

Раскрытие же значения и содержания подобного рода высказываний непосредственно связано с квалификацией и наличием элементов состава конкретного правонарушения.

Полагаем, что основой оценочной деятельности при рассмотрении дел о подобного рода административных правонарушениях является жизненный опыт, базовые знания по русскому, белорусскому языку и, как результат, сформировавшееся внутренне убеждение. Вместе с тем дознаватели, судьи не владеют лингвистической терминологией, не обладают объемом специальных знаний в области судебной лингвистической экспертизы, и количество дел в республике, по которым для исследования высказываний привлекались специалисты в области лингвистики, крайне ограничено. В связи с этим сегодня весьма актуальна разработка теоретических основ и методики нового для республики вида судебной лингвистической экспертизы, которая осуществляется в Научно-практическом центре Государственного комитета судебных экспертиз Республики Беларусь.

УДК 351.74:65

*А.Л. Некраш*

## НЕКОТОРЫЕ ВОПРОСЫ ФУНКЦИОНИРОВАНИЯ РЕЗЕРВА РУКОВОДЯЩИХ КАДРОВ

Согласно Концепции государственной кадровой политики Республики Беларусь кадровый потенциал – это способность кадров решать стоящие перед ними текущие и перспективные задачи. Он определяется численностью кадров, их образовательным уровнем, личностными качествами, профессионально-квалификационной, половозрастной структурой, характеристиками трудовой и творческой активности. При этом объекты государственной кадровой политики представляют собой процессы формирования, использования и развития кадрового потенциала государственных органов и организаций, учреждений, отраслей экономики, других сфер деятельности, а также общественных организаций.

Основное предназначение кадрового резерва – возможность для быстрого замещения ключевых должностей в рамках использования внутренних ресурсов организации, сохраняя принцип преемственности в управлении ею. Чаще всего при формировании кадрового резерва внимание уделяется деловым и личностным качествам кандидатов.

Кадровый резерв имеет огромное значение в политике организации. Как представляется, создание кадрового резерва позволяет решить целый комплекс проблем, среди которых можно выделить следующие: увеличение уровня укомплектованности управленческих должностей; повышение мотивации работников к самосовершенствованию и продвижению по карьерной лестнице; формирование «банка знаний» организации за счет назначения на руководящие должности наиболее квалифицированных и опытных сотрудников; обеспечение стабильности рабочего персонала, т. е. снижение уровня «текучки» кадров; экономия средств, затрачиваемых на повышение кадрового потенциала организации и т. д.

Необходимо отметить, что в современной науке существует большое разнообразие типологий кадрового резерва. Особый интерес представляет деление кадрового резерва на внутриорганизационный и внеорганизационный. Внутриорганизационный кадровый резерв рассматривается как часть персонала, обладающая высоким уровнем потенциальной активности и высоким качеством подготовки, способная к занятию вышестоящих должностей и проходящая планомерную подготовку к занятию мест, требующих более высокой квалификации. Внеорганизационный кадровый резерв включает в себя группу кандидатов на должность, которые не являются сотрудниками организации, но участвуют в ее проектах, например принимают участие в обучающих программах, т. е. являются потенциальными работниками, в которых заинтересована организация.

Сходной точки зрения придерживается С.А. Шапиро, выделяющий внешний и внутренний кадровый резерв. Внешний резерв формируется на основе резюме специалистов, которые отвечают предъявляемым требованиям и могут быть потенциально приглашены на работу по освободившейся вакансии в случае ее появления. Внутренний кадровый резерв сформирован из сотрудников организации, которые обладают большим управленческим потенциалом, способны к развитию в течение короткого промежутка времени, а также прошли специальные подготовительные программы обучения.

Думается, что применение внешнего резерва возможно и в органах внутренних дел на основе привлечения сотрудников иных правоохранительных органов для замещения управленческих должностей.

С точки зрения Т.Ю. Базарова, Б.Л. Ереминой, можно выделить следующие два вида кадрового резерва: резерв на выдвижение – совокупность сотрудников организации, которые хорошо себя зарекомендовали и заслужили профессиональное продвижение по карьерной лестнице; резерв руководителей – группа сотрудников организации, которые обладают высоким потенциалом развития и могут в будущем занять вакантные должности руководителей.

Представляется, что в одной и той же организации, в том числе и в органах внутренних дел, резерв кадров может быть разделен на резерв для карьерного роста и резерв для руководящих должностей. Такое построение резерва позволит оптимизировать управление деловой карьерой сотрудников и может способствовать повышению мотивации сотрудников к самосовершенствованию.

Для реализации данных целей при отборе кандидатов для включения в резерв руководящих кадров органов внутренних дел целесообразно использовать такие методы, как изучение документов, характеризующих кандидата как личность; проведение собеседования с ним; анализ оценки его характеристик со стороны коллег; использование тестирования, анкетирования; прохождение стажировок и практик в должности предполагаемого назначения; проведение различного рода тренингов, деловых игр, решения ситуационных задач; постановка конкретных поручений и т. д.

В работе по отбору кандидатов в резерв руководящих кадров можно выделить несколько этапов: организацию профессиональной ориентации сотрудников на профессии управленческого персонала; развитие у персонала свойств и качеств, необходимых для освоения будущей профессиональной управленческой деятельности; сбор информации о кандидатах в резерв для выдвижения, составление развернутой характеристики на каждого кандидата, создание бланка данных о кандидатах в резерв; оценку качеств и определение пригодности кандидата к управленческой деятельности, отбор и зачисление кандидатов в состав резерва на выдвижение.

