

же, как можно понимать коллективную безопасность в узком смысле и считать, что она существует лишь тогда, когда монополия сообщества на принуждение достигает определенной степени централизации, можно считать, что и умиротворение правового сообщества наступает лишь на одной из высоких ступеней правового развития, а именно тогда, когда хотя бы теоретически запрещается самопомощь и, следовательно, существует коллективная безопасность в узком смысле.

Именно посредством правовых норм обеспечивается единство и единообразие регулирования общественных отношений в сфере общественной безопасности. Право не только является эффективным инструментом воздействия на общественные отношения, но и средством сдерживания этатистских тенденций государственного аппарата, средством влияния общества в лице его членов на аппарат государства. Право есть универсальное средство защиты личности как от внешних и внутренних угроз, так и от неправомερных действий государства. Право в правовом государстве дает государству возможность обеспечивать равную безопасность каждого конкретного гражданина посредством четкого установления критериев противоправности того или иного деяния, правовой регламентации применения мер принуждения, наделения полномочиями по их применению соответствующих государственных органов, наличием системы судов.

Таким образом, говоря о правовом аспекте общественной безопасности, следует отметить, что право является наиболее эффективным средством воздействия на общественные отношения, посредством которого государство в лице его аппарата воздействует на общество, а именно на связи и отношения между его членами, в результате которого обеспечивается безопасная реализация их прав и законных интересов.

УДК 351.74:65

*Е.Н. Мазаник*

### **ФОРМИРОВАНИЕ РЕЗЕРВА КАДРОВ ДЛЯ ВЫДВИЖЕНИЯ НА РУКОВОДЯЩИЕ ДОЛЖНОСТИ И ПОДГОТОВКА РУКОВОДИТЕЛЕЙ В ОРГАНАХ ВНУТРЕННИХ ДЕЛ**

Выполнение задач, стоящих перед органами внутренних дел, реализация общественно значимых функций и показатели оперативно-служебной деятельности подразделений и служб в настоящее время во многом зависят от эффективности управления ОВД, что, в свою оче-

редь, определяет необходимость уделять особое внимание отбору кадров для замещения руководящих должностей и повышения профессионального уровня руководящих кадров ОВД.

При изучении мнения сотрудников подразделений идеологической работы и кадрового обеспечения ОВД установлено, что 62,9 % опрошенных считают, что нахождение в резерве для выдвижения до назначения на руководящую должность на результативность последующей деятельности сотрудника не влияет. Такого же мнения придерживаются 55,7 % сотрудников ОВД, которые отмечают формальный подход к работе с резервом. Безусловно, данные результаты не следует экстраполировать на всю систему работы с резервом кадров, которая обеспечивает восполняемость кадрового состава руководителей.

Руководящими кадрами в системе МВД Республики Беларусь являются сотрудники, состоящие на должностях начальника отделения и выше, имеющие подчиненных сотрудников и (или) лиц из числа гражданского персонала. Под резервом руководящих кадров в ОВД Республики Беларусь понимается группа перспективных сотрудников ОВД с соответствующими деловыми и личными качествами, специально сформированная и утвержденная в установленном порядке органом внутренних дел на основе индивидуального отбора, комплексной оценки и соответствующей подготовки, сотрудники которой после практической проверки, изучения и подготовки могут рассматриваться в качестве кандидатов для замещения должностей руководящего состава в ОВД.

Следовательно, формирование резерва руководящих кадров в ОВД следует рассматривать как комплекс мероприятий, направленный на раскрытие и развитие личного профессионального потенциала сотрудников для дальнейшего их эффективного использования на руководящих должностях. Основной целью формирования резерва и работы с ним в ОВД является отбор кадров из числа сотрудников ОВД, способных по своим морально-деловым качествам, желанию и целеустремленности к должностному и профессиональному росту занимать руководящие должности, и их дальнейшая подготовка к управленческой деятельности в современных условиях.

Формирование и подготовка резерва состоит из последовательных этапов. Исследуя институт резерва с точки зрения структурного анализа, представляется возможным рассматривать его как совокупность двух основных этапов – формирования (создания) резерва (первоначальный этап) и подготовки резервистов (следствие зачисления в резерв).

