

К ВОПРОСУ О СУБЪЕКТАХ РАБОТЫ С КАДРАМИ В ОРГАНАХ ВНУТРЕННИХ ДЕЛ РЕСПУБЛИКИ БЕЛАРУСЬ

О.З. Рыбаключева

*доцент кафедры уголовного права юридического факультета
Белорусского государственного университета,
кандидат юридических наук, доцент*

Реализация государственной кадровой политики, как правило, рассматривается в социологической науке. Юридическая наука, в частности административное право, в меньшей степени исследует основы кадровой политики и процессы ее реализации, тем более в рамках отдельного ведомства. Вместе с тем кадровая политика в системе государственной службы является самостоятельным институтом административного права и отдельным направлением административно-правовой науки. Несомненно, реализация государственной кадровой политики в органах внутренних дел Республики Беларусь оказывает серьезнейшее влияние на формирование и развитие их кадрового состава и как следствие на эффективность правоохранительной деятельности органов внутренних дел и устойчивое развитие общества в целом.

Определение субъектов и объектов работы с кадрами в органах внутренних дел и характер их взаимодействия – одна из основополагающих проблем современной теории и практики реализации государственной кадровой политики. По мнению Л.В. Вечер, под субъектом государственной кадровой политики (в организационно-управленческом плане) понимается носитель определенных законом полномочий, прав и ответственности в выработке и реализации государственной кадровой политики [1, с. 32].

В свою очередь, законодатель к субъектам государственной кадровой политики относит государственные органы, являющиеся носителями определенной законодательством компетенции в системе государственного управления [2], в связи с чем можно утверждать, что главным субъектом государственной кадровой политики выступает государство, именно оно в значительной степени формирует ее. При этом одной из особенностей современной государственной кадровой политики является ее многосубъектность, когда субъект государственной кадровой политики является не только носителем установленных законом прав, компетенции и ответственности в сфере разработки и реализации государственной кадровой политики, но и активным участником кадровых процессов и отношений.

Систему субъектов работы с кадрами в органах внутренних дел образуют органы государственной власти общей компетенции, а также специализированные органы. Каждому субъекту соответствует свой круг полномочий, определяемых его правовым и должностным статусом, а также свои границы кадрового воздействия на объект. Причем объем правовой и управленческой субъективности у субъектов различных уровней управления отличается. Необходимо отметить, что для органов внутренних дел характерны

субъективно-объективные отношения, когда кадровые службы отдельного подразделения центрального аппарата МВД или центрального подчинения (департамента, управления, учреждения образования) являются одновременно объектом для вышестоящего субъекта (руководителя, кадровой службы) и субъектом для нижестоящих сотрудников.

Общими субъектами работы с кадрами в органах внутренних дел являются: Президент Республики Беларусь (определяет цели и основные направления государственной кадровой политики в целом, обеспечивает согласованное функционирование и взаимодействие органов государственной власти в работе с кадрами); Национальное собрание Республики Беларусь (осуществляет законодательное регулирование кадровой политики в государстве, закрепляет ее принципы и контролирует их исполнение) и Правительство Республики Беларусь (несет ответственность за реализацию единой политики в системе органов исполнительной власти).

В число специальных субъектов работы с кадрами в органах внутренних дел входят: Министерство внутренних дел Республики Беларусь (далее – МВД), которое осуществляет кадровое обеспечение центрального аппарата, территориальных органов внутренних дел; правовую, социальную защиту и личную безопасность сотрудников органов внутренних дел и членов их семей и т.д., и территориальные органы внутренних дел, их структурные подразделения и должностные лица.

Основным структурным подразделением МВД, осуществляющим реализацию в органах внутренних дел государственной кадровой политики, является главное управление кадров МВД (далее – главное управление кадров).

Главное управление кадров является структурным подразделением центрального аппарата МВД, подчиненным заместителю Министра внутренних дел.

