

сантов уважение к законам и требованиям уставов, правовое сознание и законопослушание, вооружение их необходимыми правовыми знаниями, организация практического выполнения этих законов.

Таким образом, неотъемлемой составной частью и важным условием эффективности процесса воспитания является самовоспитание личного состава, сущность которого состоит в сознательной активной деятельности курсантов по совершенствованию своей личности, формированию и развитию своих морально-психологических качеств.

Эффективность самовоспитания во многом зависит от каждого курсанта в отдельности, от уровня его воспитанности и требовательности к себе, способности оценивать свои достоинства, знания и опыт.

Руководство воспитательной работой в институте – неотъемлемая составная часть, важнейшая область деятельности начальников всех уровней, их заместителей, других категорий воспитателей. Оно включает: определение целей и задач воспитания (целеполагание); диагностику, прогнозирование и планирование работы; подбор, расстановку и обучение кадров; контроль к проверке исполнения; анализ проделанной работы и подведение ее итогов.

Таким образом, руководство воспитательной и идеологической работой дает должный эффект и оказывает положительное воздействие на морально-психологическое состояние личного состава тогда, когда оно базируется на научной основе, является компетентным и конкретным, осуществляется комплексно с учетом опыта руководства курсантскими коллективами.

УДК 342.9

*С.С. Касьянчик*

### **АКТУАЛЬНЫЕ ПРОБЛЕМЫ РЕГЛАМЕНТАЦИИ И РЕАЛИЗАЦИИ АДМИНИСТРАТИВНО-ПРАВОВОГО СТАТУСА СОТРУДНИКА ОРГАНОВ ВНУТРЕННИХ ДЕЛ РЕСПУБЛИКИ БЕЛАРУСЬ**

В механизме реализации правоохранительной функции государства четкому закреплению правового статуса должностных лиц отведена ведущая роль. Являясь по своему содержанию правовой характеристикой, административно-правовой статус сотрудника ОВД определяет роль, функциональное предназначение сотрудника в системе правоохранительных отношений. Это означает, что конечный результат реализуемых функций напрямую зависит от уровня проработки правового статуса сотрудника ОВД.

Нормативное закрепление обязанностей и прав сотрудника ОВД имеет целью обеспечить практическую реализацию возложенных на ОВД задач. Конкретизирующиеся в обязанностях сотрудника ОВД задачи, не обеспеченные соответствующими им правами, лишаются всякого практического смысла ввиду заведомой невозможности их осуществления. Однако очевидно и то, что объем предоставляемых сотруднику прав должен быть соразмерен характеру и масштабу выполняемых им функций, поскольку в противном случае не исключено ущемление прав и законных интересов иных лиц. Это предполагает важность закрепления статусными правовыми актами таких институций, как ограничения и запреты. Выполнение сотрудниками обязанностей, реализация ими прав и соблюдение соответствующих ограничений (запретов) в основном обеспечиваются государством посредством закрепления гарантий правовой защиты и мер ответственности сотрудников ОВД.

Должное правовое закрепление каждого из указанных элементов и соблюдение их взаимосвязи играют важную роль в обеспечении функционирования ОВД. Пренебрежение любым из них при построении статусных правовых актов чревато нарушением комплексности правового регулирования статуса сотрудника ОВД, без которого немислимо эффективное выполнение стоящих перед ОВД задач.

Говоря о механизме регулирования компетенции, Ю.А. Тихомиров пишет: «...нельзя „терять“ ее отдельные элементы и утрачивать связь между ними, не учитывать пропорции» (Тихомиров, Ю.А. Теория компетенции. М., 2001. С. 99). При этом автор делает важное замечание, что в отечественной практике нередко нарушается баланс между правами и обязанностями, и в результате субъект – носитель обязанностей оказывается беспомощным при нехватке соответствующих прав.

О недостаточности нормативного регулирования правового статуса сотрудников ОВД в Республике Беларусь свидетельствует проведенный нами анализ практики реализации белорусского законодательства в рамках обозначенной проблемы. Его результаты позволяют говорить о наличии в механизме административно-правового обеспечения статуса сотрудника ОВД проблемных вопросов, связанных как с некачественной регламентацией отдельных элементов правового статуса сотрудника ОВД, так и с их реализацией.

