся указанных сотрудников и руководителей, а также направляет копию Плана проведения аттестации в:

1) подразделение профессиональной подготовки (лицу, на которое возложены обязанности по организации и проведению занятий по профессиональной служебной и физической подготовке);

2) подразделение по профилактике коррупционных и иных правонарушений (инспекцию по личному составу, лицу, ответственному за работу по профилактике коррупционных и иных правонарушений либо воспитательную работу).

В случае принятия решения о проведении внеочередной аттестации кадровое подразделение знакомит под расписку аттестуемых сотрудников с указанным решением.

Не позднее чем за три рабочих дня до даты проведения аттестации непосредственным руководителем (начальником) аттестуемого сотрудника в соответствующую аттестационную комиссию представляется отзыв о выполнении сотрудником служебных обязанностей, содержащий мотивированные предложения аттестационной комиссии.

Сведения, указанные в пунктах 1 и 2, представляются при проведении:

а) аттестации в соответствии с Планом проведения аттестации – не позднее чем за тридцать дней до даты проведения аттестации.

б) внеочередной аттестации – не позднее чем за пять рабочих дней до даты проведения аттестации. Сведения представляются на основании мотивированного рапорта, поданного непосредственным руководителем (начальником) аттестуемого сотрудника в день принятия решения о его аттестации.

При подготовке мотивированного отзыва непосредственный руководитель (начальник) обязан провести с аттестуемым сотрудником индивидуальную беседу: разъяснить основания и порядок проведения аттестации, ответственность сотрудника за неявку на аттестацию.

В зависимости от замещаемой аттестуемым сотрудником должности, а также основания проведения аттестации в мотивированном отзыве отражается следующее:

1. Уровень профессиональной служебной и физической подготовки сотрудника.

2. Отношение сотрудника к выполнению служебных обязанностей.

3. Достигнутые результаты в служебной деятельности.

4. Степень соответствия профессиональных знаний и навыков сотрудника квалификационным требованиям, предъявляемым к замещаемой им должности, а также характеристика личных и деловых качеств сотрудника.

5. Сведения о соблюдении сотрудником служебной дисциплины, о применении к нему мер поощрения и наложении на него дисциплинарных взысканий за аттестуемый период.

После служебной характеристики сотрудника непосредственный руководитель (начальник) указывает в мотивированном отзыве свои предложения аттестационной комиссии по дальнейшему прохождению службы сотрудником в соответствии с частью 13 статьи 33 Федерального закона «О службе в органах внутренних дел Российской Федерации и внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации».

Секретарь аттестационной комиссии до заседания аттестационной комиссии обязан доложить председателю аттестационной комиссии о поступивших документах, подлежащих рассмотрению на заседании аттестационной комиссии, и правильности их оформления, о времени и месте проведения заседания, о вопросах, выносимых на ее рассмотрение, оповестить членов аттестационной комиссии и лиц, присутствие которых необходимо на заседании аттестационной комиссии, а также не менее чем за один рабочий день до проведения аттестации ознакомить аттестуемого сотрудника под расписку с датой и местом проведения заседания аттестационной комиссии.

В случае отказа сотрудника от ознакомления с мотивированным отзывом составляется соответствующий акт в произвольной форме.

Аттестуемый сотрудник вправе в письменной форме выразить свое несогласие с мотивированным отзывом и представить на заседание аттестационной комиссии дополнительные сведения, в том числе о достигнутых им результатах в служебной деятельности.

2. Заседание аттестационной комиссии является центральной стадией всего аттестационного производства, на которой рассматриваются поступившие аттестационные материалы, принимается решение по итогам заседания. Аттестация проводится в присутствии сотрудника органов внутренних дел.

В случае неявки сотрудника на аттестацию без уважительных причин сведения о неявке на заседание аттестационной комиссии в течение одного рабочего дня направляются руководителю соответствующего органа внутренних дел, структурного подразделения для решения вопроса о привлечении сотрудника к дисциплинарной ответственности в соответствии со статьями 50 и 51 Федерального закона «О службе в органах внутренних дел Российской Федера-

ции и внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации», а аттестация сотрудника переносится.

Аттестация может проводиться в отсутствие аттестуемого сотрудника по решению председателя соответствующей аттестационной комиссии, принятому на основании:

1) предложений непосредственного руководителя (начальника) сотрудника и с согласия сотрудника;

2) мотивированного рапорта сотрудника и с согласия непосредственного руководителя (начальника) сотрудника;

3) мотивированного отзыва, в котором содержится предложение аттестационной комиссии о необходимости признания сотрудника несоответствующим замещаемой должности, в случае освобождения сотрудника от выполнения служебных обязанностей в связи с временной нетрудоспособностью в общей сложности более четырех месяцев в течение двенадцати месяцев.

Аттестационная комиссия рассматривает представленные документы и заслушивает аттестуемого сотрудника.

Обсуждение личных и деловых качеств сотрудника должно быть объективным и доброжелательным. В целях обеспечения объективности оценки личных и деловых качеств сотрудника на заседание аттестационной комиссии могут приглашаться непосредственный руководитель (начальник) сотрудника, составивший мотивированный отзыв, и по просьбе аттестуемого сотрудника – другие сотрудники.

Решение о приглашении непосредственного руководителя (начальника) сотрудника, а также других сотрудников принимает председатель аттестационной комиссии.

Члены аттестационной комиссии вправе задавать аттестуемому сотруднику, а также его непосредственному руководителю (начальнику) вопросы, связанные со служебной деятельностью аттестуемого сотрудника.

В случае предоставления аттестуемым сотрудником при проведении аттестации дополнительных сведений о своей служебной деятельности, а также в целях проверки доводов аттестуемого сотрудника о несогласии с представленным на него мотивированным отзывом аттестационная комиссия вправе перенести аттестацию на более поздний срок для истребования дополнительных материалов и ознакомления с предоставленными сведениями членов аттестационной комиссии.

Непосредственный руководитель (начальник) сотрудника и иные подразделения по запросу аттестационной комиссии в течение четырех рабочих дней обязаны направить в аттестационную комиссию истребуемые дополнительные материалы.

В случае выявления в ходе аттестации несоответствия сведений, изложенных в мотивированном отзыве, фактическим обстоятельствам прохождения сотрудником службы мотивированный отзыв возвращается непосредственному руководителю (начальнику) сотрудника для пересоставления, а аттестация сотрудника переносится.

Члены общественного совета, общественных организаций ветеранов органов внутренних дел и внутренних войск, а также представители научных и образовательных учреждений, организаций при проведении аттестации пользуются правом совещательного голоса.

Члены общественного совета, общественных организаций ветеранов органов внутренних дел и внутренних войск, а также представители научных и образовательных учреждений, организаций, привлеченные к работе аттестационной комиссии, имеют право:

- 1) присутствовать на заседании аттестационной комиссии;
- 2) свободно высказывать свое мнение по любому вопросу деятельности аттестационной комиссии;
- 3) вносить предложения, замечания, давать справки по существу обсуждаемого вопроса;
- 4) обращаться с вопросами к членам аттестационной комиссии и к лицам, приглашенным на заседание аттестационной комиссии;
- 5) знакомиться с протоколами и материалами заседания аттестационной комиссии и иными документами, представляемыми на рассмотрение комиссии и образующимися в ходе ее деятельности;
- 6) представлять документы, обязательные к рассмотрению аттестационной комиссией.

Рекомендации аттестационной комиссии принимаются открытым голосованием.

Заседание аттестационной комиссии считается правомочным, если на нем присутствует не менее двух третей ее состава.

Результаты голосования определяются большинством голосов членов аттестационной комиссии.

При равенстве числа голосов сотрудник органов внутренних дел признается соответствующим замещаемой должности в органах внутренних дел.

Рекомендации аттестационной комиссии оформляются протоколом, который подписывается всеми членами аттестационной комиссии, принимавшими участие в заседании.

По результатам аттестации сотрудника органов внутренних дел аттестационная комиссия принимает одну из следующих рекомендаций:

- 1) сотрудник соответствует замещаемой должности в органах внутренних дел;

2) сотрудник соответствует замещаемой должности в органах внутренних дел и рекомендуется для назначения на вышестоящую должность в органах внутренних дел;

3) сотрудник соответствует замещаемой должности в органах внутренних дел и подлежит включению в кадровый резерв для замещения вышестоящей должности в органах внутренних дел;

4) аттестацию сотрудника следует перенести на срок, не превышающий одного года, для устранения недостатков и упущений в служебной деятельности, указанных в отзыве его непосредственного руководителя (начальника), либо для профессиональной переподготовки или повышения квалификации сотрудника с последующим переводом на иную должность в органах внутренних дел или без такового;

5) сотрудник не соответствует замещаемой должности в органах внутренних дел и подлежит переводу на нижестоящую должность в органах внутренних дел;

6) сотрудник не соответствует замещаемой должности в органах внутренних дел и подлежит увольнению со службы в органах внутренних дел.

По результатам аттестации сотрудника органов внутренних дел аттестационная комиссия может принять рекомендацию о его поощрении, а также внести другие предложения.

Теперь перейдем к аттестационной процедуре. Эта процедура, как правило, неприятна для аттестуемого. При этом традиционная и хорошо знакомая представителям старшего поколения аттестация государственных служащих была направлена в основном на решение административных вопросов. Сотрудники с помощью аттестации «подгонялись» под спущенное сверху штатное расписание и, надо отдать должное старым испытанным методам, процедура была отработана и позволяла достичь ожидаемого эффекта. В настоящее время особая роль в процедуре аттестации принадлежит качественному подбору и объективной работе аттестационной комиссии, в состав которой должны входить независимые эксперты, а также представители кадровой и юридическо-психологической службы. Такой состав аттестационной комиссии позволит обеспечить объективность мнений и защищенность самого аттестуемого. Отметим также особую роль аттестационной комиссии при проведении аттестаций. В практике работы бывают случаи формального отношения руководителей подразделений к характеристике подчиненного. В этом случае аттестационная комиссия вправе возвратить аттестационный лист на доработку тому руководителю подразделения, который подошел не с полной долей ответственности к данной процедуре. И, наконец, итоговой формой аттестации является решение аттестационной комиссии. По результатам аттестации члены аттеста-

ционной комиссии вправе внести на рассмотрение руководителя службы мотивированные рекомендации о повышении сотрудника в должности, присвоении ему очередного квалификационного разряда (классного чина, ранга), об изменении надбавки за особые условия службы, о включении его в резерв на выдвижение на вышестоящую должность, а также о принятии соответствующих мер по государственным служащим, признанным аттестационной комиссией не соответствующим замещаемой государственной должности.

Таким образом, учитывая, что результаты аттестации влияют на служебные перемещения сотрудника и динамику его личностного роста, при разработке аттестационной документации необходимо учитывать комплексный характер оценки служебной деятельности сотрудника.

3. Оформление и исполнение решения аттестационной комиссии. Рекомендации аттестационной комиссии заносятся в аттестационный лист сотрудника органов внутренних дел. Аттестационный лист подписывается председателем и секретарем аттестационной комиссии. Сотрудник знакомится с аттестационным листом под расписку до представления его соответствующему руководителю.

Протокол заседания аттестационной комиссии и аттестационный лист передаются секретарем аттестационной комиссии в соответствующее кадровое подразделение для ознакомления сотрудника с аттестационным листом и представления его соответствующему руководителю органа внутренних дел.

Кадровое подразделение знакомит сотрудника под расписку с аттестационным листом и представляет (направляет) аттестационный лист соответствующему руководителю органа внутренних дел.

В случае отказа сотрудника от ознакомления с аттестационным листом составляется соответствующий акт в произвольной форме.

Сотрудник вправе обжаловать рекомендации аттестационной комиссии в соответствии со статьей 72 Федерального закона «О службе в органах внутренних дел Российской Федерации и внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации».

Руководитель органа внутренних дел не позднее чем через две недели после проведения аттестации принимает одно из решений:

1) о включении сотрудника в установленном порядке в кадровый резерв для замещения вышестоящей должности в органах внутренних дел;

2) о переносе аттестации сотрудника на срок, не превышающий одного года, для устранения недостатков и упущений в служебной деятельности, указанных в отзыве его непосредственного руководителя (начальника);

3) о переносе аттестации сотрудника на срок, не превышающий одного года, и направлении сотрудника на профессиональную переподготовку или повышение квалификации;

4) о переводе сотрудника на вышестоящую или нижестоящую должность в органах внутренних дел;

5) о расторжении с сотрудником контракта и об увольнении его со службы в органах внутренних дел;

6) о заключении с сотрудником нового контракта в соответствии с частью 3 статьи 88 Федерального закона «О службе в органах внутренних дел...» (с сотрудником органов внутренних дел, достигшим предельного возраста пребывания на службе в органах внутренних дел).

