

Административно-деликтное и процессуальное право / И.В. Козелецкий [и др.] ; под общ. ред. И.В. Козелецкого, А.И. Сухарковой. ; М-во внутр. дел Респ. Беларусь ; учреждение образования «Акад. М-ва внутр. дел Респ. Беларусь». – Гл. 28. – С. 335–336.

4. Левшук, О.И. Полномочия органов внутренних дел на стадиях начала административного процесса и подготовки дела об административных правонарушениях к рассмотрению / О.И. Левшук // Административно-юрисдикционная деятельность органов внутренних дел : учеб. пособие / С.В. Добриян [и др.] ; под общ. ред. С.В. Добрияна ; учреждение образования «Акад. М-ва внутр. дел Респ. Беларусь». – Минск : Акад. МВД, 2015. – С. 63.

Дата поступления в редакцию: 15.01.18

*V.N. Kryukov, Candidate of Juridical Sciences, Associate Professor, Associate Professor at the Department of Administrative Activities of the Bodies of Internal Affairs of the Faculty of Militia of the Academy of the MIA of the Republic of Belarus*

IMPROVEMENT OF LEGAL REGULATION ATTRACTION TO ADMINISTRATIVE RESPONSIBILITY WITHOUT PROVISION OF THE PROTOCOL OF ADMINISTRATIVE OFFENSE

*The article reveals the features of bringing to administrative responsibility without provision of the protocol of administrative offense. The problems of law enforcement activity of the bodies conducting the administrative process are revealed. Their solution was proposed by introducing amendments and additions to the Code of the Republic of Belarus on administrative offenses.*

*Keywords: administrative offense, administrative responsibility, administrative process, protocol of administrative offense, decision on imposing an administrative penalty.*

УДК 351.081

*И.Д. Носкевич, Председатель Следственного комитета Республики Беларусь  
(e-mail: sk@sk.by)*

## ГОСУДАРСТВЕННАЯ КАДРОВАЯ ПОЛИТИКА И СУБЪЕКТЫ ЕЕ РЕАЛИЗАЦИИ

*Рассматриваются проблемы определения и содержания государственной кадровой политики в Республике Беларусь. Предлагается классификация субъектов данной политики. Обосновывается отдельное положение о том, что среди субъектов, реализующих государственную кадровую политику (ГКП) в правоохранительной сфере, особая роль принадлежит Следственному комитету Республики Беларусь как специализированному государственному органу, на который возложена функция предварительного следствия.*

*Ключевые слова: ГКП, Следственный комитет Республики Беларусь, кадровый потенциал органов предварительного следствия.*

Деятельность предполагает наличие человеческого фактора, составляющего ее основу. Именно человеческие потребности, их способности и возможности определяют качество жизни, развитость гражданского общества, его политических институтов и правовой системы. В этой связи очень актуальным фактором является проведение государством квалифицированной и сбалансированной кадровой политики, которая позволяла бы успешно решать задачи современного общества в частности и государства в целом. В условиях глобализации политических, экономических и социальных процессов, нарастания угроз международного терроризма, организованной преступности, коррупции качество реализации ГКП приобретает особую значимость и для государства, и для субъектов. Цель такой научно организованной государственной деятельности субъектов – формирование интеллектуального потенциала, способного эффективно решать поставленные задачи по защите прав и законных интересов граждан, общества и государства, повышению их благосостояния, обеспечению безопасности, развитию институтов гражданского общества и др. (в том числе правоохранительной системы).

Теоретические положения ГКП являлись предметом исследования как отечественных, так и зарубежных ученых (А.Е. Лунев, В.А. Власов, В.М. Манохин, С.С. Студеникин, А.В. Петрищев и др.) и носили преимущественно прикладной характер [1, 2, 3]. В советское время (60–80-х гг. XX в.) кадровая политика рассматривалась главным образом в контексте понятий «диктатура проле-

тариата» и «политически зрелые специалисты» [4]. При этом приоритетом было классовое происхождение лица и исключение чуждого элемента [5, с. 16], профессионализм и инициативность работника учитывались как второстепенные качества.