1. Полномочия, образующие общий административно-правовой статус сотрудника ОВД, закреплены законодательно в Законе «Об органах внутренних дел Республики Беларусь». Объем полномочий сотрудника определенного органа (подразделения) обычно конкретизируется составленными в письменной форме положениями, правилами,

инструкциями и должностными обязанностями, реже – устанавливается устно. Выход должностным лицом за установленные пределы полномочий означает превышение полномочий. Это объясняет важность четкой фиксации в таких компетенционных правовых актах всего объема не только предоставленных сотруднику ОВД обязанностей, но и прав. Вопреки этому требованию, а также предписанию ч. 1 ст. 25 Закона «Об органах внутренних дел Республики Беларусь» многие инструкции и положения, нацеленные на урегулирование компетенции сотрудников отдельных подразделений, закрепляют лишь их обязанности, игнорируя необходимость закрепления прав. В качестве таковых следует признать действующие инструкции по организации деятельности участкового инспектора милиции и строевых подразделений милиции Департамента охраны МВД Республики Беларусь.

2. Закрепление обязанностей и прав сотрудника ОВД осуществляется в строгом соответствии с функциями подразделения, в составе которого он служит. Однако отдельные инструкции в системе ОВД, связывая выполнение конкретных мероприятий с функциями соответствующих подразделений, вовсе не называют их (инструкция по организации деятельности строевых подразделений милиции Департамента охраны МВД Республики Беларусь). Проблема состоит еще и в том, что функции этих подразделений часто не называются и иными нормативными актами.

3. Отдельные ведомственные правовые акты (например, Положение о главном управлении идеологической работы МВД Республики Беларусь), обозначая компетенцию их должностных лиц, не разграничивают должным образом функции, права и полномочия.

Ограничение существующей системы служебных обязанностей и прав сотрудника ОВД пределами его компетенции и нормативная неопределенность ее объема и содержания обуславливают необходимость в том, чтобы как всю совокупность служебных обязанностей конкретного сотрудника, так и систему соответствующих им прав аккумулировали (воспроизводили) в себе должностные обязанности (должностные инструкции, регламенты). В иерархии компетенционных правовых актов они играют конечную, ключевую роль.

Вместе с тем в повседневной служебной деятельности ОВД нередко приходится сталкиваться с действиями и решениями сотрудников, которые не соответствуют занимаемой ими должности. Одна из основных причин этого – некачественная нормативная фиксация всего объема задач, функций, обязанностей и прав.

Минимизировать возможность возникновения ситуаций, связанных с действиями и решениями сотрудников, не соответствующих зани-

маемым ими должностям, призвано создание четких должностных характеристик, лежащих в основе служебной деятельности ОВД. В теории компетенции возможность предотвращения таких ситуаций преимущественно связывается с внедрением составленных по единой методике должностных инструкций (должностных регламентов), закрепляющих задачи по должности, правомерные действия (функции), обязанности и права, взаимоотношения по должности, основания и виды ответственности и поощрений, гарантии.

Анализ имеющихся в территориальных ОВД должностных (функциональных) обязанностей (должностных инструкций) указывает как на полное отсутствие в них какого-либо указания на права, которыми наделяется сотрудник в целях реализации возложенных на него обязанностей, так и на существенные различия, не обусловленные спецификой реализуемых сотрудником функций по должности. При этом нередко в должностных обязанностях сотрудников вместо служебных обязанностей и прав находят формальное закрепление перечни выполняемых ими функций, обозначаемых формулой «закрепляет...», «утверждает...», «заключает...», «осуществляет контроль» и т. д. В подобных случаях должностные обязанности как локальный нормативный акт не выполняют своего предназначения, а лишь закрепляют результат распределения функций между сотрудниками конкретного подразделения. Отмеченные обстоятельства свидетельствуют об отсутствии в должностных обязанностях должной системности и единообразия.

Следует полагать, что наиболее эффективным решением отмеченных проблем является структурирование должностных инструкций (регламентов) в подразделениях ОВД. Это возможно на основе самостоятельного ведомственного нормативного акта, определяющего структуру, порядок разработки и утверждения должностных инструкций (регламентов) (а, возможно, и инструкций по организации деятельности сотрудников отдельных подразделений), а также закрепляющего основания, условия и порядок внесения в них изменений, их регистрации в органе (подразделении) внутренних дел.

Необходимость урегулирования отмеченных вопросов обуславливает построение структуры типовой должностной инструкции (регламента), которая, судя по всему, должна содержать:

общие положения, включающие правовые основы деятельности лица, занимающего должность, непосредственную и прямую подчиненность сотрудника, сведения об особенностях режима служебного времени, сведения о замещении сотрудником иной должности в период отсутствия основного сотрудника, иные сведения;

функции, выполнение которых возложено на сотрудника ОВД;

обязанности и права сотрудника по занимаемой им должности, а также пределы реализации таких прав (ограничения);

общие положения о мерах поощрения и мерах ответственности сотрудника, предоставляемых ему гарантиях.