Мотивированный отзыв и аттестационный лист приобщаются к личному делу сотрудника.

Протоколы заседаний аттестационных комиссий хранятся в кадровом подразделении.

Возможен пересмотр решения аттестационной комиссии. Сотрудник органов внутренних дел вправе обжаловать рекомендации аттестационной комиссии в соответствии со статьей 72 Федерального закона «О службе в органах внутренних дел...» (служебный спор в органах внутренних дел).

Вопросы аттестации федеральных государственных гражданских служащих.

Аттестационная комиссия Министерства внутренних дел Российской Федерации по вопросам федеральной государственной гражданской службы в своей деятельности руководствуется Федеральным законом от 27 июля 2004 г. № 79-ФЗ «О государственной гражданской службе Российской Федерации», указами Президента Российской Федерации от 1 февраля 2005 г. № 110 «О проведении аттестации государственных гражданских служащих Российской Федерации», от 1 февраля 2005 г. № 111 «О порядке сдачи квалификационного экзамена государственными гражданскими служащими Российской Федерации и оценки их знаний, навыков и умений (профессионального уровня)» и Регламентом работы аттестационной комиссии Министерства внутренних дел Российской Федерации по вопросам федеральной государственной гражданской службы, утвержденным приказом МВД РФ от 17 марта 2008 г. № 245.

Аттестационная комиссия проводит аттестацию, а также квалификационный экзамен и оценку знаний, навыков и умений (профессионального уровня) федеральных государственных гражданских служащих центрального аппарата Министерства внутренних дел Российской Федерации, за исключением федеральных государственных гражданских служащих, замещающих должности гражданской службы, назна-

чение на которые и освобождение от которых осуществляются Президентом Российской Федерации.

Работа аттестационной комиссии осуществляется в соответствии с графиком проведения аттестации федеральных государственных гражданских служащих, который ежегодно, с учетом норм Положения о проведении аттестации государственных гражданских служащих Российской Федерации, утвержденного Указом Президента Российской Федерации от 1 февраля 2005 г. № 110, разрабатывается Департаментом государственной службы и кадров Министерства внутренних дел Российской Федерации и утверждается в установленном порядке правовым актом МВД России.

В графике проведения аттестации указываются:

- 1) наименование подразделения, в котором проводится аттестация;
- 2) список гражданских служащих, подлежащих аттестации;
- 3) дата, время и место проведения аттестации;
- 4) дата представления в аттестационную комиссию необходимых документов с указанием ответственных за их представление.

Утвержденный правовым актом МВД России график проведения аттестации в установленном порядке направляется руководителям подразделений центрального аппарата МВД России, гражданские служащие которых подлежат аттестации, а также членам аттестационной комиссии. Указанные руководители организуют ознакомление с графиком проведения аттестации подлежащих аттестации гражданских служащих.

График проведения аттестации доводится до сведения аттестуемого гражданского служащего не менее чем за месяц до начала аттестации.

Не позднее чем за две недели до начала аттестации руководитель подразделения центрального аппарата МВД России, гражданский служащий которого подлежит аттестации, представляет в аттестационную комиссию утвержденный им и подписанный непосредственным руководителем гражданского служащего отзыв об исполнении подлежащим аттестации федеральным государственным гражданским служащим должностных обязанностей за аттестационный период. К указанному отзыву прилагаются сведения о выполненных гражданским служащим поручениях и подготовленных им проектах документов за аттестационный период.

При каждой последующей аттестации в аттестационную комиссию представляется также аттестационный лист гражданского служащего с данными предыдущей аттестации.

Аттестуемый гражданский служащий не менее чем за неделю до начала аттестации должен быть ознакомлен с отзывом об исполне-

нии им должностных обязанностей за аттестационный период под расписку.

После ознакомления с отзывом аттестуемый гражданский служащий вправе представить в аттестационную комиссию дополнительные сведения о своей профессиональной служебной деятельности за аттестационный период, а также заявление о своем несогласии с представленным отзывом или пояснительную записку на отзыв.

Таким образом, критериями, характеризующими качества аттестуемых сотрудников, должна являться, как уже было отмечено, система показателей, которые укрупненно можно классифицировать по характеру и способу их выражения на следующие профессиональные (профессионально-деловые) и личностные (морально-нравственные) группы. Первая группа качеств должна определяться такими показателями, как образование, стаж работы (по специальности), ученая степень, обучение на курсах (или другие формы) усовершенствования знаний в области деятельности, научные труды. Ко второй группе можно отнести, например, ответственность, работоспособность, умение организовать и планировать свой труд, самостоятельность, творческую активность, способность прогрессивно мыслить и осваивать новые современные методы, быстроту реакции. Показатели второй группы также следует подразделять по значимости в зависимости от категории должностей служащих и с учетом предъявляемых к ним требований. Система показателей должна включать всестороннюю оценку личности различных категорий работников – руководителей, специалистов. Для каждой категории и группы служащих возможно рассчитать нормативные показатели, учитывающие относительную важность каждого из качеств. С этой целью составляется таблица качеств руководителя службы и определяется наиболее значимое из них. После составления ранга каждого качества необходимо непосредственно оценить аттестуемого сотрудника, госслужащего или работника.

2.3. Карьера сотрудника органов внутренних дел Российской Федерации.

Кадровые резервы и организация работы с ними

Приступая к рассмотрению данного вопроса, следует отметить, что среди специалистов по управлению наиболее популярным является определение карьеры как продвижение вперед по однажды выбранной линии работы. Это продвижение предполагает приобретение больших полномочий, более высокого статуса, престижа, власти.

Такое понимание карьеры излагается во многих общетеоретических словарях и энциклопедиях. Так, понятие «карьер» (фр. – *carrière*) «Современный словарь иностранных слов» трактует как продвижение в какой-либо сфере деятельности, достижение известности, славы, выгоды; род занятий, деятельности.

В словаре русского языка С. И. Ожегова слово «карьер» определяется как путь к успехам, видному положению в обществе, на служебном поприще, а также само достижение такого результата. При этом отмечается необходимость разграничения понятий «деловая карьера» и «карьеризм». В первом случае речь идет о людях, профессионально и лучше других делающих свое дело и получающих заслуженное повышение, во втором – занимающихся продвижением по службе в «личных, корыстных интересах». Е.Ф. Яськов определяет карьеру как продвижение работника в профессиональном или должностном отношении от момента вступления его в сферу трудовой деятельности до момента выхода из нее. По его мнению, карьера включает в себя два аспекта: внешний и внутренний. Внешний аспект отражает общую последовательность профессий, видов труда и должностей, занимаемых работником на протяжении всей его трудовой деятельности. С точки зрения внутреннего аспекта карьера выражается в динамике профессиональной мотивации и способностей, реализуемых в индивидуальных профессиональных решениях и поступках.

В.А. Дроздов понимает под служебной карьерой процесс успешного продвижения по ступеням служебной лестницы (вертикальная карьера), а также рост профессионального мастерства.

Д.М. Иванцевич и А.А. Лобанов рассматривают карьеру как индивидуальную осознанную последовательность изменений во взглядах, познании и поведении, связанных с опытом работы и деятельностью в течение трудовой жизни. По мнению названных авторов, главенствующую роль в осмыслении карьеры занимает субъективная оценка, а именно индивидуальное осознание изменений во взглядах.

В.Н. Бушкевич, исследуя проблематику карьеры, сформулировал понятие карьеры как «продвижение человека в освоении и совершенствовании способа жизнедеятельности с целью достижения определенных преимуществ в социальной иерархии общества».

Проведенный анализ понятия «карьер» позволяет сделать вывод о том, что оно рассматривается преимущественно как успешное продвижение вперед по однажды выбранной линии работы, что предполагает не только должностной и профессиональный рост, но также и личностный рост сотрудника, его самосовершенствование.

ние, в основе которого лежат карьерные потенции, мобилизованные и организованные в интересах системы.

Итак, главным в понимании карьеры является то, что продвижение по служебной лестнице сопровождается определенными последствиями. Для того чтобы более полно раскрыть данное понятие, важно рассмотреть его отличительные признаки. Исходным здесь является то, что карьера руководителя ОВД связана с его профессиональной деятельностью.

Данный признак (профессионализм) позволяет отличить рассматриваемый вид карьеры от других возможных успехов руководителя. Например, это могут быть личные успехи в спорте, занятии творчеством и т. д.

Служебная карьера руководителя ОВД предполагает продвижение по службе в соответствии с принятой номенклатурой должностей. В этом проявляется динамизм карьеры, что имеет существенное значение для организации самого процесса управления карьерой. Подробно об этом будет сказано в следующем параграфе главы. Здесь же следует определить, что продвижение по службе руководителя ОВД является актом выбора не только с его стороны, но и той организации органа внутренних дел, которую он представляет. Такое понимание карьеры свидетельствует о сложности и противоречивости управления данным процессом.

Служебная карьера руководителя ОВД предполагает существенное изменение его правового статуса, что может выражаться в повышении ответственности, более высокой заработной плате. Немаловажное значение имеют и социальные последствия таких изменений, как престиж, власть, высокое положение, звание.

Служебная карьера руководителя ОВД характеризуется также и тем, что она предполагает изменение содержания его деятельности, существенные изменения в самой технологии труда. Общая закономерность проявляется здесь в том, что чем выше уровень должностного положения, тем больше времени у руководителя занимают так называемые общие вопросы организации работы подчиненных, взаимодействие с другими государственными органами. Все это способствует развитию личности руководителя в целом.

С учетом изложенного можно попытаться сформулировать следующее определение анализируемого понятия. Служебная карьера руководителя ОВД – это результат выбора в области профессиональной деятельности, связанный с должностным ростом, творческим развитием личности, которое сопровождается изменением его административно-правового статуса, а также объема и технологии выполняемой работы.

Приведенное определение не может охватить в полной мере все аспекты этого сложного понятия. Однако в отличие от ранее предлагаемых в литературе определений карьеры сотрудников ОВД, оно характеризуется, как минимум, двумя новыми подходами: 1) служебная карьера руководителя ОВД это не просто административно-правовой акт, связанный с занятием определенной должности, а система отношений, в которые вступает руководитель по мере его продвижения по службе; 2) продвижение по службе, как сущностный признак карьеры, всегда предполагает выбор. Выбор как должностного лица, которое принимает решение о целесообразности назначения на должность претендента, так и выбор самого кандидата, который соглашается (не соглашается) с предложенной должностью.

Карьера – это субъективно осознанные собственные суждения сотрудника о своем служебном будущем, ожидаемые пути самовыражения и удовлетворения службой. Это поступательное продвижение по служебной лестнице, изменение навыков, способностей, квалификационных возможностей и размеров вознаграждения, связанных с деятельностью сотрудников. Жизнь человека вне работы имеет значительное влияние на карьеру, является частью карьеры. Это продвижение вперед по однажды выбранному пути деятельности.

Иначе говоря, карьера – это индивидуально осознанные позиция и поведение, связанные с опытом и деятельностью на протяжении служебной жизни сотрудника.

Процессная сущность карьеры отражена в большинстве определений этого понятия, о чем красноречиво свидетельствуют используемые в них термины «движение», «продвижение», «рост», а также этимология слова «карьер» (что в переводе с итальянского означает «бег»).

Под карьерой понимают «активное продвижение человека в освоении и совершенствовании способа жизнедеятельности, обеспечивающего его устойчивость в потоке социальной жизни». Карьеру трактуют как движение человека в пространстве организационных позиций, предполагающие последовательную смену функций статуса, социально-экономического положения. То есть карьера – это процесс движения по пути овладения некими ценностями, благами, признанными в обществе или на службе. Таковыми являются:

- должностные ступени, уровни иерархии;
- ступени квалификационной лестницы и связанные с ней ряды, дифференцирующие навыки и знания сотрудников по уровню мастерства;
- статусные ранги, отражающие величину вклада сотрудника в развитие организации (выслуга лет, уникальные рациональные

предложения, судьбоносные для системы МВД России в целом и частности), его положение в коллективе;

- ступени власти как степени влияния на службе (участие в принятии важных решений, близость к руководству);

- уровни материального вознаграждения, дохода (уровень денежного довольствия и разнообразие социальных льгот). При этом следует подчеркнуть, что перечисленные блага могут быть рассмотрены как через призму субъективности человека, так и с точки зрения его среды (сферы профессиональной службы, общества), оценены как чисто субъективно в форме самоощущений, самооценки достижений, так и подкреплены признанием их в среде в виде повышения в должности, уровня оплаты и т. д. Например, человек может ощущать изменения своих навыков, знаний, но окружающие воспримут, «увидят» его профессиональный рост только после того, как ему повысят квалификационный разряд.