Так, после обретения государственного суверенитета Республикой Беларусь отдельные результаты научных исследований в области ГКП советского времени, в том числе достаточно продуктивные для указанного периода в государстве, оказались малоэффективными. Обусловлено это трансформацией общественных отношений к современным условиям жизнедеятельности общества и государства, в основе которой – содержательная сторона реализации функций ГКП, так как они не сводятся только к прикладному характеру (подбор, расстановка, воспитание кадров и др.), а включают мировоззренческо-методологический подход к их формированию. Научный анализ ГКП подтверждает то, что мировоззренческая компонента в ней рассматривается в тесной связи с общественно-политическими и экономическими реалиями демократического, правового, социального государства. Она же выступает и основой формирования профессионального кадрового потенциала государственного служащего, определяет мотивацию его деятельности и гарантирует стабильность его ядра.

Исследование показывает, что понятие «ГКП» взаимосвязано с понятиями «политика» и «кадровая политика», при этом не являющимися тождественными (греч. *politika* от *polis*, *politicos* – город-государство и все то, что его наполняет, государственные или общественные дела). В Большой Советской Энциклопедии термин «политика» трактуется в широком смысле и понимается как сфера деятельности, связанная между классами, нациями и другими социальными группами, ядром которой выступают завоевание, удержание и использование государственной власти [6, с. 217]. Таким образом, понятие «политика», во-первых, предполагает не только деятельность государства и его представителей, но и объединяет более широкий круг субъектов и социальных отношений; во-вторых, распространяется на широкий спектр общественных сфер, в том числе и на формирование кадрового потенциала.

В словаре Ф.А. Брокгауза термин «политика» – это совокупность реальных фактов, изучаемых политическим искусством, т. е. практическая деятельность государства и других субъектов политики [7, с. 302–303]. В свою очередь, кадры трактуются как часть военнослужащих, принимавших участие в формировании частей ополчения [8], приобретая позже более широкое значение – основной (штатный) состав подготовленных, квалифицированных работников предприятий, учреждений, профессиональных и общественных организаций той или иной отрасли деятельности; вообще все постоянные работники [6, с. 384–385].

В науке административисты-теоретики по-разному подходили к пониманию и содержанию термина «кадровая политика»: А.П. Леонов видел в ней стратегическую деятельность по созданию целостной системы формирования и эффективного использования кадрового потенциала, ориентированного на решение определенных задач [8, с. 117]; В.А. Сулемов отмечал как социальное явление, управленческую функцию [9, с. 81–82]; Г.И. Казимерчук говорил как о составной и неотъемлемой части государственной кадровой политики, инструменте ее реализации в деятельности [10, с. 4]. Тем не менее в науке имеются и другие интерпретации рассматриваемого понятия, однако общий подход определения «кадровой политики» указанными исследователями заключается в том, что основная ее цель – формирование различными ее субъектами (с учетом их особенностей) кадрового потенциала не только в интересах государства, но и других субъектов политики. И здесь очень важно и значимо разграничить понятия «кадровая политика» и «ГКП».

Сегодня вопрос государственной кадровой политики освещен довольно подробно и всесторонне, и тем не менее единого подхода к ее определению нет. Большинство ученых понимают ГКП широко: как деятельность и отношения государства в области воспроизводства (формирования) и востребованности кадрового потенциала общества [11, с. 212]; как систему целей, задач, приоритетов и принципов, направленных на реализацию государственной политики, укрепление жизнеспособности и мощи государства, обеспечение конкурентоспособности его экономики с учетом факторов внутренней и внешней среды [12, л. 68]. При этом существуют и иные сходные интерпретации определения ГКП. Узкое понимание отличается уже в Концепции государственной кадровой политики Республики Беларусь, утвержденной Указом Президента от 18 июля 2001 г. № 399 (Концепция ГКП): деятельность республиканских и местных органов управления по созданию целостной системы формирования и эффективного использования трудовых ресурсов, развития кадрового потенциала органов государственного управления и са-

