

*Мамытов М.К.*

**К ВОПРОСУ О РЕЗЕРВЕ КАДРОВ В ОРГАНАХ ВНУТРЕННИХ ДЕЛ  
КЫРГЫЗСКОЙ РЕСПУБЛИКИ**

*М.К. Mamytov*

**TO THE QUESTION OF THE PERSONNEL RESERVE IN THE ORGANS  
OF INTERNAL AFFAIRS KYRGYZ REPUBLIC**

УДК:342.113/2

*В данной статье рассматриваются к вопросу о резерве кадров в органах внутренних дел Кыргызской Республики.*

*This article discusses about the question of the personnel reserve in the organs of internal Affairs of the Kyrgyz Republic.*

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 в жизнь новые социальные идеи и модели.

Организация работы с резервом для назначения на должности руководящего состава, являясь элементом целостной системы работы с кадрами органов внутренних дел, представляет собой организованную системную деятельность, которая включает в себя цели, положения, принципы, структуру, процедуры, обеспечивающие и регулирующие эту деятельность и ее этапы.

Работа с резервом для назначения на должности руководящего состава, как верно отмечает О.А. Галанин, «имеет важное социальное и управленческое значение для органов внутренних дел:

- является действенным инструментом сохранения, преемственности, обеспечения эффективности деятельности органов внутренних дел. Замещение руководящих должностей руководителями, способными в условиях изменяющейся обстановки добиваться высоких результатов в оперативно-служебной деятельности;

- открытое и гласное формирование резерва кадров создает демократическую и состязательную среду в органах и подразделениях внутренних дел;

- формирование резерва руководящих кадров является одним из центральных механизмов обеспечения системности в управлении персоналом, обеспечивающим эффективность функционирования подразделения по службе, карьеры;

- является действенным фактором мотивирования способных, стремящихся к развитию руководителей и сотрудников к личному карьерному росту, повышению профессиональной компетенции, эффективного использования способностей и возможностей «человеческого ресурса»;

- исключает до минимума элементы случайности, субъективизма, личных симпатий и антипатий, протекционизма при подборе и расстановки кадров на руководящие должности в органах и подразделениях внутренних дел» [1].

Высокие требования к руководящим кадрам, несовершенство системы профессиональной подготовки, результаты проведенного исследования определяют необходимость самостоятельной творческой работы сотрудников по постоянному и целенаправленному повышению своего профессионального уровня, проблемам борьбы с преступностью, регулярного получения информации о передовом опыте. Необходимо создавать условия для профессионального саморазвития кадров. Высокий профессиональный уровень должен стать основанием для зачисления в резерв кадров и дальнейшего служебного продвижения.

При этом необходимо обратить внимание на недостаточный контроль, осуществляемый высшими органами управления за организацией работы с резервом кадров в органах и подразделениях внутренних дел, что напрямую сказывается на результатах этой работы.

Одной из причин, по нашему мнению, является отсутствие обобщенной информации о состоянии работы с резервом на местах. Отчеты по работе с резервом кадров приказами МВД КР не предусмотрены. МВД КР оценивает работу с резервом кадров лишь в тех органах и подразделениях внутренних дел, в которых проводилось инспектирование или контрольная проверка.

Отсутствие прямых и обратных связей в работе с резервом, ослабляет контроль и делает невозможным ее совершенствование на уровне МВД КР.

Актуальным вопросом службы в органах внутренних дел является слабая подготовленность в правовых и кадровых вопросах руководителей структурных подразделений ОВД Кыргызской Республики. Как отмечает З.А. Мамырбаева, «в результате анализа дел, связанных с исковыми заявлениями о восстановлении на работу и выплат денежных пособий в пользу истцов, имеется много фактов по трудовым спорам. Абсолютное большинство этих дел решается не в пользу государственных органов и подведомственных им подразделений» [2]. По нашему мнению, основная причина этому – слабое знание руководителями государственных органов государственно-служебного и трудового законодательства Кыргызской Республики. В связи с этим, возникает необходимость усилить работу по повышению правовых

знаний у руководителей структурных подразделений органов внутренних дел КР. Поэтому кадровая политика МВД Кыргызской Республики, будучи отраслевой модификацией государственной кадровой политики, является важнейшей основой для создания надежного механизма управления органами внутренних дел, повышения уровня профессионализма сотрудников системы МВД, результативности всей оперативно-служебной и служебно-боевой деятельности, обеспечения действенного сотрудничества с населением страны.

Степень реализации органами внутренних дел возложенных на них функции непосредственно зависит от уровня профессиональной подготовки сотрудников. Поэтому реформирование существующей системы подготовки личного состава, приведение ее в соответствие с современными требованиями является одним из приоритетных направлений кадровой работы МВД КР. Смысл современного подхода к совершенствованию образования сотрудников заключается в замене формулы «образование на всю жизнь», сложившейся в предшествующие периоды общественного развития, формулой «образование через всю жизнь» [3].

По нашему мнению.....