Таким образом, карьера – это процесс профессионального роста человека, роста его влияния власти авторитета, статуса в среде, выражений в его продвижении по ступеням иерархии, квалификационной лестницы, вознаграждения, престижа.

Многогранность и сложность такого явления, как карьера, отражается и в многообразии ее видов, разнообразии подходов к ее типологизации. Для классификации видов карьеры можно выделить множество различных оснований, признаков, критериев. Кроме того, можно выделить несколько принципиальных траекторий движения сотрудника в рамках профессии или организации, которые приведут к разным типам карьеры.

По среде рассмотрения карьеру традиционно делят на профессиональную и внутриорганизационную.

Профессиональная карьера характеризуется тем, что конкретный сотрудник в процессе своей профессиональной деятельности проходит различные стадии развития: обучение, поступление на службу, профессиональный рост, поддержка индивидуальных способностей, наконец, уход на пенсию. Эти стадии конкретный сотрудник может пройти последовательно в разных должностях службы системы МВД России.

Наряду с профессиональной карьерой следует выделять внутриорганизационную карьеру. Она охватывает последовательную смену стадий развития сотрудника в рамках определенного направления служебной деятельности.

Внутриорганизационная карьера реализуется в трех основных направлениях:

– вертикальное – именно с этим направлением часто связывают само понятие карьеры, так как в этом случае карьерное продвижение наиболее зримо. Под вертикальным направлением карьеры буквально понимается подъем на более высокую ступень структурной иерархии;

– горизонтальное – имеется в виду либо перемещение в другую функциональную область деятельности, либо выполнение определенной служебной роли на ступени, не имеющей жесткого формального закрепления в организационной структуре (например, выполнение роли руководителя временной целевой программы и т. п.). К горизонтальной карьере можно отнести также расширение или усложнение задач в рамках занимаемой ступени (как правило, адекватным изменением вознаграждения);

– центростремительное – данное направление наименее очевидно, хотя во многих случаях является весьма привлекательным для сотрудников. Под центростремительной карьерой понимается движение к ядру, руководству системы МВД России. Например, приглашение сотрудника на недоступные ему ранее встречи, совещания как формального, так и неформального характера; получение доступа к неформальным источникам информации, доверительные обращения, отдельные важные поручения руководства.

По содержанию происходящих в процессе карьерного движения изменений можно выделить такие виды карьеры, как властная (рост влияния), квалификационная, статусная, монетарная (карьера дохода).

Властная карьера связана либо с формальным ростом влияния в организации посредством движения вверх по иерархии управления, либо с ростом неформального авторитета сотрудника в служебной деятельности.

Квалификационная карьера предполагает профессиональный рост, движение по разрядам тарифной сетки той или иной профессии.

Статусная карьера – это увеличение статуса сотрудника в служебной деятельности, выражаемое либо присвоением очередного ранга за выслугу лет, либо почетного звания за выдающийся вклад в развитие системы МВД России.

Монетарная карьера – это повышение уровня вознаграждения сотрудника, а именно: уровня оплаты труда, объема и качества предоставляемых ему социальных льгот.

Как основания для классификации могут быть использованы характеристики развития процесса карьерного развития.

По характеру развития различают линейный и нелинейный типы карьеры. При линейном типе развитие происходит равномерно

и непрерывно, тогда как нелинейный тип характеризует движение, осуществляющееся скачками или прорывами. Как частный случай данных типов выделяют застой (стагнация, тупик), стадию отсутствия каких-либо существенных изменений в карьере.

По степени устойчивости, непрерывности оправдано деление карьеры соответственно на устойчивую и неустойчивую, прерывистую и непрерывную.

По возможности осуществления карьеру делят на потенциальную (лично выстраиваемый сотрудником служебный жизненный путь на основе его планов, потребностей, способностей, целей) и реальную (то, что удалось достигнуть на протяжении определенного отрезка времени).

По скорости, последовательности прохождения ступеней карьерной лестницы различают скоростную, нормальную, типичную, последовательно-кризисную и другие виды карьеры.

Для того чтобы уточнить цели профессиональной деятельности, степени динамичности и главное – специфику индивидуальной мотивации, нужно учитывать этап карьеры, который сотрудник проходит в данный момент.

Этапы карьеры зависят от возраста, потребности достижения цели, моральных, физиологических, материальных потребностей и пр.

1. До 25:

- учеба, испытания на разных работах;
- начало самоутверждения;
- безопасность существования;
- становление.

2. До 30:

- освоение служебных обязанностей, развитие навыков, формирование квалифицированного специалиста;
- самоутверждение, начало достижения независимости;
- безопасность существования, здоровье, уровень денежного довольствия;

- продвижение.

3. До 50:

- продвижение по служебной лестнице, рост квалификации;
- рост самоутверждения, достижение большей независимости, начало самовыражения;
- здоровье, высокий уровень денежного довольствия;
- сохранение.

4. До 55:

- приготовление к уходу на пенсию. Подготовка к смене вида деятельности;

- стабилизация независимости, самовыражения, рост уважения;
- пенсионный.

Вышеизложенное демонстрирует связи между этапами карьеры и потребностями.

При построении карьеры важна мотивация деятельности сотрудника, являющаяся одним из самых главных вопросов руководителей. Что движет людьми, пришедшими на службу? Какие цели – личные и профессиональные – они преследуют? Чем их можно заинтересовать?

Успешное продвижение руководителей ОВД по карьерной лестнице предполагает поиск новых подходов к управлению служебной карьерой. Здесь важен переход от частных мер (повышение квалификации, работа с резервом и т. п.) к комплексному подходу, который обеспечивал бы взаимосвязь всех этапов карьерного продвижения:

- отбор, назначение на первую руководящую должность;
- поддержание служебного успеха и дальнейшее продвижение по службе;
- завершение службы.

На каждом из указанных этапов решаются свои, особые задачи управления служебной карьерой руководителей ОВД, которые должны рассматриваться в единстве и обеспечивать ее конечную эффективность.

Важное значение для управления служебной карьерой руководителей ОВД имеет определение организационных форм. К таким целесообразно отнести следующие:

- определение целей управления карьерой;
- формирование мотивов карьеры;
- обеспечение открытости процесса управления карьерой; изучение и оценка карьерного потенциала сотрудников;
- работа с резервом на выдвижение; планирование карьеры.

Эффективность служебной карьеры руководителей ОВД зависит от многих факторов объективного и субъективного свойства.

К объективным факторам относятся: состояние экономической, политической систем государства; фактическая система управления ОВД; территориальное расположение ОВД; социально-демографические характеристики руководителей ОВД; временные характеристики карьеры.

К субъективным факторам эффективности служебной карьеры руководителей ОВД целесообразно отнести: профессиональные знания; опыт организаторской работы; расположение прямого начальника; наличие «покровителя» для служебного продвижения; личные и деловые качества руководителя; состояние здоровья.

Служебная карьера руководителей ОВД во многом зависит от качества правового регулирования, возникающих при этом отношений. Совершенствование правового регулирования служебной карьеры руководителей ОВД целесообразно проводить по двум основным направлениям: а) повышение роли закона в регулировании возникающих при этом отношений; б) упорядочение ведомственных нормативных актов.

Стоит обратить внимание на то, что кроме материальных интересов, сотрудниками-профессионалами всегда движет еще что-то. Это «что-то» у каждого свое и, как правило, не лежит на поверхности. Люди хотят сознательно строить свою карьеру, заниматься любимым делом, получать реальные результаты, учиться новому, расширять свои возможности и полномочия, занимать определенное положение в социальной профессиональной среде.

Для оценки особенностей личности, оптимизации выбора сферы профессиональной деятельности в начале профессионального пути важно учитывать тип личности сотрудника, выбирающего область деятельности. Наиболее операциональной для данной цели считается типология личностей Дж. Голланда.

Хотя по концепции Голланда один из типов всегда доминирует, человек может приспосабливаться к условиям, используя стратегии двух и более типов. Учитывая содержание доминирующих и не доминирующих ориентаций, можно выбирать те виды деятельности, которые ближе человеку и в которых он будет более успешен.

Существует несколько типов личности:

1. Реалистический.

Содержание деятельности – ориентация на манипулирование инструментами и механизмами.

Возможная профессия – техник по ремонту и обслуживанию.

2. Исследовательский.

Содержание деятельности – ориентация на поиск.

Возможная профессия – профессор, доктор наук (ученый – исследователь).

3. Артистичный.

Содержание деятельности – ориентация на эмоциональные проявления, самопрезентацию.

Возможная профессия – сотрудник пресс-службы, инспектор группы по пропаганде безопасности дорожного движения.

4. Социальный.

Содержание деятельности – ориентация на взаимодействие с людьми.

Возможная профессия – дежурный дежурной части, инспектор ГИБДД (в том числе регистрационного либо экзаменационного отдела).

5. Конвенциональный.

Содержание деятельности – ориентация на манипулирование данными, информацией.

Возможная профессия – бухгалтер.

Для руководителя организации, принимающего сотрудника на службу, важно знать, как человек сделал свой выбор. Можно выделить следующие основные ситуации выбора профессии:

1. Традиция: вопрос о выборе не возникал в силу традиции, обычаев.

2. Случай: выбор произошел случайно в силу некоего события.

3. Долг: выбор профессии связан с представлением о долге, своей миссии, призвании или обязательствах перед людьми.

4. Целевой выбор: выбор связан с сознательным определением целей профессиональной деятельности, исходя из анализа реальных проблем и путей их решения (до момента выбора человек знает о будущей профессиональной деятельности).

Это одно из важных решений, принимаемых человеком в жизни.

Выбор карьеры есть выражение личности, а не случайное событие.

Достижения в служебной деятельности определяются совокупностью способностей, характера и темперамента человека, т. е. личностью человека.

При выборе карьеры надо уметь дать себе ответы на следующие вопросы:

Что является целью моей карьеры?

Какие факторы способствуют достижению поставленной цели в карьере?

Чего я хочу от службы? – Финансовых выгод или морального удовлетворения?

Что для меня значат статус, престиж при выборе карьеры?

Какое образование, опыт и мастерство я могу предложить?

Каковы мои сильные и слабые стороны?

Какого рода направления службы мне интересны?

Какой вид служебной деятельности может вызвать у меня чувство наибольшего самоуважения?

Будет ли выбираемое направление в служебной деятельности доставлять мне удовольствие?

Ответы на эти вопросы помогут определиться с направлением места службы и с карьерой.

Планирование и развитие карьеры

Планирование карьеры состоит в определении целей профессионального развития сотрудника и путей, ведущих к их достижению. Реализация плана развития карьеры предполагает, с одной стороны, профессиональное развитие сотрудника, т. е. приобретение требуемой для занятия желаемой должности квалификации, а с другой – последовательное занятие должностей, опыт работы в которых необходим для успеха в целевой должности.

С учетом сказанного, а также на основании анализа литературы в качестве таковых организационных элементов можно назвать следующие:

- 1) определение целей управления карьерой;
- 2) формирование мотивов карьеры;
- 3) изучение и оценка карьерного потенциала сотрудников;
- 4) работа с резервом на выдвижение;
- 5) планирование служебной карьеры;
- 6) обеспечение открытости процесса управления карьерой.

Рассмотрим представленные элементы более подробно.

1. Определение целей управления карьерой. Учитывая двухсторонний характер управления карьерой со стороны а) кадровой службы и вышестоящего руководителя; б) непосредственно самого сотрудника, данные цели следует объединить в две большие группы.

Со стороны кадровой службы и вышестоящего руководителя целями управления карьерой являются:

- рациональное использование профессиональных способностей сотрудника в интересах достижения целей системы органов внутренних дел;
- своевременное сбалансированное обеспечение потребностей системы ОВД в сотрудниках с требуемым уровнем профессионализма и компетентности;
- создание эффективных стимулов для служебной и трудовой отдачи сотрудников;
- обеспечение относительно стабильного состава службы, способного аккумулировать профессиональный опыт и корпоративную культуру службы ОВД.

Одновременно управление карьерой можно рассматривать и со стороны самого сотрудника. В данном случае речь уже идет о реализации им своих жизненных целей и планов, о совпадении его ожиданий и ожиданий органа внутренних дел. Поэтому управление карьерой призвано стимулировать подобные ожидания руководителей ОВД.

На индивидуальном уровне основными целями (ожиданиями) управления служебной карьерой могут быть:

- обеспечение возможностей самореализации в управленческой сфере;
- достижение более высокого статуса в должностной иерархии, а также более высокой заработной платы по службе;
- получение более содержательной и адекватной профессиональным интересам и склонностям работы.