моуправления, различных отраслей экономики и сфер деятельности, ориентированного на эффективное решение актуальных экономических, социальных и политических задач. Таким образом, в науке административного права и нормотворчестве устанавливаются различные подходы к пониманию и содержанию ГКП. Но в рамках изучаемого вопроса прежде стоит обратиться к объекту и предмету ГКП.

Объект ГКП также рассматривается в широком и узком смыслах. В первом смысле – это то, на что направлена конкретная деятельность. Согласно трактовке в Философской энциклопедии объект противостоит субъекту и на него направлена предметно-практическая и познавательная деятельность [13, с. 123]. Здесь объектами ГКП являются кадровый потенциал общества, наиболее общие принципы формирования трудовых и кадровых отношений [14, с. 213]. Согласно концепции ГКП во втором – это процессы формирования, использования и развития кадрового потенциала государственных органов и организаций, учреждений, отраслей экономики, других сфер деятельности, а также общественных организаций. Таким образом, Концепция ГКП расставляет приоритеты, исходя из необходимости обеспечения кадрами наиболее значимых и уязвимых сфер жизнедеятельности общества.

Предмет ГКП отражает суть данной политики, раскрывает ее содержание, обозначая наиболее важные узловые моменты и признаки. А.В. Новокрещенов рекомендует отнести к ним общегосударственный, общенациональный интерес (обеспечение расширенного воспроизводства интеллектуально-профессионального потенциала страны) и самое эффективное его использование, выражение и реализацию права на труд [15, с. 20]. Соглашаясь с автором, тем не менее следует отметить, что предмет ГКП в части указания средств ее регулирования все-таки требует уточнения. В этой связи шире к трактовке предмета ГКП подходит А.В. Костюков. В содержание термина автор включает часть трудовых отношений, сами кадры государства, механизмы формирования и востребованности кадрового потенциала общества, механизмы контроля содержания и качества подготовки кадрового потенциала и защиты общества от непрофессионалов; механизмы стимулирования инвестиций в развитие кадров предприятий и организаций; механизмы защиты граждан, занятых в профессиональной деятельности; кадровые процессы и кадровые отношения в государственных учреждениях и других организациях [16, с. 20]. Проанализировав приведенное выше определение, следует отметить, что кадры государства относятся не к предметной области государственной кадровой политики, а являются ее объектом, т. е. предмет ГКП понимается как выработанные государством стратегия и принципы, позволяющие при помощи административно-правового механизма регулировать систему общественных отношений в области расширенного воспроизводства интеллектуально-профессионального потенциала. Главной целью такой политики становится всесторонняя реализация права людей на труд, а также создание и формирование кадрового потенциала, способного решать поставленные задачи в различных областях и сферах.

Также стоит отметить, что там, где есть объект, предмет, всегда есть и субъект. Так, в Философской энциклопедии термин «субъект» определен как носитель предметно-практической деятельности и познания (индивид или социальная группа), источник активности, направленный на объект [17, с. 154–155]. Таким образом, субъектом любой деятельности выступает тот, кто осуществляет, реализует, приводит ее в исполнение. В качестве субъектов ГКП выступают различные социально-правовые институты: народ, государство, государственные органы, политические и общественные объединения, предприятия, организации, органы местного управления и самоуправления, граждане [9, с. 118].

В Концепции ГКП субъекты также определены узко: как государственные органы, являющиеся носителями определенной законодательством компетенции в системе государственного управления. Следовательно, государственным органам отводится ключевое место в формировании кадровой политики в сфере государственного управления.

