

АКТУАЛЬНЫЕ ВОПРОСЫ АДМИНИСТРАТИВНОГО ПРАВА И ПРОЦЕССА, АДМИНИСТРАТИВНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРАВООХРАНИТЕЛЬНЫХ ОРГАНОВ И УПРАВЛЕНИЯ ОРГАНАМИ ВНУТРЕННИХ ДЕЛ

УДК 342.92

В.Л. Астанкович

РОЛЬ ОРГАНОВ ВНУТРЕННИХ ДЕЛ В РЕАЛИЗАЦИИ ГОСУДАРСТВЕННОЙ МИГРАЦИОННОЙ ПОЛИТИКИ

В настоящее время органы внутренних дел в пределах своей компетенции активно участвуют в реализации государственной миграционной политики, направленной на повышение туристической привлекательности страны.

С учетом правоприменительной практики подразделений по гражданству и миграции органов внутренних дел законодателем внесены изменения в Закон «О правовом положении иностранных граждан и лиц без гражданства в Республике Беларусь». Так, с 1 июля 2020 г. увеличен срок освобождения от обязательной регистрации иностранцев с пяти до десяти суток, если их выезд из Республики Беларусь будет осуществлен в течение этих суток. Иностранцы, временно пребывающие в Республике Беларусь, оформившие проживание в гостиницах, санаторно-курортных и оздоровительных организациях либо проживающие в жилых помещениях, предоставленных субъектами агротуризма, освобождаются от обязанности регистрации, поскольку вышеуказанные субъекты не позднее трех часов после предоставления им жилых помещений для проживания представляют в орган внутренних дел по месту своего нахождения информацию о таких иностранцах, в том числе и их персональные данные.

В целях увеличения электронных регистраций иностранцев разработана МВД совместно с РУП «Национальный центр электронных услуг» видеоинструкция о такой регистрации на русском и английском языках, которая демонстрируется в местах, посещаемых иностранцами, – в территориальных подразделениях МВД и в подразделениях иных заинтересованных ведомств (Министерство иностранных дел, Министерство спорта и туризма, Министерство транспорта и коммуникаций, Государственный пограничный комитет, Государственный таможенный комитет).

МВД инициирует при очередной корректировке вышеуказанного закона рассмотрение вопроса об отмене обязательной регистрации временного пребывания иностранцев в Республике Беларусь или об осуществлении данной административной процедуры исключительно в электронной форме без взимания платы.

Также принимаются меры для создания комфортных условий для приема граждан при осуществлении административных процедур. Служебные помещения подразделений ОВД оборудованы информационными стендами, в большинстве подразделений установлены телевизоры (мониторы) для трансляции роликов информационно-разъяснительного и профилактического характера. Помещения для приема граждан оборудованы необходимым количеством мест для сидения в ожидании приема и для заполнения бланков, в них установлены кулеры с питьевой водой, дозаторы с антисептиком. Входы в здания оборудованы пандусами для обеспечения безбарьерной среды инвалидам и лицам с ограниченными возможностями передвижения. Сотрудники территориальных подразделений МВД принимают меры по недопущению возникновения очередей, длительного ожидания гражданами приема, выражают свое вежливое и внимательное отношение к гражданам.

Министерством внутренних дел с заинтересованными государственными органами был проведен анализ современных мировых тенденций в сфере документирования населения и совместно с Министерством иностранных дел высказаны обоснованные опасения о возможном введении иностранными государствами требования биометрических паспортов при пересечении границы. Таким образом, был поставлен вопрос о переходе Беларуси на двухпаспортную систему, предусматривающую внутренний документ и заграничный паспорт. Данное предложение в 2016 г. было поддержано Главой государства и утверждено решением Совета Министров Республики Беларусь. В 2021 г. планируется ввести в действие документы, удостоверяющие личность, а также документы для выезда из Республики Беларусь и (или) въезда в Республику Беларусь, содержащие биометрические данные владельца документа – сведения, характеризующие физиологические и биологические особенности человека, которые используются для его уникальной идентификации (изображение лица, папиллярные узоры пальцев рук).

