

УДК 351.74:65

Е.Н. Мазаник, адъюнкт научно-педагогического факультета Академии МВД Республики Беларусь

СЛУЖЕБНАЯ КАРЬЕРА КАК ФАКТОР ОБЕСПЕЧЕНИЯ РАЗВИТИЯ КАДРОВ ОРГАНОВ ВНУТРЕННИХ ДЕЛ

Рассматриваются вопросы, связанные с прохождением службы в органах внутренних дел. Анализируются такие понятия, как «развитие кадров» и «служебная карьера». Определены общие и особенные признаки данных понятий, показана их взаимосвязь и связь с формированием кадров. Проведен анализ научных подходов к сущности служебной карьеры. Показаны особенности карьеры сотрудников органов внутренних дел, ее отличие от должностного и служебного роста. Дается авторское определение служебной карьеры сотрудников органов внутренних дел.

In the article the questions connected with the service in law-enforcement bodies are considered. Such concepts, as 'development of the staff' and 'service career' are analyzed. The general and especial attributes of given concepts are certain, their interrelation and connection with formation of the staff is shown. The analysis of scientific approaches to essence of service career is done. Features of career of employees of law-enforcement bodies, its difference from official and service growth are shown. Author's definition of service career of employees of law-enforcement bodies is given.

Органы внутренних дел осуществляют реализацию многообразных, сложных и общественно значимых функций, что обуславливает актуализацию вопросов развития профессиональной компетентности личного состава. Выполнение задач, стоящих перед ОВД, показатели оперативно-служебной деятельности подразделений и служб в настоящее время во многом зависят от качественного состава кадров. Реалии настоящего времени определяют необходимость уделять особое внимание повышению профессионального уровня сотрудников ОВД, их профессиональному развитию.

Профессиональное развитие заключается прежде всего в формировании и постоянном развитии у служащих качеств, профессиональных знаний, навыков и умений, которые необходимы им для эффективного исполнения своих должностных функций, прав и обязанностей. Оно является выражением взаимодействия служебных потребностей аппарата и интересов, потребностей, способностей каждого служащего [13, с. 143–144]. А.И. Турчинов под профессиональным развитием понимает процесс улучшения профессиональных способностей человека, приращение профессионального опыта, процесс наполнения структурных компонентов профессионального опыта человека новым, отличным от предыдущего содержанием [3, с. 295].

А.Я. Яковлев под развитием персонала понимает проведение мероприятий, содействующих полному раскрытию личного потенциала работников и росту их способности вносить вклад в деятельность организации. К числу элементов системы развития персонала он относит: развитие кадрового потенциала (ротация, профессиональная карьера, замещение должностей), развитие личностного потенциала (переквалификация, повышение квалификации), информационные элементы [14, с. 18, 29]. Г.И. Казимирчук выделяет следующие основные функции системы развития кадров: профессиональное обучение, переподготовка и повышение квалификации, работа с кадровым резервом; планирование и контроль деловой карьеры; профессиональная и социально-психологическая адаптация [7, с. 5].

Проанализировав вышеуказанные мнения, представляется возможным сделать вывод, что профессиональное развитие кадров осуществляется как в системе профессиональной подготовки, так и при непосредственном исполнении служебных обязанностей. В соответствии с Инструкцией о порядке и условиях проведения профессиональной подготовки сотрудников ОВД Республики Беларусь, утвержденной приказом МВД, профессиональная подготовка включает в себя следующие элементы: профессиональное образование, стажировку и служебную подготовку. Таким образом, профессиональное развитие можно рассматривать как непрерывный процесс совершенствования профессиональных качеств сотрудника на протяжении всего периода службы.

Профессиональное развитие кадров взаимосвязано с понятием «служебная карьера». В научном мире имеются различные подходы к определению служебной карьеры. Д.М. Иванцевич и А.А. Лобанов определяют карьеру как индивидуально осознанные изменения позиции и поведения, связанные с относящимися к работе опытом и деятельностью на протяжении рабочей жизни человека. Они отмечают, что эта дефиниция акцентирует внимание на том, что термин «карьер» не означает иного успеха или неудачи, кроме как в собственном суждении индивида

(субъективно осознанное), что она есть поступательное изменение навыков, способностей и профессиональных возможностей, связанных с деятельностью [6, с. 216].

