

ПРОБЛЕМЫ КАДРОВОЙ ДОКТРИНЫ В СИСТЕМЕ МВД РОССИИ

В современных условиях, реформирование системы управления правоохранными структурами, предполагает решение крупных государственных задач — совершенствование кадровой политики, повышение эффективности подготовки квалифицированных кадров в органах внутренних дел.

Вместе с тем, следует заметить, что в последние годы, до предстоящей внеочередной переаттестации в органах внутренних дел¹, наблюдались две весомые тенденции — постоянный отток кадров опытных сотрудников и омоложение кадров, отмечалось также определенное снижение профессионализма и престижа службы, почти во всех структурных подразделениях органов внутренних дел.

Как показывают результаты общественного мнения, граждане требуют, прежде всего, высокопрофессионального подхода к защите их жизни, здоровья, имущества. При этом прежняя модель взаимоотношений, основанная на контроле, приоритете государственного принуждения себя исчерпала.

К сказанному можно добавить, что к концу первой декады 2000 г. участились случаи нарушения сотрудниками милиции законности и служебной дисциплины, которые вызывали обоснованную негативную реакцию в обществе и умаляли авторитет власти. Другая причина тоже была очевидна — существующая структура милиции, организация ее деятельности, кадровое, финансовое, материально-техническое обеспечение органов МВД не отвечали современным требованиям и нуждались в модернизации.

Практика показывает, что непрофессионализм, который проявляют некоторые сотрудники органов внутренних дел, их пренебрежительное отношение к букве закона приводят к тому, что у населения создаются негативные стереотипы ко всей системе органов внутренних дел, в том числе возможность утверждения режима законности, принципов неприкосновенности личности, защиты ее чести и достоинства.

Такие, например показатели, как слабый кадровый состав подразделения правоохранительного органа, недостаточная квалификация, отсутствие профессионализма являются причиной нарушения законности и служебной дисциплины в целом.

Вместе с тем, следует указать на то, что какие бы организационные и правовые формы, методы не принимались для поиска решения выше обозначенных проблем, в основе всего происходящего находится человек, люди — это, как сотрудники органов внутренних дел, то есть граждане, которые взяли на себя обязательства по прохождению федеральной государственной службы в органах внутренних дел в должности рядового или начальствующего состава и которым в установленном законом порядке присвоено специальное звание рядового или начальствующего состава, так и федеральные государственные гражданские служащие и работники, состоящие на службе либо в трудовых отношениях с органами, организациями и подразделениями системы МВД России².

Стоит также отметить, что первичным структурным элементом всякой социальной системы является человек, а процесс социального управления — это совокупность согласованных усилий отдельных людей. Поэтому в сфере деятельности государственных органов проблема «человек в системе управления» является одной из наиболее важных и сложных. Как верно заметил в свое время Г.А. Туманов, «по сути дела, это проблема кадровой политики, научно обоснованной и эффективной работы с кадрами»³. Ныне этот факт в науке управления не подвергается сомнению. И органы внутренних дел (ОВД) в этом плане не являются исключением.

Это обусловлено тем, что, *во-первых*, кадровая функция в ОВД выполняет задачу социального обеспечения систем и процессов управления в сфере охраны общественного порядка и обеспечения общественной безопасности, борьбы с преступностью посредством включения отвечающих определенным требованиям людей в реализацию служебных функций в рамках конкретных органов внутренних дел РФ и их структурных подразделений. *Во-вторых*, формирование кадрового корпуса МВД России является ведущим комплексом ресурсного обеспечения, обеспечивающим социальное наполнение органов внутренних дел, закрепляющим признаки правоохранительной деятель-

¹ Указ Президента РФ от 24 декабря 2009 г. №1468 «О мерах по совершенствованию деятельности органов внутренних дел РФ» // Российская газета. — 2009. — 28 декабря

² Проект Концепции кадровой политики МВД РФ в органах внутренних дел (на период до 2020 г.) / <http://skuvdt.ru/know/i/13>

³ См.: Туманов Г.А. Кадры в системе управления органов внутренних дел: Лекция. — М.: ВШ МВД СССР, 1974. — С. 3.

ности их сотрудников как массовой профессии, как специфического вида государственной службы.

