

*Досымбекова Р.Ш.*

**УКУК КОРГОО ОРГАНДАРЫНДАГЫ МЕНЕДЖМЕНТ:  
КАДРЛАР ЖАНА ПЕРСОНАЛ**

*Досымбекова Р.Ш.*

**МЕНЕДЖМЕНТ В ПРАВООХРАНИТЕЛЬНЫХ ОРГАНАХ:  
КАДРЫ И ПЕРСОНАЛ**

*R.Sh. Dosymbekova*

**MANAGEMENT IN LAW ENFORCEMENT: PERSONNEL OR STAFF**

УДК:347/79.27

*Мақалада персоналды башқаруу жана анын жаңы функцияларынын пайда болушу жана башқаруу профессионализми жөнүндө айтылат.*

*Концепция управления персоналом означает все большее расширение функций и профессионализма управленцев, а также закрепления ряда нововведений и новых технологий в методах управления и выработки нового подхода к персоналу.*

**Ключевые слова:** правоохранительные органы, новая модель правоохранительной службы, управление персоналом, управление кадрами.

*The concept of personnel management means more expansion functions and the professionalism of managers, as well as fixing a number of innovations and new technologies in management techniques and develop a new approach to staff.*

**Key words:** law enforcement agencies, a new model of law enforcement service, personnel management, cadre management.

Быстроразвивающиеся глобальные политические, экономические, социальные и культурные перемены в течение последних десятилетий, обозначили в Казахстане курс на формирование новой модели правоохранительной службы. Возрастание центральной роли кадрового менеджмента в повышении качества, эффективности и прозрачности деятельности правоохранительных органов, в итоге выдвинули аспекты «управление персоналом» в число наиважнейших и актуальных инноваций в кадровой работе.

Вопросы «управления персоналом», в первую очередь применяются в работах посвященных негосударственным структурам различной направленности, и практически отсутствуют исследования по управлению персоналом в системе правоохранительных органов, несмотря на то, что именно научный подход обеспечивает мощный ресурс в активизации многогранной деятельности сотрудников правоохранительных органов. Вместе с тем, реформирование государственного управления, в частности в органах правоохранительной системы Республики Казахстан, привлекают острое внимание и требуют более четкого определения вопроса формирования и принятия единого основополагающего ключевого понятийного аппарата в нормотворчестве в части управления человеческим фактором, отвечающей

современным запросам развития правоохранительных органов.

В нормативно-правовых актах в правоохранительной сфере Республики Казахстан в настоящее время не акцентируется внимание на разграничении таких понятий как «кадры» и «персонал», отсутствует ясность в вопросах соотношения данных категорий, зачастую использование терминов «кадры» и «персонал» отождествляется [1; 2; 3].

Так в наименованиях структурных подразделений правоохранительной системы доминируют традиционные обозначения, такие как: «департамент кадровой работы», «кадровое управление», «отдел кадров», «кадровая служба», «кадровый аппарат», чем например: «департамент работы с персоналом», «управление по работе с персоналом», «отдел по работе с персоналом», «аппарат по работе с персоналом», «служба управления персоналом». Данная терминология, применяемая в работе с кадрами в системе правоохранительных органов Республики Казахстан не соответствует современным требованиям и тем процессам, которые происходят на стадии имплементации деятельности по управлению персоналом, в рамках обеспечения реализации Стратегического плана развития Казахстана до 2020 года, до 2050 года, Концепцией правовой политики до 2020 года, Государственной программы модернизации правоохранительной системы Республики Казахстан на 2014-2020 годы и Концепцией кадровой политики правоохранительных органов Республики Казахстан, одобренная Указом Президента Республики Казахстан от 31 декабря 2013 года №720 [4; 5; 6; 7; 8].

В вышеизложенной части законодательства для обозначения некоторых процессов управления отчасти используется формулировка «персонал», то частота использования формулировки «кадров» существенно выше. Тем самым правоохранительные структуры пока сдержаны в выборе новых формулировок и чаще используют не только в наименованиях структурных подразделений, но и в целом в процессах управления человеческим фактором термин «кадры» в различных его многообразных словосочетаниях.

