

УДК : 34.342

Бейсембаев Д.А.

Павлодар мамлекеттик университети

Бейсембаев Д.А.

Павлодарский государственный университет

Beysembaev D.A.

The Pavlodar State University

УКУК КОРГОО ОРГАНДАРЫНЫН КАДРДЫК САЯСАТЫ ЖАНА КАДРЛАРДЫ ДАЯРДОО БОЮНЧА УКУКТУК ПРИНЦИПТЕР

ПРИНЦИПЫ КОМПЛЕКТОВАНИЯ КАДРОВ ПРАВООХРАНИТЕЛЬНЫХ ОРГАНОВ

PRINCIPLES OF STAFFING LAW ENFORCEMENT BODIES

Аннотациясы: Бул макалада укук коргоо органдарынын кадрдык саясаты жана кадрларды даярдоо боюнча укуктук принциптер каралат. Укук коргоо органдарынын кадрларын түзүүдөгү көйгөйлөр боюнча анализ жүргүзүлөт.

Негизги сөздөр: Принциптер, кадрдык состав, укук коргоо органдары, кадрдык саясат, укуктук база.

Аннотация: В статье рассматриваются правовые принципы комплектования кадрами и кадровой политики правоохранительных органов. Анализируются проблемы, которые существуют в настоящее время при формировании кадров в правоохранительных органах.

Ключевые слова: Принципы, кадровый состав, правоохранительные органы, кадровая политика, нормативная база.

Abstract: In the article legal principles of personnel recruitment and personnel policy of law enforcement bodies are considered. Problems that exist at the moment when forming cadres in law enforcement bodies.

Key words: Principles, personnel structure, enforcement bodies, personnel policy, legal base.

И зарубежные и отечественные исследователи вопроса кадрового обеспечения правоохранительных органов единодушно отмечают, что законодательные акты любой страны создают лишь благоприятную предпосылку для их реализации, а работу их на общество могут воспроизвести лишь «исполнители» - кадры правоохранительных органов - при условии их желания и умения реализовать воплощенный в законах их дух и букву, замысел, соответствующий духу справедливости. Поэтому основу любой стратегии и тактики полиции составляет их кадровое обеспечение.

Правовое регулирование деятельности правоохранительных органов, законодательство по борьбе с преступностью, институт государственной службы в Кыргызской Республике стремительно развиваются. Об этом убедительно

свидетельствует новое законодательство этих стран. Однако при всем многообразии нормативных актов, регламентирующих деятельность правоохранительных органов не приводит к автоматическому улучшению кадрового потенциала сотрудников. За многие годы традиционного комплектования кадров назрела масса вопросов по совершенствованию методов набора кадров в правоохранительные органы. Слабые, неквалифицированные кадры в итоге отражаются на результатах борьбы с преступностью.

Эффективная деятельность правоохранительных органов обусловлена не только продуманной, осмысленной нормативной базой, которая бы реально действовала. Необходима стратегия оргштатной работы, которая многопланово охватывала все стороны кадровой полити-

ки. Указ Президента Кыргызской Республики «О мерах по реформе системы правоохранительных органов Кыргызской Республики» от 18 июля 2016 года УП № 161 ставит одной из приоритетных задач «изжитие негативных факторов в кадровой работе, в том числе через систему специальных временных мер, внедрение механизмов подготовки и переподготовки, обеспечение служебного роста и социально-материального поощрения высокопрофессиональных и добросовестных сотрудников» [1].

Среди проблем на пути этих реформ обозначим то, что должностные лица не уверены в своем будущем, подчиненные им сотрудники дезориентированы в работе, занимают выжидательную позицию, попросту служат до достижения возраста, дающего право на пенсию.

Важно отметить, что непродуманные подходы к профессиональной деятельности сотрудников правоохранительных органов порождает и весьма легкомысленное отношение к этой проблеме у многих практических работников. В рамках юридической профессии увеличивается «миграция» из одного правоохранительного органа в другой, переход от одного вида юридической деятельности к другому.

Рассматриваемая проблема имеет и еще один, часто замалчиваемый аспект. Приходит молодой специалист на работу в правоохранительные органы, и обнаруживается, что он в силу различных причин (состояния здоровья, личностных качеств, отсутствия специальных навыков к данному виду деятельности и пр.) не способен здесь работать. И начинается процесс двусторонне мучительного перевоспитания, следуют чередой дисциплинарные взыскания. В результате судьба человека зачастую оказывается сломленной, а общество теряет специалиста, которого готовили 4-5 лет в вузе.