Признание человеческого фактора ключевым ресурсом ОВД предполагает применение стратегического подхода к формированию, освоению и развитию профессиональных способностей сотрудников на должностях государственной правоохранительной службы в органах, службах и учреждениях внутренних дел для достижения устойчивых результатов их служебной деятельности в сложных условиях функционирования, которыми характеризуется современная оперативная обстановка в сфере правопорядка.

Для того чтобы успешно справиться с поставленной задачей необходимо, прежде всего, произвести теоретическое конструирование сущности, специфики и структуры «государственной кадровой политики» и ее отраслевой модификации «кадровой политики МВД России».

Государственная кадровая политика строится на определенных принципах, т.е. основных теоретических идеях, которые отражают закономерности развития общества и государства и определяют избранное направление деятельности субъектов государственно-го управления.

Так, в научной литературе принципы государственной кадровой политики систематизированы и находят отражение в следующем:

- научность и реалистичность кадровой политики;
- системность и комплексность решения кадровых проблем;
- всеобщность и многоуровневый характер кадровой политики;
- перспективность кадровой политики и учет отдаленных социальных последствий при ее изменении;
- демократичность и учет мнения коллектива при решении кадровых проблем;
- гибкость и новаторство в работе с кадрами, учет исторического отечественного опыта и зарубежной практики;
- социальное партнерство и равный доступ к государственной службе;
- духовность и гуманизм в кадровой политике;
- правовая и социальная защищенность кадров.

Словосочетание «кадровая политика» на уровне теоретического сознания чаще всего понимается как деятельность субъекта управления по отношению к кадрам. Понятие «кадры» трактуется в ряде источников как основной, штатный состав организации, обладающий необходимыми способностями для выполнения ее задач⁴. Это существенные признаки для понимания

содержания рассматриваемого понятия. Вместе с тем нельзя не заметить, что они требуют уточнения, поскольку для понятия «кадры» принципиально важными являются *следующие обстоятельства*.

Во-первых, наличие специальных, приобретенных индивидами качеств — профессиональных способностей. Они формируются как в процессе профессионального обучения, так и в процессе длительной специализации в конкретном виде деятельности. Во-вторых, наличие постоянного правового статуса в организации или как в данном случае в ОВД в соответствии с предписанной социальной ролью (должностью), служебным местом.

Первый признак характеризует качественную сторону кадров организации, а второй — статус человека в организации. Признаки эти тесно взаимосвязаны. Дело в том, что кадром человек может быть только в определенной организации, и если он, например, временно не работает, то переходит в состав кадрового потенциала общества. Без присутствия качественного атрибута кадровости — наличия профессиональных способностей, человек не может выполнять часть возложенных на организацию задач.

Что же касается дефиниции «персонал», которая в последнее время широко используется в науке управления, ей охватывается весь состав занятых в организации сотрудников (работников), как постоянных (находящихся в штате), так и временных, обеспечивающих достижение целей организации⁵. Иными словами, это явление более широкое по содержанию, чем «кадры», и его существенным признаком является занятость в организации. Хотя в реальной практике и в литературе понятия «кадры» и «персонал» чаще всего рассматриваются как синонимы.

Вместе с тем, стоит отметить, что в Проекте Концепции кадровой политики Министерства внутренних дел РФ в органах внутренних дел (на период до 2020 г.) закреплены, например, такие термины, как — кадровый потенциал МВД России; кадровый потенциал органов внутренних дел; служебный потенциал сотрудника; кадровые ресурсы МВД России; кадры МВД России; субъекты кадровой политики; объекты кадровой политики; механизм реализации кадровой политики; инфраструктура кадровой политики; кадровый резерв⁶.

мед-Заде Г.А., Родкина Т.А. Управление персоналом: регламентация труда. — М., 2003. — С. 424.

⁵ См.: Вагина Л.В., Горбачев А.И., Иларионова Т.С. и др. Управление персоналом / Общ. ред. А.И. Турчинова. — М., 2002. — С. 46.

