

Мамытов М.К.

**ПРИОРИТЕТНЫЕ НАПРАВЛЕНИЯ КАДРОВОЙ ПОЛИТИКИ В ОРГАНАХ
ВНУТРЕННИХ ДЕЛ КЫРГЫЗСКОЙ РЕСПУБЛИКИ**

М.К. Mamytov

**PRIORITY DIRECTIONS OF PERSONNEL POLICY IN THE MINISTRY OF INTERNAL
AFFAIRS OF THE KYRGYZ REPUBLIC**

УДК:340/573

В данной научной статье автором предпринята попытка определения основных приоритетных направлений кадровой политики в системе органов внутренних дел Кыргызской Республики.

In this article the author makes an attempt to define the main directions of personnel policy in the system of bodies of internal Affairs of the Kyrgyz Republic.

Создание законодательной базы государственной кадровой политики - задача первостепенной важности. Важно то, что в нормативных актах приоритеты государства должны распространяться на все кадровое пространство республики: как кадры государственной службы, так и работников предпринимательских структур, специалистов всех отраслей материального производства и социальной сферы.

При этом должна быть обозначена цель кадровой политики - формирование кадрового корпуса, способного эффективно решать задачи создания рыночной экономики, обновления социальной структуры общества.

Кроме того, в данных нормативных актах должна быть отмечена "необходимость новых подходов к формированию кадрового потенциала с учетом современных знаний: обеспечение формирования информационного банка резерва кадров, планирование карьеры, использование стажировок; создание сети специализированных центров оценки персонала; отработка эффективных механизмов замещения управленческих должностей, соответствующих специфике конкретного вида деятельности (назначение, выборы, конкурс, контракт, управление командой); определение системы материальных и моральных стимулов, заинтересовывающих руководителей и специалистов в высоком профессионализме управленческой деятельности, деловой активности и работоспособности" [1, С. 142-148].

Особое место в кадровом потенциале Кыргызской Республики занимает государственная служба как кадровая основа государственной власти. В Законе Кыргызской Республики "О государственной службе" дано определение: "государственная служба - деятельность государственных служащих в государственных органах по осуществлению на профессиональной основе задач, функций и властных полномочий, определенных Конституцией и иными нормативными правовыми актами Кыргызской Республики" [2].

Государственная служба Кыргызской Республики в настоящее время является объектом изучения многих наук, имеющих свой предмет и методы исследования; она включает в себя организационные, политические, социальные, психологические и другие аспекты, которые могут являться предметом изучения соответствующих наук.

Рассматривая место и роль государственной службы в органах внутренних дел Кыргызской Республики, З.А. Мамырбаева отмечает, что "государство реализует правоохранительную функцию через специально создаваемые государственные правоохранительные органы посредством профессиональной служебной деятельности их сотрудников. Последние для обеспечения исполнения возложенных на них обязанностей наделяются такими специальными полномочиями, как возможность применения и использования физической силы, специальных средств, огнестрельного оружия, других мер принуждения" [3, С.14].

Таким образом, служба в органах внутренних дел является особым видом государственной службы, однако, она не приравнивается к военной службе. В этой связи служба в органах внутренних дел может квалифицироваться как правоохранительная служба, объединяющая особые государственные органы, задачами которых являются поддержание порядка, борьба с преступностью и другими правонарушениями, охрана прав и свобод человека и гражданина, обеспечение общественной безопасности.

В связи с этим, содержанием государственной службы в органах внутренних дел является выполнение сотрудниками от имени и по поручению государства конкретных служебных обязанностей по обеспечению личной безопасности граждан, охране общественного порядка, борьбе с преступностью, оказанию помощи гражданам и организациям в осуществлении их законных прав и интересов.

Учитывая специфические функции государственной службы в органах внутренних дел, кадровая политика внутри данного органа исполнительной власти должна быть направлена на:

- укрепление основополагающих мировоззренческих ценностей сотрудников органов внутренних дел (гражданственность, государственную позицию, патриотизм);

- развитие профессиональных качеств;
- привитие каждому сотруднику глубокого уважения к человеку и гражданину, формирование морального облика защитника правопорядка;

- анализ всех материалов СМИ о неправомерных действиях сотрудников милиции или иных происшествий, вызвавших негативный резонанс;

- недопущение нарушений субординации, уклонения от исполнения должностных обязанностей;

- принципиальную оценку каждому нарушению законности и дисциплины;

- выявление и устранение причин и условий, способствующих негативным проявлениям в поведении сотрудников органов внутренних дел и т.д.

Коренные социально-экономические преобразования в Кыргызской Республике, принципиальные изменения базисных характеристик современного общества, обострение криминальной ситуации в республике, когда рост преступности становится реальной угрозой ее национальной безопасности, требуют реформирования правоохранительной системы государства, существенного повышения эффективности ее деятельности. В системе правоохранительных органов Кыргызской Республики Министерство внутренних дел является центральным звеном, непосредственно обеспечивающим охрану правопорядка и борьбу с преступностью. Проект Концепции реформирования системы органов внутренних дел Кыргызской Республики на 2012-2015 годы, главной целью развития системы Министерства внутренних дел ставит "повышение эффективности деятельности органов внутренних дел посредством формирования законодательно-правовых, ресурсных, социальных предпосылок и условий для защиты прав и свобод человека, обеспечения общественного порядка, борьбы с преступностью и оказания социальных и юридических услуг обществу" [4].

