

своеобразным атрибутом последней, в которой способности и навыки человека будут выступать в роли необходимых условий ее осуществления и развития.

Поэтому нам следует рассмотреть еще два необходимых элемента организационной деятельности: субъект и объект. Они являются относительными, а не абсолютными, поскольку характеризуют роль членов коллектива в разработке и принятии управленческих решений.

Под субъектом организационной деятельности понимают лицо, принимающее решение. Однако в его роли может выступать не один человек, а группа людей или коллектив организации, принимающей решение.

Под объектом организационной деятельности следует понимать лицо, группу лиц, которые подвергаются управлению со стороны субъекта управления. Иными словами, это получатель и исполнитель управляющего воздействия, представленного в виде набора функций или задач. По этой причине состояние объекта управления всегда будет зависеть от управляющего воздействия со стороны субъекта управления. Вместе с тем один и тот же человек может быть одновременно и субъектом (по отношению к непосредственным исполнителям или к материальным объектам), и объектом (по отношению к вышестоящим должностным лицам). Организационная деятельность субъектов и объектов управления в организации регламентируется положениями об отделах и службах, а также должностными инструкциями.

С учетом вышеизложенного организационную деятельность можно представить в виде совместной деятельности некой группы людей, осуществляемой с целью достижения определенного результата в соответствии с целями и задачами организационных структур. В этой связи совместная деятельность людей будет наиболее эффективной, когда руководство группой будет осуществлять специально подготовленный человек, имеющий навыки управленческого воздействия и умело применяющий их.

Определение понятия «организационная деятельность» свидетельствует о том, что организационная деятельность тесно связана с управленческой деятельностью в ОВД, которая является определенным типом профессиональной деятельности сотрудников ОВД. Специфика данной деятельности заключается в организации действий сотрудников и гражданского персонала ОВД с целью достижения определенного результата исходя из поставленных перед ними задач с опорой при этом на принцип иерархии.

Основные задачи организационной деятельности: посредством разделения труда создать организационную структуру (министерство, департаменты, управления, отделы и т. п.) и содействовать реализации целей ОВД; наладить и координировать работу сотрудников организационных структур в соответствии с поставленными целями; обеспечить разработку правил и процедур осуществления различных видов деятельности ОВД в целях оптимизации оперативно-служебной деятельности.

Участие в работе организации практически всегда предусматривает анализ происходящих событий и явлений, творческое осмысление рабочего цикла и оказание воздействия на него с целью получения наибольшего эффекта.

В связи с тем, что организационная деятельность в ОВД всегда связана с деятельностью социальных организаций, в ней можно выделить следующие принципы: общая институциональная цель деятельности; устойчивые нормативные связи, установленные правила, порядок взаимодействий, сложившаяся организационная структура; взаимодействие с внешней средой; использование определенных ресурсов для достижения целей. Организационная структура характеризуется разделением труда, специализацией подразделений, иерархичностью и упорядоченностью использования ресурсов.

В качестве субъекта организационной деятельности ОВД выступает административно-управленческий аппарат. Его участие в организационной деятельности является не только необходимым, но и наиболее очевидным. Он состоит из руководителей, формирующих цели, разрабатывающих планы, принимающих и утверждающих управленческие решения, организующих их исполнение с последующим контролем. Объект организационной деятельности в рамках возложенных на него должностных обязанностей выполняет процедуру подготовки, согласования и исполнения решений, а также все операции, относящиеся к этим процедурам. Объект организационной деятельности получает задание и осмысливает его. Затем проводит необходимую работу, тем самым выполняя поручение или приказ, после чего отчитывается о проделанной работе или продолжает использовать полученное задание в своей дальнейшей деятельности до получения необходимого результата.

В последнее время отмечается значительное расширение функций, которые выполняют ОВД, поскольку они, являясь социальной организацией, должны сами определять свою цель на основе анализа потребностей общественного развития, выбирать стратегию действий, обеспечивающих свою эффективность, формировать свою структуру и отношения в коллективе, распоряжаться ресурсами и результатами своего труда.