Л.С. Вечер определяет карьеру как процесс профессионального роста человека, его влияния, авторитета, статуса в среде, выраженный в продвижении по ступеням иерархии, квалификационной лестницы, вознаграждении, престиже. Сложность карьеры автор прежде всего связывает с особенностями личности работника, делающего карьеру, и среды, в которой развивается карьера, а также с особенностями и уровнем развития общества, в котором действуют человек и организация [2, с. 241]. С.В. Офицеров определяет служебную карьеру как перемещение сотрудника из одной статусной группы в другую. По его мнению, служебная карьера – это процесс, характеризующийся определенными фазами, продолжительностью, темпом и ритмом. Он выделяет горизонтальный и вертикальный (восходящий и нисходящий) типы карьеры [10, с. 11]. А.А. Прошин придерживается такой же точки зрения [12, с. 30].

А.И. Турчинов характеризует карьеру как одну из форм личностного самовыражения человека, реализации его обоснованных амбиций и притязаний на социальный, должностной и профессиональный статус в сообществе. Отмечает, что в государственной службе содержание карьеры государственного служащего связано с профессиональным развитием или должностным продвижением в системе государственного управления в период прохождения государственной службы [3, с. 155]. Е.Е. Доника под служебной карьерой понимает результат выбора в области профессиональной деятельности, связанный с должностным ростом, творческим развитием личности, которое сопровождается изменением его административно-правового статуса, а также объема и технологии выполняемой работы [4, с. 17]. А.А. Прошин определяет служебную карьеру как динамичную систему, находящуюся в изменении и развитии [12, с. 22]. Как видно из вышеизложенного, все исследователи в той или иной степени выделяют основную черту карьеры – процесс изменения.

Традиционно понятие «карьера» рассматривается в широком и узком смысле. Как отмечает А.А. Прошин, в широком смысле карьеру можно определить как последовательную смену этапов развития человека в основных сферах жизни. В узком смысле – это положение человека в профессиональной иерархии [12, с. 22]. По мнению И.Г. Васильева, в широком понимании карьера – это профессиональное продвижение, профессиональный рост, этапы восхождения служащего к профессионализму, переход от одних уровней, этапов, ступеней профессионализма к другим. В узком понимании – это должностное продвижение, достижение определенного статуса в профессиональной деятельности. Он выделяет два вида карьеры – профессиональную (в рамках профессии) и внутриорганизационную (в рамках одной организации) [1, с. 14, 41]. А.С. Мельник отмечает, что трудовая и профессиональная карьера – разные категории. Трудовая карьера включает все перемещения индивида на протяжении его трудовой деятельности, а профессиональная – перемещения в рамках профессии [9, с. 47].

А.П. Егоршин выделяет четыре основные модели, за счет сочетания которых получается многообразие вариантов карьеры. Карьера «трамплин» усматривается, когда работник, достигнув определенной должности, не ставит перед собой цели продвижения по службе, а желает оставаться на ней до ухода на пенсию. Модель карьеры «лестница» предусматривает, что каждая ступенька служебной карьеры представляет собой определенную должность, которую работник занимает фиксированное время. После занятия верхней должности начинается планомерный спуск по служебной лестнице с выполнением менее интенсивной работы. Модель карьеры «змея» – это горизонтальное перемещение работника с одной должности на другую с замещением их на непродолжительное время, а затем назначением на должность руководителя. Модель карьеры «перепутье» предполагает по истечении определенного срока работы проведение комплексной оценки, по результатам которой принимается решение о повышении, перемещении или понижении в должности [5, с. 100].

На основании вышеизложенного можно сделать вывод, что к определению понятия «служебная карьера» существует два подхода. Одни исследователи считают, что карьера может быть восходящей, нисходящей и горизонтальной. Таким образом, она охватывает все этапы прохождения службы. Представляется возможным предположить, что в данном случае речь идет о процессе прохождения службы, или трудовом пути. Вторая группа ученых связывает понятие «служебная карьера» прежде всего с профессиональным развитием и как следствие –

должностным продвижением. Поскольку карьера – явление динамичное, основанное на профессиональном и должностном росте, успехе, второй подход представляется более обоснованным. Однако следует разграничивать такие на первый взгляд идентичные понятия, как «должностной рост», «служебный рост» и «служебная карьера». Под должностным ростом понимается должностное продвижение, т. е. замещение вышестоящей должности. Служебный рост предусматривает как должностное продвижение, так и повышение уровня профессионализма. Дефиниция «служебная карьера» значительно шире. Она включает в себя служебный рост и субъективное отношение сотрудника к результатам трудовой деятельности. Как видно из вышеизложенного, служебная карьера весьма индивидуальна.

