

**Шилов Юрий Валерьевич,**  
Кандидат юридических наук, доцент,  
Профессор кафедры публичного права,  
ФКОУ ВО Пермский институт ФСИН России

## **ОТДЕЛЬНЫЕ АСПЕКТЫ РАБОТЫ С КАДРАМИ ПРАВООХРАНИТЕЛЬНЫХ ОРГАНОВ НА ОСНОВЕ ФОРМИРОВАНИЯ ЕДИНОЙ КАДРОВОЙ ПОЛИТИКИ**

**Аннотация:** в статье рассматриваются различные теоретико-правовые аспекты, связанные с пониманием построения системы государственной кадровой политики применительно к правоохранительной сфере. Обосновывается необходимость учета современных тенденций и происходящих процессов в вопросах подбора и обучения сотрудников.

**Ключевые слова:** кадровая политика, кадровая работа, правоохранительный орган, подготовка кадров

Научный интерес к вопросам совершенствования профессиональной деятельности сотрудников правоохранительных органов и кадрового обеспечения их подразделений обусловлен особой значимостью для всего общества выполняемых ими задач и функций, а равно недостаточной разработанностью и дискуссионностью целого ряда теоретических и практических проблем.

Во-первых, нуждаются в постоянном переосмыслении теоретико-правовые основы организации и функционирования системы кадрового обеспечения, а во-вторых, сегодня, как никогда, необходимы новые подходы в деятельности сотрудников практически всех правоохранительных структур государства, ориентированных не только на реализацию непосредственно правозащитных функций, но и на решение вопросов обслуживания населения и иных субъектов правоотношений, оказания им необходимой поддержки, защиты и оказания государственных услуг.

Следует признать, что поскольку государственная служба представляет собой базовый, наиболее значимый элемент, позволяющий повысить уровень эффективности управления путем максимально качественной реализации государственных решений, вопрос комплектации кадрового состава заслуживает особого внимания [1, с. 42].

В настоящее время приобретают актуальность проблемы поиска адекватных организационно-правовых форм и методов управления кадровым обеспечением правоохранительных органов. Кроме того, при структурировании и формировании принципов функционирования кадровой системы необходимо их научно-обоснованное проектирование, прогнозирование и планирование с учетом многофакторности происходящих в стране процессов.

Огромное значение в совершенствовании кадровой работы, по-прежнему, занимают вопросы, связанные с совершенствованием профессиональной подготовки и переподготовки сотрудников, которые в современных условиях сталкиваются с различными нестандартными ситуациями, новыми видами криминального бизнеса, появлением новинок в технологической и информационно-коммуникативной сферах, цифровизации служебной деятельности и даже внедрением элементов искусственного интеллекта. А отсюда формирование наиболее востребованных в современных условиях личностных качеств, развитие актуальных компетенций и практических навыков действующих сотрудников будет способствовать качественному выполнению ими профессиональных задач и достижению целей государственной политики в правоохранительной сфере.



Согласимся, что именно грамотная кадровая политика призвана обеспечить их квалифицированными специалистами, создать все необходимые условия для дальнейшего профессионального роста подчиненных, мотивации к нему [2, с. 2].

Современная кадровая политика любого правоохранительного ведомства представляет собой сгусток идеологии, базовых принципов и конкретных правовых норм, регламентирующих деятельность соответствующих руководителей органов и организаций по формированию кадрового состава, управлению отдельными сотрудниками, федеральными государственными гражданскими служащими, работниками и структурными подразделениями.

В таком контексте реализуемая кадровая политика выступает неотъемлемой составной частью единой государственной кадровой политики, ориентированной на поиск наиболее соответствующих складывающейся социально-политической, экономической, научно-технологической и иной ситуации, концептуальных подходов в формировании кадрового состава тех или иных структур. При этом наиболее значимые и приоритетные аспекты кадровой политики в стране являются предметом отдельного анализа и обсуждения на самых высоких организационно-управленческих уровнях. Например, обсуждение основных вопросов кадровой политики в стране является одной из основных задач Государственного Совета Российской Федерации [3]. Обеспечение реализации кадровой политики Президента Российской Федерации в федеральных округах возложено на Полномочных представителей Президента Российской Федерации в федеральном округе [4].

Сегодня на указанном уровне следует сурпулезно исследовать и четко сформулировать позицию государства по целому ряду сложных и противоречивых вопросов, напрямую затрагивающих основы кадровой политики в правоохранительной сфере. Например, отдельными авторами обращается внимание на необходимость аккуратного внедрения процесса предоставления государственных услуг на полностью децентрализованную технологию распределительного реестра – блокчейн, которая ставит под сомнение реализацию государственной функции, ведет к прогнозируемым рискам, что в конечном итоге может привести к угрозе национальной безопасности в целом [5, с. 63].

