

**D.P. Semeniuk**, 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

#### CONTRADICTION OF CONTEMPORARY CUSTOMS CRIME: MAIN DIRECTIONS

*The questions of counteraction of modern customs crime are considered. Analyzed are such areas of counteraction to this negative social phenomenon as international cooperation, the application of operational search measures, the improvement of the cynological service, the application of measures of general and individual prevention, the use of modern media capabilities, and criminological forecasting. The author comes to the conclusion that only a comprehensive systemic implementation of all areas of counteraction to customs crime will achieve a result in reducing the number of customs offenses.*

*Keywords: Eurasian Economic Union, the Republic of Belarus, crime, criminology, customs crime, prevention of crime, prevention of customs crime, international cooperation, counteraction of modern customs crime.*

УДК 005

**Ю.Л. Сиваков**, кандидат юридических наук, доцент, профессор кафедры управления органами внутренних дел факультета повышения квалификации и переподготовки руководящих кадров Академии МВД Республики Беларусь  
(e-mail: [usivakov@mail.ru](mailto:usivakov@mail.ru))

#### ОБ АКТУАЛИЗАЦИИ ВОПРОСА ОБОСОБЛЕНИЯ УПРАВЛЕНЧЕСКИХ НАУК

*Обосновывается назревшая необходимость переосмысления сути и содержания инновационных подходов к управленческой деятельности вообще и управлению человеческими ресурсами в частности. Учитываются результаты исследований проблем социального управления известных специалистов в рассматриваемой области.*

*Излагаются некоторые узловые фрагменты концепции формирования и развития на базе кафедры управления органами внутренних дел факультета повышения квалификации и переподготовки руководящих кадров Академии МВД научно-практической школы интеллектуальных технологий управленческой деятельности.*

*Ключевые слова: человеческие ресурсы, инновационная парадигма управления, управление, власть, лидерство, сила и культура наделяния властью, компетенции, научно-практическая школа, интеллектуальные технологии, управленческая деятельность.*

Стратегической целью управленческой деятельности на всех уровнях социального управления является обеспечение благоприятных условий для социализации личности, развития и эффективной реализации интеллектуально-профессионального потенциала каждого на основе создания безопасной среды жизнедеятельности, гарантирующей человеку личную и имущественную безопасность. По мнению автора, кризис наблюдается не в экономике и не в социальной сфере, но в управлении.

Так, учеными-специалистами, исследующими проблемы социального управления, отмечается назревшая необходимость переосмысления сути и содержания инновационных подходов к управленческой деятельности вообще и управлению человеческими ресурсами в частности. Осознание необходимости перемен, понимание того, что инерция движения по заданной еще в прошлом веке траектории закончилась, а новые двигатели пока еще не доработаны и не включены обуславливает переосмысление выбранного вопроса. Так, объективные процессы глобализации определяют постепенный переход общества в постиндустриальную эпоху, и здесь предвидится возникновение проблем, вызванных тенденциями в мировой экономике, изменениями в логике социального поведения людей и другими факторами, характеризующими современный период исторического развития.

В книге «Четвертая промышленная революция» автор – основатель и президент всемирного экономического форума в Женеве Клаус Шваб отмечает: «Мы являемся свидетелями кардинальных изменений по всем отраслям, которые отмечены рождением новых бизнес-моделей, деструктивным воздействием на утвердившиеся традиционные компании, а также коренным

преобразованием систем производства, потребления, транспортировки и поставки. Что касается социальной сферы, то смена парадигм происходит в том, как мы работаем и общаемся, самовыражаемся, получаем информацию и развлекаемся» [1, с. 8]. Этим тезисом еще раз подтверждается очевидное: логика социального поведения людей претерпела радикальные изменения, что предопределяет необходимость фундаментальных преобразований в системе государственного менеджмента.

В этой связи небезынтересными являются выводы Мойзеса Наима, изложенные в его книге «Конец власти» [2]. В недалеком прошлом главный редактор журнала *Foreign Policy* и исполнительный директор Всемирного банка, который лучше многих представляет, что такое власть в мировом масштабе, предлагает оригинальный и убедительный анализ нетрадиционных способов, посредством которых можно обрести и утратить власть. Он объясняет, как трансформация власти влияет на повседневную жизнь людей, а также убедительно показывает, что лидеры всех типов (в политике, бизнесе, армии и правоохранительных органах, религии) сегодня сталкиваются со все более сложными проблемами, требующими пересмотра основ поведенческой экономики.