⁶ Проект Концепции кадровой политики Министерства внутренних дел РФ в органах внутренних дел (на период до 2020 г.) // <http://skuvdt.ru/know/i/13>. В данной связи отметим,

⁴ См.: Архипова Н.И., Седова О.Л. Менеджмент (управление персоналом). — М., 2003. — С. 253; Кибанов В.Я., Мага-

Далее, обратимся ко второй ключевой категории изучаемого социального явления — «политике», которая в рассматриваемом контексте в самом общем смысле означает деятельность и отношения, обусловленные интересами и целями субъекта управления. Коль скоро это так, «кадровая политика» в широком смысле — это целенаправленная система деятельности субъекта управления по отношению к кадрам или кадровому потенциалу.

Изучение и анализ современных *концепций управления персоналом* показывает, что система работы с человеческими ресурсами представляет собой совокупность принципов и методов управления кадрами рабочих и служащих на предприятии (организации, учреждении), которая состоит из *шести взаимосвязанных подсистем*:

- кадровая политика;
- подбор персонала;
- адаптация персонала;
- оценка персонала;
- расстановка персонала;
- обучение и развитие персонала⁷.

В качестве основы (фундамента) стратегического управления по формированию и развитию человеческого потенциала в сфере правопорядка выступает кадровая политика правоохранительных органов, включающая систему стратегических целей и вытекающую из них совокупность задач, норм, методов набора, расстановки и использования личного состава, критериев работы со служащими государственной правоохранительной службы, способными эффективно реагировать на изменения внутренней и внешней среды функционирования.

В этой связи каждая система управления ОВД достаточно высокого уровня должна иметь кадровую политику, вытекающую из кадровой политики вышестоящей системы и определяемую в конечном счете государственной кадровой политикой, которая, в свою очередь, является частью общей политики государства и должна полностью соответствовать концепции ее стратегического развития.

что за последние годы в системе МВД России были приняты, например, такие основополагающие документы в этой сфере, как: Директива № 1 от 19 июня 1996 г. «О неотложных мерах по коренному улучшению работы с личным составом в системе МВД России»; Концепция развития органов внутренних дел и внутренних войск МВД России (1996г); Концепция воспитательной работы с курсантами и слушателями образовательных учреждений МВД России (1996 г); Концепция кадровой политики Министерства внутренних дел РФ (1998 г.); Концепция совершенствования профессиональной подготовки кадров в органах внутренних дел РФ на 2004-2010 гг.

⁷ См.: Егоршин А.П. Управление персоналом. – Н. Новгород: НИМБ, 2001. – С. 20; Арсеньев Ю.Н., Шелобаев С.И., Давыдова Т.Ю. Управление персоналом. Технологии. – М., 2005. – С. 14.

В специальной литературе преобладающей и, на наш взгляд, наиболее обоснованной, является точка зрения, в соответствии с которой под кадровой политикой государства понимается формирование стратегии кадровой работы, установление целей и задач, определение научных принципов подбора, расстановки и развития персонала, совершенствование форм и методов работы с персоналом в конкретных исторических условиях того или иного периода развития страны⁸. С этих позиций под государственной кадровой политикой РФ следует понимать систему исходных идей, целей, задач и принципов, определяющих приоритетные направления по формированию качественного профессионального ядра кадров на всех участках трудовой деятельности и решению связанных с этим проблем в условиях современной российской государственности, проведения экономической, административной, социальной, муниципальной и других реформ, модернизации правоохранительной системы, национального образования и здравоохранения.

При этом следует учитывать, что кадровая доктрина РФ на современном этапе развития исходит из конституционных положений о том, что человек имеет право свободно распоряжаться своими способностями к труду, выбирать род деятельности и профессию, а государство обязано признавать, соблюдать, защищать права и свободы человека и гражданина.

Деятельность по обеспечению безопасности включает в себя определение основных направлений государственной политики и стратегическое планирование в области обеспечения безопасности⁹.

Кадровая работа в органах внутренних дел — одно из наиболее ответственных и многогранных направлений ее деятельности, которое требует комплексного решения управленческих, экономических, социальных, нравственных, правовых, психологических и иных задач. Один из главных показателей организации кадровой работы выступает ее системность, поэтому она должна строиться с учетом необходимости поддержания баланса интересов сотрудников, с одной стороны, и органов внутренних дел в целом — с другой. Все это обеспечивает эффективную реализацию конституционных прав и свобод сотрудника как профессионала, гражданина и личности в единстве с интересами ОВД.

