

*Шелудько Виталий Олегович, старший преподаватель,
Дальневосточный юридический институт МВД России,
Владивостокский филиал*

ПРОБЛЕМЫ ПОДБОРА КАДРОВ В ОРГАНЫ ВНУТРЕННИХ ДЕЛ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

Аннотация: Статья посвящена анализу проблем, возникающих при комплектовании сотрудниками органов внутренних дел России на современном этапе их развития. Рассматривается возможность решения этих проблем путем изменений в саму систему подбора кадров, внедрения, проверенных опытом научно обоснованных процедур.

Ключевые слова: органы внутренних дел; полиция; подбор кадров; поручительство; испытательный срок; рекрутинг.

Annotation: The article is devoted to the analysis of the problems that arise when recruiting employees of the internal affairs bodies of Russia at the present stage of their development. The possibility of solving these problems through changes to the recruitment system itself, the introduction of scientifically proven procedures proven by experience is being considered.

Keywords: internal affairs bodies; police; recruitment; guarantee; probationary period; recruiting.

Поиск сотрудников – одних из важнейших этапов создания эффективного управления в любой организации. Только уделив максимум внимания подбору сотрудников, организация может стать сильной и работоспособной. К главным компонентам системы работы с кадрами в органах внутренних дел (далее – ОВД) относится прежде всего подбор и обор кадров на службу.

Подбор кадров – это процесс выбора кандидатов на службу, их изучения и оценки с целью выяснения общей профессиональной пригодности для выполнения служебных обязанностей по соответствующей должности. Отбор кадров осуществляется специалистами и позволяет выделить те качества кандидата на службу, которые в наибольшей степени соответствуют характеру и содержанию предстоящей деятельности в ОВД (возраст, медицинские показатели, социально-психологические особенности и т.п.).

К основным проблемам формирования кадрового ядра в ОВД России на современном этапе по нашему мнению следует отнести: набор кандидатов на службу по объявлению, отсутствие современной научно обоснованной процедуры отбора кадров, порядок поручительства за кандидата.

Одним из обязательных условий при оформлении на службу в ОВД является личное поручительство, которое состоит в письменном обязательстве сотрудника ОВД о том, что он ручается за соблюдение кандидатом на службу ограничений и запретов, установленных для сотрудников законом. Поручителями могут быть сотрудники с не менее чем трехлетним стажем службы, не имеющие дисциплинарных взысканий, наложенных в письменной форме, не состоящие в близком родстве или свойстве с рекомендуемыми лицами (родители, супруги, братья, сестры, сыновья, дочери, а также братья, сестры, родители и дети супругов), занимающие равнозначные или вышестоящие должности по отношению к должностям, на которые планируется назначение рекомендуемых лиц.

В случае проступка, допущенного вновь прибывшим сотрудником, поручитель несет ответственность за «подопечного». Так, поручитель будет привлечен к дисциплинарной ответственности в случае расторжения контракта с рекомендованным им лицом и его увольнения в течение двух лет после поступления на службу в ОВД по основаниям, предусмотренных статьей 82 Федерального закона от 30 ноября 2011 № 342-ФЗ «О службе в органах внутренних дел Российской Федерации и внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации» (далее – Закон о службе) [1]:

- в связи с несоответствием сотрудника замещаемой должности в ОВД;
- в связи с грубым нарушением служебной дисциплины;
- в связи с неоднократным нарушением служебной дисциплины при наличии у сотрудника дисциплинарного взыскания, наложенного в письменной форме приказом;
- в связи с несоблюдением сотрудником ограничений и запретов, установленных федеральными законами;
- в связи с представлением сотрудником подложных документов или заведомо ложных сведений при поступлении на службу в ОВД, а также в связи с представлением сотрудником в период прохождения службы в ОВД подложных документов или заведомо ложных сведений, подтверждающих его соответствие требованиям законодательства Российской Федерации в части, касающейся условий замещения соответствующей должности в ОВД;
- в связи с осуждением сотрудника за преступление;
- в связи с прекращением в отношении его уголовного преследования за истечением срока давности, в связи с примирением сторон (кроме уголовных дел частного обвинения), вследствие акта об амнистии, в связи с деятельным раскаянием, за исключением случаев, если на момент расторжения контракта и увольнения со службы в ОВД преступность деяния, ранее им совершенного, устранена уголовным законом;
- в связи с совершением проступка, порочащего честь сотрудника ОВД.