Проведенный анализ позволяет заключить, что ГКП обладает рядом специфических признаков, позволяющих отграничить ее от иных видов государственно-управленческой деятельности:

ГКП – деятельность определенных органов государства. Она носит государственно-властный характер, имеет стратегические цели и задачи по формированию высококвалифицированного кадрового потенциала;

осуществляется посредством механизма административно-правового регулирования, являющегося практическим выражением государственной правоприменительной функции, направленной на непосредственное регулирование общественных отношений в рассматриваемой сфере;

реализуется определенным кругом субъектов: государственными и негосударственными организациями, должностными лицами, гражданами, которые действуют на основании выработанной государством стратегии;

направлена на формирование качественного кадрового потенциала, способного решать поставленные перед государством задачи;

объектом здесь являются люди, независимо от социально-демографических характеристик, возможности реализации ими права на труд.

Итак, ГКП в широком смысле – деятельность государственных и негосударственных организаций, должностных лиц и граждан, основанная на выработанных государством стратегии и принципах, позволяющая при помощи административно-правового механизма регулировать систему общественных отношений; направленная на всестороннюю реализацию права людей на труд, а также создание и формирование кадрового потенциала, способного решать поставленные задачи в различных сферах деятельности.

Между тем подобный подход к определению ГКП в широком смысле не снимает проблем эффективности деятельности государственных органов, в том числе правоохранительных, в этой сфере. В связи с этим возникает необходимость понимания ГКП в узком смысле.

ГКП в узком смысле – деятельность государственных органов, являющихся носителями определенной законодательством компетенции в системе государственного управления, по разработке и реализации стратегии и принципов указанной политики, формированию административно-правового механизма, регулирующего общественные отношения, связанные с подбором, расстановкой, подготовкой и воспитанием кадрового потенциала, способного по своим физическим, психологическим, интеллектуальным, профессиональным и иным качествам и характеристикам решать поставленные задачи в различных сферах деятельности.

Анализ законодательства в области формирования и реализации ГКП показывает, что такую политику на республиканском и местном уровнях осуществляют компетентные должностные лица государства, государственных органов и их руководители, т. е. субъекты – коллективы и лица, наделенные конкретным объемом обязанностей и прав. Все эти субъекты ГКП образуют целостную систему.

Так, по содержанию деятельности субъектов ГКП можно условно выделить три группы: государственные организации, негосударственные организации и граждане.

Первая группа – государственные органы и должностные лица: Президент Республики Беларусь, Совет Министров Республики Беларусь, подчиненные им органы и организации, суд, прокуратура, Комитет государственного контроля Республики Беларусь, Следственный комитет Республики Беларусь, местные органы государственной власти и др.

Президент обладает широким кругом полномочий в сфере реализации ГКП, в том числе по созданию, реорганизации и упразднению государственных органов, а также в соответствии со ст. 84 Конституции при назначении и согласовании назначения граждан на определенные должности. В частности, Президент устанавливает штатную численность Следственного комитета, утверждает перечень должностей высшего начальствующего состава Следственного комитета, назначает на должности, отстраняет, освобождает от должностей Председателя Следственного комитета, его заместителей, начальников Управлений Следственного комитета по областям и г. Минску.

Совет Министров Республики Беларусь в соответствии со своими полномочиями разрабатывает и вносит на рассмотрение Президента предложения по осуществлению кадровой политики, направленной на создание необходимого резерва высококвалифицированных руководящих работников системы подчиненных ему республиканских органов государственного управления и иных государственных организаций, а также местных исполнительных и распорядительных органов, содействует обеспечению их подготовки и повышения квалификации.

К республиканским органам государственного управления, подчиненным Правительству Республики Беларусь, отнесены министерства, государственные комитеты, государственные организации. Вместе с тем в соответствии со ст. 6 Конституции государственная власть осуществляется на основе разделения ее на законодательную, исполнительную и судебную. При этом

следует учитывать, что определенной частью исполнительной власти наделены и иные государственные органы. Например, Следственный комитет, прокуратура, суд не являются органами исполнительной власти (их основное предназначение – проведение предварительного следствия, осуществление прокурорского надзора и правосудия) [18, с. 61–62], но в части реализации ГКП по формированию кадрового потенциала обладают признаками административной правоспособности.