Внедрение биометрических технологий в национальные паспортно-визовые документы решает и другие задачи. Таковыми задачами являются: оперативная аутентификация личности, создание условий, препятствующих проникновению на территорию страны лиц, причастных к международному терроризму; повышение степени защиты документа от подделки и облегчение процедур прохождения пограничного контроля; повышение доверия к владельцу документа; престиж государства на международной арене и облегчение взаимных поездок граждан, в том числе на безвизовой основе, и т. д.

Таким образом, органами внутренних дел принимаются эффективные меры по повышению туристической привлекательности страны в рамках реализации государственной миграционной политики.

УДК 342.9

А.Д. Берёзка

КЛАССИФИКАЦИЯ ФАКТОРОВ ЭФФЕКТИВНОСТИ УПРАВЛЕНИЯ ЧЕЛОВЕЧЕСКИМИ РЕСУРСАМИ ОРГАНОВ ВНУТРЕННИХ ДЕЛ

Выявление социальных факторов эффективного управления человеческими ресурсами является одним из важнейших направлений в реализации стратегии функционирования различных социальных государственных, в том числе правоохранительных, организаций в условиях противоречивой и динамичной внешней среды.

Знание качественных характеристик отдельно взятого сотрудника имеет важное практическое значение, так как результативность человеческих ресурсов в организации зависит не только от эффективности использования способностей и возможностей персонифицированного работника, но и от их совокупности, а также от качественной структурной сбалансированности, взаимной согласованности психофизиологических, квалификационных и социальных характеристик всех сотрудников для выполнения поставленных задач.

При этом человеческие ресурсы не следует рассматривать только как сумму работников. Объединение людей в целенаправленный и планомерно организованный трудовой (служебный, правоохранительный) процесс порождает синергетический эффект совместной деятельности. Вследствие проявления данного эффекта, обусловленного взаимодействием характеристик составляющих систему элементов, формируется производительная сила нового качества. Поэтому профессионально грамотное (с учетом влияния социальных факторов эффективности) управление человеческими ресурсами ОВД дает возможность комплексно подходить к формированию, комбинированию, перераспределению и использованию ресурсов, увязывая эти процессы с результатами деятельности.

В общепринятом понимании к факторам эффективности управления личным составом ОВД следует относить наиболее широкое обозначение всей совокупности причин, движущих сил процесса управления сотрудниками (квалификация, интересы, ценности, мотивы поведения, культура и т. д.), определяющих функционирование организации как целостной социальной системы. Исследования в направлении определения факторов эффективности регулирования человеческими ресурсами можно признать значимыми. Необходимость их проведения возникает всякий раз, когда изменяются социально-экономические условия, возникают и применяются новые, более эффективные методы социального управления. В объективной действительности развитие экономической среды и управленческих технологий носит непрерывный и поступательный характер, хотя время от времени они претерпевают весьма значительные, кардинальные изменения.

«Перед руководителем, озабоченным высокой отдачей от своих сотрудников, – как обоснованно полагают М.Б. Курбатов и М.И. Магура, – стоит задача формирования такой рабочей среды, которая будет максимально эффективно воздействовать на их трудовую мотивацию».

Под мотивирующей рабочей средой мы понимаем целую систему социальных объектов, а также необходимых социально-трудовых условий, которые оказывают самое непосредственное влияние на служебную мотивацию персонала. В этой системе выделяются следующие факторы: индивидуальные характеристики работников, особенности выполняемой работы, характеристики рабочей ситуации, в которой протекает трудовая деятельность.

Существенное значение имеет вопрос о правильном упорядочении факторов, влияющих на эффективность управления личным составом ОВД. При их классификации следует принимать во внимание то обстоятельство, что данные факторы действуют не изолированно, а комплексно, во взаимосвязи друг с другом. Познавательное значение классификации факторов эффективности управления персоналом состоит в том, что она дает возможность более полно раскрыть внутреннюю природу продуктивности труда, определить степень соотношения и взаимосвязи между факторами, выявить характер особенностей и вектор приложения в действии отдельных факторов с учетом специфики конкретно определенного направления деятельности правоохранительной организации.