Современные руководители ОВД, с одной стороны, обязаны уметь анализировать ситуацию и представлять ОВД с наиболее выгодной стороны, а с другой стороны, должны четко понимать и знать, как справиться со сложными ситуациями, которые неизбежно возникают в процессе оперативно-служебной деятельности. Необходимо отметить, что особое значение в процессе принятия решений имеет творческий подход к принимаемым решениям, поскольку управление – это не только наука, но и искусство.

УВД 343.985

О.И. Левшук

ОПРОТЕСТОВАНИЕ ПОСТАНОВЛЕНИЙ ПО ДЕЛАМ ОБ АДМИНИСТРАТИВНЫХ ПРАВОНАРУШЕНИЯХ КАК СПОСОБ ОБЕСПЕЧЕНИЯ ЗАКОННОСТИ

В соответствии с Законом Республики Беларусь от 8 мая 2007 г. № 220-3 «О прокуратуре Республики Беларусь» и ст. 2.15 ПИКоАП Республики Беларусь органы прокуратуры, осуществляя прокурорский надзор за ведением административного процесса, вправе опротестовывать противоречащие актам законодательства постановления по делам об административных правонарушениях. Протест как акт прокурорского надзора представляет собой выдвигаемое прокурорским работни-

ком требование об отмене либо изменении противоречащих законодательству правового акта, решения или прекращении незаконного действия. Целью принесения протеста является обеспечение законности ведения административного процесса, восстановление нарушенных прав и законных интересов физических и юридических лиц.

В свою очередь, прокурорские работники правомочны не только приносить протесты, но и рассматривать в соответствии с действующим административным законодательством жалобы, поступающие в органы прокуратуры. Несмотря на то, что в соответствии с ПИКоАП жалоба на постановление по делу об административном правонарушении, не вступившее в законную силу, может быть подана в суд по месту наложения административного взыскания, вышестоящий орган (вышестоящему должностному лицу), а жалоба на постановление по делу, вступившее в законную силу, – только в суд, участники административного процесса обращаются в органы прокуратуры за защитой своих прав и законных интересов. Об этом свидетельствуют следующие статистические данные. Органами прокуратуры Республики Беларусь в 2016 г. рассмотрено 2 635 жалоб на постановления по делам об административных правонарушениях (в 2015 г. – 2 510), из которых 614 таких обращений удовлетворено (в 2015 г. – 640). В частности, прокуратурой Брестской области рассмотрено 632 жалобы (в 2015 г. – 568), из них удовлетворено 135 жалоб (в 2015 г. – 107); прокуратурой Витебской области рассмотрено 262 жалобы (в 2015 г. – 252), из них удовлетворено 96 жалоб (в 2015 г. – 64); прокуратурой Гомельской области рассмотрено 235 жалоб (в 2015 г. – 196), из них удовлетворено 34 жалобы (в 2015 г. – 41); прокуратурой Гродненской области рассмотрено 335 жалоб (в 2015 г. – 289), из них удовлетворено 96 жалоб (в 2015 г. – 95); прокуратурой Могилевской области рассмотрено 285 жалоб (в 2015 г. – 227), из них удовлетворено 43 жалобы (в 2015 г. – 60); прокуратурой Минской области рассмотрено 211 жалоб (в 2015 г. – 219), из них удовлетворено 58 жалоб (в 2015 г. – 87); прокуратурой г. Минска рассмотрено 678 жалоб (в 2015 г. – 759), из них удовлетворено 152 жалобы (в 2015 г. – 171).

Из общего количества поступивших в органы прокуратуры жалоб на постановления по делам об административных правонарушениях 1 825 таких обращений (69,3 %) – это жалобы на постановления, вынесенные органами внутренних дел, из которых было удовлетворено лишь 470 жалоб (25,8 %); 520 (28,5 %) жалоб составили жалобы на постановления, вынесенные судами общей юрисдикции, из которых было удовлетворено 53 жалобы (10,2 %).