Так, реализация ГКП государственными органами закреплена в нормативных правовых актах в качестве их задачи, функции и полномочия. Анализируя их (Закон от 13 июля 2012 г. «О Следственном комитете Республики Беларусь», Постановление Совета Министров от 14 февраля 2009 г. № 192 «Об утверждении Положения об Аппарате Совета Министров Республики Беларусь», «Положение о Министерстве внутренних дел Республики Беларусь», утвержденное Указом Президента от 4 декабря 2007 г. № 611), следует отметить, что на республиканском уровне в законодательстве нет единого подхода к закреплению задач, функций государственных органов и полномочий должностных лиц в сфере ГКП. Кроме того, используется различная терминология, что значительно затрудняет развитие положений законодательства в локальных нормативных правовых актах и дальнейшее их правоприменение.

Необходимо акцентировать внимание на местных исполнительных и распорядительных органах, к компетенции которых относится реализация кадровой политики на местах. Объект кадровой политики здесь – та часть трудоспособного населения, которая проживает или имеет отношение к административной территории конкретного местного исполнительно-распорядительного органа. Цель политики при этом – формирование корпуса управленцев нового поколения и обеспечение предприятий и организаций высококвалифицированными профессионалами с учетом ситуации в регионе. Например, неблагоприятная демографическая ситуация, ограниченность притока трудовых ресурсов, необходимость возрождения и развития села, создание крупных производств, реализация крупных международных и межгосударственных проектов, состояние и динамика преступности. Региональные власти реализуют кадровую политику с учетом этих ситуаций, так как корпус управленцев наиболее оперативно реагирует на складывающуюся обстановку и призван решать ежедневные проблемные вопросы.

Вторая группа субъектов ГКП – негосударственные организации и их должностные лица. Предприятия негосударственной формы собственности ведут постоянную работу над созданием конкурентного продукта производства, обеспечив его высокую добавленную стоимость (это возможно при осуществлении деятельности высококвалифицированными кадрами, т. е. при обеспечении организации высокоинтеллектуальным кадровым потенциалом). В этом плане в Республике Беларусь достаточно эффективно развивается государственно-частное партнерство. Иными словами, инициативы реального сектора экономики (независимо от формы собственности) поддерживаются государством и воплощаются в жизнь. Примером такого сотрудничества стало подписание 22 декабря 2017 г. Декрета № 8 «О развитии цифровой экономики», призванного обеспечить условия для создания востребованной в мире продукции, инвестировать в будущие IT-кадры и образование, внедрить новейшие финансовые инструменты и технологии.

К этой группе субъектов следует отнести не только предприятия, но и общественные объединения, с развитием гражданского общества роль которых постоянно возрастает. Например, в области охраны окружающей среды поднимаются актуальные вопросы, непосредственно влияющие на ГКП компетентных государственных органов.

Третья группа субъектов – граждане (народ), одновременно выступающие и объектом ГКП. В соответствии со ст. 3 Конституции единственным источником государственной власти и носителем суверенитета в Республике Беларусь является народ, осуществляющий свою власть непосредственно через представительные и иные органы в формах и пределах, определенных также Конституцией. В этой связи народ является субъектом реализации ГКП, непосредственно участвуя в ее проведении либо через свои представительные и иные органы (например, через деятельность депутатов законодательной власти, местные органы управления и самоуправления).

Таким образом, один из признаков ГКП – многосубъектность, охватывающая широкий перечень организаций и граждан, которая позволяет одновременно проводить ГКП не только на различных уровнях, но и во всевозможных сферах жизнедеятельности.