По мнению Н.М. Мадьяровой, качество выполнения человеком той или иной роли во многом зависит от того, насколько он понимает ее специфику и в какой степени данная роль им интернализуется. Профессиональную деятельность она рассматривает как способ социально-экономического и духовного взаимодействия индивида и трудового коллектива. Выделяет три компонента, необходимых для успешной деятельности субъекта, – знания, умения и мотивацию [8, с. 20, 31, 32]. Как отмечает Н.И. Пицик, право на служебное продвижение (карьеру) государственного служащего из декларированного должно стать реальным, гарантированным, поскольку так называемая карьерная мотивация является на государственной службе наиболее сильной. Осуществление этого права должно быть тесно связано с уровнем профессионального образования и профессионализмом сотрудника [11, с. 139]. Кадровая политика в ОВД носит достаточно закрытый характер, на вышестоящие должности, как правило, назначаются лица из числа сотрудников ОВД, прошедшие профессиональную подготовку в системе МВД и имеющие опыт практической работы.

В связи с изложенным представляется возможным предположить, что индивидуальное продвижение по службе возможно спрогнозировать исходя из уровня профессиональной подготовленности сотрудника и стажа его службы в занимаемой должности. Если коэффициент индивидуального продвижения по службе сотрудника определенного подразделения будет равен сумме баллов уровня его подготовки и стажа службы в должности, деленный на сумму баллов уровня подготовки и стажа службы в должности всех сотрудников подразделения, то сотрудник, проходящий службу в подразделении с меньшей штатной численностью, теоретически имеет больше возможностей для должностного роста. Однако даже при учете личных качеств сотрудника и результатов его служебной деятельности шансы на должностное продвижение конкретного сотрудника с максимальной точностью просчитать невозможно, поскольку на карьерный процесс влияют и объективные факторы. К ним можно отнести кадровую политику организации, организационно-штатную структуру подразделения, количество вакантных должностей и др.

Специфика карьеры сотрудников ОВД определяется особенностями прохождения службы. Пенсионное обеспечение сотрудников ОВД напрямую зависит от занимаемой ими последней должности. Следовательно можно сделать вывод, что не все рассмотренные типы карьеры приемлемы для кадров ОВД. Таким образом, служебная карьера сотрудника ОВД – это восходящая либо горизонтальная последовательность этапов прохождения службы, связанная с изменением административно-правового статуса, уровня профессиональной компетентности, удовлетворением деловых амбиций сотрудника.

Формирование кадров является плановым и непрерывным процессом развития кадрового корпуса, обеспечивающим стабильность кадров, как необходимого условия успешной деятельности. В основе формирования кадров находится взаимодействие систем комплектования, подготовки кадров и идеологической работы. Проанализировав содержание понятий «развитие кадров», «служебная карьера» и «формирование кадров», можно сделать вывод, что в их основе лежит процесс. Развитие кадров усматривается во всех системах, составляющих формирование кадров.

Библиографические ссылки

1. Васильев И.Г. Карьера как фактор профессионального развития государственных служащих : дис. ... канд. социол. наук : 22.00.04. М., 1999.
2. Вечер Л.С. Государственная кадровая политика и государственная служба : практикум. Минск : Акад. упр. при Президенте Респ. Беларусь, 2008.