Порядок и категории должностей, при назначении на которые оформляется личное поручительство, определяются приказом МВД России от 18.05.2012 № 522 «Об утверждении Порядка оформления личного поручительства при поступлении на службу в органы внутренних дел Российской Федерации и Категорий должностей, при назначении на которые оформляется личное поручительство» [2].

Личное поручительство оформляется в целях:

- укрепления служебной дисциплины и законности среди сотрудников, предупреждения происшествий и правонарушений с их участием;

- формирования высококвалифицированного управленческого звена кадров ОВД, снижения текучести кадров;
- повышения ответственности руководителей и иных должностных лиц ОВД за принимаемые кадровые решения;
- устранения коррупционных рисков и улучшения качества отбора кандидатов на службу в ОВД;
- предотвращения возможности формирования коррупционных связей.

Личное поручительство оформляется при назначении на должности среднего и старшего начальствующего состава в подразделениях центрального аппарата МВД России, должности рядового, младшего, среднего и старшего начальствующего состава в территориальных органах МВД России, образовательных (за исключением курсантов и слушателей), научных, медицинских (в том числе санаторно-курортных) организациях системы МВД России, окружных управлениях материально-технического снабжения системы МВД России, заграничном аппарате МВД России и в иных организациях и подразделениях, созданных для выполнения задач и осуществления полномочий, возложенных на ОВД; руководителей (начальников, командиров) всех уровней управления, их заместителей и помощников; оперуполномоченных, следователей, дознавателей, экспертов, участковых уполномоченных полиции, оперативных дежурных (дежурных), специалистов, инструкторов, методистов, психологов, ревизоров, инженеров, референтов, бухгалтеров, юрисконсультов, саперов, техников, врачей, фельдшеров, инспекторов, воспитателей, государственных инспекторов безопасности дорожного движения (дорожного надзора) (всех наименований); ответственных секретарей и их заместителей, ученых секретарей, редакторов и их заместителей, корреспондентов; профессорско-преподавательского состава; помощников участкового уполномоченного полиции, следователя, государственного инспектора безопасности дорожного движения, дежурного; заведующих складами, секциями; оружейных мастеров, старшин, контролеров КПП, секретарей (военно-врачебных комиссий медико-санитарных частей,

центров психофизиологической диагностики медико-санитарных частей), водителей, механиков, полицейских (всех наименований).

Поручитель должен указать в своем поручительстве сведения о совместной с кандидатом службе (работе), продолжительность знакомства с ним, его деловых, личных и нравственных качествах, профессиональных знаниях, умениях и навыках, информацию о соблюдении кандидатом требований Конституции Российской Федерации, законов и иных нормативных правовых актов, служебных обязанностей, дисциплины, норм морали и профессиональной этики, сведения об отсутствии у рекомендуемого лица противоправных, личных корыстных интересов, коррупционных связей или отношений с преступной средой.

Поручительство должно быть представлено в ходе изучения кандидата или в период испытания в случае его установления. Поручитель может быть в установленном порядке назначен наставником рекомендованного им лица, если они проходят службу в одном подразделении.

Сам по себе «институт поручительства» идея неплохая, с заложенными в него целями укрепления законности и служебной дисциплины, повышения ответственности руководителей и т.п. Но в практическом применении имеет ряд недостатков.

Получается, что поручительство – это ответственность поручителя за гражданина, которого он вообще не знает, а, может быть, даже ни разу и не видел. С другой же стороны, оформляемые на службу граждане, в преимущественном своем большинстве, не имеют знакомых сотрудников, которые могли бы за них поручиться, взять на себя обязательства и разделить возможную негативную ответственность.

На практике это нередко выглядит так: приходит кандидат, желающий служить в ОВД, пишет заявление о приеме на службу, заполняет ряд анкет, получает ряд направлений. Но, кроме того, ему необходимо поручительство, которое ему негде взять, так как знакомых сотрудников у него нет. Поэтому сотрудник кадров, как правило, идет с формализованным бланком

поручительства к непосредственному руководителю той службы, в которую оформляется кандидат, и подписывает поручительство у него. То есть будущий руководитель вынужденно берет на себя обязательства и ответственность за кандидата, которого даже не видел.