Особая роль в реализации ГКП отводится правоохранительным органам как государственным органам, осуществляющим ГКП в правоохранительной сфере – целерациональной, устойчивой, иерархической, целостной системе элементов, с системообразующими связями, функционирующей для формирования качественного кадрового потенциала правоохранительных органов.

Перед правоохранительной системой поставлены задачи: защита жизни, здоровья, чести и достоинства, прав и свобод и законных интересов граждан, общества и государства от преступных и иных противоправных посягательств; охрана общественного порядка и обеспечение общественной безопасности; защита собственности от преступных и иных противоправных посягательств; профилактика, выявление и пресечение преступлений; всестороннее, полное, объективное и оперативное расследование преступлений в соответствии с подследственностью, установленной уголовно-процессуальным законодательством; координация правоохранительной деятельности государственных органов, осуществляющих борьбу с преступностью и коррупцией, а также деятельность по борьбе с преступностью иных организаций, участвующих в борьбе с преступностью, деятельность по профилактике правонарушений и др.

В рассматриваемой системе в зависимости от функционального предназначения выделяются три подсистемы.

Первую образуют государственные органы, непосредственно неосуществляющие государственную правоохранительную функцию, но определяющие стратегию правоохранительной деятельности государства и, соответственно, стратегию формирования кадрового потенциала государственных правоохранительных органов, к которым относятся Президент, Совет Министров, Национальное собрание. Вместе с тем следует учитывать, что особое место в этой группе отведено Генеральной прокуратуре, которая, в основном выступая координатором в правоохранительной деятельности и непосредственно влияя на формирование кадрового потенциала государственных органов, в соответствии с законодательством вправе самостоятельно проводить расследование, давать санкции на проведение отдельных следственных действий и оперативно-розыскных мероприятий. Реализуя эти полномочия, органы прокуратуры являются субъектами осуществления правоохранительной функции, а также реализующими функцию осуществления предварительного расследования.

Вторую подсистему образуют органы государственного управления, являющиеся субъектами реализации правоохранительной функции государства и непосредственно реализующими ГКП в правоохранительной сфере в целом. К ним относятся МВД, КГК, ГТК, ГПК и др. Эти государственные органы имеют ограниченную компетенцию по ведению досудебного производства и лишены права осуществления предварительного следствия.

К третьей подсистеме относятся государственные органы, реализующие функцию осуществления предварительного следствия. В эту подсистему входят Следственный комитет, Генеральная прокуратура, органы государственной безопасности. Компетенция и сфера деятельности различна. В соответствии со своим правовым положением ключевым субъектом выступает Следственный комитет как специализированный государственный орган, на который непосредственно возложена функция предварительного следствия. Именно Следственным комитетом ежегодно расследуются более 99 % уголовных дел. В этой связи при формировании кадрового потенциала органов уголовного преследования основным субъектом является Следственный комитет.

Итак, проведенное исследование позволяет сделать следующие выводы.

1. ГКП в широком смысле – деятельность государственных и негосударственных организаций, должностных лиц и граждан, основанная на выработанных государством стратегии и принципах, позволяющая при помощи административно-правового механизма регулировать систему общественных отношений, направленную на всестороннюю реализацию права людей на труд, а также создание и формирование кадрового потенциала, способного решать поставленные задачи в различных сферах.

ГКП в узком смысле – деятельность государственных органов, являющихся носителями определенной законодательством компетенции в системе государственного управления, по разработке и реализации стратегии и принципов указанной политики; формированию административно-правового механизма, регулирующего общественные отношения, связанные с подбором, расстановкой, подготовкой и воспитанием кадрового потенциала, способного

по своим физическим, психологическим, интеллектуальным, профессиональным и иным качествам и характеристикам решать поставленные задачи в различных областях и сферах. Понимание ГКП (в узком смысле) способствует повышению эффективности деятельности правоохранительных органов.