Сегодня суть кадровой доктрины как руководящего политического принципа государственной кадровой политики нашей страны состоит в том, что государство и человек должны быть социальными партнерами в про-

⁸ См.: Кибанов А.Я. Основы управления персоналом. – М., 2007. – С. 101.

⁹ См.: Федеральный закон от 28 декабря 2010 г. «О безопасности» // Российская газета. – 2010. – 29 декабря.

фессионально-трудовой и интеллектуальной самореализации личности.

В соответствии с Конституцией РФ и федеральными законами Президент РФ определяет основные направления внутренней и внешней политики государства. В частности, им предложено выйти за рамки устоявшихся институтов и создать большое, открытое правительство, объединяющее для решения стратегических и оперативных задач все уровни и ветви власти, общественных деятелей, экспертов, всех, кто готов участвовать в процессах реального управления государством, в выработке и экспертизе важнейших решений и программ. Такое открытое правительство — это, по сути, социальный лифт для самых активных и талантливых людей, кадровый резерв для обновления и пополнения исполнительной власти в центре и в регионах¹⁰.

Конечная же цель «Открытого правительства» — непосредственное участие гражданского общества в управлении страной.

Как уже отмечалось, кадровая политика МВД России является составной и неотъемлемой частью государственной кадровой политики, инструментом ее реализации в деятельности ОВД по обеспечению безопасности, законности и правопорядка, по защите прав и свобод человека и гражданина.

Это позволяет через экстраполяцию приведенного выше понятия на специфику службы в органах внутренних дел сформулировать определение государственной кадровой политики в системе МВД России как генеральной линии и принципиальной установки в работе с персоналом особого вида государственной правоохранительной службы на длительную перспективу.

В указанном нами Проекте Концепции кадровой политики Министерства внутренних дел РФ в органах внутренних дел (на период до 2020 г.) закреплено, что *кадровая политика МВД РФ* — комплекс идей, принципов и норм, регулирующих деятельность руководителей органов, организаций и подразделений МВД России по формированию кадрового состава, управлению сотрудниками, федеральными государственными гражданскими служащими, работниками ОВД.

Принципиальным отличием вышеуказанного Проекта концепции от Концепции кадровой политики Министерства внутренних дел РФ (1998 г.) является то, что он адресован организационно-правовой деятельности только ОВД.

Итак, обобщая изложенное, можно заключить, кадровая политика МВД России в органах внутренних дел как отраслевая модификация государственной ка-

дровой политики РФ представляет собой совокупность принципов, методов и форм организационного механизма по выработке целей и задач, направленных на сохранение, укрепление и развитие кадрового потенциала, на создание высокопрофессионального кадрового корпуса органов внутренних дел на всех участках его оперативно-служебной и служебно-боевой деятельности, способного своевременно и эффективно реагировать на изменения оперативной обстановки в сфере правопорядка с учетом стратегии развития МВД России и стратегии управления ее личным составом.

Особенности кадровой политики с учетом отраслевых интересов государственного управления в сфере внутренних дел формируются в виде специальных документов. Такими документами являются ведомственные нормативно-правовые акты МВД России в форме концепций, которые представляют собой научно-теоретический фундамент управленческой деятельности в сфере отраслевого кадрового обеспечения системы ОВД.

Так, Проект Концепции кадровой политики Министерства внутренних дел РФ в органах внутренних дел (на период до 2020 г.), явился адекватной реакцией государства на то положение дел с кадрами, которое сложилось в МВД в последний период времени, и был обусловлен адекватным отражением «пробуксовки» правоохранительной системы в тех условиях, которые были созданы социально-экономическими преобразованиями в стране.

Концепция кадровой политики Министерства внутренних дел РФ в органах внутренних дел РФ представляет собой систему взглядов, приоритетов и правил реализации кадровой политики в системе Министерства, основанную на единстве воззрений и методологических подходов к осуществлению работы с личным составом органов внутренних дел.

При определении разработки долгосрочной концепции кадровой политики МВД России, на заседании расширенной коллегии МВД России 22 марта 2011 г. Президент России подчеркнул, что нужно сосредоточить усилия на подборе кадров, обеспечив привлекательность и престиж полицейской службы... гарантировать карьерный рост тем, кто будет добросовестно выполнять свои обязанности¹¹.

