

УДК 34.082:351.74](575.2)

## **РЕЗЕРВ КАДРОВ ДЛЯ ВЫДВИЖЕНИЯ НА РУКОВОДЯЩИЕ ДОЛЖНОСТИ В ОРГАНАХ ВНУТРЕННИХ ДЕЛ КЫРГЫЗСКОЙ РЕСПУБЛИКИ И ПРАВОВОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ РАБОТЫ С НИМ**

***Аннотация:** Бул макала ички иштер органдарында жетекчи кызматтарга кадрлар резервин топтоону карап, ошондой эле жетекчи кадрларды топтоонун укуктук камсыздальышын ачып берет.*

***Аннотация:** Данная статья рассматривает формирование резерва кадров на руководящие должности в органах внутренних дел, а также раскрывает правовое обеспечение формирования руководящих кадров.*

***Annotation:** This article examines forming of reserve of shots on leading positions in the organs of internal affairs, and also exposes the legal providing offorming of leading shots.*

***Негизги сөздөр:** Кадрлар резерви, ички иштер органдарына жетекчи кызматтарга көрсөтүү*

***Ключевые слова:** Резерв кадров, выдвижение на руководящие должности органов внутренних дел.*

***Keywords:** Reserve of shots, advancement on leading positions of organs of internal affairs.*

Процесс формирования правового государства и гражданского общества выдвигает в качестве одного из важных направлений радикальное обновление и укрепление правовых основ общественной жизни. Успех реализации реформ в решающей степени зависит от создания гибкой и эффективной, демократической по своей направленности и вместе с тем авторитетной в глазах граждан системы государственного управления, государственной службы, которая, во многом определяется кадровым обеспечением ее органов. Действенность любых нововведений и преобразований напрямую зависит от уровня квалификации и профессионализма руководящих кадров, призванных организовывать их осуществление и нести ответственность за их результаты. Это в полной мере относится и к органам внутренних дел, являющихся уже в силу своего функционального предназначения не только важным структурным элементом правоохранительной системы, но и действенным инструментом формирования и функционирования правового государства.

Понятия «резерв кадров», «формирование резерва» основаны на значении слова «резерв» -«запас на случай надобности», «источник из которого черпают новые силы и средства [1]. В этом смысле понятия «ресурс» и «резерв» являются синонимами. Вместе с тем, применительно к процедурам выдвижения на руководящие должности в органах внутренних дел в теории и практике встречается словосочетание «резерв кадров для выдвижения».

Резерв кадров «представляет собой специально сформированную на основе индивидуального отбора и комплексной оценки группу работников, прошедшую специальную подготовку, обладающую необходимыми профессиональными, деловыми, личностными и морально-этическими качествами для выдвижения на более высокие государственные должности». Применительно к органам внутренних дел резерв кадров для выдвижения на руководящие должности «представляет собой определенную группу перспективных, высококвалифицированных, инициативных сотрудников, из которых в процессе их обучения, воспитания и проверки на практической работе формируются полноценные руководители для замещения должностей с большим объемом работы». В этой связи является определение резерва руководящих кадров как «сформированной в

установленном порядке группы перспективных сотрудников для их целенаправленной подготовки и последующего выдвижения на должности руководителей».

В условиях перехода к демократизации государственных структур и общественных институтов, к рыночным механизмам хозяйствования и построения социального государства одним из приоритетных направлений кадровой политики в системе государственной службы, в том числе и службы в органах внутренних дел, и механизмом ее реализации является формирование резерва кадров.

Понятие «формирование резерва кадров» наиболее полно и всесторонне отражает правовые и организационные аспекты данного процесса. «Формирование резерва кадров - одна из важнейших функций кадровых служб по подготовке и своевременному обеспечению вакантных должностей достойными в профессиональном отношении кадрами.

При формировании резерва кадров важнейшая задача состоит в том, чтобы обеспечить надежное выявление наиболее перспективных кандидатов, обладающих качествами, которые обязательны для профессиональной деятельности в органах внутренних дел. Для успешного решения этих вопросов необходимо использовать научно обоснованные и приемлемые для практики критерии и методы оценки кадров, подготовить специалистов, состоящих в резерве для выдвижения на вышестоящие должности с учетом их жизненных целей и личностного самовыражения.

Совершенствование практики отбора и расстановки кадров, продвижение по службе сотрудников, повышение их квалификации связано с объективной и научно обоснованной оценкой.