2. Формирование мотивов карьеры. Знание структуры мотивов и научное использование различных механизмов мотивации имеет большое значение в изучении и понимании как отдельного руководителя, так и всего коллектива сотрудников и способствует эффективному управлению служебной карьерой руководителей ОВД.

Проблема мотивации служебной карьеры традиционно исследовалась достаточно глубоко такими зарубежными учеными, как А. Маслоу, Ч. Барнард, Д. Мак-Грегор, Ф. Хернцберг, создавшими целую отрасль в менеджменте – мотивационное управление, которое впоследствии получило название бихевиоризм. Суть данной теории состоит в том, что поведение человека рассматривается как совокупность реакций на внешние воздействия.

Вместе с тем мотивация карьеры определяется как внутренними, так и внешними побуждениями должностного, профессионального и личного роста индивида. Внутреннее побуждение продвижения формируется под воздействием динамических черт характера человека. Это потребности, установки и интересы, которые должны быть ориентированы на достижение поставленных целей. Последователи А. Маслоу, разработавшего теорию мотивации, в основе которой положена уровневая иерархия потребностей, сопоставили ведущие мотивы руководителей с успешностью управленческой деятельности.

При изучении мотивации карьеры многие ученые придерживаются мнения о том, что большинство индивидов настроены в своей жизни на успех. При этом нельзя не учитывать также, что велико и число тех, кого угнетает постоянное чувство страха потерпеть неудачу.

Внешнее побуждение должностного и профессионального роста обеспечивается стимулированием этого процесса со стороны организации линейным менеджментом (вышестоящим руководителем) и кадровой службой.

Таким образом, рассмотрев мотивацию в общетеоретическом научном плане, следует подчеркнуть, что она является важнейшим элементом в механизме управления карьерой. Мотивация

необходима для достижения высокого профессионализма и компетентности в любой сфере деятельности, в том числе и в органах внутренних дел.

Развитием карьеры называют действия, которые предпринимает сотрудник для реализации своего плана и профессионального продвижения. Планирование и управление развитием карьеры требует от сотрудника определенных дополнительных усилий, но в то же время предоставляет целый ряд преимуществ как самому сотруднику, так и подразделению системы МВД России, в которой он служит. Для сотрудника это означает:

- потенциально более высокую степень удовлетворенности от служебной деятельности, предоставляющей ему возможности профессионального роста и повышения уровня жизни;
- более четкое видение профессиональных личных перспектив и возможность планировать другие аспекты собственной жизни;
- возможность целенаправленной подготовки к будущей профессиональной деятельности.

Подразделение системы МВД России получает следующие преимущества:

- мотивированных и лояльных сотрудников, связывающих свою профессиональную деятельность с направлением служебной деятельности, что повышает результаты службы и снижает текучесть кадров;
- возможность планировать профессиональное развитие сотрудников и подразделения в целом с учетом интересов каждой стороны;
- планы развития карьеры отдельных сотрудников в качестве важного источника определения потребностей в профессиональном обучении;
- группу заинтересованных в профессиональном росте, подготовленных, мотивированных сотрудников для продвижения на ключевые должности.

Осознание этих и других преимуществ побуждает создать формальные системы управления развитием карьеры своих сотрудников. Одной из наиболее распространенных моделей управления этим процессом можно назвать модель партнерства по планированию и развитию карьеры.

Партнерство предполагает сотрудничество трех сторон: сотрудника, его руководителя и отдела профессиональной подготовки (кадровой службы). Сотрудник несет ответственность за планирование и развитие собственной карьеры. Руководитель выступает в качестве наставника сотрудника. Его поддержка необходима для

успешного развития карьеры, поскольку он распоряжается ресурсами, управляет распределением служебного времени, аттестует сотрудника.

Главная задача планирования и реализации заключается в обеспечении взаимодействия профессиональной и внутриорганизационной карьер. Это взаимодействие предполагает выполнения ряда задач, а именно:

- достижение взаимосвязи целеполагания подразделения МВД России и отдельного сотрудника;
- обеспечение направленности планирования карьеры на конкретного сотрудника с целью учета его специфических потребностей и ситуаций;
- обеспечение открытости процесса управления карьерой;
- устранение «карьерных тупиков», в которых практически не оказывается возможностей для развития сотрудника;
- повышение качества процесса планирования карьеры;
- формирование наглядных и воспринимаемых критериев служебного роста, используемых в конкретных карьерных решениях;
- изучение карьерного потенциала сотрудников;
- обеспечение обоснованной оценки карьерного потенциала сотрудников с целью сокращения нереалистичных ожиданий;
- определение путей служебного роста, использование которых могло бы удовлетворить количественную и качественную потребность в персонале в нужный момент времени и в нужном месте.

Кадровая служба играет роль профессионального консультанта и одновременно осуществляет общее управление процессом развития карьеры в подразделении.

Реализация плана развития карьеры зависит прежде всего от самого сотрудника. При этом необходимо иметь в виду весь набор условий, делающих это возможным:

- результаты служебной деятельности в занимаемой должности. Успешное выполнение должностных обязанностей является важнейшей предпосылкой продвижения. Случаи повышения не справляющихся со своими обязанностями сотрудников (даже обладающих огромным потенциалом) крайне редки;
- профессиональное и индивидуальное развитие. Сотрудник должен не только пользоваться всеми доступными средствами профессионального развития, но и демонстрировать вновь приобретенные навыки, знания и опыт;
- эффективное партнерство с руководителем. Реализация плана развития карьеры в огромной степени зависит от руководителя, который формально и неформально оценивает работу сотрудни-

ка в занимаемой должности и его потенциал, является важнейшим каналом связи между сотрудником и высшим руководством, принимающим решения о продвижении, располагает ресурсами, необходимыми для развития сотрудника;

– заметное положение в подразделении МВД России. Для продвижения в организационной иерархии необходимо, чтобы руководство знало о существовании сотрудника, его достижениях и возможностях. Заявить о себе можно с помощью профессиональных достижений, удачных выступлений, докладов, отчетов, участия в деятельности творческих коллективов, массовых мероприятиях. Исключительно важным является в данном случае успешное партнерство с отделом профессиональной подготовки (отделом кадров), положительное мнение сотрудников которого о потенциале сотрудника является необходимым условием поступательного развития его карьеры.

Важнейшим компонентом процесса управления развитием карьеры является оценка достигнутого прогресса, в которой участвуют все три стороны: сотрудник, руководитель, отдел профессиональной подготовки (отдел кадров). Оценка проводится периодически, один раз в 4 года (часто вместе с аттестацией сотрудника), в ходе встречи сотрудника и руководителя, а затем подтверждается отделом профессиональной подготовки (отдела кадров). Оценивается не только прогресс в реализации плана, но и реалистичность самого плана в свете произошедших за минувший год событий, эффективность его поддержки со стороны руководителя. Результатом обсуждения становится скорректированный план развития карьеры.

Внутриорганизационная карьера формируется в рамках одной системы управления. В системе МВД России (как и в любой другой социальной системе) внутриорганизационная карьера может складываться тремя способами в полном соответствии с социальным ожиданием сотрудника. Такими способами являются:

1. «Вертикальное» продвижение, соответствующее последовательному подъему на более высокую должностную ступень в границах одной структуры. Например, следователь – старший следователь – заместитель начальника следственного отделения и т. д.

2. «Горизонтальное» продвижение, соответствующее перемещению на равную должность в смежной области деятельности. Например, старший участковый уполномоченный – старший инспектор подразделения по делам несовершеннолетних – старший инспектор дознания и т. п.

3. «Центростремительное» продвижение, соответствующее последовательному прохождению службы от периферийных к централь-

ным органам управления. Это направление связано, как правило, с поэтапным ростом навыков организаторской деятельности, например, от должности в отделении полиции до должности в Главном управлении внутренних дел и МВД.

Тот или иной способ формирования деловой карьеры сотрудника органа внутренних дел подразумевает установление определенного соответствия между индивидуальными целями сотрудника (целями – ориентирами) и целями кадровой политики в системе органов внутренних дел.

Управление развитием карьеры является сложным, требующим значительных ресурсов процессом. К сожалению, само по себе наличие этого процесса не гарантирует реализации профессиональных амбиций всем сотрудникам органов внутренних дел. Однако его отсутствие вызывает неудовлетворенность сотрудников, повышенную текучесть кадров, а также ограничивает способность организации эффективно заполнять вакантные должности.

Кадровые резервы и организация работы с ними

Одним из важнейших условий осуществления единой кадровой политики Российской Федерации, направленной на укрепление и стабилизацию высокопрофессионального кадрового ядра Российской Федерации, обеспечение его преемственности является формирование кадрового резерва, его эффективное использование.

Одним из новых направлений поиска кадрового резерва управленцев на всей территории Российской Федерации является всероссийский конкурс управленцев «Лидеры России».

Целью конкурса является поиск, развитие и поддержка перспективных руководителей, обладающих высоким уровнем лидерских качеств и управленческих компетенций.

Задачи конкурса:

- формирование у участников компетенций в сфере управления, в том числе в прохождении обучения и получение обратной связи от экспертов;

- создание коммуникационной площадки, содействия участникам их дальнейшему развитию и распространению лучших практик.

По условиям конкурса, в нем могут участвовать граждане Российской Федерации в возрасте до 55 лет с опытом управления не менее пяти лет; для участников до 35 лет – с опытом управления до двух лет; для лиц, не являющихся гражданами Российской Федерации, дополнительным условием является согласие и готовность жить и работать в Российской Федерации

или в зарубежных представительствах органов государственной власти Российской Федерации.

Критерием оценки участника является уровень проявления ими интеллектуального потенциала, управленческих компетенций и лидерских качеств в ходе выполнения заданий конкурса.

В ходе конкурса участники выполняют задания и проходят комплексную оценку компетенций (запись видеointервью, тестирование, оценочная конференция, выполнение кейсов, прохождение интервью и т. д.).

По итогам конкурса 45 победителей получили назначения на руководящие посты.

В 2007 году МВД России было принято Положение о порядке формирования резерва для назначения на должности руководящего состава органов внутренних дел Российской Федерации и работе с ним, утвержденное приказом МВД РФ от 13 июля 2007 г. № 629. Однако действовавшее до 2011 года Положение о службе в органах внутренних дел Российской Федерации, утвержденное постановлением Верховного Совета Российской Федерации от 23 декабря 1992 г. № 4202-1 понятия «кадровые резервы» не содержало.

На законодательном уровне впервые Законом о службе в числе основных направлений формирования кадрового состава органов внутренних дел обозначены:

1) подготовка на плановой основе кадров для замещения должностей в органах внутренних дел;

2) создание условий для профессионального и должностного роста сотрудников органов внутренних дел;

3) оценка результатов служебной деятельности сотрудников органов внутренних дел путем проведения аттестации;

4) создание кадрового резерва и его эффективное использование;

5) ведение перечня должностей в органах внутренних дел, подлежащих замещению по конкурсу;

6) применение современных кадровых технологий при приеме на службу в органы внутренних дел и ее прохождении.

В органах внутренних дел определена система кадровых резервов в зависимости от уровня руководящих должностей и порядка их замещения:

– федеральный кадровый резерв на должности, подлежащие замещению лицами высшего начальствующего состава, назначение на которые осуществляется Президентом Российской Федерации;

– кадровый резерв МВД России на должности, назначение на которые осуществляется Министром внутренних дел Российской Федерации и его заместителями;

– кадровый резерв территориального органа внутренних дел и подразделений МВД России на должности, назначение на которые осуществляет соответствующий руководитель.

В соответствии со статьей 30 Закона о службе перевод сотрудника органов внутренних дел на вышестоящую должность рядового состава, младшего, среднего или старшего начальствующего состава осуществляется по результатам аттестации и (или) конкурса, за исключением случаев, если назначение сотрудника на вышестоящую должность в органах внутренних дел осуществляется из кадрового резерва, в котором он состоял в соответствии со статьей 78 Закона о службе.

Вакантные должности руководителей (начальников) из числа должностей среднего и старшего начальствующего состава замещаются по решению руководителя федерального органа исполнительной власти в сфере органов внутренних дел или уполномоченного руководителя сотрудниками органов внутренних дел, состоящими в соответствующем кадровом резерве. В исключительных случаях при отсутствии возможности замещения вакантной должности сотрудником органов внутренних дел, состоящим в кадровом резерве, вакантная должность может быть замещена в установленном настоящим Федеральным законом порядке путем назначения на должность, в том числе по результатам конкурса.