3. Государственная служба : энцикл. слов. / В.К. Егоров [и др.] ; под общ. ред. В.К. Егорова, И.Н. Барцица. М. : РАГС, 2008.
4. Доника Е.Е. Управление служебной карьерой руководителей органов внутренних дел (социальные и организационно-правовые аспекты) : дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.11. М., 2002.
5. Егоршин А.П. Управление персоналом. Н. Новгород : НИМБ, 1997.
6. Иванцевич Д.М., Лобанов А.А. Человеческие ресурсы управления. М. : Дело, 1993.
7. Казимирчук Г.И. Организация работы с резервом кадров для выдвижения на руководящие должности в органах внутренних дел : учеб. пособие. 3-е изд. Домодедово : ВИПК МВД России, 2007.
8. Мадьярова Н.М. Работники органов внутренних дел как социально-профессиональная группа (на материалах Республики Татарстан) : дис. ... канд. социол. наук : 22.00.04. Казань, 2006.
9. Мельник А.С. Карьера руководителя в современных российских условиях : гендерный аспект : дис. ... канд. социол. наук : 22.00.06. Екатеринбург, 2004.
10. Офицеров С.В. Аналитические модели служебной карьеры и технология ее регулирования : автореф. дис. ... канд. социол. наук : 22.00.08. Белгород, 2000.
11. Пицик Н.И. Государственная кадровая политика в органах власти и управления как социальный институт : дис. ... д-ра социол. наук : 22.00.04. М., 2006.
12. Прошин А.А. Административно-правовые и организационные аспекты формирования руководящих кадров ОВД субъектов Российской Федерации : дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.14. М., 2006.
13. Служебная карьера : учеб.-метод. пособие / А.С. Гусева [и др.] ; под общ. ред. Е.В. Охотского. М. : Экономика, 1998.
14. Яковлев А.Я. Кадровый резерв как элемент системы работы с персоналом : дис. ... канд. экон. наук : 08.00.05. М., 2006.

Дата поступления в редакцию: 17.05.2011

УДК 351.74:342.9

Ю.Л. Сиваков, кандидат юридических наук, доцент, профессор кафедры административного права и управления органами внутренних дел факультета милиции Академии МВД Республики Беларусь;
А.А. Тариков, преподаватель кафедры административного права и управления органами внутренних дел факультета милиции Академии МВД Республики Беларусь

КОНТРОЛЬ КАК ВАЖНЕЙШАЯ СОСТАВЛЯЮЩАЯ ПОЛНОЙ ФУНКЦИИ УПРАВЛЕНИЯ ПРЕДВАРИТЕЛЬНЫМ РАССЛЕДОВАНИЕМ

На основе существующих научных представлений в области административного права определяется место контроля среди общих функций управления органами предварительного расследования, рассматривается контроль как элемент управленческого цикла, раскрывается сущность контрольной деятельности и освещаются стоящие перед ней задачи.

Практическая значимость организации контроля в управленческой деятельности руководителей органов предварительного расследования определяется необходимостью получения объективной, полной, всесторонней и своевременной информации о деятельности всех звеньев следственного аппарата вне зависимости от ведомственной принадлежности, что позволит улучшить главный показатель эффективности контроля – достижение положительных результатов в реализации основных задач и функций, стоящих перед подконтрольными подразделениями предварительного расследования, их успешное участие в борьбе с преступностью.

In the article on the basis of existing scientific concepts in the field of administrative law designates the place of control among the general management functions of the preliminary investigation, control is seen as an element of the management cycle, essence of control activity is revealed and problems facing it highlights.

The practical importance of oversight in the management of the leaders of the preliminary investigation determined the necessity of obtaining objective, complete, comprehensive and timely information of the activities of all of the investigative unit, regardless of his affiliation, that will improve the main performance indicator monitoring – achieve positive results in implementing the main tasks and responsibilities faced by the agencies under its control, to ensure real improvements in crime prevention.

Продолжая исследования, некоторые результаты которых изложены в статье «О роли и месте следственного аппарата в правоохранительной системе государства», опубликованной в «Вестнике Академии МВД Республики Беларусь», № 1(21), 2011 г., полагаем актуальным на основе интеллектуальных технологий управленческой деятельности рассмотреть суть и содержание контроля как важнейшей функции управления процессами и персоналом, в том числе и в системе предварительного расследования.

Напомним, что под управлением сегодня понимается систематическое воздействие субъекта управленческой деятельности на состояние и положение управляемого объекта, чтобы обеспечить его целостность, нормальное функционирование, динамическое равновесие с окружающей средой и достижение намеченной цели [2, с. 15–18; 7, с. 5–10]. При этом мы исходим