Важным этапом формирования резерва кадров на выдвижение является анализ расстановки руководящих кадров в органах внутренних дел и определение потребности в руководящих кадрах на ближайшие годы с учетом их движения и возможных организационно-штатных изменений. Также необходимо наметить возможные схемы перемещения руководящих кадров.

Организация работы с резервом кадров на выдвижение есть комплекс мероприятий, проводимых с целью обеспечения качественного изучения, отбора и подготовки перспективных сотрудников, выдвигаемых на вышестоящие должности в коллективах органов внутренних дел. Непосредственная организация работы с резервом возложена на кадровые подразделения органов и подразделений внутренних дел.

По мнению экспертов наличие кадрового резерва позволяет заранее на плановой основе, по научно и практически обоснованной программе готовить кандидатов на вновь создаваемые и подлежащие замещению вакантные должности, эффективно организовать обучение и стажировку специалистов, включенных в резерв, рационально их использовать на различных направлениях и уровнях в системе управления [2]. По своему качественному и количественному составу резерв руководящих кадров должен отвечать действующим организационно-штатным структурам с учетом перспектив их развития. Резерв создается на все без исключения должности руководителей, осуществляющих функции управления на конкретном уровне. Формирование резерва проводится на основе выводов аттестационных комиссий, базирующихся на объективной всесторонней оценке информации о деловых и личностных качествах кандидатов на руководящие должности. При этом в основу выводов таких комиссий должен быть положен анализ конкретных результатов профессиональной деятельности специалистов, достигнутых на различных этапах их работы в системе управления.

Особое внимание при этом уделяется уровню профессиональной и общеобразовательной подготовки, организаторским и аналитическим способностям, чувству ответственности за результаты работы, целеустремленности, умению обосновывать и принимать самостоятельные, ответственные решения. При выдвижении в резерв учитываются результаты оценки знаний кандидатов, полученных в ходе их обучения в системе повышения квалификации, заключения по итогам стажировок, тестирований и т.п., а так же физическое состояние, способность переносить дополнительные нагрузки.

Одной из задач кадровых аппаратов является создание действенного резерва кадров на выдвижение. Работу с кадровым резервом следует направить, прежде всего, на стимулирование профессионального роста сотрудников, планирование карьеры, включающее прогнозирование персональных передвижений, их последовательность и сопутствующие им мероприятия.

Внутренний резерв кадров органа внутренних дел формируется непосредственно из числа сотрудников органа внутренних дел, рекомендованные по результатам аттестации на повышение, а также лиц по итогам ранее проведенного конкурса рекомендованные на зачисление во внутренний резерв кадров, и утверждается приказом министра по представлению начальника кадровой службы МВД либо руководителем территориального, специализированного подразделения, учебного заведения МВД по представлению заместителя начальника по кадровой работе или начальника кадрового аппарата.

Резерв управленческих кадров - сравнительно новый институт, позволяющий на всех уровнях государственной власти целенаправленно, по объективным и прозрачным критериям отбирать и выдвигать на руководящие должности наиболее подготовленных, образованных, деловых и достойных людей. Сегодня Министерство внутренних дел республики, как никогда, заинтересовано в назначении руководителей, способных претворять новые социальные идеи и модели. [3]

Актуальным вопросом службы в органах внутренних дел является слабая подготовленность в правовых и кадровых вопросах руководителей структурных подразделений органов внутренних дел Кыргызской Республики.

Срок пребывания во внутреннем резерве кадров составляет: для сотрудников органов внутренних дел - до очередной аттестации, для граждан, не работающих в органах внутренних дел - до одного года.

Определение и отбор наиболее подготовленных претендентов на замещение должности начальствующего состава органов внутренних дел Кыргызской Республики проводится путем проведения конкурса [4].

Общая координация работы конкурсных комиссий в Министерстве внутренних дел Кыргызской Республики, территориальных и специализированных подразделениях, учебных заведениях органов внутренних дел Кыргызской Республики по проведению конкурса, оказание методической и консультативной помощи осуществляются подразделением Министерства внутренних дел Кыргызской Республики, осуществляющим кадровую работу.

Конкурс включает в себя ряд последовательных этапов:

- издание приказа о проведении конкурса;
- публикация объявления о проведении открытого конкурса;
- освидетельствование кандидатов военно-врачебной комиссией, для решения вопроса о годности к службе по вакантной должности;
- прием документов для участия в конкурсе;
- проведение специальной проверки сведений, касающихся кандидата, его родственников и близких связей, за исключением сотрудников органов внутренних дел;
- рассмотрение документов кандидатов на соответствие установленным квалификационным требованиям к вакантной должности;
- сдача нормативов по служебно-спортивному комплексу;
- письменное тестирование участников конкурса;
- собеседование с участниками конкурса.