Так, статьей 25 Закона о службе установлено, что конкурс не проводится при назначении на должность в органах внутренних дел сотрудника органов внутренних дел, состоящего в кадровом резерве. Однако это требование не распространяется на случаи назначения на должность педагогического работника образовательной организации высшего образования федерального органа исполнительной власти в сфере органов внутренних дел.

Порядок формирования федерального кадрового резерва устанавливается в соответствии с Указом Президента Российской Федерации от 13 декабря 2012 г. № 1653 «О федеральных кадровых резервах федеральных государственных органов, руководство деятельностью которых осуществляет Президент Российской Федерации», утвердившим Положение о формировании федеральных кадровых резервов федеральных государственных органов, руководство деятельностью которых осуществляет Президент Российской Федерации.

Согласно Указу федеральные кадровые резервы федеральных государственных органов, руководство деятельностью которых осуществляет Президент Российской Федерации, – это сформированные в установленном порядке группы граждан Российской Федерации, соответствующих определенным квалификационным требованиям и обладающих необходимыми профессиональными и личностными качествами для назначения на воинские должности, подлежащие замещению высшими офицерами, и должности высшего начальствующего состава в этих федеральных государственных органах.

Федеральные кадровые резервы входят в состав федерального резерва управленческих кадров. Они формируются в целях своевременного и качественного комплектования воинских должностей, подлежащих замещению высшими офицерами, и должностей высшего начальствующего состава в федеральных государственных органах, руководство деятельностью которых осуществляет Президент Российской Федерации.

В соответствии с Указом работа с федеральными кадровыми резервами строится на следующих принципах:

- а) соблюдении законодательства Российской Федерации;
- б) учете текущей и перспективной потребности в замещении должностей в федеральных государственных органах, по которым предусмотрено присвоение воинских званий высших офицеров и высших специальных званий;
- в) персональной ответственности руководителей федеральных государственных органов за обоснованность предложений о включении лиц в федеральные кадровые резервы и за создание условий для профессионального роста этих лиц;
- г) всесторонней и объективной оценке профессиональных и личностных качеств кандидатов на включение в федеральные кадровые резервы.

Федеральные кадровые резервы формируются Управлением Президента Российской Федерации по вопросам государственной службы и кадров на основании предложений руководителей федеральных государственных органов, уполномоченных вносить Президенту Российской Федерации представления о назначении на воинские должности, подлежащие замещению высшими офицерами, и должности высшего начальствующего состава.

Количество лиц, состоящих в федеральном кадровом резерве федерального государственного органа, не может превышать одну треть от количества воинских должностей в этом органе, подлежащих замещению высшими офицерами, и должностей высше-

го начальствующего состава, установленных соответствующими перечнями, утвержденными Президентом Российской Федерации.

Кадровое подразделение федерального государственного органа составляет список кандидатов на включение в федеральный кадровый резерв этого органа по установленной форме. Отбор кандидатов производится без конкретизации по должностям на основании решения аттестационной комиссии федерального государственного органа исключительно из числа сотрудников этого органа, с их согласия, по результатам изучения и оценки результатов служебной деятельности, деловых и личностных качеств кандидатов, с обязательным учетом поручительства за каждого кандидата, предусмотренного подпунктом «з» пункта 12 вышеназванного Положения.

При отборе кандидатов на включение в федеральные кадровые резервы федеральных государственных органов учитываются:

- а) опыт работы по предполагаемому виду деятельности;
- б) соответствие уровня образования квалификационным требованиям к занимаемой должности;
- в) возраст (с учетом возрастных ограничений, установленных для воинского или специального звания по предполагаемой должности);
- г) готовность к перемещению в интересах службы в другую местность;
- д) морально-психологические и деловые качества;
- е) состояние здоровья.

Кандидаты на включение в федеральный кадровый резерв дают согласие на проведение в отношении их специальных проверочных мероприятий.

Списки кандидатов на включение в федеральный кадровый резерв представляются в установленном порядке в Администрацию Президента Российской Федерации ежегодно, до 1 ноября.

Вместе со списками кандидатов на включение в федеральный кадровый резерв в Администрацию Президента Российской Федерации представляются следующие документы:

- а) справка-объективка;
- б) представление, подписанное Министром внутренних дел Российской Федерации;
- в) выписка из решения центральной аттестационной комиссии МВД России о включении кандидата в федеральный кадровый резерв;
- г) характеристика, подписанная непосредственным начальником (руководителем) кандидата;

д) рапорт о согласии кандидата на включение в федеральный кадровый резерв и перемещение в интересах службы в другую местность;

е) справка о состоянии здоровья;

ж) копия документа (документов) об образовании и квалификации;

з) поручительство двух представителей федерального государственного органа из числа лиц, замещающих должности, по которым предусмотрено присвоение воинских званий высших офицеров либо высших специальных званий, и знающих кандидата по совместной службе не менее двух лет.

Управление Президента Российской Федерации по вопросам государственной службы и кадров организует работу по изучению кандидатов на включение в федеральные кадровые резервы федеральных государственных органов в соответствии с порядком, устанавливаемым руководителем Администрации Президента Российской Федерации. По результатам изучения кандидаты могут быть не рекомендованы к включению в федеральный кадровый резерв федерального государственного органа, о чем этот орган информируется в установленном порядке Управлением Президента Российской Федерации по вопросам государственной службы и кадров.

Персональный состав лиц, включенных в федеральный кадровый резерв федерального государственного органа, утверждается Руководителем Администрации Президента Российской Федерации по представлению помощника Президента Российской Федерации, курирующего кадровые вопросы.

Пополнение персонального состава федерального кадрового резерва новыми кандидатами осуществляется один раз в год, в декабре, по списку, утверждаемому Руководителем Администрации Президента Российской Федерации. О принятом решении Управление Президента Российской Федерации по вопросам государственной службы и кадров информирует федеральный государственный орган. Срок непрерывного пребывания в федеральном кадровом резерве лица, включенного в него решением Руководителя Администрации Президента Российской Федерации, составляет три года.

Ежегодно, к 1 ноября, МВД России представляют в Управление Президента Российской Федерации по вопросам государственной службы и кадров информацию о лицах, состоящих в федеральном кадровом резерве, с характеристикой их морально-психологических и деловых качеств, с оценкой их служебной деятельности, перспектив кадрового роста и выводом о целесообразности дальнейшего нахождения в федеральном кадровом резерве.

Сведения о лицах, включенных в федеральные кадровые резервы федеральных государственных органов, являются сведениями конфиденциального характера. Управление Президента Российской Федерации по вопросам государственной службы и кадров в соответствии с законодательством Российской Федерации обеспечивает их сохранность.

Руководители федеральных государственных органов в соответствии с законодательством Российской Федерации вносят предложения о назначении на вакантные воинские должности, подлежащие замещению высшими офицерами, или на вакантные должности высшего начальствующего состава лиц, состоящих в федеральных кадровых резервах указанных органов.

Назначение на вакантные должности высшего начальствующего состава лиц, не состоящих в федеральных кадровых резервах федеральных государственных органов, осуществляется в исключительных случаях по решению Президента Российской Федерации.

Включение лица в федеральный кадровый резерв федерального государственного органа не влечет за собой обязательное назначение его на должность высшего начальствующего состава.

Лица, включенные в федеральные кадровые резервы федеральных государственных органов, исключаются из них по ходатайству федеральных государственных органов либо по решению Руководителя Администрации Президента Российской Федерации.

Лица, включенные в федеральные кадровые резервы, подлежат исключению из них в случае:

а) неудовлетворительного выполнения своих служебных обязанностей, снижения уровня и результатов служебной деятельности;

б) отказа от перемещения в интересах службы в другую местность;

в) совершения проступка, дискредитирующего звание офицера, его честь и достоинство;

г) увольнения со службы;

д) личной просьбы об исключении из федерального кадрового резерва.

Лица, включенные в федеральные кадровые резервы федеральных государственных органов, могут быть исключены из них в случае:

а) назначения на вышестоящую воинскую должность, подлежащую замещению высшими офицерами, или должность высшего начальствующего состава;

б) признания лица военно-врачебной комиссией ограниченно годным к службе по состоянию здоровья;

в) истечения трех лет непрерывного нахождения в федеральном кадровом резерве;

г) достижения предельного возраста пребывания на службе;

д) несоблюдения служебных ограничений и запретов, требований о предотвращении или об урегулировании конфликта интересов, неисполнения обязанностей, установленных в целях противодействия коррупции.

Для исключения лиц из федеральных кадровых резервов федеральных государственных органов руководители указанных органов обращаются в Администрацию Президента Российской Федерации с соответствующими мотивированными предложениями.

Исключение лиц из федеральных кадровых резервов федеральных государственных органов осуществляется по решению Руководителя Администрации Президента Российской Федерации.

Об исключении лиц из федеральных кадровых резервов федеральных государственных органов, в том числе по инициативе Администрации Президента Российской Федерации, руководители федеральных государственных органов информируются Управлением Президента Российской Федерации по вопросам государственной службы и кадров в установленном порядке.

На 2018 год в Федеральном кадровом резерве МВД России состоял 91 человек; в ведомственном кадровом резерве МВД России – 324 человека, из них по центральному аппарату 55 чел., по территориальным органам – 149 чел., по образовательным организациям – 45 чел., по федеральным казенным учреждениям – 75 чел.

Порядок формирования кадровых резервов федерального органа исполнительной власти в сфере внутренних дел, его территориальных органов, подразделений определяется Министром внутренних дел Российской Федерации¹.

Кадровые резервы МВД России, его территориальных органов и подразделений формируются для замещения должностей руководителей (начальников) из числа должностей среднего и старшего начальствующего состава в подразделениях центрального аппарата МВД России, территориальных органах МВД России, образовательных, научных, медико-санитарных и санаторно-курортных организациях системы МВД России, окружных управлениях материально-техниче-

¹ Об утверждении Порядка формирования кадровых резервов Министерства внутренних дел Российской Федерации, его территориальных органов и подразделений: приказ МВД России от 30 августа 2012 г. № 827 // СПС «КонсультантПлюс».

ского снабжения системы МВД России, а также в иных организациях и подразделениях, созданных для выполнения задач и осуществления полномочий, возложенных на органы внутренних дел Российской Федерации, выполнения специальных задач, задач в особых условиях.

Формирование кадрового резерва осуществляется с учетом текущей и перспективной потребности в замещении соответствующих должностей.

Количество сотрудников органа внутренних дел Российской Федерации, включенных в кадровый резерв, не ограничивается. Сотрудник может состоять в кадровых резервах для замещения нескольких должностей.

Отбор сотрудников, планируемых к включению в кадровые резервы, производится руководителями (начальниками), имеющими право назначения сотрудников на соответствующие должности, совместно с кадровыми подразделениями на основе изучения и оценки их оперативно-служебной деятельности, личных и деловых качеств.

Формирование резерва должно осуществляться на основании имеющегося качественного состава кадров и планируемой потребности в замещении соответствующих должностей на ближайшие годы с учетом их движения и возможных организационно-штатных изменений.

При планировании потребности в руководящих кадрах руководителю органа внутренних дел, сотрудникам кадровых подразделений необходимо учитывать: планируемые организационно-штатные изменения (введение руководящих должностей или их сокращение), имеющиеся вакантные должности руководителей, возможное предстоящее увольнение руководителей из органов внутренних дел, возможное освобождение от замещаемых должностей руководителей, не справившихся с выполнением должностных обязанностей, их перемещение на иные должности, в том числе в порядке ротации.

Отбор кандидатов в резерв без учета предполагаемой потребности в руководящих кадрах, формализм в этой работе резко снижают эффективность функционирования кадрового резерва, дискредитируют сам институт, влекут материальные издержки, связанные с подготовкой сотрудников, включенных в резервы руководящих кадров.

В целях формирования резерва кадров могут использоваться различные источники:

- сотрудники, успешно прошедшие аттестацию и рекомендованные аттестационной комиссией к выдвижению на вышестоящую должность;

- заместители начальников и старшие специалисты структурных подразделений органа внутренних дел;

- сотрудники, имеющие высокие результаты в служебной деятельности, проявившие организаторские способности;
- сотрудники, прошедшие профессиональную переподготовку, повысившие свою квалификацию.

Включение сотрудника в кадровый резерв осуществляется с его письменного согласия. Решение о включении сотрудника в кадровый резерв принимает руководитель (начальник), имеющий право назначения на должность, для замещения которой сотрудник планируется к включению в кадровый резерв.

При отборе сотрудников для включения в кадровый резерв готовятся представления, которые составляются в произвольной форме и подписываются непосредственными руководителями (начальниками).