Основными задачами главного управления кадров являются:

разработка и принятие в пределах своей компетенции мер по реализации государственной кадровой политики в органах внутренних дел;

комплексный анализ и прогнозирование кадровой ситуации, выработка управленческих решений, направленных на повышение эффективности кадрового обеспечения органов внутренних дел, развитие и совершенствование нормативной правовой базы, регламентирующей работу с кадрами в органах внутренних дел;

формирование оптимальной организационно-штатной структуры органов внутренних дел, наиболее полно отвечающей современным и прогнозируемым социально-политическим, экономическим, криминогенным и другим условиям;

принятие мер по обеспечению органов внутренних дел высококвалифицированными и компетентными кадрами на основе конкурсного отбора кандидатов на службу в органы внутренних дел, непрерывного повышения уровня профессиональной подготовки сотрудников органов внутренних дел;

совершенствование системы подготовки, переподготовки и повышения квалификации кадров для органов внутренних дел в целях обеспечения постоянной готовности органов внутренних дел к выполнению возложенных на них задач;

формирование действенного резерва руководящих кадров органов внутренних дел и планомерная работа с ним;

осуществление контроля за соблюдением законодательства о труде и порядка прохождения службы в органах внутренних дел;

обеспечение учета кадров органов внутренних дел;

методическое руководство кадровыми подразделениями органов внутренних дел [3].

Структурными подразделениями главного управления кадров МВД являются:

управление комплектования главного управления кадров МВД, которое осуществляет управление, координацию и методологическое обеспечение деятельности органов внутренних дел МВД по вопросам работы с кадрами и прохождения сотрудниками службы (работы) в органах внутренних дел;

управление профессиональной подготовки главного управления кадров МВД, главной задачей которого является проведение государственной кадровой политики в области организации профессиональной подготовки сотрудников органов внутренних дел;

организационно-штатное управление главного управления кадров МВД, на которое возложены организация и контроль за проведением организационно-штатной работы в органах внутренних дел, а также анализ, планирование и контроль деятельности главного управления.

Сегодня в процессе приема на службу в органы внутренних дел (далее – служба), перевода и перемещения по службе, оценке сотрудников органов внутренних дел, профессиональной подготовке задействованы различные подразделения органов внутренних дел: кадровые, идеологические, психологические, службы собственной безопасности, а также медицинские учреждения, учреждения образования (как входящие в систему органов внутренних дел, так и иные) и др. Здесь очень важным является вопрос разграничения функций и компетенций соответствующих подразделений в работе с кадрами.

Деятельность, связанная осуществлением всего комплекса мероприятий по работе с кадрами в органах внутренних дел возлагается на кадровые подразделения (службы). В горрайорганах через это подразделение реализуется кадровая политика, формируются коллективы органов внутренних дел. К сожалению, в деятельности кадровых подразделений (служб), особенно в низовых структурах управления, не в полной мере используются современные технологии кадровой работы. Поэтому в настоящее время МВД большое внимание уделяется вопросам совершенствования работы с кадрами, принимаются соответствующие организационно-правовые меры.

Учитывая различные уровни управления в органах внутренних дел (центральный аппарат МВД, областные управления внутренних дел, районные управления (отделы) внутренних дел, а также подразделения центрального подчинения МВД), возникает необходимость в разработке и внедрении нескольких вариантов структуры кадровых подразделений (служб) в органах внутренних дел, исходя из оптимального объема компетенции, распределения полномочий между структурными подразделениями и сотрудниками. Функции кадровых подразделений должны соответствовать их положению в иерархии уровней управления органами внутренних дел. Для успешного осуществления всех функций необходимо обеспечить профессиональный состав кадров в этих подразделениях. Подбор, воспитание и расстановка кадровых работников занимает приоритетное место в совершенствовании системы кадровой деятельности в органах внутренних дел. Обучение и подготовка специалистов – организаторов кадровой работы, а также в сфере управления кадровой работой является одним из компонентов совершенствования системы управления органами внутренних дел.

Библиографический список

1. Вечер, Л.В. Государственная кадровая политика и государственная служба : практикум / Л.В. Вечер – Минск : Академия управления при Президенте Респ. Беларусь, 2008. – 228 с.
2. Концепция государственной кадровой политики Республики Беларусь [Электронный ресурс] : Указ Президента Респ. Беларусь от 18.06.2001 № 399 // ЭТАЛОН. Законодательство Республики Беларусь / Нац. центр правовой информ. Респ. Беларусь. – Минск, 2020.
3. Об утверждении положений о главном управлении кадров Министерства внутренних дел Республики Беларусь и его структурных подразделениях : приказ Министерства внутренних дел Респ. Беларусь от 27.05.2013, № 215.