Для проведения конкурсов на замещение вакантных должностей приказом министра создается конкурсная комиссия, состоящая из тринадцати лиц, состав комиссии утверждается сроком на один год.

В территориальном или специализированном подразделении, учебном заведении органов внутренних дел, в котором предусмотрена должность, замещаемая на конкурсной основе, создается аналогичная конкурсная комиссия, состав которой утверждается его руководителем по согласованию с руководителем подразделения Министерства внутренних дел Кыргызской Республики, осуществляющего кадровую работу.

В Министерстве внутренних дел Кыргызской Республики председателем комиссии назначается заместитель министра внутренних дел Кыргызской Республики, определяемый министром.

Председателем комиссии в территориальном или специализированном подразделении и учебном заведении органов внутренних дел назначается один из заместителей руководителя, определяемый руководителем такого подразделения.

В целях реализации Национальной стратегии устойчивого развития Кыргызской Республики на период 2013-2017 годы [5], а именно пункта 2.9 Министерством внутренних дел Кыргызской Республики были разработаны меры по реформированию органов внутренних дел Кыргызской Республики [6]. Был также издан приказ МВД КР «Об утверждении Инструкции «О порядке формирования и функционирования внутреннего резерва ОВД КР» [7].

В настоящий момент, в современных условиях реформирования системы МВД появилась потребность в формировании нового поколения руководителей органов внутренних дел. Работа по их формированию должна носить перспективный характер, что означает прежде всего научно обоснованное предвидение изменений в кадровом составе МВД.

К сожалению, система профессионального образования МВД при всех имеющихся достижениях не в полной мере удовлетворяет современным потребностям самих органов внутренних дел.

Существенным пробелом продолжает оставаться недостаточное внимание вопросам организационного и правового обеспечения подготовки кандидатов на руководящую должность к квалифицированному и профессиональному выполнению управленческих функций.

Процесс профессиональной подготовки руководящих кадров органов внутренних дел должен включать:

- определение необходимого количества специалистов той или иной квалификации;
- определение целей профессионального обучения и конкретизация его задач;
- выработку критериев оценки его эффективности;
- определение этапов уровней механизмов профессиональной подготовки руководящих кадров в системе образовательных учреждений МВД КР;
- организация отбора кандидатов на руководящую должность.

Важную роль в обеспечении необходимого уровня подготовки руководящих кадров органов внутренних дел играет содержание образования. Оно определяется квалификационными требованиями, учебными планами, программами учебных дисциплин и другими организационно-распорядительными документами, регламентирующими процесс профессиональной подготовки.

Профессиональная подготовка руководящего состава органов внутренних дел должна преследовать цель совершенствование навыков руководства органами и подразделениями средствами воспитания и обучения подчиненных, внедрение в работу достижений науки и техники, положительного опыта служебной деятельности передовых органов. При этом актуализируются вопросы взаимодействия всех структурных элементов этой системы с тем, чтобы на должном уровне обеспечивать поступательность и преемственность процесса подготовки и развития личности сотрудника, способствовать его успешному профессиональному становлению.

## **СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННОЙ ЛИТЕРАТУРЫ:**

1. Толковый словарь живого великорусского языка В. Даля. М., Терра, 1995, т. 4, с. 89.
2. Спицына Елена Анатольевна «Правовое обеспечение формирования кадровых ресурсов органов внутренних дел», Москва 2003 г.
3. Мамырбаева З.А. «Административно-правовое регулирование государственной службы в органах внутренних дел Кыргызской Республики», Москва 2010.

4. «Положение о порядке проведения конкурса на замещение должностей начальствующего состава органов внутренних дел Кыргызской Республики», утвержденное постановлением Правительства Кыргызской Республики от 24 ноября 2014 года № 673.

5. Указ Президента Кыргызской Республики № 11 от 21 января 2013 года «О Национальной стратегии устойчивого развития Кыргызской Республики на период 2013-2017 годы».

6. Постановление Правительства Кыргызской Республики № 220 от 30 апреля 2013 года «О мерах по реформированию органов внутренних дел Кыргызской Республики».

7. Приказ МВД КР «02.04.2013 года за № 262 «Об утверждении Инструкции «О порядке формирования и функционирования внутреннего резерва ОВД КР».