В настоящее время, с учетом снижения престижа службы в ОВД, растущего некомплекта в подразделениях полиции и, соответственно, повышенным спросом с руководителей за комплектование своих подразделений, «институт поручительства» утратил свою актуальность и носит чисто формальный характер, не достигая своих благих целей, прописанные в приказах и методических рекомендациях.

В советское время при поступлении на службу в ОВД было необходимо получить рекомендации с места работы, учебы, службы в армии. Этого достаточно на первое время, когда гражданин проходит стажировку. В дальнейшем существует аттестационная комиссия, которая должна бы рассматривать каждого прошедшего стажировку на предмет приема на соответствующую должность. А рекомендации по поводу внутреннего состояния стажера необходимо получать от профессиональных психологов, с помощью соответствующих тестов и полиграфа.

Другой проблемой комплектования кадров является испытательный срок. Испытательный срок – это период, в течение которого нанимаемое лицо проходит испытание на предмет выявления его пригодности, установления соответствия работника поручаемой ему работе. Согласно Трудового кодекса (Статья 70. Испытание при приеме на работу) при заключении трудового договора в нем по соглашению сторон может быть предусмотрено условие об испытании работника в целях проверки его соответствия поручаемой работе. Процедура проведения испытания при поступлении на службу в ОВД регламентирована статьей 24 Закона о службе.

Для гражданина, поступающего на службу в ОВД, устанавливается испытание на срок от двух до шести месяцев. При поступлении на службу в ОВД на должность, по которой присваивается спецзвание полиции,

устанавливается испытание на срок не менее трех месяцев. На период испытания с гражданином заключается трудовой договор, и он назначается в качестве стажера на соответствующую должность в ОВД без присвоения ему спецзвания. Цель проведения испытания – проверка уровня подготовки стажера и его соответствия этой должности.

В период испытания стажер не только выполняет свои основные обязанности и поручения по должности, но и проходит индивидуальное обучение по месту службы под руководством непосредственного руководителя и наставника из числа опытных сотрудников ОВД. Кроме того, в этот период продолжается изучение его личных и деловых качеств.

По окончании срока испытания уполномоченный руководитель, на основании заключения непосредственного руководителя (начальника) стажера, принимает решение о заключении контракта со стажером как выдержавшим испытание, либо о расторжении трудового договора со стажером как не выдержавшим испытание.

Однако в некоторых случаях испытание не устанавливается:

- 1) для граждан, назначаемых на должности высшего начальствующего состава;
- 2) для граждан, поступающих в образовательные организации высшего образования МВД России для обучения по очной форме;
- 3) для граждан, назначаемых на должности по результатам конкурса;
- 4) по решению министра внутренних дел или уполномоченного руководителя испытание может не устанавливаться для граждан, замещавших должности в МВД России, его территориальных органах или подразделениях, а также для граждан, ранее проходивших службу в иных федеральных органах исполнительной власти на должностях, по которым предусмотрено присвоение специальных (воинских) званий.

То есть получается, что для некоторых категорий граждан (наиболее благонадежных и наиболее нужных) можно сделать исключение из общих правил. Выходит, что благонадежность можно проверить и не прибегая к

испытательному сроку. В связи с этим вспоминается советский опыт, когда изучение кандидата на службу проводилось вне ОВД – в качестве дружинника, внештатного сотрудника милиции, добровольного помощника милиции, члена группы содействия милиции и т.п. Для укрепления рядов милиции также практиковался «комсомольский призыв» – способ привлечения наиболее активных молодых людей, членов комсомола, в важнейшие сферы народного хозяйства и государственного устройства, когда возникала необходимость срочного укомплектования кадрами объектов, обозначенных как важнейшие в данное (на призыв) время.

Зарубежный опыт (США, Канада и др.) демонстрирует такие черты, как более тщательное и длительное изучение кандидата (до двух лет), а также упор на ценз добропорядочности – кандидат должен иметь постоянную работу, либо отслужить в армии, либо отучиться в колледже, т.е. доказать свою социальную адаптируемость, обучаемость и управляемость.

Также проблемой является фактическое отсутствие современной научно обоснованной процедуры отбора кадров.