Главная цель Концепции — определение долгосрочной стратегии и перспективных направлений развития системы работы с личным составом в Министерстве внутренних дел РФ на период до 2020 г., определение основных путей и методов её модернизации и совершенствования.

¹⁰ См.: Послание Президента РФ Федеральному Собранию от 22 декабря 2011 г. // Российская газета. — 2011. — 23 декабря.

¹¹ <http://www.rosbalt.ru:8080/main/2011/03/22/831097.html>

Кадровая политика в системе МВД России осуществляется в целях формирования профессионального состава кадров, сохранения, воспроизводства, укрепления, развития, рационального и эффективного использования кадрового потенциала органов внутренних дел в интересах оперативно-служебной деятельности.

Сегодня подразделениям по работе с личным составом принадлежит важная роль в реализации кадровой политики в период реформирования. Настойчиво решая проблемы совершенствования системы отбора, подготовки и воспитания личного состава, сотрудники подразделений по работе с личным составом делают все возможное для эффективного решения задач, стоящих перед Министерством внутренних дел в современных условиях.

Нет сомнений в том, что воспитанию сотрудников органов внутренних дел отводится основополагающая роль. Федеральными законами созданы необходимые условия, чтобы сотрудники органов внутренних дел чувствовали себя, с одной стороны, социально значимым, но с другой — социально защищенным. Как нам представляется, усиление ответственности и повышение профессионализма стража правопорядка должно сопровождаться адекватным улучшением условий служебной деятельности сотрудников. Вполне логично предположить, что механическим повышением денежного содержания мы не получим честного, порядочного и высоко- идейного полицейского¹².

В этой связи стоит также указать и на то, что в деятельности служб и подразделений ОВД, к сожалению, продолжают наблюдаться негативные явления, выражающиеся в частности в недостаточном уровне профессиональной подготовки руководящих кадров, исполнительской дисциплины сотрудников. Ряд структур управления системы МВД продолжают воспроизводить определенную инерционность, препятствующую оперативному решению назревших организационных проблем. В деятельности некоторых сотрудников имеют место нарушения законности, факты прямого участия в преступлениях, грубость, иные формы неуважительного отношения к гражданам. Продолжает иметь место волокита с рассмотрением заявлений, невнимательность, косность, а нередко и фальсификации, вымогательства. В системе ценностных ориентаций ряда сотрудников преобладающими становятся цинизм, расчет во взаимоотношениях с сослуживцами и гражданами, пренебрежение элементарными нормами морали и права¹³.

Все это разрывает ткань «социальности», порождает недоверие и подозрительность во взаимоотношениях населения и милиции, подрывает саму основу правопорядка, объективно способствует невысокой оценке со стороны граждан работы органов внутренних дел, ведет к неуверенности людей в безопасности перед возможными преступными посягательствами, непосредственно способствует снижению эффективности деятельности служебных коллективов. Органы внутренних дел иногда воспринимаются гражданами, как репрессивный, карательный, коррумпированный аппарат, нежели как государственный институт, обслуживающий интересы общества и его граждан в правоохранительной сфере.

К основным причинам указанных явлений относятся:

- разрушение в начале-середине 90-х гг. нормативно-ценностной системы, на основе которой некогда воспитывался личный состав и слабость ее альтернативы;
- ослабление организационно-управленческих основ обеспечения законности в деятельности ОВД;
- недостаточность социально-правовых механизмов, укрепляющих законность и правопорядок;
- недооценка отдельными руководителями ОВД воспитательной работы, как фактора укрепления законности;
- недостаточный уровень работы по отбору и всесторонней проверке кандидатов на поступление в учебные заведения системы МВД России и службу в ОВД;
- ухудшение качественных характеристик сотрудников, вновь принятых на службу, замене уволившихся сотрудников лицами, не имеющими необходимых практических навыков и не обладающими должными морально-психологическими качествами;
- факты укрытия от учета допущенных нарушений законности и отсутствие должного реагирования на совершенные правонарушения в конкретных служебных коллективах ОВД;
- устаревший характер действующей системы стимулирования и мотивации к высокоэффективной оперативно-служебной деятельности.