В 2016 г. органами прокуратуры выявлено немало нарушений норм материального и процессуального характера при ведении административного процесса, а также фактов односторонности, неполноты и необъективного исследования обстоятельств административного правонарушения, что повлекло отмену постановлений по делам об административных правонарушениях. Так, общее количество протестов, принесенных органами прокуратуры на постановления по делам об административных правонарушениях, составило 4 099 (удовлетворено 3 916 протестов), из них 2 933 протеста принесено на постановления, вынесенные органами внутренних дел (удовлетворено 2 854 протеста); 302 протеста – на постановления, вынесенные судами (удовлетворено 246 протестов). В 2015 г. органами прокуратуры принесено 3 988 протестов, из которых 3 589 удовлетворено.

Своевременное реагирование органов прокуратуры на грубые нарушения действующего законодательства, допущенные должностными лицами органов, ведущих административный процесс, судьями, путем опротестования постановлений по делам об административных правонарушениях позволило в полном объеме реализовать задачи административного процесса и принципы административной ответственности.

В соответствии с ч. 1 ст. 12.14¹ ПИКоАП и постановлением Пленума Верховного суда Республики Беларусь от 30 сентября 2011 г. № 6 «О практике рассмотрения судами жалоб (протестов) на постановления по делам об административных правонарушениях» основанием к отмене не вступившего или вступившего в законную силу постановления по делу об административном правонарушении является поверхностное исследование обстоятельств совершения административного правонарушения, а также оставление без внимания доказательств, опровергающих факт правонарушения либо причастность привлекаемого к ответственности лица.

Так, постановлением судьи суда Фрунзенского района г. Минска Б. была привлечена к административной ответственности по ч. 1 ст. 9.1 КоАП Республики Беларусь и подвергнута взысканию в виде штрафа в размере 12 базовых величин. Б. не согласилась с принятым решением и обжаловала его в суд, который оставил жалобу без удовлетворения и постановление без изменений. Тогда Б. обратилась в прокуратуру, которая в порядке надзорного производства провела проверку на предмет законности и обоснованности вынесенного судом постановления по делу об административном правонарушении. При изучении дела было установлено, что суд, рассматривая дело об административном правонарушении, не учел все обстоятельства совершенного правонарушения, не дал оценку собранным доказательствам, совокупность которых оказалась недостаточной для привлечения Б. к административной ответственности. В связи с этим постановление о наложении административного взыскания было отменено, а дело об административном правонарушении прекращено за отсутствием в деянии состава административного правонарушения.

Также основанием для отмены или изменения постановления по делу об административном правонарушении являются существенное нарушение ПИКоАП (например, необеспечение участия защитника либо переводчика в производстве по делу об административном правонарушении; ненадлежащее извещение участников административного процесса о времени и месте рассмотрения дела и др.); неправильное применение норм, устанавливающих административную ответственность (например, признаниеотягчающим обстоятельством, не прописанное в ст. 7.3. КоАП; наложение административного взыскания без учета санкции статьи, устанавливающей административную ответственность, и др.).

По результатам рассмотрения протестов на постановления по делам об административных правонарушениях выносятся мотивированные постановления, требования к которым изложены в ст. 12.14² ПИКоАП.

Таким образом, одним из способов защиты прав и законных интересов физических и юридических лиц, а также условием обеспечения законности привлечения к административной ответственности является опротестование постановлений

по делам об административных правонарушениях. При этом осуществление прокурорского надзора за ведением административного процесса позволяет успешно решать задачи административного процесса в целом, не допуская привлечения невиновных лиц к ответственности.

УДК 342.9

В.И. Мирон

ДИАГНОСТИКА И МЕТОДЫ РАЗВИТИЯ СОЦИАЛЬНО-ЛИЧНОСТНОЙ КОМПЕТЕНТНОСТИ РУКОВОДЯЩЕГО СОСТАВА УГОЛОВНО-ИСПОЛНИТЕЛЬНОЙ СИСТЕМЫ МВД РЕСПУБЛИКИ БЕЛАРУСЬ

В современных условиях высококвалифицированного специалиста невозможно представить без определенного набора навыков, которые рассматриваются в рамках компетентностного подхода.