Таким образом, необходима современная, инновационная парадигма управления. Если исходить из того, что управленческая парадигма – система концепций, методологий и методов, образующая модель постановки и решения проблем управления, принятую в конкретной социально-экономической системе, то парадигма управления – одновременно сама теория управления со своими понятиями, а также концептуальная схема постановки проблем и их решения, господствующая в науке управления. Осознавая это, необходимо искать выходы из ступора, возникшего в силу неосведомленности определенных категорий лиц, принимающих решения на стратегическом уровне. Выход из управленческого кризиса в основе своей предполагает сотрудничество науки и практики по апробированным наиболее развитыми в социально-экономическом отношении странами технологиям государственно-частного партнерства. Единое понимание указанного принципиально значимо для создания общего будущего, основанного на единстве целей и ценностей. При этом требуется иметь комплексное и единое представление о том, как технологии изменяют нашу жизнь и жизнь будущих поколений, как они преобразуют экономическую, социальную, культурную и гуманитарную среду нашего обитания.

Что касается власти и управления в условиях постиндустриального общества, значимые и все более заметные перемены в жизни ставят новые сложные задачи, решение которых необходимо для обеспечения эффективности управленческой деятельности и сохранения тем самым устойчивости власти «по предсказуемости».

«Власть переходит от мускулов к интеллекту» [2, с. 8]. Мойзес Наим делает вывод, и трудно не согласиться, что в основе указанных перемен – три революционные трансформации, определившие наше время: революция множества, революция мобильности и революция ментальности. В результате этих трансформаций в обществе происходят существенные сдвиги в мировоззрении, значительно повышается индивидуальный и коллективный уровень эрудиции, что предопределяет необходимость корректировки информационного и идеологического обеспечения его жизнедеятельности. Сегодня применение различных видов власти, будь то подавление и принуждение или убеждение и побуждение, требует от лиц, принимающих решения, осознания необходимости ориентации на высокий интеллект и изысканный вкус индивидов, составляющих в целом объект управления.

Необходимо осознать, что время традиционного менеджмента постепенно уходит в прошлое. Американский ученый, признанный специалист в сфере управленческих наук Кен Бланшар в своей книге «Лидерство: к вершинам успеха» обосновывает вывод о том, что настало время управления на более высоком уровне. При таком подходе внимание руководителей концентрируется на долговременных результатах и удовлетворении потребностей человека [3]. Здесь управление представляет собой процесс достижения значимых результатов при действии с уважением, заботой и честностью ради благополучия всех участников.

Таким образом, управление можно определить как культивируемую в соответствии с миссией политику организации по достижению поставленных целей посредством использования на-

учно обоснованных технологий непосредственного управления людьми. Однако определить политику, как и принять решение, является только частью дела, а вот организовать и обеспечить реализацию – более сложная задача, требующая профессиональной, кропотливой и скрупулезной работы. В данном случае необходимы властные полномочия и соответствующий механизм их реализации. С древних времен в трудах философов и признанных мудрецов, исследовавших природу власти, особое место уделялось человеческому фактору, в частности роли личности в процессе управления и обеспечения надежности и эффективности власти. Нет необходимости обосновывать вывод о том, что эффективность управленческой деятельности во многом, если не во всем, обеспечивается наличием у руководителя лидерских качеств и его способностью их реализовать в конкретных условиях внешней и внутренней среды.

Если в данном случае использовать системный подход, то вывод о том, что управленческая деятельность – это целостная совокупность соподчиненности и взаимозависимости функций управления и субъективного механизма обеспечения их реализации через властные полномочия конкретного руководителя, не противоречит логике. При этом следует учитывать, что эффективность реализации властных полномочий должностного лица в значительной степени зависит не только от его лидерских способностей, но и от имеющихся в его распоряжении возможностей оказывать определяющее воздействие на поведение людей посредством использования воли, авторитета, права, других рычагов власти, в том числе насилия.

Современная теория интеллектуальных технологий лидерства Кена Бланшара [3] предлагает, как видится, очень эффективный подход к наделению полномочиями руководителя через методологию «силы и культуры наделения властью», где за основу взята взаимосвязь силы и культуры. При этом сила есть наличие ресурсов и полномочий по их использованию, а культура – ответственность лица, принимающего решения, за эффективность и правомерность их использования.