В интересах реализации поставленных Президентом РФ задач в данной области, а также устрани-

ного комитета РФ по Республике Татарстан возбуждено очередное уголовное дело по признакам преступления, предусмотренного пп. «а», «б» ч. 3 ст. 286 УК РФ (превышение должностных полномочий, совершенное с применением насилия и специальных средств) по факту совершения противоправных действий сотрудниками отдела полиции «Дальний» (Казань) // <http://er.ru/news/2012/3/17/eshe-odno-delo-vozbuzhdeno-v-svyazi-s-prestupleniyami-policejskih-ovd-dalnij-v-kazani>; Евсюковых остановят на входе // <http://www.rg.ru/2012/01/10/reabilitaciya.htm>

¹² Сила обновления // Щит и меч. – 2011. – 19 октября.

¹³ Так, например, следственными органами Следствен-

ния имеющих место недостатков в деятельности ОВД представляется необходимым:

1. Разработать стандарты профессиональной компетентности сотрудников органов внутренних дел. Такие стандарты должны фиксировать не только знания, но и новые качества сотрудников ОВД: способность определять стратегические задачи и приоритеты ведомства; понимать политический контекст и институциональные факторы, присутствие деятельности ОВД; учитывать позиции и интересы различных общественных групп и изменять баланс сил в нужную сторону; оценивать этические аспекты и социальные последствия управленческих решений в правоохранительной сфере; обеспечивать соблюдение демократических норм и ценностей; управлять организационными изменениями с учетом культурных, национальных, институциональных факторов.
2. Создать эффективную систему кадрового аудита в ОВД, позволяющую не только осуществлять качественный кадровый отбор на службу, но и расширенное воспроизводство сотрудников с необходимым набором профессиональных качеств; разработать систему тестирования сотрудников, ориентированную на идентификацию их инновационного потенциала; умение провести самостоятельный анализ проблем, разработать и осуществить план действий, оценить его результаты и последствия; учесть на этапе планирования возможные воздействия на отдельные организации и группы, а также различные сферы (политические, социальные, экономические и культурные).
3. Обеспечить отбор на службу и продвижение по службе сотрудников ОВД исключительно на основе «принципа заслуг», т.е. в зависимости от деловых и личных качеств человека, а также «принципа равных возможностей», обеспечивающего большую представительность и доступность органов внутренних дел для различных социальных и демографических групп.
4. Усилить профилактику предкриминального (отклоняющегося) поведения сотрудников ОВД; повысить в данном процессе качество профессионального психологического отбора, позволяющего выявлять лиц с асоциальными установками, корыстно-утилитарной мотивацией, а также употребляющих психоактивные вещества (алкоголь, наркотические вещества, лекарственные средства и др.). Важно, чтобы эта задача реализовалась на всех этапах профессионального психологического отбора: предварительном — силами практических психологов ОВД; основном — работниками ЦПД;
5. Инициировать научные исследования, направленные на совершенствование действующей системы мотивации к оперативно-служебной деятельности. Подготовить и провести эксперимент, направленный на обоснование возможностей перехода в системе ОВД от жестко установленных должностных окладов сотрудников к индивидуальным окладам и контрактной системе, привязывающей денежное вознаграждение к уровню и качеству выполнения своих обязанностей, а также на разработку четких стандартов и современного механизма оценки выполнения функций и полномочий сотрудников в количественных показателях.
6. Обеспечить рациональное использование кадрового потенциала ОВД как условие повышения его профессионализма; интенсифицировать работу по кодификации деятельности сотрудников и более четкому определению их обязанностей и прав; обеспечить гарантированную ротацию кадров, их вертикальную и горизонтальную мобильность с отдаванием предпочтения мобильности внутри организаций, как условию обмена опытом, лучшего стимулирования сотрудников, развития единой культуры, совершенствования координации в деятельности аппарата управления ОВД.
7. Обеспечить совершенствование административной этики в системе ОВД, использование методов этического обучения, проведение специальных кампаний по улучшению имиджа ОВД; разработать рекомендации по совершенствованию этического поведения в ОВД, содержащих основные принципы этического поведения и меры по его стимулированию, направления по формированию соответствующей административной и правовой среды в системе ОВД.
8. С учетом кардинальных изменений структуры собственности, власти, сознания, культуры в российском обществе и государстве, в подготовке кадров ОВД исходить из концептуального положения о необходимости формирования принципиально новой генерации специалистов, способных служить в органах внутренних дел в сложных, переходных условиях.
9. Приоритетной задачей в подготовке кадров считать привитие сотрудникам ОВД демократических правовых и нравственных ценностей, ориентаций и норм, опыта и навыков открытого, равноправного диалога с конкретными субъектами гражданского общества по проблемам охраны право-

порядка, способности к постоянному поиску и удовлетворению общественных потребностей в правоохранительной сфере.