2. Государственная кадровая политика обладает рядом специфических признаков, позволяющих отграничить ее от иных видов государственно-управленческой деятельности. ГКП – деятельность определенных органов государства, причем данная деятельность носит государственно-властный характер и имеет стратегические цели и задачи по формированию высококвалифицированного кадрового потенциала. Данная деятельность реализуется посредством механизма административно-правового регулирования, являющегося практическим выражением государственной правоприменительной функции, направленной на непосредственное регулирование общественных отношений в рассматриваемой сфере. ГКП реализуется определенным кругом субъектов, к которым относятся государственные и негосударственные организации, должностные лица, граждане, которые действуют на основании выработанной государством стратегии. Данная деятельность направлена на формирование качественного кадрового потенциала, способного решать поставленные перед государством задачи. Объектом деятельности являются люди, независимо от социально-демографических характеристик, возможности реализации ими права на труд.

3. Классифицируя субъектов государственной кадровой политики по содержанию деятельности, можно выделить три группы: государственные органы и должностные лица (Президент, Совет Министров, местные исполнительные и распорядительные органы и иные государственные органы и должностные лица); негосударственные организации и их должностные лица; граждане.

Взаимодействие названных групп субъектов позволяет развивать государственно-частное партнерство в сфере реализации ГКП.

4. Среди субъектов, реализующих ГКП в правоохранительной сфере, особая роль отводится Следственному комитету как специализированному государственному органу, на который непосредственно возложена функция предварительного следствия. В этой связи при формировании кадрового потенциала органов предварительного следствия основным субъектом является Следственный комитет.

#### Список использованных источников

1. Лунев, А.Е. Советское административное право / А.Е. Лунев. – М. : Госюриздат, 1960. – 567 с.
2. Власов, В.А. Советское административное право / В.А. Власов, С.С. Студеникин. – М. : Госюриздат, 1959. – 620 с.
3. Петрищев, А.В. Статус должностного лица : автореф. дис. ... канд. юрид. наук / А.В. Петрищев. – Харьков, 1988. – 21 с.
4. Яцков, В.А. Кадровая политика КПСС: опыт и проблемы / В.А. Яцков. – М. : Мысль, 1986. – 315 с.
5. Гербер, Р. Кадры в системе социалистического управления / Р. Гербер, Г. Юнг. – М. : Прогресс, 1970. – 208 с.
6. Кадры // Большая Советская Энциклопедия : в 30 т. / гл. ред. А.М. Прохоров. – 3-е изд. – М. : Совет. энцикл., 1969–1981. – Т. 11. – 1973. – 719 с.
7. Энциклопедический словарь : в 86 т. / под ред. И.Е. Андриевского, К.К. Арсеньева, Ф.Ф. Петрушевского. – СПб. : Ф.А. Брокгауз : И.А. Ефрон, 1890–1904. – Т. 24. 1894. – 495 с.
8. Леонов, А.П. Управление органами внутренних дел : курс лекций : в 2 т. / А.П. Леонов. – 2-е изд. – Минск : Акад. МВД Респ. Беларусь, 2009. – Т. 2. – 322 с.
9. Сулемов, В.А. Государственная кадровая политика в современной России: теория, история, новые реалии / В.А. Сулемов ; Рос. акад. гос. службы при Президенте Рос. Федерации. – 2-е изд., дораб. и доп. – М. : РАГС, 2006. – 344 с.
10. Казимирчук, Г.И. Организация работы с резервом кадров для выдвижения на руководящие должности в органах внутренних дел : учеб. пособие / Г.И. Казимирчук. – 3-е изд. – Домодедово : ВИПК МВД России, 2007. – 80 с.
11. Турчинов, А.И. Нужна ли теория? / А.И. Турчинов // Служба кадров. – № 7. – 2001. – С. 8–14.
12. Аль-Шаиби, А.С.М. Теоретико-методические основы формирования и укомплектования органов государственной службы в странах с переходной экономикой : дис. ... канд. эконом. наук : 08.00.05 / А.С.М. Аль-Шаиби. – М., 2005. – 122 л.

