

АТТЕСТАЦИЯ В СИСТЕМЕ ОЦЕНКИ КАДРОВ ОРГАНОВ ВНУТРЕННИХ ДЕЛ: ПРОБЛЕМЫ ПРАВОПРИМЕНЕНИЯ

Создание сбалансированной, объективной, понятной, недорогой и доступной системы оценки персонала остается актуальным. Существует множество систем оценки, каждая из которых имеет свои достоинства и недостатки. В нашей стране наиболее распространенной является система периодической аттестации персонала. Она закреплена на государственно-правовом уровне, ее прохождение обязательно для государственных служащих. Аттестация сотрудников органов внутренних дел – это процедура объективной проверки уровня их профессиональной подготовки, оценки деловых и личностных качеств, установление степени соответствия их квалификации требованиям, предъявляемым для замещения соответствующей должности.

Основными недостатками аттестации являются субъективность оценки и ориентированность не на перспективу, а на достигнутые результаты. Вместе с тем данная форма оценки является комплексной, индивидуальной, отличается простотой и экономичностью. Как форма комплексной оценки аттестация включает оценку служебной деятельности и оценку кадров. Оценка служебной деятельности, как правило, больших сложностей не вызывает, а оценка кадров, или деловая оценка, часто сводится к обычной характеристике сотрудника, поскольку ее методы, большей частью описательные, сложились исторически и применяются до сих пор.

Обратившись к истории вопроса, мы увидим, что на протяжении длительного периода институт аттестации в органах внутренних дел был одной из форм дисциплинарного воздействия. В ходе аттестации достаточно было дать отрицательную характеристику деловых качеств сотрудника, указать на ненадлежащее исполнение им служебных обязанностей, чтобы сделать вывод о несоответствии занимаемой должности. Увольнение по служебному несоответствию в аттестационном порядке всегда считалось увольнением по отрицательному основанию и, соответственно, влекло негативные юридические последствия.

Такой подход противоречил самой сущности института аттестации, цель которой – не выявление фактов ненадлежащего исполнения должностных обязанностей, а установление уровня квалификации сотрудника.

С утверждением Положения о прохождении службы в органах внутренних дел Республики Беларусь 2001 г. (Указ Президента Республики Беларусь № 671), а затем и Положения о прохождении службы в органах внутренних дел Республики Беларусь 2012 г. (Указ Президента Республики Беларусь № 133) в органах внутренних дел окончательно закрепился общепринятый традиционный подход к аттестации. Однако в нем обозначились и проблемы. Одна из них – это отсутствие единых квалификационных характеристик должностей (категорий должностей), т. е. нормативно определенного стандарта, с которым следует сравнивать деловую оценку, данную сотруднику при аттестации. Этим обуславливается субъективный подход к оценке профессиональных качеств сотрудника.

Вторая проблема – отсутствие однозначных критериев, определяющих недостаточную квалификацию сотрудника. Несоответствие занимаемой должности может иметь место только в том случае, если ненадлежащее исполнение сотрудником своих должностных обязанностей явилось следствием недостаточной квалификации. Однако установить такую зависимость достаточно сложно. Об этом говорит и статистика перемещений сотрудников на низшие должности в аттестационном порядке вследствие недостаточной квалификации. Так, за последние четыре года по данному основанию перемещен по службе всего один сотрудник.

Положением 2012 г. определены минимальные квалификационные требования, предъявляемые к гражданам при их приеме на службу в органы внутренних дел. Установлен минимальный уровень основного образования, необходимый для комплектования должностей рядового, младшего, среднего, старшего и высшего начальствующего состава. Одним из требований законодательно закреплено наличие у сотрудника соответствующих образования и квалификации.

Установлена обязательная начальная профессиональная подготовка лиц, впервые принятых на службу в органы внутренних дел, а в период прохождения службы осуществляется профессиональная подготовка по месту службы и в системе дополнительного образования взрослых.

Таким образом, в плане нормативно-правового регулирования изначально обеспечиваются условия, при которых вывод о недостаточной квалификации сотрудника является исключительным случаем, и доказать его будет довольно проблематично.

Решение проблемы видится во внедрении новых подходов к институту аттестации. Наиболее целесообразным в данном случае представляется применение компетентного подхода. Понятие компетенции намного шире понятия квалификации. Если под квалификацией понимается уровень общей и специальной подготовки сотрудника, подтверждаемый установленными законодательством видами документов (аттестат, диплом, свидетельство и др.), то в понятие компетенции помимо уровня подготовки вкладывается также поведенческий аспект, выражаемый в способности анализировать ситуацию, действовать в соответствии с установленными стандартами и достигать ожидаемых высоких результатов работы. Разработка моделей компетенции для каждой категории должностей в органах внутренних дел позволила бы создать единую систему требований к сотрудникам, выработать объективный подход к оценке кадров, подобрать оптимальные программы обучения и профессионального развития сотрудников, обеспечить качественное замещение должностей, формирование действенного резерва руководящих кадров.

КОМПЛЕКСНЫЙ ХАРАКТЕР ПРАВОВОЙ ОХРАНЫ НЕСОВЕРШЕННОЛЕТНЕГО И ФОРМИРОВАНИЕ ЕГО ГРАЖДАНСКО-ПРАВОВОГО СТАТУСА

Упрочение социальных функций государства обусловило появление новых норм о поддержке семьи и детей, повышение интереса к правовому статусу несовершеннолетних и личности в целом. Обеспечение благоприятных условий для полноценного развития подрастающего поколения является приоритетным направлением государственной политики. Вопросы правовой защиты несовершеннолетних, их жизни и здоровья находятся в настоящее время в центре правовых дискуссий как на национальном, так и на международном уровне.

Закон Республики Беларусь «О правах ребенка» определяет правовой статус ребенка как самостоятельного субъекта и направлен на обеспечение его физического, нравственного и духовного здоровья, формирование национального самосознания на