10. Обеспечить наряду с овладением навыками практической организации деятельности в правоохранительной сфере, повышение качества усвоения комплекса теоретических принципов и методов, позволяющих самостоятельно анализировать тенденции в преступной среде, связанные с ее консолидацией и глобализацией, усилением организованного характера, возрастанием профессионализма, масштабности, технической оснащённости, расширением интересов в системе государственной власти, и на этой основе оптимизировать действующие правоохранительные системы и организации; обеспечить привитие сотрудникам ОВД широких междисциплинарных знаний, в том числе в сфере управления.
11. В образовательных учреждениях системы МВД России обеспечить интенсивный поиск нетрадиционных средств, методов, технологий образовательного процесса, ориентированных на подготовку сотрудников, способных работать в сложных современных условиях, способы отражения в содержании обучения новых явлений в криминальной среде, закрепления навыков самостоятельного их прогнозирования, включение в содержание обучения новых способов полицейского реагирования на явления и процессы в криминальной сфере в краткосрочной и среднесрочной перспективе; особое внимание уделить обучению кадров прогрессивным информационным технологиям — компьютерному моделированию проблемных ситуаций в правоохранительной области, подготовке решений, созданию специализированных баз данных и т.д.
12. Разработать методы резкого повышения качества переподготовки и повышения квалификации сотрудников ОВД, позволяющих осуществлять гибкую «увязку» регулярного обучения, оценки и стимулирования кадров, оперативную передачу и усвоение новой социально-правовой и управленческой информации, практическую ориентацию форм обучения;
13. Повысить качество научного обеспечения подготовки кадров ОВД, подразумевающего: оперативное внедрение новейших достижений научно-технического прогресса в образовательную сферу, обоснование в связи с прогнозируемым сокращением абитуриентов к краткосрочной перспективе количества вузов, профиля готовящихся выпускников, а также устранения на этой основе диспропорции между запросами, которые диктуются переходом на инновационно-инвестиционный путь развития, и перечнем готовящихся специалистов для органов внутренних дел.
14. Обеспечить в краткосрочной перспективе кардинальное улучшение материально-технического, финансового и организационного обеспечения развития и функционирования системы подготовки кадров ОВД. Снабжение образовательных учреждений средствами вычислительной техники, средствами доступа к информационным ресурсам должны рассматриваться как важнейшая задача, направленная на решение главной задачи — повышение качества образования на основе использования новых информационных технологий, обеспечение условий для реализации прав сотрудников на получение равных возможностей в сфере образования. Научно обосновать возможность открытия новых специальностей в образовательных учреждениях системы МВД России в связи с тенденциями в криминальной среде, активное внедрение механизмов интеграции программ профессионального образования разных уровней, развитие дистанционного образования.
15. Разработать меры по минимизации последствий старения научно-педагогических кадров в ведомственной системе образования. Для повышения качества образования, внедрения современных форм и методов работы в учебно-воспитательный процесс необходим приток молодых специалистов, знакомых с последними комплексными изменениями в образовательных технологиях, владеющих новыми методиками обучения и воспитания. С этой целью в рамках ведомственных образовательных проектов должна осуществляться дифференцированная материальная поддержка профессорско-преподавательского состава, выражающаяся в повышенных должностных окладах для наиболее передовых педагогов, иных социальных льготах.
16. Провести работу по обоснованию возможности создания фонда стимулирования за качество и результативность научно-педагогической работы в образовательных учреждениях системы МВД России, распределения средств с участием общественных институтов, а также индивидуализации оплаты труда в зависимости от реального вклада в конечный результат на основе подушевого принципа финансирования в системе ведомственного образования, а также бонусных систем оплаты труда.
17. Разработать систему организационных мер, ориентированную на поддержку инновационных проектов в образовательных учреждениях системы МВД России, лучших преподавателей, талантливых курсантов и слушателей.