Вместе с тем единого мнения о происхождении данного понятия по-прежнему не выработано. Выделяются педагогический, психолого-практический и лингво-психологический подходы к содержанию понятия «компетенция». С позиции этих подходов понятие «компетенция» может быть определено как:

совокупность того содержания, которое должно быть освоено; объективная данность, заранее отбираемая, структурированная и дидактически организуемая (педагогическая трактовка);

интеллектуальные, психофизиологические качества субъекта, условия успешности освоения им заданного содержания; осваиваемое и освоенное, но еще не актуализированное содержание, представляющее собой психическое образование, образ содержания знаний, программ их реализации, способов и алгоритмов действий.

Рассматривая понятие компетенции с позиций последней из вышеприведенных трактовки воспринимая ее как внутреннее потенциальное когнитивное образование, впоследствии актуализируемое в деятельности, компетенцию следует рассматривать в качестве предпосылки и основы формирования компетентности как актуализированного, интегративного, базирующегося на знаниях, интеллектуально и социокультурно обусловленного личностного качества, проявляющегося в деятельности, поведении человека в его взаимодействии с другими людьми в процессе решения разнообразных задач.

Сопоставление выделенных направлений исследований и трактовок компетенции позволяет представить их как разные точки образовательного континуума, основным субъектом которого выступают обучающиеся.

Компетентность как интегративное явление имеет иерархическую структуру, в которую входят три уровня. Нижний (базовый) уровень – это интеллектуальные действия (анализ, синтез, обобщение, планирование, прогнозирование и т. д.); второй уровень включает личностные качества человека, определяющие характер проявления его компетентностей; третий (верхний) уровень структуры компетентности представляет ее содержание, имеющее компонентный состав.

Трактовка компонентного состава содержания компетентности основывается на позиции о том, что это понятие шире понятий «знания», «умения» и «навыки». Первое понятие включает совокупность второго и последующих.

Понятие «компетентность» включает не только когнитивную и операционально-технологическую составляющие, но и мотивационную, этическую, социальную и поведенческую. Конкретный компонентный состав компетентности приводится на примере коммуникативной компетентности.

Ядром социально-личностной компетенции руководителя являются такие составляющие компетентности руководителя, как управленческая и социально-психологическая.

Управленческая компетентность представляет собой систему внутренних ресурсов руководителя, которые необходимы для организации эффективного управления подчиненными. Прежде всего это доскональное знание своего дела, существа выполняемой работы, сложных связей, явлений и процессов, возможных способов и средств достижения намеченных целей.

Профессионально-психологическая компетентность руководителя – образование системное, оно отражает деятельность по управлению коллективом.

Оценка руководителя только по основным служебным функциям и необходимым для выполнения этих функций знаниям недостаточна для научного подхода к формированию кадров управления, поскольку не учитывает социальный облик и личные качества кандидата на руководящую должность. Нужна комплексная характеристика труда руководителя, которая позволила бы реализовать научный подход к подбору работников управления в органы и подразделения УИС МВД Республики Беларусь. Решению этой проблемы может способствовать разработка профессиограмм, т. е. перечня качеств руководителя в соответствии с должностью, на которую он выдвигается.

С точки зрения выполняемых функций руководителей традиционно делят на три категории: руководителей институционального, управленческого и технического уровней.

Руководитель учреждения УИС в рамках возглавляемого им учреждения является руководителем высшего звена. Начальник учреждения УИС, в отличие от начальника отраслевой службы учреждения или своих заместителей, руководит сложным структурным образованием, состоящим из значительного числа подразделений, осуществляющих различные функции и имеющих разную правовую основу деятельности. Поэтому он должен прежде всего уметь координировать их деятельность, осуществлять контроль за деятельностью подразделений и отдельных сотрудников, организовывать внешнее взаимодействие и т. д.

Как показывает практика, в числе кандидатов на выдвижение часто можно встретить сотрудников, которые теоретически разбираются в самых сложных управленческих ситуациях, предлагают варианты их решения, однако испытывают затруднения при выборе необходимого для данного случая варианта или реализации своих же вариантов. Очевидно, что таких сотрудников целесообразнее использовать в функциональных подразделениях органов и учреждений либо в качестве специалистов аппарата управления.