Следует отметить, что при правоохранительных органах имеются собственные подразделения, призванные определить готовность претендента к работе. Такими службами являются: при судебском корпусе - квалификационная коллегия судей; при прокуратуре - аттестационные комиссии и кадровые службы; при органах внутренних дел - служба собственной безопасности и кадровые аппараты; при адвокатуре - президиум и т.п. В этих службах с помощью собеседования, экзаменов

и зачетов, порой даже с помощью тестирования решаются вопросы профессиональной пригодности. Вместе с тем такой подход страдает многими серьезными и труднопреодолимыми недостатками и не решает всех проблем кадровой работы, реализации единой кадровой политики.

На наш взгляд, важное значение для теории и практической деятельности правоохранительных органов имеют установление и реализация принципов комплектования кадрами и кадровой политики. Вопрос о правовых принципах традиционно является одним из важнейших в юридической науке и практике. Таковым он выступает и в кадровой работе и политике.

Под принципами в юридической литературе понимаются основные теоретические идеи, отражающие объективные закономерности развития общества и государства. Будучи научными выводами, они реализуются через управленческую практику и определяют основные направления управленческой деятельности [2]. Несмотря на то, что принципы государственного управления и государственной службы, в том числе и в органах внутренних дел, достаточно глубоко и подробно освещены в научной и специальной литературе, это не освобождает нас от необходимости рассмотрения этого вопроса применительно к комплектованию правоохранительных органов кадрами.

Среди основных принципиальных направлений кадровой политики в правоохранительных органах можно отметить обеспечение соответствия деловых и личных качеств, способностей и наклонностей работника к его служебным обязанностям при отборе и расстановке персонала; преемственность кадров, что подразумевает органическое сочетание смелого выдвижения молодых перспективных работников с бережным отношением к ветеранам, максимально полным использованием их знаний и богатого опыта; формирование действенного резерва для выдвижения из числа наиболее перспективных, компетентных, инициативных и обладающих организаторскими способностями работников. Кроме того, характерными чертами кадровой политики являются расширение гласности в работе с персоналом, ротация кадров как «по вертикали», так и «по горизонтали», формирование высокопрофессионального ядра работников, пос-

тоянное обучение и повышение их квалификации. Следует отметить, что перечисленные характерные черты и направления кадровой политики далеко не исчерпывают ее многообразия в правоохранительных органах.

Действительно служба в правоохранительных органах имеет ряд существенных особенностей по сравнению с другими видами государственной службы. Выражается это в том, что сотрудники правоохранительных органов работают с особой категорией граждан - лицами, совершившими преступления, осужденными; в особых условиях прохождения службы, ее правовой регламентацией; служебной дисциплиной; порядком приема и прохождения. С учетом данных факторов можно сформулировать следующие принципы кадровой работы. Прежде всего, это гуманное отношение сотрудников к подозреваемым, обвиняемым и осужденным, что особенно важно в условиях формирования культуры в Российской правоохранительной системе, которая идет по пути приоритета человеческих отношений над ушедшим в прошлое приоритетом силы и карательных методов воздействия.

В связи с тем, что одной из основных обязанностей, возложенных на кадровые службы, является контроль за соблюдением нормативных предписаний, необходимо принимать во внимание специфический характер прохождения службы в правоохранительных органах. Особенности прохождения службы рядовым и начальствующим составом предопределили необходимость выяснения и учета таких сведений, как наличие специального звания, дата его присвоения, личный номер, наличие первоначальной подготовки, классность специалиста и других, а также появле-

ние в кадровых службах органов внутренних дел специфических форм учета (личное дело, служебные карточки формы № 2, карточка номерного учета и др.

О необходимости преобразований в системе правоохранительных органов, нестабильности кадровой ситуации, которые во многом связаны с непоследовательностью и недостаточной обдуманностью осуществляемых в нашей стране судебной, правовой и административной реформ поднимает вопрос и предлагает меры по оптимизации Национальная стратегия по устойчивому развитию Кыргызской Республики на 2018-2040 гг. «Жаны доорго-кырк кадам» [3].

Полагаем, что учет особенностей службы в правоохранительных органах привнесет действенные преобразования, обозначенные в векторах развития государства.

Таким образом, вопрос о кадровой политике в правоохранительной системе является предметом пристального внимания и требует новых современных подходов для решения существующих проблем.

Список использованных источников:

1. Указ Президента Кыргызской Республики «О мерах по реформе системы правоохранительных органов Кыргызской Республики» от 18 июля 2016 года УП № 161// <http://cbd.minjust.gov.kg/act/view/ru-ru/69165>.
2. Корнев А. П. Административное право: Учебник. М.: БЕК, 1996. С. 40.
3. Национальная стратегия по устойчивому развитию Кыргызской Республики на 2018-2040 гг. «Жаны доорго-кырк кадам. // <http://www.gov.kg/?lang=ru>