18. Разработать систему критериев оценки качества образования, с приоритетным учетом мнения социальных заказчиков — территориальных органов внутренних дел.
 19. Повысить эффективность усилий ведомственной науки в области совершенствования управления ОВД по следующим направлениям: теоретическое обоснование структурных и функциональных параметров ведомства, адекватных реформированию в социально-экономической, политической, правовой, духовной сферах общественной жизни; выработка эффективных форм информационно-аналитической работы, планирования, моделирования, прогнозирования, в управлении органами внутренних дел на федеральном, региональном и местном уровнях организации правоохранительной системы; правовое обеспечение управления органами внутренних дел; выработка и внедрение в практику управления инновационных технологий работы с персоналом на всех стадиях отбора, приема на службу, продвижения, перемещения по службе и др.
- В качестве исходных положений, определяющих стратегию реализации кадровой политики МВД РФ в ОВД, выступают основополагающие принципы:
- законность, гуманность и демократизм;
 - научная обоснованность, рациональность и реалистичность;
 - плановость, активность и целеустремленность;
 - гласность, обеспечение равного доступа граждан к службе в ОВД при условии соответствия государственным требованиям;
 - подчиненность целям, задачам и интересам оперативно-служебной деятельности полицейских и иных подразделений МВД России;
 - системный, комплексный и дифференцированный подход;
 - открытость, непрерывность и доступность системы профессиональной подготовки кадров;
 - сочетание единоначалия и коллегиальности принятия кадровых решений на всех уровнях управления и последовательность в их реализации;
 - сочетание преемственности, опоры на опыт ветеранов органов внутренних дел с периодической обновляемостью кадров;
 - социальная справедливость при принятии кадровых решений.
- И, наконец, задачами в области повышения культуры сотрудников ОВД, на наш взгляд, должны стать:
- разработка стандартов профессиональной компетентности руководителей ОВД, главным образом, в области управления;
 - создание эффективной системы кадрового аудита в ОВД;
 - усиление профилактики предкриминального (отклоняющегося) поведения сотрудников ОВД;
 - инициирование научных исследований, направленных на совершенствование действующей системы мотивации к оперативно-служебной деятельности;
 - обеспечение совершенствования административной этики в системе ОВД;
 - разработка мер по минимизации последствий старения научно-педагогических кадров в ведомственной системе образования.

Библиографический список:

1. Архипова Н.И., Седова О.Л. Менеджмент (управление персоналом). — М., 2003.
2. Арсеньев Ю.Н., Шелобаев С.И., Давыдова Т.Ю. Управление персоналом. Технологии. — М., 2005.
3. Вагина Л.В., Горбачев А.И., Иларионова Т.С. и др. Управление персоналом / Общ. ред. А.И. Турчинова. — М., 2002.
4. Егоршин А.П. Управление персоналом. — Н. Новгород: НИМБ, 2001.
5. Кибанов В.Я., Магамед-Заде Г.А., Родкина Т.А. Управление персоналом: регламентация труда. — М., 2003.
6. Кибанов А.Я. Основы управления персоналом. — М., 2007. — С. 101.
7. Туманов Г.А. Кадры в системе управления органов внутренних дел: Лекция. — М.: ВШ МВД СССР, 1974.

References (transliteration):

1. Arkhipova N.I., Sedova O.L. Menedzhment (upravlenie personalom). — M., 2003.
2. Arsen'ev Yu.N., Shelobaev S.I., Davydova T.Yu. Upravlenie personalom. Tekhnologii. — M., 2005.
3. Vagina L.V., Gorbachev A.I., Ilarionova T.S. i dr. Upravlenie personalom / Obshch. red. A.I. Turchinova. — M., 2002.
4. Egorshin A.P. Upravlenie personalom. — N. Novgorod: NIMB, 2001.
5. Kibanov V.Ya., Magamed-Zade G.A., Rodkina T.A. Upravlenie personalom: reglamentatsiya truda. — M., 2003.
6. Kibanov A.Ya. Osnovy upravleniya personalom. — M., 2007. — S. 101.
7. Tumanov G.A. Kadry v sisteme upravleniya organov vnutrennikh del: Lektsiya. — M.: VSh MVD SSSR, 1974.