Использование такой классификации дает возможность руководителю определить влияние отдельного фактора, учитывая результативность повышения роста производительности службы, т. е. позволяет своевременно и правильно идентифицировать и использовать выявленные резервы роста эффективности управления личным составом в целом.

Генеральным принципом подобных классификаций является объединение более или менее широкого круга факторов в укрупненные группы по их социально-управленческому контексту.

В классификации мы будем ориентироваться прежде всего на социально ориентированный аспект управления. В связи с этим целесообразно проводить исследование оценки факторов эффективного управления персоналом с точки зрения деятельностного подхода по трем позициям: управленческие решения, эффективность работы системы управления персоналом, результаты деятельности личного состава.

Анализ научной литературы, законодательства, теории и практики управления позволяет построить уточненную общую классификацию факторов эффективности в зависимости от цели исследования. Исходя из социально ориентированного контекста, можно предложить выделить следующие факторы, влияющие на эффективность управления персоналом:

психофизиологические (пол, возраст, состояние здоровья, умственные способности, физические способности и др.);

техничко-технологические (характер решаемых задач, сложность труда, техническая оснащенность, уровень использования научно-технических достижений и др.);

ситуационно-средовые (нагрузка на личный состав, месторасположение организации, состояние криминогенной и оперативной обстановки, состояние и динамика социально-демографических, экономических, общественно-политических и других факторов в регионе, другие особенности);

социально-психологические (моральный климат, психофизиологическое состояние сотрудника, статус и признание, развитость организационной культуры, моральные стимулы, перспектива продвижения по службе и др.);

структурно-организационные (условия труда, соотношение численности категорий персонала, размер ОВД, режим работы, стаж работы, квалификация работников, уровень использования личного состава);

социально-экономические (система материального стимулирования, система социальной защиты, уровень жизни и др.);

социально-служебные (условия службы, режим несения службы, социальные льготы и гарантии, оплата труда и др.).

Кроме того, на эффективность управления личным составом оказывают значительное воздействие и такие факторы, как компетенция работников и уровень их мотивации.

Значение рассматриваемой классификации состоит в том, что она дает возможность определить соотношение между действием отдельных факторов на фоне проявляющихся тенденций и блоков противоречий процесса формирования и раз-

вития кадрового потенциала органов внутренних дел и более полно учесть персональные характеристики работников, особенности выполняемой работы, характеристики рабочей ситуации, в которой протекает служебная деятельность. Классификация позволяет обеспечить правильное понимание, анализ, содержательное наполнение и регулирование руководителем факторов (их компонентов), оказывающих влияние на формирование системы складывающихся в коллективе социальных отношений и мотивирующей среды, в основе которой лежит сбалансированность организационных целей и групповых (индивидуальных) интересов и потребностей сотрудников.

УДК 351.74

Л.К. Бритько

О ПРОФИЛАКТИКЕ ПРАВОНАРУШЕНИЙ НЕСОВЕРШЕННОЛЕТНИХ, ЗАНИМАЮЩИХСЯ БРОДЯЖНИЧЕСТВОМ И ПОПРОШАЙНИЧЕСТВОМ

В Республике Беларусь особое внимание уделяется профилактике правонарушений несовершеннолетних: несовершеннолетние – основа формирования успешного и развивающегося общества в целом. Нормативная база предупреждения правонарушений несовершеннолетних ввиду большого количества субъектов профилактической деятельности отличается многообразием, однако основным нормативным правовым актом является Закон «Об основах системы профилактики безнадзорности и правонарушений несовершеннолетних».