13. Объект // Философская энциклопедия : в 5 т. / гл. ред. Ф.В. Константинов. – М. : Совет. энцикл., 1960–1970. – Т. 4. – 1967. – 591 с.
14. Энциклопедия государственного управления в России : в 4 т. / Рос. акад. гос. службы при Президенте Рос. Федерации ; редкол.: В.К. Егоров (общ. ред.) [и др.]. – М. : РАГС, 2004. – Т. 1. – 2004. – 344 с.
15. Новокрещенов, А.В. Государственная кадровая политика : учеб. пособие / А.В. Новокрещенов ; СибПГС. – Новосибирск : Изд-во СИУ РАНХиГС, 2014. – 226 с.
16. Костюков, А.В. Методологические подходы к исследованию кадрового потенциала системы государственного и местного управления / А.В. Костюков // Личность. Культура. Общество. – 2005. – Вып. 2. – С. 96–110.
17. Субъект // Философская энциклопедия : в 5 т. / гл. ред. Ф.В. Константинов. – М. : Совет. энцикл., 1970. – Т. 5. – 740 с.
18. Рябцев, Л.М. Административное право : курс лекций / Л.М. Рябцев, Т.В. Телятицкая, А.Н. Шкляревский ; под ред. Л.М. Рябцева. – Минск : БГЭУ, 2006. – 437 с.

Дата поступления в редакцию: 10.05.18

*I.D. Noskevich, Chairman of the Investigative Committee of the Republic of Belarus*

STATE PERSONNEL POLICY AND ITS SUBJECTS

*The article deals with the problems of defining the state personnel policy in the Republic of Belarus and determining its content, proposes the classification of its subjects. The special provision is substantiated according to which the Investigative Committee of the Republic of Belarus as a specialized state body with the preliminary investigation function plays a significant role among the subjects implementing the state personnel policy in the law-enforcement sphere.*

*Keywords: state personnel policy, Investigative Committee of the Republic of Belarus, manpower resources of preliminary investigation agencies.*

УДК 339.543 (075.8)

*Д.П. Семенюк, кандидат юридических наук, доцент, доцент кафедры административной деятельности органов внутренних дел факультета милиции Академии МВД Республики Беларусь (e-mail: ns1005@mail.ru)*

## ОСОБЕННОСТИ ДЕТЕРМИНАЦИИ СОВРЕМЕННОЙ ТАМОЖЕННОЙ ПРЕСТУПНОСТИ

*Рассматриваются особенности современной таможенной преступности. Анализируются статистика и практика деятельности правоохранительных органов по противодействию данному негативному социальному явлению. Определяются особенности детерминации таможенной преступности в системе преступности Республики Беларусь и некоторых стран ЕАЭС.*

*Ключевые слова: Евразийский экономический союз, Республика Беларусь, преступность, криминология, таможенная преступность.*

Детерминация таможенной преступности в Республике Беларусь обусловлена общими тенденциями развития экономической, корыстной и организованной преступности на постсоветском пространстве. Основной причиной всплеска рассматриваемого вида преступности является возникновение новых экономических отношений, проявившихся после распада СССР и приобретения нашей страной суверенитета.

Анализируя детерминанты преступности в постсоветский период, В.А. Жбанков отмечает, что таможенные преступления в конце XX в. совершались в условиях радикальных социально-экономических преобразований, когда на смену тотальному контролю государства пришел механизм государственного регулирования торговых связей участников международного рынка с использованием традиционных для стран с рыночной экономикой инструментов и методов. Автор говорит о росте в России в 1994–1999 гг. общего числа зарегистрированных таможенных преступлений: почти в три раза с 1 825 до 5 251 [1, с. 671–672].

По мнению А.В. Яскевича и В.Н. Радомана, глобализация социальных и экономических процессов порождает и глобализацию преступности, которая становится все более организованной, изоцированной, транснациональной. Преступные группы гораздо быстрее, чем государственные