1. Произошедшие кардинальные экономические и социально-политические изменения в обществе повлияли на проблему кадров, что привело к необходимости проведения аналитической работы в подразделениях по оценке эффективности и качества исполнения задач, поставленных перед кадровыми службами органов внутренних дел, которые нуждаются в дополнении и обновлении и будут проводиться по следующим направлениям:

- важным организационным условием профессионально-должностного развития сотрудников является повышение статуса кадровых служб в системе МВД;

- необходимо разработать критерии оценки деятельности персонала органов внутренних дел в плане оптимизации их социального роли;

- при назначении, перемещении кадров в органах внутренних дел проводить конкурсный отбор, который был бы призван контролировать соблюдение морально-этических норм руководителям структурных подразделений, добросовестное выполнение ими своих обязанностей, который устранял бы причины коррупции и способствовал бы эффективному продвижению по службе сотрудников.

2. 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.

3. Следует снизить степень субъективизма в решении вопросов должностного продвижения сотрудников, воздействия фактора протекционизма и

трайбализма при решении кадровых вопросов, который, по сути «превратился в болезнь кадровой работы». Необходимо формировать механизм более рационального использования возможностей профессионального потенциала сотрудников.

Система органов внутренних дел, помимо основных отраслевых служб и подразделений, выполняющих непосредственные задачи по охране общественной безопасности, защите граждан, общества и государства от преступных проявлений, включает в себя и подразделения, выполняющие обеспечивающие функции для эффективной работы самой системы. К таким подразделениям можно отнести кадровые подразделения органов внутренних дел, которые сегодня ориентированы прежде всего на выполнение традиционных процедурных функций (прием на службу (работу), укомплектование штатов, оформление документов при направлении в командировки, отпуска, перевод на новое место службы (работы), увольнение персонала (кадров) и т. п.), что не в полной мере отвечает современным потребностям системы МВД КР. Сотрудники кадровых подразделений, умеющие только аккуратно и правильно вести делопроизводство по личному составу, олицетворяют деятельность сотрудников кадрового подразделения «вчерашнего дня». Последнее, в свою очередь, диктует необходимость совершенствования правовой и управленческой деятельности кадровых подразделений, четкой, слаженной и компетентной работы их сотрудников, так как от этого во многом зависит эффективность использования кадрового потенциала служб и подразделений органов внутренних дел.

Таким образом, мы видим, насколько сложна выработка стратегии кадровой политики в системе органов внутренних дел. Она охватывает комплекс социальных отношений, структуру государственного устройства и основных направлений, направленных на улучшение кадровой работы в системе МВД. Кадровая политика сегодня приобретает ранг государственной политики, новации в области ее стратегии могут обеспечить безопасность общества от преступных посягательств.

На основании изложенного, сформулируем некоторые выводы:

- кадровая политика должна рассматриваться как комплексная социально-управленческая категория, имеющая свою концептуальную основу. Практически, кадровая политика – это система конкретных действий, направленных на достижение определенных социально-управленческих целей;

- кадровая политика как специфическая форма социально-управленческой деятельности имеет свои особенности, функции и задачи. Особое место кадровой политики в органах внутренних дел занимает в системе обеспечения безопасности общества в Кыргызской Республике;

- главным содержательным моментом, основой кадровой политики являются кадры госслужащих. В этой связи определяющими эффективностью кадровой

политики служат: высокий уровень профессиональных знаний сотрудников органов внутренних дел, системы их подготовки, адекватной социальным изменениям и задачам кадровой службы, морально-нравственный и культурный уровень, система мировоззренческих ценностей;

- кадровая политика в органах внутренних дел должна опираться на инновационные изменения в обществе и формируется с их учетом. Исходя из этого кадровая политика в системе МВД получает черты наукоемкости, динамичности и духовно-культурной ориентации;

- новая стратегия кадровой политики в органах внутренних дел должна «опираться на теорию выбора в социальной жизни, интеллектуальную культуру кадров, на научное мышление как инструмент кадровой политики»[4], а также на создание единого кадрового цикла как задачи обеспечения безопасности общества;

- особое место в системе основных направлений кадровой политики в органах внутренних дел должны занимать ценностные приоритеты. Кадровая политика исходит из того, что главной ценностью является человек как субъект и объект кадровой политики;

- ценности и ценностные ориентации в системе кадровой политики органов внутренних дел и ее основных направлений имеют определенные черты, через которые реализуется научная обоснованность и созидательность кадровой политики, ее комплексный характер, перспективность, духовно-нравственные и правовые нормы, а также определенность кадровой политики для всего Кыргызстана;

- кадровая политика должна иметь четкую идеологию. Эта идеология обеспечивает достижение конечного результата, способствует действенности кадровой политики, придает ей государственный и общественный статусы.

#### Литература:

1. Галанин О.А. Организация работы с резервом для назначения на должности руководящего состава органов внутренних дел Российской Федерации в свете требований административной реформы: автореф. дис. ... канд. юрид. наук. М., 2010. С. 13.
2. Мамырбаева З.А. Указ. соч. С. 20.
3. Кудрявцев А.В. Проблемы организации непрерывной подготовки кадров в органах внутренних дел. М., 1994.
4. Кашина М.А., Вагина А.В. Социология для государственных служащих. Спб., 2006.

Рецензент: д.ю.н. Арабаев Ч.И.