Поскольку индивидуальная профилактическая работа с несовершеннолетними имеет множество правоограничений, возникает необходимость рассмотрения проблемных вопросов ее административно-правового регулирования, связанных с раскрытием содержания отдельных терминов, распределением полномочий между субъектами, оказывающими корректирующее воздействие, чтобы обеспечить соотношение публичных интересов с частными, обоснованность, интенсивность ограничения прав и свобод несовершеннолетних.

В ст. 5 Закона «Об основах системы профилактики безнадзорности и правонарушений несовершеннолетних» определены категории несовершеннолетних, с которыми проводится индивидуальная профилактическая работа. При этом перечень таких несовершеннолетних в основном ограничен лицами, которые нуждаются в реабилитационной поддержке, а не в предупредительной работе со стороны субъекта профилактики – органов внутренних дел. Принимая во внимание тот факт, что профилактика детской безнадзорности и совершения правонарушений несовершеннолетними должна быть своевременной, можно утверждать, что управление этой деятельностью должно основываться на раннем выявлении подростков, имеющих деформацию нравственного и правового сознания, которые требуют особого внимания, и на изучении условий их жизни и воспитания.

О склонности лица к совершению правонарушений, в частности, могут свидетельствовать бродяжничество и попрошайничество несовершеннолетнего. Однако в правоприменительной деятельности возникают проблемы, связанные с неоднозначным толкованием этих понятий, которые негативно отражаются на обеспечении гарантий прав и законных интересов несовершеннолетних и на эффективности профилактической работы. В связи с этим, по нашему мнению, необходимо закрепить в ст. 1 Закона «Об основах системы профилактики безнадзорности и правонарушений несовершеннолетних» определение терминов «бродяжничество» и «попрошайничество».

В настоящее время несовершеннолетние, занимающиеся бродяжничеством и попрошайничеством, не охватываются должным профилактическим воздействием, поскольку в законодательстве субъектом, ответственным за осуществление профилактической работы с ними, определены органы управления образованием, которым, на наш взгляд, осуществлять эффективное корректирующее воздействие на данную категорию несовершеннолетних затруднительно без участия органов внутренних дел, наделенных государственно-властными полномочиями, в том числе по применению мер административного правового принуждения. Работа органов внутренних дел с такими несовершеннолетними ограничивается оказанием помощи в их розыске. При этом неоднократно в течение года приходится разыскивать одних и тех же, что влечет значительные затраты сил и средств.

Достижение наибольшей эффективности в осуществлении рассматриваемой профилактической деятельности возможно только при комплексном и всестороннем подходе, т. е. с участием всех субъектов профилактики безнадзорности и совершения правонарушений несовершеннолетними при наибольшей активности органов внутренних дел. Следует отметить, что профилактическая функция органов внутренних дел не только право, но и прямая обязанность, установленная Законом «Об органах внутренних дел Республики Беларусь» (ст. 22). В связи с вышеизложенным для повышения качества профилактики безнадзорности и совершения правонарушений несовершеннолетними оправданно расширение в законодательстве перечня категорий лиц, с которыми проводится индивидуальная профилактическая работа органами внутренних дел.

Достоверность таких суждений подтверждается при изучении зарубежного опыта административно-правового регулирования общественных отношений в области профилактики безнадзорности и совершения правонарушений несовершеннолетними. Так, согласно Закону Республики Казахстан «О профилактике правонарушений среди несовершеннолетних и предупреждении детской безнадзорности и беспризорности» органы внутренних дел обязаны осуществлять профилактическую работу со всеми категориями лиц, нуждающихся в корректирующем воздействии. При этом разграничение между субъектами полномочий по осуществлению мер индивидуальной профилактики правонарушений отсутствует, что, думается, позитивно отражается на эффективности профилактической деятельности.

В ст. 5 Федерального закона Российской Федерации «Об основах системы профилактики безнадзорности и правонарушений несовершеннолетних» аналогично законодательству Республики Беларусь определены категории лиц, в отношении которых проводится индивидуальная профилактическая работа. Однако в данном законе, в отличие от белорусского за-