Таким образом, процедура принятия обоснованного решения о выдвижении того или иного сотрудника на руководящую должность из состава резерва в органах внутренних дел должна предусматривать: наличие нескольких кандидатов на данную должность; оценку профессионально необходимых качеств кандидатов и соответствие их требованиям, предъявляемым должностью; сравнительный анализ оценок качеств кандидатов для выбора наиболее достойного. Завершением работы по формированию и подготовке резерва кадров является выдвижение сотрудника на соответствующую должность. Расстановка кадров является конечной целью кадровой политики и ключевым звеном всей работы с кадрами управления.

УДК 355.1(476) + 351.08(476)

**С.В. Павлющук**

## **О ПРАВОВЫХ ОТНОШЕНИЯХ ОРГАНИЗАЦИИ ВОЕННОЙ СЛУЖБЫ КАК ВИДА ГОСУДАРСТВЕННОЙ СЛУЖБЫ**

Изменившийся характер современных военных конфликтов, которые могут быть развязаны против Республики Беларусь или в которые может быть вовлечено наше государство, последовательно и решительно отстаивающее свои национальные интересы, актуализирует вопросы управленческих действий по организации военной службы как вида государственной службы.

На важное значение организации государственной службы указывают в своих трудах ученые-административисты Г.В. Атаманчук, Д.Н. Бахрах, А.Н. Крамник, В.М. Манохин, И.И. Мах, А.Ф. Ноздрачев, Д.М. Овсянко, Ю.Н. Стариков, А.Г. Тиковенко, О.И. Чуприс и др.

О.И. Чуприс относительно юридической сущности отношений рассматриваемого вида отмечает, что они заключаются в осуществлении полномочий по формированию качественной государственной службы и сферы ее существования; включают отношения по созданию системы органов государственной службы, ее правовому обеспечению, а также фактическому комплектованию.

Для государственной военной службы, регулируемой в первую очередь нормами административного и военного права, указанные аспекты должны рассматриваться с учетом специфики задач, решаемых военной организацией государства и правоохранительными органами.

При формировании военной службы на первый план выходят проблемы следующих отношений: эффективного функционирования государственных органов и организаций, в которых предусмотрено прохождение военной службы; взаимодействия органов военного управления и правоохранительных органов по вопросам борьбы с терроризмом и противодействия экстремизму, сепаратизму; организации и проведения отбора граждан Республики Беларусь для поступления на военную службу по контракту и их приема на военную службу по контракту в Вооруженные Силы, внутренние войска Министерства внутренних дел Республики Беларусь, органы государственной безопасности, пограничной службы, Службу безопасности Президента Республики Беларусь, Оперативно-аналитический центр при Президенте Республики Беларусь и другие воинские формирования, создаваемые в соответствии с законодательством; организации идеологической работы, морально-психологического и правового обеспечения служебно-боевой деятельности; безопасности военной службы.

Военная служба связана с защитой Отечества. Президент Республики Беларусь А.Г. Лукашенко, выступая на 70-й сессии Генеральной Ассамблеи ООН, заверил всех, что анархии, беспределу и насилию никогда не будет места на белорусской земле – ни под какими лозунгами, в том числе демократии. Ответственность за мирное небо над головой наших граждан, качественное решение поставленных задач в борьбе с преступностью возложены на силовые структуры и правоохранительные органы.

Важнейшим источником, регулирующим общественные отношения в сфере военной службы, является Конституция Республики Беларусь. Военная служба, с одной стороны, является формой исполнения воинской обязанности (ст. 57 Конституции), осуществляемой в соответствии с Законом Республики Беларусь «О воинской обязанности и воинской службе» при прохождении срочной военной службы, службы в резерве, службы офицеров по призыву, службы в запасе, а с другой – формой реализации гражданами права на труд (ст. 41 Конституции) на условиях заключенного с ними контракта на должностях военной службы.

Поступление на военную службу по контракту предусматривает заключение гражданином с государственным органом, в котором предусмотрена военная служба, контракта о прохождении военной службы. Так, в соответствии с постановлением Министерства внутренних дел Республики Беларусь от 10 февраля 2015 г. № 30 отбор граждан для поступления на военную службу по контракту и их приема на военную службу по контракту во внутренние войска проводится с целью комплектования внутренних войск военнослужащими, соответствующими медицинским, профессионально-психологическим требованиям, установленным для прохождения военной службы и конкретной военно-учетной специальности, а также требованиям по уровню образования, профессиональной и физической подготовки. Прием кандидатов на военную службу по контракту включает в себя: заключение с кандидатом контракта о прохождении военной службы; зачисление кандидатов, принятых на военную службу по контракту, в списки личного состава воинских частей; назначение кандидатов на должности.

С учетом изложенного военная служба представляет собой особый вид профессиональной и компетентной служебной деятельности в целях исполнения конституционного священного долга по защите Отечества гражданами, признанными годными по состоянию здоровья и физическому развитию к исполнению воинской обязанности по контракту на должностях военной службы, обладающими специальными знаниями и навыками для выполнения задач в военной сфере по защите Отечества в указанных законом государственных органах и организациях.

К государственным органам, в которых предусмотрена военная служба, относятся Министерство обороны, Министерство внутренних дел, Комитет государственной безопасности, Государственный пограничный комитет, Служба безопасности Президента Республики Беларусь.

Законность, единоначалие, централизация управления (руководства), постоянная боевая и мобилизационная готовность, правовая и социальная защита военнослужащих являются принципами, на которых основывается военная служба.

Принимая во внимание детальность правового регулирования военно-служебных отношений, предложения ученых о закреплении юридических идей в нормативных правовых актах, определяющих порядок заключения и условия контракта о прохождении военной службы в Вооруженных Силах, других войсках и воинских формированиях, в перечне основных терминов и их определе-