Еще более широкий круг вопросов по формированию кадровой политики в стране возлагается на специализированные государственные структуры, непосредственно обеспечивающие указанное направление деятельности государства. В перечень обеспечивающих кадровую политику задач входят такие направления, как: а) участие в обеспечении реализации Президентом Российской Федерации его полномочий по проведению государственной кадровой политики; б) подготовка предложений главе государства по вопросам кадровой политики; в) содействие Президенту Российской Федерации в определении основных направлений реформирования и развития кадровой политики; г) обеспечение деятельности Комиссии при Президенте Российской Федерации по вопросам кадровой политики в некоторых федеральных государственных органах [6].

Таким образом, реализуемая в федеральном правоохранительном органе исполнительной власти кадровая работа должна быть сориентирована, прежде всего, с общегосударственной концепцией кадрового обеспечения соответствующей сферы государственной политики.

Так, например, в целях повышения эффективности реализации в федеральных округах власти кадровой политики Президента Российской Федерации установлена обязательная процедура согласования кандидатур для назначения на должности федеральной государственной службы и иные должности в пределах федерального округа, если назначение (утверждение) на эти должности осуществляется Президентом Российской Федерации, Правительством Российской Федерации или федеральными органами исполнительной власти [7].



На ведомственном уровне соответствующие вопросы формирования кадровой политики входят в компетенцию кадровых аппаратов, одним из структурных подразделений которых традиционно является Управление (департамент) по обеспечению единой кадровой политики в системе конкретного ведомства.

Например, процесс поступления кандидата на службу в соответствующий правоохранительный орган, как правило, включает целый ряд важнейших процедур, включая изучение документов с целью определения возможности приема на службу, сбор и обработку информации о частной жизни лица, проверку уровня физической подготовки гражданина, личное собеседование с руководителем подразделения, проверку по банкам данных и учетам и иные необходимые мероприятия.

Помимо непосредственно формирования основ кадровой политики, принципиальное значение играет, как отмечалось, эффективная система профессиональной подготовки и переподготовки кадров правоохранительных органов, которая должна опираться не только на следование нормативным документам, но и выстраиваться на основе глубокого понимания трансформирующихся требований к должностному лицу соответствующего органа власти.

Повсеместное и поступательное внедрение в правоохранительную сферу новейших ИТ-технологий и систем, использующих возможности искусственного интеллекта, необходимость быстрой адаптации и самообразования сотрудников при решении оперативно-служебных задач, наличие патриотических начал и непримиримость в борьбе с преступлениями и правонарушениями – это и многое другое обуславливают важность всех аспектов кадровой политики в правоохранительной сфере, начиная с момента отбора кандидатов на службу и заканчивая всем периодом профессиональной деятельности вплоть до завершения службы.

*Список литературы:*

1. Хайруллина Д.А. Специфика кадровой политики государственных служащих: опыт Российской Федерации и США // Государственная власть и местное самоуправление. 2020. № 10. С. 42 – 46.
2. Кутько В.В., Нестеренко В.В. Кадровый резерв муниципальной службы: актуальные проблемы формирования и возможные пути их разрешения // Муниципальная служба: правовые вопросы. 2024. № 3. С. 2 – 5.
3. Федеральный закон от 08.12.2020 № 394-ФЗ «О Государственном Совете Российской Федерации» // Собрание законодательства Российской Федерации. 2020. № 50 (Ч. III). Ст.8039.
4. Указ Президента РФ от 13.05.2000 № 849 (ред. от 26.06.2023) «О полномочном представителе Президента Российской Федерации в федеральном округе» // Собрание законодательства Российской Федерации. 2000. № 20. Ст.2112.
5. Заикин С.А. Проблемы взаимодействия органов внутренних дел и общественных объединений в условиях перехода к цифровому развитию // Административное право и процесс. 2021. № 3. С. 62 – 64.
6. Указ Президента РФ от 23.05.2023 № 368 (ред. от 26.06.2023) «Об Управлении Президента Российской Федерации по вопросам государственной службы, кадров и противодействия коррупции» // Собрание законодательства Российской Федерации. 2023. № 22. Ст.3920.
7. Указ Президента РФ от 20.03.2017 № 120 «Об утверждении Положения о порядке согласования кандидатур для назначения на должности федеральной государственной службы и кандидатур для назначения (утверждения) на иные должности в пределах федерального округа с полномочным представителем Президента Российской Федерации в федеральном округе» // Собрание законодательства Российской Федерации. 2017. № 13. Ст.1912.