Работа с кандидатами на службу, формирование их личных дел возлагается нередко в произвольном порядке на сотрудника отдела кадров, как правило психолога, и так перегруженного своими делами. Что имеет результатом малую эффективность данной деятельности. Оправдывая реализуемые меры по снижению имеющегося некомплекта личного состава, руководители на местах принимают на службу граждан, неспособных по своим личным и деловым качествам добросовестно пройти профессиональную подготовку и в дальнейшем выполнять служебные обязанности в полном объеме, в том числе в условиях, связанных с применением физической силы, специальных средств и огнестрельного оружия. О формальном подходе к изучению мотивационной готовности кандидатов на службу в ОВД, их личных и деловых качеств свидетельствует и факт достаточно большого количества стажеров, получающих неудовлетворительные оценки по окончании индивидуального обучения.

За рубежом применяется рекрутинг, включающий рекламу службы, психологическое изучение кандидатов и рекомендации по их специализации. Само понятие рекрутинга идет от французского слова «recrute», что в переводе означает «вербовка». Рекрутинг – это деятельность, направленная на подбор персонала, это процесс поиска и подбора специалистов на должность, который опирается на уже сформулированную систему требований к кандидатам. В компетенцию входит не только сам поиск, но и наем, а также оценка профессиональных качеств потенциального работника.

Рекрутинг относится к одному из видов подбора персонала. Это стандартный метод приглашения соискателей, активно ищущих работы, на массовые вакансии (места в низшем и среднем звене). Достойного кандидата находят, дав объявления в печатных изданиях и разместив его на страницах популярных сайтов по трудоустройству. Остается выбрать лучшего из числа откликнувшихся, пройдя с каждым соискателем определенные этапы подбора персонала из отобранных кандидатов:

1) Предварительная беседа. Кандидат приглашается на встречу, где рекрутер общается с ним на общие вопросы (уточняются пункты резюме, выясняются отдельные моменты биографии, уровень образования, опыт работы). Такое мини-собеседование помогает познакомиться с человеком, отследить его поведение, получить первое впечатление о нем.

2) Заполнение анкеты и заявления. Анкета должна содержать нейтральные вопросы (не более 10), которые дадут понимание того, насколько человек будет соответствовать вакантной должности.

3) Интервьюирование (собеседование) кандидата с рекрутером или непосредственным руководителем. Интервью бывают различными: по схеме, биографическим, ситуационным, структурированным, по компетенциям, стрессовым. Обученный рекрутер легко выяснит сильные и слабые стороны соискателя. Важно понять по реакции собеседника, справится ли он с обязанностями.

4) Тестирование и испытание в рабочих условиях, когда проходит

проверка знаний и умений кандидата в предполагаемой области. Соискатель выполняет конкретное задание в смоделированной ситуации, которая может возникнуть во время работы.

5) Проверка рекомендаций с прежнего места работы (учебы) и записей в трудовой книжке. Однако следует учитывать возможную необъективность оценок кандидата в тех организациях, из которых он ушел недавно.

6) Медицинский осмотр.

7) Сравнение кандидатов на основании собранных данных.

8) Принятие решения и уведомление потенциального работника.

Эксперимент с рекрутингом проводился и в системе МВД России. Однако результаты его неизвестны.

Кардинально улучшить систему подбора кадров на службу в ОВД, по нашему мнению, могут такие меры как замена поручительства для кандидата на службу обязанностью получения им некоторого опыта правоохранительной деятельности в качестве дружинника или внештатного сотрудника полиции, внедрение системы рекрутинга, совмещение испытательного срока с периодом профессиональной подготовки в образовательных организациях МВД, когда только успешное ее окончание может быть основанием для аттестования сотрудника, присвоения спецзвания, заключения контракта и постановки на должность. И конечно, для того, чтобы была возможность выбора лучших из числа кандидатов, необходимо существенное повышение денежного содержания сотрудников, укрепление их социальных гарантий.

Библиографический список:

1. Федеральный закон от 30.11.2011 № 342-ФЗ «О службе в органах внутренних дел Российской Федерации и внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации» // КонсультантПлюс, 1992-2022.

2. Приказ МВД России от 18.05.2012 № 522 «Об утверждении Порядка оформления личного поручительства при поступлении на службу в органы внутренних дел Российской Федерации и Категорий должностей, при назначении на которые оформляется личное поручительство».