При отборе сотрудников, планируемых к включению в кадровый резерв, учитываются:

- 1) опыт работы сотрудника по предполагаемому направлению деятельности;
- 2) соответствие уровня образования квалификационным требованиям по предполагаемой должности, наличие дополнительного профессионального образования;
- 3) возраст сотрудника (с учетом предельного возраста пребывания на службе в органах внутренних дел);
- 4) готовность к перемещению в интересах службы в другую местность;
- 5) результаты служебной деятельности, личные и деловые качества сотрудника, рекомендации подразделения собственной безопасности;
- 6) отсутствие медицинских противопоказаний для прохождения службы;
- 7) знание нормативных правовых актов по предполагаемому направлению деятельности;
- 8) рекомендации аттестационной комиссии о соответствии сотрудника замещаемой должности и целесообразности включения его в кадровый резерв для замещения должности руководителя (начальника) из числа должностей руководящего состава;
- 9) заключения и рекомендации психологов (имеющиеся в личном деле сотрудника).

В кадровый резерв не может быть включен сотрудник, имеющий неснятое дисциплинарное взыскание в виде предупреждения о неполном служебном соответствии или перевода на нижестоящую должность в органах внутренних дел.

Ежегодно до 1 декабря непосредственные руководители (начальники) представляют руководителям (начальникам) орга-

нов, организаций, подразделений МВД России, имеющим право назначения сотрудников на должности, документы на кандидатов для включения в кадровый резерв:

- представление;
- справка-объективка;
- рапорт с согласием на включение в кадровый резерв и перемещение в интересах службы в другую местность;
- справка об отсутствии медицинских противопоказаний для прохождения службы;
- копии документов об образовании и (или) о квалификации;
- информацию о подчиненных сотрудниках, состоящих в кадровом резерве, с оценкой их служебной деятельности и выводом о целесообразности дальнейшего нахождения в кадровом резерве.

Списки кандидатур сотрудников, представляемых к включению в кадровый резерв, направляются кадровыми подразделениями в соответствующие подразделения собственной безопасности для получения рекомендаций.

Списки кадровых резервов представляются для утверждения ежегодно до 1 февраля руководителям (начальникам) органов, организаций, подразделений МВД России, имеющим право назначения сотрудников на должности, для замещения которых создаются кадровые резервы.

Списки сотрудников, включенных в кадровый резерв для замещения должностей, назначение на которые и освобождение от которых осуществляются Министром внутренних дел Российской Федерации и его заместителями, составляются Департаментом государственной службы и кадров Министерства внутренних дел Российской Федерации по предложениям руководителей (начальников) органов, организаций, подразделений МВД России.

Списки кадровых резервов органов, организаций, подразделений МВД России утверждаются правовыми актами руководителей (начальников), имеющих право назначения сотрудников на должности, для замещения которых создаются кадровые резервы, не позднее чем через две недели после их представления. Утвержденные списки кадровых резервов в форме электронного документа до 1 марта направляются в Департамент государственной службы и кадров МВД России.

Срок непрерывного пребывания сотрудника в кадровом резерве составляет три года.

Сотрудники, включенные в кадровый резерв, в месячный срок со дня утверждения списков кадровых резервов уведомляются об этом кадровыми подразделениями органов, организаций, подразделений МВД России.

Выписки из утвержденных списков кадровых резервов органов, организаций, подразделений МВД России приобщаются к личным делам сотрудников и отражаются в документах учета.

Исключение из кадрового резерва осуществляется в следующем порядке.

Сотрудник, включенный в кадровый резерв, исключается из него в следующих случаях.

1. Прекращения службы в органах внутренних дел.
2. Неудовлетворительного выполнения своих служебных обязанностей, снижения уровня и результатов служебной деятельности.
3. Отказа от перемещения в интересах службы в другую местность.
4. Наличия такого неснятого дисциплинарного взыскания, как предупреждение о неполном служебном соответствии или перевода на нижестоящую должность в органах внутренних дел.
5. Назначения на предполагаемую должность в органах, организациях, подразделениях МВД России.
6. Личной просьбы об исключении из кадрового резерва.
7. Истечения трех лет непрерывного нахождения в кадровом резерве.

Сотрудник, включенный в кадровый резерв, может быть исключен из него в случае:

- 1) назначения на вышестоящую должность;
- 2) назначения для дальнейшего прохождения службы в иное подразделение;
- 3) достижения предельного возраста пребывания на службе;
- 4) признания военно-врачебной комиссией ограниченно годным к службе.

Исключение из кадрового резерва оформляется приказом руководителя (начальника) органа, организации, подразделения МВД России и доводится до сведения лица, включенного в него, под расписку в месячный срок со дня издания правового акта.

Руководители (начальники) органов, организаций, подразделений МВД России по итогам работы с кадровым резервом в прошедшем году ежегодно до 20 февраля направляют в Департамент государственной службы и кадров МВД России сведения о состоянии работы с кадровыми резервами.

Обучение и подготовка сотрудников, состоящих в резерве – важный этап в работе с резервом, имеющий большое значение для профессионального становления.

Основной целью обучения и подготовки резервистов является развитие их потенциала до уровня, достаточного для занятия планируемой вышестоящей должности, посредством овладения необ-

ходимыми теоретическими знаниями, приобретения и совершенствования навыков организации деятельности соответствующих служб и подразделений на основе освоения передовых современных технологий и приемов работы руководителей этих служб, развития личных качеств, а также выработки умения принятия обоснованных управленческих решений по соответствующим направлениям деятельности органов внутренних дел.

Для лиц, включенных в федеральные кадровые резервы федеральных государственных органов, в течение срока их пребывания в указанных резервах проводится обучение по дополнительным профессиональным программам, а также иные мероприятия в соответствии с требованиями нормативных правовых актов федеральных государственных органов.

Для выработки у сотрудников необходимых профессиональных знаний, умений и навыков по предполагаемой должности в месячный срок со дня утверждения списков кадровых резервов составляются индивидуальные программы обучения, которые утверждаются непосредственными руководителями (начальниками) и в пятидневный срок со дня их утверждения доводятся до сотрудников под расписку. Программа должна предусматривать сроки прохождения теоретической и практической подготовки.

Дополнительное профессиональное образование сотрудников, включенных в кадровый резерв для замещения должностей в органах внутренних дел, осуществляется в установленном МВД России порядке,¹ по многоуровневой системе подготовки кадровых резервов по направлениям оперативно-служебной деятельности:

1. Кадровых резервов органов, организаций, подразделений МВД России – на базе образовательных организаций высшего образования (институтов, академий) или дополнительного профессионального образования системы МВД России по программе профессиональной переподготовки.

2. Кадрового резерва МВД России – на базе профильных образовательных организаций высшего образования (университетов, академий) или дополнительного профессионального образования системы МВД России по программе повышения квалификации.

3. Федерального кадрового резерва – на базе Академии управления МВД России по программе повышения квалификации.

¹ Об утверждении Порядка организации подготовки кадров для замещения должностей в органах внутренних дел Российской Федерации: приказ МВД России от 31 марта 2015 г. № 385 // СПС «КонсультантПлюс».

ГЛАВА III.

СОЦИАЛЬНО-ПСИХОЛОГИЧЕСКИЕ АСПЕКТЫ РАБОТЫ С КАДРАМИ В ОРГАНАХ ВНУТРЕННИХ ДЕЛ

3.1. Межличностные отношения в социально-управляемых системах

Социально-психологическая структура органов внутренних дел, ее изучение и основные характеристики, как отмечалось ранее, социальное управление — это управление людьми. Причем оно осуществляется посредством воздействия на сознание и волю людей, а через них — и на поведение участников управления.

Характер, пути и способы такого воздействия раскрываются при рассмотрении социально-психологического аспекта управления, в котором последнее предстает как целостная система приемов и методов психологического воздействия на участников управления, используемых для достижения их желаемого поведения. Данному аспекту уделяется большое внимание при осуществлении кадровой функции в органах внутренних дел. Его значение обусловлено тем, что процесс управления не исключает возможность возникновения между участниками управления различных конфликтов, порождаемых психической индивидуальностью, особенностями психических состояний и реакций индивидуумов. А поскольку подобные обстоятельства могут существенным образом отражаться на эффективности деятельности любого коллектива, руководители должны не только настойчиво изучать, хорошо знать и глубоко понимать тонкости психологии человеческого общения, но и умело применять их в работе с кадрами.

В каждом органе внутренних дел, как в каждом его подразделении, наряду с официально закрепленной и очевидной организационной структурой образуется и существует неофициальная (иначе — неформальная) социально-психологическая структура, которая основывается на закономерностях межличностного общения.

В каждом органе внутренних дел, как упоминалось ранее, проявляется сложная сеть отношений подчиненности, служебной зави-

симости, функциональных обязанностей сотрудников. Эти отношения представляют собой официальную психологическую структуру органа, в которой в роли официального лидера всегда выступает руководитель. Эта структура легко познается по штатному расписанию. Однако взаимоотношения между сотрудниками органа отнюдь не сводятся к формально подписанным контрактам.

Во всякой социальной системе спонтанно складывается система других межличностных отношений, которые возникают как неизбежный результат более или менее длительного общения, основанного на личном выборе связей ассоциаций людей между собой. Поэтому в каждом органе внутренних дел (подразделении) существует неформальная неофициальная социально-психологическая структура.

Для ее выявления требуется использование специальных методов, т. к. она представляет собой зачастую невидимые психологические отношения между людьми (их симпатии и антипатии, притяжение и отталкивание, давление группы и конформизм). Эти отношения и формируют социально-психологический климат в коллективе.

Неформальная социально-психологическая структура любого коллектива находит свое выражение в возникновении как отдельных двусторонних контактов, так и целых так называемых неофициальных групп.

Такие неофициальные группы объединяют, как правило, небольшое (3–10 человек) число членов коллектива, которые стихийно установили и сравнительно долго поддерживают между собой непосредственные связи, объединены взаимным интересом, осознают или выделяют себя как специфическую общность.

Такую группу характеризует чувство солидарности, взаимного доверия, общей судьбы и т. д. Объединение дает работникам чувство идентификации и определенного положения, удовлетворяющее их социальные потребности, предлагает групповую поддержку и защиту, ее границы могут совпадать с границами официальной структуры коллектива или отличаться от них.

Неофициальная группа может включать в себя сотрудников из разных подразделений органа, разбивать эти подразделения на несколько неофициальных подгрупп или же вообще функционировать за пределами органа (например, дружеские компании, которые складываются на основе общих привычек, любительских интересов, взглядов и т. п.).

Стабильность неофициальной группы, высокая эмоциональная вовлеченность каждого ее члена в групповые дела отличает ее

от временных общностей людей (в столовой, на служебном совещании, субботнике и т. д.). Наблюдение за неофициальными группами позволяет выявить закономерность между ее численным составом и возрастом, а также должностным положением входящих в нее членов: с увеличением возраста и повышением должностного положения численность людей в группе падает.

Следует отметить, что та или иная степень внутреннего единства, спаянность группы не исключает ее внутреннюю дифференциацию.

На основе своих критериев и оценок группа достаточно тонко дифференцирует как официальный статус (должностное положение, функциональная роль) своих членов, так и их неофициальный статус в группе. Члены неофициальной группы в зависимости от статуса подразделяются на неофициальных лидеров (в каждой группе может быть только один такой лидер), благополучных, пренебрегаемых, изолированных и т.п.

Каждая группа вырабатывает в своей среде определенные нормы поведения, которые в совокупности создают определенный режим внутри группы, требующий приверженности, лояльности каждого члена, без чего невозможно ее существование. Поэтому неофициальная группа может выступать как средство социального контроля, который проявляется в различных способах ее воздействия на личность: внушение каких-либо социальных установок, жизненных ценностей, стереотипов; влияние на мотивацию поведения и т. д.

Отклонение от выработанных в группе норм одного из членов вызывает у нее меры ответного воздействия в виде презрения, изоляции, осуждения и т. п.

Руководителям органов внутренних дел следует уделять самое пристальное внимание выявлению и оценке возникающих и существующих в подразделениях неофициальных групп и возглавляющих их лидеров.

Одновременно следует помнить о том, что неофициальную психологическую структуру нельзя отождествлять с так называемой групповщиной, поскольку, как свидетельствует практика, неофициальные группы в подавляющем большинстве объединяют сотрудников, которые честно и добросовестно относятся к выполнению своего служебного долга.

Между руководителем органа (официальным лидером) либо официальной структурой органа в целом и неофициальными группами либо их лидерами могут сложиться различные по характеру и содержанию отношения.

Все разновидности этих отношений в конечном счете сводятся к трем основным видам:

- отношения поддержки;
- нейтральные отношения;
- отношения противодействия.