Данная проблема аналогично распространена и в других государственных органах Республики Казахстан. Так анализ Закона Республики Казахстан от 23 июля 1999 года «О государственной службе»,

актов Президента и Правительства Республики Казахстан в сфере государственной службы и иных нормативных актов выявил, что для обозначения наименований структурных подразделений некоторых исполнительных (не правоохранительных структур) органов термин «служба управления персоналом» все таки используется, тем не менее, данное понятие применяется наряду и одновременно отождествляется с термином «кадровая служба» [2; 3]. Соотношения указанных понятий, показывает наличие существенного различия в этиологии, фактическом содержании, идеологическом, символическом наполнении и влиянии изложенных категорий на более широкие аспекты. Более того, тенденция использования термина «кадров» в системе правоохранительных органов Республики Казахстан является в большей мере наследием советского высокополитического стиля управления кадрами правоохранительной службы, при этом следует отметить, что в условиях реформирования правоохранительной службы начался процесс использования международной практики модели управления персоналом.

Концепция по управлению персоналом произошла от западных языков и дискурсов. В русском переводе английского слова «personnel» означает «персонал», но иногда, почему то отождествляется с понятием «кадры» что создает определенные трудности в четком разграничении указанных понятий в контексте правоохранительных органов, где и так не стандартизирована терминология и не даны соответствующие определения.

Слово «кадры» (происходит от латинского: *Quadrus, Quadrum* - квадрат, с первичным значением *Quadro* - «рамка» от французского, итальянского, немецкого) изначально являлась военной концепцией пришел в управленческую терминологию из армейского лексикона, где он означает группу профессиональных военных - рядовых, командного состава и резерва; ядро квалифицированных профессиональных военнослужащих, составляющих основу для подготовки новых подразделений; ключевая группа офицеров и рядового состава, необходимых для создания и воспитания воинской части [9; 10]. Также его использование обозначает базовую структуру; ядро, вокруг которого крупная организация управляет и ведет большую группу; группа революционеров или других политических активистов. Во Франции, термин часто используется для обозначения должностных лиц и руководителей верхнего уровня и среднего звена получившие образование в высших школах, которые должны проявлять лидерские качества, предрасполагающие их к выполнению обязанностей для нации. При этом концепция кадров также отсылает нас к русской революции и к эпохе коммунистической однопартийной системы, в этом смысле, кадры являются лидерами революции, ядро революционного класса, центральное ядро партии и коммунистического движения. Партия сохраняла свою власть над кадрами для того, чтобы контроли-

ровать не только подавляющую бюрократию, но и свою монополию на управление кадрами как основной источник власти. Поздние годы советской власти значение «кадров» было перенесено и на другие невоенные составы сотрудников и «кадрами» называли людей с ответственными или руководящими должностями, или людей, взявшие на себя ответственность за конкретные политические задачи. [11; 12, с.с.3, 352]

Современная трактовка понятия «персонал» (от лат. *personalis* - личный), сформирована под влиянием общественного развития, и отличается чрезвычайной многомерностью взаимодействия таких важнейших научных направлений, как: теория управления, управление персоналом, экономика труда, психология, социология, этика, корпоративная культура, организационное поведение. [13]

Более широкое распространение, как уже было отмечено, имеет термин «кадры», так как в советский период и долгое время на постсоветском пространстве на территории Республики Казахстан, структуры связанные с управлением персоналом существовал лишь в виде кадров и до сих пор в правоохранительных органах кадры не разграничиваются от службы управления персоналом. Корнесочетания и словосочетания со словом «кадры» символично не могут охватить весь спектр задач, которые могут быть поставлены только перед управлением персоналом. Кроме того, в зависимости от использования термина «кадры» или «персонал» в правоохранительном секторе отражается фоновая идеологическая концепция, которая в последующем действует или как стимул или как шаблонное ограничение. Поэтому использование понятие «персонал», «человеческие ресурсы» взамен «кадров» продемонстрирует переосмысление роли и места сотрудника в правоохранительной деятельности и отношением к нему как к личности с присущими интересами, мотивацией, личностно-психологическими свойствами, ценностями, и т.п.

Персонал – не обезличенная, беспрекословно подчиняющаяся команде воинская часть [14]. «Персонал», это люди со сложным комплексом индивидуальных качеств - социальных, психологических, профессиональных, мотивационных и др., наличие которых и отличает их от вещественных факторов [15, с.56].