В контексте предмета нашего исследования полагается необходимым также акцентировать внимание на понятиях «статус» и «роль». Можно обладать статусом, однако быть не способным к органичному исполнению роли в этом статусе. Исполнению роли необходимо учиться, так как любое управление, особенно социальное, – это, с одной стороны, профессия, с другой – искусство. Успешный и эффективный руководитель, имея генетически обусловленные лидерские качества, на основе базового образования, грамотно организовывая систему повышения квалификации и самообразование, целенаправленно накапливая управленческий опыт, последовательно формирует свою «прибавочную стоимость». Данный процесс должен быть не спонтанным, а реализуемым в рамках системы, выстроенной на основе кадровой политики организации и концепции стратегического управления ее человеческими ресурсами.

Итак, актуальность формирования в системе органов внутренних дел современной инновационной парадигмы управления стала обоснованной необходимостью.

Стоит признать, что управление и использование власти в его процессе – это искусство, сложившееся еще в древности и постоянно совершенствуемое на практике в зависимости от особенностей конкретной исторической эпохи. Осознание управленческой деятельности как искусства базируется еще и на понимании сложности и многомерности социально-экономических систем, на функционирование которых оказывают влияние различные факторы внешней и внутренней среды. Сегодня интеллектуальные технологии управленческой деятельности рассматриваются наукой как целостная совокупность концепций, теорий, принципов, форм и методов по аналогии с медициной или инженерным делом. Видение особенностей и содержания управленческой деятельности как гармоничного сочетания науки и искусства предопределяет объективность инновационного подхода к социальному управлению, когда осознается назревшая необходимость обособления управленческих наук. Такой вывод обусловлен тем, что соединение науки и искусства управления в единый процесс требует не только целенаправленного пополнения знаний, но и создания оптимальных условий для выявления и развития лидерских качеств у руководящего состава и постоянного совершенствования их способностей лидерского поведения.

Стратегической целью социального управления должно являться формирование общественного порядка [4, с. 12–17] путем создания благоприятных условий для социализации лич-

ности на всех этапах жизненного цикла, т. е. условий, благоприятствующих развитию и эффективной реализации интеллектуально-профессионального потенциала каждого на основе всемерного поддержания безопасной среды жизнедеятельности, гарантирующей человеку личную и имущественную безопасность. Охраняя общественный порядок, важно видеть, что сегодня это целостная совокупность культивируемых государством ценностей и обычаев, а также используемых в системе государственного управления норм и правил.

Создание соответствующего требованиям времени общественного порядка, обеспечение приемлемого уровня криминологической безопасности личности, общества и государства [5, с. 203–208] достигается реализуемой на практике системой государственного управления. При этом исходить необходимо из того, что эффективность системы государственного управления зависит от цели и содержания государственной кадровой политики и социально-личностной компетентности, в первую очередь руководителей оперативно-стратегического звена управления.

В данном случае под кадровой политикой понимается декларируемая и культивируемая руководством организации, выстроенная на основе государственной стратегии управления человеческими ресурсами система научно обоснованных подходов и интеллектуальных технологий, определяющих содержание работы руководящего состава по формированию условий, способствующих творческой и результативной профессиональной деятельности сотрудников.

Социально-личностную компетентность в общем плане следует рассматривать как формируемую на основе культивируемых в организации ценностей систему ценностных ориентаций человека, его знаний, умений и навыков, определяющих направленность и содержание его поведения в процессе социализации и профессиональной деятельности.

Отдельно следует выделить социально-личностную компетентность руководителя в системе ОВД – интегрированную модель личностных и деловых качеств офицера (генерала), позволяющую ему в рамках правовой, жестко регламентированной системы принимать взвешенные и рациональные решения, адаптированные к конкретным условиям оперативной обстановки, с учетом личностного целеполагания, объема и содержания оперативно-служебных и служебно-боевых задач.

Таким образом, вполне логичным будет вывод о том, что в системе подготовки, повышения квалификации и переподготовки руководящих кадров ОВД целью и главной задачей образовательного процесса должно быть последовательное, зиждящееся на фундаментальной научной основе создание условий и культивирование факторов, способствующих формированию у обучающихся требуемых временем и политическим руководством социально-личностных компетенций.

В полной мере соглашаясь с выводами ученых, специализирующихся в сфере социального управления, в том, что пришло время обособления управленческих наук, обоснованно и логично в этой связи рассмотреть вопрос о необходимости формирования и последовательного развития на базе кафедры управления ОВД факультета ПК и ПРК Академии МВД научно-практической школы интеллектуальных технологий управленческой деятельности.