Первый из названных видов отношений складывается тогда, когда неофициальная группа активно поддерживает руководителя органа (подразделения), дорожит его мнением, как мнением специалиста, ценит его личные человеческие качества, проявляет к нему чувства симпатии и привязанности.

Нейтральные отношения имеют место в коллективе, где неофициальная группа и ее лидер не выражают к руководителю органа (или официальной структуре органа в целом) отчетливых положительных либо отрицательных эмоций, когда в деятельности неофициальной группы не отражаются усилия для изменения функционирования органа внутренних дел как в лучшую, так и в худшую стороны.

Отношения противодействия складываются в случае неприязни неофициальной группы к руководителю. Эти отношения проявляются в постоянном противодействии руководителю, ироничном или недоверчивом восприятии его личных качеств, в переносимом с большим трудом руководстве со стороны лица, представляющего официальную структуру органа, и т.п.

Рассмотрим, каким образом преобладание того или иного вида отношений может сказываться на эффективности управления органом внутренних дел либо его подразделением.

Так, если руководитель органа должным образом исполняет свои функциональные обязанности, предпринимает энергичные усилия для совершенствования деятельности органа, проявляет необходимую заботу о своих подчиненных, с инициативой и творчески подходит к решению возникающих задач, то совершенно очевидно, что отношения его поддержки со стороны неофициальных групп положительно скажутся на эффективности деятельности органа внутренних дел. В подобных случаях руководитель должен всячески поддерживать активность неофициальных групп и их лидеров.

Иная ситуация возникает тогда, когда неофициальные группы поддерживают руководителя, ненадлежащим образом осуществляющего свои обязанности, не справляющегося с решением оперативно-служебных задач, демонстрирующего авторитарный стиль руководства и т. д.

Отношения поддержки такого руководителя со стороны неофициальной структуры может пагубным образом сказаться на результатах деятельности органа внутренних дел. В подобных

случаях неофициальные группы должны быть подвергнуты воздействию преимущественно методами убеждения с тем, чтобы переориентировать их отношение к «нерадивому» руководителю в должном направлении, чтобы занять по отношению к нему правильную, принципиальную и критическую позицию. Вполне понятно, что в крайних случаях вышестоящий орган принимает меры к замене руководителя, осуществляющего управление ненадлежащим образом.

«Нейтрализм» неофициальных групп в отношениях с руководителем органа внутренних дел при всех вариантах является свойством отрицательного характера: и тогда, когда он проявляется в отношениях с добросовестным, активным и деятельным руководителем, и тогда, когда неофициальная группа безразлично относится к руководителю, в деятельности которого проявляются отрицательные моменты (например, злоупотребление служебным положением, нарушение законности).

И в том, и в другом случае «нейтрализм» не позволяет использовать весь положительный потенциал неофициальной структуры для повышения эффективности функционирования органа. Поэтому отношения данного вида должны последовательно преодолеваться.

Что касается отношений противодействия руководителю со стороны неофициальной группы и ее лидера, то здесь также возможны два варианта. Так, если неофициальная группа противодействует деятельности хорошего руководителя, препятствует осуществлению им своих функций, исходя из сугубо групповых или личных интересов и неосновательных притязаний ее членов либо лидера, то следует предпринимать активные и целеустремленные усилия для нейтрализации подобного противодействия и переориентации данной группы в пользу руководителя, применяя для этого преимущественно методы убеждения, проводя необходимую воспитательную работу. Неофициальный лидер такой группы, действующий принципиально неверно и существенно препятствующий нормальному функционированию органа, должен быть удален из коллектива. Однако в случаях, когда противодействующая неформальная группа предъявляет к руководителю обоснованные претензии как к лицу, не справляющемуся со своими обязанностями, то в интересах дела необходимо удовлетворить эти претензии, а при необходимости – сменить руководителя.

Таким образом, знание особенностей отношений, складывающихся между руководителем органа и неофициальными лидерами, и учет этих особенностей в практике управления предотвращают

возникновение конфликтных ситуаций в коллективе, способствуют созданию оптимального социально-психологического климата в управляемой системе и тем самым обеспечивают максимальную эффективность ее функционирования.

3.2. Формирование оптимального социально-психологического климата в коллективе сотрудников органов внутренних дел

Социально-психологический климат представляет собой комплексное психологическое состояние коллектива, отражающее особенности социального восприятия различных сторон его жизни и деятельности, степень удовлетворения ими и побуждения к успешному выполнению поставленных задач. Он проявляется в специфике взаимоотношений, складывающихся между руководителем и подчиненными, а также между самими подчиненными (горизонтальный климат). Его основной социально значимой характеристикой выступает господствующее в коллективе отношение к труду. Поэтому главными показателями состояния социально-психологического климата органа внутренних дел являются степень удовлетворенности работников трудом, результатами собственной деятельности и деятельности органа (подразделения) в целом, а также существующими в коллективе взаимоотношениями.

Бесспорно, что наилучших результатов в работе достигают те коллективы органов внутренних дел, в которых создан и поддерживается оптимальный социально-психологический климат. Важную роль в формировании последнего призваны играть руководители, каждый из которых должен стремиться завоевать авторитет, соответствующий не только формальному статусу руководителя, но и признанного лидера – наиболее влиятельного и инициативного члена коллектива. Следовательно, социально-психологический климат и вся деятельность работников органа внутренних дел в значительной мере успешно регулируются влиянием ядра неформальной структуры во главе с официальным руководителем и окружающим его активом – лидерами неофициальных групп. При этом оптимальным климат будет тогда, когда его вертикальный и горизонтальный компоненты совпадают: общественные и личные цели работников становятся едиными, коллектив приобретает сплоченность и сработанность, способность эффективно решать поставленные перед ним задачи.

Социально-психологический климат органа внутренних дел подвергается воздействию многих факторов, основные из которых

подразделяются на: факторы макросреды (характерные особенности современного этапа развития страны; деятельность вышестоящих органов внутренних дел и других органов управления; связь органа с территориальными органами государственной власти, общественными организациями и т. д.); факторы микросреды (комплекс организационных, технических и технологических элементов, составляющих содержание деятельности органа внутренних дел; специфика формальных и неформальных связей в коллективе и соотношение между ними; стиль руководства; уровень психологической совместности членов коллектива; условия труда и быта и т. п.).

Формируя социально-психологический климат в подчиненном ему коллективе, руководитель обязан учитывать характер и степень воздействия этих факторов. Оптимальный социально-психологический климат создает необходимые предпосылки для высокой морально-психологической устойчивости коллектива органа внутренних дел, которая представляет собой способность противостоять воздействию деструктивных факторов, экстремальных ситуаций при сохранении своих социальных функций. Морально-психологическая устойчивость предполагает способность коллектива к саморегулированию, быстрому восстановлению связей и отношений в тех звеньях, где они по каким-то причинам были нарушены. Иными словами, она выражает запас духовной прочности коллектива, диапазон, в котором он может сохранять свою целостность и жизнеспособность.

Вполне естественно, что специфика среды функционирования органов внутренних дел, множественность оказывающих влияние на их деятельность деструктивных факторов, экстремальные условия, в которых им приходится решать сложные и ответственные задачи, и т. п. обуславливают необходимость высокого уровня морально-психологической устойчивости как коллективов, так и отдельных работников органов внутренних дел.

Совершенствование управления органами внутренних дел и повышение эффективности их деятельности находятся в прямой связи от того, насколько руководители владеют методами социально-психологического анализа, профилактики и разрешения разнообразных конфликтов, возникающих в подчиненных коллективах.

Преодоление и разрешение конфликтов, дезорганизующих коллектив работников органа внутренних дел и отрицательно сказывающихся на результатах его служебной деятельности, зависят от многих составляющих конфликтов: причин возникновения и форм проявления; личностных характеристик и действий участников конфликта в процессе противоборства; социально-психоло-

гических условий его протекания; динамики развития; точности прогноза его последствий.

Основным, с точки зрения психологической целесообразности, методом разрешения конфликта в момент его кульминации является перевод взаимоотношений конфликтующих сторон с эмоционального на интеллектуальный уровень. Это обусловливается тем, что взаимное возбуждение и проявляемый накал страстей вызывают эффект сужения сознания у противоборствующих сторон, при котором эмоции затрудняют нормальное функционирование памяти, мышления, распаляют воображение участников конфликта. При этом состоянии резко возрастает необъективность и тенденциозность во взаимных оценках. Именно поэтому как в ситуации конфликта между руководителем и подчиненным, так и при разрешении конфликта между подчиненными руководителем прежде всего должен предпринять усилия к погашению эмоций, запрещению нетактичных выпадов, угроз, повышению голоса, оскорбительных жестов и т. п. Это, в зависимости от развития конкретного конфликта, достигается путем мягких, спокойных упреков либо четких (а при необходимости достаточно резких) указаний, отдачи приказов о прекращении выходящего за рамки служебной этики поведения.

Заметный эффект оказывает переключение внимания конфликтующих сторон на другие, не связанные с предметом обострения взаимоотношений, вопросы служебной деятельности. Осуществляя перевод конфликта из эмоционального в интеллектуальное русло, руководитель должен добиваться от его участников приведения ясной аргументации своих позиций, обращать внимание на моральную допустимость взаимных оценок. Одновременно им оказывается помощь конфликтующим сторонам в разложении конфликта на составные части и детальном рассмотрении разногласий по каждому пункту. При этом важно создать обстановку справедливого и объективного разбирательства, вдумчивого и терпеливого обсуждения возникшей проблемы, исключить оценки типа «победитель-побежденный».

Важные задачи решаются руководителем на интеллектуальной стадии протекания конфликта: добиться смены мотивов противоборства конфликтующих сторон на мотивы урегулирования отношений между ними, побудить стороны к поиску согласованных позиций, оптимально соответствующих как интересам службы, так и их личным интересам. Затем участники конфликта побуждаются к взаимным уступкам, признанию ошибочных позиций и оценок друг друга, приведших к обострению взаимоотношений.

3.3. Стиль работы руководителя

Многочисленные качества, которыми должен обладать руководитель, могут проявляться у различных руководителей по-разному, что объясняется индивидуальностью психики каждой личности. Умелый руководитель отличается не только наличием требуемых качеств, но и умением в каждом конкретном случае найти эффективный стиль их выражения вовне.

Современное понятие «стиль» обозначает способ осуществления чего-либо, отличающийся совокупностью своеобразных приемов. Именно в этом понимании стиль руководства является мощным фактором, который оказывает заметное влияние на эффективность социального управления.

Стиль работы современного руководителя органа внутренних дел (подразделения, службы) характеризуется следующими основными чертами:

- научный подход к работе, высокий профессионализм;
- организаторское мастерство, деловитость;
- неразрывная связь с населением, общественностью;
- высокая требовательность к подчиненным и забота о них;
- критическое отношение к результатам своей работы и объективность в оценке результатов работы подчиненных;
- единство слова и дела;
- непримиримость к проявлениям формализма, бюрократизма и парадности в работе.

Формы проявления личных качеств руководителя служат основанием для отнесения его к тому или иному психологическому типу лидеров.

Исходя из стиля осуществления управляющих воздействий, руководителей любого уровня можно условно разделить на три психологических типа:

- руководители либерального типа;
- руководители авторитарного (автократического) типа;
- руководители демократического типа.

Руководитель-«либерал» не стремится демонстрировать руководящее положение, а напротив – как бы стесняется его. Распоряжение он обычно облачает в форму просьб, его манера поведения с подчиненными интеллигентна, подчеркнуто вежлива. Он охотно выслушивает мнение подчиненных, не уклоняется от неофициального общения с ними.

Руководитель-«автократ» является противоположностью руководителя-«либерала». Сам факт руководства, командова-

ния доставляет ему удовольствие. Управляющие воздействия он осуществляет энергично, решительно. Он чрезвычайно уверен в себе и в своих способностях; не может согласиться или с трудом соглашается с мнением подчиненных. Для этого типа руководителя характерна сугубо официальная форма общения с подчиненными. При недостатке организаторских способностей, профессиональных знаний, общей культуры и при слабом контроле со стороны вышестоящих начальников такой руководитель склонен проявлять черты самодурства, вплоть до унижения достоинства подчиненных. Это провоцирует резкие конфликты, формирует неверие подчиненных в свои силы, порождает пассивность, формализм, а у людей недостаточно принципиальных – подхалимство и угодничество.