Огромная разница между службой кадров и службой персонала заключается в том, что перед последней ставятся более глобальные цели. Так службы кадров играли вспомогательную роль, были идеологизированными и несамостоятельными в вопросах подбора и расстановки кадров. Деятельность в этой сфере была рассредоточена между различными подразделениями. Это приводит к тому, что работа с кадрами не персонализирована, и формальна. Тогда как службы управления персоналом многофункциональны, их задачи гораздо шире и многограннее, чем функции кадровых служб и в отличие от кадров

(вспомогательной, обслуживающей) является одной из ведущих подразделений. Службы кадров, как правило, имеют низкий организационный статус по сравнению со статусом служб по управлению персоналом в системе правоохранительных органов. В силу этого они не выполняют целый ряд задач по управлению персоналом и обеспечению нормальных условий его работы. Важнейшие в их числе: анализ потребности в персонале; планирование карьеры сотрудников; обеспечение организации высококвалифицированными и заинтересованными работниками; совершенствование мотивационных систем персонала, повышение уровня удовлетворенности трудом всех категорий персонала; развитие и поддержание на высоком уровне системы повышения квалификации персонала и профессионального образования; планирование карьеры - продвижение по службе; творческая активность персонала, помощь в реализации инновационных планов; совершенствование методов оценки деятельности персонала; формирование корпоративной культуры и развитие благоприятного социально-психологического климата в правоохранительном органе.

Главная цель службы персонала - повышение эффективности работы сотрудников, разработка и реализация программы развития персонала. Это свидетельствует о том, что целесообразно переходить на новые организационно-структурные формы управления персоналом, как один из механизмов обеспечения эффективного использования способностей, профессиональных возможностей человека, как в интересах правоохранительных органов, так и в интересах самих сотрудников. Таким образом, понятие «персонал» подразумевает динамику, постоянное развитие, поступательное движение, персонифицированный подход к работе с людьми. Понятие «кадры» статично, не предполагает движения вперед, оно более обезличено. [16]

«Управление кадрами» характеризуется отношением к людям как к «винтикам»; ориентацией на авторитарный стиль руководства ими, требование безусловного подчинения; стремлением к минимизации затрат на привлечение, повышение квалификации кадров; сосредоточенностью кадровых служб исключительно на «бумажной работе», не выходящей за рамки фиксации процессов найма, перемещения и увольнения, планирования потребности в кадрах в соответствии с заданиями планов. [17]

То есть персонал - это более емкая категория, кадры - это более узкая категория [18, с.223]. Так характерная черта работы с персоналом является интеграция всех аспектов работы с человеческими ресурсами, где задействованы психологи, мотиваторы, тренеры, экономисты, и т.д., в то время как в отделе кадров, как правило, происходит простое кадровое делопроизводство, документооборот, традиционные кадровые процессы. Кадры означает обеспечение контроля, и власти над сотрудниками, а персонал означает управлять эффективно.

Таким образом, сравнив многогранные понятия, значения «кадров» и «персонала», управления кадрами и управления персоналом, необходимо отметить, что объектом кадровой работы является обезличенные сотрудники, трудящиеся во имя идей «коммунизма», отличающиеся политической преданностью руководству, что приводит к тому, что работа с людьми не персонализирована и формальна, отсутствует индивидуальный подход каждому сотруднику.

В эпоху глобализации и вступление Казахстана в стадию правового демократического светского постиндустриального информационного государства с рыночным курсом экономики, обуславливает необходимость перехода с понятия кадры правоохранительных органов в персонал правоохранительных органов, где объектом управления становятся квалифицированные профессиональные и компетентные сотрудники.

Концепция управления персоналом означает все большее расширение функций и профессионализма управленцев, а также закрепления ряда нововведений и новых технологий в методах управления и выработки нового подхода к персоналу, ключевым ресурсам, от эффективного использования потенциальных возможностей - физических, профессиональных, интеллектуальных, духовных к получению максимальной отдачи и эффективности деятельности правоохранительных органов.

В организационном аспекте логичной мерой является совершенствование нормативно-правовой базы по формированию эффективной системы управления персоналом правоохранительной службы, уточнение понятийного аппарата по требованиям времени, актуальным потребностям политического и социально-экономического развития государства.