Аналогичной структуры, полагаем, должны придерживаться и иные ведомственные компетенционные нормативные акты системы ОВД.

С приведенных позиций также может иметь определенный положительный эффект разработка и внедрение в структурных подразделениях ОВД типовых должностных инструкций (должностных регламентов) и типовых положений о структурных подразделениях территориальных ОВД, утверждаемых приказом или постановлением МВД.

УДК 351.74:65

*Р.В. Кашевский*

### **РОЛЬ РУКОВОДИТЕЛЕЙ В ОБЕСПЕЧЕНИИ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО РОСТА СОТРУДНИКОВ ОРГАНОВ ВНУТРЕННИХ ДЕЛ**

В современных условиях профессиональный рост сотрудников органов внутренних дел должен сопровождаться не только совершенствованием уже имеющихся у них компетенций, но и развитием новых. В настоящее время наличие диплома о высшем или среднем специальном образовании не должно являться поводом для самоуспокоения и прекращения стремления к саморазвитию. Однако повседневная служебная деятельность сотрудников органов внутренних дел часто отличается высокой загруженностью и отсутствием свободного времени, которое можно использовать для самосовершенствования. Именно поэтому решение данной проблемы должно являться одной из главных задач для руководителей всех уровней.

Вместе с тем далеко не все руководители уделяют этой проблеме должное внимание, а отдельные вообще считают, что совершенствование профессионализма сотрудников – это проблема самих сотрудников. Как результат, последние выполняют наименьший объем с наибольшими усилиями.

Качество и результат любой деятельности во многом зависят от того, кто ее организует и осуществляет. Можно наметить правильную цель, выбрать соответствующее направление, разработать хорошие планы. Однако все это может оказаться бесполезным, если на участках, где решается успех дела, не стоят люди, способные грамотно организовать реализацию поставленных задач.

Соответствующий уровень образования, высокий профессионализм, умение вникнуть в суть проблемы и найти наиболее оптимальное ее решение, поддержать разумную инициативу, способность понимать чувства других и воздействовать на них, умение слушать и общаться, строить рабочие взаимоотношения, поддерживать оптимистический настрой подчиненных, их уверенность в собственных силах – вот те качества, которыми в первую очередь должен обладать руководитель. Ведь часто именно его модель поведения в дальнейшем копируется подчиненными. Для достижения этой цели подп. 6.1 п. 6 приказа МВД Республики Беларусь от 27 декабря 2012 г. № 463 «Об утверждении Инструкции об организации работы с руководящими кадрами в органах внутренних дел Республики Беларусь» перед назначением сотрудников органов внутренних дел на руководящие должности номенклатуры МВД предусмотрено проведение с ними занятий по управлению, психологии и педагогике, этике и эстетике, конфликтологии. В то же время на указанные должности, как правило, назначаются лица, уже являющиеся руководителями так называемого среднего звена (начальники служб и подразделений РУ-ГО-РОВД, ОВДТ), т. е. имеющие опыт управления людьми. Обучение их вышеперечисленным дисциплинам следует проводить перед назначением не только на руководящую должность номенклатуры МВД, но и на первую руководящую должность, что позволит избежать многих ошибок, допускаемых молодыми руководителями, из-за которых нередко возникают конфликты, недовольства, формализм. Как следствие, у сотрудников коллектива возникает предубеждение, что ни талант, ни интеллект, ни высокий уровень образования, ни напряженный труд не гарантируют достижения профессионального роста и эффективных результатов в работе. Подобные ситуации особенно характерны для подразделений, где основную работу выполняют лишь несколько членов коллектива, а остальным поручаются самые простые задания, так как с иными они не справляются.

Чтобы изменить подобную ситуацию в коллективе, руководителю в первую очередь необходимо:

формировать коллектив из квалифицированных кадров, применяя систему целевого отбора;

создавать и поддерживать благоприятный морально-психологический климат (командный дух, взаимоуважение, оказание помощи, умение слушать друг друга), чтобы подчиненный не опасался высказывать свое мнение, а руководитель – не допускал грубые замечания, унижающие достоинство сотрудника;

стимулировать творческую активность подчиненных;

предоставлять возможности для саморазвития, повышения квалификации и профессионального роста тем сотрудникам, которым это в первую очередь необходимо.