Руководитель-«демократ» удачно сочетает в себе терпеливость, высокие коммуникативные свойства и общую культуру руководителя-«либерала» с решительностью, энергией и умением руководить людьми, присущими «автократу». Этот тип руководителя наиболее желателен для любых служб и подразделений органов внутренних дел. Заметим, однако, что некоторыми подразделениями (службами) может руководить «либерал». Вместе с тем ему безусловно, нецелесообразно доверять руководство строевыми подразделениями, где требуется высокий уровень субординации и дисциплины; не следует назначать его ответственным за проведение какого-то оперативного мероприятия, связанного с необходимостью действовать смело, решительно, с элементами риска. Представляется, что «либеральный» тип руководителя наиболее приемлем для подразделений и служб, занятых научной, педагогической деятельностью. В этих системах его недостатки вполне компенсируются высокими деловыми, научными, профессиональными качествами.

И, конечно же, наименее желателен для каких бы то ни было систем управления руководитель авторитарного типа. Он терпим лишь до определенного времени, если действительно является большим, незаменимым на данный момент специалистом. Но во всех случаях его управленческая деятельность должна находиться под пристальным вниманием и постоянным контролем со стороны вышестоящих руководителей органов внутренних дел.

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Процесс реформирования правоохранительных органов Российской Федерации в интересах устойчивого развития страны предполагает решение задач по совершенствованию работы с кадрами. В настоящее время основной целью кадровой политики в системе МВД России является формирование профессионального состава кадров, сохранение, воспроизводство, укрепление, развитие, рациональное и эффективное использование кадрового потенциала органов внутренних дел в интересах оперативно-служебной деятельности, приведение ее в соответствие с требованиями инновационного социально ориентированного развития Российской Федерации. Повышение качества кадрового потенциала признается одним из важнейших ресурсов интенсификации служебной деятельности сотрудников органов внутренних дел.

Определяющая роль в процессе качественного комплектования служб и подразделений органов внутренних дел принадлежит аппаратам по работе с личным составом. На них возлагается обязанность обеспечить в системе органов внутренних дел реализацию требований кадровой политики государства в целях успешного выполнения задач по укреплению правопорядка и обеспечению охраны прав и законных интересов граждан от преступных посягательств и административных правонарушений.

В соответствии с поставленными перед службами управления персоналом органов внутренних дел в настоящее время задачами они осуществляют свою деятельность по следующим направлениям: организация прохождения службы, организация профессиональной подготовки, организация морально-психологического обеспечения, организация мобилизационной подготовки, организация профилактики коррупционных и иных правонарушений, организационно-аналитическая деятельность. Вместе с тем в процессе прохождения службы, выполняя свои функциональные обязанности, сотрудники ОВД также должны хорошо знать свой правовой статус, основания возникновения и изменения правоотношений на службе в органах внутренних дел и не допускать отклонений при реализации прав и обязанностей.

Содержание данного учебного пособия направлено на повышение эффективности подготовки квалифицированных кадров органов внутренних дел, совершенствование кадровой политики.

Положения, выводы и рекомендации, сформулированные в учебном пособии, на наш взгляд, окажут методическую и практическую помощь сотрудникам органов внутренних дел, прежде всего сотрудникам аппаратов по работе с личным составом, в регулировании правоотношений, связанных со службой в органах внутренних дел.

ГЛОССАРИЙ

Кадровый потенциал МВД России – возможность государства обеспечить качественными людскими ресурсами деятельность органов внутренних дел.

Кадровый потенциал органов внутренних дел – совокупность профессиональных и личностных возможностей, профессиональной подготовленности, морально-психологического состояния и опыта службы (работы) личного состава.

Служебный потенциал сотрудника – совокупность качественных характеристик сотрудника, определяющих его возможности и способности к эффективному осуществлению оперативно-служебной деятельности.

Кадровые ресурсы МВД России – граждане Российской Федерации, находящиеся в трудоспособном возрасте, соответствующие установленным требованиям и способные по своим деловым и личным качествам, состоянию здоровья служить (работать) в органах внутренних дел.

Кадры МВД России – постоянный состав сотрудников, федеральных государственных гражданских служащих и работников, состоящих на службе либо в трудовых отношениях с органами, организациями и подразделениями системы МВД России.

Субъекты кадровой политики – руководители и аппараты управления, обладающие определённой законодательством и ведомственными нормативными правовыми актами компетенцией принятия кадровых решений в системе МВД России.

Объекты кадровой политики – сотрудники, федеральные государственные гражданские служащие, работники, служебные коллективы, а также процессы воспроизводства, формирования, использования и развития кадрового потенциала Министерства.

Механизм реализации кадровой политики – комплекс правовых норм, форм, методов и средств организационно-практической работы, обеспечивающей эффективность отбора и расстановки кадров, профессиональной подготовки и морально-психологического обеспечения их служебной деятельности.

Инфраструктура кадровой политики – совокупность организационных структур, ресурсов и средств обеспечения работы с личным составом органов внутренних дел.

Кадровый резерв – сформированная в установленном порядке группа сотрудников, соответствующих квалификационным требованиям и обладающих необходимыми профессиональными и личностными качествами для назначения на должности руководящего состава.

Методика оценки кадрового потенциала – совокупность приемов и способов определения уровня развития деловых и личных качеств, уровня профессиональной подготовленности, морально-психологического состояния кандидатов.

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

НОРМАТИВНЫЕ ПРАВОВЫЕ АКТЫ

1. Конституция Российской Федерации (принята всенародным голосованием 12 декабря 1993 г.) // Собр. законодательства Рос. Федерации. 2014. № 31. Ст. 4398.

2. О противодействии коррупции: федер. закон от 25 декабря 2008 г. № 273-ФЗ // Собр. законодательства Рос. Федерации. 2008. № 52 (ч. 1). Ст. 6228. О полиции: федер. закон от 7 февраля 2011 г. № 3-ФЗ // Собр. законодательства Рос. Федерации. 2011. № 7. Ст. 90.

3. О социальных гарантиях сотрудникам органов внутренних дел Российской Федерации и внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации: федер. закон от 19 июля 2011 г. № 247-ФЗ // Собр. законодательства Рос. Федерации. 2011. № 30 (ч. 1). Ст. 4595.

4. О службе в органах внутренних дел Российской Федерации и внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации: федер. закон от 30 ноября 2011 г. № 342-ФЗ // Собр. законодательства Рос. Федерации. 2011. № 49 (ч. 1). Ст. 7020.

5. Об образовании в Российской Федерации: федер. закон от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ // Собр. законодательства Рос. Федерации. 2012. № 53 (ч. 1). Ст. 7598.

6. Вопросы организации полиции: Указ Президента Российской Федерации от 1 марта 2011 г. № 250 // Собр. законодательства Рос. Федерации. 2011. № 10. Ст. 1336.

7. О Дисциплинарном уставе органов внутренних дел Российской Федерации: Указ Президента Российской Федерации от 14 октября 2012 г. № 1377 // Собр. законодательства Рос. Федерации. 2012. № 43. Ст. 5808.

8. Вопросы прохождения службы сотрудниками органов внутренних дел Российской Федерации: Указ Президента Российской Федерации от 22 ноября 2012 г. № 1575 // Собр. законодательства Рос. Федерации. 2012. № 48. Ст. 6668.

9. О федеральных кадровых резервах федеральных государственных органов, руководство деятельностью которых осуществляет Президент Российской Федерации: Указ Президента Российской Федерации от 14 октября 2012 г. № 1377 // Собр. законодательства Рос. Федерации. 2012. № 43. Ст. 5808.

ской Федерации от 13 декабря 2012 г. № 1653 // Собр. законодательства Рос. Федерации. 2012. № 51. Ст. 7170.

10. О стратегии государственной национальной политики Российской Федерации на период до 2025 года: Указ Президента Российской Федерации от 19 декабря 2012 г. № 1666 // Собр. законодательства Рос. Федерации. 2012. № 52. Ст. 7477.

11. Об утверждении Правил профессионального психологического отбора на службу в органы внутренних дел Российской Федерации: постановление Правительства Российской Федерации от 6 декабря 2012 г. № 1259 // Собр. законодательства Рос. Федерации. 2012. № 50 (ч. 6). Ст. 7075.

12. О некоторых организационных вопросах и структурном построении территориальных органов МВД России [Электронный ресурс]: приказ МВД России от 30 апреля 2011 г. № 333. Доступ из справ.-правовой системы «КонсультантПлюс».

13. Об утверждении Положения о Департаменте государственной службы и кадров Министерства внутренних дел Российской Федерации [Электронный ресурс]: приказ МВД России от 16 июня 2011 г. № 660. Доступ из справ.-правовой системы «КонсультантПлюс».

14. Об утверждении порядка проведения служебной проверки [Электронный ресурс]: приказ МВД России от 26 марта 2013 г. № 161. Доступ из справ.-правовой системы «КонсультантПлюс».

15. Об утверждении Типового положения о подразделении по работе с личным составом территориального органа Министерства внутренних дел Российской Федерации на региональном уровне [Электронный ресурс]: приказ МВД России от 25 мая 2015 г. № 630. Доступ из справ.-правовой системы «КонсультантПлюс».

16. Об утверждении Порядка организации прохождения службы в органах внутренних дел Российской Федерации [Электронный ресурс]: приказ МВД России от 1 февраля 2018 г. № 50. Доступ из справ.-правовой системы «КонсультантПлюс».

17. Об утверждении Порядка организации подготовки кадров для замещения должностей в органах внутренних дел Российской Федерации [Электронный ресурс]: приказ МВД России от 5 мая 2018 г. № 275. Доступ из справ.-правовой системы «КонсультантПлюс».

ОСНОВНАЯ ЛИТЕРАТУРА

1. Организация работы с кадрами в органах внутренних дел: учебное пособие / под. ред. И. В. Будило, Ю. Я. Костенко. М.: Академия управления МВД России, 2013.
2. Педагогика в деятельности руководителя органа внутренних дел: учебник / под ред. проф. А. В. Буданова М.: Академия управления МВД России, 2013.
3. Методические рекомендации по организации морально-психологического обеспечения деятельности органов внутренних дел Российской Федерации, утверждённые 10.10.2018 ДГСК МВД России.

ДОПОЛНИТЕЛЬНАЯ ЛИТЕРАТУРА

1. Аминов И. И., Дедюхин К. Г., Зинатуллин З. З., Усиевич А. Р. Юридическая этика: учебное пособие. М.: Юнити-дана, 2012.
2. Воспитательная работа с личным составом в системе Министерства внутренних дел Российской Федерации: учебник / под общ. ред. В. Я. Кикотя. М.: ЦОКР МВД России, 2009.
3. Котенёв И. О., Буданова Т. Ю. Психология регуляции служебного поведения сотрудников органов внутренних дел: методическое пособие. М.: Академия управления МВД России, 2014.
4. Марьин М. И., Петров В. Е., Адаев А. И., Егоров К. А. Организация социально-психологической работы в органах внутренних дел: методическое пособие / под общ. редакцией В. Л. Кубышко. М.: ДКО МВД России, ЦОКР МВД России, 2006.
5. Организация работы с кадрами в органах внутренних дел: учебное пособие / под ред. И. В. Будило, Ю. Я. Костенко. М.: Академия управления МВД России, 2013.
6. Организация работы по укреплению служебной дисциплины и законности в органах внутренних дел Российской Федерации: учебное пособие / Н. В. Сердюк и др. М.: ДГСК МВД России, 2013.
7. Теория и технологии воспитания сотрудников органов внутренних дел Российской Федерации: учебно-методическое пособие / под ред. Н. В. Сердюк. М.: Академия управления МВД России, 2017. 127 с.
8. Служебная дисциплина и законность в органах внутренних дел Российской Федерации: учебное пособие / под ред. канд. юрид. наук, профессора С. Н. Бочарова. М.: ДГСК МВД России, 2013.

ДЛЯ ЗАМЕТОК

ДЛЯ ЗАМЕТОК

ДЛЯ ЗАМЕТОК

Учебное издание

ЛОЗОВИЦКАЯ Галина Петровна
СУМИНА Екатерина Анатольевна
АКАЗЕЕВ Дмитрий Михайлович

**КАДРОВОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ
В ОРГАНАХ ВНУТРЕННИХ ДЕЛ**

Учебное пособие

Редактор: *М. А. Фильчагина*
Верстка: *С. Х. Аминов; А. А. Мельникова*

Подписано в печать 22.09.2020. Формат $60 \times 84 \frac{1}{16}$.
Усл. печ. л. 6,05. Уч.-изд. л. 5,14. Тираж 291 экз. Заказ № 26у.

Отделение полиграфической и оперативной печати РИО
Академии управления МВД России
125993, Москва, ул. Зои и Александра Космодемьянских, д. 8

ISBN 978-5-907187-25-2



9 785907 187252