В отсутствие институализированного научно-исследовательского центра в системе ОВД кафедры управления факультета ПК и ПРК Академии МВД по определению призвана стать инициатором обособления управленческих наук, а также исполнить роль «задающего генератора и пускового двигателя» процесса создания научно-практической школы интеллектуальных технологий управленческой деятельности (НПШ ИТУД). И здесь миссию НПШ ИТУД можно сформулировать следующим образом: научное обоснование необходимости создания и постоянного совершенствования условий для самореализации человека, наделенного лидерскими качествами, как эффективного, достойного и авторитетного руководителя в системе обеспечения криминологической безопасности личности, общества и государства.

В качестве научной платформы НПШ ИТУД предлагается использовать ряд положений:

отрасль науки – управленческие науки;

специальность – управление человеческими ресурсами; формула специальности:

научно-правовое исследование методологических, методических, теоретических и прикладных проблем управления человеческими ресурсами;

исследование механизма действия организационно-экономических, административно-управленческих, правовых, технологических, групповых и человеческих факторов на деловую активность персонала;

определение способов и методов воздействия на персонал с целью повышения эффективности функционирования организации.

При этом целью НПШ ИТУД видится возможным считать научные исследования в области управленческих наук и на этой основе – проектирование и реализацию образовательного процесса, позволяющего из числа отобранных по соответствующим критериям офицеров готовить профессиональных управленцев, определяющих стратегию и содержание основных направлений деятельности ОВД. С учетом заявленной цели задачами НПШ ИТУД можно было бы определить следующие:

всестороннее исследование проблемного поля в части, касающейся формирования условий, побуждающих людей к активной, творческой, конформной и результативной деятельности;

обоснование необходимости обеспечения вариативности выбора модели образовательного процесса в системе подготовки, повышения квалификации и переподготовки руководящих кадров в зависимости от конкретных условий и стратегического замысла руководства;

создание оптимальной модели управленческой деятельности в сфере правоохранительной (правоприменительной) деятельности и соответствующей ей интегрированной модели личностных и деловых качеств специалиста;

разработка действенной, адаптированной к реальным условиям системы оценки развития, мотивации и стимулирования профессорско-преподавательского состава, работающего в сфере подготовки руководящих кадров ОВД;

формирование научной основы организации и обеспечения управленческой деятельности в системе ОВД в условиях переходного периода в постиндустриальную эпоху, подготовка и издание соответствующих научно-методических материалов для обучающихся и практических работников.

Таким образом, сегодня кафедра управления обладает достаточно высоким интеллектуально-профессиональным потенциалом, в котором гармонично сочетаются опыт, практика, научный потенциал, зрелая мудрость и молодежная инициативность.

#### Список использованных источников

1. Шваб, К. Четвертая промышленная революция / К. Шваб. – М. : Э, 2017. – 208 с.
2. Наим, М. Конец власти. От залов заседаний до полей сражений, от церкви до государства. Почему управлять сегодня нужно иначе / М. Наим ; пер. с англ. Н. Мезина, Ю. Полещук, А. Сагана. – М. : АСТ, 2016. – 512 с.
3. Бланшар, К. Лидерство: к вершинам успеха / пер. с англ. под ред. Т.Ю. Ковалевой. – СПб. : Питер, 2011. – Гл. 4.
4. Сиваков, Ю.Л. Общественный порядок в постиндустриальную эпоху / Ю.Л. Сиваков // Вестн. ин-та предпринимат. деятельности. – 2017. – № 1. – С. 12–17.
5. Сиваков, Ю.Л. О содержании и эффективности деятельности органов внутренних дел по созданию и поддержанию социально приемлемого уровня криминологической безопасности в Республике Беларусь / Ю.Л. Сиваков, М.А. Свирид // Вестн. Акад. МВД Респ. Беларусь. – 2017. – № 2. – С. 203–208.

Дата поступления в редакцию: 22.11.18

*Y.L. Sivakov, Candidate of Juridical Sciences, Associate Professor, Professor of Department of Management of the Internal Affairs of the Faculty of Training and Retraining of Managerial Personnel of the Academy of the MIA of the Republic of Belarus*

#### ABOUT UPDATING OF THE QUESTION OF ISOLATION OF ADMINISTRATIVE SCIENCES

*Based on the results gained by the well-known expert in the course of studies of social management problems in the field of Management Sciences, the authors justify the urgent need to rethink the essence and content of innovative approaches to management in general, and to human resources management in particular.*

*Some key fragments of the concept of formation and development of the scientific and practical school of intellectual technologies of managerial activity on the basis of the Department of Internal Affairs Agency of the Faculty of Training and Retraining of Managerial Personnel of the Academy of the MIA are presented.*

*Keywords: human resources; innovative management paradigm; management, power, leadership; power and culture of empowerment; competence; scientific and practical school; intellectual technologies; management activities.*