#### Литература

1. Закон Республики Казахстан от 6 января 2011 года №380-IV «О правоохранительной службе». «Казахстанская правда» от 19.01.2011 года, №17-18 (26438-26439).
2. Закон Республики Казахстан от 23 июля 1999 года №453 «О государственной службе» «Казахстанская правда» от 6 августа 1999 года, Ведомости парламента Республики Казахстан, 1999 г., №21, ст.773, 2001 г., №13-14, ст.170, 2003 г., №4, ст.24, №18, ст.142, 2005 г., №14, ст.61, 2007 г., №9, ст.17, ст. 140, №19, ст.147, 2009 г., №24, ст.122, 126, 2010 г., №24, ст.148.
3. Собрание актов центральных исполнительных и иных центральных государственных органов Республики Казахстан №31, 2011 года (дата выхода тиража 30.11.2011) «Казахстанская правда» от 19.06.2013 года. № 297-208 (27481-27482).
4. Указ Президента Республики Казахстан от 1 февраля 2010 года №922 «О Стратегическом плане развития Республики Казахстан до 2020 года». «Казахстанская правда» от 02.02.2010 года, №22 (26083); от 12.02.2010 года, №31-33 (26092-26094).
5. Стратегия «Казахстан-2050»: новый политический курс состоявшегося государства. Послание Президента Республики Казахстан - Лидера Нации Н.А. Назарбаева народу Казахстана, г. Астана, 14 декабря 2012 года.

- «Казахстанская правда» от 15.12.2012 года, №437-438 (27256-27257).
6. Указ Президента Республики Казахстан от 24 августа 2009 года №858. «О Концепции правовой политики Республики Казахстан на период с 2010 до 2020 года». «Казахстанская правда» от 27.08.2009 года, №205 (25949).
  7. Концепция кадровой политики правоохранительных органов Республики Казахстан, одобренная Указом Президента Республики Казахстан от 31 декабря 2013 года №720. <http://prokuror.gov.kz/rus/gosudarstvo/otmerah-po-dalneyshemu-razvitiyu-pravoohranitelnoy-sistemy/koncepciya-kadrovoy-politiki>
  8. Указ Президента Республики Казахстан от 31 декабря 2013 года № 720 «О мерах по дальнейшему развитию правоохранительной системы Республики Казахстан». «Казахстанская правда» от 21.01.2014 г. №13 (27634). <http://kazpravda.softdeco.net/pdf/jan14/210114decree.pdf>
  9. Collins English Dictionary - Complete & Unabridged 2012 Digital from website: <http://dictionary.reference.com/browse/kewl>
  10. Random House Kernerman Webster's College Dictionary, 2010 K Dictionaries Ltd. Copyright 2005, 1997
  11. Kjeld Erik Brødsgaard. "Cadre and Personnel Management in the CPC." China: An International Journal Vol. 10, No. 2, (2012): 69-83. Project MUSE. Web. 2 Dec. 2014. <<http://muse.jhu.edu/>>.
  12. Lee, Hong Yung. From Revolutionary Cadres to Party Technocrats in Socialist China. Berkeley: University of California Press, c1991 1991. <http://ark.cdlib.org/ark:/13030/ft9n39p3pc/>
  13. Яковлева Е.В. Персонал как объект управления в условиях инновационной экономики // Креативная экономика. - 2010. - № 6 (42). - с. 7-13.
  14. Ковалев С.В. О подготовке к проведению диагностических мероприятий службы контроллинга персонала // Российское предпринимательство. - 2006. - № 4 (76). - с. 106-110.
  15. Щекин Г.В. Социальная теория и кадровая политика: Моногр. - К.: МАУП, 2000. - 576 с.
  16. Управление персоналом: учебное пособие / И.А. Кульгина, Н.А. Каширин, Д.Ю. Пименов. - 2-е изд., испр. - Челябинск: Изд-во ЮУрГУ, 2007. - 106 с.
  17. Кафидов В. В. Управление персоналом: Учебное пособие. - СПб.: Питер, 2009. - 240 с.
  18. Филиппова, Н. В. Уточнение соотношения содержания категорий «кадры предприятия» и «персонал предприятия» / Н. В. Филиппова // Вісник СевНТУ: зб. наук. пр. / Севастоп. нац. техн. ун-т. - Севастополь: Вид-во Севастоп. нац. техн. ун-ту, 2011. - Вип. 116: Економіка і фінанси. - С. 221-224.

Рецензент: д.ю.н. Молдоев Э.Э.