Достижение указанной цели возможно лишь на основе выработки и реализации кадровой политики, адекватной сегодняшним социально-экономическим реалиям. Исключительная важность решения данной задачи определяется тем, что от уровня профессионализма и компетентности, дисциплины и законности, служебной этики сотрудников во многом зависят решение всего комплекса проблем по обеспечению правопорядка и безопасности, деятельность, престиж и авторитет органов внутренних дел в обществе.

До недавнего времени, кадровая политика в органах внутренних дел Кыргызской Республики ограничивалась в основном так называемыми "косметическими" средствами - расширением общественных форм самоуправления и некоторой демократизацией в данной области. Доминирующим постулатом в работе с кадрами оставалась идея о сотруднике как средстве решения служебных задач. "Кадры же - это не фактории не ресурс реформы. Человеческие возможности являются определяющими в достижении поставленных целей" [5, С.45]. Главный потенциал любого предприятия, организации, учреждения - это кадры.

В связи с чем, по нашему мнению, реализация кадровой политики должна включать в себя следующие направления:

- во-первых, кадровая политика в системе Министерства внутренних дел Кыргызской Республики должна быть единой для всех служб и подразделений, причем работа с кадрами становится приоритетной функциональной обязанностью каждого руководителя;

- во-вторых, вся система работы с кадрами должна строиться с учетом необходимости поддержания баланса прав и интересов сотрудника, с одной стороны, и ведомства - с другой. Лишь такой подход способен обеспечить эффективную реализацию прав, свобод, интересов сотрудника как профессионала, гражданина и личности в органическом единстве с интересами органов внутренних дел. Служба в органах внутренних дел - это особый вид государственной службы со всеми вытекающими отсюда взаимными правами, обязанностями и ограничениями;

- в-третьих, кадровая политика в системе Министерства внутренних дел Кыргызской Республики является составной частью государственной политики и инструментом ее реализации. Работа с кадрами призвана обеспечить реализацию последней в органах внутренних дел.

В связи с чем, мы поддерживаем точку зрения З.А. Мамырбаевой [1, С.19] о том, что возникла необходимость разработки Концепции кадрового обеспечения органов внутренних дел, основной целью, которой является определение оптимальных путей и способов комплектования кадрами, повышение кадрового потенциала системы. При этом, задачами Концепции на данном этапе необходимо считать определение:

- направлений совершенствования системы отбора и приема на службу в органы внутренних дел;

- путей совершенствования системы внутриведомственного образования;

- системы мер по привлечению, отбору и адаптации выпускников гражданских вузов для службы в органах внутренних дел;

- мер для привлечения наиболее компетентных специалистов из других ведомств для работы в органах внутренних дел;

- направлений улучшения качества профессиональной подготовки, обновления содержания обучения и совершенствования его методики. Основными организационными принципами профессионального развития кадров должны стать непрерывность обновления знаний и обязательность обучения всего персонала;

- определение возможностей использования международного опыта и интеграционного потенциала для подготовки и переподготовки специалистов для органов внутренних дел в зарубежных учебных заведениях;

- определение системы мер улучшения материального обеспечения и повышения социальной защищенности сотрудников органов внутренних дел.

Стратегической целью кадровой политики в органах внутренних дел является формирование высокопрофессионального, стабильного, оптимально сбалансированного кадрового корпуса, способного эффективно решать правоохранные задачи, поставленные перед МВД КР обществом и государством.

Исходя из стратегической цели кадровой политики в органах внутренних дел, можно определить следующие ее приоритетные направления:

- создание новой системы научно-аналитического и информационного обеспечения регулирования кадровых процессов;
- формирование новой нормативно-правовой базы кадровой работы;
- обеспечение органов внутренних дел высококвалифицированными и компетентными кадрами;
- развитие новой системы подготовки, переподготовки и повышения квалификации кадров;

- реформа духовно-нравственных устоев службы в органах внутренних дел, воспитание у личного состава гражданственности, патриотизма, неукоснительного соблюдения законов, присяги и этических норм.

Литература:

1. Высшее образование в России. М., 1994. № 1. С. 142-148.
2. Закон Кыргызской Республики "О государственной службе", № 114 от 11.08.2004 г. (в ред. Закона КР № 164 от 10.08.2012 г.) // URL: <http://www.base.spinform.gi>.
3. Мамырбаева З.А. Административно-правовое регулирование государственной службы в органах внутренних дел Кыргызской Республики: автореф. дис. ... канд. юрид. наук. М., 2010. С. 14.
4. Проект Концепции реформирования системы ОВД КР 2012-2015 гг.: URL: <http://mvd.kg/files/>
5. Волгин А. Цели и задачи кадровой политики // Проблемы теории и практики управления. 1992. № 4. С. 45.

Рецензент: к.ю.н. Смаилов А.А.