В соответствии с указом Президента Республики Беларусь от 26 июля 2004 г. № 354 «О работе с руководящими кадрами в системе государственных органов и иных государственных организаций» система комплектования резерва, порядок его использования и обновления,

методы подбора включаемых кандидатов, формы их подготовки, обязанности должностных лиц, ответственных за работу с резервом, определяются государственными органами (организациями) с учетом их специфики.

В системе МВД нормативно закреплены следующие критерии включения кандидата в резерв: результаты практической деятельности в занимаемой должности; объективная оценка деловых и личных качеств сотрудника с требуемыми в соответствии с предполагаемой должностью; соответствие уровня образования и квалификации предполагаемой должности; способность к предстоящей службе и потенциальные возможности; результаты последней аттестации; возраст и состояние здоровья кандидата.

В научной литературе уделяется большое внимание исследованию института резерва руководящих кадров. К основным преимуществам данного института авторы относят следующие: наличие резерва позволяет делать работу по подбору и расстановке планомерной, которая значительно упрощается организационно и сокращается по времени, способствует сведению до минимума элементов случайности, субъективизма и протекционизма при подборе и расстановке руководящих кадров. Однако при формировании резерва и работы с ним возникает ряд вопросов организационного и правового характера.

Наиболее распространенными методами подбора кандидатур для включения в резерв руководящих кадров являются целенаправленные беседы с руководителями отраслевых служб; собственные наблюдения работников кадровых аппаратов; беседы с коллегами кандидатов по службе; изучение личных дел и результатов аттестаций рекомендуемых в резерв сотрудников, анкетирование, тестирование и т. д. Для зачисления в резерв в аттестационную комиссию на кандидатов должны быть представлены следующие документы: список резерва; справка-объективка; характеристика с указанием деловых и личностных качеств кандидата, его организаторских способностей, умения работать с людьми и т. д., на основании которых принимается решение. На аттестационной комиссии рассматриваются представленные на кандидатов в резерв материалы и при необходимости проводятся с ними собеседования. Характеристика подписывается непосредственным руководителем, отсюда следует, что при подборе кадров в резерв не исключается определенная доля субъективизма. Какие из методов подбора кадров в резерв должны быть использованы в обязательном порядке для всестороннего изучения кандидата?

В связи с тем, что включение сотрудника в резерв не является безусловным основанием для назначения его на ту или иную руководящую должность и окончательное решение о назначении принимается

руководством, возникает вопрос, каков механизм реализации закрепленного в законодательстве права сотрудника, включенного в резерв, на преимущество при прочих равных условиях с другими претендентами на замещение конкретной руководящей должности?

Этапы подготовки кадров ОВД, зачисленных в резерв, нормативно не урегулированы, не определена последовательность и периодичность использования форм подготовки резерва и работы с ним, не выработан четкий регламент, как например, работать с резервистами, имеющими дополнительное образование в сфере управления, какую категорию лиц направлять на переподготовку, с какой периодичностью они должны повышать квалификацию и т. д.

Подготовка резерва имеет смысл тогда, когда материальные и временные затраты равнозначны эффективности использования потенциала подготовленного сотрудника. Поскольку на каждую руководящую должность в резерв подбирается и зачисляется, как правило, не менее двух кандидатов, которые проходят подготовку, то практическое использование управленческих знаний, умений и навыков возможно только одного сотрудника, назначенного на руководящую должность.

Решение вышеуказанных вопросов будет способствовать повышению профессионального уровня кадрового состава и закреплению кадров в ОВД, поскольку объективность принимаемых кадровых решений и перспектива служебного роста в зависимости от профессионального уровня и деловых качеств являются значимыми факторами для формирования у сотрудников положительной мотивации относительно служебной деятельности и профессионального развития.

УДК 351.74

*А.И. Медведев*

### **ТАКТИКА ПРИМЕНЕНИЯ БОЕВЫХ ПРИЕМОВ БОРЬБЫ ПРИ СОПРОТИВЛЕНИИ ПРАВОНАРУШИТЕЛЯ**

Сотрудник полиции неминуемо сталкивается с ситуациями, когда ему приходится самостоятельно принимать решения, связанные с применением физической силы и боевых приемов борьбы в отношении правонарушителей.

Как правило, правонарушители всегда оказывают сопротивление при задержании.

В специальной литературе выделяют пять видов сопротивления правонарушителя: