

Учреждение образования
«Институт повышения квалификации и переподготовки
Следственного комитета Республики Беларусь»

И.Д. Носкевич, Л.М. Рябцев

**Следственный комитет Республики Беларусь
как субъект реализации государственной
кадровой политики в системе органов
предварительного следствия:
административно-правовые аспекты**

Монография

Минск
«СтройМедиаПроект»
2024

УДК 351.745.7(476)
ББК 67.401.213(4Бей)
Н84

Рекомендовано к опубликованию решением
Совета юридического факультета Белорусского государственного университета
(протокол № 9 от 21 июня 2024 г.), а также решением Ученого совета Института
Следственного комитета (протокол № 2 от 28 июня 2024 г.)

Авторы:

кандидат юридических наук *И. Д. Носкевич*;
доктор юридических наук, профессор, судья Конституционного Суда
Республики Беларусь *Л. М. Рябцев*

Рецензенты:

доктор юридических наук профессор
профессор кафедры уголовно-правовых дисциплин
Международного университета «МИТСО» *В. Ф. Ермолович*;
кандидат юридических наук доцент заместитель декана
факультета права Белорусского государственного
экономического университета *Н. И. Рудович*

Носкевич, И. Д.

Н84 Следственный комитет Республики Беларусь как субъект реализации государственной кадровой политики в системе органов предварительного следствия : монография / И. Д. Носкевич, Л. М. Рябцев. — Минск : СтройМедиаПроект, 2024. — 252 с.

ISBN 978-985-7296-46-0.

Монография посвящена административным аспектам реализации государственной кадровой политики в системе органов предварительного следствия, в ней рассмотрены актуальные теоретико-методологические основы и практические рекомендации реализации основных направлений указанной политики, а также критерии и показатели ее эффективности.

Издание адресовано слушателям, магистрантам, аспирантам и профессорско-преподавательскому составу; будет полезна представителям Следственного комитета Республики Беларусь и иных государственных органов.

УДК 351.745.7(476)
ББК 67.401.213(4Бей)

ISBN 978-985-7296-46-0

© Носкевич И. Д.,
Рябцев Л. М., 2024
© Оформление.
Государственное предприятие
«СтройМедиаПроект», 2024

СОДЕРЖАНИЕ

ВВЕДЕНИЕ	9
Глава 1. ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ АСПЕКТЫ РЕАЛИЗАЦИИ ГОСУДАРСТВЕННОЙ КАДРОВОЙ ПОЛИТИКИ В СИСТЕМЕ ОРГАНОВ ПРЕДВАРИТЕЛЬНОГО СЛЕДСТВИЯ.....	19
1.1. Сущность и содержание реализации государственной кадровой политики.....	19
1.2. Становление и развитие кадровой политики в системе органов предварительного следствия.....	34
Глава 2. ПРАВОВОЕ РЕГУЛИРОВАНИЕ РЕАЛИЗАЦИИ ГОСУДАРСТВЕННОЙ КАДРОВОЙ ПОЛИТИКИ В СИСТЕМЕ ОРГАНОВ ПРЕДВАРИТЕЛЬНОГО СЛЕДСТВИЯ.....	42
2.1. Правовое положение Следственного комитета как субъекта, реализующего государственную кадровую политику в системе органов предварительного следствия.....	42
2.2. Принципы реализации Следственным комитетом государственной кадровой политики в системе органов предварительного следствия	55
Глава 3. ПРАВОВОЙ МЕХАНИЗМ РЕАЛИЗАЦИИ СЛЕДСТВЕННЫМ КОМИТЕТОМ ГОСУДАРСТВЕННОЙ КАДРОВОЙ ПОЛИТИКИ В СИСТЕМЕ ОРГАНОВ ПРЕДВАРИТЕЛЬНОГО СЛЕДСТВИЯ	76
3.1. Понятие и содержание реализации Следственным комитетом государственной кадровой политики в системе органов предварительного следствия	76
3.2. Служба в Следственном комитете как вид службы в военизированной организации в системе государственной службы	93
Глава 4. НАПРАВЛЕНИЯ РЕАЛИЗАЦИИ СЛЕДСТВЕННЫМ КОМИТЕТОМ ГОСУДАРСТВЕННОЙ КАДРОВОЙ ПОЛИТИКИ В СИСТЕМЕ ОРГАНОВ ПРЕДВАРИТЕЛЬНОГО СЛЕДСТВИЯ	109
4.1. Сущность и содержание направлений реализации Следственным комитетом государственной кадровой политики в системе органов предварительного следствия.....	109

4.2. Сущностно-концептуальное направление реализации Следственным комитетом государственной кадровой политики	113
4.3. Функциональное направление реализации Следственным комитетом государственной кадровой политики	123
4.4. Идеологическое направление реализации Следственным комитетом государственной кадровой политики	135

Глава 5. СИСТЕМА СУБЪЕКТОВ СЛЕДСТВЕННОГО КОМИТЕТА, РЕАЛИЗУЮЩИХ ГОСУДАРСТВЕННУЮ КАДРОВУЮ ПОЛИТИКУ В СИСТЕМЕ ОРГАНОВ ПРЕДВАРИТЕЛЬНОГО СЛЕДСТВИЯ, И ИХ ПРАВОМОЧИЯ 140

5.1. Понятие и содержание системы субъектов Следственного комитета, реализующих государственную кадровую политику	140
5.2. Полномочия субъектов, реализующих сущностно-концептуальное направление государственной кадровой политики в Следственном комитете.....	142
5.3. Полномочия субъектов, реализующих функциональное направление государственной кадровой политики в Следственном комитете.....	150
5.4. Полномочия субъектов, реализующих идеологическое направление государственной кадровой политики в Следственном комитете.....	153

Глава 6. ЭФФЕКТИВНОСТЬ РЕАЛИЗАЦИИ ГОСУДАРСТВЕННОЙ КАДРОВОЙ ПОЛИТИКИ В СИСТЕМЕ ОРГАНОВ ПРЕДВАРИТЕЛЬНОГО СЛЕДСТВИЯ..... 159

6.1. Критерии и показатели реализации сущностно-концептуального направления реализации государственной кадровой политики в Следственном комитете.....	159
6.2. Критерии и показатели реализации функционального направления реализации государственной кадровой политики в Следственном комитете.....	165

6.3. Критерии и показатели реализации идеологического направления государственной кадровой политики в Следственном комитете.....	167
ЗАКЛЮЧЕНИЕ	172
СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ	182
<i>Приложение А. Обзорная справка о результатах анкетирования сотрудников Следственного комитета.....</i>	<i>212</i>
<i>Приложение Б. Проект. Приказ Председателя Следственного комитета Республики Беларусь.....</i>	<i>230</i>
Концепция реализации Следственным комитетом Республики Беларусь государственной кадровой политики в системе органов предварительного следствия	232
<i>Приложение В. Критерии эффективности государственной кадровой политики в системе органов предварительного следствия.....</i>	<i>242</i>

ОБОЗНАЧЕНИЯ И СОКРАЩЕНИЯ

абз.	абзац
арт.	артикул (артикулы)
ВКЛ	Великое Княжество Литовское, Русское и Жемайтское
ГК	Гражданский кодекс Республики Беларусь
ГКП	государственная кадровая политика
ГКСЭ	Государственный комитет судебных экспертиз Республики Беларусь
ГПК	Государственный пограничный комитет Республики Беларусь
ГСУ	главное следственное управление
ГТК	Государственный таможенный комитет Республики Беларусь
ГУПК	главное управление процессуального контроля
ГУРПСОПиК	главное управление по расследованию преступлений в сфере организованной преступности и коррупции
ГУЦРПС	главное управление цифрового развития предварительного следствия
ДФР	Департамент финансовых расследований Комитета государственной безопасности Республики Беларусь
Закон о Следственном комитете	Закон Республики Беларусь от 13 июля 2012 г. № 403-З «О Следственном комитете Республики Беларусь»
Институт СК	учреждение образования «Институт повышения квалификации и переподготовки Следственного комитета Республики Беларусь»

КГБ	Комитет государственной безопасности Республики Беларусь
КО	криминалистический отдел
Конституция	Конституция Республики Беларусь
МВД	Министерство внутренних дел Республики Беларусь
МО-ГО-РОСК	межрайонные, городские, районные в городах отделы Следственного комитета Республики Беларусь
МПО	международно-правовой отдел
ОВКиАФХД	отдел внутреннего контроля и анализа финансово-хозяйственной деятельности
ОИиСО	отдел информации и связи с общественностью
ОИСиТТ	отдел информационных систем и телекоммуникационных технологий
ОКУ	организационно-контрольное управление
ОПС	органы предварительного следствия Следственного комитета Республики Беларусь
ОРМ	оперативно-розыскное мероприятие
ОРД	оперативно-розыскная деятельность
ОРОГ	отдел по работе с обращениями граждан
п.	пункт (пункты), подпункт (подпункты)
Совмин	Совет Министров Республики Беларусь
СОПС	система органов предварительного следствия Следственного комитета Республики Беларусь
СК	Следственный комитет Республики Беларусь, если не указано иное

ст.	статья (статьи)
ТК	Трудовой кодекс Республики Беларусь
УАПиМОПР	управление анализа практики и методического обеспечения предварительного расследования
УВО	учреждение (учреждения) высшего образования
УГРМРиОДС	управление государственного реагирования, мобилизационной работы и оперативно-дежурной службы
УК	Уголовный кодекс Республики Беларусь
УК БССР	Уголовный кодекс Белорусской ССР 1960 г.
УПК	Уголовно-процессуальный кодекс Республики Беларусь
УПО	управление правового обеспечения
УСБ	управление собственной безопасности
УСК	управления Следственного комитета Республики Беларусь по областям и г. Минску
УКиИР	управление кадров и идеологической работы
УТО	управление тылового обеспечения
ФЭУ	финансово-экономическое управление
ЦА СК	центральный аппарат Следственного комитета Республики Беларусь

ВВЕДЕНИЕ

Развитие общества и государства, повышение требований к уровню и качеству жизни детерминируют необходимость совершенствования кадровой работы органов всей государственной системы, в которой важное место занимают государственные правоохранительные формирования, в том числе органы, осуществляющие предварительное следствие.

Реализация СК ГКП в СОПС — одно из приоритетных направлений его деятельности, обеспечивающее оптимальный подбор и рациональную расстановку кадров, создание условий для поддержания их профессионального уровня, эффективное использование и развитие кадрового потенциала. Именно человеческий ресурс является самым ценным и решающим фактором развития общества и государства, в том числе влияющим на оперативность и качество выполнения задач, возложенных на СК.

Эффективность деятельности СК по реализации указанной политики значительно актуализируется в связи с процессами глобализации, ускорением научно-технического прогресса, предъявляющими к сотрудникам и гражданскому персоналу особые квалификационные требования: наличие соответствующих знаний в сфере информационных, цифровых и облачных технологий, использование в практической деятельности новых интеллектуальных продуктов, включая передовые криминалистические и технические средства, тактики и методики.

Развитие общества требует от указанных субъектов также соответствующей подготовки в сфере защиты не только классических прав первого–третьего поколения, но и прав четвертого поколения (духовно-нравственных прав), а также прав пятого поколения, учитывая при этом неконструктивное влияние на социум отдельных достижений информационных технологий, робототехники и искусственного интеллекта.

Осуществление рассматриваемой в работе политики основывается на Концепции государственной кадровой политики Республики Беларусь, утвержденной Указом Президента Республики Беларусь от 03 января 2024 г. № 1 (далее — Концепция государственной

кадровой политики Республики Беларусь), в которой определены направления оптимизации структуры и функций государственных органов, их численности, совершенствования форм и методов подбора, подготовки и повышения квалификации кадров, создание системы прогнозирования и планирования в данной сфере.

Правовой основой исследования явились труды ученых — специалистов в различных отраслях юридической науки, акты законодательства Республики Беларусь, стран СНГ и других государств, а методологической базой — теоретические взгляды, идеи, представления, а также концепции, планы, стратегии в области формирования и реализации ГКП.

Исходной идеей монографии стали, в частности, сформулированные Л.М. Рябцевым в его работе «Административно-правовые проблемы обеспечения прав человека органами милиции» (2001) теоретико-концептуальные положения о том, что возникновение, развитие и становление института прав личности предполагает в качестве фундаментальной основы надлежащую их защиту от противоправных посягательств, которая обеспечивается посредством эффективной кадровой политики, реализуемой различными государственными органами и их должностными лицами в интересах человека и для человека [224, с. 186]. Значимость исследования определена также созданием в Республике Беларусь СК как государственного правоохранительного органа, реализующего ГКП, обусловленную функциональным предназначением единой и централизованной системы ОПС, осуществляющей полномочия в сфере досудебного производства.

Научные труды, посвященные ГКП, позволяют констатировать достаточно высокую степень актуальности данной проблематики. Большинство основных теоретических концепций посвящены производственно-экономическим (У. Оучи [193], Ф.У. Тейлор [242], А. Файоль [262], Г. Эмерсон [279]), социально-политическим (Р. Гербер [36], В.М. Голянич [37], А.В. Лунев [97], Ф.Е. Ньюрина [128], В.А. Яцков [283]), правовым аспектам (В.А. Власов [29], И.Ш. Киялханов [75], А.В. Петрищев [195], А.Г. Тиковенко [248], В.И. Третьяк [254]) и основаны на господствующем в советском праве диалектическом материализме и юридическом позитивизме, чем предопределяется

необходимость нового современного подхода к научному осмыслению данной проблемы, в том числе с учетом методологии, выработанной правовой наукой.

В административном праве предметом научного исследования являлись в основном прикладные аспекты ГКП, отдельные особенности административно-правового регулирования общественных отношений применительно к определенным сферам, механизм обеспечения ее реализации, организационные и правовые проблемы деятельности отдельных государственных органов посредством административно-правовых форм и средств (К.И. Барвинок [12], Е.Ю. Иванова [61], Е.Н. Мазаник [98], Е.Л. Петрашко [194], А.В. Петрищев [195], Е.В. Познякова [197], А.А. Прошин [212], Л.В. Романюк [217], Е.Ю. Соломатин [231], В.А. Сулемов [239], А.В. Трухачева [256], А.З. Турисбек [257], А.И. Турчинов [258], В.В. Черепанов [265], В.М. Чупров [270], А.Г. Шрубенко [276], В.В. Щукин [278] и др.).

Научный анализ проведенного исследования, основанный на доктринальных подходах, изложенных в юридической литературе [4; 37; 61; 88; 98; 105; 107; 217; 223; 225; 229; 239; 258; 256; 265] и законодательстве [84; 144; 154; 155, 174], посредством использования общего диалектического, формально юридического и системного методов позволяет определить понятие ГКП и субъекты ее реализации, место и роль СК как субъекта, реализующего ГКП в СОПС. Такой научный подход является исходным в исследовании формирования и реализации ГКП в СК.

Логика познания административно-правовых аспектов ГКП в СК предполагает в первую очередь изучение природы этой политики, исторических условий функционирования в конкретные периоды, состояния в настоящее время и перспектив дальнейшего правового регулирования данной сферы правоотношений. Такой научный подход, по справедливому утверждению Д.А. Керимова, позволяет определить связь и единство исторического и логического в познании правовых явлений, глубоко осмыслить сущность права и сформировать понимание правовых проблем [73, с. 109, 112].

Значительный вклад в исследование истории права отдельных аспектов рассматриваемой проблемы внесли В.А. Ананич [5], И.И. Бранчель [20], А.Ф. Вишневецкий [28], Т.И. Довнар [49],

А.В. Колдаев [80], Д.О. Серов [227], А.И. Швед [272] и др. Анализ теоретических источников и письменных памятников права [45; 46; 47; 133; 159; 160; 218; 236; 237] позволяет проследить в ретроспективном аспекте формирование кадров в органах, выполняющих следственную функцию, выявить закономерности становления и развития ГМП, особенности ее нормативно-правового регулирования, присущие соответствующим периодам, осуществить прогноз развития указанной сферы правоотношений.

В юридической литературе на доктринальном уровне правовое положение СК не исследовалось, имеются лишь публикации, отражающие отдельные элементы правового положения [14; 15; 35; 58; 99; 245]. Проблемам юридической ответственности посвящены коллективная монография «Теоретические и практические проблемы юридической ответственности» (2014) под общей редакцией А.Ф. Вишневого [245], а также труды Г.А. Василевича [24] и В.П. Шиенка [274]. Научно-теоретические подходы, связанные с правовым положением СК как субъекта, реализующего ГМП в СОПС, предопределяются законодательством [33; 154], а также правовыми актами СК, детализирующими правовой механизм ее реализации [27; 146; 166; 167; 169; 171; 172], позволяют выделить соответствующие уровни (блоки) элементов правового положения, выявить пробелы, коллизии, правовую неопределенность в регламентации отдельных аспектов данной сферы правоотношений, уточнить задачи СК, в том числе на основе сравнительно-правового анализа норм, регулирующих деятельность иных государственных органов в сфере ГМП [32; 130; 157; 180; 181; 183; 201; 202; 203; 204; 205; 206; 207; 208; 209].

Основополагающее значение для теории и практики процесса реализации СК ГМП в СОПС имеет исследование понятия и содержания указанной категории и ее стадий — формирования и реализации. При этом логика исследования базируется на положениях, содержащихся в работах А.Ф. Вишневого [27], В.В. Ершова [54], Е.Н. Мазаник [98], А.Ю. Тихомирова [251], О.И. Чуприс [266], в которых предложены теоретико-концептуальные подходы к формированию ГМП на основе анализа таких элементов правовой системы, как правопонимание, правотворчество, совокупность правовых норм. Реализация ГМП в СОПС с учетом подходов, изложенных в трудах А.Ф. Вишневого [27],

И.Ш. Киялсханова [75], А.П. Коренева [87], рассматривается на основе соответствующих форм деятельности участников правоотношений, связанных с исполнением, соблюдением, использованием и применением. В рамках настоящей монографии это позволяет выделить проблемы первого порядка, связанные с изложением содержательной стороны правовых предписаний в сфере ГКП в СК, и второго порядка — непосредственно связанные с реализацией должностными лицами СК своих компетенций. Представляется, что главное направление для выработки решения указанных групп проблем заключается в рассмотрении ГКП в СОПС как динамического процесса правовой системы, состоящего из этапов формирования и реализации; в формулировании определений их понятий и выявлении специфики форм реализации, определяющих в итоге понятие и содержание формирования и реализации ГКП в СОПС, а также теоретико-концептуальную основу для уяснения принципов указанной деятельности.

Проблемам исследования принципов посвящен ряд трудов известных ученых не только в области административного права (Д.Н. Бахрах, И.Н. Барциц, Ю.М. Буравлев, А.А. Демин, Л.А. Киселева, И.В. Козелецкий, О.Д. Лазор, Е.Н. Мазаник, Д.М. Овсянко, Л.М. Рябцев, Ю.Н. Стариков, О.И. Чуприс, А.Н. Шкляревский, В.И. Яковчук [16; 13; 21; 48; 76; 79; 94; 98; 190; 224; 234; 235; 269; 275; 282] и др.), но и в области общей теории права, методологии и других отраслей правовой науки (Н.Л. Бондаренко, Г.А. Василевич, В.А. Витушко, И.О. Грунтов, С.Г. Дробязко, А.Л. Захаров, В.Д. Зорькин, В.С. Каменков, Е.Г. Комиссарова, Т.Б. Макарова, А.Г. Тиковенко, В.Г. Тихиня, С.Е. Фролов, В.П. Шиенок [18; 23; 25; 26; 38; 50; 57; 60; 69; 81; 175; 247; 249; 250; 263; 274]) и др. При этом особое внимание заслуживают комплексные исследования Н.Л. Бондаренко «Принципы гражданского права Республики Беларусь» (2007) и И.О. Грунтова «Объект уголовно-правовой охраны и конструирование составов преступлений и правовых норм Общей части уголовного законодательства» (2017), в которых рассмотрены теоретические основы отраслевых принципов в системе права, их генезис и механизм реализации применительно к сфере гражданского и уголовного права не как абстрактные идеи, а как средство правового регулирования [18; 38]. Такой подход позволяет по-новому осмыслить природу правовых принципов

и отказаться от предыдущей (советской) правовой доктрины юридического позитивизма.

Важное место в исследовании указанной проблемы занимают принципы ГКП в СОПС, которые рассматриваются в работе как исходные положения, характеризующие сущность и цели данной политики, имеющие общегосударственный характер в процессе реализации рассматриваемой деятельности. Эти положения наиболее характерно выражают сущность регулируемых ею объектов, т. е. предмет правового регулирования, к которому следует отнести кадровую деятельность, связанную с организацией, управлением, обеспечением и осуществлением ГКП в СОПС (подбор, расстановка, подготовка, аттестация и воспитание кадрового потенциала) и отражающую специфику ее принципов.

Формирование принципов ГКП в СОПС основано на объективных закономерностях, представляющих собой исторически сложившиеся процессы функционирования административно-правового механизма регулирования общественных отношений в данной сфере. В связи с этим базирующиеся на указанных закономерностях принципы ГКП в СОПС выполняют ряд функций, которые представляют собой внешнее выражение таковых, т. е. возможность их воздействия на общественные отношения в целях регулирования кадровой политики в конкретных условиях развития общества и государства, отражающие сущность и социальное назначение ГКП в СОПС.

Исследование сущностно-содержательных аспектов ГКП в СОПС позволяет выдвинуть научную гипотезу о том, что служба в СК является самостоятельной разновидностью службы в военизированной организации в системе государственной службы в Республике Беларусь, представляющей собой профессионально-компетентную деятельность сотрудников СК. Доктринальной основой для обоснования выдвинутой гипотезы являются труды Р.В. Андриюшкина, А.М. Артемьева, В.Б. Гайдова, С.Ю. Дегонского, И.А. Дякиной, Д.С. Измайлова, А.М. Касумова, И.В. Козелецкого, К.И. Кеник, А.Н. Крамника, С.Ю. Миронченко, В.В. Подгруши, Л.М. Рябцева, Е.А. Суминой, Т.В. Телятицкой, А.Г. Тиковенко, М.Л. Трацевского, О.И. Чуприс [6; 7; 34; 39-44; 52; 63; 70; 71; 72; 79; 90; 106; 196; 218; 240; 244; 248; 252; 268; 269] и др., отражающие особенности бело-

русской государственно-правовой модели государственной службы как особого вида службы в сфере административно-правовых отношений.

Особого внимания заслуживают научные идеи О.И. Чуприс, изложенные в диссертации «Теоретические проблемы правового регулирования государственной службы Республики Беларусь» (2010), в которых на основании сущностной концепции государственной службы Республики Беларусь выделены два определяющих признака (характерные черты) — сущностное назначение и место ее осуществления [269, с. 222], а также С.Ю. Дегонского, сформулировавшего понятие службы в органах внутренних дел как разновидность государственной службы [39, с. 44], позволяющие в ходе проводимого исследования рассмотреть в аспекте соотношения общего и частного такие понятия, как «государственная служба» и «служба в Следственном комитете как разновидность службы в военизированной организации в системе государственной службы», выделить специфику исследуемого подвида, провести разграничение правового положения различных категорий работников, осуществляющих трудовые функции в СК.

Теоретико-концептуальные подходы к ГКП в СК предопределяются основными направлениями в ее реализации — сущностно-концептуальным, функциональным и идеологическим, которые имеют целью выработку и воплощение в правовую реальность совокупности научных взглядов, идей и принципов, характеризующих развитие ГКП в СК как вида государственно-правовой деятельности. В этом плане определенный интерес представляют работы А.Н. Крамника, раскрывающие сущность реализации административно-правовых норм в системе государственного управления Республики Беларусь, а также систему мер административно-правового воздействия в случае их невыполнения [89, с. 32; 91]; исследования О.З. Рыбключевой, в которых излагается содержание механизма реализации ГКП, квалификационных требований, предъявляемых при приеме на службу в органы внутренних дел, обосновывается идея разработки концепции кадровой политики МВД, внедрения системы индикаторов кадрового потенциала, технологий прогнозирования кадровых изменений и методологии оценки кадров [220; 221; 222]; работы

С.А. Балашенко, в которых освещаются проблемные вопросы направления совершенствования подготовки юридических кадров, функционирования контрактной системы и государственного управления [9; 10; 11], а также монография А.И. Шведа «Централизованная государственная политика Республики Беларусь в сфере судебно-экспертной деятельности: предпосылки формирования и перспективы развития» (2020), в которой раскрывается сущность понимания следователями практических проблем эффективного судебно-экспертного сопровождения судопроизводства и путей их разрешения [271]. Для исследования вопросов формирования идеологического направления большое значение имеют также труды С.Н. Князева [192]. Обозначенные направления решения проблемных вопросов в указанной сфере актуальны и для СК, однако требуют соответствующей проработки с учетом специфики вида государственной военизированной службы в данном правоохранительном органе.

Государственно-управленческое содержание реализации ГКП в СК обусловлено наличием в его правовом механизме системы субъектов, которая характеризуется структурированной совокупностью уполномоченных органов и подразделений общегосударственного, ведомственного, регионального и районного уровней, наделенных рядом прав и обязанностей, государственно-властными полномочиями, реализующих исполнительно-распорядительную деятельность посредством соответствующих форм и методов. Научный анализ организационно-структурной и компетенционной составляющей правового механизма реализации ГКП в СК предполагает изучение элементов системы субъектов, осуществляющих данную политику в СК, выполняющих определенные функции в рамках их полномочий при реализации ее сущностно-концептуального, функционального и идеологического направлений.

В целях обеспечения эффективности реализации ГКП в СК, оценки результативности правового воздействия ее субъектов при осуществлении ими своей деятельности сущностный характер для исследования имеет проблема объективности измерения человеческой деятельности, представляющего определение и сравнение в числовом выражении цели (установленный эталон, критерий) с достигнутым результатом (показатели исследуемого объекта),

с учетом целей и специфики реализации ГКП в СК. На основании трудов А.В. Борщёва [19], А.А. Зелепукина [59], Т.М. Кузнецова [92], анализирующих широкий спектр принципов и способов организации оценки правопонимания, правотворчества и правоприменения, А.Л. Савенка, рассматривающего универсальные методологии правовых исследований и проблемы теории эффективности [226], Т.И. Макаровой, исследовавшей критерии эффективности и ценности права с позиций отраслевых юридических наук [100], а также соответствующих работ в сфере административных правоотношений О.С. Рогачевой [216], Д.В. Гвоздева и С.В. Добрияна [2], Т.В. Телятицкой [244] изучена эффективность реализации СК ГКП в СОПС. Результаты научных исследований указанных и иных авторов легли в основу научного анализа эффективности ГКП в СК, позволившего определить критерии и показатели оценки, характеризующие результативность деятельности системы субъектов, реализующих сущностно-концептуальное, функциональное и идеологическое направления такой политики.

Применение статистического анализа, социологического опроса, системно-функционального анализа содержания деятельности по формированию и реализации ГКП в СК способствовало выявлению актуальных аспектов осуществления подбора кадров, агитации на службу, приема на службу, назначения на должность, подготовки и инкорпорации правовых актов, выработки стратегии кадровой работы, критериев замещения вакантных должностей, расширения института внештатных сотрудников, транспарентного подбора на конкурсной основе, организации работы с молодыми сотрудниками, их адаптации, совершенствования института наставничества, оценки кадрового потенциала, определения критериев профессионального роста, формирования резерва, эффективной расстановки кадров, переподготовки и повышения квалификации, форм воспитательной работы, в том числе идеологической, социокультурной деятельности, порядка социологического исследования служебных коллективов и др. Научная достоверность полученных выводов подтверждается анализом нормативных правовых актов Республики Беларусь и других государств, изучением статистических данных, результатами анкетирования 302 сотрудников СК [приложение А].

При проведении исследования важным явилось использование также традиционных для юридической науки общенаучных методов (всеобщий диалектический, исторический, логический, системно-деятельностный, структурно-функциональный, анализ, синтез, индукция, дедукция и др.), а также специальных методов (сравнительно-правовой, формально-юридический, наблюдения, моделирования социально-правовых оценок, контент-анализ, концептологический анализ, коммуникативный и др.).

Таким образом, на основе применения вышеуказанных методов научного исследования, базирующихся на общем диалектическом методе, конкретизированы предмет и задачи исследования, направления и научные подходы для комплексного теоретико-прикладного исследования административно-правовых аспектов реализации ГКП в СК посредством определения: ГКП и субъектов ее реализации; ретроспективного анализа реализации кадровой политики в СОПС; правового положения СК как субъекта, реализующего ГКП в СОПС; содержания, понятия и принципов реализации ГКП в СК; места и роли службы в СК; содержания основных направлений реализации ГКП в СК; системы ее субъектов; эффективности реализации ГКП в СК.

ГЛАВА 1. ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ АСПЕКТЫ РЕАЛИЗАЦИИ ГОСУДАРСТВЕННОЙ КАДРОВОЙ ПОЛИТИКИ В СИСТЕМЕ ОРГАНОВ ПРЕДВАРИТЕЛЬНОГО СЛЕДСТВИЯ

1.1. Сущность и содержание реализации государственной кадровой политики

В основе любой деятельности находится человек, поэтому именно потребности людей, их способности и возможности определяют качество жизни, уровень развития гражданского общества, политических институтов и правовой системы. В связи с этим актуальным является проведение государством квалифицированной и сбалансированной кадровой политики, которая позволяла бы успешно решать задачи современного общества и государства. В условиях глобализации политических, экономических и социальных процессов, нарастания угроз международного терроризма, организованной преступности, коррупции качество реализации ГKP приобретает особую актуальность как для государства в целом, так и для субъектов этой политики. Целью такой научно-организованной государственной деятельности субъектов является формирование интеллектуального потенциала (в том числе правоохранительной системы), способного эффективно решать поставленные задачи защиты прав и законных интересов граждан, общества и государства, повышения их благосостояния, обеспечения безопасности, развития институтов гражданского общества и др.

Теоретические положения ГKP подвергались исследованию в трудах таких отечественных и зарубежных ученых, как А.Е. Лунёв, В.А. Власов, В.М. Манохин, А.В. Петрищев и др. [97; 29; 101; 195], и носили преимущественно прикладной характер. Так, в советское время в 60–80-х гг. прошлого века кадровая политика рассматривалась главным образом через призму «диктатуры пролетариата» и «политически зрелых специалистов» [283, с. 10–27]. При этом первостепенное значение придавалось классовому происхождению лица и исключению «чуждого элемента» [36, с. 16], а лишь потом — профессионализму и инициативности. В юриспруденции кадровая политика и кадро-

вая работа рассматривались эмпирической областью деятельности, оберегаемой от научного освещения [273, с. 317].

В ряде зарубежных научных изысканий, в частности У. Оучи, Ф.У. Тейлора, А. Файоля, Г. Эмерсона, кадровая политика исследовалась с практической точки зрения как основа эффективного производства и функционирования [193; 242; 262; 279]. Так, А. Файоль рассматривает подбор рабочего состава как один из важнейших элементов административной функции наравне с выработкой общей программы работы предприятия, координацией усилий и гармонизацией действий. В основу его позиции положены критерии (установки), которыми должны обладать различные категории работников, а также определена их важность; к таким установкам отнесены физические, умственные, нравственные качества, специальные знания, опыт и др. [261, с. 11–17]. Г. Эмерсон делает акцент на «сознательное управление, сознательное творчество», базируясь на двенадцати принципах производительности, которые являются универсальными не только для производственного предприятия, но и для других сфер и организаций. К таким принципам он относит точность поставленных идеалов и цели, здравый смысл, компетентную консультацию, дисциплину, справедливое отношение к персоналу, быстрый, надежный, полный, точный и постоянный учет, диспетчирование, нормы и расписания, нормализацию условий, нормирование операций, писанные стандартные инструкции, вознаграждение за производительность [261, с. 88–89]. Ф.У. Тэйлор обосновывает необходимость постоянного внедрения в производство инноваций через обучение персонала руководителями среднего звена [261, с. 236–237]. Г. Форд связывает эффективную кадровую политику с упразднением волокиты и бюрократии, обеспечением доступа работника к управлению, развитием инициативы [261, с. 316]. Анализ работ упомянутых авторов показывает, что они носят в основном прикладной характер и в современных условиях требуют комплексного осмысления.

После обретения Республикой Беларусь государственного суверенитета отдельные результаты научных исследований в области ГКП советского времени, в том числе достаточно продуктивные для указанного периода в государстве, оказались малоэффективны. Обусловлено это трансформацией общественных отношений в современных

условиях жизнедеятельности общества и государства, в основе которой лежит содержательная сторона реализации функций ГКП, поскольку они не сводятся лишь к прикладному их характеру (подбор, расстановка, воспитание кадров и др.), а включают мировоззренческо-методологический подход к их формированию. Научный анализ ГКП подтверждает, что мировоззренческая компонента ГКП рассматривается в тесной взаимосвязи с общественно-политическими и экономическими реалиями демократического правового социального государства. Она выступает основой формирования профессионального кадрового потенциала государственного служащего, определяет мотивацию его деятельности и гарантирует стабильность кадрового ядра.

Исследование показывает, что понятие ГКП тесно взаимосвязано с такими понятиями, как «политика» и «кадровая политика», однако они не являются тождественными. Так, греческое слово «politika» происходит от слов «polis», «politikos» (город-государство и все то, что его наполняет) и означает государственные или общественные дела. В Большой советской энциклопедии термин «политика» трактуется в широком смысле слова — это сфера деятельности, связанная между классами, нациями и другими социальными группами, ядром которой выступает завоевание, удержание и использование государственной власти [198]. В политологии политика определяется как организационная и регулятивно-контрольная сфера общества, основанная в системе других таких сфер: экономической, идеологической, культурной, правовой, религиозной [199, с. 770]. Таким образом, следует отметить, что понятие «политика», во-первых, включает не только деятельность государства и его представителей, но и более широкий круг субъектов и социальных отношений; во-вторых, сфера деятельности политики распространяется на широкий спектр общественных отношений, в том числе на формирование кадрового потенциала.

В Энциклопедическом словаре Брокгауза и Ефрона под политикой в узком смысле понимается совокупность реальных фактов, изучаемых политическим искусством, т. е. практическая деятельность государства и других субъектов политики [200, т. 24, с. 302–303], а под словом «кадры» — та часть военнослужащих, которые принимали участие в формировании частей ополчения [67, т. 13а, с. 880]. В даль-

нейшем данный термин приобрел более широкое значение — как основной (штатный) состав подготовленных, квалифицированных работников предприятий, учреждений, профессиональных и общественных организаций той или иной отрасли деятельности, а в более широком смысле — вообще все постоянные работники [66, т. 11, столбец 384–385].

Ученые-административисты А.П. Леонов, Т.Я. Кузнецова, В.А. Яцков рассматривают кадровую политику как стратегическую деятельность по созданию целостной системы формирования и эффективного использования кадрового потенциала, ориентированного на решение определенных задач [95, с. 117]; стратегию действий, объединяющую различные формы и методы работы, стиль ее проведения [93, с. 35]; определение стратегической и тактической линии, выявление научных принципов подбора, расстановки и воспитания работников, установление целей, задач, характера направлений форм и методов кадровой работы, требований к кадрам в конкретно-исторических условиях того или иного периода развития страны [283, с. 8]; В.А. Сулемов — как социальное явление, управленческую функцию [239, с. 81–82]; Г.И. Казимирчук — как составную и неотъемлемую часть государственной кадровой политики, инструмент ее реализации в деятельности [68, с. 4], С.Г. Дырда — как реализацию установок органов государственной власти и управления на основе вырабатываемых им принципов, законов и решений [51, с. 6]; А.Я. Кибанов — как систему знаний, взглядов, принципов, методов и практических мероприятий государственных органов и организаций основного звена управления, направленных на установление целей, задач, форм и методов кадровой работы во всех сферах человеческой деятельности [74, с. 10].

Таким образом, общий подход указанных исследователей к определению кадровой политики позволяет сделать вывод, что основной ее целью является формирование различными ее субъектами (с учетом их особенностей) кадрового потенциала не только в интересах государства, но и других субъектов политики. В связи с этим особое значение приобретает разделение понятий «кадровая политика» и «ГКП».

Несмотря на довольно подробное и всестороннее освещение вопросов ГКП, до настоящего времени не выработано общепринятого

ее определения. Большинство ученых понимают ГКП в широком смысле: Е.Н. Мазаник — как государственно-властную деятельность, направленную на регулирование системы общественных отношений в сфере эффективного использования трудовых ресурсов через институционализацию организационных структур, определение правовых принципов, организационных форм и методов работы с кадрами [98, с. 48–49]; Е.Ю. Иванова — как «последовательную деятельность государства и всех его органов по формированию требований к государственным и муниципальным служащим, по их подбору, подготовке и рациональному использованию их профессионального потенциала» [61, с. 92]; А.И. Турчинов — как деятельность и отношения государства в области воспроизводства (формирования) и востребованности кадрового потенциала общества [258, с. 212]; А.В. Трухачёва — как общий курс и последовательную деятельность государства по формированию требований к государственным служащим, их отбору, подготовке и рациональному использованию с учетом состояния и перспектив развития государственного аппарата, прогнозов о количественных и качественных потребностях в кадрах государственных служащих [256, с. 75]; А.С.М. Аль-Шаиби — как систему целей, задач, приоритетов и принципов, направленных на реализацию государственной политики, укрепление жизнеспособности и мощи государства, обеспечение конкурентоспособности его экономики с учетом факторов внутренней и внешней среды [4, с. 68]; В.М. Голянич — как структурно-функциональный механизм обоснования стратегии и тактики рационального использования трудовых ресурсов (человеческого капитала) страны в виде обоснованных целей, задач, приоритетов и принципов деятельности государства по регулированию кадровых процессов и отношений [37, с. 119]. Существуют и иные сходные определения ГКП [276, с. 9].

В Концепции государственной кадровой политики Республики Беларусь ГКП определена в узком смысле — как «деятельность государства по созданию целостной системы формирования и эффективного использования трудовых ресурсов, развития кадрового потенциала отраслей экономики и сфер деятельности, ориентированного на эффективное решение актуальных экономических, социальных и поли-

тических задач, а также по обеспечению кадровой безопасности» [85]. Таким образом, в науке административного права и нормотворчестве существуют различные подходы к пониманию содержания ГКП. В целях их уточнения представляется важным исследовать прежде всего объекты и предмет ГКП.

Так, **объекты** ГКП рассматриваются в широком и узком смысле. Под объектом в широком смысле следует понимать то, на что направлена конкретная деятельность. В Философской энциклопедии термин «объект» определен как то, что противостоит субъекту, на что направлена его предметно-практическая и познавательная деятельность [188, т. 4, с. 123]. При этом под объектом права понимаются общественные отношения, которые в данных социально-экономических и политических условиях подлежат правовому регулированию [189, т. 18 с. 260].

В научной литературе к объектам ГКП относят кадровый потенциал общества, наиболее общие принципы формирования трудовых и кадровых отношений [280, с. 213]; социальные группы, на которые направлена практическая деятельность субъектов, а также кадровые процессы, отношения, механизмы реализации кадровой политики [265, с. 377]; «кадровый потенциал всех сфер общества в той части, которая отражает наиболее общие правовые основы для формирования и использования» [258, с. 9].

В Концепции государственной кадровой политики Республики Беларусь объекты ГКП рассматриваются в узком смысле — как процессы формирования, использования и развития кадрового потенциала отраслей экономики и сфер деятельности [85]. Таким образом, в указанной Концепции приоритеты расставлены исходя из необходимости обеспечения кадрами наиболее важных и уязвимых сфер жизнедеятельности общества.

Предмет ГКП отражает сущность данной политики, раскрывает ее содержание, наиболее важные ее признаки. По мнению А.В. Новокрещенова, к ним следует отнести общегосударственный, общенациональный интерес, заключающийся в обеспечении расширенного воспроизводства интеллектуально-профессионального потенциала страны и наиболее эффективное его использование, выражение и реализация права на труд [107, с. 20]. Соглашаясь с автором, в то

же время считаем, что предмет ГКП нуждается в уточнении в части указания средств ее регулирования.

Более широко предмет ГКП трактует, например, А.В. Костюков, включая в него часть трудовых отношений; сами кадры государства; механизмы формирования и востребованности кадрового потенциала общества; механизмы контроля содержания и качества подготовки кадрового потенциала и защиты общества от непрофессионалов; механизмы стимулирования инвестиций в развитие кадров предприятий и организаций; механизмы защиты граждан, занятых в профессиональной деятельности; кадровые процессы и кадровые отношения в государственных учреждениях и других организациях [88, с. 20]. Анализируя приведенное определение, необходимо отметить, что сами кадры государства относятся не к предметной области ГКП, а являются ее объектом. На наш взгляд, предмет ГКП — выработанные государством стратегия и принципы, позволяющие при помощи административно-правового механизма регулировать систему общественных отношений в области расширенного воспроизводства интеллектуально-профессионального потенциала. Главная цель такой политики заключается во всесторонней реализации права людей на труд, а также создании и формировании кадрового потенциала, способного решать поставленные задачи в различных областях и сферах.

В Философской энциклопедии **субъект** определен как носитель предметно-практической деятельности и познания (индивид или социальная группа), источник активности, направленный на объект [238, т. 5, с. 154–155]. Иными словами, под субъектом любой деятельности понимается тот, кто осуществляет, реализует, приводит ее в исполнение.

Большинство ученых сходится во мнении, что субъекты ГКП в широком смысле — это определенные нормативными правовыми актами носители прав, обязанностей и ответственности в сфере формирования и ее реализации [98, с. 22]. В качестве субъектов ГКП выступают различные социально-правовые институты: народ, государство, государственные органы, политические и общественные объединения, предприятия, организации, органы местного управления и самоуправления, граждане [239, с. 118].

В Концепции государственной кадровой политики Республики Беларусь к субъектам отнесены государственные органы и иные организации, участвующие в разработке, формировании и реализации государственной кадровой политики и (или) обладающие полномочиями по вопросам управления трудовыми ресурсами [85].

В результате проведенного анализа установлено, что ГКП обладает рядом специфических *признаков*, позволяющих отграничить ее от иных видов государственно-управленческой деятельности. Во-первых, ГКП — это деятельность определенных органов государства, причем она носит государственно-властный характер и имеет стратегические цели и задачи по формированию высококвалифицированного кадрового потенциала. Во-вторых, данная деятельность реализуется посредством механизма административно-правового регулирования, являющегося практическим выражением государственной правоприменительной функции, направленной на регулирование общественных отношений в рассматриваемой сфере. В-третьих, как и любая государственно-управленческая деятельность, ГКП реализуется определенным кругом субъектов, к которым относятся государственные и негосударственные организации, должностные лица, граждане, действующие на основании выработанной государством стратегии. В-четвертых, данная деятельность направлена на формирование качественного кадрового потенциала, способного решать поставленные перед государством задачи. В-пятых, объектом деятельности выступают люди независимо от социально-демографических характеристик, возможности реализации ими права на труд.

Таким образом, ГКП в широком смысле — это основанная на государственной стратегии и принципах деятельность государственных и негосударственных организаций, должностных лиц и граждан по реализации правовых средств механизма административно-правового регулирования общественных отношений, направленная на обеспечение права человека на труд, формирование и эффективное использование кадрового потенциала трудовых ресурсов, способных решать актуальные задачи в различных областях государственной и общественной жизни.

Между тем подобный подход к определению ГКП в широком смысле не снимает проблемы повышения эффективности деятель-

ности государственных, в том числе правоохранительных, органов в этой сфере. Как обоснованно отмечает О.И. Чуприс, «при отсутствии в условиях интеграционных преобразований четко закрепленной компетенции органов государственного управления, четкости и непротиворечивости функций и исключения их дублирования данное управление замыкается само в себе, разрушая идею государственного управления как внешнего управления, а ограничивается лишь внутренним управлением, обеспечивающим собственное существование (государственное управление ради самого государственного управления)» [267, с. 45]. Этим обстоятельством обусловлена необходимость понимания ГКП в узком смысле.

ГКП в узком смысле — это подзаконная, властная, государственно-управленческая деятельность специальных субъектов по определению государственной стратегии и принципов формирования и эффективного применения кадрового потенциала государственных органов, разработке и реализации правовых средств механизма административно-правового регулирования общественных отношений, складывающихся по поводу подбора, расстановки, подготовки и воспитания трудовых ресурсов, способных по своим физическим, психологическим, интеллектуальным, профессиональным и иным качествам и характеристикам решать поставленные задачи в конкретных отраслях и сферах государственного управления.

Анализ законодательства в области формирования и реализации ГКП показывает, что данную политику на республиканском и местном уровнях осуществляют компетентные должностные лица государства, государственных органов и их руководители. Другими словами, под такими субъектами понимаются коллективы и лица, которые наделены конкретным объемом обязанностей и прав, обладают уникальной компетентностью в указанной сфере и образуют целостную систему.

По содержанию деятельности субъекты ГКП можно условно разделить на три группы: государственные организации, негосударственные организации и граждане.

Первую группу субъектов составляют государственные органы и должностные лица. К ним относятся Президент Республики Бела-

реть, Совмин, подчиненные им органы и организации, суд, прокуратура, КГК, СК, местные органы государственной власти и др.

Так, Президент Республики Беларусь обладает широким кругом полномочий в сфере реализации ГКП, в том числе по созданию, реорганизации и упразднению государственных органов, а также в соответствии со ст. 84 Конституции [84] при назначении и согласовании назначения граждан на определенные должности. В целях совершенствования системы подбора и расстановки руководителей государственных органов и иных государственных организаций в Беларуси создан кадровый реестр Главы государства [174], установлен порядок назначения и согласования назначения на указанные должности [144]. В частности, в соответствии со ст. 12 Закона о Следственном комитете Президент Республики Беларусь устанавливает штатную численность Комитета, утверждает перечень должностей высшего начальствующего состава СК, назначает на должности, отстраняет, освобождает от должностей Председателя СК, его заместителей, начальников УСК [154].

Совет Министров Республики Беларусь в соответствии со своими полномочиями разрабатывает и вносит на рассмотрение Президента Республики Беларусь предложения по осуществлению кадровой политики, направленной на создание необходимого резерва высококвалифицированных руководящих работников системы подчиненных ему республиканских органов государственного управления и иных государственных организаций, а также местных исполнительных и распорядительных органов, содействует обеспечению их подготовки и повышения квалификации [155, абз. 2 ст. 22].

Указом Президента Республики Беларусь от 5 мая 2006 г. № 289 «О структуре Правительства Республики Беларусь» утвержден перечень республиканских органов государственного управления и государственных организаций, подчиненных Правительству Республики Беларусь. К этим органам отнесены министерства, государственные комитеты, государственные организации. Вместе с тем в соответствии со ст. 6 Конституции Республики Беларусь государственная власть осуществляется на основе разделения ее на законодательную, исполнительную и судебную [84]. При этом следует учитывать, что определенным объемом исполнительной власти наделены и иные

государственные органы. Например, СК, прокуратура, суд не являются органами исполнительной власти, поскольку их основное предназначение состоит в проведении предварительного следствия, осуществлении прокурорского надзора и правосудия [225, с. 61–62], однако в части реализации ГКП по формированию кадрового потенциала они обладают признаками административной правоспособности.

Реализация кадровой политики на местах относится к компетенции местных исполнительных и распорядительных органов. Объектом кадровой политики этого субъекта выступает та часть трудоспособного населения, которая проживает или имеет отношение к административной территории конкретного местного исполнительно-распорядительного органа. Целью данной политики является формирование корпуса управленцев нового поколения и обеспечение предприятий и организаций высококвалифицированными профессионалами с учетом ситуации в регионе. К таким особенностям могут быть отнесены неблагоприятная демографическая ситуация, ограниченность притока трудовых ресурсов, необходимость возрождения и развития села, создание крупных производств, реализация масштабных международных и межгосударственных проектов, состояние и динамика преступности. Региональные власти реализуют кадровую политику с учетом этих особенностей и наиболее оперативно реагируют на складывающуюся ситуацию, решая ежедневно возникающие проблемные вопросы.

Вторую группу субъектов ГКП составляют негосударственные организации и их должностные лица. Предприятия негосударственной формы собственности ведут постоянную работу над созданием конкурентного продукта производства, обеспечить высокую добавленную стоимость которого возможно лишь при наличии высокоинтеллектуального кадрового потенциала. Так, в Беларуси достаточно эффективно развивается государственно-частное партнерство, когда инициативы реального сектора экономики (независимо от формы собственности) поддерживаются государством и воплощаются в жизнь. Примером такого сотрудничества стало подписание Декрета Президента Республики Беларусь от 21 декабря 2017 г. № 8 «О развитии цифровой экономики», целью которого является развитие Парка высоких технологий, инновационной сферы и построения современ-

ной цифровой экономики в Республике Беларусь [150], а соответственно создание условий для производства и реализации востребованной в мире, конкурентноспособной продукции, инвестирования в будущее IT-кадры и образование, внедрения новейших финансовых инструментов и технологий.

К этой группе субъектов следует отнести не только предприятия, но и общественные объединения, роль которых с развитием гражданского общества постоянно возрастает. Например, в области охраны окружающей среды поднимаются актуальные вопросы, которые непосредственно влияют на ГКП государственных органов.

Третью группу субъектов составляют граждане. В соответствии со ст. 3 Конституции единственным источником государственной власти и носителем суверенитета в Республике Беларусь является народ [84], который осуществляет свою власть непосредственно через представительные и иные органы в формах и пределах, определенных Основным Законом. В связи с этим народ выступает субъектом реализации ГКП, либо участвуя в ее проведении непосредственно, либо через свои представительные и иные органы (например, через Всебелорусское народное собрание, депутатов органов законодательной власти, местные органы управления и самоуправления).

Таким образом, одним из признаков ГКП является ее многосубъектность, охватывающая широкий перечень организаций и граждан, что позволяет одновременно проводить ГКП не только на различных уровнях, но и в различных сферах и областях жизнедеятельности.

Особая роль в реализации ГКП отводится правоохранительным органам как государственным органам, реализующим ГКП в правоохранительной сфере, представляющим собой целерациональную, устойчивую, иерархическую, целостную систему элементов, а также системообразующих связей, функционирующую в целях формирования качественного кадрового потенциала правоохранительных органов.

В науке административного права есть несколько точек зрения по вопросу определения понятия и перечня правоохранительных органов. Не вдаваясь глубоко в суть вопроса, административисты Украины насчитали около 80 органов, которые являются правоохранительными, исходя из определения правоохраны, разработанной теорией

права. В Казахстане, например, использован иной подход — принят закон, в котором установлено, что правоохранительный орган — это государственный орган, обеспечивающий соблюдение и защиту прав и свобод человека и гражданина, законных интересов физических и юридических лиц, государства, реализующий политику государства по противодействию преступности и иным правонарушениям в соответствии со своей компетенцией, наделенный специальными полномочиями по обеспечению законности и поддержанию общественного порядка, выявлению, предупреждению, пресечению, расследованию правонарушений, исполнению судебных решений по уголовным делам [148]. Данный подход поддерживается и нами, поскольку является общепринятым для правовой системы Беларуси.

С учетом этого подхода определены следующие задачи органов правоохранительной системы: защита жизни, здоровья, чести и достоинства, прав и свобод и законных интересов граждан, общества и государства от преступных и иных противоправных посягательств; охрана общественного порядка и обеспечение общественной безопасности; защита собственности от преступных и иных противоправных посягательств; профилактика, выявление и пресечение преступлений [162, ст. 2]; всестороннее, полное, объективное и оперативное расследование преступлений в соответствии с подследственностью, установленной уголовно-процессуальным законодательством [154, ст. 4]; предупреждение, выявление и пресечение террористической и иной экстремистской деятельности, организованной преступности и коррупции, незаконной миграции, незаконного оборота наркотических средств, психотропных веществ, их прекурсоров и аналогов, оружия, боеприпасов, ядерных материалов и их компонентов, контрабанды, других преступлений [163, ст. 2]; защита интересов общества и государства от преступных и иных противоправных посягательств в экономической сфере [164, ст. 2]; координация правоохранительной деятельности государственных органов, осуществляющих борьбу с преступностью и коррупцией, а также деятельность по борьбе с преступностью иных организаций, участвующих в борьбе с преступностью, профилактика правонарушений [149, ст. 4] и др.

В рассматриваемой системе в зависимости от функционального предназначения выделяется три подсистемы. Первую подсистему

образуют государственные органы, непосредственно не осуществляющие государственную правоохранительную функцию, но определяющие стратегию правоохранительной деятельности государства, а следовательно, и стратегию формирования кадрового потенциала государственных правоохранительных органов, к которым относятся Президент Республики Беларусь, Совет Министров Республики Беларусь, Национальное собрание Республики Беларусь. Вместе с тем необходимо учитывать, что особое место в этой группе отведено Генеральной прокуратуре и подчиненным ей органам прокуратуры, которые, в основном выступая координатором в правоохранительной деятельности и непосредственно влияя на формирование кадрового потенциала государственных органов, в соответствии с законодательством вправе самостоятельно проводить расследование, давать санкции на проведение отдельных следственных действий и оперативно-розыскных мероприятий. Реализуя эти полномочия, органы прокуратуры являются субъектами осуществления правоохранительной функции, в том числе в досудебном уголовном производстве.

Вторую подсистему образуют органы государственного управления, являющиеся субъектами реализации правоохранительной функции государства и непосредственно реализующие ГКП в правоохранительной сфере в целом, к которым относятся МВД, КГБ, КГК, ГТК, ГПК и др. Эти государственные органы имеют ограниченную компетенцию по ведению досудебного производства и лишены права осуществления предварительного следствия.

К третьей подсистеме относятся государственные органы и должностные лица, реализующие функцию предварительного следствия (СК, прокуратуры, следователи органов государственной безопасности).

Компетенция и сфера деятельности указанных субъектов различна. Ключевым субъектом выступает СК как специализированный государственный орган, на который непосредственно возложена функция предварительного следствия (именно СК ежегодно расследуется более 99 % уголовных дел). В связи с этим при формировании кадрового потенциала органов предварительного следствия основным субъектом является СК. Данный Комитет как субъект, реализующий ГКП в СОПС, — единый, централизованный государственный

правоохранительный орган, реализующий обозначенную политику посредством подбора, расстановки, подготовки, переподготовки, повышения квалификации и аттестации сотрудников, гражданского персонала, формирования резерва руководящих кадров.

Таким образом, целесообразно сделать следующие выводы.

ГКП в широком смысле — это основанная на государственной стратегии и принципах деятельность государственных и негосударственных организаций, должностных лиц и граждан по реализации правовых средств механизма административно-правового регулирования общественных отношений, направленная на обеспечение права человека на труд, формирование и эффективное использование кадрового потенциала трудовых ресурсов, способных решать актуальные задачи в различных областях государственной и общественной жизни.

ГКП в узком смысле — это подзаконная, властная, государственно-управленческая деятельность специальных субъектов по определению государственной стратегии и принципов формирования и эффективного применения кадрового потенциала государственных органов, разработке и реализации правовых средств механизма административно-правового регулирования общественных отношений, складывающихся по поводу подбора, расстановки, подготовки и идеологического воспитания трудовых ресурсов, способных по своим физическим, психологическим, интеллектуальным, профессиональным и иным качествам и характеристикам решать поставленные задачи в конкретных отраслях и сферах государственного управления.

Классифицируя субъектов ГКП по содержанию деятельности, можно выделить следующие группы: 1) государственные органы и должностные лица (Президент Республики Беларусь, Совет Министров Республики Беларусь, местные исполнительные и распорядительные органы и иные государственные органы и должностные лица); 2) негосударственные организации и их должностные лица; 3) граждане. Взаимодействие этих групп субъектов позволяет развивать государственно-частное партнерство в сфере реализации ГКП.

Особая роль в реализации ГКП отводится правоохранительным органам как государственным органам, реализующим такую политику в правоохранительной сфере, представляющим собой целерациональную, устойчивую, иерархическую, целостную систему элемен-

тов, а также системообразующих связей, функционирующую в целях формирования качественного кадрового потенциала правоохранительных органов.

В рассматриваемой системе ГКП правоохранительных органов выделяются следующие подсистемы:

1) государственные органы, непосредственно не осуществляющие государственную правоохранительную функцию, однако определяющие стратегию правоохранительной деятельности государства, а, соответственно, стратегию формирования кадрового потенциала государственных правоохранительных органов, к которым относятся Президент Республики Беларусь, Совмин;

2) органы государственного управления, являющиеся субъектами реализации правоохранительной функции государства и непосредственно реализующие ГКП в правоохранительной сфере в общем. К ним относятся МВД, КГБ, КГК, ГТК, ГПК и др.;

3) органы и должностные лица, реализующие функцию предварительного следствия, к которым относятся СК, органы прокуратуры, следователи органов государственной безопасности.

СК как субъект, реализующий ГКП в СОПС, — это единый и централизованный государственный правоохранительный орган, реализующий данную политику посредством подбора, расстановки, подготовки, переподготовки, повышения квалификации, идеологического воспитания сотрудников и гражданского персонала, в том числе аттестации сотрудников, формирования резерва руководящих кадров.

1.2. Становление и развитие кадровой политики в системе органов предварительного следствия

Эволюцию взглядов на систему формирования кадров ОПС следует рассматривать в контексте права Беларуси, закрепленных в нем соответствующих административных, конституционных, уголовно-процессуальных и иных норм, которые связаны с правовым положением СК и выполняемыми им задачами.

Обусловлено это тем, что, во-первых, в отечественной науке данные проблемы не нашли глубокого научного осмысления, имеются лишь носящие фрагментарный характер отдельные исследования

В.А. Ананича [5], И.И. Бранчеля [20], Т.И. Довнар [49], А.В. Колдаева [80], Д.О. Серова [227], М.Л. Трацевского [253], А.И. Шведа [272] и др. В связи с этим представляется важным проанализировать процесс формирования кадров ОПС в исторически-ретроспективном аспекте, а также классифицировать основные этапы становления и развития данных органов.

Во-вторых, нормативное регулирование правового положения ОПС и соответственно кадровой политики в их деятельности, как и иных сфер жизнедеятельности общества, определяется общественно-политическим строем конкретного государства, существовавшего в различное время на территории Беларуси. Эволюционный процесс формирования правового положения ОПС и нормативно-правового обеспечения кадровой политики включает следующие основные периоды: 1) ВКЛ, Речи Посполитой; 2) Российской империи; 3) БССР; 4) современный (Республики Беларусь).

Анализ источников права, связанных с предварительным следствием в период *ВКЛ и Речи Посполитой*, показывает, что в феодальном праве Беларуси не было закреплено положений о специальном органе предварительного расследования. В соответствии с нормами Статута ВКЛ 1566 г. отдельные должностные лица судов и административного аппарата были наделены функциями предварительного следствия. Так, в разделе XI данного Статута нормативно закреплялись обязанности возного по проведению предварительного следствия [236, арт. 6]. Правовое положение указанного должностного лица включало права, обязанности, порядок избрания и принесения присяги. В частности, возный избирался на заседании суда, получал от канцелярии Великого князя лист, подтверждающий его полномочия [237, с. 108], давал публичную присягу перед судом и шляхтою «иж кде бы кольвек были послании с права, або будут взяты на вшелякие справы земские, так и реч рухомую и што будут видеть и слышьеть, то перед правом земским, где бы была того потреба, справедливее сознати мают, не чинечи фолькги никому, водлуг Бога и чсти своей» [28, с. 136]. Таким образом, в рассматриваемый период устанавливался определенный порядок вступления в должность — ритуал присяги, основанный на христианских и морально-нравственных ценностях, чем подчеркивалась этическая сторона деятельности

как обязательное условие для занятия государственной должности возного.

Согласно арт. 104 раздела 4 Статута ВКЛ 1588 г. возным, именуемым по-латински «генерал», может быть назначен только уроженец и подданный государства, который умеет писать на старобелорусском языке [237, с. 108]. Запрещалось давать такие должности иностранцам, получившим подданство [237, с. 46], а также представителям нехристианских народов княжества [237, с. 184]. Эти требования к подбору кандидата на должность возного были направлены на обеспечение внутренней безопасности ВКЛ, широкой народной поддержки обществом представителя государства и исключение возможных политических рисков. Таким образом, законодателем ограничивался круг лиц, имеющих право занимать должность возного, исходя из места их рождения, вероисповедания и подданства (последнее в дальнейшем трансформировалось в принцип принадлежности к гражданству Республики Беларусь как обязательное условие принятия на службу в СК).

В арт. 62–66 раздела XI Статута 1588 г. был установлен порядок назначения следствия Великим князем, «урадам» и главным судом, а также определен перечень должностных лиц, уполномоченных осуществлять «шкрутыниум» (лат. *scrutinium* — исследование, осмотр), к которым отнесены судебный староста, наместник, заместитель старосты, судья, писарь суда, врядник (урядник) и возный [237, с. 178–179]. Ко всем этим должностным лицам законодатель предъявлял обязательное требование быть из «людей добрых, веры годной», следовательно, они должны иметь безупречную репутацию, позволяющую доверять им.

Таким образом, во времена ВКЛ и Речи Посполитой ГКП по формированию предварительного следствия характеризовалась: 1) установлением перечня должностных лиц, на которых возлагалась функция следствия (судебный староста, наместник, заместитель старосты, судья, писарь суда, врядник (урядник), возный); 2) закреплением полицентрической модели подчиненности и подотчетности должностных лиц, осуществлявших функции предварительного следствия («гаспадар», «урад», «галоўны суд»); 3) регламентацией порядка назначения на должность возного и принесения им присяги;

4) установлением требований к кандидату на службу (оседлость, моральные и деловые качества).

После вхождения белорусских земель в состав *Российской империи* и до судебной реформы 1860 г. специализированных органов следствия, действовавших на постоянной основе, также не существовало. Функции предварительного следствия возлагались на уполномоченных чиновников, состоявших при губернаторах, генерал-губернаторах, министре внутренних дел, а также на комиссии, специально назначавшиеся императором [80]. Нормативно-правовую основу следственной реформы составляли такие акты, как «Учреждение судебных установлений», «Наказ судебным следователям» и «Наказ полиции о производстве дознания», в которых впервые не только были детально регламентированы статус и полномочия судебного следователя, но и изложены условия для занятия должности в судебном ведомстве. Например, в ст. 200–205 «Учреждения судебных установлений» для назначения на должность судебного следователя к кандидату предъявлялись следующие требования: 1) русское подданство; 2) морально-нравственные качества (не находиться под следствием и не осуждаться к тюремному и более строгому наказанию; не быть исключенным со службы или духовного ведомства за пороки, или из обществ и дворянских собраний по приговорам данных сословий; не быть объявленным несостоятельным должником и не состоять под опекой за расточительство); 3) уровень юридических знаний, подтвержденных аттестатом высших учебных заведений об окончании курса юридических наук, либо результатами экзаменов по данным наукам, или достаточными познаниями по судебной части, доказанными результатами службы; 4) опыт работы (не менее 3 лет службы в суде в звании не ниже секретаря; или не менее 10 лет присяжного поверенного; либо не менее 4 лет судебной практики лица, состоящего в судебных местах в качестве кандидата на судебные должности) [218, с. 53]. При этом решение о выдвижении на должность принималось на общем собрании суда в присутствии прокурора и оформлялось представлением министру юстиции. Министр представлял императору для назначения все кандидатуры, причем не только подобранные судебными местами, но и другие, имеющие право на занятие открывшейся должности, по собственному усмотрению [218, с. 55].

Таким образом, в период вхождения белорусских земель в состав Российской империи ГКП по формированию предварительного следствия характеризовалась: 1) введением отдельных должностей судебных следователей; 2) установлением судебной модели подчиненности и подотчетности судебных следователей; 3) закреплением порядка назначения, перемещения и увольнения судебных следователей, включающего подбор кандидатов для назначения Российским императором судебными органами и министерством юстиции; 4) уточнением требований к судебным следователям (подданство, морально-нравственные качества, юридические знания и опыт работы).

В период становления советской власти институт судебных следователей был упразднен. С 22 ноября (5 декабря) 1917 г. предварительное следствие возложено на судей [45], а с 15 февраля 1918 г. — на специально образованные особые следственные комиссии [46; 47]. В ст. 21 Декрета о суде № 2 устанавливался порядок создания следственных комиссий окружных народных судов, которые избирались вплоть до назначения прямых выборов Советами рабочих, солдатских и крестьянских депутатов [45]. Принципом формирования следственных органов являлась выборность должностей из числа граждан, преданных идеалам советского государства.

В 1920 г. институт следователей был возрожден в виде народных следователей при судах, с 1922 г. следователи, организационно оставаясь в судебной системе, процессуально подчинялись прокурору, а с 1928 г. следственные органы организационно переподчинены прокуратуре [159; 160]. В 1938 г. в Главном управлении государственной безопасности и Главном экономическом управлении НКВД СССР созданы специальные следственные части [96]. В результате НКВД СССР одновременно осуществлял функции обеспечения государственной безопасности, охраны общественного порядка и предварительного следствия. В 1946 г. указанный орган передал свои полномочия МВД СССР и МГБ СССР, которые сохранили следственные подразделения. В результате преобразований ОПС стали частью прокуратуры, государственной безопасности и внутренних дел.

При этом следует подчеркнуть, что изменилась и ГКП по формированию предварительного следствия, поскольку в рамках административно-прокурорской модели для каждого органа она имела

свою специфику. В этот период кадровый потенциал следователей прокуратуры характеризовался низким уровнем «социалистического самосознания» (менее половины из них были коммунистами) и образования. Например, в 1931 г. высшее образование было лишь у 13,2 % лиц, 1932 г. — 11,1 %, 1933 г. — 9,4 %, в 1934 г. — 9,9 % [128, с. 5], что может свидетельствовать о низких профессиональных качествах следственных работников и ненадлежащем уровне проводимого ими расследования.

В предвоенное и послевоенное время государством был предпринят ряд мер по повышению эффективности расследования и подготовки следователей [5; 227]. Однако основным недостатком этих мер стала дискриминация граждан по классовому происхождению, не позволяющая обеспечить беспристрастность и объективность расследования и заслужить авторитет следственной службы у населения.

Таким образом, в советский период ГКП по формированию предварительного следствия характеризовалась: 1) введением отдельных должностей следователей, подчиненных прокуратуре, органам внутренних дел и государственной безопасности; 2) установлением прокурорско-административной модели подчиненности и подотчетности следователей; 3) закреплением порядка назначения, перемещения и увольнения следователей, основанного на подборе по классовому принципу; 4) уточнением требований к следователям (гражданство, преданность идеалам советской власти, деловые качества).

После распада СССР и обретения Республикой Беларусь государственного суверенитета первостепенное значение при формировании ОПС отводится морально-деловым качествам граждан, желающих поступить на службу.

В соответствии с Концепцией судебно-правовой реформы, принятой 23 апреля 1992 г., проведение такой реформы признано необходимым условием и важнейшей предпосылкой построения в Республике Беларусь правового государства [133]. Несмотря на важность и государственную значимость положений Концепции судебно-правовой реформы, сложная криминогенная обстановка отсрочила ее реализацию.

До 2012 г. в Республике Беларусь предварительное расследование проводилось следователями прокуратуры, органов внутренних дел,

государственной безопасности и финансовых расследований, которые входили в структуру соответствующих государственных органов, самостоятельно реализовывавших ГКП согласно их функциональному предназначению. Формирование следственных подразделений, способных эффективно защищать права и законные интересы граждан, общества и государства, осуществлялось в рамках ведомственной кадровой политики.

В соответствии с положениями Конституции, согласно которым в Республике Беларусь устанавливается принцип верховенства права (ст. 7), обеспечение прав и свобод граждан Республики Беларусь является высшей целью государства (ст. 21), в целях исключения ведомственной разобщенности ОПС в различных органах государственного управления, реализации положений Концепции судебно-правовой реформы, формирования в Республике Беларусь правового государства и качественного осуществления предварительного следствия по материалам проверки и уголовным делам, защиты прав свобод и законных интересов гражданина, общества и государства, обеспечения процессуальной самостоятельности следователя, в соответствии с задачами и принципами УПК издан Указ Президента Республики Беларусь от 12 сентября 2011 г. № 409 «Об образовании Следственного комитета Республики Беларусь». Посредством выделения следственного аппарата из системы органов прокуратуры, МВД и ДФР создана и действует с 1 января 2012 г. единая централизованная система государственных правоохранительных органов, являющихся ОПС и осуществляющих полномочия в сфере досудебного уголовного производства. Основным кадровый потенциал образованной системы составили специалисты из указанных государственных органов. Так, из органов прокуратуры поступило на службу 2,1 % специалистов от общей численности, из органов внутренних дел — 96,5 %, из КГК — 1 %, из КГБ — 0,3 %, из ГПК — 0,06 %, из ГТК — 0,04 % [105, с. 65]. Указанные и ряд иных обстоятельств обусловили важность определения и реализации новых подходов к формированию кадрового потенциала следственных органов.

Таким образом, ретроспективный анализ показывает, что формирование кадров следственных органов на территории Республики

Беларусь представляет собой динамичный и исторически обусловленный процесс, связанный с эволюционным развитием их правового положения, определяется типом общественно-экономической формации, ролью государства и права в регулировании указанной сферы правоотношений, характеризующихся четырьмя основными периодами, к которым относятся становление и развитие кадрового потенциала следственных органов.

Первый период — ВКЛ, Речь Посполитая — установление перечня должностных лиц, на которых возлагалась функция следствия; закрепление полицентрической модели их подчиненности и подотчетности; регламентация порядка назначения данных лиц на должность и принесения ими присяги; установление общих требований к кандидату на службу. *Второй период* — Российская империя — введение отдельных должностей судебных следователей; установление судебной модели их подчиненности и подотчетности; закрепление порядка назначения, перемещения и увольнения данных лиц; уточнение требований к судебным следователям. *Третий период* — БССР — введение отдельных должностей следователей, входящих в состав органов прокуратуры, органов внутренних дел и государственной безопасности; установление прокурорско-административной модели их подчиненности и подотчетности; уточнение требований к следователям и закрепление порядка их назначения, перемещения и увольнения. *Четвертый период* — современный — создание единой и централизованной системы государственных правоохранительных органов, являющихся ОПС и осуществляющих полномочия в сфере досудебного уголовного производства; реализация новых подходов к формированию кадрового потенциала следственных органов.

Создание СК основано на конституционных принципах и нормах, положениях Концепции судебно-правовой реформы с учетом эволюционного формирования правового положения, его кадровой составляющей в целях обеспечения процессуальной самостоятельности следователей, качества производства предварительного следствия при осуществлении полномочий в сфере досудебного уголовного производства, защиты прав, свобод и законных интересов граждан, общества и государства в соответствии с задачами и принципами УПК.

ГЛАВА 2. ПРАВОВОЕ РЕГУЛИРОВАНИЕ РЕАЛИЗАЦИИ ГОСУДАРСТВЕННОЙ КАДРОВОЙ ПОЛИТИКИ В СИСТЕМЕ ОРГАНОВ ПРЕДВАРИТЕЛЬНОГО СЛЕДСТВИЯ

2.1. Правовое положение Следственного комитета как субъекта, реализующего государственную кадровую политику в системе органов предварительного следствия

Закон о Следственном комитете определяет правовые и организационные основы деятельности государственного органа, его основные задачи и полномочия, гарантии правовой и социальной защиты его сотрудников. Правовой основой деятельности СК является Конституция, законы, правовые акты Президента Республики Беларусь, уголовно-процессуальное законодательство, иные акты законодательства и международные договоры Республики Беларусь, регулирующие данную сферу правоотношений.

Реализация ГКП в СОПС представляет собой целостное явление как совокупность деятельности различных структурных звеньев, взаимосвязанных и выполняющих определенную функцию. Структурные звенья осуществляют организующее взаимодействие в рамках системы при реализации СК государственного (внутриорганизационного) управления, которое является разновидностью организационного управления или управления социальной организацией — людьми, поскольку люди — главный ресурс, главный субъект и главный объект управления. Внутриорганизационное управление в СК и призвано обеспечить целостность и единство его системы для успешного осуществления возложенных на него функций, выполняя при этом в определенной мере вспомогательное, но не основное предназначение, и способствует налаживанию внутриорганизационной деятельности системы, т. е. организации ее работы в целях эффективного выполнения задач Комитета. Так, Председатель СК осуществляет непосредственное руководство, издает в пределах своей компетенции приказы, распоряжения, дает указания, обязательные для исполнения сотрудниками, гражданским персоналом СК, обеспечивает реализацию ГКП СК [154, ст. 13]. В Законе о Следственном комитете для

обеспечения рассматриваемого вида государственного управления используются формулировки «осуществляет руководство», «организует». Указываются и иные управленческие действия (функции): контроль, распределение обязанностей, утверждение штатного расписания, положений о структурных подразделениях центрального аппарата и др. Выполнение данных функций управляющим по отношению к управляемым свидетельствует о наличии соответствующих полномочий субъектов управления, наличии императивного метода управления. Таким образом, внутреннее управление в СК выступает особым видом государственного управления — подзаконной юридически властной деятельности, осуществляемой внутри государственного органа или системы и направленной на придание ей внутреннего единства, организованности, согласованности и способности эффективно выполнять поставленные задачи.

В теории права сложились устоявшиеся подходы, связанные с правовым положением органа государственного управления. Так, в теории административного права правовое положение органа исполнительной власти¹ характеризуется установленными посредством нормативно-правового регулирования предназначением органа, его местом и ролью в системе органов государственной власти, совокупностью функций и обязанностей данного органа по реализации возложенных на него задач, его ответственностью за осуществление полномочий [228, с. 31].

Важно отметить и то, что в науке сложились различные подходы к пониманию правового положения органов, реализующих ГКП [3; 99]. При этом общепринятым является выделение трех уровней элементов. В связи с этим приведем позицию Д.Н. Бахраха, который определяет следующие блоки (уровни) элементов: 1) целевой (нормы о целях, задачах, функциях, принципах деятельности); 2) организационно-структурный (нормы о порядке образования, реорганизации, ликвидации, структуре, линейно-функциональной подчиненности); 3) компетенционный (властные полномочия и подведомственность) [15, с. 85].

¹Как отмечалось ранее, СК не является органом исполнительной власти, но обладает его признаками при выполнении внутриведомственных функций, в том числе реализации ГКП.

С учетом указанных научных подходов представляется оправданным исследование правового положения СК как субъекта реализации ГКП в ОПС, поскольку такие общие подходы характерны и для реализации ими ГКП. В целом это требует дополнения лишь блоком (уровнем) юридической ответственности, который предполагает ответственность должностных лиц за ненадлежащее выполнение ими своих полномочий, поскольку эффективность реализации ГКП зависит от наличия системы правовых норм, предусматривающих наступление соответствующих неблагоприятных последствий для должностных лиц СК в случае ненадлежащего выполнения ими своих полномочий.

В связи с этим обоснованным является утверждение о том, что *правовое положение СК как субъекта, реализующего ГКП в СОПС*, — это нормативно установленная система элементов целевого, организационно-структурного, компетенционного и обеспечительного уровней, определяющих его предназначение, порядок функционирования единой линейно-функциональной системы, совокупность субъективных прав, юридических обязанностей и ответственности по реализации возложенных на сотрудников и гражданский персонал задач.

Целевой уровень реализации ГКП в СК предопределен основными задачами этого органа, поскольку формирование кадрового потенциала имеет целью обеспечение оперативного, качественного и всестороннего расследования уголовных дел. Анализ нормативных правовых актов, регулирующих правоотношения в исследуемой области, показывает, что положение о реализации СК ГКП как задачи или функции не нашло прямого закрепления в нормативных правовых актах, регулирующих данную сферу.

Так, реализация ГКП закреплена в соответствующих нормативных правовых актах государственных органов в качестве их задачи (цели, которую следует и возможно достичь) и (или) функции (основного направления деятельности).

В частности, задачей центрального аппарата Совмина является выработка предложений в целях эффективного выполнения им кадровой политики (п. 4.1 Положения об Аппарате Совета Министров Республики Беларусь) [183]; для Министерства обороны — органи-

зация работы с кадрами (п. 6.11 Положения о Министерстве обороны Республики Беларусь) [208]; Министерства антимонопольного регулирования и торговли, а также ГПК — реализация ГПК (п. 5.6 Положения о Министерстве антимонопольного регулирования и торговли Республики Беларусь; п. 8.9 Положения о Государственном пограничном комитете Республики Беларусь) [32; 201]. При выделении ГПК в качестве задачи государственного органа акцентируется внимание на цель, которую следует и необходимо достичь.

Реализация ГПК в качестве функции закреплена в нормативных правовых актах Министерства связи и информации (п. 8.7 Положения о Министерстве связи и информации Республики Беларусь); Министерства промышленности (п. 4.10 Положения о Министерстве промышленности Республики Беларусь), Министерства архитектуры и строительства (п. 5.43 Положения о Министерстве архитектуры и строительства Республики Беларусь), Министерства энергетики (п. 5.17 Положения о Министерстве энергетики Республики Беларусь); Министерства иностранных дел (п. 6.54 Положения о Министерстве иностранных дел Республики Беларусь); МВД (п. 9.22 Положения о Министерстве внутренних дел Республики Беларусь, п. 7.16 Положения о Департаменте обеспечения оперативно-розыскной деятельности Министерства внутренних дел Республики Беларусь), ГКСЭ (абз. 14 ст. 10 Закона «О Государственном комитете судебных экспертиз Республики Беларусь»); Государственного таможенного комитета (п. 10.68 Положения о Государственном таможенном комитете Республики Беларусь, п. 1 ст. 15 Закона «О таможенном регулировании в Республике Беларусь») [130; 131; 140; 157; 180; 181; 202; 203; 205; 206; 207; 209]. Анализ законодательных актов показывает, что реализация ГПК, выступая в качестве функции государственного органа, направлена на выполнение стоящих перед ним задач. Иными словами, суть функции государственного органа в сфере ГПК заключается в создании кадрового потенциала, способного реализовать основное предназначение данного государственного органа.

Как отмечалось, в Законе о Следственном комитете не закреплены функции СК, а указаны лишь его основные задачи, поскольку ключевым направлением деятельности данного государственного

правоохранительного органа является осуществление досудебного производства по материалам проверки и уголовным делам. Все иные направления деятельности СК являются факультативными, служат ее обеспечению. При этом функциональное предназначение СК раскрывается в его основных задачах, закрепленных в ст. 4 указанного Закона, к которым отнесены: «всестороннее, полное, объективное и оперативное расследование преступлений в соответствии с подследственностью, установленной уголовно-процессуальным законодательством; защита прав и законных интересов граждан, организаций, защита государственных и общественных интересов, соблюдение законности при проверке заявлений и сообщений о преступлениях, возбуждении уголовных дел, производстве предварительного следствия; совершенствование следственной работы, внедрение в практику достижений науки и техники, положительного опыта, прогрессивных форм и методов организации предварительного следствия; выявление нарушений закона, причин и условий, способствующих совершению преступлений, принятие мер по их устранению; участие в пределах своей компетенции в реализации государственной уголовной политики, разработка предложений по совершенствованию правового регулирования в сфере правоохранительной деятельности; осуществление в пределах своей компетенции международного сотрудничества в сфере досудебного уголовного производства» [154]. Среди приведенных задач отсутствуют положения, касающиеся реализации СК ГКП при осуществлении задач, связанных с правовым регулированием правоотношений в сфере ГКП, что, по сути, свидетельствует о наличии пробела в правовом регулировании указанных правоотношений.

В связи с этим важно подчеркнуть, что реализация ГКП СК как единой и централизованной системы государственных правоохранительных органов, являющихся ОПС и осуществляющих полномочия в сфере досудебного уголовного производства, — это постоянный динамичный процесс достижения поставленных целей, в котором принимают участие различные субъекты СК: центральный аппарат СК, УСК, МО-ГО-РОСК, включающий совокупность средств, методов и ресурсов, обеспечивающих формирование кадрового потенциала в СК в соответствии с его основными задачами.

В целях устранения указанного пробела в правовом регулировании рассматриваемых правоотношений представляется обоснованной соответствующая корректировка Закона о Следственном комитете путем дополнения ст. 4 данного Закона, предусматривающей основные задачи СК, следующим положением: «реализация государственной кадровой политики в Следственном комитете и организациях, обеспечивающих его деятельность».

Организационно-структурный уровень реализации СК ГКП закреплён в Законе о Следственном комитете, которым определена система СК, включающая ЦА СК, УСК, МО-ГО-РОСК, учреждение образования Следственного комитета (ст. 6) и возглавляемая ЦА СК (п. 1 ст. 7). К полномочиям последнего отнесены, в частности, организация и проведение мероприятий по укреплению исполнительной, служебной, трудовой дисциплины; обеспечение руководства подчиненными ОПС, контроль за их деятельностью; установление единого порядка кадровой деятельности; организация работы по реализации ГКП в СК, включающей подбор, расстановку, подготовку, переподготовку, повышение квалификации и аттестацию сотрудников СК, формирование резерва руководящих кадров [154, ст. 11]. Данные полномочия осуществляются по линейному и функциональному принципам.

Общее руководство СК осуществляет Президент Республики Беларусь. К его компетенции отнесены, как указывалось выше, полномочия по назначению Председателя СК, заместителей Председателя СК и начальников УСК, утверждению состава коллегии Следственного комитета.

В СК к субъектам реализации ГКП по линейной подчиненности отнесены подразделения всех уровней и их руководители, поскольку они ответственны за формирование кадров в ОПС, в том числе за подбор кандидатов на службу и работу с личным составом.

Наряду с указанными субъектами реализации ГКП по линейной подчиненности в СК образованы специализированные подразделения, реализующие ГКП по функциональному принципу, которыми являются: на уровне ЦА СК и на областном уровне — соответствующие управления кадров и идеологической работы, на районном и межрайонном — инспекторы по кадровой работе.

В соответствии с Положением об управлении кадров и идеологической работы центрального аппарата Следственного комитета Республики Беларусь [179] на данное подразделение возлагается обязанность по реализации ГКП и кадровой работы в пределах их компетенции. При этом кадровые подразделения имеют двойное подчинение: руководителю подразделения, в которое непосредственно входят данные субъекты, а также руководителям вышестоящего подразделения и соответствующим должностным лицам — руководителям кадровых подразделений.

Таким образом, правовое регулирование кадрового обеспечения СОПС предопределяется единством централизованной системы реализации ГКП, основанной на линейном и функциональном принципах работы, что отражено в таблице 1.

Таблица 1. — Система реализации государственной кадровой политики в Следственном комитете Республики Беларусь

Уровни / Принципы организации	Общий	Линейный	Функциональный
Общегосударственный	Президент	Председатель	
Ведомственный		СК; заместители Председателя по направлениям деятельности; ЦА СК; начальники самостоятельных подразделений ЦА СК	заместитель Председателя, курирующий УКиИР ЦА СК; УКиИР ЦА СК
Региональный		начальники УСК; начальники самостоятельных подразделений УСК	заместители начальника УСК; УКиИР УСК
Районный		начальники подразделений	инспекторы по кадровой работе МО-ГО-РОСК

Компетенционный уровень реализации ГКП в СК включает властные полномочия должностных лиц. Под полномочиями в науке понимается совокупность прав и обязанностей конкретного органа или должностного лица. Исходя из иерархии субъектов, осуществляющих реализацию ГКП в СОПС, выделяются следующие уровни: общегосударственный, ведомственный, региональный и районный¹.

Общегосударственный уровень в сфере реализации ГКП представлен Президентом Республики Беларусь и Председателем СК.

Так, Президент Республики Беларусь осуществляет ГКП: 1) по отношению к государственному органу (*осуществляет общее руководство СК; утверждает нормативные правовые акты о порядке прохождения службы и Дисциплинарный устав; устанавливает штатную численность и согласовывает структуру ЦА СК; утверждает перечень должностей высшего начальствующего состава СК и соответствующие этим должностям специальные звания*); 2) по отношению к должностным лицам (*назначает на должности, отстраняет, освобождает от должностей Председателя СК, его заместителей, начальников УСК; присваивает лицам начальствующего состава СК специальное звание «полковник юстиции» и специальные звания высшего начальствующего состава; награждает сотрудников, гражданский персонал СК государственными наградами*) [154, ст. 12]. Таким образом, к компетенции Главы государства отнесены в том числе ключевые вопросы ГКП по формированию кадрового потенциала СК.

Как отмечалось, Председатель СК обеспечивает реализацию ГКП (абз. 16 ст. 13 Закона о Следственном комитете) [154], однако исследование реализации ГКП в сфере безопасности и правопорядка показывает, что существуют различные подходы к терминологическому определению осуществления такой задачи. Так, в п. 8.25 Положения о Министре Республики Беларусь закреплено, что Министр Республики Беларусь «осуществляет государственную кадровую политику» по компетенции [182]; Министр обороны «проводит кадровую политику» (п. 11.24 Положения о Министерстве обороны Республики Беларусь) [208]; Председатель КГБ — «проводит государственную

¹Более подробно компетенция субъектов, реализующих ГКП в СК, изложена в разделе 4.2.

кадровую политику» (п. 12.12 Положения о Комитете государственной безопасности Республики Беларусь) [204].

Таким образом, на республиканском уровне изложенное свидетельствует об отсутствии единообразного подхода к определению компетенции должностных лиц в сфере ГКП, используется различная терминология, что и предполагает расхождение в вопросах правопонимания и правоприменения при реализации ГКП. Кроме отмеченного, в нормативных правовых актах употребляются и такие формулировки, как «проводит», «осуществляет», «обеспечивает реализацию», которые не имеют идентичного правового содержания и не могут употребляться как синонимы.

Так, глагол «проводит» является производным от существительного «проводник», под которым в Энциклопедическом словаре Брокгауза и Ефрона понимается лицо, ведущее обоз, транспорт, войска [31, с. 862]. Более широким содержанием обладает понятие «осуществлять», которое подразумевает проводить что-либо в существо, в жизнь. В Большой советской энциклопедии термин «существование» определен как «объективная реальность многообразных форм материи и социально-исторического бытия, определяющая человека в обществе» [241, с. 115]. Следовательно, осуществлять политику означает претворять ее в объективную реальность. Применительно к деятельности Председателя СК в сфере кадровой политики данная терминология не в полной мере обоснована, поскольку кадровая политика воплощается в жизнь не только руководителем государственного органа, но и органами системы, которую он возглавляет.

Роль Председателя СК в области ГКП отражает закрепленная в Законе о Следственном комитете формулировка «обеспечивает реализацию», поскольку термин «обеспечение» следует понимать как «законодательное дозволение применения (или возможности применения) специальной меры, направленной на поддержание (или создание) условий для последующей исполнимости какого-либо юридического акта» [186, с. 197], а термин «реализация» — как «осуществление какого-либо плана, программы, намерения» [214, с. 521]. К тому же, как уже отмечалось, ГКП осуществляется в СК системой специально уполномоченных субъектов, а полномочие по обеспечению ее реализации входит в компетенцию Председателя СК, что

позволяет исключить правовую неопределенность в правопонимании и правоприменении. Представляется, что такой подход следует закрепить в нормативных правовых актах, регулирующих компетенцию органов государственного управления в сфере безопасности и правопорядка.

Ответственность как социальное явление связана с необходимостью держать ответ за свое общественно деструктивное поведение. Юридическая ответственность является наиболее эффективной формой борьбы с правонарушениями, которая осуществляется на основе действующего законодательства, реализуется только посредством правоприменения в форме правовых отношений. С позиции общей теории права юридическая ответственность может рассматриваться, во-первых, как предусмотренная правовыми нормами обязанность субъекта права претерпевать неблагоприятные для него последствия правонарушения и, во-вторых, как средство государственного принуждения за совершенное правонарушение [246, с. 34]. Таким образом, юридическая ответственность предполагает наличие соответствующих правовых норм, регламентирующих наступление неблагоприятных последствий в отношении виновных лиц в случае совершения ими правонарушения. В ст. 37 Закона о Следственном комитете предусмотрено, что сотрудники, гражданский персонал этого Комитета за совершенные ими правонарушения несут ответственность в соответствии с законодательством Республики Беларусь [154]. Такая отсылочная норма фактически указывает на возможность привлечения сотрудников и гражданского персонала СК при наличии оснований к соответствующему виду ответственности.

В науке различают следующие виды юридической ответственности: уголовно-правовая, административно-правовая, гражданско-правовая и дисциплинарная.

Вместе с тем не все указанные виды юридической ответственности при наличии соответствующих оснований применяются за правонарушения в области реализации ГКП, в частности уголовно-правовая и гражданско-правовая ответственность.

Административно-правовая ответственность. В административном праве выделяют дисциплинарную, материальную и административную ответственность [1, с. 176].

Юридическая ответственность наступает в случае совершения деликта. Термин «деликт» (от лат. *dilictum* — проступок) означает правонарушение [22, с. 10]. Соответственно, под административно-правовым деликтом в области реализации ГКП СК следует понимать неисполнение или ненадлежащее исполнение обязанностей должностными лицами, уполномоченными на формирование кадрового потенциала следствия.

В КоАП предусмотрена административная ответственность за следующие составы правонарушений: нарушение законодательства о труде (ст. 10.12); нарушение требований по охране труда (ст. 10.13); нарушение порядка декларирования доходов и имущества (ст. 24.6) [78].

Дисциплинарная ответственность наступает в случае совершения дисциплинарного проступка. Специфика деятельности СК заключается в том, что для гражданского персонала применяются нормы трудового законодательства, предусмотренные главой 14 ТК [255], а для сотрудников данного правоохранительного органа — специальные нормативные правовые акты, регламентирующие ответственность за нарушения служебной дисциплины, в частности Дисциплинарный устав [33].

Нарушение служебной дисциплины (дисциплинарный проступок) — это нарушение сотрудником Присяги, противоправное, виновное неисполнение или ненадлежащее исполнение своих служебных обязанностей, а также условий контракта о службе в СК и приказов начальников (п. 3 Дисциплинарного устава) [33].

Анализ содержания нормативных правовых актов, предусматривающих дисциплинарную ответственность, показывает, что нормы о такой ответственности за нарушения, связанные с формированием кадрового потенциала ОПС, следует классифицировать на:

1) нормы, в которых *не конкретизируются деликт* (правонарушение) и *вид ответственности*. Так, ответственность за состояние подготовки сотрудников возлагается на начальников структурных подразделений ЦА СК, УСК, МО-ГО-РОСК и соответствующих подразделений кадров и идеологической работы СК [169, п. 5];

2) нормы, в которых *не указывается вид ответственности*, которую несет должностное лицо. В частности, ответственность

за своевременное приведение сотрудников СК к Присяге, организацию и учет принесения Присяги возложена на руководителей подразделений кадров и идеологической работы СК и непосредственных начальников [146, п. 6], ответственность за своевременное представление подчиненных к присвоению очередных специальных званий возлагается на непосредственных начальников [167, п. 13], ответственность за учет и хранение личных дел возлагается на сотрудника кадрового подразделения согласно служебным обязанностям [172, п. 17], персональную ответственность за качественный подбор и изучение кандидатов на службу несут руководители следственных и кадровых подразделений [171, п. 5];

3) нормы, в которых предусматривается положение *о привлечении к ответственности должностных лиц в соответствии с законодательством* Республики Беларусь. Так, должностные лица, допустившие нарушения при ведении организационно-штатной работы и соблюдении требований штатной дисциплины в подразделениях СК, привлекаются к ответственности в соответствии с законодательством Республики Беларусь [166, п. 43];

4) нормы, в которых *предусматривается лишь возможность наступления дисциплинарной ответственности*. Например, за утрату, порчу, передачу удостоверения другим лицам, несвоевременное информирование об этом непосредственного начальника, а также возврат служебного удостоверения при увольнении, откомандировании (переводе) в другие военизированные организации и воинские формирования Республики Беларусь сотрудник, лицо из гражданского персонала, рабочий и служащий могут быть привлечены к дисциплинарной ответственности [168, п. 19].

Материальная ответственность за проступки, связанные с ненадлежащей реализацией ГКП, в нормативных правовых актах СК не предусмотрена. Вместе с тем данный вид юридической ответственности широко применяется в СК и является эффективным средством для достижения целей ГКП в ОПС. Правовым основанием ее применения служит норма Дисциплинарного устава [33], закрепляющая ответственность подчиненных за невыполнение или ненадлежащее выполнение приказов начальников. Данная норма является бланкетной и отсылает к Положению о материальной ответственности

военнослужащих, утвержденному постановлением Совета Министров Республики Беларусь от 22 ноября 2004 г. № 1477.

Следует согласиться с В.А. Кучинским, который при сравнении специальных норм для военнослужащих и норм трудового законодательства отметил, что основные подходы к решению вопросов материальной ответственности военнослужащих заимствованы из норм ТК [245, с. 305]. При этом следует подчеркнуть, что на практике происходит смешение, а иногда и подмена понятий материальной ответственности (возложение на работника обязанности возместить в установленных законодательством случаях, порядке и размере ущерб, причиненный нанимателю) и мер материального воздействия (полное или частичное лишение премий, надбавок, вознаграждения по результатам готовой работы) [245, с. 303]. Это разнопорядковые правовые категории, которые не тождественны и могут быть применены к работнику как в совокупности, так и вместе с другими видами ответственности.

Таким образом, *правовое положение СК как субъекта, реализующего ГКП в СОПС*, — это нормативно установленная система элементов целевого, организационно-структурного, компетенционного и обеспечительного уровней, определяющих его предназначение, порядок функционирования единой линейно-функциональной системы, совокупность субъективных прав, юридических обязанностей и ответственности по реализации возложенных на сотрудников и гражданский персонал задач.

Таким образом, проведенное исследование подтверждает необходимость уточнения ряда положений нормативных правовых актов СК, касающихся юридической ответственности за ненадлежащее исполнение (неисполнение) должностными лицами обязанностей по реализации ГКП, *требующих конкретизации содержания самого деликта (правонарушения) и санкции (вида ответственности)*. Ранее нами были сформулированы предложения по дополнению и корректировке ведомственных нормативных правовых актов [110]. Ряд данных предложений нашел свое отражение в действующих редакциях указанных нормативных правовых актов.

2.2. Принципы реализации Следственным комитетом государственной кадровой политики в системе органов предварительного следствия

Актуальность исследования принципов как основных исходных положений, составляющих методологическую основу теории формирования ГВП в ОПС, обусловлена значимостью их функционального предназначения для правового регулирования общественных отношений в соответствующей сфере, необходимостью выработки научно обоснованных подходов становления и развития ГВП в ОПС, правильного понимания сущности принципов и их реализации в правотворческой и правоприменительной практике.

Проблемам исследования принципов посвящен ряд трудов известных ученых — Н.Л. Бондаренко, Г.А. Василевича, В.А. Витушко, И.О. Грунтова, С.Г. Дробязко, А.Л. Захарова, В.С. Каменкова, Е.Г. Комиссарова, А.Г. Тиковенко, В.Г. Тихини, С.Е. Фролова, В.П. Шиенка [18; 23; 25; 26; 38; 50; 57; 69; 81; 247; 249; 250; 263; 274] и др. Такой подход позволяет по-новому осмыслить природу правовых принципов и отказать от предыдущей (советской) правовой доктрины юридического позитивизма.

Общетеоретическая модель принципов государственного управления рассматривается в работах таких исследователей, как И.Н. Барциц, Д.Н. Бахрах, Ю.М. Буравлев, А.А. Демин, Л.А. Киселева, И.В. Козелецкий, О.Д. Лазор, Е.Н. Мазаник, Д.М. Овсянко, Л.М. Рябцев, Ю.Н. Стариков, А.Н. Шкляревский, О.И. Чуприс, В.И. Яковчук и др. [13; 16; 21; 48; 76; 79; 94; 98; 190; 224; 234; 235; 270; 275; 282].

На основе указанных научных подходов [18; 38] принципы ГВП в СОПС рассматриваются в работе не как абстрактные понятия, а как средства правового регулирования, отражающие сущность и цели ГВП в СОПС, имеющие общегосударственный характер в процессе реализации такой деятельности. Они наиболее характерно выражают сущность ГВП в ОПС и регулируемых ею объектов, т. е. предмет правового регулирования. Исходя из этого, к предмету ГВП в СОПС следует отнести кадровую деятельность, связанную с организацией, управлением, обеспечением и осуществлением (подбор, расстановка, подготовка, аттестация и воспитание кадрового потенциала) ГВП в ОПС и раскрывающую специфику ее принципов.

Таким образом, принципы реализации ГКП в СОПС — это средства правового регулирования общественных отношений, характеризующиеся максимальной универсальностью, высшей степенью императивности, отражающие всеобщие, закономерные, существенные, типичные и системообразующие процессы ее осуществления, связанные с организацией, управлением, обеспечением и осуществлением кадровой деятельности, включая подбор, расстановку, подготовку и воспитание кадрового потенциала, способного по своим физическим, психологическим, интеллектуальным, профессиональным и иным качествам и характеристикам решать задачи СК.

Принципы реализации ГКП в СОПС как универсальное средство правового регулирования обусловлены рядом *факторов*, к которым следует отнести сущность и социальную природу правовых предписаний, регулирующих общественные отношения в данной области; специфику исторических этапов становления и развития; особенности национальной правовой системы в целом и деятельности СОПС в частности. Таким образом, в основе формирования принципов ГКП в СОПС лежат объективные закономерности, представляющие собой исторически сложившиеся процессы функционирования административно-правового механизма регулирования общественных отношений, связанных с подбором, расстановкой, подготовкой и воспитанием кадрового потенциала, способного по своим физическим, психологическим, интеллектуальным, профессиональным и иным качествам и характеристикам решать задачи СК, которые характеризуют их сущность и социальное назначение.

Основанные на указанных закономерностях принципы реализации ГКП в СОПС выполняют ряд *функций*, которые представляют собой внешнее выражение принципов, т. е. возможность их воздействия на общественные отношения в целях регулирования кадровой политики в конкретных условиях развития общества и государства, отражают сущность и социальное назначение ГКП в ОПС.

Основными функциями принципов ГКП в СОПС являются: регулятивная, нормообразующая, системоформирующая, обеспечивающая, стабилизирующая, воспитательная, индивидуализирующая и информационная. Обусловлено это тем, что указанные принципы выступают не только средством правового регулирования в сфере

формирования кадрового потенциала СК, но и воздействуют на соответствующие общественные отношения, обеспечивая их неизменность, стабильность, внутреннюю согласованность; детерминируют правильное понимание социального назначения правовых норм по подбору, расстановке, подготовке и воспитанию кадрового потенциала и эффективному их применению; индивидуализируют правовой институт ГКП в СОПС и подчеркивают его специфику; конкретизируют общеправовые, межотраслевые и отраслевые принципы, раскрывая сущность предмета правового регулирования.

В Концепции государственной кадровой политики Республики Беларусь к принципам данной деятельности отнесены законность; обеспечение реализации прав и свобод человека; соблюдение баланса интересов личности, общества и государства; социальная справедливость и социальная ответственность; патриотизм и гражданственность; профессионализм и компетентность; равное вознаграждение, основанное на обеспечении справедливой и равной оплаты за равный труд; научность; преемственность в работе с кадрами; межведомственное взаимодействие [85]. Данные принципы тесно взаимосвязаны с принципами, закрепленными в законодательстве. В научных исследованиях имеются различные подходы к классификации принципов, раскрывающих сущность института государственной службы. Наиболее обоснованной представляется классификация, предложенная О.И. Чуприс, которая выделила общие (конституциональные), специальные (принципы организации и осуществления государственной службы) и специфические принципы государственной службы, отметив, что «специфические принципы свойственны и отражают специфику видов государственной службы (в суде, прокуратуре, таможне, органах внутренних дел и др.): их организации, осуществления отдельных видов государственной деятельности и прохождения и закрепляются в нормативных правовых актах об этих органах» [269, с. 75]. При этом следует согласиться и с выводом ученого о том, что список видов государственных органов является открытым, поскольку система государственной службы характеризуется динамичным государственно-правовым механизмом, в который следует включать и такой вид государственной службы, как служба в СК, который представляет собой СОПС.

Источниками принципов ГКП в СОПС являются нормативные правовые и локальные правовые акты, регулирующие общественные отношения, связанные с формированием кадрового потенциала ОПС СК.

Анализ правовых предписаний свидетельствует, что принципы реализации ГКП в СОПС не нашли комплексного (отдельного) закрепления в соответствующих нормативных правовых актах, однако их можно вычлениить в правовых нормах, регламентирующих общественные отношения в указанной сфере правовых отношений. Кроме того, принципы реализации ГКП в СОПС не только конкретно выражены в отдельных нормах, но и содержатся в правовых актах в «свернутом» виде и могут быть выявлены из содержания правовых положений посредством толкования, постижения духа и смысла иных норм, в том числе в их системной взаимосвязи.

В связи с этим важное практическое значение имеет классификация принципов по такому основанию, как форма выражения, согласно которой выделяют эксплицитные (явные, открытые, выраженные) и имплицитные (содержащиеся внутри, скрытые, неявные, подразумевающиеся) принципы. В юридической науке данная классификация предложена в работах А.В. Коновалова и Д.Г. Шустрова применительно к теории права и конституционному праву [82; 277, с. 18].

Эксплицитные принципы реализации ГКП в СОПС — это средства правового регулирования общественных отношений, характеризующиеся максимальной универсальностью, высшей степенью императивности, отражающие всеобщие, закономерные, существенные, типичные и системообразующие процессы ее осуществления, которые явно и открыто выражены в правовых предписаниях нормативных правовых и локальных актов.

Имплицитные принципы реализации ГКП в СОПС — это средства правового регулирования общественных отношений, характеризующиеся максимальной универсальностью, высшей степенью императивности, отражающие всеобщие, закономерные, существенные, типичные и системообразующие процессы ее осуществления, которые скрыты и неявно выражены в правовых предписаниях нормативных правовых и локальных актов, но могут быть выявлены из содержания правовых положений посредством толкования иных норм в их системной взаимосвязи.

В белорусской правовой доктрине вопросы об эксплицитных и имплицитных принципах не нашли теоретического развития. Вместе с тем применительно к конституционному праву в Резюме национального доклада к XVII Конгрессу Конференции европейских конституционных судов изложена позиция Конституционного Суда Республики Беларусь об объективном существовании как эксплицитных, так и имплицитных конституционных принципов [83].

Такой подход представляется вполне обоснованным, поскольку позволяет определить принципы реализации ГКП в СОПС как взаимосвязанную систему, основанную на закономерностях организации и осуществления подбора, расстановки, подготовки и воспитания кадрового потенциала СК.

Проведенный анализ нормативных правовых и локальных актов позволяет выделить среди правовых предписаний следующие эксплицитные принципы реализации ГКП в СОПС: *подконтрольность и подотчетность Главе государства; вертикальное осуществление; сочетание личных и морально-деловых качеств сотрудников СК; беспартийность сотрудников и воспитание патриотичности в СК; стабильность службы и единство осуществления ГКП в СОПС; неукоснительное соблюдение служебной дисциплины; содействие профессиональному и личностному развитию сотрудников СК; правовая, социальная и экономическая защищенность сотрудников СК.*

Кроме того, результатами исследования подтверждено, что в содержание норм включены и имплицитные принципы реализации ГКП в СОПС: *стратегическая направленность и плановость, комплексность и согласованность ГКП в СОПС с основными задачами СК, системность и последовательность деятельности субъектов ГКП в СОПС; открытость, оперативность, эффективность и экономическая обоснованность организационно-штатной структуры СК; гибкость и научность кадровой политики; единство системы формирования и реализации ГКП в СОПС; зонально-линейный принцип осуществления ГКП в СОПС; двойное подчинение при осуществлении ГКП в СОПС; сочетание коллегиальности и единоначалия в реализации ГКП в СОПС; продвижение по службе, обновление и ротация кадров в СОПС; стимулирование управленческой деятельности, справедливое вознаграждение за службу в СК; единство понимания цели качественного*

и оперативного осуществления досудебного уголовного производства и командной работы по ее достижению.

Таким образом, деление принципов на эксплицитные и имплицитные позволяет конкретизировать сущностно-содержательные аспекты ГКП в СОПС.

Проведенное исследование свидетельствует и о том, что принципы ГКП в СОПС представляют собой взаимосвязанную систему, в которой каждый из них основан или вытекает из других, находясь в иерархической соподчиненности. Данные принципы нуждаются в соответствующей систематизации в зависимости от основных элементов организации, управления, обеспечения и этапов осуществления ГКП в СОПС, включающих подбор, расстановку, подготовку, переподготовку, повышение квалификации, аттестацию сотрудников и воспитание кадрового потенциала.

На основе указанного подхода в зависимости от предмета правового регулирования система принципов ГКП в СОПС может быть представлена следующим образом:

1. Принципы организации ГКП в СОПС:

*подконтрольность и подотчетность Главе государства;
стабильность службы и единство осуществления ГКП в СОПС;
единство понимания цели качественного и оперативного осуществления досудебного уголовного производства и командной работы по ее достижению;*

вертикальное осуществление ГКП в СОПС;

сочетание коллегиальности и единоначалия в реализации ГКП в СОПС;

двойное подчинение при осуществлении ГКП в СОПС;

линейно-функциональный принцип осуществления ГКП в СОПС;

эффективность и экономическая обоснованность организационно-штатной структуры СК.

2. Принципы управления ГКП в СОПС:

стратегическая направленность и плановость формирования кадров СК;

комплексность и согласованность ГКП в СОПС основным задачам СК;

системность и последовательность деятельности субъектов ГКП в СОПС;

*открытость, оперативность кадрового реагирования;
гибкость и научность кадровой политики.*

3. Принципы обеспечения ГКП в СОПС:

правовая, социальная, экономическая защищенность сотрудников СК;

стимулирование управленческой деятельности, справедливое вознаграждение за службу в СК.

4. Принципы осуществления ГКП в СОПС:

а) в сфере подбора и расстановки:

сочетание личных и морально-деловых качеств сотрудников СК;

продвижение по службе, обновление и ротация в СОПС;

б) в сфере подготовки, переподготовки, повышения квалификации, аттестации сотрудников:

содействие профессиональному и личностному развитию сотрудников СК;

в) в сфере воспитания кадрового потенциала:

беспартийность сотрудников и воспитание патриотичности в СК;

неукоснительное соблюдение служебной дисциплины.

Таким образом, система принципов реализации СК ГКП в СОПС — это целостное системно-структурное упорядоченное единство средств правового регулирования общественных отношений, характеризующихся максимальной универсальностью, высшей степенью императивности, отражающих всеобщие, закономерные, существенные, типичные и системообразующие процессы ее осуществления, которые носят эксплицитный и имплицитный характер, находятся во взаимодействии между собой и подлежат системной классификации в пределах четырех групп: организации, управления, обеспечения и осуществления.

Сущностно-содержательная характеристика (аспектов) принципа **подконтрольности и подотчетности Главе государства** обусловлена тем, что Президент Республики Беларусь осуществляет общее руководство СК, назначает на должности должностных лиц его высшего начальствующего состава [154, абз. 1 ст. 12; 33, п. 34 Положения о порядке прохождения службы в Следственном комитете Республики Беларусь]. Сущность данного принципа заключается в том, что СК руководствуется в своей деятельности требованиями Президента

Республики Беларусь, несет ответственность перед Главой государства за исполнение своих властных полномочий, а также за надлежащее выполнение возложенных на ведомство обязанностей. При формировании ГКП указанный принцип является ключевым: подотчетность Главе государства подчеркивает процессуальную независимость ОПС, устанавливает персональную ответственность Председателя СК перед Президентом Республики Беларусь, что предопределяет фактическое состояние кадрового потенциала следствия и возможность обеспечения заданного состояния качества и оперативности досудебного производства, а также принятие своевременных мер по корректировке кадровой политики.

Стабильность службы и единство осуществления ГКП в СОПС. Стабильность прохождения службы предполагает устойчивость, постоянство, неизменность цели, задач и функций деятельности сотрудников СК независимо от политической, экономической и социальной ситуации в стране. Прохождение службы включает прием на службу, назначение на должность, присвоение специального звания, аттестацию, увольнение со службы, а также другие обстоятельства (события), которые в соответствии с законодательством определяют служебно-правовой статус сотрудников (п. 3 Положения о порядке прохождения службы в Следственном комитете Республики Беларусь). Кроме того, как обоснованно считает С.А. Балашенко, требуется взвешенный подход к контрактной системе: положительным моментом является возможность не продлить контракт с работником, который не соответствует определенным требованиям, а отрицательным — у работника появляется жесткая зависимость от субъективизма руководителя, а также нарушаются иные принципы государственной службы [10, с. 12]. Эффективная реализация данных положений обеспечивает стабильность деятельности СК, определение механизма прохождения и прекращения службы в СК как особого вида государственной службы.

Единство осуществления ГКП в СОПС характеризует организационные качества такой политики, внутреннюю упорядоченность, согласованность взаимодействия различных субъектов в целях реализации данной политики, а также предопределяет объединение всех структурных элементов СК в общую систему, осуществляющую ГКП в СОПС.

Единство понимания цели качественного и оперативного осуществления досудебного уголовного производства и командной работы по ее достижению. Единство понимания цели характеризуется формированием у субъектов, осуществляющих досудебное производство по уголовному делу, представления о результате своей деятельности и средствах правового и неправового характера, необходимых для ее достижения. Таким результатом выступает качественное и оперативное расследование уголовного дела, обеспечивающее выполнение задач уголовного процесса. Указанная цель предопределяет такую ГКП в СОПС, которая позволяет обеспечить подбор, расстановку, подготовку и воспитание кадрового потенциала СК.

Формирование коллективного представления о цели работы подразделения СК, определение задач по ее достижению базируются на сочетании личных успехов и командной работы подразделения. Каждый следователь качественной деятельностью участвует в обеспечении общественной безопасности страны, прав и законных интересов участников уголовного процесса, внося личный вклад в достижение цели конкретного подразделения и СК в целом.

Командная работа по достижению задач предполагает готовность следователей работать сообща для эффективного решения организационно-тактических и иных задач досудебного уголовного производства. С одной стороны, каждый следователь процессуально самостоятельно осуществляет расследование по уголовному делу, несет персональную ответственность за принятые процессуальные решения, а с другой — он объективно вынужден взаимодействовать с иными сотрудниками и руководителями следственных подразделений, иных государственных органов. Для наиболее сложных и трудоемких уголовных дел создаются следственные группы, в состав которых включаются несколько следователей, работающих под общим руководством руководителя следственной группы. Каждый участник такой группы выполняет конкретную задачу по проверке версии или собиранию доказательственной базы, осознавая, что от результативности в том числе его работы зависит успешность расследования в целом. В связи с этим важную роль играет подбор сотрудников, обладающих такими качествами, которые

обеспечивают психологическую совместимость в ходе длительного взаимодействия.

Одним из условий реализации единства понимания цели качественного и оперативного осуществления досудебного уголовного производства и командной работы по ее достижению является согласованность должностных лиц разного уровня в процессе реализации ГКП в СОПС, предполагающая слаженность, непротиворечивость, совместимость, скоординированность и гармоничность взаимодействия между собой.

Принцип вертикального осуществления ГКП в СОПС выражается в том, что Председатель СК осуществляет непосредственное руководство СК, реализует ГКП (ст. 13 Закона о Следственном комитете), формирует единую кадровую стратегию системы прогнозирования и планирования потребности в кадрах, обеспечивая тем самым стабильность, внутреннюю согласованность ГКП в ОПС.

Сочетание коллегиальности и единоначалия в реализации ГКП в СОПС состоит в распределении полномочий между коллегией СК, аттестационными комиссиями и руководителями СК в области формирования кадров. *Коллегиальность* предполагает формирование ГКП в СОПС группой уполномоченных лиц (коллективом), которые наделены соответствующей компетенцией и персональной ответственностью за принятие отдельных кадровых решений. Коллегия СК занимает особое место в данной системе: к ее полномочиям относится, например, решение вопросов о представлении сотрудников СК к государственным наградам и об оставлении на службе сверх предельного возраста состояния на службе. Аттестационные комиссии СК оценивают результаты служебной деятельности сотрудников, определяют уровень профессиональной подготовки, соответствие занимаемым должностям и перспективы дальнейшего прохождения службы. Иные вопросы, связанные с реализацией ГКП в СОПС, отнесены к компетенции начальников соответствующих подразделений СК посредством реализации принципа единоначалия. *Единоначалие* представляет собой форму организации управления ГКП в СОПС, при которой руководитель СК наделен полномочиями принимать юридически обязательные решения по подбору, расстановке, подготовке, переподготовке, повышению квалификации, аттестации сотрудни-

ков и воспитанию кадрового потенциала. Таким образом, сочетание коллегиальности и единоначалия в реализации ГКП в ОПС позволяет найти баланс оперативного и качественного обеспечения кадрового потенциала ОПС.

Двойное подчинение при осуществлении ГКП в СОПС основано на иерархическом построении ОПС, подотчетности и подконтрольности нижестоящих подразделений вышестоящим и обеспечивается системой взаимоотношений, при которой ГКП в СОПС формируется как непосредственным руководством подразделения (назначение, отпуск, увольнение сотрудников), так и кадровым подразделением вышестоящего подразделения (направление УСК выпускников учебных заведений на первое рабочее место, организация профессиональной подготовки, организация УКиИР повышения квалификации и др.). Такой принцип формирования кадрового потенциала как по горизонтали, так и по вертикали направлен на эффективное обеспечение ГКП в ОПС, в том числе в части профессионального и личностного роста сотрудников.

Линейно-функциональный принцип осуществления ГКП в СОПС проявляется в сочетании компетенций субъектов ГКП в СОПС по линейной и функциональной подчиненности. В СК к субъектам реализации ГКП по линейной подчиненности отнесены подразделения всех уровней и их руководители, поскольку они ответственны за формирование кадров в ОПС, в том числе за подбор кандидатов на службу и работу с подчиненными.

Наряду с указанными субъектами реализации ГКП по линейной подчиненности в СК образованы специализированные подразделения, реализующие ГКП по функциональному принципу: на уровне ЦА и на областном уровне — соответствующие управления кадров и идеологической работы, на районном и межрайонном — инспекторы по кадровой работе.

Эффективность и экономическая обоснованность организационно-штатной структуры СК предполагает, что ГКП в СОПС обеспечивает баланс между стоимостью трудового ресурса и качеством и оперативностью досудебного уголовного производства.

Эффективность ГКП в СОПС заключается в формировании кадров, которые позволяют решать задачи СК с минимальными издержками

времени и затрат. В связи с этим экономическая обоснованность выступает показателем, характеризующим потребность в кадрах, необходимых для выполнения задач СК. Это находит свое закрепление в организационно-штатной структуре СК и направлено на обеспечение надлежащего уровня общественной безопасности и осуществления задач досудебного уголовного производства посредством оценки нагрузки подразделений и применения наиболее эффективных способов обеспечения ГКП. Организационно-штатная структура должна быть оптимальной для реализации задач, возложенных на СК.

Стратегическая направленность и плановость ГКП в СОПС заключаются в том, что принимаемые решения в данной сфере порождают различные последствия в краткосрочной, среднесрочной и долгосрочной перспективе. Планирование представляет собой процесс определения целей, задач и средств их достижения посредством разработки и практического осуществления соответствующих планов по подбору, расстановке, подготовке, переподготовке, повышению квалификации, аттестации и воспитанию сотрудников СК. Планирование кадровой работы направлено на рациональное использование трудовых ресурсов в целях эффективного выполнения задач, стоящих перед сотрудниками СК. Такой подход обуславливает целесообразность определения основных направлений кадровой политики при формировании кадрового потенциала в ОПС, в том числе в проекте разрабатываемой Концепции реализации Следственным комитетом государственной кадровой политики в системе органов предварительного следствия.

Комплексность и согласованность ГКП в СОПС с основными задачами СК выражаются в том, что ГКП в СОПС направлена прежде всего на формирование кадрового состава, деятельность которого способна обеспечить качество предварительного следствия, неукоснительное соблюдение законности, оперативности расследования, полноту возмещения ущерба, причиненного преступлениями, следственную профилактику и др., что согласуется с требованиями к кадрам, предусмотренными в постановлениях коллегии СК и комплексных программах развития отдельных направлений служебной деятельности в целях рационального распределения кадровых ресурсов для эффективности реализации задач, стоящих перед СК.

Согласованность ГКП в СОПС означает слаженность, совместимость, сбалансированность деятельности субъектов осуществления данной политики и направлена на обеспечение единства подходов к оценке кадровых ресурсов на всех уровнях управления подразделениями СК, создание условий для инициативного творческого отношения следователей к осуществляемой ими деятельности и востребованности результатов своего труда, включающая согласованность действий руководства СК, руководителей УСК и МО-ГО-РОСК в осуществлении ГКП в ОПС, поиск компромиссных решений в распределении кадровых ресурсов, рациональное распределение полномочий при работе с кадрами на замещение вакантных должностей с учетом принципа коллегиальности и единоначалия при назначении на соответствующие должности. Таким образом, данный принцип предполагает упорядоченность и гармонизацию отношений между субъектами ГКП в ОПС.

Системность и последовательность деятельности субъектов ГКП в СОПС predeterminedены структурой СК, которая представляет собой единую и централизованную систему государственных правоохранительных органов, являющихся ОПС. Система — это совокупность взаимосвязанных элементов, свойство которой определяется характеристиками данных элементов, связями между ними. Линейные связи характеризуются непосредственным подчинением, а функциональные — согласованием. Таким образом, данный принцип обеспечивает взаимосвязь и взаимодействие звеньев при формировании ГКП в ОПС, в которых кадры обладают относительной самостоятельностью и выполняют определенные функции.

Последовательность — это преемственность и логичность действий субъектов ГКП в ОПС, обеспечивающие предсказуемость подбора, расстановки, подготовки, переподготовки, повышения квалификации, аттестации сотрудников. В результате гарантируется надежность кадровой политики и стабильность службы. Последовательность ГКП состоит в сохранении кадровых приоритетов при внесении необходимых корректив в соответствии с оперативной обстановкой. Главным средством ее обеспечения является разработка дополнительных вариантов действия при соответствующих изменениях в деятельности СК или конкретного подразделения, что

придает корректировке кадровой политики планомерный характер. Последовательность способствует устойчивости организации, соблюдению обязательств, правил и процедур работы в СК.

Открытость ГКП в СОПС предполагает доступность информации об имеющихся в СК вакантных должностях, требованиях к кандидатам и условиях конкурсного отбора и единых процедурах отбора на службу в СК руководителей и следователей на вакантные должности.

Оперативность ГКП в СОПС выражается в принятии своевременных кадровых решений в зависимости от оперативной обстановки в регионе, готовности кадрового резерва к замещению вакантных должностей руководящего состава и основного кадрового потенциала следственного подразделения, а также в необходимости рациональной ротации или кадрового маневра между ресурсами следственных подразделений различных уровней. Принцип оперативности направлен на освоение следователями новых компетенций, дополнительных специализаций в расследовании отдельных видов преступлений, обеспечение взаимозаменяемости и своевременной переподготовки, а также повышение квалификации личного состава, обусловленной появлением в том числе новых криминалистических средств и методик.

Гибкость и научность являются ключевыми характеристиками продуктивной способности к изменениям любой деятельности. ГКП в СОПС связана с внедрением инноваций, современных разработок специальной техники и криминалистических методик посредством привлечения специалистов, обладающих соответствующими знаниями и умениями, а также обучением личного состава. В современных условиях видоизменения преступных проявлений объективно требуется использование следователями последних достижений науки. В связи с этим деятельность СК предполагает необходимость создания соответствующих научных организаций, разрабатывающих прогрессивные методики расследования отдельных видов преступлений, а также учебного заведения по подготовке, переподготовке и повышению квалификации кадров следственных подразделений. Научная обоснованность формирования ГКП в СОПС обуславливает важность проведения исследований в области криминалистики,

уголовного права, процесса, управления ОПС, т. е. создания новых эффективных и востребованных практикой продуктов интеллектуальной деятельности.

Правовая, социальная, экономическая защита сотрудников СК государством. Важность соблюдения данного принципа обусловлена тем, что служба в СК — это вид государственной службы, которая заключается в выполнении сотрудниками задач, закрепленных в законодательстве. Сотрудники СК при исполнении служебных обязанностей являются представителями власти и находятся под защитой государства (абз. 1 ст. 26 Закона о Следственном комитете). К закрепленным в законодательстве гарантиям правовой и социальной защиты сотрудников СК относятся право на обоснованный риск; обеспечение безопасности сотрудников и их близких; обязательное государственное страхование; социальная защищенность, пенсионное обеспечение, санаторно-курортное лечение. Такой законодательный подход определяет высокий государственный и социальный статус сотрудника СК, способствует формированию системы профессиональной и социальной защищенности сотрудников, обеспечивающей восстановительную и стимулирующую функции кадрового потенциала, соответствующее материальное обеспечение, денежное довольствие, гарантии и компенсации.

Стимулирование управленческой деятельности, справедливое вознаграждение за службу в СК предполагают соответствующее денежное довольствие, а также материальное и моральное поощрение сотрудников, выплату им премиальных надбавок пропорционально уровню качества выполнения задач, в том числе в зависимости от качества и оперативности расследования уголовных дел, ежемесячные и ежеквартальные надбавки за сложность и напряженность в работе, окончание особо сложных уголовных дел, трудоемких или имеющих большой общественный резонанс.

Стимулирование управленческой деятельности — это деятельность субъектов ГКП в СОПС, побуждающая руководителя следственного подразделения качественно и оперативно организовать решение возложенных на подразделение задач. Поощряется также управленческая деятельность, в том числе в виде ежемесячной выплаты надбавки за управление.

Кроме материального поощрения, в ОПС широко применяется моральное поощрение: объявление благодарности, награждение почетной грамотой, ведомственными знаками отличия, медалями, государственными наградами, присвоение специальных званий. Важнейшими аспектами реализации данного принципа являются справедливая оценка результатов деятельности каждого сотрудника и недопущение «уровниловки», которая нивелирует стимулирующую функцию.

Подбор и расстановка кадров на основании сочетания личных и морально-деловых качеств сотрудников СК. *Подбор кадров* в СОПС выражается в определении требований к кандидатам на службу, проверке качеств кандидатов и отборе из них лиц, которые наиболее соответствуют требованиям, предъявляемым к сотруднику СК. Как указано в разделе 2.1 данной главы исследования, этот принцип эволюционировал на протяжении всей истории следствия и окончательно сформировался после образования СК. На службу принимаются в добровольном порядке совершеннолетние граждане, преимущественно имеющие высшее юридическое образование и способные по своим личным, моральным и деловым качествам, состоянию здоровья выполнять задачи, возложенные на СК (п. 14 Положения о порядке прохождения службы в Следственном комитете Республики Беларусь [33]). *Расстановка кадров* представляет собой процесс распределения, перераспределения и закрепления за конкретными направлениями служебной деятельности сотрудников СК с учетом их личных и морально-деловых качеств, осуществляемый субъектами ГКП в ОПС посредством назначения, перемещения и увольнения с должностей в СК. Таким образом, при подборе и расстановке кадров особую роль играет сочетание личных, моральных и деловых качеств сотрудника.

Профессионализм выступает существенным показателем следственной работы, а главным признаком профессионализма, как обоснованно указывается в литературе, — компетентность, состоящая из общегражданского, политического, управленческо-организационного, профессионального, личного и интеграционного уровней и являющаяся способностью должностного лица реализовать возложенные на государственные органы задачи [269, с. 83].

Таким образом, подбор и расстановка кадров направлены на формирование подразделений СК из профессионалов, обладающих соответствующими личными и морально-деловыми качествами. Осуществление указанных мер обеспечивает совершенствование форм и методов подбора и расстановки кадров в ОПС, формирование резерва для занятия руководящих должностей, создание и развитие системы психологического сопровождения кадровой работы в ОПС, позволяющего проводить мониторинг и корректировку личностных качеств сотрудников, в том числе руководителей ОПС.

Продвижение по службе, обновление и ротация в СОПС предполагают создание условий для профессионального и, как следствие, карьерного роста.

Продвижение кадров — это организация субъектами ГКП в СОПС поступательного перемещения сотрудников СК по различным должностям и специальным званиям. В свою очередь продвижение кадров влечет обновление кадрового потенциала. При этом субъекты ГКП в СОПС нацелены на сохранение преемственности, стабильность службы, имплементацию наиболее эффективных методик расследования и инноваций в следственную деятельность.

В целях достижения стабильности кадрового потенциала и плановости кадровой политики следственные подразделения должны иметь не только укомплектованный профессионалами личный состав, но и резерв на выдвижение. Формирование резерва на выдвижение, подбор и обучение резерва определяют цели служебной перспективы для сотрудников, стимулируют эффективность их трудовой деятельности. Особое значение приобретает формирование резерва Председателя СК, который включает ключевые должности в СК. Процесс формирования резерва должен обеспечиваться системным подходом по подбору компетентных сотрудников, изучению их качеств, оценке кадрового потенциала и степени готовности к выполнению работы, а также введением соответствующего реестра, учитывающего не только показатели в служебной деятельности, но и результаты обучения, оценки успеваемости при повышении квалификации и переподготовке.

Слово «ротация» (от лат. «rotation» — круговращение) означает перемещение сотрудников ОПС с одной должности на другую или

на равнозначную должность из одной местности в другую. Этот принцип обеспечивает сменяемость руководства, снижает коррупционные риски и давление на руководителей, поскольку со временем они могут необъективно принимать процессуальные решения в силу конфликта интересов между руководителями следственных подразделений и представителями местной исполнительной власти.

Содействие непрерывному профессиональному и личному развитию сотрудников СК заключается в создании надлежащих условий стимулирования сотрудников в профессиональном и личностном плане, продвижении по службе, включая первоначальную подготовку, повышении квалификации, личном самообразовании, а также в разработке и реализации программ переподготовки и повышения квалификации руководителей и специалистов ОПС, подготовки, переподготовки и повышения квалификации в ОПС на базе соответствующего учебного заведения СК, введении в практику обязательного квалификационного экзамена для лиц, впервые принимаемых на службу в ОПС.

Объективная оценка результатов служебной деятельности сотрудников СК, определение уровня их профподготовки и соответствия занимаемой должности проводятся в ходе аттестации (п. 101 Положения о порядке прохождения службы в Следственном комитете Республики Беларусь [33]). Для этих целей создаются аттестационные комиссии ЦА СК и УСК, которые являются коллегиальными органами. Решения указанных органов вступают в законную силу после утверждения протокола аттестационной комиссии должностным лицом, создавшим данную комиссию. Таким образом, в СК реализуется механизм служебного продвижения кадров, обеспечения их карьерного роста с учетом нравственно-психологических и профессиональных качеств, оценки результатов деятельности.

Беспартийность сотрудников и воспитание патриотичности в СК. В Толковом словаре русского языка беспартийность определена как «непринадлежность ни к какой политической партии» [55]. Подобным образом данный принцип нашел закрепление и в абз. 1 ст. 16 Закона о Следственном комитете для сотрудников СК, которые не могут быть членами политических партий и других общественных объединений, преследующих политические цели. Беспартийность

предполагает формирование политической беспристрастности и нейтральности кадрового потенциала СК в реализации государственной досудебной уголовной политики, способствует совершенствованию форм и методов оценки личностных качеств сотрудников, руководящих кадров и лиц, зачисляемых в резерв и выдвигаемых на руководящие должности. В настоящее время в условиях демократического общества сложно административными ресурсами ограничить сотрудника в политических взглядах и представлениях, поэтому беспартийность тесно связана с воспитанием служения сотрудников СК обществу и государству, реализацией задач досудебного уголовного производства.

Воспитание патриотичности в СК предполагает создание субъектами ГКП в СОПС условий для развития у сотрудников чувства любви к Отечеству, преданности своему народу, готовности к жертвам и подвигам. В связи с этим большое значение в СК придается различным ритуалам (Присяга, вручение специальных званий, знаков и наград), качеству идеологической подготовки, организации выступлений авторитетных политических, общественных и религиозных деятелей, выдающихся ученых, ветеранов, представителей культуры и искусства. Именно путем воспитания уважения к общегосударственным и общеправовым ценностям можно обеспечить реализацию политического нейтралитета сотрудников ОПС страны.

Неукоснительное соблюдение служебной дисциплины основано на соблюдении сотрудниками Присяги, Дисциплинарного устава, выполнении служебных обязанностей, установленных УПК и нормативными правовыми актами СК, условиями контракта о службе в СК и приказами начальников (п. 2 Дисциплинарного устава Следственного комитета Республики Беларусь [33]). При этом ГКП в ОПС базируется на служебной дисциплине, субординации и не допускает любого вмешательства в процессуальную самостоятельность следователя. Соблюдение служебной дисциплины обеспечивается существованием в СК системы поощрений и взысканий, в том числе закреплением позитивной ответственности, ориентирующей сотрудников СК на надлежащее, правомерное выполнение служебных обязанностей и положительные результаты своей деятельности.

Таким образом, сущностно-содержательные аспекты реализации принципов ГКП в СОПС направлены на их дальнейшее научное осмысление, реализацию законодательства в правоприменительной практике, единообразное понимание и применение при осуществлении СК ГКП в СОПС. В силу специфики предмета правового регулирования данной сферы правоотношений единый нормативный правовой акт в СК, регулирующий такие отношения, отсутствует.

Таким образом, следует сделать следующие выводы.

Система принципов реализации СК ГКП в СОПС — это целостное системно-структурное упорядоченное единство средств правового регулирования общественных отношений, характеризующихся максимальной универсальностью, высшей степенью императивности, отражающих всеобщие, закономерные, существенные, типичные и системообразующие процессы ее осуществления, которые носят эксплицитный и имплицитный характер, находятся во взаимодействии между собой и подлежат системной классификации в пределах четырех групп: организации, управления, обеспечения и осуществления.

Классификация принципов реализации СК ГКП в СОПС осуществляется по такому критерию, как предмет правового регулирования, и включает следующие виды: 1) принципы организации: подконтрольность и подотчетность Главе государства; стабильность службы и единство осуществления; единство понимания цели качественного и оперативного осуществления досудебного уголовного производства и командной работы по ее достижению; вертикальное осуществление; сочетание коллегиальности и единоначалия в реализации; двойное подчинение при ее осуществлении; зонально-линейное осуществление; эффективность и экономическая обоснованность организационно-штатной структуры СК; 2) *принципы управления:* стратегическая направленность и плановость формирования кадров; комплексность и согласованность с основными задачами; системность и последовательность деятельности субъектов; открытость, оперативность кадрового реагирования; гибкость и научность кадровой политики; 3) *принципы обеспечения:* правовая, социальная и экономическая защищенность сотрудников и гражданского персонала; стимулирование управленческой дея-

тельности; справедливое вознаграждение за службу; 4) *принципы осуществления*: в сфере подбора и расстановки сотрудников (сочетание личных и морально-деловых качеств сотрудников и гражданского персонала; продвижение по службе, обновление и ротация); в сфере подготовки, переподготовки, повышения квалификации, аттестации сотрудников (содействие профессиональному и личностному развитию сотрудников и гражданского персонала); в сфере воспитания кадрового потенциала (беспартийность, воспитание патриотичности, неукоснительное соблюдение служебной и трудовой дисциплины).

ГЛАВА 3. ПРАВОВОЙ МЕХАНИЗМ РЕАЛИЗАЦИИ СЛЕДСТВЕННЫМ КОМИТЕТОМ ГОСУДАРСТВЕННОЙ КАДРОВОЙ ПОЛИТИКИ В СИСТЕМЕ ОРГАНОВ ПРЕДВАРИТЕЛЬНОГО СЛЕДСТВИЯ

3.1. Понятие и содержание реализации Следственным комитетом государственной кадровой политики в системе органов предварительного следствия

Как правовое явление ГКП представляет собой многоаспектное, комплексное научное понятие, имеющее не только государственно-политическое, но и правовое значение. Обусловлено это тем, что, во-первых, право и государство исторически неразрывно связаны друг с другом, поскольку право выражает государственную волю, его нормы издаются, санкционируются и охраняются государством под страхом государственного принуждения [54, с. 121]; во-вторых, в настоящее время в системе государственного регулирования право выступает в качестве основного верховенствующего социального регулятора.

Теоретически аргументировано, что деятельность по осуществлению кадровой политики характеризуется динамичностью, структурированностью и в качестве основных элементов включает ряд последовательных стадий: формирования и непосредственно реализации.

Приведенная позиция обуславливает необходимость исследования теоретико-концептуальных подходов к формированию ГКП в СОПС посредством рассмотрения элементов формирования правовой системы. В теории права к таким элементам отнесены: 1) правовопонимание (правовые взгляды, теории, концепции, культура); 2) правотворчество (познавательная и процессуальная деятельность соответствующих субъектов права по подготовке и принятию нормативных правовых актов); 3) совокупность принятых нормативных правовых актов; 4) правоприменение [251, с. 9].

Указанные элементы формирования правовой системы позволяют уяснить сущностно-содержательные аспекты ГКП в СОПС. Данная система элементов характеризуется разнообразием и онтологиче-

ской неоднородностью по отношению к различным этапам формирования ГКП в СОПС, что значительно затрудняет практическое использование указанной классификации применительно к изучаемой научной проблеме. В связи с этим представляется целесообразным рассматривать ГКП в СОПС как динамичный процесс, детализированный по критерию этапности, который дает возможность выделить основные этапы процесса формирования ГКП в СОПС.

Содержание термина «формировать» рассматривается в научной литературе в значении придавать определенную форму, вид, а также образует семантический ряд «создавать — организовывать — образовывать» [98, с. 52]. В теории права под формированием права (правообразованием) понимается сложный, длящийся, многофакторный процесс «вызревания» в обществе соответствующих нормативных правовых решений в целях непрерывной рационализации, усовершенствования совместной жизни людей и их взаимоотношений [27, с. 52]. Формирование ГКП в СОПС представляет собой постоянный динамичный процесс правового регулирования, имеющий целью образование и развитие кадрового потенциала данных органов в соответствии с их основными задачами. Следовательно, такие элементы системы права, как правопонимание, правотворчество и совокупность нормативных правовых актов, связаны непосредственным образом с формированием ГКП в СОПС. При этом правоприменение по своему содержанию обеспечивает реализацию ГКП в СОПС, является его особой формой.

Базисный уровень ГКП в СОПС составляет именно правопонимание того, насколько оно взаимосвязано как с формированием, так и с реализацией данной политики. Вместе с тем субъекты правопонимания, их иерархия и роль в указанной системе различны.

Правопонимание на стадии формирования ГКП в СОПС включает в себя взгляды и идеи, теории и концепции о предназначении предварительного следствия, его месте и роли в претворении в жизнь целей, задач и принципов уголовного права и процесса и, соответственно, об обеспечении кадрами функций предварительного следствия, компетенциях и способностях кадров ОПС. Из этого можно заключить, что правопонимание выступает базисным по отношению к остальным элементам системы, поскольку оно является

основополагающим элементом формирования кадрового потенциала ОПС.

Как уже отмечалось, государственным органом, реализующим ГКП в СОПС, является СК, который одновременно обладает функциями заказчика и потребителя ГКП в данной области, а, следовательно, предъявляет соответствующие требования к системе правовых взглядов, идей, теорий и концепций, связанных с формированием правопонимания.

Анализ деятельности подразделений СК, связанной с формированием правопонимания ГКП в СОПС, осуществляется посредством изучения потенциала ОПС и возможности реализации задач СК (УАПиМОПР); обоснования и изложения позиции СК по проектам нормативных правовых актов (УПО); проведения идеологических мероприятий (УКиИР); формирования международного имиджа (МПО); определения требований компетентности сотрудников для реализации функций досудебного уголовного производства (следственные подразделения всех уровней), а также популяризации следственной работы в СМИ (ОИиСО) [179].

Вместе с тем анализ практической деятельности по формированию правопонимания ГКП показывает, что такой правовой механизм недостаточно эффективен в силу следующих обстоятельств: 1) недостаточная научная обоснованность (указанная деятельность носит в основном имиджевый характер, не имеет глубокой научной проработки); 2) отсутствие системности в исследовании данной деятельности; 3) ненадлежащее планирование (кадровая работа не имеет краткосрочной, среднесрочной и долгосрочной стратегии). Указанные недостатки в определенной мере ранее были обусловлены также отсутствием ведомственной научной школы, УВО или научно-практического центра и соответствующего штата научных сотрудников, которые могли бы послужить основой для аккумуляции научно-потенциала и направления его на формирование правопонимания и решение задач СК, в том числе в сфере ГКП в СОПС.

При этом следует отметить, что одной из мер решения проблемы повышения эффективности формирования правопонимания ГКП явилось учреждение научно-практического журнала СК «Предварительное расследование», который стал связующим звеном между

наукой и практикой в решении данной проблемы. Редакционный совет журнала состоит из ведущих ученых Республики Беларусь и зарубежья по профилю издания. В редакционную коллегию журнала, возглавляемую Председателем СК, входят компетентные руководители и сотрудники Комитета — специалисты-практики. Особенностью деятельности журнала в указанном направлении являются совместные заседания редакционного совета и редакционной коллегии для обсуждения актуальных вопросов ОПС, в том числе связанных с правопониманием. Кроме того, с этой же целью создан интернет-сайт журнала.

Для образования самостоятельной научной школы, обеспечивающей формирование правопонимания в реализации задач СК, требуется функционирование ведомственного УВО или научно-практического центра.

Правовые концепции и учения остаются только теоретическими конструкциями, если они не воплощены в правовую норму, регулирующую правоотношения в сфере формирования кадров ОПС. Такие нормы являются результатом *правотворчества* как познавательно-процессуальной деятельности специально уполномоченных субъектов по формированию научно обоснованных норм права в сфере ГКП в СОПС. Данная деятельность, по справедливому утверждению О.И. Чуприс, выступает необходимым элементом, обеспечивающим законность, поскольку позволяет детализировать правовое регулирование общественных отношений, возникающих в государственном управлении [266, с. 110].

Правовой основой данной процессуальной деятельности по установлению норм права, их совершенствованию и отмене в сфере реализации ГКП в СОПС являются Закон Республики Беларусь «О нормативных правовых актах Республики Беларусь», указы Президента Республики Беларусь «О криминологической экспертизе» и «О некоторых вопросах осуществления обязательной юридической экспертизы нормативных правовых актов», Инструкция о порядке принятия (издания) нормативных правовых и иных правовых актов Следственного комитета Республики Беларусь, утвержденная приказом Председателя Следственного комитета Республики Беларусь [134; 138; 141; 173].

Система субъектов правотворчества представляет собой взаимосвязанную и иерархически структурированную на основе разделения компетенции систему органов по изданию нормативных правовых актов, в которую входят: 1) Президент Республики Беларусь; 2) Парламент — Национальное собрание Республики Беларусь; 3) Правительство — Совет Министров Республики Беларусь, министерства и иные государственные органы, подчиненные Совету Министров Республики Беларусь; 4) коллегия СК; 5) Председатель СК. Таким образом, СК в лице компетентных должностных лиц участвует в правотворчестве и напрямую претворяет в жизнь правовые нормы.

В п. 4 Инструкции о порядке принятия (издания) нормативных правовых и иных правовых актов Следственного комитета Республики Беларусь установлено, что проекты разрабатываются структурными подразделениями ЦА СК на основании решений Президента Республики Беларусь, Администрации Президента Республики Беларусь, актов большей юридической силы по отношению к проекту акта, решений коллегий СК или поручений Председателя СК или его заместителей [173]. Однако данная норма имеет определенные неточности. Во-первых, Председатель СК или его заместители фактически поручают конкретному подразделению разработать проект постановления коллегии СК. Иные вышеуказанные субъекты, как правило, дают поручение государственному органу — СК или Председателю СК, а затем Председатель СК определяет конкретное подразделение (исполнитель). Во-вторых, основанием определенного поручения уполномоченных лиц о разработке проекта служит внесение им соответствующих предложений о необходимости правового регулирования вопросов по реализации ГКП в СК. В связи с этим проекты нормативных правовых и иных правовых актов разрабатываются структурными подразделениями ЦА СК по постановлению коллегий СК или поручению Председателя СК или его заместителей. При этом в указанной Инструкции не регламентирован порядок внесения таких предложений. В целях устранения пробела в регулировании правоотношений предлагается внести в данный нормативный правовой акт изменения, которые позволят обеспечить единообразное понимание и применение рассматриваемой нормы.

Системообразующую роль в формировании ГКП в СОПС играют прямая и обратная связи между субъектами правотворчества и правоприменителями, поскольку такой подход позволяет обеспечить взаимосвязи и управление любой социальной системой. Заимствованный из кибернетики способ обратной связи — это «универсальный способ управления сложноорганизованными системами, обеспечивающий эффективное реагирование, посредством реализации которого происходит конкретизация концептуальных положений диалектики о развитии, «самодвижении» и изменении сложных органических систем» [54, с. 28]. Данный способ, характерный для формирования ГКП, обеспечивает оперативное, многоуровневое взаимодействие между субъектами формирования и реализации указанной политики.

Действенный механизм взаимосвязи и взаимообмена между субъектами правоприменения и правотворчества предполагает обобщение специально уполномоченными должностными лицами информации о проблемных аспектах правоприменения, механизма обсуждения и мониторинга наиболее типичных проблем и выработки оптимальных решений в сфере правотворчества, поскольку надлежаще сформировавшаяся единая система аналитической работы в сфере ГКП в разрезе всех правовых институтов, способствующих решению возложенных на СК задач, позволит исключить соответствующие дефекты норм права.

Исходя из указанного, в целях совершенствования взаимодействия между субъектами правотворчества и правоприменения представляется целесообразным разработать Концепцию реализации Следственным комитетом государственной кадровой политики в системе органов предварительного следствия, закрепив правовой механизм формирования ГКП в СОПС, предусматривающий проведение мониторинга правотворчества, анализа практики по вопросам реализации ГКП и внесения необходимых предложений (УКиИР): в целях изменения и дополнения законодательства в — УПО, постановлений коллегий — в ОКУ, приказов Председателя СК — в УАПиМОПР. Подразделения УПО, ОКУ и УАПиМОПР (по поручению Председателя СК или его заместителей) проводят их предварительную экспертизу на предмет соответствия новаций действующим правовым нормам и принци-

пам ГКП. При положительной оценке предложений Председатель СК инициирует внесение изменений и дополнений в соответствующий нормативный правовой или локальный акт. Таким образом, совершенствование правового механизма правотворчества будет способствовать более эффективной и качественной подготовке проектов нормативных правовых актов, своевременному внесению в них изменений.

Нормативные правовые и локальные акты, регламентирующие ГКП в СОПС, находятся в определенной иерархии и имеют разную юридическую силу.

В соответствии с гл. 2 Закона Республики Беларусь «О нормативных правовых актах» в систему нормативных правовых актов в области реализации ГКП в СОПС входят законы Республики Беларусь; декреты, указы и распоряжения Президента Республики Беларусь; постановления Совета Министров Республики Беларусь, министерств и иных республиканских органов в зависимости от компетенции, в том числе коллегии СК, приказы Председателя СК [141].

При этом следует отметить, что приказы Председателя СК могут издаваться как в виде нормативных правовых актов, так и локальных актов. Локальные акты СК в области ГКП — это официальные документы, принятые (изданные) Председателем СК, устанавливающие обязательные правила поведения в целях регулирования вопросов организации внутренней деятельности СК и входящих в систему ОПС в области формирования и реализации ГКП. К таким актам следует отнести, например, приказы Председателя СК, утверждающие инструкции, детально регламентирующие содержание и методические вопросы правового регулирования в сфере ГКП в СОПС, которые распространяются только на сотрудников и гражданский персонал СК.

Приведенная иерархия нормативных правовых и локальных актов в области ГКП в СОПС образует целостную систему регулирования правоотношений в данной области, позволяет вычленить предмет регулирования и уполномоченных субъектов правотворчества, определить юридическую силу норм в случае их конкуренции, правовые основания (например, отсылочную норму) и саму правовую норму, подлежащую применению.

Анализ правотворческой деятельности СК в области реализации ГКП в СОПС свидетельствует также о необходимости систематизации нормативных правовых и локальных актов по их юридической силе. В теории права под систематизацией нормативных правовых актов понимается «целенаправленная деятельность государственных органов, негосударственных организаций, отдельных лиц по упорядочиванию и совершенствованию нормативного правового материала, приведению его в определенную согласованную систему» [27, с. 318]. В настоящее время наиболее эффективным видом систематизации является неофициальная инкорпорация [27, с. 320], предполагающая объединение действующих нормативных правовых и локальных актов посредством полного или частичного помещения в сборник таких актов без изменения их нормативного содержания, которая инициативно осуществляется СК или его отдельными должностными лицами.

Таким образом, *формирование ГКП в СОПС в широком смысле* представляет собой сложный, длящийся многофакторный процесс деятельности государственных органов, негосударственных организаций и отдельных граждан, который включает создание правовых взглядов и идей, теорий и концепций, научно обосновывающих обеспечение ОПС надлежащими компетентными кадрами (правопонимание), а также на основе вышеуказанных научных конструкций осуществление познавательно-процессуальной деятельности субъектами, уполномоченными на принятие нормативных правовых и локальных актов (правотворчество), которые обеспечивают получение конечного продукта в виде правовых норм, отражающих стратегию и принципы указанной политики, устанавливающих административно-правовой механизм регулирования общественных отношений, связанных с подбором, расстановкой, подготовкой и воспитанием кадров ОПС.

В узком смысле формирование ГКП в СОПС — это деятельность СК и его должностных лиц, направленная на обеспечение подготовки и создание юридически обязательных правил, разработку и реализацию стратегии и принципов данной политики, административно-правового механизма регулирования общественных отношений, связанных с подбором, расстановкой, подготовкой и воспитанием

кадрового потенциала, способного по своим физическим, психологическим, интеллектуальным, профессиональным и иным качествам и характеристикам решать задачи СК. Понимание реализации ГКП в узком смысле способствует повышению эффективности деятельности СК.

В условиях создания правового государства огромное внимание уделяется не только принятию правовых норм, обеспечивающих эффективное регулирование общественных отношений в области ГКП в СОПС, но и их реализации.

В теории права под реализацией правовых норм понимается «осуществление содержащихся в них предписаний (положений) в правомерном поведении субъектов права» [27, с. 360]. Как отмечено выше, реализация ГКП СК — это постоянный динамичный процесс достижения поставленных целей различными субъектами СК (ЦА СК, УСК, МО-ГО-РОСК), включающий совокупность средств, методов и ресурсов, обеспечивающих формирование кадрового потенциала в СК в соответствии с его основными задачами.

В науке устоялось мнение, что под **реализацией** следует понимать претворение норм права в жизнь посредством четырех форм деятельности участников правоотношений: исполнение, соблюдение, использование и применение [75, с. 104; 87, с. 52]. Разделяя данную позицию, следует отметить, что административно-правовой аспект реализации ГКП в СОПС представляет собой деятельность государственных органов и должностных лиц СК, являющихся носителями определенных законодательством компетенций, по воплощению в жизнь конституционных прав граждан на труд и надлежащую правовую защиту государством в досудебном уголовном производстве.

В связи с тем, что конституционные нормы, закрепляющие право граждан на труд как наиболее достойный способ самоутверждения человека, на выбор профессии, рода занятия и работы в соответствии с призванием, способностями, образованием, профессиональной подготовкой и с учетом общественных потребностей (ст. 41 Конституции) [84], по своему характеру являются управомочивающими, реализация данного субъективного права осуществляется в форме *использования*. Иными словами, лицо может как восполь-

зоваться данными правами, так и воздержаться от его использования.

Механизм реализации ГКП в СОПС в форме использования правовых норм выражается в изъявлении гражданами желания нести службу в СК, в соблюдении установленной процедуры и компетенций должностных лиц по их приему, расстановке, перемещению, подготовке, обучению, переподготовке, увольнению, а также исполнению принимаемых кадровых решений и основывается на определении кадровой потребности и оптимального заполнения должностей кадрами, способными решать задачи, возложенные на ОПС.

Анализ правовых норм позволяет выделить следующие направления кадровой работы: прием на службу; заключение контракта о службе, назначение на должность, перемещение и перевод; временное исполнение обязанностей по должности, отстранение от исполнения служебных обязанностей, временное отстранение от должности, зачисление в распоряжение Председателя СК или другого начальника; прикомандирование, приостановление службы; аттестация, профессиональная подготовка сотрудников, служебная дисциплина, режим рабочего времени; отпуска, денежное довольствие; гарантии и компенсации сотрудникам; увольнение сотрудников; предельный возраст состояния на службе, восстановление в должности, специальном звании и на службе. Все эти направления обеспечивают прохождение службы в СК, поэтому они должны иметь взаимосогласованный характер и служить наиболее эффективной и рациональной расстановке приоритетов в кадровой работе.

Исследование правоприменительной практики показывает, что для надлежащей эффективности обеспечения СК кадрами, способными решать возложенные на него задачи, требуется выработать стратегию повышения престижа службы, формирования призвания служить в ОПС наиболее подготовленных граждан, обеспечения их материальными, правовыми и социальными гарантиями, возможностями профессиональной реализации и продвижения по службе.

Таким образом, реализация ГКП в форме использования норм права заключается в осуществлении гражданами права на труд в СК как наиболее достойного способа самоутверждения человека, на

выбор профессии, рода занятия и работы в соответствии с призванием, способностями, образованием, профессиональной подготовкой и с учетом общественных потребностей, которое обеспечивается посредством определения компетентными должностными лицами СК кадровой потребности и оптимального заполнения должностей кадрами, способными решать задачи, возложенные на ОПС.

Обязательным условием реализации права на труд в ГКП в СОПС является *соблюдение* установленной процедуры формирования кадрового потенциала, которая включает в себя обязательство соблюдать правовые акты, регламентирующие их деятельность. Суть соблюдения как формы реализации данных норм права заключается в строгом выполнении субъектами права содержащихся в норме запретов, т. е. воздержании от совершения таких действий, которые являются вредными для общества и запрещены [27, с. 361]. В этом смысле соблюдение должностными лицами СК предусматривает не только реализацию субъективного права на труд граждан, но и проверку их моральных, деловых качеств, физических, квалификационных способностей, предъявляемых к сотрудникам СК, наличие которых требует осуществление особого порядка приема, увольнения и иных процедур.

Указанная форма реализации ГКП в СОПС взаимосвязана с такими мерами правового воздействия, как поощрение, негативное признание (результаты служебных проверок, подтверждение правонарушения), предупреждение и профилактика, меры защиты (восстановление незаконно уволенного работника), юридическая и материальная ответственность. Практическое обеспечение взаимосвязи соблюдения правовых норм и мер правового воздействия является одним из наиболее эффективных юридических средств в системе механизма правового регулирования реализации ГКП в СОПС.

Таким образом, реализация ГКП в СОПС в форме соблюдения нормы права представляет собой строгое выполнение гражданами содержащихся в нормах запретов посредством воздержания от совершения правонарушений, связанных с реализацией субъективного права на труд граждан, проверкой их моральных и деловых качеств, физических, профессиональных, квалификационных и иных способностей, предъявляемых к сотрудникам СК, осуществлением особого порядка

приема, увольнения и иных процедур, выполнение которых связано с применением таких мер правового воздействия, как поощрение, негативное признание (результаты проверок, подтверждение качеств, способностей, компетенций граждан), предупреждение и профилактика, меры защиты (снятие необоснованно наложенного взыскания, восстановление незаконно уволенного работника), юридическая и материальная ответственность.

Реализация ГКП в СОПС в форме *исполнения* предусматривает выполнение субъектами права административно-правовой нормы посредством активной деятельности. В литературе указывается, что термин «исполнение» происходит от слова «полный», тем самым подразумевает представление чего-либо в полном объеме [65] и подчеркивает полноту деятельности. Представляется, что именно в таком смысле данное понятие вошло в юриспруденцию, из чего, в свою очередь, следует, что административно-правовые нормы устанавливают определенный порядок для реализации ГКП в СОПС. Исполнение как форма реализации базируется на единообразном применении, а само исполнение предусматривает выполнение предписанного порядка, обязанности. Следовательно, надлежащая регламентация процедур по реализации ГКП и обязанностей должностных лиц СОПС по ее претворению в жизнь обеспечивает точное исполнение правовой нормы.

На практике указанная форма реализации вызывает неоднозначное понимание норм в правоприменении, поскольку связана с практической деятельностью должностных лиц. Основными причинами такого положения являются недостатки, связанные как с формированием, так и с реализацией правовых норм, к которым относятся, прежде всего, нормы, устанавливающие обязанности должностных лиц в ОПС.

Анализ правовых норм, регламентирующих компетенцию субъектов ГКП в СОПС, позволяет сделать вывод, что к проблемам первого порядка, связанного с изложением содержательной стороны правовых предписаний, следует отнести: неконкретность, малоэффективность, несоответствие целям и задачам, возложенным на должностное лицо. К проблемам второго порядка, связанным непосредственно с реализацией должностными лицами компетенций,

относятся неоправданная трудоемкость, бюрократизация процедуры, провоцирующая ее нарушение, ненадлежащая оценка сил и средств реализации норм, отсутствие комплексной оценки возможностей выполнения возложенных на должностное лицо функций. В частности, в абз. 4 п. 5 Инструкции об организации наставничества в Следственном комитете до внесения по результатам настоящего исследования корректировок содержалось предписание о направлении копии приказа о закреплении наставника в УКиИР УСК для учета и организации контроля деятельности наставников [137]. Вместе с тем на практике данное положение являлось излишним и в значительной степени формальным, поскольку, во-первых, сотрудник, впервые принятый на службу, назначается на должность приказом начальника УСК, соответственно контроль и учет работы с такими лицами начинается уже с момента их назначения; во-вторых, контролю подлежит не формальное закрепление наставника, а его участие в оказании практической помощи закрепленным за ним сотрудникам, в их профессиональной и социально-психологической адаптации, воспитании, соблюдении дисциплины и требований законодательства. В связи с этим положение, закрепленное в абз. 4 п. 5 указанной Инструкции, с учетом предложения И.Д. Носкевича было исключено [145].

Во избежание в правовом регулировании как чрезмерно обобщенных, так и чрезмерно детализированных формулировок следует установить оптимальный механизм для наиболее типичных ситуаций, позволяющий точно исполнить правовое предписание. Данный механизм заключается в том, что эффективность исполнения как формы реализации ГКП не должна, с одной стороны, позволять упрощать ситуацию, а с другой — обременять должностных лиц предписаниями, которые трудноисполнимы и малоэффективны, что следует передать на усмотрение должностных лиц (права должностного лица исполнять норму исходя из внутреннего убеждения).

Исполнение должностным лицом ГКП выступает гарантией реализации субъективного права граждан на труд, обеспечивающей корреспондирование данного права граждан обязанности должностных лиц, т. е. при помощи государственного аппарата осуществляется их защита, основанная не только на правовой норме, но и иных социаль-

ных регуляторах общественных отношений. При этом обязанность государства заключается в закреплении таких правил и предписаний, которые обеспечивают права одних граждан, не ущемляя права других [224, с. 45–46]. При рассмотрении исполнения в контексте юридического понятия видна его более широкая философская, политическая, социальная суть, что подчеркивает универсальность этого понятия.

Таким образом, реализация ГКП в форме исполнения нормы права заключается в активном осуществлении должностными лицами СК своих юридических обязанностей по воплощению в жизнь кадровой работы, корреспондирующихся с правами иных субъектов ГКП в СОПС и основанных на единообразном применении установленных правовыми актами процедур и разумном усмотрении должностных лиц (права должностного лица исполнять норму исходя из внутреннего убеждения).

Принятие государственно-властного решения и его исполнение отражают суть *применения* [75, с. 106], под которым понимается «властная организующая деятельность компетентных государственных органов или по уполномочию государства негосударственных организаций, должностных лиц, осуществляемая в специально установленных формах, по реализации правовых норм относительно конкретных случаев путем принятия индивидуально-властных решений» [27, с. 366].

Право на труд нельзя считать реализованным, пока не принято и не исполнено законное решение. Правовые нормы в области ГКП в СОПС можно признать реализованными после принятия и исполнения должностным лицом индивидуально-правовых решений, обеспечивающих право граждан на труд и гарантирующих соответствующую защиту интересов общества. Например, приказом по личному составу Председатель СК присваивает очередное специальное звание «майор юстиции» сотруднику. Реализация данного индивидуально-правового решения предполагает выполнение ритуала вручения погон в торжественной обстановке. Ненадлежащее исполнение законного решения посредством игнорирования установленного ритуала отрицательно воздействует на морально-деловой климат в коллективе, нивелирует отношения субординации.

Реализация права на труд обеспечивается деятельностью компетентных уполномоченных государственных органов и должностных лиц. В первую очередь это сотрудники СК, которые принимают и реализуют большую часть индивидуально-правовых решений о приеме на службу, отпусках, увольнении и пр. Кроме того, отдельные вопросы входят в компетенцию иных государственных органов. Например, назначение на должность Председателя СК осуществляется Президентом Республики Беларусь.

Одной из особенностей правоприменения ГКП в СОПС является наличие регламентированных в нормативных правовых и локальных актах процессуальных форм о приеме на службу, заключении контракта, назначении на должность, присвоении званий, увольнении и др. При этом следует обратить внимание на необходимость соблюдения принципа разумности в части соотношения их формы и содержания. Необоснованные трудовые и временные затраты на соблюдение излишних форм для соответствующих процедур порождают увеличение сроков между юридическим фактом и реализацией индивидуально-правового решения. В результате принятое решение может потерять свою актуальность и значительно уменьшить эффективность правоприменения. Например, согласно п. 4 Инструкции о порядке представления к объявлению благодарности Председателя Следственного комитета Республики Беларусь решение об объявлении благодарности принимается Председателем СК по результатам рассмотрения мотивированного рапорта заместителя Председателя СК, начальника главного управления, самостоятельного управления или отдела ЦА СК, УСК об объявлении благодарности [139]. В практической деятельности, во-первых, указанный рапорт обременяется согласованиями курирующего заместителя Председателя СК и начальников УКиИР, ФЭУ, сроки рассмотрения которыми не определены, во-вторых, не регламентированы сроки издания приказа Председателя СК и его реализации. Представляется, что от юридического факта, послужившего основанием для награждения, до реализации индивидуально-правового решения должно пройти не более месяца. В связи с этим ч. 3 п. 4 указанной Инструкции необходимо изложить в следующей редакции: «Указанный рапорт согласовывают курирующий заместитель Председателя

Следственного комитета и начальники управления кадров и идеологической работы, финансово-экономического управления центрального аппарата Следственного комитета в течение трех суток со дня представления документа.», а п. 7 — в следующей редакции: «Благодарность объявляется лично Председателем Следственного комитета или по его поручению лицами, указанными в части первой п. 4 настоящей Инструкции, в ходе ближайшего торжественного мероприятия с их участием».

Таким образом, реализация ГКП в СОПС в форме правоприменения — это властная организующая деятельность компетентных государственных органов и должностных лиц, осуществляемая в установленных нормативными правовыми и локальными актами формах, по принятию и исполнению индивидуально-правовых решений о (об) приеме на службу; заключении контракта о службе, назначении на должность, перемещении и переводе; временном исполнении обязанностей по должности, отстранении от исполнения служебных обязанностей, временном отстранении от должности, зачислении в распоряжение Председателя СК или другого начальника; прикомандировании, приостановлении службы; аттестации, профессиональной подготовке сотрудников, служебной дисциплине, режиме рабочего времени; отпусках, денежном довольствии; гарантиях и компенсациях сотрудникам; увольнении сотрудников; предельном возрасте состояния на службе, восстановлении в должности, специальном звании и на службе, в целях выполнения задач, возложенных на СК.

Реализация ГКП в СОПС — это постоянный динамичный процесс достижения поставленных целей различными субъектами СК (ЦА СК, УСК, МО-ГО-РОСК), включающий совокупность средств, методов и ресурсов, осуществляемый в форме использования, соблюдения, исполнения и правоприменения правовых норм, обеспечивающих формирование кадрового потенциала в СК в соответствии с основными его задачами.

Специфика ГКП в СОПС заключается в реализации правовых норм в следующих формах:

использование гражданами права на труд и равного доступа к должностям в СК как наиболее достойный способ самоутверждения человека, на выбор профессии, рода занятия и работы в соответствии

с призванием, способностями, образованием, профессиональной подготовкой и с учетом общественных потребностей, который обеспечивается посредством определения компетентными должностными лицами СК кадровой потребности и оптимального заполнения должностей кадрами, способными решать задачи, возложенные на ОПС;

соблюдение гражданами содержащихся в нормах запретов путем воздержания от совершения правонарушений, связанных с реализацией субъективного права на труд граждан, проверкой их моральных и деловых качеств, физических, профессиональных, квалификационных и иных способностей, предъявляемых к сотрудникам СК, осуществлением особого порядка приема, увольнения и иных процедур, выполнение которых связано с применением таких мер правового воздействия, как поощрение, негативное признание (результаты проверок, подтверждение качеств, способностей, компетенций граждан), предупреждение и профилактика, меры защиты (снятие необоснованно наложенного взыскания, восстановление незаконно уволенного работника), юридическая и материальная ответственность;

исполнение должностными лицами СК своих юридических обязанностей по осуществлению кадровой работы, корреспондирующихся с правами иных субъектов ГКП в СОПС и основанных на единообразном применении установленных правовыми актами процедур и разумном усмотрении должностных лиц (права должностного лица исполнять норму исходя из внутреннего убеждения);

применение посредством властной организующей деятельности компетентных государственных органов и должностных лиц, осуществляемой в установленных нормативными правовыми и локальными актами формах, по принятию и исполнению индивидуально-правовых решений о (об): приеме на службу; заключении контракта о службе, назначении на должность, перемещении и переводе; временном исполнении обязанностей по должности, отстранении от исполнения служебных обязанностей, временном отстранении от должности, зачислении в распоряжение Председателя СК или другого начальника; прикомандировании, приостановлении службы; аттестации, профессиональной подготовке сотрудников, служебной дисциплине, режиме рабочего времени; отпусках, денежном довольствии; гарантиях и компенсациях сотрудникам; увольнении сотруд-

ников; предельном возрасте состояния на службе, восстановлении в должности, специальном звании и на службе, в целях выполнения задач, возложенных на СК.

Таким образом, следует сделать следующий вывод.

Реализация СК ГКП в СОПС — это постоянный динамичный процесс достижения поставленных целей, в котором принимают участие различные субъекты СК: ЦА СК, УСК, МО-ГО-РОСК, включающий совокупность средств, методов и ресурсов, обеспечивающих формирование кадрового потенциала в СОПС в соответствии с основными задачами ведомства, которые осуществляются посредством четырех блоков (уровней) элементов: 1) *целевой* — предопределен основными задачами СК, поскольку формирование кадрового потенциала имеет целью обеспечение оперативного, качественного и всестороннего расследования уголовных дел (нормы о целях, задачах, функциях, принципах деятельности); 2) *организационно-структурный* — основан на функционировании единой и централизованной системы СК, состоящей из ЦА СК, УСК, МО-ГО-РОСК, возглавляемой ЦА СК и организованной по линейному и функциональному принципам (нормы о порядке образования, реорганизации, ликвидации, структуре, линейно-функциональной подчиненности); 3) *компетенционный* — включает властные полномочия системы специально уполномоченных субъектов, обеспечение реализации которых входит в компетенцию Председателя СК (права и обязанности органов и должностных лиц); 4) *юридической ответственности* — предполагает наличие соответствующих норм, регламентирующих наступление неблагоприятных последствий в отношении виновных лиц в случае совершения ими правонарушения (нормы об ответственности сотрудников и гражданского персонала СК за совершение административно-правового деликта).

3.2. Служба в Следственном комитете как вид службы в военизированной организации в системе государственной службы

В Законе Республики Беларусь «О государственной службе» закреплено, что под государственной службой понимается «профессиональная деятельность граждан Республики Беларусь, занимающих госу-

дарственные должности, осуществляемая в целях непосредственной реализации государственно-властных полномочий и (или) обеспечения выполнения функций государственных органов или должностных лиц Республики Беларусь»; действие данного Закона не распространяется на лиц рядового и начальствующего состава СК, если иное не предусмотрено законодательными актами [130, ст. 2, п. 3 ст. 7]. В ст. 21 Закона о Следственном комитете определено, что служба в комитете представляет собой вид государственной службы [154], однако данный вид одновременно относится к службе в военизированной организации. Таким образом, служба в СК выступает видом службы в военизированной организации в системе государственной службы, посредством которой осуществляется выполнение задач ОПС, определяются концептуальные основы правового статуса сотрудника и его разграничения с иными категориями работников, обеспечивающих реализацию ГКП в СОПС.

Сравнительно-правовой анализ законодательства зарубежных стран показывает, что служба в государственных органах, выполняющих функции предварительного следствия (полиция, суд), независимо от того, имеют они статус самостоятельного государственного органа (Армения, Россия) или входят в структуру иных правоохранительных органов (Великобритания, Франция) [269, с. 44, 46], отнесена к государственной (публичной) службе. Так, служба в СК Российской Федерации является федеральной государственной службой (210, п. 15), служба в СК Республики Армения — специализированным видом государственной службы [153, п. 1 ст. 2], а в Департаменте СК Республики Армения — специальным ее видом [129, п. 1 ст. 2]. Таким образом, в указанных государствах служба в следственных органах также отнесена к видам государственной (правоохранительной, специализированной) службы. Вместе с тем научное осмысление сущностно-содержательных характеристик такого вида государственной службы требует углубленного научного анализа с учетом специфики службы в ОПС.

В юридической литературе государственная служба как ее особый вид в сфере административно-правовых отношений исследовалась в работах С.Ю. Дегонского, И.В. Козелецкого, К.И. Кеник, А.Н. Крамника, В.В. Подгруши, Т.В. Телятицкой, М.Л. Трацевского, А.Г. Тиковенко,

О.И. Чуприс [39; 44; 71; 72; 79; 90, с. 241–249; 196; 243; 248; 252; 269] и др., в которых отражены особенности белорусской государственно-правовой модели развития государства и общества.

Научный анализ теоретических подходов сущностно-содержательных аспектов государственной службы показывает, что ее следует понимать *в широком смысле* как «трудовую деятельность работников, выполнение ими служебных функций в государственных органах и организациях» [2, с. 65]; «одну из сторон деятельности государства по организации и правовому регулированию личного состава государственных органов и саму деятельность этого личного состава (государственных служащих) по практическому и непосредственному осуществлению задач и функций государства» [243, с. 68].

В узком смысле государственная служба определяется как «выполнение работниками служебных обязанностей в органах государственной власти», «деятельность административно-управленческого персонала» [2, с. 65].

Особого внимания заслуживает исследование О.И. Чуприс, в котором на основании сущностной концепции государственной службы Республики Беларусь научно обосновано определение государственной службы как «профессионально компетентной деятельности, осуществляемой государственными служащими, с целью реализации государственной власти в интересах общества» [269, с. 313] и выделено два определяющих признака (характерные черты): сущностное назначение и место ее осуществления [2, с. 66], которые позволяют рассмотреть в аспекте соотношения общего и частного таких понятий, как «государственная служба» и «служба в СК как разновидность службы в военизированной организации в системе государственной службы».

С.Ю. Дегонский в диссертационной работе исследовал административно-правовое регулирование прохождения службы в органах внутренних дел и сформулировал понятие «прохождение службы» в данном государственном органе как разновидность государственной военизированной службы по осуществлению правоохранительной функции государства, реализуемой в соответствии с законодательством на государственных должностях рядового, младшего и среднего начальствующего состава, устанавливаемых

МВД, и на государственных должностях высшего начальствующего состава, устанавливаемых Президентом Республики Беларусь, имеющей общий порядок поступления, прохождения и прекращения, финансируемой за счет средств государственного бюджета и иных источников, предусмотренных законодательными актами [39, с. 44].

Основываясь на указанных научных подходах о понятиях государственной службы и службы в СК как ее разновидности, следует отметить, что сущностно-содержательные характеристики службы в ОПС имеют специфику. Специфика заключается в том, что сотрудники СК при выполнении возложенных на них задач ОПС, реализуя полномочия в сфере досудебного уголовного производства, осуществляют конституционно значимые функции, поскольку «служба в Следственном комитете Республики Беларусь — это вид государственной службы, непосредственно связанный с защитой прав и законных интересов граждан, организаций, государственных и общественных интересов» [156, абз. 2 п. 6].

Сущностное назначение службы в СК состоит в том, что это деятельность по реализации возложенных на указанный государственный орган задач, напрямую связанных с правоохранительной функцией государства в сфере досудебного уголовного производства. Правоохранительная функция закреплена в Конституции как неотъемлемый атрибут правового и демократического государства.

Кроме отмеченного, обеспечивая качественное и оперативное досудебное производство по материалам и уголовным делам, ОПС реализуют публичный интерес и одновременно создают условия для реализации частного интереса, проявляя уникальное сочетание их начал, в основе которых находится не только приоритет публичных проявлений, но и человек, при защите которого СК действует в интересах всего общества, т. е. реализуя таким образом правоохранительную функцию государства.

Сущность службы в СК как разновидности государственной службы обусловлена занятием *государственной должности*, наделением сотрудников соответствующими государственно-властными полномочиями для выполнения функций государственного органа в соответствии с компетенцией, закрепленной в ст. 18 «Полномочия

сотрудников Следственного комитета» Закона о Следственном комитете [154], а также ст. 35 «Начальник следственного подразделения» и ст. 36 «Следователь» УПК [259].

Место осуществления рассматриваемого вида государственной службы — СК, т. е. «единая и централизованная система государственных правоохранительных органов, являющихся органами предварительного следствия и осуществляющих полномочия в сфере досудебного уголовного производства» [154, ст. 1]. С учетом потребностей государства для выполнения данной правоохранительной функции установлены требования к профессионально-компетентной деятельности сотрудников, регламентированные в Положении о прохождении службы в Следственном комитете Республики Беларусь [33], а также структура государственного органа, состоящая из подразделений и должностей, предусмотренных в организационно-штатном расписании, в пределах установленной штатной численности. Таким образом, СК как место осуществления государственной службы устанавливает границы службы в СК на соответствующих должностях, вследствие чего она формализуется и приобретает конкретные административно-правовые пределы.

Одним из элементов места прохождения государственной службы и ее интегрированной основой выступает *стаж государственной службы*, который пронизывает единой характеристикой всю ее систему [269, с. 31], в том числе в СОПС. Обусловлено это тем, что в стаж государственной службы засчитывается служба в СК на должностях, подлежащих замещению лицами среднего, старшего и высшего начальствующего состава СК [130, ст. 44].

Таким образом, служба в СК представляет особую разновидность государственной службы, которая заключается в профессионально-компетентной деятельности, осуществляемой сотрудниками СК на соответствующих должностях, в том числе деятельности административно-управленческого персонала, предусмотренной организационно-штатным расписанием СК, в целях реализации задач и функций ведомства как системы ОПС, осуществляющих полномочия в сфере уголовного досудебного производства.

Как отмечено, в Республике Беларусь служба в СК определена как **вид государственной службы** (ст. 21 Закона о Следственном

комитете). В то же время в законодательстве не конкретизировано, к какому конкретному виду (видам) государственной службы она относится.

Сравнительно-правовой анализ законодательства зарубежных стран показывает, что служба в следственных органах относится к различным видам государственной службы. Так, во Франции они входят в «старые государственные службы, которые сформировались в сфере властных функций» [269, с. 44], в Великобритании — это «публичная служба» [269, с. 46]. В указанных странах следственные органы не наделены статусом самостоятельных государственных органов предварительного следствия, соответственно место таких следственных органов в административно-правовом механизме существенно отличается от белорусской правовой системы. В связи с этим заслуживает внимания подход, закрепленный в законодательстве России и Армении, где, как и в Беларуси, статус органов и подразделений СК имеет самостоятельный характер.

Служба в СК Российской Федерации является федеральной государственной службой, которую проходят сотрудники этого Комитета [210, п. 15]. В соответствии с Законом «О системе государственной службы Российской Федерации» государственная служба делится на три вида: военную, государственную гражданскую и государственную службу иных видов. Служба сотрудников в СК Российской Федерации относится к группе государственной службы иных видов [152, ст. 2].

Служба в СК Республики Армения в соответствии с п. 1 ст. 2 Закона «О Следственном комитете Республики Армения» является специализированным видом государственной службы, особенности которой определены в указанном Законе. Порядок несения государственной службы в Департаменте СК Республики Армения регламентируются Законом «О государственной службе в Департаменте Следственного комитета Республики Армения» (п. 5 ст. 11). Так, государственная служба в нем представляет собой специальный вид установленной в Армении государственной службы, которая осуществляется в государственном управленческом учреждении и является профессиональной деятельностью, направленной на обеспечение и реализацию полномочий, предусмотренных законодательством Республики

Армения [129, п. 1 ст. 2]. Таким образом, применительно к органам следствия в Армении выделены два вида государственной службы: специальный (служащие СК) и специализированный (государственный служащий Департамента СК).

В научной литературе в системе государственной службы Республики Беларусь выделены следующие ее виды: политико-административная, служба представительских органов, судебская, аппаратная, военная и военизированная [269, с. 72]. Данный подход основан на учете особенностей содержательно-функционального назначения элементов государственной службы, которые непосредственно влияют на правовое положение государственных служащих различных государственных органов. Однако такие научные изыскания осуществлялись до образования СК как единой и централизованной системы государственных правоохранительных органов, являющихся органами предварительного следствия и осуществляющих полномочия в сфере досудебного уголовного производства. В связи с этим предложенная классификация требует научно обоснованного уточнения, поскольку не в полной мере отражает место и роль СК в системе государственной службы в военизированных организациях.

С одной стороны, согласно ст. 1 Закона о Следственном комитете данный государственный орган является военизированной организацией, имеющей официальные геральдические символы, и подчиняется Президенту Республики Беларусь. Служба в СК включает следующие элементы: военизированная организация (порядок прохождения службы, наличие специальных званий, оперативного подчинения, специфики обеспечения несения круглосуточных дежурств в составе следственно-оперативных групп и др.), непосредственное подчинение Президенту Республики Беларусь, уголовно-процессуальная самостоятельность следователя и следственных подразделений, особенности социальных и правовых гарантий сотрудников.

Служба в СК характеризуется также наделением его должностных лиц уголовно-процессуальной функцией осуществления процессуального руководства расследованием, а также внутриведомственными функциями, наиболее характерными для исполнительной ветви

власти, т. е. для политико-административного вида государственной службы.

Ключевым элементом службы в СК является процессуальная самостоятельность следователя, которая не присуща иным военизированным органам. При этом СК подотчетен Главе государства, не подчинен исполнительной, законодательной или судебной ветви власти и занимает особое правовое положение (как и в Армении и России) [14; 35; 58].

С другой стороны, имеется определенная сходность службы в СК с профессиональной деятельностью на должностях начальствующего и рядового состава ГКСЭ, МВД, органов финансовых расследований КГК, органов и подразделений по чрезвычайным ситуациям, которым также присваиваются специальные звания. Это обуславливает выделение в государственной службе отдельного ее вида — службы в военизированных организациях, которая, как военная служба и государственная гражданская служба, входит в систему государственной службы. По мнению М.Л. Трацевского, понятие военизированной организации следует закрепить в отдельном законе о военизированной организации [252, с. 63–64]. Однако реализация данной позиции не позволит решить ряд вопросов, связанных с соотношением службы в военизированных организациях с иными видами государственной службы. Более логично правовые основы службы в военизированной организации, в том числе и службы в СК, закрепить в Законе Республики Беларусь «О государственной службе». Указанная позиция учтена в разрабатываемом в настоящее время проекте соответствующего закона, в котором предусмотрено отнесение службы в СК к службе в военизированной организации.

Таким образом, **служба в СК** — это профессионально-компетентная деятельность, осуществляемая сотрудниками СК на соответствующих должностях в государственной, правоохранительной, военизированной организации, которая является системой ОПС, осуществляющей полномочия в сфере досудебного уголовного производства, в том числе административно-управленческого персонала, в целях реализации задач и функций, возложенных на СК, и характеризуется единством системы, централизацией управления, неза-

висимостью при осуществлении своих полномочий. Она является разновидностью службы в военизированных организациях в системе государственной службы в Республике Беларусь.

Самостоятельность службы в СК как разновидность государственной службы в Республике Беларусь предопределяет и специфику осуществления ГВП в СОПС посредством дифференцированного подхода к трудовым функциям различных категорий его работников.

В теории управления выделяют следующие основные виды функций: производственная, обеспечивающая и контрольная. Такой подход характерен и для деятельности СК, на который возложены функции, связанные не только с выполнением возложенных на СК основных задач (ст. 4 Закона о Следственном комитете), но и с обеспечением и техническим обслуживанием.

При этом следует разграничивать *правовое положение различных категорий работников, осуществляющих трудовые функции в СК*, к которым относятся: сотрудники СК и гражданский персонал [154, ст. 20 и 21].

Сотрудники СК — это лица, являющиеся гражданами Республики Беларусь, принятые на службу в СК, которым присвоено специальное звание.

Служба в СК включает следующие элементы ее прохождения: прием на службу; заключение контракта о службе, назначение на должность, перемещение и перевод; временное исполнение обязанностей по должности, отстранение от исполнения служебных обязанностей, временное отстранение от должности, зачисление в распоряжение Председателя СК или другого начальника; прикомандирование, приостановление службы; аттестация, профессиональная подготовка сотрудников, соблюдение служебной дисциплины и режима рабочего времени; отпуска, денежное довольствие; гарантии и компенсации сотрудникам; увольнение сотрудников; предельный возраст состояния на службе, восстановление в должности, специальном звании и на службе. Указанные элементы отражают специфику службы сотрудника СК и направлены на формирование ГВП в СОПС.

Сотрудники СК составляют основу его кадрового потенциала, осуществляют деятельность, направленную на всестороннее, полное,

объективное и оперативное расследование преступлений, защиту прав и законных интересов граждан, организаций, защиту государственных и общественных интересов, соблюдение законности при проверке заявлений и сообщений о преступлениях, возбуждении уголовных дел, производстве предварительного следствия, совершенствование следственной работы, выявление причин и условий, способствующих совершению преступлений, и принятие мер по их устранению, а также на выполнение иных задач СК. Такая служба непосредственно связана с противодействием преступности, несением круглосуточного дежурства, пресечением преступлений (в том числе вооруженных) в различных сферах и отраслях, защитой жизни и здоровья граждан.

Порядок прохождения службы в СК включает в себя присвоение специального звания: рядового состава (рядовой юстиции); младшего начальствующего состава (младший сержант юстиции, сержант юстиции, старший сержант юстиции, старшина юстиции, прапорщик юстиции, старший прапорщик юстиции); среднего (младший лейтенант юстиции, лейтенант юстиции, старший лейтенант юстиции, капитан юстиции); старшего начальствующего состава (майор юстиции, подполковник юстиции, полковник юстиции) и высшего (генерал-майор юстиции, генерал-лейтенант юстиции, генерал-полковник юстиции).

Такой подход в части присвоения специального звания указывает на иерархию в системе специальных званий СК, а также косвенно предопределяет выслугу лет сотрудника на определенных должностях. Понятие «юстиция» (от лат. «justitia» — справедливость) указывает, с одной стороны, на принадлежность носителя специального звания к государственному органу, обеспечивающему функционирование системы правосудия в Республике Беларусь, а с другой — на содержание осуществляемой сотрудником СК следственной деятельности, направленной на реализацию принципов уголовного закона и уголовной ответственности [260, ст. 3] и задач уголовно-процессуального закона [259, ст. 2]. Соответственно специальное звание в СК является средством обеспечения ГКП в СОПС, стимулирующим ответственное отношение сотрудников к выполнению своих служебных обязанностей. Своевременное присвоение специального звания, соблюдение

ритуала вручения погон, соблюдение порядка ношения форменного обмундирования, субординации и подчинения, уважительного отношения к носителю соответствующего специального звания формируют корпоративную культуру и укрепляют служебную дисциплину. При этом особое значение имеет присвоение специального звания досрочно или на одну ступень выше специального звания, предусмотренного по занимаемой должности как мера поощрения или понижение в специальном звании на одну ступень как мера дисциплинарного взыскания.

Осуществление возложенных на СК задач предполагает наделение сотрудников соответствующими компетенциями, связанными с правом применения физической силы, специальных средств и оружия [154, ст. 22–25], что и предопределяет его характеристику как военизированного органа.

Гражданский персонал состоит из государственных служащих и работников, осуществляющих обеспечение деятельности и техническое обслуживание СК. Анализ правового статуса гражданского персонала позволяет подразделить указанную категорию работников, осуществляющих трудовые функции в СК, на государственных служащих СК, служащих СК и работников СК.

Государственный служащий СК. В Законе Республики Беларусь «О государственной службе» [130, ст. 9] и юридической литературе под государственным служащим понимается гражданин Республики Беларусь, занимающий в установленном законодательством порядке государственную должность, наделенный соответствующими полномочиями и выполняющий служебные обязанности за денежное вознаграждение из средств республиканского или местного бюджетов или других предусмотренных законодательством источников финансирования [243, с. 70]. Таким образом, определяющим признаком государственного служащего выступает занятие государственной должности гражданином Республики Беларусь в ОПС исходя из профессионально-качественных характеристик, предъявляемых к ней, наделение соответствующими полномочиями и выполнение служебных обязанностей за денежное вознаграждение из средств республиканского бюджета или иных источников, предусмотренных законодательством.

При этом отдельные должности в СК могут замещаться гражданским персоналом, в том числе государственными служащими, на которых при осуществлении полномочий, предусмотренных процессуальным законодательством, распространяются нормы законодательства для сотрудников СК [161, п. 2; 154, п. 3 ст. 20].

Перечень указанных должностей, требований к их квалификации, знаниям, умениям, навыкам, практическому опыту согласуется с требованиями, предусмотренными к государственным служащим Республики Беларусь [175].

Должности рядового, младшего, среднего и старшего начальствующего состава СК, которые могут замещаться гражданским персоналом, регламентированы соответствующим правовым актом Председателя СК, предусматривающим управомочивающие нормы, позволяющие замещать гражданским персоналом должности сотрудников, за исключением руководителей СК, УСК, МО-ГО-РОСК, начальников подразделений оперативно-дежурной службы и их заместителей [178]. Таким образом, различие между государственным служащим и сотрудником проводится непосредственно по принципу военизации и мобилизации службы в СК. Обусловлено это тем, что руководящий состав подразделений и оперативно-дежурной службы не может замещаться гражданским персоналом ввиду специфики выполнения ими соответствующих правомочий. В связи с этим признак военизации является неотъемлемым от следственной функции, а замещение отдельных должностей сотрудников гражданским персоналом — исключением из общего правила, оно может применяться лишь в том виде, которое позволяет обеспечить военно-мобилизационную готовность СК и оперативное расследование уголовных дел. В частности, государственные служащие, замещающие должности следователей, не привлекаются для дежурства в следственно-оперативной группе, за ними не закреплены специальные средства и оружие, они не принимают непосредственного участия в задержании вооруженных преступников.

В то же время возможность замещения отдельных должностей сотрудников должностями государственной службы позволяет привлекать высококвалифицированных специалистов после достижения ими предельного срока службы, обеспечить преемственность след-

ственной работы и передаче положительного опыта, сэкономить средства на подготовку следователей и оплату их труда, обеспечить временное замещение должностей сотрудников, находящихся в социальном отпуске по уходу за ребенком.

Служащий СК — это работник СК, занятый нефизическим (интеллектуальным, аналитическим) трудом, связанным с выполнением обеспечительных задач и функций управления СК, что согласуется с положениями постановления Совета Министров Республики Беларусь [142, п. 1.11], устанавливающим запрет на наличие государственных должностей для выполнения трудовых функций по обеспечению деятельности и техническому обслуживанию, в том числе ведению документооборота, лингвистическому анализу, редактированию, ведению бухгалтерского учета и отчетности, расчетов, приему (хранению, отпуску) товарно-материальных ценностей, компьютерно-техническому, техническому и транспортному обеспечению, за исключением руководителей структурных подразделений первого уровня управления и их заместителей. Такой подход закреплен соответствующим приказом Председателя СК, устанавливающим перечень должностей сотрудников, которые могут замещаться только служащими, в частности должности главных, ведущих специалистов и главных, ведущих инспекторов, инспекторов, ведущих экономистов, комендантов, старших водителей-сотрудников, водителей-сотрудников в подразделениях финансов, тыла и делопроизводства, которые в соответствии с характером их деятельности и функциональными обязанностями обеспечивают выполнение задач СК [165].

Рабочий СК — это работник, занятый физическим трудом в СК и выполняющий обязанности по охране и обеспечению зданий и сооружений, а также транспортному обеспечению. В зависимости от содержания функционального предназначения существуют две категории рабочих СК: штатные работники СК (водители транспортных средств) и работники, не входящие в общую численность СК (плотник, рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий и сооружений, сторож (вахтер), столяр, слесарь-ремонтник, уборщик помещений (производственных, служебных), уборщик территории, электромонтер по обслуживанию электрооборудования, тракторист).

Перечень рабочих, не включенных в штат СК, установлен приказом Председателя СК, а расчет их численности проводится в соответствии с нормами, закрепленными в Рекомендациях по межотраслевым нормам труда на работы по техническому обслуживанию административных, общественных зданий, сооружений, санитарному содержанию помещений административных, общественных и производственных зданий, прилегающей к зданиям территории [184].

Таким образом, *многоуровневая система кадрового обеспечения СК* основана на учете специфики государственной службы, образующей самостоятельный вид службы в военизированной организации — службу в СК, во взаимосвязи с иными видами трудовой деятельности. *Разграничение правового положения различных категорий работников, осуществляющих трудовые функции в СК*, позволяет выделить две их основные категории: сотрудники СК и гражданский персонал (государственные служащие СК, служащие СК и работники СК).

Научный подход, связанный с оптимизацией организационно-штатной структуры гражданского персонала и сотрудников СК и их соотношения, является одним из основных направлений осуществления ГКП в СОПС и имеет целью обеспечить объективное распределение трудовых ресурсов и оплаты труда, сохранение кадрового потенциала, стимулирование его роста, минимизацию финансовых затрат, связанных с выплатами в связи с сокращением штатов, сохранение опытных и квалифицированных специалистов с учетом фактического высвобождения соответствующих должностей.

Кроме того, исследование показало, что оптимизация должна осуществляться одновременно с процессами совершенствования системы подготовки, переподготовки и повышения квалификации, уровня их профессионализма и стимулирования такой деятельности.

Анализ кадрового обеспечения, касающийся оптимизации службы в органах и подразделениях СК свидетельствует, что путями повышения эффективности деятельности ГКП СОПС являются оптимальное их соотношение, в том числе посредством:

упразднения (сокращения) должностей, занимаемых сотрудниками СК (лицами, которым в установленном порядке присвоены специальные звания), и введение должностей, замещаемых лицами из числа гражданского персонала;

снижения предельных специальных званий на отдельных должностях;

сокращения отдельных структурных подразделений в ЦА СК и УСК, в том числе путем укрупнения, что позволит стимулировать наиболее квалифицированных и ответственных сотрудников, усилив тем самым кадровый потенциал, и повысить эффективность следственной работы.

В настоящее время указанный научный подход к классификации работников, осуществляющих трудовые функции в СК, реализован в ст. 4 Закона Республики Беларусь от 9 января 2019 г. № 169-З «О внесении изменений в некоторые законы Республики Беларусь», в котором общая штатная численность СК распределена на государственных гражданских служащих и работников, осуществляющих обеспечение деятельности и техническое обслуживание Следственного комитета, что позволяет эффективно обеспечивать выполнение задач ОПС.

Таким образом, проведенное исследование позволяет сделать следующие выводы.

Служба в СК — это вид службы в военизированной организации в системе государственной службы, представляющий собой профессионально-компетентную деятельность, осуществляемую сотрудниками СК на соответствующих должностях в государственной, правоохранительной, военизированной организации, которая является системой ОПС, осуществляющей полномочия в сфере досудебного уголовного производства, в том числе административно-управленческого персонала, в целях реализации задач и функций, возложенных на СК, и характеризуется единством системы, централизацией управления, независимостью при осуществлении полномочий.

Трудовые функции в СК выполняют следующие категории работников: сотрудники СК; гражданский персонал (государственные служащие СК, служащие СК и работники СК).

Целью оптимизации ГКП в СОПС и обеспечения объективного распределения трудовых ресурсов и оплаты труда является стимулирование роста кадрового потенциала Комитета, минимизация финансовых затрат, связанных с выплатами в связи с сокращением штатов, сохранение опытных и квалифицированных специалистов с учетом

фактического высвобождения соответствующих должностей посредством сокращения общей численности СК, в том числе отдельных дублирующих должностей в подразделениях обеспечения (делопроизводства, финансовых, тыловых, технических); разаттестации отдельных специалистов в подразделениях обеспечения и замещения их служащими и государственными служащими; снижения предельных специальных званий на отдельных должностях; сокращения отдельных структурных подразделений СК.

Данный научный подход реализован в ст. 4 Закона Республики Беларусь от 9 января 2019 г. № 169-З «О внесении изменений в некоторые законы Республики Беларусь», установившей классификацию работников, осуществляющих функции в Следственном комитете, а также гарантии правовой и социальной защиты сотрудников СК.

ГЛАВА 4. НАПРАВЛЕНИЯ РЕАЛИЗАЦИИ СЛЕДСТВЕННЫМ КОМИТЕТОМ ГОСУДАРСТВЕННОЙ КАДРОВОЙ ПОЛИТИКИ В СИСТЕМЕ ОРГАНОВ ПРЕДВАРИТЕЛЬНОГО СЛЕДСТВИЯ

4.1. Сущность и содержание направлений реализации Следственным комитетом государственной кадровой политики в системе органов предварительного следствия

Основные направления реализации СК ГКП в СОПС базируются на теоретико-концептуальных подходах, исследованных в предыдущей главе. Установлено, что СК присущи особенности реализации ГКП, обусловленные рядом факторов. *Во-первых*, служба в СОПС является самостоятельным видом правоохранительной деятельности с соответствующими целями и задачами, которые проявляются в ее функциональном предназначении; *во-вторых*, правовое положение СК в системе государственных правоохранительных органов связано с реализацией ряда конституционных положений в досудебном уголовном производстве; *в-третьих*, служба в СК как вид государственной службы обуславливает особый правовой статус сотрудников СК, выраженный в их соответствующей компетенции. Такие теоретико-концептуальные подходы позволяют детализировать, конкретизировать и систематизировать формирование и реализацию ГКП в СОПС и следующие основные ее направления: сущностно-концептуальное, функциональное и идеологическое.

В словарно-справочной литературе под направлением понимается линия движения, путь развития, сторона, в которую устремлено действие, движение [191, с. 321; 230, с. 384]. Сущностно-содержательные аспекты направлений воплощения в жизнь ГКП в СОПС предопределяются совокупностью научных взглядов, идей, принципов и процессов, т. е. путей реализации ГКП в СК как вида государственно-правовой деятельности, которые и следует рассматривать в динамике, развитии, имеющих целью достижение нового состояния управляемого объекта с учетом правоприменительной практики. При этом данные направления, как правило, носят циклический, повторяющийся характер, в отдельных случаях они могут комп-

лексно применяться в зависимости от функционального предназначения, нести основную либо факультативную роль. На указанном научном подходе основываются сущностно-концептуальное, функциональное и идеологическое направления формирования и реализации ГКП в СК.

Сущностно-концептуальное направление ГКП в СОПС — это деятельность СК и его должностных лиц, которая направлена на обеспечение подготовки и создания юридически обязательных правил, разработку стратегии и принципов указанной политики, административно-правового механизма регулирования общественных отношений, связанных с подбором, расстановкой, подготовкой и воспитанием кадрового потенциала, способного по своим физическим, психологическим, интеллектуальным и иным качествам решать задачи СК.

Указанная деятельность включает следующие элементы:

1) реализация концепции ГКП в СОПС. Данный элемент состоит из следующих стадий: изучение потенциала ОПС и возможности реализации задач СК; обоснование и изложение позиции СК по проектам нормативных правовых актов; определение требований к компетентности сотрудников для реализации функций досудебного уголовного производства (следственные подразделения всех уровней); выявление основных проблем реализации ГКП в СОПС и научная проработка путей их решения; изучение правоприменительной практики и прогнозирование результативности введения новаций; обсуждение наиболее оптимальных путей повышения кадрового потенциала СК и оценка ее с позиции согласованности с принятой концепцией развития СК; подготовка стратегии развития ГКП в СОПС; формирование международного имиджа СК; популяризация следственной работы в СМИ; издание ведомственного научно-практического журнала; создание и функционирование УВО СК как научного центра, обеспечивающего разработку передовых технологий осуществления ГКП в СОПС;

2) познавательная и процессуальная деятельность соответствующих субъектов ГКП в СОПС по подготовке и принятию нормативных правовых актов, регулирующих отношения в указанной сфере. Данный элемент состоит из следующих стадий: мониторинг правотвор-

чества, анализ практики по вопросам реализации ГКП и внесение соответствующих предложений; подготовка и согласование проекта нормативного правового акта; предварительная его экспертиза на предмет соответствия новаций действующим правовым нормам и принципам ГКП; инициирование внесения изменений в законодательство или внесение проекта компетентному государственному органу или должностному лицу, обладающим правом законодательной инициативы; издание правового акта и правовое обеспечение его реализации;

3) *неофициальная инкорпорация нормативных правовых актов, регулирующих правоотношения в области реализации ГКП в СОПС.* Данный элемент состоит из следующих стадий: подбор, учет и накопление соответствующих нормативных правовых актов; систематизация указанных актов по направлениям деятельности; издание сборников, помещение их материалов в автоматизированную информационную систему «Документы Следственного комитета».

Функциональное направление представляет собой деятельность СК и его должностных лиц, которая в зависимости от ее характера непосредственно направлена на реализацию ГКП в СОПС посредством подбора, расстановки и подготовки кадров.

Указанная деятельность охватывает следующие его элементы:

1) *подбор*, состоящий из следующих стадий: определение потребностей в кадрах; выявление кандидатов на службу; сбор и изучение информации о кандидатах; отбор кандидатов для занятия должности;

2) *расстановка*, в которую входят следующие стадии: прием на службу; адаптация к службе; аттестация; включение в резерв руководящих кадров; перемещение по службе; увольнение;

3) *подготовка*, состоящая из следующих стадий: отбор кандидатов для переподготовки и повышения квалификации; обучение в системе учреждений образования; обучение в системе служебной подготовки; наставничество.

Идеологическое направление объединяет сущностно-концептуальное и функциональное направления и занимает промежуточное место между ними, поскольку характерно как для формирования,

так и для реализации ГКП в СОПС. С одной стороны, идеологическая деятельность (*воспитательная; индивидуальная воспитательная; информационно-пропагандистская; психологическая работа; социально-правовая и социокультурная деятельность*) по своей сути отражает стратегию и принципы указанной политики, развивает и формирует ее, а с другой — реализует эти теоретические конструкции и правовые предписания через все элементы функционального направления.

Идеологическое направление включает следующие элементы:

1) *воспитательная работа* (гражданско-патриотическое; государственно-правовое; профессиональное; духовно-нравственное; семейно-бытовое воспитание);

2) *индивидуальная воспитательная работа* (изучение деловых и морально-психологических качеств сотрудников и выработка рекомендаций по их воспитанию);

3) *информационно-пропагандистская работа* (идеологическая подготовка; текущее информирование);

4) *психологическая работа* (мероприятия, направленные на поддержание психологической устойчивости и сохранение психического здоровья сотрудников);

5) *социально-правовая деятельность* (формирование правосознания и высокой правовой культуры сотрудников; профилактика негативных социальных проявлений в служебных коллективах; реализация социальных прав и гарантий сотрудников, пенсионеров СК и членов их семей);

6) *социокультурная деятельность* (развитие служебной и личной культуры следователей, приобщение их к культурным ценностям; физическая подготовка; пропаганда и обеспечение здорового образа жизни; формирование служебных традиций и ритуалов).

Таким образом, изложенные концептуальные подходы основных направлений реализации ГКП в СК характеризуются системой, состоящей из сущностно-концептуального, функционального и идеологического направлений, которые имеют целью выработку и воплощение в правовую реальность совокупности научных взглядов, идей, принципов и процессов, касающихся развития ГКП в СК как вида государственно-правовой деятельности.

4.2. Сущностно-концептуальное направление реализации Следственным комитетом государственной кадровой политики

Осуществление ГКП в СОПС основывается на установлении и закреплении в нормативных правовых актах принципов, организационных форм, методов и способов формирования кадрового потенциала СК. При этом следует обратить внимание на то, что в отдельных исследованиях, в частности Е.Н. Мазаник, формирование кадров органов внутренних дел рассматривается посредством отдельных признаков, присущих данному направлению, и относится к идеологическому обеспечению работы с кадрами [98, с. 108]. При таком подходе формируется узкое понимание базисного процесса осуществления кадровой политики, ограничиваются ее формы и методы, остается неопределенной компетенция субъектов, воплощающих ее в жизнь. В связи с этим представляется обоснованным выделение сущностно-концептуального уровня, который раскрывает процессы формирования положений и идей ГКП в СОПС, а также их нормативно-правового закрепления.

Как было указано ранее, исходной стадией формирования концепции ГКП в ОПС является *изучение потенциала СОПС и возможности реализации задач СК*, которые предполагают деятельность субъектов ГКП в СОПС по анализу способности кадров решать стоящие перед ними текущие и перспективные задачи. Поэтому оценке подлежат возможности как постоянного состава сотрудников СК, так и граждан Республики Беларусь, потенциально способных выступать трудовым ресурсом. Первая группа оценивается посредством укомплектованности кадров, движения кадров, среднего возраста кадров и др., вторая — посредством количества подбора кадров на местах. Таким образом, аналитическая работа сосредоточена преимущественно на оценке количественных показателей комплектования и продвижения кадров, а не качественной их составляющей.

Согласно данным проведенного анкетирования (Приложение А), к основным проблемам указанной деятельности следует отнести включение в показатели кандидатов на службу, имеющих недостаточную подготовку для выполнения функций следователя (47,35 %); отсутствие объективной оценки качественного подбора кадров (37,42 %); отсутствие оценки работы с резервом (15,56 %);

отсутствие оценки работы по переподготовке и повышению квалификации (9,6 %). Указанное свидетельствует, что наиболее перспективными направлениями совершенствования рассматриваемой деятельности следует признать обязательное дополнение статистических данных показателями о количестве лиц, прошедших процедуру подбора кадров, включенных в резерв и исключенных из него, а также прошедших обучение в период службы в СК.

Кроме того, кадровую ситуацию необходимо оценивать не только по статистическим показателям, но и при помощи метода комплексной экспертной оценки процесса формирования кадрового потенциала. Сущность такой оценки заключается в том, что уполномоченный сотрудник СК, обладающий знаниями и практическим опытом в области формирования и реализации ГКП в СОПС, по поручению СК изучает кадровую ситуацию с учетом особенностей кадрового потенциала региона (района) и его мобильности за конкретный период времени, оценивает эффективность применяемых способов и методов, прогнозирует дальнейшее развитие ситуации и вносит обоснованные предложения по совершенствованию указанного направления деятельности. Такой подход позволит объективно отражать эффективность расстановки кадров и стимулировать деятельность не столько по заполнению вакантной должности из резерва, сколько по качественному отбору кандидатов, соответствующих требованиям к компетентности сотрудника определенного уровня.

В основе изучения потенциала ОПС лежит *определение требований к компетентности сотрудников для реализации функций досудебного уголовного производства*, которое представляет собой установление требований к знаниям и умениям сотрудников СК, позволяющим решать стоящие перед ними задачи. Актуальность данного направления подтверждается высказанной позицией в юридической литературе. Так, по мнению О.З. Рыбаключевой, существует острая необходимость в разработке квалификационных требований, предъявляемых при приеме на службу в органы внутренних дел, и предлагается распространить действие Правил профессиональной этики сотрудников Министерства внутренних дел Республики Беларусь на кандидатов на службу в этих органах, а также исключить прием

на службу сотрудников, получивших отрицательные рекомендации по результатам психофизиологического обследования [222]. Разделяя позицию о целесообразности выработки квалификационных требований для сотрудников СК, следует отметить, что высказанные предложения концептуально не решают отмеченной проблемы. По нашему мнению, требования к компетентности сотрудников для реализации функций досудебного уголовного производства должны позволять рассмотреть кандидата комплексно с учетом его пригодности к несению государственной военизированной службы в указанном правоохранительном органе. В связи с этим представляется обоснованным выделить общие требования для всех сотрудников СК, а также специальные — для занятия определенных должностей в СК.

Деловые качества определяют способность сотрудника выполнять следственную деятельность с учетом имеющихся у него профессионально-квалификационных качеств (специальность, квалификация, опыт работы), личностных качеств (состояние здоровья, коммуникабельность, общий уровень образования, правосознание, правовая культура и др.), а также наличия высшего юридического образования, в первую очередь гарантирующего формирование профессиональных кадров следователей.

Данные требования закреплены в Положении о порядке прохождения службы в Следственном комитете Республики Беларусь, в соответствии с которым на службу принимаются в добровольном порядке совершеннолетние граждане, имеющие высшее юридическое образование и способные по своим личным, моральным и деловым качествам, состоянию здоровья выполнять задачи, возложенные на СК. При этом на должности рядового и младшего начальствующего состава, а также отдельные должности среднего и старшего начальствующего состава могут приниматься граждане, не имеющие высшего юридического образования, при наличии иного образования, предусмотренного по должности, на которую они назначаются [33]. Перечень должностей рядового и начальствующего состава СК и соответствующих им специальностей и уровней образования установлен приказом Председателя Следственного комитета Республики Беларусь от 17 декабря 2014 г.

№ 257 «О некоторых вопросах комплектования должностей в Следственном комитете Республики Беларусь и присвоения специальных званий» [136].

Проведенное анкетирование также показывает, что 35,43 % опрошенных считают целесообразным осуществление приема на службу в подразделения СК (как следственные, так и не связанные с непосредственным расследованием уголовных дел, осуществляющие обеспечивающие и контрольные функции) лиц с высшим неюридическим образованием, имеющих специальные познания и навыки в сфере информационных технологий, экономики и финансов, инженерного дела и т. п. Кроме того, 31,13 % респондентов полагают возможным назначение на отдельные должности в подразделения СК сотрудников, имеющих среднее специальное юридическое образование.

С таким мнением нельзя согласиться в полной мере, поскольку назначение на следственные должности лиц, не имеющих высшего юридического образования, может значительно увеличить риски необоснованного привлечения граждан к уголовной ответственности, возможных нарушений прав участников уголовного процесса, а также негативно повлиять на престиж СК и уровень доверия населения к профессии следователя. Наиболее рациональным подходом является прием на службу таких специалистов только с условием прохождения переподготовки (обучающих курсов) на базе Института СК.

При этом следует отметить, что приведенные аргументы по механизму внесения предложений в правовое регулирование свидетельствуют о необходимости обоснования и изложения позиции СК по проектам нормативных правовых актов, которые предусматривают непрерывную деятельность, направленную на формирование обоснованного мнения СК с учетом возможности реализовать правовые предписания за счет кадрового потенциала комитета, а также инфраструктуры и механизма реализации ГКП в СОПС. В настоящее время сформировалась практика рассмотрения всех вопросов УПО совместно с заинтересованными подразделениями. Однако среди отмеченных в ходе анкетирования проблем подготовки соответствующих нормативных правовых актов наиболее существенными являются: отсутствие профильного учреждения образования СК (36,75 %);

отсутствие механизма формирования позиции СК (17,88 %); отсутствие концепции ГКП в СОПС (13,25 %); недостаточное участие кадровых подразделений (12,91 %); несогласованность проектов нормативных правовых актов в части стратегической позиции СК в области осуществления ГКП (9,27 %); недостаточное участие региональных подразделений (6,95 %). Проведенный анализ позволяет заключить, что наиболее оптимальным вариантом разрешения сложившейся ситуации представляется установление четкого механизма выработки позиции СК с вовлечением не только подразделений ЦА СК, но и регионального уровня, а также обеспечение научного сопровождения данного направления деятельности соответствующим научно-образовательным учреждением СК.

Формирование концепции ГКП в СОПС предполагает *выявление основных проблем реализации ГКП в СОПС и научную проработку путей их решения*, что является логичным продолжением деятельности по выработке позиции СК в данной области. Поскольку реализация этой политики имеет динамичный характер, она подлежит постоянному научному анализу, вычленению проблемных вопросов и выработке научно обоснованных подходов к их решению. По мнению большинства опрошенных респондентов, такая работа должна вестись в ЦА СК (55,63 %) и в специальном научном учреждении, непосредственно подчиненном СК и укомплектованном работниками соответствующего профиля (34,11 %).

С учетом изложенного для научной проработки путей решения проблемных вопросов ГКП в ОПС требуются *изучение правоприменительной практики и прогнозирование результативности введения новаций*. Такая работа предполагает деятельность ряда субъектов ГКП в СОПС и включает мониторинг деятельности СК как результата процессов формирования, использования и развития кадрового потенциала, а также составления качественных и количественных оценок событий на перспективу. Проведенное исследование показывает, что в настоящее время такая работа носит несистемный характер (18,87 % опрошенных респондентов), в нее не в полной мере вовлекаются руководители регионов (11,26 %) и кадровые подразделения (8,61 %). В связи с этим предлагается устранить указанные пробелы в правовом регулировании отношений в данной сфере

посредством установления механизма мониторинга правоприменительной практики как комплекса мер по получению и анализу информации о состоянии и эффективности формирования и реализации ГКП в СОПС.

В процесс разработки проекта Концепции реализации Следственным комитетом государственной кадровой политики в системе органов предварительного следствия целесообразно включить стадию *обсуждения наиболее оптимальных путей повышения кадрового потенциала СК и оценки их с позиции согласованности со стратегией развития СК*, что предполагает не только деятельность подразделений и должностных лиц СК, но и конструктивное взаимодействие с иными государственными органами, организациями, общественными объединениями, учебными заведениями и гражданами. Таким образом, после формирования позиции СК возможны ее уточнение и доработка с учетом имеющейся инфраструктуры осуществления ГКП в СОПС, которая представляет собой совокупность субъектов деятельности, ресурсов и средств обеспечения кадровой работы. Обоснованность сделанного вывода подтверждается результатами анкетирования, в ходе которого лишь 3,64 % опрошенных респондентов указали, что механизм детального обсуждения путей повышения кадрового потенциала не требует совершенствования.

Результатом работы по формированию позиции СК является *подготовка стратегии развития ГКП в СОПС* как совокупности наиболее стабильных, принципиальных и важных подходов и правил по достижению цели формирования и реализации ГКП в СОПС. В настоящее время отсутствие такого нормативного правового акта, по мнению 47,35 % опрошенных респондентов, негативным образом влияет на привлечение трудовых ресурсов и формирование кадрового потенциала.

Кроме того, неотъемлемой составляющей ГКП в СОПС является *формирование международного имиджа СК*, обеспечивающего престиж профессии следователя не только в Республике Беларусь, но и за ее пределами, а также деятельности СК как государственного органа, который защищает права и свободы граждан, общества и государства в ходе досудебного уголовного производства. Такой подход формирует авторитет профессии и повышает мотивацию сотруд-

ников нести службу в СК. Для большинства опрошенных сотрудников наибольшую оценку эффективности результатов они ощущают не только после признания ее результатов в коллективе (54,64 %), но и на региональном (27,48 %), республиканском (36,42 %) и международном (8,28 %) уровнях.

В целях стимулирования мотивации сотрудников к несению службы в СК целесообразно проводить *популяризацию в СМИ следственной работы*, которая выполняет сходную задачу, однако ориентирована на более широкую аудиторию, повышает авторитет и уровень доверия населения к деятельности сотрудников СК как представителям государственной власти и активизирует трудовые ресурсы для поступления на службу в СК;

В развитие работы в СМИ организовано *издание ведомственного научно-практического журнала «Предварительное расследование»* как отдельного направления, всесторонне освещающего различные вопросы, в том числе кадровые, стимулирующего к совершенствованию и профессиональному росту, отражающего успехи сотрудников СК. В научных публикациях содержится информация о передовых инициативах СК, излагаются позиции по наиболее актуальным проблемам, вызывая широкое общественное обсуждение и в определенной мере стимулируя формирование кадров для наиболее эффективного их решения.

Проведенный анализ сущностно-концептуального направления показывает, что функционирование Института СК позволило образовать научный центр, обеспечивающий решение широкого спектра задач по разработке передовых методов и технологий осуществления ГКП в СОПС и внедрения их в практическую деятельность. Данный структурный элемент СК должен не только стать связующим звеном между наукой и практикой осуществления ГКП в СОПС, но и обеспечить ведение резерва кадрового реестра Председателя СК. Таким образом, в качестве предмета деятельности такого учреждения выступают образовательная и научная деятельность, а также воспитательная и идеологическая работа, осуществляемые в том числе в целях формирования и реализации ГКП в СОПС.

Основываясь на анализе потребностей СК, можно сформулировать и основные цели УВО: удовлетворение потребности государства

и общества в высококвалифицированных специалистах для СК, иных государственных органов и организаций; научное обеспечение образовательного процесса и практической деятельности СК; формирование знаний, умений, навыков обучающихся в сфере досудебного уголовного производства и интеллектуальное, нравственное, творческое и физическое развитие личности обучающихся.

Для достижения указанных целей на Институт СК необходимо возложить следующие задачи: повышение квалификации и переподготовка кадров для СК, иных государственных органов и организаций; осуществление научной деятельности в области досудебного производства; организация и проведение воспитательной и идеологической работы в духе патриотизма, высокой гражданственности, гуманизма, уважения идеалов и традиций белорусского народа.

Данные предложения были учтены при подготовке проекта устава соответствующего государственного учреждения образования, подчиненного СК и реализующего образовательные программы дополнительного образования взрослых в сфере досудебного уголовного производства. Таким УВО стал Институт повышения квалификации и переподготовки СК.

Исходя из того, что сущностно-концептуальное направление формирования и реализации ГКП в СОПС обеспечивает не только разработку стратегии, но и создание юридически обязательных правил, в него целесообразно включить стадию *мониторинга правотворчества, анализа практики по вопросам реализации ГКП и внесения необходимых предложений*, которая является начальной (подготовительной) стадией познавательной и процессуальной деятельности субъектов ГКП в СОПС по подготовке и принятию нормативных правовых актов, регулирующих правоотношения в указанной сфере. Для данной стадии характерны определенная стабильность процессуального порядка осуществления указанной процедуры и закрепление этого порядка в соответствующих нормативных правовых актах СК. Однако, оценивая эффективность данной деятельности с позиции осуществления ГКП в СОПС, необходимо отметить следующие недостатки, указанные респондентами при анкетировании: недостаточно активное участие кадровых подразделений в нормотворческой деятельности (34,44 %); проведение общего мониторинга

нормативных правовых актов без уяснения специфики ГКП в СОПС (33,11 %); неучастие руководителей подразделений районного уровня и среднего звена УСК в данной деятельности (27,81 %). В результате в нормотворческой деятельности не учитывается специфика следственной деятельности при разработке законодательства в сфере ГКП в СОПС, что впоследствии влечет сложности в правоприменении. Для повышения эффективности реализации соответствующих предложений следует нормативно урегулировать вопрос периодического рассмотрения данного направления служебной деятельности в ходе оперативных совещаний УСК с внесением в УПО конкретных предложений по совершенствованию ГКП в СОПС.

На стадии подготовки и согласования проекта нормативного правового акта субъекты указанной деятельности руководствуются процедурами, закрепленными в законодательстве. Проведенное анкетирование показывает, что на данном этапе нормотворческой деятельности возникают следующие проблемные вопросы: недостаточная обоснованность предлагаемых норм (24,83 % опрошенных респондентов); формальное изучение проекта (23,51 %); отсутствие у главного исполнителя по подготовке проекта достаточного опыта в сфере нормотворческой деятельности (18,54 %); слабая развитость и мобильность проведения совещаний по урегулированию спорных норм проекта (14,9 %); неоперативность изучения проекта (14,9 %). Для повышения эффективности деятельности по подготовке и согласованию нормативного правового акта в сфере реализации ГКП в СОПС целесообразно ввести практику создания и функционирования постоянно действующей рабочей группы из числа руководителей и сотрудников УПО, УКиИР, УАПиМОПР и ОКУ. Такая группа позволит не только снизить затраты времени на подготовку проекта качественного документа, но и повысить результативность на последующих этапах — этапах предварительной экспертизы нормативного правового акта, обеспечения его издания и наиболее точной реализации.

Проведенное исследование показало, что ГКП в СОПС пронизывает всю деятельность СК. Для обеспечения точного и единообразного применения правовых актов, регулирующих отношения в данной сфере, необходимо упорядочить их по предметному признаку. На наш

взгляд, неофициальная инкорпорация таких нормативных правовых актов должна осуществляться на постоянной основе УКиИР, на сотрудников которого следует возложить обязанности по подбору, учету и накоплению соответствующих правовых актов, систематизации их по направлениям деятельности, изданию сборников, помещению содержащихся в них материалов (информации) в автоматизированную информационную систему «Документы Следственного комитета».

Таким образом, для развития сущностно-концептуального направления реализации ГКП в СОПС (*формирование концепции ГКП в СОПС, познавательная и процессуальная деятельность субъектов ГКП в СОПС по подготовке, принятию и неофициальной инкорпорации нормативных правовых актов, регулирующих отношения в указанной сфере*) целесообразно совершенствовать правовое регулирование кадровой работы путем:

дополнения статистических данных соответствующими показателями о количестве лиц, прошедших процедуру подбора кадров, включенных в резерв и исключенных из него, а также прошедших обучение в период службы в СК; *осуществления* подбора кадров для занятия отдельных должностей из числа граждан, не имеющих высшего юридического образования, при наличии иного образования, предусмотренного по должности, на которую они назначаются, только с одновременным направлением для переподготовки в Институт СК; *вовлечения* УСК и иных субъектов в мониторинг и подготовку нормативных правовых актов в области ГКП в СОПС; *системного изучения* кадровыми подразделениями и руководителями УСК правоприменительной практики в сфере работы с кадрами, периодического рассмотрения ее на оперативных совещаниях УСК; *выработки* субъектами ГКП в СОПС стратегии деятельности и принятия на ее основе Концепции реализации Следственным комитетом государственной кадровой политики в системе органов предварительного следствия; *создания* и последующего функционирования постоянно действующей группы по подготовке проектов нормативных правовых актов в области кадровой политики, осуществления кадровыми подразделениями неофициальной инкорпорации соответствующего законодательства;

функционирования Института СК как научного центра по совершенствованию работы с кадрами, обеспечивающего образовательную деятельность, повышение квалификации и переподготовку кадров для СК, иных государственных органов и организаций, осуществление научной деятельности в области досудебного производства, организацию и проведение воспитательной и идеологической работы в духе патриотизма, высокой гражданственности, гуманизма, уважения идеалов и традиций белорусского народа, выполнение иных служебных задач СК.

4.3. Функциональное направление реализации Следственным комитетом государственной кадровой политики

Функциональное направление реализации ГКП в СОПС заключается в деятельности соответствующих субъектов по подбору, расстановке и подготовке кадров.

В юридической литературе вопросы, касающиеся понятия и сущности *подбора кадров*, подробно исследовались А.М. Бобровым, А.П. Егоршиным, Н.П. Клеменковой, М.А. Корговой, Е.Н. Мазаник, Е.А. Спициной [17, с. 11–12; 53, с. 42–43; 77, с. 10–11; 86, с. 190; 98, с. 78–79; 233, л. 85]. Анализ точек зрения ученых и сущностных характеристик подбора кадров в ОПС позволяют выделить следующие его стадии: определение потребности в кадрах; профессиональная ориентация; выявление кандидатов на службу; сбор и изучение информации о кандидатах; отбор кандидатов для занятия должности. В основе такой работы лежат критерии, в соответствии с которыми осуществляется замещение вакантных должностей. Проведенное анкетирование показывает, что такими критериями выступают деловые и личные качества (74,83 % опрошенных респондентов), наличие практического опыта работы (51,66 %), характеристики (19,54 %), результаты успеваемости в учебном заведении (18,21 %); результаты специальной проверки (13,58 %); результаты анкетирования на полиграфе (7,28 %) и др. (2,32 %).

Исходя из анализа теоретико-прикладных аспектов подбора кадров, в качестве одного из эффективных инструментов его реализации целесообразно рассматривать формирование резерва по-

тенциальных кандидатов на службу за счет института внештатных сотрудников СК. С одной стороны, эта категория граждан привлекается для оказания помощи следователям в расследовании и профилактике преступлений, а с другой — для проверки их психологической готовности к следственной деятельности, достаточности имеющихся знаний в области дисциплин уголовно-правового цикла, изучения правоприменительной практики и получения профессиональных умений. Правовой основой данной деятельности является приказ Председателя Следственного комитета Республики Беларусь от 31 октября 2016 г. № 234 «О деятельности внештатных сотрудников Следственного комитета Республики Беларусь» [132]. На эффективность института общественных помощников указали большинство опрошенных сотрудников (89,7 %), однако, по их мнению, работа по вовлечению граждан во внештатные сотрудники проводится не в полном объеме (33,77 %), не систематически (27,48 %) или не проводится вообще (4,97 %).

Исследование показало, что при подборе кадров сбор информации предполагает получение сведений о личных, моральных, волевых и деловых качествах кандидата, а также данных о состоянии его здоровья. Для определения годности сотрудников по состоянию здоровья к службе проводится обязательное медицинское освидетельствование (включая психофизиологическую диагностику), по результатам которого оценивается состояние здоровья кандидата и оформляется соответствующее заключение [143, п. 2, 23]. Кроме того, собираются характеристики, сведения об окончании учебного заведения и успеваемости. Кандидат проходит также собеседование с психологом, организуются опрос с использованием полиграфа и специальная проверка для установления сведений профессиональной пригодности и оснований, препятствующих приему на службу в СК [171, п. 2, 10–13]. Руководитель следственного подразделения проводит с ним беседу лично. При этом в механизме подбора кадров задействованы различные уровни реализации ГКП в СОПС: руководители МО-ГО-РОСК, УСК и ЦА СК.

К принципам эффективного подбора кадров относятся конкурсная основа и прозрачность выбора. Это подтверждается и анкетированием, в соответствии с которым более 62,22 % сотрудников указали,

что транспарентный подбор на конкурсной основе позволяет создать равные условия для карьерного роста и стимулирует производительность труда, формирует уважение к руководству следственного подразделения. Как правило, конкурс проводится при подборе кадров на определенную должность, поскольку руководитель отбирает граждан, способных выполнять определенные функции в его подразделении. Однако в нормативных правовых актах СК не нашло закрепления положение о механизме проведения конкурса для замещения вакантных должностей, что значительно затрудняет правоприменение. Одним из элементов проведения конкурса в долгосрочной перспективе предлагается введение экзамена для поступления на службу в СК, включающего тестирование по правовым вопросам. Аналогичные подходы закреплены в нормативных правовых актах, регламентирующих, в частности, адвокатскую деятельность [64; 158]. В связи с этим необходимо обеспечить правовое регулирование оснований и порядка экзамена в СОПС.

На стадии *расстановки кадров* СОПС реализуется деятельность по определению возможности назначения сотрудника на соответствующую должность в штате СК, которая состоит из приема на службу, адаптации к службе, аттестации, включения в резерв на выдвижение, перемещения по службе и увольнения.

В юридической литературе кроме термина «расстановка кадров» употребляется сходный по содержанию термин «прохождение службы». Например, применительно к органам внутренних дел под прохождением службы понимается начинающийся с назначения лица на должность и присвоения специального звания процесс перманентной смены относительно самостоятельных этапов (назначение на должность, перевод и перемещение, присвоение специального звания, аттестация, поощрение и дисциплинарная ответственность), включающий любые изменения в служебной деятельности сотрудников, в результате которых возникает сложный комплекс государственно-служебных правовых отношений, связанных с реализацией возложенных на сотрудников задач по обеспечению правоохранительной функции [39, с. 45]. Изложенное свидетельствует, что при прохождении службы внимание концентрируется на правовом положении сотрудника, включенного в служебную деятельность, а при

расстановке кадров — на основах правовой деятельности субъектов, реализующих ГКП в СК.

Прием на службу в СК является начальным этапом расстановки кадров и включает назначение на определенную должность в СК, предусматривающее осуществление компетентным должностным лицом административного акта посредством издания приказа, наделяющего назначенного сотрудника определенной правосубъектностью в данной сфере правоотношений. Иными словами, с этого момента возникает правовая связь между сотрудниками и СК, выражающаяся в государственно-служебных правоотношениях. Аналогичной позиции придерживается Д.Ю. Дегонский применительно к назначению на должность в органы внутренних дел [39, с. 39].

После приема на службу ключевое значение для обеспечения эффективности работы молодого сотрудника имеет его *адаптация* к следственной работе. До 2020 года процесс адаптации был регламентирован Комплексной программой работы со следователями, впервые назначенными на должности в подразделения СК и имеющими стаж следственной работы менее двух лет [137; 145]. Однако проведенное исследование показало, что реализация мер, предусмотренных указанной Программой, оказалась недостаточно действенной и потребовала принятия дополнительных управленческих решений, в том числе по организации работы с молодыми следователями. Это подтверждалось и выявленными проблемными вопросами, вызванными отсутствием прямой связи между результатами данной деятельности и результатами работы следственного подразделения (39,40 %), отсутствием специализированных субъектов, отвечающих за данное направление деятельности (30,79 %), недостаточностью разработки методического сопровождения указанной деятельности (16,89 %). В связи с этим для избежания формализма в работе с вновь принятыми на службу сотрудниками целесообразно придать такой деятельности систематический, конкретный характер и включить в нее, например, проведение семинаров, сборов и тренингов на областном и республиканском уровнях по основным направлениям следственной деятельности.

Как указывалось ранее, *аттестация* является неотъемлемой частью принципа сочетания коллегиальности и единоначалия при

осуществлении ГКП в СОПС. Применительно к прохождению службы в органах внутренних дел аттестация определяется в юридической литературе как периодически повторяющийся этап, заключающийся в проверке специально созданной комиссией соответствия сотрудника занимаемой должности на основании всесторонней, полной и объективной оценки его уровня образования и квалификации, результатов служебной деятельности, физического состояния, соблюдения требований правил профессиональной этики по закрепленным в должностной инструкции требованиям [39, с. 126].

Сходный подход применим и для СК, поскольку служба в СК и органах внутренних дел относятся к одному виду государственной службы — службы в военизированной организации. Однако специфика аттестационного процесса в СОПС заключается в том, чтобы при определении профессиональной пригодности, соответствия занимаемой должности и перспектив продвижения по службе оценивались результаты служебной деятельности и уровень профессиональной подготовки сотрудников СК, в основе которых лежит следственная работа. Исходя из этого, наибольшее значение при аттестации уделяется мнению непосредственного начальника, которое должно находить отражение в содержании аттестационного листа посредством изложения конкретных и обоснованных формулировок об уровне профессиональной подготовки, опыте работы, организаторских способностях, инициативе, дисциплинированности, исполнительности, работоспособности, состоянии здоровья, увлечениях и иных характеристиках сотрудника. В ходе аттестации комиссия вправе принимать рекомендации о его назначении на вышестоящую, на равную или низшую должность, направлении на учебу, включении в резерв руководящих кадров и др. Таким образом, аттестация имеет важное значение в определении перспективы карьеры сотрудника, вопросов его профессионального развития и роста.

Проведенное анкетирование показало, что критериями профессионального роста выступают результаты служебной деятельности (62,25 %), профессионализм (53,64 %), деловые и личные качества (45,36 %), авторитет в коллективе (25,5 %), мнение руководства (17,55 %) и др. (1,66 %). Все приведенные критерии, за исключением результатов служебной деятельности, носят субъективный характер

и не могут обеспечить достаточной объективности оценки движения кадров. Выявленная тенденция согласуется с результатами исследования С.А. Балашенко, который отметил, что замещение вакантных должностей в аппарате государственного управления в ряде случаев основывается на субъективизме руководителя, при этом практически не используется конкурсная основа замещения вакантных должностей, отсутствует соответствующая нормативная база [9, с. 20]. В целях совершенствования работы аттестационных комиссий необходимо повысить уровень подготовки соответствующих информационных материалов, отражающих всестороннюю, полную и объективную оценку служебной деятельности конкретного лица, включив в них сведения о сложности, трудоемкости и количестве расследованных уголовных дел, об эффективности несения службы в ходе дежурств в составе следственно-оперативных групп, оперативности реагирования на причины и условия, способствующие совершению преступлений. Кроме того, объективной оценке подлежат знания сотрудника в сфере осуществления досудебного уголовного производства. Текущее тестирование по основным направлениям следственной работы целесообразно признать одним из способов их проверки.

Служебные отношения между СК и его сотрудником прекращаются на основании приказа соответствующего руководителя посредством освобождения сотрудника от занимаемой должности и исключения его из списков личного состава (*увольнение*). Согласно приказу Председателя Следственного комитета Республики Беларусь от 7 мая 2012 г. № 146 «О порядке увольнения со службы в Следственном комитете Республики Беларусь» увольнение сотрудников, достигших предельного возраста состояния на службе, производится в плановом порядке [147, п. 2]. Данная модель реализации исследуемой правовой процедуры обеспечивает планирование потребности в кадрах. Исходя из этого, в целях уменьшения последствий повышенной следственной нагрузки в условиях естественного некомплекта наиболее уместным является проведение кадровой политики, направленной на создание минимального временного разрыва между увольнением сотрудников по возрасту — по достижении предельного возраста состояния на службе — и поступлением на службу новых сотрудников из числа выпускников УВО.

В целях выполнения задач, возложенных на СОПС, необходимо не только комплектовать подразделения СК квалифицированными кадрами, но и поддерживать кадровый потенциал на высоком уровне посредством организации и осуществления подготовки кадров. В юридической литературе *подготовка кадров* рассматривается как единый комплекс мероприятий, обеспечивающих поддержание надлежащего уровня профессионального мастерства и уровня знаний работников различных сфер [56, с. 105; 98, с. 90]. Подготовка сотрудников СОПС обеспечивается системой мер, направленных на отбор кандидатов с последующими переподготовкой и (или) повышением квалификации, обучением в УВО и в системе служебной подготовки, а также на организацию наставничества. Однако исследованному комплексу подготовки сотрудников СОПС присуща специфика, обусловленная сферой правового регулирования.

Для принятых на службу в СК новых сотрудников функционирует институт наставничества. Анализ правоприменительной практики свидетельствует о наличии проблемы, связанной с использованием потенциала данного института не в полном объеме, что подтверждается проведенным анкетированием. В частности, как максимально эффективную работу с указанной категорией сотрудников оценили 8,94 % респондентов. К основным проблемным вопросам реализации указанной деятельности следует отнести отсутствие реального поощрения наставников за дополнительную нагрузку по оказанию помощи молодым сотрудникам (46,69 %), излишнюю нагрузку ввиду установления наставничества за подготовленными следователями (5,96 %), отсутствие времени для осуществления наставничества (21,19 %), осуществление наставничества в личное время (32,78 %), отсутствие актуальных образцов процессуальных документов (92,72 %), формальность процедуры (21,19 %). Кроме того, о формализме при осуществлении наставничества свидетельствуют следующие данные: только 21,52 % респондентов ответили, что руководители имеют индивидуальный подход к молодым сотрудникам; лишь в 57,62 % случаев начальник подразделения самостоятельно пишет указания по уголовным делам, в остальных — это делает молодой следователь или его наставник, а начальник лишь корректирует отдельные положения.

Из всего перечня элементов функционального направления формирования и реализации ГКП в СОПС особый интерес для исследования представляет *обучение в системе служебной подготовки*, которое включает проведение занятий с сотрудниками по специальной, физической, огневой и медицинской подготовке, чем обеспечивается развитие различных сторон профессиональной деятельности сотрудника применительно к наиболее типичным ситуациям, возникающим при несении службы. В свою очередь, будучи непосредственным участником борьбы с преступностью, он должен быть готов пресечь преступление, принять меры к задержанию преступника, оказать первую медицинскую помощь пострадавшим. Однако наиболее востребованным является получение знаний в ходе специальной подготовки, обеспечивающей актуальное состояние юридической подготовки сотрудника СК в области защиты прав и законных интересов личности, общества и государства.

Более глубокие познания в сфере досудебного уголовного производства, включая современные методики расследования отдельных видов преступлений, целесообразно приобретать в Институте СК, осуществляющем переподготовку и (или) повышение квалификации в указанных правовых сферах. В связи с этим руководители подразделений СК совместно с кадровыми подразделениями проводят постоянный мониторинг кадрового потенциала и отбор подчиненных сотрудников для направления на повышение квалификации и (или) переподготовку. Анализ такой деятельности свидетельствует, что к основным проблемным вопросам относятся направление на обучение лиц, не планирующих в будущем применять полученные знания (39,40 %); обучение сотрудников, имеющих выслугу лет, при наличии которой возникает право на пенсию по достижении определенного возраста, и не планирующих продолжать службу в СК (22,19 %); незаинтересованность руководителей подразделений в направлении на обучение способных и талантливых следователей с отрывом от расследования преступлений (50 %) и другое (6,62 %). Исходя из этого, наиболее оправданным подходом для решения комплекса указанных проблем является автоматизация кадровой работы в Единой автоматизированной информационной системе СК, которая позволяет автоматически отслеживать категорию расследуемых следователем

уголовных дел, уровень полученных знаний и сроки направления его на переподготовку или повышение квалификации.

Важную роль в системе подготовки кадров играет *создание и функционирование ведомственного учреждения образования*. Обусловлено это тем, что процесс обучения в учреждениях образования юридического профиля не учитывает весь спектр задач и функций, возложенных на СК, а также специфику следственной работы. Так, проведенное анкетирование руководителей следственных подразделений показало, что выпускники следственно-экспертного факультета учреждения образования «Академия Министерства внутренних дел Республики Беларусь» в ходе обучения ориентированы на охрану общественного порядка и обеспечение общественной безопасности (23,18 %); не на должном уровне владеют методиками расследования уголовных дел (22,52 %); в период обучения не идентифицируют себя в качестве будущих сотрудников СК и часто по окончании обучения остаются на службе в органах внутренних дел (29,47 %); поступая на службу в СК, не обладают достаточными знаниями для самостоятельного осуществления следственной деятельности (31,13 %). Выпускники гражданских УВО ориентированы на общеправовые профессии (29,47 %); не обладают необходимыми специальными знаниями для самостоятельного осуществления следственной деятельности (43,71 %); недостаточно владеют методиками расследования уголовных дел (35,10 %) и знаниями уголовного процесса (22,85 %), а также не имеют требуемой специальной, физической и психологической подготовки (34,77 %).

В результате изучения обозначенной проблемы рассмотрена возможность подготовки специалистов в структуре СК по первой или второй ступеням высшего образования, а также переподготовки и (или) повышения квалификации.

С учетом изучения подходов, применяемых в организации работы по подготовке кадров другими военизированными организациями Республики Беларусь, оптимальным явилось создание ведомственного учреждения дополнительного образования взрослых — Института повышения квалификации и переподготовки, в котором осуществляется переподготовка и повышение квалификации специалистов для нужд ведомства.

Проведенное исследование подчеркивает обоснованность создания Института СК, обеспечивающего повышение эффективности формирования и реализации ГКП в СОПС за счет следующих правовых и организационно-практических мер:

повышения качества отбора кандидатов для поступления на службу в СК, поскольку производится отбор кандидатов не из числа выпускников учреждений общего образования (школьников), а из числа лиц, получивших высшее юридическое образование, имеющих представление о работе следователя и осознанно выбравших будущую профессию;

организации прохождения первоначальной (военной) и специальной подготовки в условиях, наиболее приближенных к правоприменению;

обеспечения высокой степени ориентированности обучения на практику, поскольку формирование учебных программ и планов, тематики и содержания дисциплин (курсов) осуществляется под общим и единым руководством ЦА СК;

включения в образовательный процесс изучения нормативных правовых и иных правовых актов, методических рекомендаций, актуальных обобщений следственной практики, инструктивных писем и указаний, в том числе с грифом ограниченного распространения;

совершенствования навыков использования криминалистической и специальной техники, информационных ресурсов, специализированного программного обеспечения, имеющихся в распоряжении СК;

оптимизации порядка организации производственной стажировки, обеспечивающей непосредственное ознакомление учащихся со спецификой правоприменительной деятельности следственного подразделения, организационной структурой и особенностями взаимодействия СОПС с иными государственными органами (прокуратура, органы дознания, суды, экспертные учреждения).

Таким образом, обучение в Институте СК имеет целью приобретение слушателями знаний, умений и навыков, необходимых для надлежащего и самостоятельного исполнения ими служебных обязанностей. Данная задача обусловлена тем, что деятельность следователя неизбежно связана с принятием решений, направленных на охрану и защиту прав и законных интересов граждан. От эффективности

выполняемой следователем работы, заключающейся в принятии своевременных, законных и обоснованных решений, от его морально-деловых качеств зависит представление граждан о деятельности государственных органов в целом.

Кроме организации образовательного процесса создание Института СК позволило обеспечить реализацию научно-практической деятельности по совершенствованию правовых, организационно-практических и методических основ работы подразделений СК, участие в разработке законопроектов, государственных программ, проведение прикладных научных исследований по актуальным вопросам борьбы с преступностью, а также организацию издательской деятельности, работы по проведению научных и научно-практических конференций, круглых столов, семинаров. Учитывая изложенное, УВО СК следует рассматривать не только как учреждение дополнительного образования взрослых, но и как научный центр в области уголовной политики Республики Беларусь.

Оценивая современные информационные процессы, следует учесть, что в концепцию УВО целесообразно включить положения о необходимости функционирования учреждения образования СК в качестве инновационной организации, использующей стратегическое планирование, современный менеджмент, информационные, цифровые и облачные технологии, обеспечивающей надлежащую подготовку следователя для осуществления досудебного уголовного производства, защиты прав граждан, общества и государства.

Исследование показало, что функционирование Института СК как инновационной организации позволило существенно повысить эффективность работы ведомства путем создания и внедрения в практику новых интеллектуальных продуктов, включая передовые криминалистические технические средства, тактики и методики, обеспечивающие повышение качества досудебного уголовного производства. Цели устойчивого развития Республики Беларусь предполагают оптимизацию инфраструктуры; содействие всеохватывающей и устойчивой индустриализации и инновациям; формирование интеллектуальной экономики и общества; обеспечение комплексного развития компонентов национальной инновационной системы [264]. В связи с этим создание УВО СК является закономерным

процессом, который обеспечит соответствующую синхронность развития досудебного уголовного производства с иными сферами жизнедеятельности общества.

Достижение указанных целей, основанное на стратегическом планировании, предполагает организацию научно-образовательного процесса посредством создания и реализации мероприятий, программ и планов действий, которые связаны между собой в пространстве (по субъектам ГКП в СОПС) и во времени (по срокам). Иными словами, они нацелены на выполнение стратегических задач, возложенных на СК законодательством Республики Беларусь.

Выполнение таких задач СК обусловлено упорядоченностью деятельности Института СК как субъекта ГКП в СОПС. В связи с этим менеджмент становится неотъемлемой частью функционирования данного учреждения как научно обоснованная система администрирования и управления организацией.

Современная система менеджмента в следственной деятельности направлена на цифровизацию всех сфер жизнедеятельности, обеспечивающую качественный рост конкурентоспособности экономики и выход на лидирующие позиции, в том числе в сфере создания высокотехнологичных услуг образования на мировом рынке, на улучшение качества досудебного уголовного производства посредством цифровой трансформации уголовного судопроизводства. Соответственно, одной из задач Института СК является разработка и совершенствование образовательных программ для подготовки следователей, владеющих навыками и профессиональными компетенциями в области цифровых технологий.

Развитие общества требует соответствующей подготовки следователей, обеспечивающей защиту не только классических прав первого–третьего поколения, но и прав четвертого поколения, связанных с клонированием, пересадкой органов, суррогатным материнством и другими открытиями в генетике и медицине (духовно-нравственные права) [219], а также прав пятого поколения, предполагающих защиту человека от неконструктивного научно-технического прогресса в области медицины и биологии [62]. В связи с этим система подготовки кадров СК требует существенной трансформации.

Функциональное направление реализации ГКП в СОПС (*подбор, расстановка и подготовка кадров*) целесообразно развивать посредством:

совершенствования правового регулирования системы подбора, расстановки и подготовки кадров путем *внедрения* практики использования института внештатных сотрудников как механизма отбора кадров в следственные подразделения; *включения* в содержание аттестационных листов сотрудников всесторонних и полных сведений о качественных и количественных показателях служебной деятельности по основным направлениям следственной работы; *планируемого увольнения* сотрудников по достижении предельного возраста состояния на службе в условиях минимального временного разрыва с периодом поступления на службу новых сотрудников из числа выпускников УВО по юридическим специальностям; *повышения* материального стимулирования деятельности наставников;

организации эффективного функционирования Института СК в качестве инновационного подразделения, деятельность которого основывается на стратегическом планировании, современном менеджменте, информационных, цифровых и облачных технологиях, обеспечивает надлежащую подготовку следователя к осуществлению своих функций в ходе досудебного уголовного производства, защите прав и свобод граждан, общества и государства.

4.4. Идеологическое направление реализации Следственным комитетом государственной кадровой политики

Идеологическое направление характеризуется деятельностью ответствующих субъектов по осуществлению воспитательной, информационно-пропагандистской, социально-правовой и социокультурной работы.

В юридической и специальной литературе вопросам идеологического обеспечения деятельности государственных, в том числе правоохранительных органов, придается особое значение [98, с. 103; 103, с. 320–321]. Обусловлено это тем, что государственные служащие и сотрудники правоохранительных органов, в частности СК, являются представителями государственной власти, и их деятельность свя-

зана с реализацией норм права, касающихся защиты права и законных интересов личности, общества и государства.

В целях идеологического воспитания сотрудников СК и формирования у них активной социальной позиции приказом Председателя Следственного комитета Республики Беларусь от 1 июня 2012 г. № 174 «Об утверждении Концепции идеологической работы в Следственном комитете Республики Беларусь» определены основные цели, задачи, принципы и приоритетные направления осуществления многоуровневой системы идеологической работы в ведомстве. Идеологическая работа включает: *воспитательную работу* (профессиональное воспитание; гражданско-патриотическое воспитание; духовно-нравственное воспитание; семейно-бытовое воспитание); *информационно-пропагандистскую работу* (идеологическая подготовка; текущее информирование); *социально-правовую деятельность* (формирование высокой правовой культуры сотрудников; профилактика негативных социальных проявлений в служебных коллективах; реализация социальных прав и гарантий сотрудников, пенсионеров СК и членов их семей); *социокультурную деятельность* (развитие служебной и личной культуры следователей, приобщение их к культурным ценностям; физическая подготовка; пропаганда и обеспечение здорового образа жизни; формирование служебных традиций и ритуалов) [176].

Проведенное исследование свидетельствует, что важнейшее место в идеологическом направлении СОПС занимает процесс формирования у сотрудников СК правосознания (*системы правовых взглядов и идей, теорий и убеждений, оценок и отношения, в которых выражается представление следователей о существующих правовых институтах (явлениях) и отношение к поведению участников уголовного процесса*) и правовой культуры (*уровень и качественное состояние правовой организации досудебного уголовного производства, отражающие степень развития в сфере правоотношений, в которые вовлечены сотрудники СК*), которые относятся к *социально-правовой деятельности СК*. Такие подходы согласуются с общей теорией права [27, с. 348]. В их основе лежат незыблемые конституционные права человека, защита которых в ходе досудебного уголовного производства относится к компетенции ОПС. Таким образом, задача идеоло-

гической работы состоит в том, чтобы сформировать у сотрудников целевые установки, ценностные ориентиры и волевые побуждения по обеспечению задач уголовного процесса.

В исследовании Е.В. Юрьевой отмечается, что социально значимые обязательства организации перед обществом, профессиональные и этические нормы, деловые стандарты, основные компоненты стратегии и перспективы развития образуют понятие «корпоративной идеологии» [281, л. 68]. Наблюдается прямая взаимосвязь между элементами идеологического и теоретико-концептуального уровней формирования и реализации ГКП в СОПС. С практической стороны при непосредственной работе с сотрудниками данная взаимосвязь (в узком смысле) реализуется через *информационно-пропагандистскую деятельность* посредством идеологической подготовки и текущего информирования. Нарушение связей между идеологическим и теоретико-концептуальными уровнями порождает формализм в идеологической работе, неэффективность ее результатов и отрицательную оценку коллектива.

Данный вывод подтверждается и проведенным анкетированием. Так, 49,67 % респондентов указали на излишнюю формальность идеологической работы; 16,56 % — отметили превалирование спортивной составляющей над другими элементами этого направления деятельности; 20,86 % — отсутствие идеологических мероприятий, влияющих на результативность следственной деятельности; 22,19 % — недостаточность идеологической работы, направленной на добросовестное исполнение служебных обязанностей и реализацию интересов коллектива следственного подразделения. При этом наибольшее количество критических замечаний поступило от сотрудников районного звена, где данное направление деятельности осуществляется руководителями подразделения в условиях отсутствия в штате уполномоченного на осуществление данной деятельности сотрудника. Недостаточный опыт управленческой деятельности руководителей, отсутствие надлежащих рекомендаций по осуществлению идеологической работы, концентрация внимания на расследовании уголовных дел не позволяют в полном объеме спланировать и реализовать положения Концепции идеологической работы в СК. Наиболее эффективным способом преодоления указанной

негативной тенденции выступает вовлечение сотрудников районного звена в мероприятия, проводимые кадровыми подразделениями на областном и республиканском уровнях. Положительными примерами могут являться организация с участием всех подразделений республики празднования Дня независимости, проведение конференций и форумов по тематике досудебного уголовного производства.

Воспитательная работа пронизывает всю внутриорганизационную деятельность СК. В ее основе лежит принцип личного примера руководителей, а также адаптация правовых и иных видов норм к сложившейся служебной ситуации. По справедливому утверждению Е.М. Бабосова, эффективность воспитательной работы напрямую зависит от совпадения ожиданий и требований сотрудника к коллективу с позицией и отношением коллектива к своим работникам [8, с. 342–343]. Это в полной мере относится и к внутриколлективным отношениям, складывающимся в подразделениях СК. При этом наиболее успешной является воспитательная работа, которая начинается с уточнения непосредственным руководителем подразделения ожиданий следователя от работы, перспектив его профессионального и социального роста, в связи с чем построенные на основе мотивации коллектива и отдельных сотрудников идеологические мероприятия наиболее продуктивны. В данном смысле проявляется взаимосвязь идеологического и функционального уровней формирования и реализации ГКП в СОПС, поскольку на всех этапах подбора, расстановки и подготовки кадров присутствует идеологическая компонента, одна из важнейших для мотивации карьерного роста сотрудника.

Социокультурная деятельность выступает базисом для формирования личности сотрудника, стрессоустойчивости, психического и физического здоровья. При условии развития данной составляющей в коллективе у сотрудников минимизируются риски алкоголизма, курения и иных вредных привычек, повышается уровень защиты от профессиональной деформации.

Проведенное анкетирование показало, что в социокультурной деятельности СК должны учитываться потребности сотрудников, их интересы. Дополнительный резерв для совершенствования указанной работы может быть расширен за счет проведения коллективных

экскурсий выходного дня (55,96 % опрошенных), изучения иностранных языков (28,81 %), введения физических занятий по профилактике нарушений нервной и опорно-двигательной системы человека (22,19 %), вовлечения в научно-исследовательскую деятельность (19,87 %), обучения танцам (6,62 %). Полномочия по организации социокультурной деятельности СК в части проведения коллективного спортивно-культурно-просветительского отдыха целесообразно передать общественным формированиям, функционирующим в СК, что позволит повысить инициативу сотрудников.

Таким образом, идеологическое направление формирования и реализации ГКП в СОПС (*воспитательная и информационно-пропагандистская работа, социально-правовая и социокультурная деятельность*) целесообразно развивать посредством *вовлечения* сотрудников районного звена в мероприятия, проводимые кадровыми подразделениями на областном и республиканском уровнях; *осуществления* идеологических мероприятий только с учетом мотивации сотрудников СК; *вовлечения* в организацию социокультурной деятельности общественных формирований, действующих в СК (офицерские собрания, союзы следователей, ветеранская организация, БРСМ, Белорусский союз женщин и др.).

ГЛАВА 5. СИСТЕМА СУБЪЕКТОВ СЛЕДСТВЕННОГО КОМИТЕТА, РЕАЛИЗУЮЩИХ ГОСУДАРСТВЕННУЮ КАДРОВУЮ ПОЛИТИКУ В СИСТЕМЕ ОРГАНОВ ПРЕДВАРИТЕЛЬНОГО СЛЕДСТВИЯ, И ИХ ПРАВОМОЧИЯ

5.1. Понятие и содержание системы субъектов Следственного комитета, реализующих государственную кадровую политику

Государственно-управленческое содержание реализации ГКП в СК определяется наличием в его правовом механизме системы соответствующих субъектов. Эти субъекты представляют единую централизованную систему уполномоченных органов ЦА СК, УСК, главных управлений, управлений, отделов, секторов (групп), подразделений СК и УСК (далее — подразделения), наделенных совокупностью прав и обязанностей по реализации исполнительно-распорядительной деятельности, государственно-властными полномочиями как государственный правоохранительный орган и военизированная организация для целенаправленного управленческого (организационного и распорядительного) воздействия на объекты управления, обусловленного особенностями службы в СК как вида государственной службы. Деятельность данных субъектов осуществляется в том числе в форме исполнения должностными лицами СК своих юридических обязанностей по осуществлению кадровой работы, корреспондирующих с правами иных субъектов ГКП в СОПС и основанных на единообразном применении установленных правовыми актами процедур и разумном усмотрении должностных лиц. Кроме того, указанные субъекты с учетом общности цели находятся во взаимосвязи друг с другом, их права и обязанности соотносятся, им присуще внутреннее единство, отражающее целостность системы органов и подразделений общегосударственного, ведомственного, регионального и районного уровней.

Таким образом, система субъектов, реализующих ГКП в СК, определяется наличием иерархически структурированной совокупности уполномоченных органов и подразделений общегосударственного,

ведомственного, регионального и районного уровней, наделенных совокупностью прав и обязанностей, государственно-властными полномочиями, реализующих исполнительно-распорядительную деятельность посредством соответствующих форм и методов.

Научный анализ организационно-структурной и компетенционной составляющей правового механизма реализации ГКП в СК позволяет выделить элементы (звенья) субъектов, осуществляющих такую политику, к которым относятся подразделения СК, УСК, МО-ГО-РОСК, выполняющие определенные функции в рамках их полномочий.

На основе анализа правового воздействия на объект управления соответствующих субъектов можно выделить две группы правоотношений: внутренние полномочия — распространяющиеся исключительно в рамках структурного подразделения на подчиненных руководителю по службе сотрудников, и внешние полномочия — распространяющиеся на более широкий круг объектов, в том числе на сотрудников, не находящихся в прямом подчинении.

Первая группа правоотношений — внутренние полномочия — характеризуется наличием прав и обязанностей, целью которых является организация управления внутри органов и подразделений СК в соответствии с полномочиями начальников самостоятельных органов и подразделений, закрепленными в правовых актах СК [179], по внесению предложений о назначении, передвижении, освобождении от должности, по подбору, расстановке кадров, утверждению служебных обязанностей и должностных инструкций, осуществлению идеологической работы, соблюдению подчиненными сотрудниками и гражданским персоналом служебной и трудовой дисциплины, проведению мероприятий по повышению их квалификации, а также внесению предложений о материальном и моральном их стимулировании, принятию мер по обеспечению безопасности службы в подразделении и др., что является неотъемлемым условием осуществления организационно-управленческого процесса работы с кадрами.

Вторая группа правоотношений — внешние полномочия — охватывает более широкий круг объектов правового воздействия субъектов управления, т. е. выходит за пределы конкретного подразделения и непосредственно подчиненных по службе сотрудников. В основе

компетенций данного уровня лежит сущностное предназначение подразделения, отражающееся в его функциях и взаимосвязях с различными элементами системы, предопределяет координирующую роль субъектов при реализации задач, возложенных на СК. В связи с этим дальнейшую классификацию внешних полномочий целесообразно осуществить в зависимости от исследованных в разделе 4.1 основных направлений реализации ГКП в СК (сущностно-концептуальное, функциональное и идеологическое).

Таким образом, система субъектов, реализующих ГКП в СК, — это иерархически структурированная совокупность взаимосвязанных компетентных органов и подразделений общегосударственного, ведомственного, регионального и районного уровней, осуществляющих в зависимости от объема своей компетенции государственно-властные полномочия и конкретные управленческие решения в пределах *внутренних полномочий* структурного подразделения и *внешних полномочий*, посредством которых реализуются сущностно-концептуальное, функциональное и идеологическое направления такой политики, и распространяющихся на подчиненных руководителю по службе сотрудников и на кадры, не находящиеся в прямой подчиненности по службе.

5.2. Полномочия субъектов, реализующих сущностно-концептуальное направление государственной кадровой политики в Следственном комитете

Сущностно-концептуальное направление реализации субъектами ГКП в СК, как отмечалось, имеет целью обеспечение посредством подготовки и принятия юридически обязательных правил, разработки стратегии и принципов такой политики механизма административно-правового регулирования общественных отношений, связанных с подбором, расстановкой, подготовкой и воспитанием кадрового потенциала, способного по своим физическим, психологическим, интеллектуальным и иным качествам решать задачи, возложенные на СК.

В настоящее время в Методических рекомендациях по организации и проведению кадрового планирования в государственных органах и иных государственных организациях, разработанных Научно-

исследовательским институтом теории и практики государственного управления Академии управления при Президенте Республики Беларусь, предложены типичные способы и методы планирования текущей кадровой ситуации в организации, изложены общие подходы кадрового менеджмента в государственных организациях [104, с. 7]. Вместе с тем в указанных Методических рекомендациях не нашли должного научного разрешения актуальные аспекты, связанные с субъектами, уполномоченными на проведение такого анализа, в том числе с учетом наличия специфики реализации ГКП различными государственными органами.

Исходя из обоснованных в разделе 4.1 исследования элементов сущностно-концептуального направления ГКП в СК, представляется возможным классифицировать субъектов ее реализации на соответствующие группы.

1. Субъекты, формирующие концепцию ГКП, — органы и подразделения СК, деятельность должностных лиц которых направлена на разработку стратегии и принципов указанной политики, административно-правового механизма регулирования общественных отношений и реализации такой политики, связанных с подбором, расстановкой, подготовкой и воспитанием кадров, способных по своим интеллектуальным, физическим, психологическим и иным качествам решать возложенные на СК задачи.

Такой подход основывается на закрепленных в ст. 2 Закона о Следственном комитете основных задачах СК, включающих *изучение потенциала СОПС и возможности их осуществления* посредством оценки потребности в кадрах и штатных единицах применительно к организационно-штатной структуре СК, внесения предложений по обеспечению мобильности кадров и прогноза их движения в перспективе, оценки действующих сотрудников и потенциала граждан, способных по своим личностным и морально-деловым качествам к занятию соответствующих должностей в СК. Именно качественная составляющая кадрового потенциала является основополагающей при осуществлении такой политики, что подтверждается 70,86 % опрошенных сотрудников.

На СК возлагается ряд задач, закрепленных не только в Законе о Следственном комитете, но и иных законодательных актах, в первую

очередь УПК. Это обуславливает значимость проведения качественной оценки каждой реализующей задачи функции, в том числе по осуществлению досудебного уголовного производства. В связи с этим к субъектам, реализующим ГКП в СОПС, следует отнести подразделения СК и их должностных лиц, наделенных правом осуществления процессуального контроля (начальники следственных подразделений, основными функциями которых являются осуществление процессуального контроля и (или) обеспечение отдельных направлений следственной работы (ГУПК, ГУРЦПС, УАПиМОПР, КО, МПО, УСБ ЦА, УПК, ОАПиМОПР и КО УСК) [170, п. 2.4], и осуществляющих аналитическую деятельность (УАПиМОПР, ГУПК, ГУРЦПС, ГСУ, ГУРПСОПиК, ОКУ, УКиИР, УПО, КО, ОРОГ, МПО ЦА, уполномоченные подразделения УСК) [177, п. 9], которые должны оценивать кадровый потенциал исходя из результатов работы подразделений, руководителей и сотрудников различных уровней, учитывая недостатки и упущения в работе, дисциплинарную практику, т. е. фактически оценивая кадровый потенциал СК, на основании которых принимаются управленческие и индивидуальные решения в сфере кадровой политики по подбору, расстановке и подготовке сотрудников СК, обеспечивая диалектическое единство и взаимосвязь качественных и количественных характеристик потенциала СК.

Кроме отмеченного, оценка кадрового потенциала СК базируется на *соответствующих требованиях к компетентности сотрудников*, осуществляющих досудебное уголовное производство, к которым относятся следственные подразделения всех уровней, с учетом способностей и возможностей должностных лиц выполнять такие задачи. В связи с этим определение особых требований к таким лицам следует возложить на кадровые подразделения, которые осуществляют комплектование, определяют требования к физической и психологической подготовке и координируют деятельность с иными субъектами, вовлеченными в формирование медицинских (отдел медицинского обеспечения ЦА СК) и профессиональных требований (следственные подразделения, подразделения процессуального контроля и аналитические подразделения СК). Правильность такого научного подхода подтверждается мнением большинства анкетированных сотрудников, которые отметили, что наибольшие трудности возникают при объективности оценки профессионализма в связи

с отсутствием надлежащих критериев эффективности такой деятельности (45,7 %) и превалированием субъективизма в работе кадровых (21,52 %) и следственных (39,74 %) подразделений.

В связи с этим значимым является взаимодействие субъектов, реализующих ГКП в СК на стадиях формирования концепции кадровой политики, связанных прежде всего с *выявлением основных проблем реализации* на ведомственном уровне УКиИР, УАПиМОПР, на региональном уровне — кадровыми подразделениями, ОАПиМОПР, на районном — руководителями подразделений и инспекторами по кадровой работе, исходя из *научного анализа путей решения выявленных проблем, прогнозирования результативности введения новаций и оценки их с позиции согласованности с концепцией кадровой политики*, которые должны выполнять координирующие роли на основе изучения правоприменительной практики соответствующими субъектами и выработки в конечном счете наиболее оптимальных путей повышения кадрового потенциала СК, что подтверждается также результатами проведенного анкетирования (60,26 и 24,83 % опрошенных сотрудников соответственно).

Таким образом, на основании полученных результатов формируется и реализуется *стратегия развития ГКП в СК*, учитывающая наиболее оптимальные подходы, отвечающие современным требованиям к качеству кадровой политики СК. Основными реализующими ее субъектами являются Председатель СК, его заместители, коллегия СК и ЦА СК. При этом последний информационно и организационно обеспечивает их деятельность, организует работу по реализации ГКП в СК, включающей подбор, расстановку, подготовку, переподготовку, повышение квалификации и аттестации сотрудников, гражданского персонала СК, формирование резерва руководящих кадров [154, абз. 12 ст. 11], что в итоге способствует осуществлению единой кадровой политики в системе СК и реализации приоритетных направлений работы с кадрами [211, п. 8 абз. 2, 3].

Один из важнейших сущностных элементов реализации ГКП в СК — повышение квалификации и переподготовка кадров, целью которого является организованное и планомерное обучение квалифицированных кадров для подразделений СК, владеющих совокупностью специальных знаний, умений и навыков. Обусловлено это

тем, что в процессе переподготовки на основании соответствующих учебных и учебно-тематических планов и программ осуществляется непрерывное профессиональное образование сотрудников СК, имеющих высшее, в том числе неюридическое, образование, направленное на изучение особенностей профессии следователя, специализирующегося на расследовании конкретной категории уголовных дел, а также руководителя следственного подразделения. Повышение квалификации как вид непрерывного профессионального обучения сотрудников СК осуществляется путем совершенствования и обновления теоретических и практических знаний, умений и навыков в сфере досудебного уголовного производства.

Научный анализ практики реализации указанных направлений деятельности может быть обеспечен лишь с помощью формирования научно-образовательной модели подготовки, переподготовки и повышения квалификации посредством надлежащего функционирования УВО СК. Как указывалось ранее, подобные УВО обеспечивают учебный процесс практически всех правоохранительных органов. Например, Институт переподготовки и повышения квалификации судей, сотрудников прокуратуры, работников судов и учреждений юстиции Белорусского государственного университета и Институт СК осуществляют переподготовку кадров по юридическим специальностям, повышение квалификации юридических кадров, специальную подготовку судей. В указанных УВО обеспечивают формирование у слушателей навыков применения законодательства с учетом тенденций его развития, судебной и правоприменительной практики, анализируют правоприменительную практику и внедряют ее в учебный процесс, разрабатывают доктринальные модели толкования законодательства и др., направленные на практические нужды судебно-прокурорской системы [187].

При этом образовательный процесс должен быть практико-ориентированным, позволяющим оперативно реагировать на изменения в законодательстве, обусловленные развитием общественных отношений, в том числе с учетом процессов цифровизации, развития информационных технологий и др.

Таким образом, переподготовка и повышение квалификации, которые реализованы посредством формирования и реализации научно-

образовательной модели обучения и воспитания работников ОПС, позволяет надлежащим образом решать возложенные на СК задачи. Такой подход подтверждается проведенным анкетированием, согласно которому большинство опрошенных (79,47 %) считают, что функционирование и реализация такой модели являются одним из наиболее эффективных путей совершенствования кадровой деятельности СК. В целях надлежащей реализации такой научно-образовательной модели необходимо осуществление ряда правовых и организационных мер, связанных с организационно-управленческим процессом, вовлечением органов и подразделений СК, их должностных лиц, специалистов иных организаций, в том числе Министерства образования, определяющих потребности СК в образовательном и научном процессе, осуществляющих подбор соответствующего кадрового ресурса педагогического и вспомогательного персонала, правовое, организационное и материальное обеспечение. Реализация такой деятельности проводится следующими субъектами: 1) правового обеспечения; 2) кадрового обеспечения; 3) организационного обеспечения образовательного процесса; 4) материально-технического обеспечения; 5) информационного обеспечения.

Таким образом, научно-образовательная модель подготовки, переподготовки и повышения квалификации кадров СК призвана обеспечить реализацию возложенных на СК задач.

2. Субъекты, осуществляющие подготовку, принятие и неофициальную инкорпорацию нормативных правовых актов, регулирующих отношения в сфере реализации ГКП в СОПС — компетентные подразделения СК и их должностные лица, деятельность которых направлена на обеспечение подготовки, принятия и систематизации юридически обязательных правил регулирования общественных отношений, связанных с подбором, расстановкой, подготовкой и воспитанием кадров, способных по своим интеллектуальным, физическим, психологическим и иным качествам решать задачи СК.

В деятельность по разработке юридически обязательных правил в сфере ГКП в СК вовлечены субъекты, которые посредством познавательной и процессуальной деятельности осуществляют подготовку и принятие нормативных правовых актов СК, регулирующих правоотношения в указанной сфере. Это правоотношения,

связанные с мониторингом правотворчества, анализом практики по вопросам реализации ГКП и внесением соответствующих предложений; подготовкой и согласованием проекта нормативного правового акта; предварительной экспертизой на предмет соответствия новаций действующим правовым нормам и принципам ГКП; инициированием внесения изменений в законодательство или внесения проекта компетентному государственному органу или должностному лицу, обладающему правом законодательной инициативы; изданием правового акта и правовым обеспечением его реализации.

Проведенное исследование показывает, что, с одной стороны, следует расширить круг субъектов, вовлеченных в нормотворческую деятельность, отнеся к ним не только УКиИР и иные подразделения ЦА СК, но и УСК, МО-ГО-РОСК, а с другой — возложить на УКиИР анализ практики по вопросам реализации ГКП и внесение соответствующих предложений в УПО, осуществляющее мониторинг правотворчества. Таким образом, повышение уровня участия следственных подразделений в разработке законодательства позволит в большей степени учитывать специфику их деятельности. Проблемные вопросы реализации ГКП в СК на систематической основе целесообразно отражать в протоколах оперативных совещаний УСК, анализ которых надлежит отнести к компетенции УКиИР, с последующим информированием руководства СК, что может послужить поводом для подготовки и согласования соответствующего проекта нормативного правового акта.

При этом подготовку и согласование проекта нормативного правового акта, его предварительную правовую экспертизу на предмет соответствия действующим правовым нормам и принципам ГКП, инициирование внесения изменений в законодательство или внесения проекта в компетентный государственный орган или должностному лицу, обладающим правом законодательной инициативы, целесообразно возложить на постоянно действующую рабочую группу из числа руководителей и сотрудников УПО, УКиИР, УАПиМОПР, ОКУ, в том числе с учетом мнения иных организаций, общественных объединений и ученых; издание нормативного правового или правового акта СК — на Председателя СК, поскольку в соответствии с Законом

о Следственном комитете данное должностное лицо уполномочено обеспечить реализацию ГКП в СК.

Результатом такой непрерывной деятельности указанных субъектов является создание нормативных правовых и иных правовых актов, регулирующих отношения в сфере реализации ГКП в ОПС, образующих определенную совокупность и подлежащих в целях обеспечения эффективной нормотворческой и правоприменительной деятельности их упорядочиванию по предметному признаку, которое включает подбор, учет, накопление соответствующих правовых актов, их систематизацию по направлениям деятельности, издание сборников, помещение их материалов в автоматизированную информационную систему «Документы Следственного комитета». Исходя из сущностно-концептуальных аспектов указанной деятельности, проведение *неофициальной инкорпорации нормативных правовых актов, регулирующих правоотношения в области реализации ГКП в СОПС*, целесообразно возложить на УКИИР и их должностных лиц, поскольку они в соответствии с Законом о Следственном комитете призваны обеспечить реализацию указанной политики в ведомстве. Данный вывод подтверждается мнением большинства сотрудников (56,62 %), принявших участие в анкетировании.

Таким образом, субъектами, реализующими сущностно-концептуальное направление ГКП в СК, являются органы и подразделения СК, определяющие концепцию указанной политики посредством изучения потенциала ОПС, установления требований к компетенции сотрудников, выявления и решения основополагающих подходов к формированию стратегии развития и научно-образовательной модели подготовки, переподготовки и повышения квалификации кадров СК, а также осуществляющие подготовку, принятие и неофициальную инкорпорацию нормативных правовых актов, регулирующих правоотношения в указанной сфере. Такой научный подход направлен на определение субъектов, реализующих сущностно-концептуальное направление реализации ГКП в СК, места и роли каждого из них в указанной системе, а также компетенции в целях совершенствования правового регулирования их деятельности с учетом решаемых задач, обеспечения надлежащего взаимодействия этих субъектов, повышения эффективности и оптимизации управления при реализации данной политики.

5.3. Полномочия субъектов, реализующих функциональное направление государственной кадровой политики в Следственном комитете

Особое значение в реализации функционального направления ГКП в СОПС отводится субъектам — органам и подразделениям СК, их должностным лицам, связанным с подбором, расстановкой, подготовкой и воспитанием кадров, способных по своим интеллектуальным, физическим, психологическим и иным качествам решать задачи СК.

Обусловлено это множественностью и неоднородностью юридически значимых действий, осуществляемых субъектами, реализующими данное направление деятельности, а также недостаточной разработанностью указанного направления в науке. С учетом изложенного представляется возможной классификация таких субъектов в зависимости от непосредственных функций на основные и факультативные (обеспечивающие). При этом важно подчеркнуть, что обеспечивающая (дополнительная) роль возложена на кадровые подразделения, которые реализуют данные функции на постоянной основе, а основная — иные субъекты, реализующие ГКП в СК в зависимости от стадии кадрового процесса. Таким образом, функциональное направление реализации ГКП в СОПС осуществляется единой системой субъектов, как непосредственно наделенных компетенцией по подбору, расстановке и подготовке кадров, так и обеспечивающих данные процессы. Между субъектами этой системы на всех стадиях функционального направления образуются многоуровневые связи, которые следует классифицировать в зависимости от содержания осуществляемых функций. Данный критерий позволяет выделить субъекты, реализующие административно-управленческие; коммуникационно-аттестационные; организационно-обеспечивающие и обучающие функции.

Субъектами, осуществляющими административно-управленческие функции, выступают руководители органов и подразделений различных уровней, наделенные полномочиями по приему на службу, включению в резерв на выдвижение, перемещению по службе, увольнению.

Коммуникационно-аттестационные функции воплощаются в жизнь всеми субъектами, реализующими ГКП в СОПС, посредством

профессионально-ориентационной работы, выявления кандидатов на службу, отбора кандидатов для занятия должности, аттестации. Правовой механизм реализации указанных функций предполагает следующий алгоритм действий субъектов: на первичном уровне все субъекты, реализующие ГКП в СОПС, осуществляя повседневную деятельность, проводят соответствующую агитационную работу среди граждан, отвечающих требованиям к занятию определенных должностей, стимулируют развитие желания нести службу в СК и инициируют соответствующий интерес к занятию должности, разъясняют цели, задачи работы в СК, специфику деятельности, сущность работы на определенной должности и основные компетенции. Такой подход является базисным в агитационной деятельности, что подтверждается результатами анкетирования сотрудников [приложение А]. На втором уровне в данную деятельность включаются кадровые подразделения СК, которые разъясняют формальную сторону службы в СК. С одной стороны, процесс коммуникации на данных уровнях носит агитационный характер, а с другой — направлен на оценку способностей для участия в отборе к занятию определенной должности. На последующем уровне в кадровый процесс включаются субъекты, обеспечивающие принятие обоснованного кадрового решения посредством согласования и (или) аттестации. К таким субъектам относятся должностные лица подразделений собственной безопасности, режимно-секретной деятельности, иных заинтересованных (профильных) подразделений СК, курирующее соответствующее направление деятельности, а также члены аттестационной комиссии.

Особенностью содержания указанных функций является двустороннее или многостороннее взаимодействие различных субъектов системы реализации ГКП в СК и непосредственного гражданина (как объекта воздействия) в ходе формирования данной политики.

К субъектам, осуществляющим организационно-обеспечивающие функции, относятся кадровые подразделения СК и их должностные лица, в компетенцию которых входит определение потребностей в кадрах, сбор и изучение информации о кандидатах, адаптация к службе, отбор кандидатов для переподготовки и повышения квалификации. Такой подход в целом согласуется с деятельностью УКиИР, включая организацию системы подбора, расстановки и аттестации сотруд-

ников и гражданского персонала СК, работы по подбору и приему на службу, организационно-методическое руководство работы с кадрами, формирование резерва, ведение личных дел; взаимодействие с УВО СК и иными организациями по вопросам подготовки, переподготовки, повышения квалификации, стимулирования процессов подготовки кадров, в том числе включенных в резерв, проведения учебных сборов, занятий и реализации отдельных направлений профессиональной подготовки, присвоения классной квалификации.

Субъекты, реализующие обучающую функцию, в зависимости от содержания и сферы обучения следует классифицировать на специализированные (УВО СК) и общеобразовательные (наставники, закрепленные за сотрудниками, впервые назначенными на службу в СК, и должностные лица СК, государственных органов, организаций, в частности Министерства образования).

Ключевая роль среди субъектов различных уровней отводится субъектам УВО СК, организующим и координирующим вопросы подготовки кадров СК, обладающим комплексом компетенций, с одной стороны, свойственных УВО, а с другой — самостоятельному элементу в структуре СК. Данный подход направлен на обеспечение целостности подготовки в СК и скоординированности работы иных субъектов, реализующих такую функцию. При этом институт наставничества является практико-ориентированной составляющей по закреплению знаний выпускников УВО, сопровождению их при самостоятельном выполнении служебных обязанностей, что подтверждается большинством опрошенных в ходе анкетирования сотрудников (76,49 %). Выстроенная таким образом работа имеет целью исключение формализма в деятельности наставников, конкретизацию их задачи по индивидуальной работе с выпускниками УВО.

Логическим продолжением работы по непрерывному обучению личного состава является восполнение знаний о законодательстве, актуальных вопросах правоприменения, новинках криминалистической техники, тактики и методики, передовых исследованиях в области досудебного уголовного производства, что предполагает в том числе подбор лекторов, способных восполнить недостающие знания применительно к потребностям конкретного подразделения. Такая модель организации функционального направления реализации

ГКП в СОПС позволяет минимизировать дублирование компетенции, оптимально задействовать профессиональные возможности и специфику системы субъектов, учитывать потребности СК при подборе, расстановке и подготовке кадров.

Таким образом, субъектами, реализующими функциональное направление ГКП в СК, являются органы и подразделения СК, государственные органы и организации, осуществляющие административно-управленческие, организационно-обеспечивающие, обучающие (*специализированные и общеобразовательные*) функции в указанной сфере. Такой научный подход к субъектам реализации ГКП в СК направлен на уточнение их системы, места и роли в ней, компетенции в целях выработки научно-теоретических и прикладных предложений и рекомендаций по непосредственному подбору, расстановке, подготовке и воспитанию кадров.

5.4. Полномочия субъектов, реализующих идеологическое направление государственной кадровой политики в Следственном комитете

В правовой механизм реализации идеологического направления ГКП в СК входят субъекты, осуществляющие воспитательную, информационно-пропагандистскую, социально-правовую и социокультурную работу, что объединяет сущностно-концептуальное и функциональное направления и занимает промежуточное место между ними, поскольку характерно и для формирования, и для реализации ГКП в СОПС. Кроме того, на каждом этапе формирования кадров как юридического, так и организационного процесса усматривается идеологическая составляющая [98, л. 110]. Это обусловлено тем, что идеологическая деятельность (воспитательная, индивидуальная воспитательная, психологическая, информационно-пропагандистская работа, социально-правовая и социокультурная деятельность) отражает стратегию и принципы данной политики, развивает и формирует ее, а также реализует указанные теоретические конструкции и правовые предписания через все элементы функционального направления.

Основной целью идеологического направления является достижение и поддержание высокого уровня морально-нравственной

составляющей сотрудников и гражданского персонала СК, воспитание патриотизма и формирование понимания государственной политики в сфере досудебного уголовного производства. Значительная роль в реализации данного направления деятельности отводится таким общественным формированиям, как офицерские собрания, ветеранские, женские и молодежные организации и др.

На различных стадиях идеологической работы роль субъектов отличается в зависимости от содержания их иерархического подчинения и компетенции (иерархически-компетенционных характеристик), в их числе субъекты: 1) организующие идеологическую работу; 2) координирующие указанную деятельность, 3) руководящие идеологической работой; 4) обеспечивающие данную деятельность.

Субъектами, организующими идеологическую работу, являются заместитель Председателя СК, курирующий деятельность подразделений кадров и идеологической работы, финансово-экономических и тыловых подразделений, а также начальники УСК по областям и г. Минску и их заместители, к компетенции которых относятся утверждение планов проведения мероприятий идеологической работы, определение порядка и сроков их выполнения, непосредственное участие в таких мероприятиях, осуществление контроля за состоянием идеологической работы.

К субъектам, осуществляющим координацию и общее руководство идеологической работой, относятся руководители подразделений кадров и идеологической работы, структурных подразделений ЦА СК, УСК, МО-ГО-РОСК, полномочиями которых является не только руководство деятельностью идеологических работников, но и координация взаимодействия всех субъектов рассматриваемой системы (органов и подразделений, общественных формирований).

Субъектами, осуществляющими руководство идеологической работой, являются руководители структурных подразделений ЦА СК, УСК, МО-ГО-РОСК, на которых возложена не только персональная ответственность за состояние идеологической работы в возглавляемых органах и подразделениях, но и формирование имиджа государственной службы, положительного представления о государственной уго-

ловной политике и следственной работе у граждан, должностных лиц государственных органов и представителей общественных формирований.

Наиболее многочисленна группа *субъектов, обеспечивающих идеологическую работу*, — это должностные лица структурных подразделений ЦА СК, УСК, МО-ГО-РОСК, в служебные обязанности которых входят организация и проведение идеологических мероприятий (идеологические работники), сотрудники иных подразделений, на которых возложены задачи реализации идеологической работы по соответствующим направлениям деятельности, а также представители общественных формирований, которые осуществляют *воспитательную, информационно-пропагандистскую работу, социально-правовую и социокультурную деятельность*.

Субъектами, обеспечивающими воспитательную работу (профессиональное, гражданско-патриотическое, духовно-нравственное и семейно-бытовое воспитание), являются непосредственные и вышестоящие руководители подразделений, к компетенции которых относится не только общеколлективное воспитание (пропаганда безупречного выполнения служебного долга, организация торжественных мероприятий по случаю государственных праздников и памятных дат, выступлений ветеранов, проведение занятий, офицерских собраний, конкурсов профессионального мастерства, изучение и обобщение передового опыта расследования преступлений, служебные ритуалы), но и индивидуальная воспитательная работа (проведение бесед, индивидуальных заданий и поручений, оказание помощи по уголовным делам, контроль за расследованием, оценка результатов, дисциплинарная практика и пр.), которая, по мнению опрошенных сотрудников (69,54 %), представляет собой наиболее эффективную форму воспитания.

Кроме того, в целях защиты национальных интересов, доведения до сотрудников СК объективной информации о социально-политических событиях в мире, стране и состоянии служебной деятельности важным является функционирование группы субъектов, осуществляющих *информационно-пропагандистскую работу* (идеологическая подготовка; текущее информирование). К субъектам данной группы относятся:

идеологические работники (проведение занятий по идеологической подготовке; разъяснение внешней и внутренней политики Республики Беларусь; белорусской государственности, политической и социально-экономической модели развития, выработка комплексных мер по защите сотрудников и гражданского персонала от негативного влияния деструктивного дезинформирования и информационно-психологических угроз, препятствующих объективному и всестороннему расследованию уголовных дел; обеспечение средствами визуальной информации);

сотрудники ОИиСО ЦА СК и пресс-офицеры УСК (информирование о социально-политической и экономической ситуации в Беларуси и мире, результатах расследования уголовных дел, борьбы с преступностью и коррупцией; организация брифингов по уголовным делам, получившим большой общественный резонанс, и выступлений компетентных должностных лиц по актуальным проблемам досудебного уголовного производства и законодательным инициативам СК);

редакция ведомственного научно-практического журнала «Предварительное расследование» (информирование о деятельности СК, кадровом потенциале комитета, назначениях на ключевые должности СК, государственных наградах, криминалистической и технической вооруженности подразделений СК и пр.). Результаты анкетирования показали, что наибольшее доверие у сотрудников (63,91 %) формируется в ходе проведения бесед с авторитетными представителями государственных органов и общественных организаций, а также на основе официальных публикаций в печатных СМИ (28,48 %).

Субъектами, обеспечивающими социально-правовую деятельность идеологической работы (формирование правосознания и правовой культуры сотрудников и гражданского персонала; профилактика негативных проявлений в служебных коллективах; реализация социальных прав и гарантий сотрудников и гражданского персонала, пенсионеров СК и членов их семей), являются:

должностные лица УПО (социальное и правовое просвещение сотрудников и гражданского персонала, членов их семей, оказание консультативной помощи, принятие мер по восстановлению на-

рушенных прав) и подразделений тылового обеспечения СК и УСК (оказание помощи в решении социально-бытовых проблем, создание надлежащих условий для расследования уголовных дел, рабочего места);

идеологические работники (проведение социологических исследований психологической атмосферы в коллективе, мониторинг уровня социальной защищенности, внесение рекомендаций по совершенствованию законодательства и правоприменительной практики). Вместе с тем указанные направления деятельности таких субъектов не находят должного отражения в их деятельности, поскольку о системности такой работы указало лишь 55,3 % опрошенных.

В связи с этим целесообразно закрепление в соответствующих нормативных правовых и иных правовых актах положений о *субъектах, обеспечивающих социокультурную деятельность*, включая не только кадровых работников, но и общественные формирования (развитие служебной и личной культуры, приобщение их к культурным ценностям; физическая подготовка; пропаганда и обеспечение здорового образа жизни; формирование служебных традиций и ритуалов), поскольку такая деятельность охватывает наиболее широкую сферу воздействия и касается различных сторон жизнедеятельности сотрудников и гражданского персонала в различных социальных группах (государство, народ, нация, правоохранительный орган, коллектив, семья, религиозная община, общественное формирование), с учетом специфики менталитета населения данного региона [102, с. 15]. При этом следует исключить формализм в ходе наставничества, развивать инициативу и лидерские способности, вырабатывать конкретные предложения по совершенствованию служебной и повседневной деятельности молодых сотрудников, решению их социально-бытовых проблем, повышению сплоченности и корпоративной культуры, более объективному формированию резерва, продвижению кадров и их профессиональному росту.

Таким образом, субъектами, реализующими идеологическое направление, являются органы и подразделения СК, государственные органы и организации, организующие, координирующие и руково-

дящие идеологической работой, а также обеспечивающие при участии общественных формирований воспитательную, информационно-пропагандистскую, социально-правовую и социокультурную деятельность, направленную достижение и поддержание высокого уровня морально-нравственной составляющей должностных лиц и гражданского персонала СК, формирование понимания государственной уголовной политики в сфере досудебного уголовного производства. Такой научный подход направлен на конкретизацию компетенции указанных субъектов, выявление инновационных источников и ресурсов в целях повышения эффективности такой деятельности, внедрение новых форм реализации ГКП в СК.

ГЛАВА 6. ЭФФЕКТИВНОСТЬ РЕАЛИЗАЦИИ ГОСУДАРСТВЕННОЙ КАДРОВОЙ ПОЛИТИКИ В СИСТЕМЕ ОРГАНОВ ПРЕДВАРИТЕЛЬНОГО СЛЕДСТВИЯ

6.1. Критерии и показатели реализации сущностно-концептуального направления реализации государственной кадровой политики в Следственном комитете

Реализация ГКП в СК направлена на обеспечение СК профессиональными кадрами. В соответствии с теорией эффективности оценка и пути совершенствования деятельности любых субъектов основываются на универсальной категории «эффективность права» и рассматриваются в качестве меры результативности правового воздействия, т. е. способности и пригодности правовых предписаний оказывать максимально возможное положительное воздействие на общественные отношения в указанной сфере.

В настоящее время существует ряд исследований не только в теории и социологии права, но и отраслевых науках, в которых анализируется широкий спектр принципов и способов организации оценки триады — правопонимания, правотворчества и правоприменения [19; 59; 92; 215, с. 49; 216; 226, с. 44] Так, в монографии А.Л. Савенка «Теория эффективности уголовного закона» (2017) [226] рассматриваются универсальные методологии правовых исследований и проблемы теории эффективности. Аналогичным проблемам в сфере административных правоотношений посвящены работы О.С. Рогачевой [216], Д.В. Гвоздева и С.В. Добрияна [2, с. 111–122], Т.В. Телятицкой [244].

Научный анализ трудов указанных и других авторов позволяет сделать вывод, что проблему эффективности права следует рассматривать с учетом целей и специфики отраслей права и его институтов. Обусловлено это тем, что такой научный подход направлен на определение эффективности деятельности субъектов, в том числе реализующих ГКП в СОПС, в достижении целей указанной политики. При этом формула определения эффективности как отношения

достигнутого результата к поставленной цели вызывает определенные сложности в правопонимании и правоприменении в связи с малоизученными в юриспруденции проблемами объективности измерения человеческой деятельности, представляющего определение и сравнение в числовом выражении цели (установленный эталон, критерий) с достигнутым результатом (показатели исследуемого объекта). В связи с этим оптимальный выбор средств научного анализа, процедуру сравнения следует основывать на критериях, которые выступают мерой, средством измерения, границей количественных изменений данного качества и включают в себя соответствующие показатели реализации ГКП в СОПС.

Основываясь на указанных подходах, эффективность реализации ГКП в СК следует определять в соответствии с основными направлениями данной деятельности и системы субъектов, их реализующих (разделы 4.1 и 4.2), на основе *критериев эффективности реализации трех направлений ГКП в СК: сущностно-концептуального* (профессионализм, мотивация и стимулирование, состояние здоровья, физической, огневой и специальной подготовки кадров СК, а также оценки готовности и годности граждан нести службу в СК); *функционального* (результативность подбора, расстановки и подготовки кадров); *идеологического* (результативность воспитательной, информационно-пропагандистской работы, социально-правовой и социокультурной деятельности), которые направлены на установление показателей, являющихся элементами эмпирической интерпретации критериев посредством возможности наблюдения и измерения степени решения поставленных задач в ходе осуществления указанной политики в целях определения результативности и путей совершенствования ГКП в СК.

Критерии эффективности реализации сущностно-концептуального направления ГКП в СК предполагают оценку деятельности его субъектов, связанной с разработкой стратегии и принципов такой политики, обеспечением подготовки и созданием юридически обязательных правил, правового механизма регулирования общественных отношений, включающих подбор, расстановку, подготовку и воспитание кадрового потенциала, в том числе профессиональные качества, состояние здоровья, физической, огневой и специальной подготовки, готовности и годности к службе в ОПС.

В связи с этим критерии эффективности сущностно-концептуального направления деятельности заключаются в оценке профессионализма кадров, основанной на многофакторном рейтинге системы статистических показателей, отражающих эффективность реализации ГКП в СК каждого следственного органа и подразделения и состоящих из следующих групп:

соблюдение законности при досудебном производстве (в том числе показатели о лицах, в отношении которых судами по причине допущенных следователями нарушений постановлены оправдательные приговоры либо вынесены постановления о прекращении производства по уголовным делам по реабилитирующим основаниям; необоснованно избиралась мера пресечения в виде заключения под стражу, предъявлялось обвинение);

оперативность расследования преступлений (в том числе показатели уголовных дел, расследование по которым окончено в срок до одного, двух, трех, шести месяцев);

обеспечение возмещения ущерба (вреда), причиненного преступлениями (в том числе суммы возмещенного ущерба; ущерба, причиненного преступлениями по уголовным делам, суммы наложенного ареста на имущество);

объем выполненной следственной работы (показатели находящиеся в производстве и оконченных производством уголовных дел к общему количеству совершенных преступлений, принятие мер по их устранению (в частности числа внесенных представлений об устранении причин и условий, способствовавших совершению преступлений, по оконченным производством уголовным делам) и др. (Приложение В, таблица В 1).

При формировании методики многофакторных рейтингов учтены такие важные аспекты, как отбор статистических параметров и определение их значимости, поскольку при недостаточном количестве параметров могут выпасть некоторые важные характеристики и такой рейтинг будет не в полной мере объективен. В случае если параметров слишком много, появляется ряд технических проблем, связанных с трудностями при сборе, обработке и анализе значительного объема информации, соотносимости ее отдельных блоков друг с другом. Такой научный подход основан в том числе на методике, разра-

ботанной группой экспертов из числа руководителей и специалистов подразделений СК, Генеральной прокуратуры и судов, которой выделено 32 параметра и численный эквивалент его значимости (Методика оценки следственной работы изложена в авторской публикации [117, с. 9–13]).

По каждому статистическому показателю вычисляется индекс эффективности следственной работы (далее — ИЭР) отдельно взятого органа и подразделения СК, отражающий эффективность реализации ГКП в СК следственного органа и подразделения среди других органов и подразделений посредством умножения полученных результатов на коэффициент значимости, определенный упомянутой группой экспертов и закрепленный в соответствующем приказе СК.

Для расчета ИЭР за единицу принимается значение статистического показателя, соответствующее максимальной оценке эффективности следственной работы. Степень выраженности статистического показателя у каждого конкретного подразделения СК относительно указанного значения определяется по формуле:

$$\text{ИЭР}_\text{п} = 1 \frac{\text{Пп}}{x_{0,98}} \quad \text{— для статистических показателей, негативно характеризующих эффективность следственной работы;}$$

$$\text{ИЭР}_\text{п} = \frac{\text{Пп}}{x_1} \quad \text{— для статистических показателей, позитивно характеризующих эффективность следственной работы}^1$$

Таким образом, итоговый индекс эффективности следственной работы соответствующего органа и подразделения СК рассчитывается путем суммирования произведений ИЭР каждого статистического показателя следственной работы. Наиболее эффективным показателем является более высокий ИЭР.

¹Примечание: ИЭР_п — ИЭР подразделения СК; Пп — значение статистического показателя подразделения СК; x_1 — наибольшее значение статистического показателя по республике; $x_{0,98}$ — верхнее пороговое значение (квантиль уровня 0,98) статистического показателя следственной работы по республике.

Результаты исследования показывают, что такая методика эффективна и объективна в оценке не только следственной работы, но и профессиональных качеств кадров. Кроме того, многофакторный рейтинг позволяет определить органы и подразделения, имеющие недостатки в отдельных направлениях служебной деятельности, в том числе связанных с принятием управленческих решений, в целях устранения выявленных недостатков и корректировки служебной деятельности. Рейтинговая оценка позволяет определить органы и подразделения, работающие на стабильно устойчивом положительном уровне, в которых осуществляется качественное формирование кадрового резерва для назначения на руководящие должности более высокого уровня или в органы и подразделения со значительным объемом работы и большей штатной численностью личного состава [117, с. 13].

Практика свидетельствует, что одним из негативных факторов, влияющих на эффективность реализации ГКП в СК, является также снижение трудоспособности сотрудников и гражданского персонала СК по причине их заболеваемости. В связи с этим важным фактором является критерий состояния здоровья кадров, который определяется по результатам медосмотров, диспансерного наблюдения динамики заболеваемости, травматизма и трудоспособности сотрудников, а также эффективностью медицинских рекомендаций и профилактических мероприятий и включает показатели сотрудников, определенных в диспансерные группы (1, 2, 3, 4, 5 ЛФК); привитых от сезонных вирусных заболеваний; дней нетрудоспособности сотрудников (Приложение В, таблица В 1).

Рассмотренные показатели критерия состояния здоровья позволяют выработать надлежащую систему страхования жизни и здоровья сотрудников и гражданского персонала, повысить качество и доступность медицинской помощи, оптимизировать механизм воздействия на них в целях персонифицированного стимулирования здорового образа жизни и профилактики заболеваемости. Кроме того, оценка состояния здоровья позволяет осуществлять анализ сезонной и профессиональной заболеваемости, планирование и реализацию профилактической деятельности, в частности популяризацию вакцинации и санаторно-курортного оздоровления.

Такой подход позволит исключить повышенную нагрузку по причине заболеваемости в органах и подразделениях, конфликтные ситуации, что подтверждается 38,74 % опрошенных, негативное отношение к заболевшим сотрудникам — 23,83 %, отсутствие заинтересованности в выполнении дополнительного участка следственной работы — 48,01 %, уточнить порядок материального стимулирования сотрудников и гражданского персонала, работающих в условиях повышенной нагрузки.

В основе оценки эффективности реализации сущностно-концептуального направления ГКП в СК лежит критерий состояния физической, огневой и специальной подготовки кадров СК, базирующийся на результатах сдачи соответствующих экзаменов, а также удельном весе сотрудников, имеющих классную квалификацию трех степеней (Приложение В, таблица В 1). Обусловлено это тем, что сотрудники как представители военизированного правоохранительного органа, осуществляющего досудебное уголовное производство по материалам и уголовным делам, непосредственно участвуют в борьбе с преступностью, их деятельность сопряжена с возможным насильственным противостоянием ОПС, рисками и угрозами, связанными с задержанием вооруженных или оказывающих физическое сопротивление правонарушителей.

Эффективность реализации сущностно-концептуального направления ГКП в СК подлежит анализу и посредством критерия оценки готовности и годности граждан нести службу в СК, который основывается на показателях соотношения некомплекта и резерва для замещения должностей из числа старшекурсников, выпускников юридических вузов и внештатных сотрудников СК: на республиканском уровне применительно к дислокации УВО, осуществляющих подготовку юридических кадров, а также постоянного места жительства студентов (Приложение В, таблица В 1). Как подтверждают результаты проведенного анкетирования, квалифицированная оценка потенциала юридических кадров (25,83 %), планомерная кадровая работа с ними в УВО (60,26 %), привлечение к работе внештатных сотрудников СК (32,78 %) создают надлежащий резерв для пополнения органов и подразделений СК из числа выпускников.

Таким образом, эффективность реализации сущностно-концептуального направления ГКП в СК оценивается по критериям про-

фессионализма, состояния здоровья, физической, огневой и специальной подготовки, готовности и годности граждан нести службу в СОПС.

6.2. Критерии и показатели реализации функционального направления реализации государственной кадровой политики в Следственном комитете

Критерии эффективности реализации функционального направления ГКП в СК предполагают оценку деятельности его субъектов, включающей подбор, расстановку и подготовку кадров СК.

В юридической литературе подбор кадров рассматривается, как правило, в зависимости от инициативы кадровых подразделений: речь идет об активном подборе, когда кадровые подразделения проводят поисковые мероприятия для выявления кандидата на службу, и о пассивном, когда гражданин самостоятельно обращается для приема на службу [98, с. 74]. Как показало исследование, такой подход к оценке деятельности субъектов, реализующих кадровую политику, не всегда эффективен, поскольку не позволяет точно установить факторы, побудившие гражданина поступать на службу. Например, в органах и подразделениях СК такими факторами могут выступать государственная служба членов семьи, публикации в СМИ, социальных сетях, результаты преподавания в УВО, выступления сотрудников СК в коллективах и др. Кроме отмеченного, наиболее эффективным показателем для формирования резерва потенциальных кандидатов на службу является институт внештатных сотрудников СК, что подтверждается данными анкетирования (89,07 %). В связи с этим количество внештатных сотрудников следует учитывать в критерии эффективности подбора кадров. Таким образом, критерий эффективности подбора основывается на показателях укомплектованности кадров (удельный вес вакантных должностей от штатной численности (некомплект), подобранных кандидатов на службу, в том числе количества лиц, прошедших медицинскую комиссию, специальную проверку, включенных в резерв и исключенных из него (Приложение В, таблица В 2)).

Структура СК предполагает многоуровневую военизированную систему органов и подразделений предварительного расследования,

сотрудники и гражданский персонал которых находится в иерархической подчиненности. В связи с этим одной из важнейших задач ГКП в СК является эффективное обеспечение кадрами различных звеньев указанной системы. Результативность деятельности субъектов, выполняющих данную функцию, следует оценивать посредством критерия эффективности расстановки, который базируется на показателях среднего времени нахождения на определенной должности, среднего возраста сотрудников, гражданского персонала и руководителей СК, удельного веса специалистов со стажем работы до двух лет, назначенных на должности сотрудников из резерва Председателя СК и начальников УСК (Приложение В, таблица В 2).

Кроме того, эффективная расстановка кадров оценивается не только по статистическим показателям (41,72 % опрошенных), но и при помощи метода комплексной экспертной оценки кадровой работы, что подтверждается и данными анкетирования (48,68 %). Сущность такой оценки заключается в том, что уполномоченный сотрудник СК, обладающий знаниями и практическим опытом осуществления ГКП в СОПС, по поручению СК изучает кадровую политику с учетом особенностей кадрового потенциала региона (района) и его мобильности за конкретный период времени, оценивает эффективность применяемых способов и методов, прогноза расстановки кадров и предложений по совершенствованию указанного направления деятельности. Такой подход позволяет объективно отражать эффективность расстановки кадров и стимулировать деятельность не столько по заполнению вакантной должности из резерва, сколько по качественному отбору кандидатов, соответствующих требованиям к компетентности сотрудника определенного уровня.

Реализация ГКП в СК связана с совершенствованием профессиональных знаний, умений и навыков его сотрудников и гражданского персонала, нацеленных на качественное выполнение ими функций в досудебном уголовном производстве. В связи с этим система оценки данного направления деятельности основывается на научно-образовательной методике подготовки кадров в СК посредством критерия эффективности подготовки — оценки результатов экзаменов и тестирования в системе служебной подготовки, пока-

зателях количества и удельного веса кандидатов, прошедших переподготовку и повышение квалификации; находящихся на обучении в системе УВО; своевременно прошедших практику; неудовлетворительных оценок на экзаменах в УВО; средней оценки наставниками профессиональной подготовки сотрудников, впервые назначенных на должности в СК (Приложение В, таблица В 3).

Обусловлено это тем, что неотъемлемой частью оценки эффективности подготовки сотрудников СК является результативность практико-ориентированного образования. Научный подход к менеджменту качества подготовки, включая соответствующие требования, предъявляемые к подготовке профессорско-преподавательского состава, с учетом наличия соответствующей следственной практики непосредственного участия в следственных группах при расследовании наиболее резонансных и сложных уголовных дел, в том числе находящихся в производстве следователей ЦА СК, позволит обеспечить наиболее тесную взаимосвязь науки, обучения и практики, проводить проверку полученных теоретических знаний, оценить умения и навыки расследования преступлений путем анализа эффективности выполнения конкретных практических заданий экзаменационной комиссией, оценить результат производственной практики по материалам расследованного следователем уголовного дела, которое рассмотрено судом.

Таким образом, эффективность деятельности субъектов, реализующих функциональное направление ГКП в СК, оценивается по критериям подбора, расстановки и подготовки сотрудников и гражданского персонала СК в целях определения состояния и динамики результативности данной деятельности.

6.3. Критерии и показатели реализации идеологического направления государственной кадровой политики в Следственном комитете

Критерии эффективности реализации идеологического направления ГКП в СК предполагают оценку воспитательной, индивидуальной воспитательной, психологической и информационно-пропагандистской работы, социально-правовой и социокультурной деятельности его субъектов.

Критерии эффективности указанных видов деятельности основаны на оценке результатов идеологической составляющей, включающей показатели дисциплинарной практики поощрений и взысканий (уголовных, административных, дисциплинарных, трудовых) сотрудников и гражданского персонала СК, а также их общественной безопасности (производственного травматизма, дорожно-транспортных происшествий, суицидов) (Приложение В, таблица В 3). Данные показатели устанавливаются путем анализа воспитательной работы на личностном и коллективном уровнях, связанной с формированием правосознания как целостной системы правовых взглядов сотрудников и гражданского персонала СК о правовом механизме уголовного преследования, а также их правовой культуры, отражающей уровень правовой организации досудебного уголовного производства.

При этом учитывается дисциплинарная практика, связанная:

с *поощрением* (награждение государственными наградами, холодным оружием, нагрудным знаком СК, Почетной грамотой СК, ценным подарком или деньгами; занесение в книгу Почета СК или УСК, присвоение очередного специального звания досрочно или на одну ступень выше специального звания, предусмотренного по занимаемой должности; объявление благодарности; досрочное снятие взыскания);

допущенными правонарушениями: а) уголовными, в том числе связанными с использованием служебных полномочий, коррупционной направленности, совершенными в состоянии алкогольного или наркотического опьянения; б) административными, в том числе совершенными в служебное время, в служебной форме, в состоянии алкогольного или наркотического опьянения, связанными с исполнением служебных обязанностей, нарушениями Правил дорожного движения, природоохранного законодательства; в) дисциплинарными (трудовыми), в том числе связанными с распитием спиртных напитков или нахождением на рабочем месте в состоянии алкогольного опьянения, нарушением уголовно-процессуального законодательства при расследовании уголовных дел, нетактичным обращением с гражданами, нарушением установленного распорядка рабочего времени, невыполнением приказов начальников, — с учетом сораз-

мерности дисциплинарных *взысканий* совершенным проступкам, количеству и удельному весу лиц, имеющих такие взыскания.

Указанный подход согласуется с Директивой Президента Республики Беларусь от 11 марта 2004 г. № 1 «О мерах по укреплению общественной безопасности и дисциплины», определяющей, что при оценке воспитательной работы следует учитывать *показатели гибели и травматизма*: а) производственный травматизм, в том числе в состоянии алкогольного опьянения, по причинам личной неосторожности, противоправных действий других лиц, допущенных нарушений в сфере охраны труда, формального отношения к созданию безопасных условий труда; б) дорожно-транспортные происшествия, в том числе повлекшие смерть или причинение тяжких телесных повреждений, совершенные в состоянии алкогольного или наркотического опьянения; в) суициды, в том числе по причинам социальной неустроенности, личных, семейно-бытовых, служебных проблем, наличия заболевания, в состоянии алкогольного или наркотического опьянения (учитываются при реализации идеологического направления ГКП в СК) [135].

Рассмотренный научный подход позволяет оценить эффективность воспитательной работы в органах и подразделениях СК, выявить позитивные и негативные тенденции указанного направления деятельности, степень адекватности мер реагирования и соразмерности дисциплинарных взысканий, выработать профилактические мероприятия по предупреждению таких нарушений.

При этом результаты оценки итоговых занятий по идеологической подготовке сотрудников и гражданского персонала СК должны основываться также на показателях их участия в таких занятиях. В критерии эффективности информационно-пропагандистской работы включается и такой показатель, как уровень востребованности официальных источников информации СК: соотношение тиража ведомственного научно-практического издания «Предварительное расследования» и штатной численности личного состава; количество и удельный вес подписчиков в социальных сетях на официальные СМИ СК; количество посещений за определенный период официального сайта СК, результаты онлайн-анкетирования (Приложение В, таблица В 3), т. е. эффективность информационно-про-

пагандистской работы посредством адаптации подачи информации применительно к потребностям сотрудников различных половозрастных и социальных групп (мужчины/женщины, возраст, стаж и место работы сотрудников).

Деятельность сотрудников и гражданского персонала СК сопряжена со стрессами, повышенными физическими и психологическими нагрузками, рисками профессиональной деформации личности, предопределяющими психологический климат в органах и подразделениях СК, что подтверждено большинством опрошенных респондентов (96,03 %).

Отдельно остановимся на критериях эффективности социально-правовой и социокультурной деятельности.

Критерий эффективности социально-правовой деятельности следует оценивать также с учетом негативных социальных проявлений сотрудников и гражданского персонала СК посредством изучения психологического климата, уровня правовой социализации и профессионального выгорания сотрудников СК, морально-психологического климата в коллективе с ненадлежащей организацией работы в следственном подразделении (Приложение В, таблица В 3). Критерий эффективности такой работы определен в том числе на основе рабочей программы кадрового мониторинга, разработанной Научно-исследовательским институтом теории и практики государственного управления Академии управления при Президенте Республики Беларусь [213, с. 13–21], а также опросника «Профессиональное (эмоциональное) выгорание» [30, с. 200, 203–204], предусматривающего оценку по семибалльной шкале о 22 чувствах и переживаниях, связанных с выполнением рабочей деятельности сотрудника правоохранительного органа.

Одним из эффективных методов сплочения социальных групп, к которым относится и коллектив, является социокультурная деятельность личного состава.

Критерием эффективности социокультурной деятельности выступает оценка состояния служебной и личной культуры сотрудников и гражданского персонала СК, приобщения их к культурным ценностям, физической подготовке, пропаганде и формированию здорового образа жизни, служебных традиций и ритуалов, в том

числе посредством анализа результативности проведенных мероприятий в органах и подразделениях СК общественными формированиями, активности участия в таких организациях сотрудников и гражданского персонала, их численности, результатов мониторинга отношения личного состава к их проведению (положительными, отрицательными или нейтральными) (Приложение В, таблица В 3). Такой критерий позволяет осуществить корректировку социокультурной деятельности в органах и подразделениях СК, оптимальное участие в идеологическом направлении СК наиболее конструктивных общественных формирований, обладающих в офицерской среде уважением и неформальным лидерством, и исключить формализм в работе.

Таким образом, эффективность реализации идеологического направления ГКП в СК оценивается по критериям эффективности воспитательной работы, информационно-пропагандистской, социально-правовой и социокультурной деятельности в целях определения состояния и динамики результативности данной деятельности и направлений ее совершенствования.

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Комплексное исследование административно-правовых аспектов реализации СК ГКП в СОПС позволило получить следующие **основные научные результаты:**

1. Разработан ряд научно обоснованных терминов и принципов реализации СК ГКП в СОПС, их определений, а также классификация.

1.1. исследование доктринальных оснований, юридической природы и сущностно-содержательных аспектов ГКП позволило уточнить определение и основные элементы содержания данного понятия:

ГКП в широком смысле — это основанная на государственной стратегии и принципах деятельность государственных и негосударственных организаций, должностных лиц и граждан по реализации правовых средств механизма административно-правового регулирования общественных отношений, направленная на обеспечение права человека на труд, формирование и эффективное использование кадрового потенциала трудовых ресурсов, способных решать актуальные задачи в различных областях государственной и общественной жизни;

ГКП в узком смысле — это подзаконная, властная, государственно-управленческая деятельность специальных субъектов по определению государственной стратегии и принципов формирования и эффективного применения кадрового потенциала государственных органов, разработке и реализации правовых средств механизма административно-правового регулирования общественных отношений, складывающихся по поводу подбора, расстановки, подготовки и идеологического воспитания трудовых ресурсов, способных по своим физическим, психологическим, интеллектуальным, профессиональным и иным качествам и характеристикам решать поставленные задачи в конкретных отраслях и сферах государственного управления;

1.2. на основе полученных теоретических выводов с учетом ретроспективного анализа формирования кадровой политики в СОПС, правового положения СК как субъекта, реализующего ГКП в данной системе, сформулированы следующие определения:

СК как субъект, реализующий ГКП в СОПС, — это единый и централизованный государственный правоохранительный орган, реализующий данную политику посредством подбора, расстановки, подготовки, переподготовки, повышения квалификации, идеологического воспитания сотрудников и гражданского персонала, в том числе аттестации сотрудников, формирования резерва руководящих кадров;

правовое положение СК как субъекта, реализующего ГКП в СОПС, — это нормативно установленная система элементов целевого, организационно-структурного, компетенционного и обеспечительного уровней, определяющих его предназначение, порядок функционирования единой линейно-функциональной системы, совокупность субъективных прав, юридических обязанностей и ответственности по реализации возложенных на сотрудников и гражданский персонал задач;

1.3. в результате исследования исходных положений (принципов) реализации СК ГКП в СОПС, которые служат теоретической основой для развития национального законодательства и практики его применения, разработаны следующие определение и классификация:

система принципов реализации СК ГКП в СОПС — это целостное системно-структурное упорядоченное единство средств правового регулирования общественных отношений, характеризующихся максимальной универсальностью, высшей степенью императивности, отражающих всеобщие, закономерные, существенные, типичные и системообразующие процессы ее осуществления, которые носят эксплицитный и имплицитный характер, находятся во взаимодействии между собой и подлежат системной классификации в пределах четырех групп: организации, управления, обеспечения и осуществления.

Классификация принципов реализации СК ГКП в СОПС осуществляется по такому критерию, как предмет правового регулирования, и включает следующие виды: 1) *принципы организации*: подконтрольность и подотчетность Главе государства; стабильность службы и единство осуществления; единство понимания цели качественного и оперативного осуществления досудебного уголовного производства и командной работы по ее достижению; вертикальное

осуществление; сочетание коллегиальности и единоначалия в реализации; двойное подчинение при ее осуществлении; линейно-функциональное осуществление; эффективность и экономическая обоснованность организационно-штатной структуры СК; 2) *принципы управления*: стратегическая направленность и плановость формирования кадров; комплексность и согласованность с основными задачами; системность и последовательность деятельности субъектов; открытость, оперативность кадрового реагирования; гибкость и научность кадровой политики; 3) *принципы обеспечения*: правовая, социальная и экономическая защищенность сотрудников и гражданского персонала; стимулирование управленческой деятельности; справедливое вознаграждение за службу; 4) *принципы осуществления*: в сфере подбора и расстановки сотрудников (сочетание личных и морально-деловых качеств сотрудников и гражданского персонала; продвижение по службе, обновление и ротация); в сфере подготовки, переподготовки, повышения квалификации, аттестации сотрудников (содействие профессиональному и личностному развитию сотрудников и гражданского персонала); в сфере воспитания кадрового потенциала (беспартийность, воспитание патриотичности, неукоснительное соблюдение служебной и трудовой дисциплины) [126; 122; 110; 123; 119; 112].

2. Исследовано содержание процесса реализации СК ГКП в СОПС. Теоретически аргументировано положение о том, что деятельность по осуществлению кадровой политики характеризуется динамичностью, структурированностью и в качестве основных элементов включает ряд последовательных стадий.

С учетом теоретико-правового анализа доктринальных источников, законодательства и правоприменительной практики сделан вывод, что **содержание процесса реализации СК ГКП в СОПС** образует совокупность следующих взаимосвязанных стадий: 1) *формирование* как сложный, длящийся многофакторный процесс деятельности государственных органов, негосударственных организаций и отдельных граждан, включающий: а) правопонимание, направленное на создание правовых взглядов и идей, теорий и концепций, научно обосновывающих обеспечение СОПС надлежащими компетентными кадрами; б) правотворчество, выражающееся в осуществлении

познавательного-процессуальной деятельности субъектов, уполномоченных на разработку правовых средств механизма административно-правового регулирования общественных отношений, связанных с подбором, расстановкой, подготовкой и воспитанием кадров; 2) *реализация* как постоянный динамичный процесс достижения поставленных целей, включающий: а) использование гражданами права на труд, на выбор профессии, рода занятия и работы в соответствии с призванием, способностями, образованием, профессиональной подготовкой и с учетом общественных потребностей, обеспечиваемое посредством определения уполномоченными сотрудниками и гражданским персоналом СК кадровой потребности и оптимального заполнения должностей кадрами, способными решать возложенные задачи; б) соблюдение административно-правовых норм путем воздержания от совершения правонарушений, связанных с реализацией субъективного права на труд; проверки моральных и деловых качеств кандидатов на службу, физических, профессиональных, квалификационных и иных способностей, предъявляемых к сотрудникам СОПС СК; осуществления особого порядка приема, увольнения и иных процедур, связанных с применением мер правового воздействия; в) исполнение сотрудниками и гражданским персоналом СК юридических обязанностей по осуществлению кадровой работы, основанных на единообразном применении установленных нормативными правовыми актами предписаний; г) правоприменение, осуществляемое в установленных формах и связанное с принятием и исполнением индивидуально-правовых решений о приеме на службу, заключении контракта о службе, назначении на должность, перемещении и переводе; временном исполнении обязанностей по должности, об отстранении от исполнения служебных обязанностей, временном отстранении от должности, зачислении в распоряжение Председателя СК или другого начальника; прикомандировании, приостановлении службы; об аттестации, профессиональной подготовке сотрудников, служебной дисциплине, режиме рабочего времени; об отпусках, денежном довольствии; гарантиях и компенсациях сотрудникам; об увольнении сотрудников; предельном возрасте состояния на службе, восстановлении в должности, специальном звании и на службе [127; 118; 125].

3. Обоснован теоретический вывод о *службе в СК как виде службы в военизированной организации в системе государственной службы*. Доказано, что такая служба характеризуется единством системы, централизацией управления, компетенционной самостоятельностью и представляет собой профессиональную деятельность административно-управленческого персонала и ее сотрудников на соответствующих должностях в государственной, правоохранительной, военизированной организации, осуществляющей полномочия в сфере досудебного уголовного производства, а также предложена классификация категорий работников, выполняющих трудовые функции в СОПС СК, дифференцированных на сотрудников, гражданский персонал, включающий государственных служащих, служащих и работников [120; 116].

4. Научно аргументировано положение, согласно которому **реализация СК ГКП в СОПС** как субъекта носит системный характер, имеет целью выработку и воплощение в правовую реальность научных взглядов, идей и принципов как вида государственно-правовой деятельности и представлено следующими **направлениями**: 1) *сущностно-концептуальное*, выражающееся в: а) формировании концепции (изучение потенциала СОПС; обоснование позиции по проектам нормативных правовых актов; определение требований к компетентности сотрудников; выявление и научная проработка основных проблем реализации такой политики; изучение и прогнозирование развития правоприменительной практики; выработка оптимальных путей повышения кадрового потенциала; подготовка стратегии развития; формирование международного имиджа; издание ведомственного научно-практического журнала; создание и функционирование учреждения высшего образования); б) подготовке и принятии нормативных правовых актов (мониторинг правотворчества, анализ практики правоприменения и внесение соответствующих предложений; подготовка и согласование, предварительная экспертиза проектов нормативных правовых актов; издание правового акта и правовое обеспечение его реализации); в) неофициальной инкорпорации нормативных правовых актов (подбор, учет и накопление нормативных правовых актов, их систематизация по направлениям деятельности; издание сборников,

формирование автоматизированной информационной системы «Документы Следственного комитета»); 2) *функциональное*, состоящее из: а) подбора кадров (определение потребностей; профессиональная ориентация; выявление кандидатов на службу; сбор и изучение информации о кандидатах; отбор кандидатов для занятия должности); б) расстановки кадров (прием на службу; адаптация к службе; аттестация; включение в резерв на выдвижение; перемещение по службе; увольнение); в) подготовки кадров (отбор кандидатов для переподготовки и повышения квалификации; обучение в системе учреждений образования; обучение в системе служебной подготовки; наставничество); 3) *идеологическое*, реализуемое посредством: а) воспитательной работы (профессиональное, гражданско-патриотическое, духовно-нравственное и семейно-бытовое воспитание); б) информационно-пропагандистской работы (идеологическая подготовка; текущее информирование); в) социально-правовой деятельности (формирование правосознания и правовой культуры сотрудников; профилактика негативных социальных проявлений в служебных коллективах; реализация социальных прав и гарантий сотрудников, пенсионеров и членов их семей); г) социокультурной деятельности (развитие служебной и личной культуры; физическая подготовка; пропаганда и обеспечение здорового образа жизни; формирование служебных традиций и ритуалов) [125; 111; 114; 112; 109; 116].

На основе полученных теоретических выводов обоснованы **критерии оценки эффективности реализации СК ГКП в СОПС**, определяющие единые подходы к оценке эффективности и повышению результативности основных направлений деятельности СК в данной области, которые включают: 1) *критерии оценки эффективности реализации сущностно-концептуального направления* (профессионализм кадров, состояние здоровья, физической, огневой и специальной подготовки кадров, готовность и годность граждан нести службу); 2) *критерии оценки эффективности реализации функционального направления*, к которым относятся критерии эффективности подбора кадров, основывающиеся на показателях укомплектованности (удельный вес вакантных должностей, подобранных кандидатов, в том числе лиц, прошедших медицинскую

комиссию, специальную проверку, включенных в резерв и исключенных из него); критерии эффективности расстановки кадров (показатели среднего времени нахождения на определенной должности, среднего возраста сотрудников, гражданского персонала и руководителей СК, удельного веса специалистов со стажем работы до двух лет, назначенных на должности сотрудников из резерва Председателя СК и начальников УСК); критерии эффективности подготовки кадров (результаты экзаменов и тестирования в системе служебной подготовки, показатели количества и удельного веса кандидатов, прошедших переподготовку и повышение квалификации, находящихся на обучении в системе учреждений образования; количество неудовлетворительных оценок на экзаменах в учебном заведении; средняя оценка наставниками профессиональной подготовки сотрудников); 3) *критерии эффективности реализации идеологического направления*, а также вывод о том, что оценку эффективности такой деятельности целесообразно проводить на основе разработанных показателей, детализирующие соответствующие критерии (Приложение В, таблицы В 1–В 3). Излагается научно-образовательная модель работы с кадрами [117; 125; 111; 113; 114; 112; 109; 116].

5. Выделена научно обоснованная система **субъектов СК, реализующих ГКП в СОПС**, которая рассматривается как иерархически структурированная совокупность взаимосвязанных компетентных органов и подразделений общегосударственного, ведомственного, регионального и районного уровней, осуществляющих в зависимости от объема своих компетенций государственно-властные полномочия и принимающих конкретные управленческие решения в пределах внутренних полномочий структурного подразделения, распространяющихся на подчиненных руководителю по службе сотрудников, и внешних полномочий, реализующих сущностно-концептуальное, функциональное и идеологическое направления такой политики и распространяющихся на кадры, не находящиеся в прямой подчиненности по службе.

В качестве критерия дифференциации элементов указанной системы избраны основные направления реализации ГКП в СОПС, что позволило определить степень участия каждого из субъектов в до-

стижении целей данной политики, оптимальность их специализации, выявить дублирование в реализации управленческого воздействия и структурную необеспеченность отдельных направлений.

Сформулирован и обобщен вывод о том, что система субъектов СК реализующих ГКП в СОПС включает:

субъекты, реализующие сущностно-концептуальное направление ГКП в СОПС, — органы и подразделения СК, определяющие концепцию указанной политики посредством изучения потенциала СОПС, установления требований к компетенции сотрудников, выявления и решения основополагающих подходов к формированию стратегии развития и научно-образовательной модели подготовки, повышения квалификации и переподготовки кадров СК, а также осуществляющие подготовку, принятие и неофициальную инкорпорацию нормативных правовых актов, регулирующих правоотношения в указанной сфере;

субъекты, реализующие функциональное направление ГКП в СОПС, — органы и подразделения СК, государственные органы и организации, осуществляющие административно-управленческие, организационно-обеспечивающие, обучающие (специализированные и общеобразовательные) функции в указанной сфере;

субъекты, реализующие идеологическое направление, — органы и подразделения СК, государственные органы и организации, организующие, координирующие и руководящие идеологической работой, а также обеспечивающие при участии общественных формирований воспитательную, информационно-пропагандистскую, социально-правовую и социокультурную деятельность в целях достижения и поддержания высокого уровня морально-нравственной составляющей должностных лиц и гражданского персонала СК, формирования понимания государственной уголовной политики в сфере досудебного уголовного производства [125; 124; 111; 121; 115; 108; 116].

6. Разработаны и научно обоснованы **предложения по совершенствованию административного законодательства** Республики Беларусь, регулирующего реализацию СК ГКП в СОПС.

6.1. Предложения, реализованные в нормативных правовых и локальных актах Республики Беларусь:

в ст. 4 Закона Республики Беларусь от 9 января 2019 г. № 169-З «О внесении изменений в некоторые законы Республики Беларусь», установившей классификацию работников, осуществляющих функции в СК, а также гарантии правовой и социальной защиты сотрудников ведомства;

в Указе Президента Республики Беларусь от 25 июня 2020 г. № 244 «О создании учреждения образования», которым установлен административно-правовой статус учреждения образования «Институт повышения квалификации и переподготовки Следственного комитета Республики Беларусь»;

в приказе Председателя Следственного комитета Республики Беларусь от 14 июля 2020 г. № 148, которым утвержден устав учреждения образования «Институт повышения квалификации и переподготовки Следственного комитета Республики Беларусь»;

в приказе Председателя Следственного комитета Республики Беларусь от 15 июня 2020 г. № 131 «О порядке организации работы с молодыми следователями», в котором закреплены правовые основы института наставничества в СК;

6.2. Иные предложения, направленные на совершенствование нормативных правовых и локальных актов, предусматривающие:

дополнение ст. 4 Закона от 13 июня 2012 г. № 403-З «О Следственном комитете Республики Беларусь» положениями, определяющими одной из задач СК реализацию ГКП в СК и организациях, обеспечивающих его деятельность;

дополнение Закона от 14 июня 2003 г. № 204-З «О государственной службе в Республике Беларусь» положениями, закрепляющими службу в СК как вид службы в военизированной организации в системе государственной службы и устанавливающими механизм зачета стажа службы в военизированных организациях в стаж государственной службы;

изменение отдельных положений приказов Председателя СК от 1 апреля 2013 г. № 90 (п. 5), от 30 января 2012 г. № 32 (п. 6), от 20 февраля 2012 г. № 55 (п. 13), от 1 марта 2012 г. № 71 (п. 13), от 12 июня 2013 г. № 135 (п. 5), от 6 февраля 2013 г. № 26 (п. 43), от 22 февраля 2012 г. № 62 (п. 19), от 1 марта 2013 г. № 49 (п. 4 Инструкции), от 29 июня 2012 г. № 198 (п. 4 Инструкции), от 30 сен-

тября 2016 г. № 214 в целях уточнения полномочий должностных лиц СК, относящихся к организации работы по комплектованию подразделений высококвалифицированными специалистами, установлению дифференцированного подхода, связанного с привлечением к дисциплинарной, материальной ответственности и применением мер материального воздействия к должностным лицам в случае ненадлежащего выполнения ими служебных обязанностей по реализации ГКП в СК; определения механизма принятия (издания) нормативных правовых и иных правовых актов, механизма и сроков представления к объявлению благодарности Председателя СК; установления компетенции подразделений СК, реализующих ГКП в СОПС;

разработку Концепции реализации Следственным комитетом государственной кадровой политики в системе органов предварительного следствия [118; 120; 125; 119; 121; 114; 108].

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ

1. Административное право : учебник / Л. М. Рябцев [и др.] ; под общ. ред. Л. М. Рябцева. — Минск : Амалфея, 2013. — 416 с.
2. Административное право: научно-методологические основы : учеб. пособие / С. В. Добрян [и др.] ; учреждение образования «Акад. МВД Респ. Беларусь». — Минск : Акад. МВД, 2016. — 171 [1] с.
3. Аллиулов, Р. Р. Правовые нормы в механизме государственного управления / Р. Р. Аллиулов // Соц.-гуманитар. знания. — 2004. — № 6. — С. 312–313.
4. Аль-Шаиби, А. С. М. Теоретико-методические основы формирования и укомплектования органов государственной службы в странах с переходной экономикой : дис. ... канд. эконом. наук : 08.00.05 / Али Салех Муса Аль-Шаиби. — М., 2005. — 122 л.
5. Ананич, В. А. Организация работы с кадрами милиции в Белоруссии (1971–1985 гг.) : учеб. пособие / В. А. Ананич. — Минск : Акад. МВД, 1992. — 57 с.
6. Андрюшкин, Р. В. Кадровое обеспечение государственной службы : дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.14 / Роман Владимирович Андрюшкин. — СПб., 2001. — 174 л.
7. Артемьев, А. М. Государственная правоохранительная служба: системные свойства, функции, правовое обеспечение : дис. ... д-ра юрид. наук : 12.00.14 / Александр Михайлович Артемьев. — М., 2008. — 411 л.
8. Бабосов, Е. М. Идеология белорусского государства: теоретические и практические аспекты / Е. М. Бабосов. — Минск : Амалфея, 2008. — 488 с.
9. Балашенко, С. А. Государственное управление в области охраны окружающей среды : автореф. дис. ... д-ра юрид. наук : 12.00.14 / Сергей Александрович Балашенко ; Бел. гос. ун-т. — Минск, 2001. — 39 с.
10. Балашенко, С. А. Правовые вопросы совершенствования государственного управления / С. А. Балашенко // Развитие и перспективы национальной правовой системы в контексте европейских интеграционных процессов : материалы Междунар. науч.-практ. конф., Минск, 16–17 июня 2005 г. / Бел. гос. ун-т ; редкол.: Г. А. Василевич (отв. ред.) [и др.]. — Минск : Изд. центр БГУ, 2005. — С. 11–15.

11. Балашенко, С. А. Проблемы и пути совершенствования правовой системы Республики Беларусь / С. А. Балашенко // Национальная государственность и европейские интеграционные процессы : сб. науч. тр. : в 2 т. / Бел. гос. ун-т ; редкол.: С. А. Балашенко (отв. ред.) [и др.]. — Минск : Изд. центр БГУ, 2008. — Т. 2. Проблемы унификации законодательства в Содружестве Независимых Государств и Европейском Союзе. — С. 12-16.
12. Барвинок, К. И. Кадровая политика в органах внутренних дел Беларуси в последней трети XX в. : монография / К. И. Барвинок ; науч. ред. А. Ф. Вишневецкий. — Минск : Акад. МВД, 2004. — 264 с.
13. Барциц, И. Н. Источники служебного права : учебник / И. Н. Барциц, С. В. Бошно. — М. : Изд-во РАГС, 2007. — 272 с.
14. Бастрыкин, А. И. Десятилетний рубеж Следственного комитета Российской Федерации : успехи и основные направления следственной деятельности / А. И. Бастрыкин // Вестн. Акад. Следств. ком. Рос. Федерации. — 2018. — № 1 (15). — С. 15-20.
15. Бахрах, Д. Н. Административное право : учебник / Д. Н. Бахрах. — М. : БЕК, 1996. — 355 с.
16. Бахрах, Д. Н. Государственная служба России : учеб. пособие / Д. Н. Бахрах. — М. : Проспект : Велби, 2007. — 148 с.
17. Бобров, А. М. Поступление на государственную службу в органы внутренних дел Российской Федерации : автореф. ... канд. юрид. наук : 12.00.14 / Артем Михайлович Бобров ; Рос. ун-т дружбы народов. — М., 2011. — 29 с.
18. Бондаренко, Н. Л. Принципы гражданского права Республики Беларусь / Н. Л. Бондаренко. — Минск : БГЭУ, 2007. — 179 с.
19. Борщева, А. В. Оценка эффективности кадровой политики / А. В. Борщева, С. В. Ильющенко // Вестн. эксперимент. образования. — 2017. — № 4 (13). — С. 41-51.
20. Бранчель, И. Предварительное расследование: его роль и место в правоохранительной системе / И. Бранчель // Юстыцыя Беларусі. — 2008. — № 9. — С. 27-30.
21. Буравлев, Ю. М. Принципы государственной службы / Ю. М. Буравлев // Власть и упр. — 2001. — № 3. — С. 7-14.
22. Василевич, Г. А. Административно-деликтное право : учеб. пособие / Г. А. Василевич, С. Г. Василевич, С. В. Добрян. — Минск : Адукацыя і выхаванне, 2013. — 648 с.
23. Василевич, Г. А. Источники белорусского права: принципы, нормативные акты, обычаи, прецеденты, доктрина / Г. А. Василевич. — Минск : Тесей, 2005. — 136 с.

24. Василевич, Г. А. Правонарушения. Закон. Ответственность / Г. А. Василевич. — Минск : Право и экономика, 2011. — 362 с.

25. Василевич, Г. А. Принципы правового, демократического государства как основа конституционного правосудия / Г. А. Василевич // Утверждение принципов правового демократического государства в Республике Беларусь посредством конституционного контроля : материалы Междунар. науч.-практ. конф., Минск, 26–27 июня 2003 г. / Европ. комис. за демократию через право (Венециан. комис. Совета Европы), Конституц. Суд Респ. Беларусь ; редкол.: Г. А. Василевич [и др.]. — Минск, 2005. — С. 19–27.

26. Витушко, В. А. Теория механизма правового регулирования экономических отношений : автореф. дис. ... д-ра юрид. наук : 12.00.01 / Владимир Алексеевич Витушко ; Бел. гос. экон. ун-т. — Минск, 2001. — 42 с.

27. Вишневский, А. Ф. Общая теория государства и права / А. Ф. Вишневский, Н. А. Горбатов, В. А. Кучинский ; под общ. ред. А. Ф. Вишневского. — 2-е изд., испр. и доп. — Минск : Тесей, 1999. — 560 с.

28. Вішнеўскі, А. Ф. Гісторыя дзяржавы і права Беларусі ў дакументах і матэрыялах (Са старажытных часоў да нашых дзён) : вучэб. дапаможнік / А. Ф. Вішнеўскі, Я. А. Юхо. — 2-е выд., дап. — Мінск : Акад. МУС, 2003. — 320 с.

29. Власов, В. А. Советское административное право / В. А. Власов, С. С. Студеникин. — М. : Госюриздат, 1959. — 620 с.

30. Водопьянова, Н. Е. Синдром выгорания: диагностика и профилактика / Н. Е. Водопьянова, С. Е. Страченкова. — 2-е изд. — СПб. : Питер, 2008. — 336 с.

31. Вожатый или проводник // Энциклопедический словарь Брокгауза и Ефрона : в 86 т. — СПб., 1890–1904. — Т. 6а : Винословіе — Воланъ. — 1892. — 950 с.

32. Вопросы Министерства антимонопольного регулирования и торговли Республики Беларусь [Электронный ресурс] : постановление Совета Министров Респ. Беларусь, 6 сент. 2016 г., № 702 // КонсультантПлюс. Беларусь / ООО «ЮрСпектр», Нац. центр законодательства и правовой информ. Респ. Беларусь. — Минск, 2024.

33. Вопросы Следственного комитета Республики Беларусь [Электронный ресурс] : Указ Президента Респ. Беларусь, 10 нояб. 2011 г., № 518 // КонсультантПлюс. Беларусь / ООО «ЮрСпектр», Нац. центр законодательства и правовой информ. Респ. Беларусь. — Минск, 2024.

34. Гайдов, В. Б. Служба в органах внутренних дел как разновидность федеральной государственной службы : дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.14 / Вадим Борисович Гайдов. — Омск, 2001. — 210 л.

35. Гамбарян, А. Конституционный статус следственных органов и единство статуса следователя в РА / А. Гамбарян // Следователь. — 2016. — № 3. — С. 15–23.

36. Гербер, Р. Кадры в системе социалистического управления / Р. Гербер, Г. Юнг. — М. : Прогресс, 1970. — 208 с.

37. Голянич, В. М. Государственная кадровая политика России: проблемы, основания, перспективы / В. М. Голянич, В. А. Перепелкина // Научные труды СЗИУ РАНХиГС. — Т. 3. — Вып. 3 (7). — С. 115–127.

38. Грунтов, И. О. Объект уголовно-правовой охраны и конструирование составов преступлений и правовых норм Общей части уголовного законодательства / И. О. Грунтов. — Минск : БГУ, 2017. — 199 с.

39. Дегонский, С. Ю. Административно-правовое регулирование прохождения службы в органах внутренних дел Республики Беларусь : дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.14 / Сергей Юрьевич Дегонский. — Минск, 2017. — 184 л.

40. Дегонский, С. Ю. Административно-правовое регулирование прохождения службы в органах внутренних дел Республики Беларусь : автореф. дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.14 / Сергей Юрьевич Дегонский. — Минск, 2017. — 24 с.

41. Дегонский, С. Ю. Понятие поощрения и ответственности в органах внутренних дел Республики Беларусь / С. Ю. Дегонский // Юстиция Беларуси. — 2017. — № 6. — С. 75–79.

42. Дегонский, С. Ю. Понятие служебной дисциплины в органах внутренних дел / С. Ю. Дегонский // Вестн. Акад. МВД Респ. Беларусь. — 2017. — № 1. — С. 15–20.

43. Дегонский, С. Ю. Процедура аттестации сотрудников органов внутренних дел Республики Беларусь / С. Ю. Дегонский // Труд. Профсоюзы. О-во. — 2017. — № 1. — С. 68–72.

44. Дегонский, С. Ю. Служба в органах внутренних дел Республики Беларусь: понятие, правовые основы / С. Ю. Дегонский // Вестн. Акад. МВД Респ. Беларусь. — 2015. — № 2. — С. 18–22.

45. Декрет о суде № 1 [Электронный ресурс] : декрет Всерос. Центр. Исполнит. Ком. Советов рабочих, солд. и крестьян. депутатов, 22 нояб. (5 дек.) 1917 г. — URL: http://www.hist.msu.ru/ER/Etext/DEKRET/о_sude1.htm (дата обращения: 27.02.2024).

46. Декрет о суде № 2 [Электронный ресурс] : декрет Всерос. Центр. Исполнит. Ком. Советов рабочих, солдат. и крестьян. депутатов, 15 февр. 1918 г. — URL: http://www.hist.msu.ru/ER/EText/DEKRET/о_суде2.htm (дата обращения: 27.02.2024).

47. Декрет о суде № 3 [Электронный ресурс] : декрет Всерос. Центр. Исполнит. Ком. Советов рабочих, солдат. и крестьян. депутатов, 20 июля 1918 г. — URL: http://www.libussr.ru/doc_ussr/ussr_316.htm (дата обращения: 27.02.2024).

48. Демин, А. А. Государственная служба : учеб. пособие / А. А. Демин. — М. Зерцало-М, 2002. — 124 с.

49. Доўнар, Т. І. Развіцце асноўных інстытутаў грамадзянскага і крымінальнага права Беларусі ў XV-XVI стагоддзях / Т. І. Доўнар. — Мінск : Пропілей, 2000. — 223 с.

50. Дробязко, С. Г. Принципы в праве / С. Г. Дробязко // Проблемы развития юридической науки и совершенствования правоприменительной практики : сб. науч. тр. / Бел. гос. экон. ун-т ; редкол.: С. А. Балащенко (гл. ред.) [и др.]. — Минск : Изд. центр БГУ, 2005. — С. 27-32.

51. Дырда, С. Г. Организация работы с руководящими кадрами органов внутренних дел : учеб. пособие / С. Г. Дырда — Минск : Акад. милиции МВД, 1993. — 63 с.

52. Дякина, И. А. Службное право как комплексная отрасль права : автореф. дис. ... д-ра юрид. наук : 12.00.14 / Ирина Александровна Дякина ; Рост. гос. ун-т. — Ростов н/Д, 2007. — 37 с.

53. Егоршин, А. П. Управление персоналом / А. П. Егоршин. — Н. Новгород : Нижегород. ин-т менеджмента и бизнеса, 1997. — 607 с.

54. Ершов, В. В. Правовое и индивидуальное регулирование общественных отношений : монография / В. В. Ершов. — М. : РГУП, 2018. — 628 с.

55. Ефремова, Т. Ф. Новый словарь русского языка. Толково-словообразовательный / Т. Ф. Ефремова. — М. : Рус. яз. 2000. — 1206 с.

56. Закатов, В. В. Совершенствование специального профессионального обучения сотрудников органов внутренних дел Российской Федерации : дис. ... канд. пед. наук : 13.00.01 / Виктор Владимирович Закатов. — М., 2007. — 389 л.

57. Захаров, А. Л. Межотраслевые принципы права : дис. ... д-ра юрид. наук : 12.00.01 / Алексей Леонидович Захаров. — Самара, 2003. — 357 л.

58. Защита Следственным комитетом Республики Беларусь прав и законных интересов личности, общества и государства (интервью с членом-корреспондентом Национальной академии наук Беларуси Василевичем Г. А.) // Предвар. расследование. — 2018. — № 1 (3). — С. 19–21.

59. Зелепукин, А. А. Проблемы эффективности российского законодательства : дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.01 / Алексей Анатольевич Зелепукин. — Саратов, 2000. — 233 л.

60. Зорькин, В. Д. Верховенство права и встреча цивилизаций [Электронный ресурс] / В. Д. Зорькин. — URL: <http://addnt.ru/verkhovenstvo-prava-i-vstrecha-civiliz-2> (дата обращения: 10.01.2020).

61. Иванова, Е. Ю. Государственная кадровая политика: сущность и актуальные проблемы / Е. Ю. Иванова // Соц.-эконом. явления и процессы. — 2011. — № 1–2 (023–024). — С. 92–97.

62. Ивентьев, С. И. Четвертое и пятое поколение прав человека. Свобода творчества / С. И. Ивентьев // Дискуссия. Журн. науч. публикаций. — 2010. — № 5. — С. 83–86.

63. Измайлов, Д. С. Режимы государственной службы в Российской Федерации и их роль в реализации правоохранительной функции : дис. ... д-ра юрид. наук : 12.00.11 ; 12.00.14 / Дамир Салихович Измайлов. — М., 2006. — 423 л.

64. Инструкция о порядке проведения квалификационного экзамена [Электронный ресурс]: утв. постановлением М-ва юстиции Респ. Беларусь, 30 нояб. 2010 г., № 105 // ЭТАЛОН. Законодательство Республики Беларусь / Нац. центр законодательства и правовой информ. Респ. Беларусь. — Минск, 2020 (утратила силу с 01.01.2023).

65. Исполнение // Словари и энциклопедии на Академикe [Электронный ресурс]. — 2018. — URL: <https://dis.academic.ru/dis.nsf/worldhistory/687/ИСПОЛНЕНИЕ> (дата обращения: 27.02.2024).

66. Кадры // Большая советская энциклопедия : в 30 т. / гл. ред. А. М. Прохоров. — 3-е изд. — М.: Совет. энцикл., 1969–1981. — Т. 11 : Италия — Кваркуш. — 1973. — 608 с.

67. Кадры // Энциклопедический словарь Брокгауза и Ефрона : в 86 т. — СПб., 1890–1904. — Т. 13а : Исторические журналы — Калайдович. — 1894. — 481–960 с.

68. Казимирчук, Г. И. Организация работы с резервом кадров для выдвижения на руководящие должности в органах внутренних дел : учеб. пособие / Г. И. Казимирчук. — 3-е изд. — Домодедово : ВИПК МВД России, 2007. — 80 с.

69. Каменков, В. С. Основные принципы хозяйственного судопроизводства в новом хозяйственном процессуальном кодексе Республики Беларусь / В. С. Каменков // Вестн. Высш. Хоз. Суда Респ. Беларусь. — 2004. — № 24. — С. 5–8.

70. Касумов, А. М. Административно-правовое регулирование правоохранительной службы Российской Федерации : автореф. дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.14 / Атабек Магомедович Касумов ; Рос. акад. гос. службы при Президенте Рос. Федерации. — М., 2008. — 23 с.

71. Кеник, К. И. О некоторых вопросах совершенствования законодательства о государственной службе / К. И. Кеник // Вестн. Конституц. Суда Респ. Беларусь. — 2006. — № 1. — С. 116–124.

72. Кеник, К. И. Правовое регулирование труда государственных служащих [Электронный ресурс] / К. И. Кеник // КонсультантПлюс. России / ЗАО «КонсультантПлюс». — М., 2019.

73. Керимов, Д. А. Методология права (предмет, функции, проблемы философии права) / Д. А. Керимов. — М. : Аванта+, 2001. — 560 с.

74. Кибанов, А. Я. Основы управления персоналом / А. Я. Кибанов. — М. : ИНФРА-М, 2005. — 304 с.

75. Килясханов, И. Ш. Институт обжалования в административной деятельности органов внутренних дел : дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.02 / Ильяс Шапиевич Килясханов. — М., 1984. — 218 л.

76. Киселева, Л. А. Государственная служба и ее принципы / Л. А. Киселева, А. Г. Тиковенко // Вестн. молодеж. науч. о-ва. — 2004. — № 4. — С. 27–37.

77. Клеменкова, Н. П. Система подбора кадров для подразделений экономической безопасности органов внутренних дел : автореф. дис. ... канд. эконом. наук : 08.00.05 / Наталья Павловна Клеменкова ; Акад. эконом. безопасности МВД Рос. Федерации. — М., 2009. — 22 с.

78. Кодекс Республики Беларусь об административных правонарушениях [Электронный ресурс] : 6 янв. 2021 г., № 91-3 : принят Палатой представителей 18 дек. 2020 г. : одобр. Советом Респ. 18 дек. 2020 г. // КонсультантПлюс. Беларусь / ООО «ЮрСпектр», Нац. центр законодательства и правовой информ. Респ. Беларусь. — Минск, 2024.

79. Козелецкий, И. В. Правовое положение Министерств Республики Беларусь : дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.14 / Иван Владимирович Козелецкий ; Акад. МВД Респ. Беларусь. — Минск, 2004. — 133 л.

80. Колдаев, А. В. Следствие и полицейское дознание по Своду Законов Российской Империи 1857 г. / А. В. Колдаев // Правоведение. — 1988. — № 1. — С. 90–96. — URL: <http://law.edu.ru/article/article.asp?articleID=178510> (дата обращения: 15.04.2017).

81. Комиссарова, Е. Г. Принципы в праве и основные начала гражданского законодательства : дис. ... д-ра юрид. наук : 12.00.03 / Елена Генриховна Комиссарова. — Екатеринбург, 2002. — 303 л.

82. Коновалов, А. В. Принципы права в доктринах и законодательстве стран континентальной правовой семьи [Электронный ресурс] / А. В. Шустров // КонсультантПлюс. Россия / ЗАО «КонсультантПлюс». — М., 2020.

83. Конституционный Суд Республики Беларусь. Резюме национального доклада к XVII Конгрессу Конференции европейских конституционных судов / Конференции европейских конституционных судов [Электронный ресурс]. — 2018. — URL: https://www.confconstco.org/reports/rep-xvii/belarus_ms_RU.pdf (дата обращения: 10.01.2020).

84. Конституция Республики Беларусь 1994 года (с изм. и доп., принятыми на республиканских референдумах 24 нояб. 1996 г., 17 окт. 2004 г. и 27 февр. 2022 г.) [Электронный ресурс] // КонсультантПлюс. Беларусь / ООО «ЮрСпектр», Нац. центр законодательства и правовой информ. Респ. Беларусь. — Минск, 2024.

85. Концепция государственной кадровой политики Республики Беларусь [Электронный ресурс] : утв. Указом Президента Респ. Беларусь, 3 янв 2024 г., № 1 // КонсультантПлюс. Беларусь / ООО «ЮрСпектр», Нац. центр законодательства и правовой информ. Респ. Беларусь. — Минск, 2024.

86. Коргова, М. А. Кадровый менеджмент / М. А. Коргова. — Ростов н/Д : Феникс, 2007. — 461 с.

87. Корнев, А. П. Нормы административного права и их применение / А. П. Корнева. — М. : Юрид. лит., 1978. — 142 с.

88. Костюков, А. В. Методологические подходы к исследованию кадрового потенциала системы государственного и местного управления / А. В. Костюков // Личность. Культура. Общество. — 2005. — Вып. 2. — С. 96–110.

89. Крамник, А. Н. Административное право и государственное управление в Республике Беларусь / А. Н. Крамник. — Минск : Амалфея, 2001. — 224 с.

90. Крамник, А. Н. Административное право Республики Беларусь / А. Н. Крамник. — Минск : Тесей, 2008. — Ч. 1 : Управленческое право. — 672 с.

91. Крамник, А. Н. Административно-правовое принуждение / А. Н. Крамник. — Минск : Тесей, 2005. — 208 с.

92. Кузнецова, Т. М. Диагностика и оценка кадровой политики сельскохозяйственной организации / Т. М. Кузнецова // Вестн. Орлов. гос. аграр. ун-та. — 2010. — № 5 (26). — С. 9–10.

93. Кузнецова, Т. Я. Профессиональное развитие библиотечных кадров как объект государственной политики / Т. Я. Кузнецова // НТБ. — 2006. — № 2. — С. 32–39.

94. Лазор, О. Д. Державна служба в Україні : навч. посібник / О. Д. Лазор. — Від. 3-є, доп. і перероб. — Київ : Дакор, 2009. — 560 с.

95. Леонов, А. П. Управление органами внутренних дел : курс лекций : в 2 т. / А. П. Леонов. — 2-е изд. — Минск : Акад. МВД, 2009. — Т. 2. — 322 с.

96. Лубянка. ВЧК — ОГПУ — НКГБ — МГБ — МВД — КГБ. 1917–1960 : справочник / сост.: А. И. Корукин, Н. В. Петров. — М. : Междунар. фонд «Демократия», 1997. — 352 с.

97. Лунев, А. В. Советское административное право / А. В. Лунев. — М. : Госюриздат, 1960. — 567 с.

98. Мазаник, Е. Н. Формирование кадров органов внутренних дел Республики Беларусь: административно-правовые аспекты : дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.14 / Екатерина Николаевна Мазаник. — Минск, 2012. — 167 л.

99. Макарова, Т. Б. Категориальный анализ понятия «административно-правовой статус органов исполнительной власти» (методология вопроса) / Т. Б. Макарова // Гос. власть и мест. самоуправление. — 2008. — № 6. — С. 35–38.

100. Макарова, Т. И. Критерии эффективности и ценности права: взгляд с позиции отраслевых юридических наук / Т. И. Макарова // Право в современном белорусском обществе : сб. науч. тр., посвящ. д-ру юрид. наук, проф., заслуж. юристу Респ. Беларусь С. Г. Дробязко / Нац. центр законодательства и правовых исследований Респ. Беларусь ; редкол.: Н. А. Карпович (гл. ред.) [и др.] — Минск, 2018. — Вып. 13. — С. 573–583.

101. Манохин, В. М. Советская государственная служба / В. М. Манохин. — М. : Юрид. лит., 1966. — 196 с.

102. Матусевич, Е. В. Идеологическая работа в Республике Беларусь. В помощь идеологическому активу : пособие / Е. В. Матусевич, С. Г. Паречина ; под общ. ред. С. Н. Князева. — Минск : Акад. упр. при Президенте Респ. Беларусь, 2006. — 175 с.

103. Мельник, В. А. Основы идеологии белорусского государства : учеб. пособие / В. А. Мельник. — 2-е изд. — Минск : Выш. шк., 2011. — 343 с.

104. Методические рекомендации по организации и проведению кадрового планирования в государственных органах и иных государственных организациях / Науч.-исслед. ин-т теории и практики гос. упр. Акад. упр. при Президенте Респ. Беларусь. — Минск, 2017. — 48 с.

105. Миклашевский, М. И. История возникновения органов предварительного расследования на территории Беларуси / М. И. Миклашевский // Предвар. расследование. — 2016. — № 1. — С. 58–68.

106. Миронченко, С. Ю. Правовые и организационные основы подготовки кадров органов внутренних дел в условиях реформы системы государственной службы Российской Федерации : дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.14 / Светлана Юрьевна Миронченко. — М., 2008. — 153 л.

107. Новокрещенов, А. В. Государственная кадровая политика : учеб. пособие / А. В. Новокрещенов. — Новосибирск : Изд. СИУ РАНХиГС, 2014. — 226 с.

108. Носкевич, И. Д. Субъекты реализации государственная кадровой политики / И. Д. Носкевич // Актуальные проблемы административной деликтности : Междунар. науч.-практ. конф., Минск, 1 июня 2018 г. / Акад. МВД Респ. Беларусь ; редкол.: С. В. Добриян (отв. ред.), И. Л. Федорук. — Минск, 2018. — С. 106–109.

109. Носкевич, И. Д. Влияние особенностей следственной работы на государственную кадровую политику в органах предварительного расследования / И. Д. Носкевич // Формирование эффективной уголовной политики и оптимальной модели досудебного производства — приоритетная задача юридической науки и практики : материалы Междунар. науч.-практ. конф., Минск, 25–26 апреля 2019 г. / Следств. ком. Респ. Беларусь ; редкол.: С. Я. Аземша (отв. ред.) [и др.]. — Минск, 2019. — 420 с. — С. 361–364.

110. Носкевич, И. Д. Государственная кадровая политика и субъекты ее реализации / И. Д. Носкевич // Вестн. Акад. МВД Респ. Беларусь. — 2018. — № 1 (35). — С. 37–44.

111. Носкевич, И. Д. Идеологическое направление формирования и реализации государственной кадровой политики в Следственном комитете Республики Беларусь / И. Д. Носкевич // Деятельность правоохранительных органов на современном этапе: наука образование, практика : сб. статей / Акад. упр. при Президенте Респ. Беларусь ; редкол.: Т. А. Савчук (отв. ред.) [и др.]. — Минск, 2020. — 211 с. — С. 12–13.

112. Носкевич, И. Д. Конституционные основы деятельности Следственного комитета Республики Беларусь по защите прав и свобод человека / И. Д. Носкевич // Идеал свободной человеческой личности: от международных пактов о правах человека с современной конституции : тез. докл. Междунар. науч. конф., Минск, 16 дек. 2016 г. / Акад. МВД Респ. Беларусь ; редкол.: А. В. Яскевич (отв. ред.) [и др.]. — Минск, 2016. — С. 130–134.

113. Носкевич, И. Д. Критерии эффективности деятельности следственных органов : опыт Республики Беларусь / И. Д. Носкевич // Принципы уголовного судопроизводства и их реализация при производстве по уголовным делам : материалы IV Междунар. науч.-практ. конф., Москва, 5–6 апр. 2016 г. / Рос. гос. ун-т правосудия ; редкол.: О. В. Качалова, В. И. Качалов. — М., 2016. — С. 279–283.

114. Носкевич, И. Д. О некоторых актуальных вопросах подготовки специалистов для Следственного комитета Республики Беларусь / И. Д. Носкевич // Актуальные проблемы юридического образования : материалы Междунар. науч. конф., Минск, 27 окт. 2016 г. / учреждение образования «Акад. МВД Респ. Беларусь» ; редкол.: А. В. Башан (отв. ред.) [и др.]. — Минск, 2016. — С. 178–181.

115. Носкевич, И. Д. О некоторых аспектах организации и осуществления ведомственного процессуального контроля в Следственном комитете Республики Беларусь / И. Д. Носкевич // Совершенствование уголовного законодательства и практики его применения в современных условиях: материалы Междунар. науч.-практ. конф., Минск, 14–15 окт. 2016 г. / Бел. гос. ун-т ; редкол. С. А. Балашенко (отв. ред.) [и др.]. — Минск, 2016. — С. 158–163.

116. Носкевич, И. Д. Особенности реализации государственной кадровой политики в органах предварительного следствия Беларуси / И. Д. Носкевич // Следственный комитет Российской Федерации: второе десятилетие на службе Отечеству : материалы Междунар. науч.-практ. конф., Москва, 7 февраля 2019 г. ; под общ. ред. А. М. Багмета. — М., 2019. — 452 с. — С. 9–12.

117. Носкевич, И. Д. Оценка эффективности деятельности Следственного комитета Республики Беларусь и пути ее совершенствования / И. Д. Носкевич // Законность и правопорядок. — 2016. — № 4 (40). — С. 9–13.

118. Носкевич, И. Д. Понятие и содержание формирования государственной кадровой политики в органах предварительного следствия / И. Д. Носкевич // Предвар. расследование. — 2018. — № 2 (4). — С. 34–40.

119. Носкевич, И. Д. Правовое положение Следственного комитета Республики Беларусь как субъекта, реализующего государственную кадровую политику в органах предварительного следствия / И. Д. Носкевич // Правосудие и правоохранительная деятельность: законодательство и правоприменение : сб. науч. тр. / ИППК судей, работников прокуратуры, судов и учреждений юстиции БГУ ; редкол.: А. В. Барков [и др.]. — Минск, 2019. — 456 с. — С. 25–35.

120. Носкевич, И. Д. Принципы государственной кадровой политики в органах предварительного следствия / И. Д. Носкевич // Предвар. расследование. — 2019. — № 1. — С. 22–30.

121. Носкевич, И. Д. Проблемные вопросы профессионального совершенствования следователей // Предвар. расследование. — 2017. — № 2. — С. 6–7.

122. Носкевич, И. Д. Ретроспективный анализ формирования кадров в органах предварительного следствия / И. Д. Носкевич // Предвар. расследование. — 2018. — № 1 (3). — С. 22–28.

123. Носкевич, И. Д. Служба в Следственном комитете Республики Беларусь как вид государственной службы / И. Д. Носкевич // Вестн. Акад. МВД Респ. Беларусь. — 2018. — № 2 (38). — С. 57–64.

124. Носкевич, И. Д. Субъекты Следственного комитета Республики Беларусь, реализующие государственную кадровую политику в системе органов предварительного следствия / И. Д. Носкевич, Л. М. Рябцев // Предвар. расследование. — 2020. — № 2 (8). — С. 20–28.

125. Носкевич, И. Д. Сущностно-концептуальное направление формирования и реализации государственной кадровой политики в Следственном комитет Республики Беларусь / И. Д. Носкевич // Предвар. расследование. — 2019. — № 2 (6). — С. 27–33.

126. Носкевич, И. Д. Формирование и реформирование органов предварительного расследования Республики Беларусь / И. Д. Носкевич // Журн. Бел. гос. ун-та. Право. — 2017. — № 2. — С. 88–93.

127. Носкевич, И. Д. Формы реализации государственной кадровой политики в органах предварительного следствия / И. Д. Носкевич // Вестн. Акад. МВД Респ. Беларусь. — 2018. — № 2 (36). — С. 37–44.

128. Нюрина, Ф. Е. К вопросам следствия / Ф. Е. Нюрина // Социалист. законность. — 1936. — № 5. — С. 4–6.

129. О государственной службе в департаменте Следственного комитета в Республике Армения [Электронный ресурс] : Закон Респ. Армения, 10 июня 2014 г., № ЗР-26 // Сайт Следственного комитета Республики Армения. — URL: <http://investigative.am/ru/library/invest-commit.html> (дата обращения: 17.01.2020).

130. О государственной службе [Электронный ресурс] : Закон Респ. Беларусь, 1 июня 2022 г., № 175-3 // КонсультантПлюс. Беларусь / ООО «ЮрСпектр», Нац. центр законодательства и правовой информ. Респ. Беларусь. — Минск, 2024.

131. О Государственном комитете судебных экспертиз Республики Беларусь [Электронный ресурс] : Закон Респ. Беларусь, 15 июля 2015 г., № 293-3 // КонсультантПлюс. Беларусь / ООО «ЮрСпектр», Нац. центр законодательства и правовой информ. Респ. Беларусь. — Минск, 2024.

132. О деятельности внештатных сотрудников Следственного комитета Республики Беларусь [Электронный ресурс] : приказ Пред. Следств. ком. Респ. Беларусь, 31 окт. 2016 г., № 234 // ЭТАЛОН. Другие банки данных / Нац. центр законодательства и правовой информ. Респ. Беларусь. — Минск, 2024.

133. О Концепции судебно-правовой реформы [Электронный ресурс] : постановление Верхов. Совета Респ. Беларусь, 23 апр. 1992 г., № 1611-ХП // КонсультантПлюс. Беларусь / ООО «ЮрСпектр», Нац. центр законодательства и правовой информ. Респ. Беларусь. — Минск, 2024.

134. О криминологической экспертизе [Электронный ресурс] : Указ Президента Респ. Беларусь, 29 мая 2007 г., № 244 // КонсультантПлюс. Беларусь / ООО «ЮрСпектр», Нац. центр законодательства и правовой информ. Респ. Беларусь. — Минск, 2024.

135. О мерах по укреплению общественной безопасности и дисциплины [Электронный ресурс]: Деректива Президента Респ. Беларусь, 11 марта 2004 г., № 1 // ЭТАЛОН. Законодательство Республики Беларусь / Нац. центр законодательства и правовой информ. Респ. Беларусь. — Минск, 2024.

136. О некоторых вопросах комплектования должностей в Следственном комитете Республики Беларусь и присвоения специальных званий [Электронный ресурс] : приказ Пред. Следств. ком. Респ. Беларусь, 17 дек. 2014 г., № 257 // ЭТАЛОН. Другие банки данных / Нац. центр законодательства и правовой информ. Респ. Беларусь. — Минск, 2024.

137. О некоторых вопросах организации работы с сотрудниками, впервые назначенными на должности в Следственном комитете Республики Беларусь : приказ Председателя Следственного комитета Республики Беларусь от 24 сентября 2015 г. № 152 // ЭТАЛОН. Законодательство Республики Беларусь / Нац. центр законодательства и правовой информ. Респ. Беларусь. — Минск, 2019 (утратил силу).

138. О некоторых вопросах осуществления обязательной юридической экспертизы нормативных правовых актов [Электронный ресурс] : Указ Президента Респ. Беларусь, 30 дек. 2010 г., № 711 // КонсультантПлюс. Беларусь / ООО «ЮрСпектр», Нац. центр законодательства и правовой информ. Респ. Беларусь. — Минск, 2024.

139. О некоторых вопросах поощрения сотрудников Следственного комитета Республики Беларусь [Электронный ресурс] : приказ Пред. Следств. ком. Респ. Беларусь, 29 июня 2012 г., № 198 // ЭТАЛОН. Другие банки данных / Нац. центр законодательства и правовой информ. Респ. Беларусь. — Минск, 2024.

140. О некоторых вопросах таможенных органов [Электронный ресурс] : Указ Президента Респ. Беларусь, 21 апр. 2008 г., № 228 // КонсультантПлюс. Беларусь / ООО «ЮрСпектр», Нац. центр законодательства и правовой информ. Респ. Беларусь. — Минск, 2024.

141. О нормативных правовых актах Республики Беларусь [Электронный ресурс] : Закон Респ. Беларусь, 17 июля 2018 г., № 130-3 // КонсультантПлюс. Беларусь / ООО «ЮрСпектр», Нац. центр законодательства и правовой информ. Респ. Беларусь. — Минск, 2024.

142. О порядке и условиях создания структурных подразделений в государственных органах и штатном расписании отдельных государственных органов [Электронный ресурс] : постановление Совета Министров Респ. Беларусь, 19 марта 2018 г., № 203 // ЭТАЛОН. Законодательство Республики Беларусь / Нац. центр законодательства и правовой информ. Респ. Беларусь. — Минск, 2024.

143. О медицинском освидетельствовании и профессиональном психофизиологическом отборе [Электронный ресурс] : постановление Следственного комитета Респ. Беларусь и Министерства вну-

тренних дел Респ. Беларусь, 30 дек. 2020 г., № 302/264 // ЭТАЛОН. Законодательство Республики Беларусь / Нац. центр законодательства и правовой информ. Респ. Беларусь. — Минск, 2024.

144. О порядке назначения (утверждения, освобождения, отстранения) и согласования назначения (освобождения, отстранения) Президентом Республики Беларусь на некоторые должности, включенные в кадровый реестр Главы государства Республики Беларусь [Электронный ресурс] : Указ Президента Респ. Беларусь, 8 нояб. 2001 г., № 645 // КонсультантПлюс. Беларусь / ООО «ЮрСпектр», Нац. центр законодательства и правовой информ. Респ. Беларусь. — Минск, 2024.

145. О порядке организации работы с молодыми следователями в Следственном комитете [Электронный ресурс] : приказ Пред. Следств. ком. Респ. Беларусь, 15 июня 2020 г., № 131 // ЭТАЛОН. Другие банки данных / Нац. центр законодательства и правовой информ. Респ. Беларусь. — Минск, 2024.

146. О порядке принесения Присяги сотрудника Следственного комитета Республики Беларусь [Электронный ресурс] : приказ Пред. Следств. ком. Респ. Беларусь, 30 января 2012 г., № 32 // ЭТАЛОН. Другие банки данных / Нац. центр законодательства и правовой информ. Респ. Беларусь. — Минск, 2024.

147. О порядке увольнения со службы в Следственном комитете Республики Беларусь [Электронный ресурс] : приказ Пред. Следств. ком. Респ. Беларусь, 7 мая 2012 г., № 146 // ЭТАЛОН. Законодательство Республики Беларусь / Нац. центр законодательства и правовой информ. Респ. Беларусь. — Минск, 2024.

148. О правоохранительной службе [Электронный ресурс] : Закон Респ. Казахстан, 6 янв. 2011 г., № 380-IV. — URL: <http://www.adilet.gov.kz/ru/printpdf/15899> (дата обращения: 10.01.2020).

149. О прокуратуре Республики Беларусь [Электронный ресурс] : Закон Респ. Беларусь, 8 мая 2007 г., № 220-3 // КонсультантПлюс. Беларусь [Электронный ресурс] / ООО «ЮрСпектр», Нац. центр законодательства и правовой информ. Респ. Беларусь. — Минск, 2024.

150. О развитии цифровой экономики [Электронный ресурс] : Декрет Президента Респ. Беларусь, 21 дек. 2017 г., № 8 // КонсультантПлюс. Беларусь [Электронный ресурс] / ООО «ЮрСпектр», Нац. центр законодательства и правовой информ. Респ. Беларусь. — Минск, 2024.

151. О распределении обязанностей между заместителями Председателя Следственного комитета Республики Беларусь, делегирова-

нии им части полномочий, предоставленных Председателю Следственного комитета Республики Беларусь [Электронный ресурс] : приказ Пред. Следств. ком. Респ. Беларусь, 28 июня 2016 г., № 118 // ЭТАЛОН. Другие банки данных / Нац. центр законодательства и правовой информ. Респ. Беларусь. — Минск, 2024.

152. О системе государственной службы Российской Федерации [Электронный ресурс] : Закон Рос. Федерации, 28 мая 2003 г., № 58-ФЗ // КонсультантПлюс. Россия / ЗАО «КонсультантПлюс». — М., 2024.

153. О Следственном комитете в Республике Армения [Электронный ресурс] : Закон Респ. Армения, 19 мая 2014 г., № ЗР-25-Н. — URL: http://www.base.spinform.ru/show_doc.fwx?rgn=76586 (дата обращения: 17.01.2019).

154. О Следственном комитете Республики Беларусь [Электронный ресурс] : Закон Респ. Беларусь, 13 июля 2012 г., № 403-З // КонсультантПлюс. Беларусь / ООО «ЮрСпектр», Нац. центр законодательства и правовой информ. Респ. Беларусь. — Минск, 2024.

155. О Совете Министров Республики Беларусь [Электронный ресурс] : Закон Респ. Беларусь, 23 июля 2008 г., № 424-З // КонсультантПлюс. Беларусь [Электронный ресурс] / ООО «ЮрСпектр», Нац. центр законодательства и правовой информ. Респ. Беларусь. — Минск, 2024.

156. О соответствии Конституции Республики Беларусь Закона Республики Беларусь «Следственном комитете Республики Беларусь» [Электронный ресурс] : решение Конституц. суда Респ. Беларусь, 4 июля 2012 г., № Р-737/2012 // КонсультантПлюс. Беларусь [Электронный ресурс] / ООО «ЮрСпектр», Нац. центр законодательства и правовой информ. Респ. Беларусь. — Минск, 2024.

157. О таможенном регулировании в Республике Беларусь [Электронный ресурс] : Закон Респ. Беларусь, 10 янв. 2014 г., № 129-З // КонсультантПлюс. Беларусь [Электронный ресурс] / ООО «ЮрСпектр», Нац. центр законодательства и правовой информ. Респ. Беларусь. — Минск, 2024.

158. Об адвокатуре и адвокатской деятельности в Республике Беларусь [Электронный ресурс]: Закон Респ. Беларусь, 30 дек. 2011 г., № 344-З // ЭТАЛОН. Законодательство Республики Беларусь / Нац. центр законодательства и правовой информ. Респ. Беларусь. — Минск, 2024.

159. Об изменении и дополнении Положения о военных трибуналах и военной прокуратуре : постановление ВЦИК и СНК РСФСР, 30 янв. 1929 г. // СЗ СССР. — 1929. — № 13. — Ст. 106.

160. Об изменении Положения о судоустройстве РСФСР : постановление ВЦИК и СНК РСФСР, 3 сент. 1928 г. // СУ РСФСР. — 1928. — № 117. — Ст. 733.

161. Об образовании Следственного комитета Республики Беларусь [Электронный ресурс] : Указ Президента Респ. Беларусь, 12 сент. 2011 г., № 409 // КонсультантПлюс. Беларусь / ООО «ЮрСпектр», Нац. центр законодательства и правовой информ. Респ. Беларусь. — Минск, 2024.

162. Об органах внутренних дел Республики Беларусь [Электронный ресурс] : Закон Респ. Беларусь, 17 июля 2007 г., № 263-3 // КонсультантПлюс. Беларусь / ООО «ЮрСпектр», Нац. центр законодательства и правовой информ. Респ. Беларусь. — Минск, 2024.

163. Об органах государственной безопасности Республики Беларусь [Электронный ресурс] : Закон Респ. Беларусь, 10 июля 2012 г., № 390-3 // КонсультантПлюс. Беларусь [Электронный ресурс] / ООО «ЮрСпектр», Нац. центр законодательства и правовой информ. Респ. Беларусь. — Минск, 2024

164. Об органах финансовых расследований Комитета государственного контроля Республики Беларусь [Электронный ресурс] : Закон Респ. Беларусь, 16 июля 2008 г., № 414-3 // КонсультантПлюс. Беларусь / ООО «ЮрСпектр», Нац. центр законодательства и правовой информ. Респ. Беларусь. — Минск, 2024.

165. Об условиях замещения гражданским персоналом должностей сотрудников в Следственном комитете Республики Беларусь [Электронный ресурс] : приказ Пред. Следств. ком. Респ. Беларусь, 18 февр. 2013 г., № 36 // ЭТАЛОН. Другие банки данных / Нац. центр законодательства и правовой информ. Респ. Беларусь. — Минск, 2024.

166. Об утверждении Инструкции о порядке ведения организационно-штатной работы в Следственном комитете Республики Беларусь [Электронный ресурс] : приказ Пред. Следств. ком. Респ. Беларусь, 6 февр. 2013 г., № 26 // ЭТАЛОН. Другие банки данных / Нац. центр законодательства и правовой информ. Респ. Беларусь. — Минск, 2024.

167. Об утверждении Инструкции о порядке внесения представления к присвоению специального звания [Электронный ресурс] : приказ Пред. Следств. ком. Респ. Беларусь, 20 февр. 2012 г., № 55 // ЭТАЛОН. Другие банки данных / Нац. центр законодательства и правовой информ. Респ. Беларусь. — Минск, 2024.

168. Об утверждении Инструкции о порядке выдачи, использования служебных удостоверений, присвоения сотрудникам личных номеров, выдачи, учета и использования жетонов с личными номерами сотрудников Следственного комитета Республики Беларусь [Электронный ресурс] : приказ Пред. Следств. ком. Респ. Беларусь, 22 февр. 2012 г., № 62 // ЭТАЛОН. Другие банки данных / Нац. центр законодательства и правовой информ. Респ. Беларусь. — Минск, 2024.

169. Об утверждении Инструкции о порядке и условиях организации подготовки сотрудников и гражданского персонала Следственного комитета Республики Беларусь [Электронный ресурс] : приказ Пред. Следств. ком. Респ. Беларусь, 1 апреля 2013 г., № 90 // ЭТАЛОН. Законодательство Республики Беларусь / Нац. центр законодательства и правовой информ. Респ. Беларусь. — Минск, 2024.

170. Об утверждении Инструкции о порядке осуществления процессуального контроля в Следственном комитете Республики Беларусь [Электронный ресурс] : приказ Пред. Следств. ком. Респ. Беларусь, 31 окт. 2018 г., № 225 // ЭТАЛОН. Другие банки данных / Нац. центр законодательства и правовой информ. Респ. Беларусь. — Минск, 2024.

171. Об утверждении Инструкции о порядке отбора кандидатов на службу в Следственный комитет Республики Беларусь, в том числе проведения в отношении них специальной проверки и использования технических средств (полиграфа) [Электронный ресурс] : постановление Следств. ком. Респ. Беларусь, 12 июня 2013 г., № 135 // ЭТАЛОН. Законодательство Республики Беларусь / Нац. центр законодательства и правовой информ. Респ. Беларусь. — Минск, 2024.

172. Об утверждении Инструкции о порядке оформления личных дел сотрудников Следственного комитета Республики Беларусь [Электронный ресурс] : приказ Пред. Следств. ком. Респ. Беларусь, 1 марта 2012 г., № 71 // ЭТАЛОН. Другие банки данных / Нац. центр законодательства и правовой информ. Респ. Беларусь. — Минск, 2024.

173. Об утверждении Инструкции о порядке принятия (издания) нормативных правовых и иных правовых актов Следственного комитета Республики Беларусь [Электронный ресурс] : приказ Пред. Следств. ком. Респ. 1 марта 2013 г. № 49 // ЭТАЛОН. Законодательство Республики Беларусь / Нац. центр законодательства и правовой информ. Респ. Беларусь. — Минск, 2024.

174. Об утверждении кадрового реестра Главы государства Республики Беларусь [Электронный ресурс] : Указ Президента Респ.

Беларусь, 8 нояб. 2001 г., № 645 // КонсультантПлюс. Беларусь / ООО «ЮрСпектр», Нац. центр законодательства и правовой информ. Респ. Беларусь. — Минск, 2024.

175. Об утверждении выпуска 34 Единого квалификационного справочника должностей служащих [Электронный ресурс] : постановление М-ва труда и соц. защиты Респ. Беларусь, 31 окт. 2022 г., № 64 // ЭТАЛОН. Законодательство Республики Беларусь / Нац. центр законодательства и правовой информ. Респ. Беларусь. — Минск, 2024.

176. Об утверждении Концепции идеологической работы в Следственном комитете Республики Беларусь [Электронный ресурс] : приказ Пред. Следств. ком. Респ. Беларусь, 1 июня 2012 г., № 174 // ЭТАЛОН. Другие банки данных / Нац. центр законодательства и правовой информ. Респ. Беларусь. — Минск, 2024.

177. По вопросам информационно-аналитической деятельности в Следственном комитете [Электронный ресурс] : приказ Пред. Следств. ком. Респ. Беларусь, 15 мая 2021 г., № 113 // ЭТАЛОН. Другие банки данных / Нац. центр законодательства и правовой информ. Респ. Беларусь. — Минск, 2024.

178. Об утверждении перечней должностей рядового, младшего, среднего и старшего начальствующего состава Следственного комитета Республики Беларусь, соответствующих этим должностям специальных званий, а также перечней должностей, которые могут замещаться гражданским персоналом Следственного комитета Республики Беларусь [Электронный ресурс] : приказ Пред. Следств. ком. Респ. Беларусь, 2 мая 2014 г., № 95 // ЭТАЛОН. Другие банки данных / Нац. центр законодательства и правовой информ. Респ. Беларусь. — Минск, 2024.

179. Об утверждении положений о структурных подразделениях центрального аппарата Следственного комитета Республики Беларусь [Электронный ресурс] : приказ Пред. Следств. ком. Респ. Беларусь, 30 сент. 2016 г., № 214 // ЭТАЛОН. Другие банки данных / Нац. центр законодательства и правовой информ. Респ. Беларусь. — Минск, 2024.

180. Об утверждении Положения о Министерстве связи и информатизации Республики Беларусь и внесении изменений в некоторые постановления Правительства Республики Беларусь [Электронный ресурс] : постановление Совета Министров Респ. Беларусь, 17 марта 2004 г., № 302 // КонсультантПлюс. Беларусь / «ЮрСпектр»,

Нац. центр законодательства и правовой информ. Респ. Беларусь. — Минск, 2024.

181. Об утверждении Положения о Министерстве энергетики Республики Беларусь [Электронный ресурс] : постановление Совета Министров Респ. Беларусь, 31 окт. 2001 г., № 1595 // Консультант-Плюс. Беларусь / ООО «ЮрСпектр», Нац. центр законодательства и правовой информ. Респ. Беларусь. — Минск, 2024.

182. Об утверждении Положения о Министре Республики Беларусь [Электронный ресурс] : Указ Президента Респ. Беларусь, 21 нояб. 2001 г., № 692 // КонсультантПлюс. Беларусь / ООО «ЮрСпектр», Нац. центр законодательства и правовой информ. Респ. Беларусь. — Минск, 2024.

183. Об утверждении Положения об Аппарате Совета Министров Республики Беларусь [Электронный ресурс] : постановление Совета Министров Респ. Беларусь, 14 февр. 2009 г., № 192 // Консультант-Плюс. Беларусь / ООО «ЮрСпектр», Нац. центр законодательства и правовой информ. Респ. Беларусь. — Минск, 2024.

184. Об утверждении рекомендаций по межотраслевым нормам труда [Электронный ресурс] : приказ М-ва труда и соц. защиты Респ. Беларусь, 6 февр. 2020 г., № 12 // ЭТАЛОН. Законодательство Республики Беларусь / Нац. центр законодательства и правовой информ. Респ. Беларусь. — Минск, 2024.

185. Об экзаменационных комиссиях Следственного комитета Республики Беларусь по проведению квалификационного экзамена для лиц, впервые поступающих на государственную службу в Следственный комитет Республики Беларусь [Электронный ресурс] : приказ Пред. Следств. ком. Респ. Беларусь, 16 июля 2013 г., № 164 // ЭТАЛОН. Другие банки данных Беларусь / Нац. центр законодательства и правовой информ. Респ. Беларусь. — Минск, 2024.

186. Обеспечение // Новая Российская энциклопедия : в 12 т. — М., 2003–2013. — Т. 12 (1) : Нитра — Орман. — 2013. — 480 с.

187. Общая информация об учреждении образования «Институт переподготовки и повышения квалификации судей, работников прокуратуры, судов и учреждений юстиции Белорусского государственного университета» [Электронный ресурс]. — URL: http://www.lawinstitute.bs.by/General_in (дата обращения: 27.02.2024).

188. Объект // Философская энциклопедия : в 5 т. / гл. ред. Ф. В. Константинов. — М., 1960–1970. — Т. 4 : «Наука логики» — Сеги-ти. — 1967. — 591 с.

189. Объект права // Большая советская энциклопедия : в 30 т. / гл. ред. А. М. Прохоров. — 3-е изд. — М., 1969–1981. — Т. 18 : Никко — Оттолиты. — 1974. — 632 с.

190. Овсянко, Д. М. Государственная служба Российской Федерации : учеб. пособие / Д. М. Овсянко. — 3-е изд., перераб. и доп. — М. : Юристъ, 2007. — 301 с.

191. Ожегов, С. И. Толковый словарь русского языка. 100 000 слов, терминов и фразеологических выражений / С. И. Ожегов ; под ред. проф. Л. И. Скворцова. — 27-е изд., испр. — М. : Изд-во АСТ : Мир и образование, 2017. — 736 с.

192. Основы идеологии белорусского государства : учеб. пособие / С. Н. Князев [и др.] ; под общ. ред. С. Н. Князева и С. В. Решетникова. — Минск : Акад. упр. при Президенте Респ. Беларусь, 2004. — 491 с.

193. Оучи, У. Методы организации производства: японский и американский подходы / У. Оучи. — М : Экономика, 1984. — 183 с.

194. Петрашко, Е. Л. Государственная правоохранительная служба Российской Федерации : дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.14 / Елена Леонидовна Петрашко. — М., 2005. — 248 л.

195. Петришин, А. В. Статус должностного лица : общетеоретическое исследование : автореф. дис. ... канд. юрид. наук: 12.00.01 / Александр Витальевич Петришин. — Харьков, 1988. — 17 с.

196. Подгруша, В. В. Правовой закон как критерий утверждения верховенства права / В. В. Подгруша // Роль органов конституционного контроля в обеспечении верховенства права в нормотворчестве и правоприменении : материалы Междунар. конф., Минск, 27–28 апреля 2017 г. / Конституц. Суд Респ. Беларусь ; редкол.: Н. А. Карпович [и др.]. — Минск, 2017. — С. 215–223.

197. Позднякова, Е. В. Правовое регулирование прохождения государственной службы в органах внутренних дел Российской Федерации : автореф. дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.14 / Елена Васильевна Позднякова ; Воронеж. гос. ун-т. — Воронеж, 2010. — 21 с.

198. Политика // Большая советская энциклопедия : в 30 т. / гл. ред. А. М. Прохоров. — 3-е изд. — М. : Совет энцикл., 1969–1981. — Т. 20 : Плата — Проб. — 1975. — 607 с.

199. Политика // Право и Политика. Большой энциклопедический словарь / В. Г. Гавриленко. — Минск : Право и экономика, 2001. — 1000 с.

200. Политика // Энциклопедический словарь Брокгауза и Ефрона : в 86 т. — СПб., 1890 — 1904. — Т. 24 : Повелительное наклонение — Полярные координаты. — 1898. — 474 с.

201. Положение о Государственном пограничном комитете Республики Беларусь [Электронный ресурс] : утв. Указом Президента Респ. Беларусь, 25 сент. 2007 г., № 448 // КонсультантПлюс. Беларусь / ООО «ЮрСпектр», Нац. центр законодательства и правовой информ. Респ. Беларусь. — Минск, 2024.

202. Положение о Государственном таможенном комитете Республики Беларусь [Электронный ресурс] : утв. Указом Президента Респ. Беларусь, 21 апр. 2008 г., № 228 // КонсультантПлюс. Беларусь / ООО «ЮрСпектр», Нац. центр законодательства и правовой информ. Респ. Беларусь. — Минск, 2024.

203. Положение о Департаменте обеспечения оперативно-розыскной деятельности Министерства внутренних дел Республики Беларусь [Электронный ресурс] : утв. Указом Президента Респ. Беларусь, 4 июня 2004 г., № 268 // КонсультантПлюс. Беларусь / ООО «ЮрСпектр», Нац. центр законодательства и правовой информ. Респ. Беларусь. — Минск, 2024.

204. Положение о Комитете государственной безопасности Республики Беларусь [Электронный ресурс] : утв. Указом Президента Респ. Беларусь, 23 июля 2013 г., № 325 // КонсультантПлюс. Беларусь / ООО «ЮрСпектр», Нац. центр законодательства и правовой информ. Респ. Беларусь. — Минск, 2024.

205. Положение о Министерстве архитектуры и строительства Республики Беларусь [Электронный ресурс] : утв. постановлением Совета Министров Респ. Беларусь, 31 июля 2006 г., № 973 // КонсультантПлюс. Беларусь / ООО «ЮрСпектр», Нац. центр законодательства и правовой информ. Респ. Беларусь. — Минск, 2024.

206. Положение о Министерстве внутренних дел Республики Беларусь [Электронный ресурс] : утв. Указом Президента Респ. Беларусь, 4 дек. 2007 г., № 611 // КонсультантПлюс. Беларусь / ООО «ЮрСпектр», Нац. центр законодательства и правовой информ. Респ. Беларусь. — Минск, 2024.

207. Положение о Министерстве иностранных дел Республики Беларусь [Электронный ресурс] : утв. постановлением Совета Министров Респ. Беларусь, 31 июля 2006 г., № 978 // КонсультантПлюс. Беларусь / ООО «ЮрСпектр», Нац. центр законодательства и правовой информ. Респ. Беларусь. — Минск, 2024.

208. Положение о Министерстве обороны Республики Беларусь [Электронный ресурс] : утв. Указом Президента Республики Беларусь, 7 дек. 2006 г., № 719 // КонсультантПлюс. Беларусь / ООО «ЮрСпектр», Нац. центр законодательства и правовой информ. Респ. Беларусь. — Минск, 2024.

209. Положение о Министерстве промышленности Республики Беларусь [Электронный ресурс] : утв. постановлением Совета Министров Респ. Беларусь, 31 июля 2006 г., № 980 // КонсультантПлюс. Беларусь / ООО «ЮрСпектр», Нац. центр законодательства и правовой информ. Респ. Беларусь. — Минск, 2024.

210. Положение о Следственном комитете Российской Федерации [Электронный ресурс] : утв. Указом Президента Рос. Федерации, 14 янв. 2014 г., № 38 // КонсультантПлюс. Россия / ЗАО «КонсультантПлюс». — М., 2024.

211. Положение об управлении кадров и идеологической работы центрального аппарата Следственного комитета Республики Беларусь [Электронный ресурс] : утв. приказом Пред. Следств. ком. Респ. Беларусь, 30 сент. 2016 г., № 214 // ЭТАЛОН. Другие банки данных / Нац. центр законодательства и правовой информ. Респ. Беларусь. — Минск, 2024.

212. Прошин, А. А. Административно-правовые и организационные аспекты формирования руководящих кадров органов внутренних дел субъектов Российской Федерации : дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.14 / Анатолий Александрович Прошин. — М., 2006. — 189 л.

213. Рабочая программа кадрового мониторинга / Науч.-исслед. ин-т теории и практики гос. упр. Акад. упр. при Президенте Респ. Беларусь. — Минск, 2017. — 21 с.

214. Реализация // Большая советская энциклопедия : в 30 т. / гл. ред. А. М. Прохоров. — 3-е изд. — М., 1969–1981. — Т. 21 : Проба — Ременсы. — 1975. — 639 с.

215. Рогачева, О. С. Эффективность норм административно-деликтного права : монография / О. С. Рогачева ; Воронеж. гос. ун-т. — Воронеж, 2011. — 356 с.

216. Рогачева, О. С. Эффективность норм административно-деликтного права: автореф. дис. ... д-ра юрид. наук : 12.00.14 / Ольга Сергеевна Рогачева; Воронеж. гос. ун-т. — Воронеж. 2012. — 50 с.

217. Романюк, Л. В. Адміністративно-правові засади формування кадрів органів виконавчої влади : дис. ... канд. юрид. наук :

12.00.07 / Людмила Валерьевна Романюк. — Киев., 2005. — 20 л.

218. Российское законодательство X-XX веков : в 9 т. — Т. 8 : Судебная реформа / отв. ред. тома В. Б. Виленский. — М. Юрид. лит., 1991. — 496 с.

219. Рудинский, Ф. М. Права человека в современном мире (марксистская оценка ситуации) / Ф. М. Рудинский // Марксизм и современность. — 2000. — 1 (15). — С. 145–160.

220. Рыбаключева, О. З. Административно-правовые аспекты регулирования конфликтов, возникающих в работе с кадрами в органах внутренних дел Республики Беларусь / О. З. Рыбаключева // Актуальные вопросы современной юридической науки: теория, практика, методика : сб. материалов II Междунар. заоч. науч. конф. / редкол.: В. Е. Бурый (отв. ред.) [и др.]. — 2017. — С. 442–445.

221. Рыбаключева, О. З. О механизмах реализации государственной кадровой политики в органах внутренних дел Республики Беларусь / О. З. Рыбаключева // APRIORI. Сер.: Гуманитар. науки. — 2015. — № 6. — С. 12–15.

222. Рыбаключева, О. З. О необходимости разработки квалификационных требований, предъявляемых при приеме на службу в органы внутренних дел [Электронный ресурс] / О. З. Рыбаключева // ЭТАЛОН. Правоприменительная практика / Нац. центр законодательства и правовой информ. Респ. Беларусь. — Минск, 2024.

223. Рябцев, В. Н. Правовая определенность — важнейшая составляющая верховенства права / В. Н. Рябцев // Роль органов конституционного контроля в обеспечении верховенства права в нормотворчестве и правоприменении : материалы Междунар. конф., Минск, 27–28 апреля 2017 г. / Конституц. Суд Респ. Беларусь ; редкол.: Н. А. Карпович [и др.]. — Минск, 2017. — С. 236–242.

224. Рябцев, Л. М. Административно-правовые проблемы обеспечения прав человека органами милиции : дис. ... д-ра юрид. наук : 12.00.14 / Леонид Михайлович Рябцев. — Минск, 2001. — 192 л.

225. Рябцев, Л. М. Административное право : курс лекций / Л. М. Рябцев, Т. В. Телятицкая, А. Н. Шкляревский ; под ред. Л. М. Рябцева. — Минск : БГЭУ, 2006. — 437 с.

226. Савенок, А. Л. Теория эффективности уголовного закона / А. Л. Савенок. — Минск : Акад. МВД, 2017. — 258 с.

227. Серов, Д. О. Советское следствие в предвоенный период (1930–1941 гг.) [Электронный ресурс] / Д. О. Серов, А. Ф. Федоров // КонсультантПлюс. Россия / ЗАО «Консультант Плюс». — М., 2016.

228. Словарь административного права / И. Л. Бачило [и др.]. — М. Фонд «Правовая культура», 1999. — 317 с.

229. Смирнов, О. В. основные принципы советского трудового права / О. В. Смирнов. — М. : Юрид. лит., 1977. — 215 с.

230. Современный толковый словарь русского языка / под ред. С. А. Кузнецова. — СПб., 2006. — 960 с.

231. Соломатин, Е. Ю. Административно-правовое регулирование формирования кадрового резерва на федеральной государственной гражданской службе : автореф. дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.14 / Егор Юрьевич Соломатин ; Рос. акад. гос. службы при Президенте Рос. Федерации. — М., 2006. — 25 с.

232. Социальное управление: слов.-справ. / А. Н. Аверин [и др.] ; под ред. В. И. Добренькова, И. М. Слепенкова. — М. Изд-во МГУ, 1994. — 200 с.

233. Спицина, Е. А. Правовое обеспечение формирования кадровых ресурсов в органах внутренних дел : дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.11 / Елена Анатольевна Спицина. — М., 2003. — 186 л.

234. Стариков, Ю. Н. Курс общего административного права : в 3 т. / Ю. Н. Стариков. — М. : Норма, 2002. — Т. 2 : Государственная служба. Управленческие действия. Правовые акты управления. Административная юстиция. — 585 с.

235. Стариков, Ю. Н. Служебное право : учебник / Ю. Н. Стариков. — М. : БЕК, 1996. — 683 с.

236. Статут Великого княжества Литовского 1529 года // [Электронный ресурс]. — 2014. — URL: https://nasledie-sluck.by/ru/sluchina/historical_dates/4826/ (дата обращения: 17.04.2024).

237. Статут Вялікага княства Літоўскага 1588 / пер. на бел. мову А. С. Шагун. — Минск : Беларусь, 2002. — 207 с.

238. Субъект // Философская энциклопедия : в 5 т. / гл. ред. Ф. В. Константинов. — М., 1960–1970. — Т. 5 : Сигнальные системы — Яшты. — 1970. — 740 с.

239. Сулемов, В. А. Государственная кадровая политика в современной России: теория, история, новые реалии / В. А. Сулемов ; Рос.

акад. гос. службы при Президенте Рос. Федерации. — 2-е изд., дораб. и доп. — М. : Изд-во РАГС, 2006. — 344 с.

240. Сумина, Е. А. Организационное и правовое обеспечение формирования кадров органов внутренних дел Российской Федерации : дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.11 / Екатерина Анатольевна Сумина. — М., 2009. — 279 л.

241. Существование // Большая советская энциклопедия : в 30 т. / гл. ред. А. М. Прохоров. — 3-е изд. — М.: Совет. энцикл., 1969 -1981. — Т. 25 : Струнино — Тихорецк. — 1976. — 600 с.

242. Тейлор, Ф. У. Принципы научного менеджмента / Ф. У. Тейлор ; пер. с англ. А. И. Зак. — М. : Журн. «Контроллинг», 1991. — 104 с.

243. Телятицкая, Т. В. Административное право : ответы на экзаменац. вопр. / Т. В. Телятицкая. — 3-е изд., перераб. и доп. — Минск : Тетра Системс, 2009. — 208 с.

244. Телятицкая, Т. В. Эффективность мер принуждения, применяемых в сфере предпринимательской деятельности, и развитие государственно-частного партнерства / Т. В. Телятицкая // Административно-правовое принуждение в государственном управлении Республики Беларусь / О. И. Чуприс [и др.] ; под ред. О. И. Чуприс. — Минск : Четыре четверти, 2018. — 384 с. — С. 204-220.

245. Теоретические и практические проблемы юридической ответственности / А. Ф. Вишнеvский [и др.] ; под ред. В. А. Кучинского ; учреждение образования «Акад. МВД Респ. Беларусь». — Минск : Акад. МВД, 2014. — 327 с.

246. Теория государства и права : учебник / В. А. Лазарев [и др.] ; под ред. В. А. Лазарева, — 4-е изд., испр. и доп. — М. : Юрайт, 2010. — 518 с.

247. Тиковенко, А. Г. Место общепризнанных принципов международного права в правовой системе Республики Беларусь / А. Г. Тиковенко // Развитие и перспективы национальной правовой системы в контексте европейских интеграционных процессов : материалы Междунар. науч.-практ. конф., Минск, 16-17 июня 2005 г. / Бел. гос. ун-т ; редкол.: Г. А. Василевич (отв. ред.) [и др.]. — Минск, 2005. — С. 30-32.

248. Тиковенко, А. Г. Начальник и подчиненный: правовые аспекты служебных отношений / А. Г. Тиковенко ; науч. ред. М. И. Писко-тин. — Минск : Наука и техника, 1984. — 160 с.

249. Тихиня, В. Г. Правовое государство как национальная идея Республики Беларусь / В. Г. Тихиня // Юрид. журн. — 2005. — № 1. — С. 4–9.

250. Тихиня, В. Г. Правовое государство как основа преобразований общества и экономики в Республике Беларусь / В. Г. Тихиня, Н. Л. Бондаренко, В. А. Кодавбович ; науч. ред. Л. М. Рябцева. — Минск : Изд-во МИУ, 2006. — 234 с.

251. Тихомиров, Ю. А. Коллизионное право : учеб. и науч.-практ. пособие / Ю. А. Тихомиров. — М. : Изд. гр-на Тихомирова, 2001. — 393 с.

252. Трацевский, М. Л. Понятие и содержание военизированной службы Республики Беларусь / М. Л. Трацевский // Вестн. Акад. МВД Респ. Беларусь. — 2019. — № 1 (37). — С. 61–64.

253. Трацевский, М. Л. Ретроспективный анализ административно-правового регулирования военизированной службы / М. Л. Трацевский // Проблемы упр. — 2019. — № 4. — С. 38–42.

254. Третьяк, В. И. Подбор и расстановка управленческих кадров / В. И. Третьяк, В. Ф. Карачий, С. В. Шестопапов. — Киев : УкрНИИНТИ, 1976. — 36 с.

255. Трудовой кодекс Республики Беларусь [Электронный ресурс] : 26 июля 1999 г., № 296-З : принят Палатой представителей 8 июня 1999 г. : одобр. Советом Респ. 30 июня 1999 г. // КонсультантПлюс. Беларусь / ООО «ЮрСпектр», Нац. центр законодательства и правовой информ. Респ. Беларусь. — Минск, 2024.

256. Трухачева, А. В. Формирование государственной бюрократии как составной части российской политической элиты : дис. ... канд. полит. наук : 23.00.02 / Анна Валерьевна Трухачева. — М., 2008. — 132 л.

257. Турисбек, А. З. Правовые механизмы формирования корпуса административных государственных служащих в Республике Казахстан : автореф. дис. ... канд. юрид. наук / Айнура Заутбеккызы Турисбек. — Алматы, 2005. — 32 с.

258. Турчинов, А. И. Нужна ли теория? / А. И. Турчинов // Служба кадров. — № 7. — 2001. — С. 8–14.

259. Уголовно-процессуальный кодекс Республики Беларусь [Электронный ресурс] : 16 июля 1999 г., № 295-З : принят Палатой представителей 24 июня 1999 г. : одобр. Советом Респ. 30 июня

1999 г. // КонсультантПлюс. Беларусь / ООО «ЮрСпектр», Нац. центр законодательства и правовой информ. Респ. Беларусь. — Минск, 2024.

260. Уголовный кодекс Республики Беларусь [Электронный ресурс] : 9 июля 1999 г., № 275-З : принят Палатой представителей 2 июня 1999 г. : одобр. Советом Респ. 24 июня 1999 г. // КонсультантПлюс. Беларусь / ООО «ЮрСпектр», Нац. центр законодательства и правовой информ. Респ. Беларусь. — Минск, 2024.

261. Управление — это наука и искусство : сборник / сост. Г. Л. Подвойский. — М. : Республика, 1992. — 352 с.

262. Файоль, А. Общее и промышленное управление / А. Файоль ; пер. Б. В. Бабина-Кореня. — Л. — М. : Книга, 1924. — 160 с.

263. Фролов, С. Е. Принципы права: вопросы теории и методологии : автореф. дис. ... д-ра юрид. наук : 12.00.01 / Сергей Евгеньевич Фролов ; Костром. гос. технол. ун-т. — Н. Новгород, 2001. — 26 с.

264. Цели устойчивого развития в Беларуси. Национализация и локализация целей устойчивого развития. Концепция национальной стратегии устойчивого развития Республики Беларусь на период до 2035 года. — Минск, 2019. — 60 с.

265. Черепанов, В. В. Основы государственной службы и кадровой политики : учеб. пособие / В. В. Черепанов, В. П. Иванов. — М. : ЮНИТИ-ДАНА : Закон и право, 2008. — 574 с.

266. Чуприс, О. И. Вопросы законности в правотворческой деятельности республиканских органов государственного управления / О. И. Чуприс // Весн. БДУ. Сер. 3, Гісторыя. Эканоміка. Права. — 2016. — № 2. — С. 109–113.

267. Чуприс, О. И. Правовая интеграция государств и отдельные направления развития государственного управления в Республике Беларусь / О. И. Чуприс // Право.бу. — 2017. — № 5 (49). — С. 43–49.

268. Чуприс, О. И. Сущность и система мер административно-правового принуждения / О. И. Чуприс // Журн. Бел. гос. ун-та. Право. — 2017. — № 1. — С. 54–61.

269. Чуприс, О. И. Теоретические проблемы правового регулирования государственной службы Республики Беларусь : дис. ... д-ра юрид. наук : 12.00.14 / Ольга Ивановна Чуприс. — Минск, 2010. — 368 л.

270. Чупров, В. М. Административно-правовые и организационные средства обеспечения кадровой политики в органах внутренних дел : дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.14 / Владимир Михайлович Чупров. — М., 2005. — 187 л.

271. Швед, А. И. Централизованная государственная политика Республики Беларусь в сфере судебно-экспертной деятельности: предпосылки формирования и перспективы развития / А. И. Швед. — Минск : НПЦ ГКСЭ, 2020. — 272 с.

272. Швед, А. Правовое регулирование деятельности и предпосылки образования Следственного комитета Республики Беларусь / А. Швед // Юстыцыя Беларусі. — 2012. — № 11. — С. 21-23

273. Шерипов, Н. Т. Концептуальные основы понятия государственной кадровой политики / Н. Т. Шерипов // Наука и новые технологии. — 2009. — № 1-2. — С. 317-320.

274. Шиенок, В. П. Гуманистическая методология и сущность юридической ответственности / В. П. Шиенок // Труд. Право. О-во. — 2019. — № 4. — С. 131-137.

275. Шкляревский, А. Н. Административно-правовое обеспечение общественного порядка органами милиции Республики Беларусь : дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.14 / Александр Николаевич Шкляревский ; Бел. гос. эконом. ун-т. — Минск, 2010. — 129 л.

276. Шрубенко, А. Г. Государственная кадровая политика: теория и практика : учеб. пособие / А. Г. Шрубенко, Н. С. Березина, Г. Е. Ясников. — Минск : Акад. упр. при Президенте Респ. Беларусь, 2003. — 260 с.

277. Шустров Д. Г. Материальные пределы изменения Конституции российской Федерации / Д. Г. Шустрова // Конституц. и муницип. право. — 2018. — № 7. — С. 17-22.

278. Щукин, В. В. Правовые и организационные основы системы государственной службы в Российской Федерации : автореф. дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.14 / Владимир Викторович Щукин; Рос. акад. наук, Ин-т государства и права. — М., 2006. — 27 с.

279. Эмерсон, Г. Двенадцать принципов производительности / Г. Эмерсон ; пер. с англ. А. И. Ромма ; под ред. И. Ф. Попова. — Л. — М., 1931. — 213 с.

280. Энциклопедия государственного управления в России : в 4 т. / Рос. акад. гос. службы при Президенте Рос. Федерации ; редкол.:

В. К. Егоров (общ. ред.) [и др.]. — М., 2004–2006. — Т. 1 : А–Е / И. Н. Барциц [и др.]. — 2004. — 344 с.

281. Юрьева, Е. В. Корпоративная культура, идеология и имидж (теоретико-методологический аспект) : дис. ... канд. соц. наук : 22.00.01 / Елена Владимировна Юрьева. — М., 1999. — 174 л.

282. Яковчук, В. И. Государственно-административное управление : учеб. пособие / Л. С. Яковчук. — Минск : Акад. упр. при Президенте Респ. Беларусь, 2017. — 310 с.

283. Яцков, В. А. Кадровая политика КПСС: опыт и проблемы / В. А. Яцков. — М. : Мысль, 1986. — 315 с.

**ОБЗОРНАЯ СПРАВКА О РЕЗУЛЬТАТАХ АНКЕТИРОВАНИЯ
СОТРУДНИКОВ СЛЕДСТВЕННОГО КОМИТЕТА¹**

№ п/п	Вопросы, варианты ответа	Кол-во	%
1	2	3	4
1.	Какое служебное (должностное) положение Вы занимаете?		
1.1	руководитель следственного подразделения СК	31	10,26 %
1.2	руководитель кадрового подразделения СК	8	2,65 %
1.3	руководитель иного подразделения СК	3	0,99 %
1.4	Следователь	223	73,84 %
1.5	сотрудник кадрового подразделения СК	30	9,93 %
1.6	сотрудник иного подразделения СК	7	2,32 %
2.	В каком подразделении Вы служите?		
2.1	центральный аппарат СК	19	6,29 %
2.2	УСК	120	39,74 %
2.3	МО-ГО-РОСК	163	53,97 %
3.	Укажите Ваш возраст:		
3.1	до 25 лет;	26	8,61 %
3.2	25–30 лет	54	17,88 %
3.3	30–40 лет	141	46,69 %
3.4	40–50 лет	80	26,49 %
3.5	более 50 лет	1	0,33 %

¹Всего проанкетировано 302 сотрудника СК (ЦА СК и все УСК).

Продолжение таблицы

1	2	3	4
4.	Каков стаж Вашей работы в правоохранительных органах (выслуга лет)?		
4.1	до 1-го года	11	3,64 %
4.2	до 5-ти лет	37	12,25 %
4.3	до 10-ти лет	45	14,90 %
4.4	до 15-ти лет	84	27,81 %
4.5	до 20-ти лет	53	17,55 %
4.6	свыше 20-ти лет	72	23,84 %
5.	Каков стаж Вашей работы в Следственном комитете?		
5.1	до 1-го года	17	5,63 %
5.2	до 2-х лет	11	3,64 %
5.3	до 5-ти лет	40	13,25 %
5.4	до 10-ти лет	234	77,48 %
6.	Участвую в работе с молодыми следователями как:		
6.1	молодой следователь	26	8,61 %
6.2	наставник	70	23,18 %
6.3	руководитель	39	12,91 %
6.4	не участвовал	151	50,00 %
6.5	иное	16	5,30 %
7.	Проводимая работа с молодыми следователями эффективна на:		
7.1	10 %	4	1,32 %
7.2	20 %	2	0,66 %
7.3	30 %	13	4,30 %
7.4	40 %	17	5,63 %
7.5	50 %	44	14,57 %

Продолжение таблицы

1	2	3	4
7.6	60 %	19	6,29 %
7.7	70 %	26	8,61 %
7.8	80 %	20	6,62 %
7.9	90 %	17	5,63 %
7.10	100 %	27	8,94 %
7.11	затрудняюсь ответить	113	37,42 %
8.	Основные недостатки работы с молодыми сотрудниками*:		
8.1	работа с молодыми следователями сводится лишь к формальному оформлению отчетной документации	64	21,19 %
8.2	отсутствие реального поощрения наставников за труд	141	46,69 %
8.3	установление наставничества за следователем не требуется	18	5,96 %
8.4	наставникам следует самим набираться опыта	8	2,65 %
8.5	затрудняюсь ответить	94	31,13 %
8.6	другое	18	5,96 %
9.	Реальная роль наставника сводится к*:		
9.1	формальному оформлению отчетной документации	53	17,55 %
9.2	участию в подготовке основных процессуальных документов	92	30,46 %
9.3	изучению уголовных дел молодого следователя и даче рекомендаций	110	36,42 %
9.4	проведению совместных осмотров мест происшествий	50	16,56 %
9.5	сопровождению всего расследования;	113	37,42 %
9.6.	другое	27	8,94 %

Продолжение таблицы

1	2	3	4
10.	Имеется ли время у наставников для осуществления наставничества?		
10.1	нет	64	21,19 %
10.2	только в личное время	99	32,78 %
10.3	имеется	131	43,38 %
10.4	затрудняюсь ответить	8	2,65 %
11.	Как часто руководитель лично изучает дела молодых следователей?		
11.1	ежедневно	18	5,96 %
11.2	примерно еженедельно	140	46,36 %
11.3	примерно два раза в месяц	17	5,63 %
11.4	примерно ежемесячно	9	2,98 %
11.5	только при окончании производства по делу и согласовании процессуальных решений	8	2,65 %
11.6	затрудняюсь ответить	110	36,42 %
12.	Как часто начальник заслушивает молодого следователя с докладом по делам?*		
12.1	при принятии процессуального решения	18	5,96 %
12.2	примерно еженедельно	93	30,79 %
12.3	примерно два раза в месяц	11	3,64 %
12.4	примерно ежемесячно	32	10,60 %
12.5	индивидуальный подход к каждому	65	21,52 %
12.6	затрудняюсь ответить	119	39,40 %
13.	Указания начальника по делам, как правило, пишет:		
13.1	следователь	14	4,64 %
13.2	следователь, начальник корректирует	32	10,60 %

Продолжение таблицы

1	2	3	4
13.3	наставник, начальник корректирует	55	18,21 %
13.4	начальник самостоятельно	174	57,62 %
13.5	затрудняюсь ответить	27	8,94 %
14.	Что Вы можете сказать о Комплексной программе работы с молодыми сотрудниками?		
14.1	читал, участвовал, согласен с ней	105	34,77 %
14.2	читал, не участвовал, согласен с ней	64	21,19 %
14.3	читал, не участвовал, не согласен с ней	21	6,95 %
14.5	слышал, но не читал	61	20,20 %
14.6	впервые слышу	42	13,91 %
14.7	затрудняюсь ответить	9	2,98 %
15.	Нужны ли образцы процессуальных документов для молодых следователей?		
15.1	да	280	92,72 %
15.2	нет	19	6,29 %
15.3	затрудняюсь ответить	3	0,99 %
16.	Как часто нужны тематические двух-, трехдневные семинары-тренинги для молодых следователей на областном или республиканском уровне?		
16.1	каждый месяц	31	10,26 %
16.2	раз в квартал	99	32,78 %
16.3	раз в полгода	93	30,79 %
16.4	раз в год	49	16,23 %
16.5	не нужны	27	8,94 %
16.6	затрудняюсь ответить	3	0,99 %

1	2	3	4
17.	Считаю, что к основным проблемам подбора кадров следует отнести:*		
17.1	отсутствие объективной оценки качественного подбора кадров	113	37,42 %
17.2	включение кандидатов на службу, имеющих недостаточную подготовку для выполнения функций следователя	143	47,35 %
17.3	отсутствие оценки работы с резервом	47	15,56 %
17.4	отсутствие оценки работы по переподготовке и повышению квалификации сотрудников	29	9,60 %
18.	Целесообразно ли осуществлять прием на службу в подразделения СК (как следственные, так и не связанные с непосредственным расследованием уголовных дел, осуществляющие обеспечивающие и контрольные функции) лиц с высшим неюридическим образованием, имеющих специальные познания и навыки в сфере информационных технологий, экономики и финансов, инженерного дела и т. д.?		
18.1	да	107	35,43 %
18.2	нет	53	17,55 %
18.3	да, но только при условии прохождения юридической переподготовки	144	47,68 %
18.4	затрудняюсь ответить	1	0,33 %
19.	Целесообразно ли назначение на отдельные должности в подразделения СК сотрудников, имеющих среднее специальное юридическое образование?		
19.1	да	94	31,13 %
19.2	нет	87	28,81 %
19.3	да, но только при условии получения высшего юридического образования (в дальнейшем или уже обучающихся заочно)	119	39,40 %
19.4	затрудняюсь ответить	2	0,66 %

Продолжение таблицы

1	2	3	4
20.	К проблемам подготовки нормативных правовых актов в области кадрового обеспечения относятся:*		
20.1	отсутствие концепции государственной кадровой политики в СК	40	13,25 %
20.2	несогласованность проектов нормативных правовых актов в части стратегической позиции СК в области осуществления государственной кадровой политики	28	9,27 %
20.3	отсутствие механизма формирования позиции СК по данному вопросу	54	17,88 %
20.4	недостаточное участие кадровых подразделений	39	12,91 %
20.5	недостаточное участие региональных подразделений	21	6,95 %
20.6	отсутствие профильного учреждения образования СК	111	36,75 %
20.7	другое	38	12,58 %
20.8	затрудняюсь ответить	1	0,33 %
21.	Научное обоснование и глубокую проработку концепции кадровой работы и ее правового регулирования должны осуществлять:*		
21.1	ЦА СК	168	55,63 %
21.2	УСК	50	16,56 %
21.3	специальное учреждение, непосредственно подчиненное СК и укомплектованное работниками соответствующего профиля	103	34,11 %
21.4	другое	10	3,31 %
22.	Проблемы подготовки правовых актов в сфере кадровой деятельности:*		
22.1	такая работа носит несистемный характер	57	18,87 %

Продолжение таблицы

1	2	3	4
22.2	в нее не в полной мере вовлекаются кадровые подразделения	26	8,61 %
22.3	в нее не в полной мере вовлекаются руководители регионов	34	11,26 %
22.4	затрудняюсь ответить	175	57,95 %
22.5	другое	9	2,98 %
22.6	затрудняюсь ответить	6	1,99 %
23.	Механизм детального обсуждения путей повышения кадрового потенциала:		
23.1	требует совершенствования	174	57,62 %
23.2	не требует изменений	11	3,64 %
23.3	затрудняюсь ответить	117	38,74 %
24.	Отсутствие стратегии кадровой работы, закрепленной в соответствующем правовом акте:		
24.1	никак не влияет на ситуацию	142	47,02 %
24.2	негативным образом влияет на привлечение трудовых ресурсов и формирование кадрового потенциала	143	47,35 %
24.3	затрудняюсь ответить	11	3,64 %
25.	Наибольшую оценку эффективности следственной деятельности сотрудники ощущают после признания ее результатов:*		
25.1	в коллективе	165	54,64 %
25.2	на региональном уровне	83	27,48 %
25.3	на республиканском уровне	110	36,42 %
25.4	на международном уровне	25	8,28 %
26.	К проблемам механизма проработки нормативных правовых актов в области кадровой политики СК следует отнести:*		
26.1	проведение общего мониторинга нормативных правовых актов без уяснения специфики государственной кадровой политики в СК	100	33,11 %

Продолжение таблицы

1	2	3	4
26.2	недостаточно активное участие кадровых подразделений в нормотворческой деятельности	104	34,44 %
26.3	неучастие руководителей подразделений районного уровня и среднего звена УСК в данной деятельности	84	27,81 %
26.4	другое	29	9,60 %
26.5	затрудняюсь ответить	1	0,33 %
27.	К проблемам подготовки нормативных правовых актов в области кадровой политики СК следует отнести:*		
27.1	отсутствие у главного исполнителя по подготовке проекта достаточного опыта в сфере нормотворческой деятельности	56	18,54 %
27.2	слабая развитость и мобильность проведения совещаний по урегулированию спорных норм проекта	45	14,90 %
27.3	обоснованность предлагаемых норм	75	24,83 %
27.4	отсутствие оперативности изучения проекта в подразделениях и внесения корректирующих предложений	45	14,90 %
27.5	формальное изучение проекта	71	23,51 %
27.6	другое	28	9,27 %
28.7	затрудняюсь ответить	4	1,32 %
28.	К критериям замещения вакантных должностей в СК (назначения на должность) следует отнести:*		
28.1	результаты успеваемости в учебном заведении	55	18,21 %
28.2	наличие практического опыта работы	156	51,66 %
28.3	характеристики	59	19,54 %
28.4	результаты спецпроверки	41	13,58 %

Продолжение таблицы

1	2	3	4
28.5	результаты анкетирования на полиграфе	22	7,28 %
28.6	деловые и личные качества	226	74,83 %
28.7	другое	7	2,32 %
29.	Целесообразно ли из внештатных сотрудников сформировать в СК резерв для приема на службу?*		
29.1	да	269	89,07 %
29.2	нет	30	9,93 %
29.3	затрудняюсь ответить	3	0,99 %
30.	Работа по вовлечению граждан во внештатные сотрудники в СК проводится:		
30.1	максимально эффективно	99	32,78 %
30.2	не в полном объеме	102	33,77 %
30.3	проводится не систематически	83	27,48 %
30.4	не проводится	15	4,97 %
30.5	затрудняюсь ответить	6	1,99 %
31.	Транспарентный (прозрачный) подбор на конкурсной основе позволяет:*		
31.1	создать равные условия для карьерного роста и стимулирует производительность труда	203	67,22 %
31.2	формирует уважение к руководству следственного подразделения;	42	13,91 %
31.3	никак не влияет	55	18,21 %
31.4	другое	4	1,32 %
31.5	затрудняюсь ответить	9	2,98 %
32.	При адаптации молодых сотрудников наиболее существенными проблемами являются:*		
32.1	отсутствие специализированных субъектов, отвечающих за данное направление деятельности	93	30,79 %

Продолжение таблицы

1	2	3	4
32.2	недостаточность разработки методического сопровождения указанной деятельности	51	16,89 %
32.3	отсутствие прямой связи между результатами данной деятельности и результатами работы следственного подразделения	119	39,40 %
32.4	другое	39	12,91 %
32.5	затрудняюсь ответить	5	1,66 %
33.	К критериям профессионального роста можно отнести:*		
33.1	результаты служебной деятельности	188	62,25 %
33.2	мнение руководства	53	17,55 %
33.3	профессионализм	162	53,64 %
33.4	авторитет в коллективе	77	25,50 %
33.5	деловые и личные качества	137	45,36 %
33.6	другое	5	1,66 %
34.	Основные проблемные вопросы переподготовки и повышения квалификации:		
34.1	направление на обучение лиц, не планирующих в будущем применять полученные знания	119	39,40 %
34.2	обучение сотрудников, имеющих выслугу лет, позволяющую претендовать на пенсию по достижении определенного возраста, и не планирующих продолжать службу в СК	67	22,19 %
34.3	незаинтересованность руководителей подразделений в отрыве от расследования преступлений и направлении для обучения способных и талантливых следователей	151	50,00 %

Продолжение таблицы

1	2	3	4
34.4	другое	20	6,62 %
35.	Недостатки в подготовке выпускников следственно-экспертного факультета Академии МВД:*		
35.1	ориентированность обучения на охрану общественного порядка и обеспечение общественной безопасности	70	23,18 %
35.2	недостаточно владеют методиками расследования преступлений;	68	22,52 %
35.3	в период обучения не идентифицируют себя в качестве будущих сотрудников СК	89	29,47 %
35.4	поступая на службу в СК, не обладают достаточными специальными знаниями для самостоятельного осуществления следственной деятельности	94	31,13 %
35.5	не имеют достаточной практической, физической и психологической подготовки	63	20,86 %
35.6	не владеют навыками работы со специализированными поисковыми системами	11	3,64 %
35.7	не владеют знаниями правовых актов СК	34	11,26 %
35.8	другое	16	5,30 %
36.	Недостатки подготовки выпускников юридических специальностей в иных учреждениях высшего образования:*		
36.1	ориентированность обучения на общеправовые профессии	89	29,47 %
36.2	недостаточно владеют методиками расследования преступлений	106	35,10 %
36.3	недостаточно владеют знаниями уголовного процесса	69	22,85 %
36.4	в период обучения не идентифицируют себя в качестве будущих сотрудников СК	77	25,50 %

Продолжение таблицы

1	2	3	4
36.5	поступая на службу в СК, не обладают достаточными специальными знаниями для самостоятельного осуществления следственной деятельности	132	43,71 %
36.6	не имеют достаточной практической, физической и психологической подготовки	105	34,77 %
36.7	не владеют навыками работы со специализированными поисковыми системами	23	7,62 %
36.8	не владеют знаниями правовых актов СК	40	13,25 %
36.9	другое	9	2,98 %
37.	К недостаткам идеологической работы можно отнести:*		
37.1	излишнюю формальность идеологической работы	150	49,67 %
37.2	превалирование спортивной составляющей над другими элементами данного направления деятельности	50	16,56 %
37.3	отсутствие идеологических мероприятий, влияющих на результативность следственной деятельности	63	20,86 %
37.4	недостаточность идеологической работы, направленной на добросовестное исполнение служебных обязанностей и реализацию интересов коллектива следственного подразделения	67	22,19 %
38.	В социокультурной деятельности СК должны учитываться потребности сотрудников, их интересы посредством:*		
38.1	введения учебных мероприятий по профилактике заболеваний нервной системы и опорно-двигательного аппарата человека	67	22,19 %

Продолжение таблицы

1	2	3	4
38.2	изучения иностранных языков	87	28,81 %
38.3	обучения танцам	20	6,62 %
38.4	вовлечения в научно-исследовательскую деятельность	60	19,87 %
38.5	проведения коллективных экскурсий выходного дня.	169	55,96 %
39.	При изучении кадрового потенциала СК приоритетом является:*		
39.1	количественная составляющая комплектования	90	29,80 %
39.2	качественная составляющая комплектования	214	70,86 %
39.3	затрудняюсь ответить	2	0,66 %
40.	Наибольшие трудности в объективности оценки профессионализма (компетентности) сотрудников СК связаны с:*		
40.1	отсутствием надлежащих критериев оценки такой деятельности	138	45,70 %
40.2	наличием субъективизма в работе кадровых подразделений	65	21,52 %
40.3	наличием субъективизма в работе следственных подразделений	120	39,74 %
40.4	другое	15	4,97 %
41.	Координатором проведения научного анализа путей решения кадровых проблем, прогнозирования результативности введения новаций и оценки их с позиции согласованности с концепцией кадровой политики должен являться:*		
41.1	ЦА СК	182	60,26 %
41.2	учреждение образования СК	75	24,83 %
41.3	УСК	55	18,21 %
41.4	МО-ГО-РОСК	22	7,28 %

Продолжение таблицы

1	2	3	4
42.	Может ли переподготовка и повышение квалификации быть реализована посредством ведомственного Института в системе СК?		
42.1	да	240	79,47 %
42.2	нет	56	18,54 %
43.3	затрудняюсь ответить	6	1,99 %
43.	Востребован ли на практике сборник правовых актов в сфере кадровой деятельности СК?		
43.1	да	161	53,31 %
43.2	нет	137	45,36 %
43.3	затрудняюсь ответить	4	1,32 %
44.	Обязанность по созданию и ведению упомянутого сборника следует возложить на:*		
44.1	УКиИР	171	56,62 %
44.2	УПО	37	12,25 %
44.3	УСК	62	20,53 %
44.4	другое	24	7,95 %
44.5	затрудняюсь ответить	13	4,30 %
45.	Наиболее эффективным способом агитации на службу является:*		
45.1	добросовестное осуществление повседневной служебной деятельности, в том числе расследование уголовных дел	112	37,09 %
45.2	проведение соответствующей агитационной работы среди граждан, способных к занятию определенных должностей, стимулирующей развитие желания нести службу в СК	110	36,42 %

Продолжение таблицы

1	2	3	4
45.3	разъяснение целей, задач работы в СК, специфики деятельности, сущности работы на определенной должности и основных компетенций в среде потенциальных кандидатов	122	40,40 %
45.4	другое	19	6,29 %
46.	Институт наставничества является практико-ориентированной составляющей по закреплению на практике знаний выпускников учреждений высшего образования, сопровождению их при самостоятельном выполнении служебных обязанностей:		
46.1	да	231	76,49 %
46.2	нет	64	21,19 %
46.3	затрудняюсь ответить	7	2,32 %
47.	Наиболее эффективной формой воспитания сотрудников СК является:*		
47.1	общеколлективное воспитание (пропаганда безупречного выполнения служебного долга, организация торжественных мероприятий по случаю государственных праздников и памятных дат, выступление ветеранов, проведение учебных занятий, офицерских собраний, конкурсов профессионального мастерства, изучение и обобщение передового опыта расследования преступлений, служебные ритуалы)	134	44,37 %
47.2	индивидуально-воспитательная работа (проведение бесед, индивидуальные задания и поручения, помощь по уголовным делам, контроль за расследованием, оценка результатов, дисциплинарная практика и пр.)	210	69,54 %

Продолжение таблицы

1	2	3	4
47.3	другое	8	2,65 %
48.	Наибольшее доверие к информации формируется у сотрудников:*		
48.1	в ходе проведения бесед с авторитетными представителями государственных органов и общественных организаций	193	63,91 %
48.2	на основе официальных публикаций в СМИ	86	28,48 %
48.3	из публикаций в негосударственных СМИ	23	7,62 %
48.4	из размещенных сведений в интернете, социальных сетях	44	14,57 %
49.	Проводят ли идеологические работники СК в Вашем подразделении социологические исследования психологической атмосферы в коллективе, мониторинг уровня социальной защищенности?		
49.1	да, на систематической основе	167	55,30 %
49.2	проводят разовые мероприятия	102	33,77 %
49.3	нет	30	9,93 %
49.4	затрудняюсь ответить	3	0,99 %
50.	Объективная оценка заболеваемости сотрудников позволяет:*		
50.1	обосновать повышенную нагрузку по причине заболеваемости в подразделениях и исключить связанные с этим конфликтные ситуации	117	38,74 %
50.2	минимизировать негативное отношение к заболевшим сотрудникам	72	23,84 %
50.3	уточнить порядок материального стимулирования сотрудников и гражданского персонала, работающих в условиях повышенной нагрузки	145	48,01%

Окончание таблицы

1	2	3	4
51.	Надлежащий резерв для пополнения органов и подразделений СК из числа выпускников создается за счет:*		
51.1	квалифицированной оценки потенциала юридических кадров	78	25,83 %
51.2	плановой кадровой работы с ними в учреждениях высшего образования	182	60,26 %
51.3	привлечения к работе внештатных сотрудников СК	99	32,78 %
52.	Эффективная расстановка кадров оценивается:		
52.1	при помощи метода комплексной экспертной оценки кадровой работы	147	48,68 %
52.2	по статистическим показателям	126	41,72 %
52.3	другое	26	8,61 %
52.4	затрудняюсь ответить	7	2,32 %
53.	Сопряжена ли деятельность сотрудников и гражданского персонала СК со стрессами, повышенными физическими и психологическими нагрузками, рисками профессиональной деформации личности, определяющими психологический климат в органах и подразделениях СК?		
53.1	да	290	96,03 %
53.2	нет	11	3,64 %
53.3	затрудняюсь ответить	1	0,33 %

ПРОЕКТ
Приказ Председателя Следственного комитета
Республики Беларусь

_____ 20 ____ г. № ____

Об утверждении Концепции
реализации Следственным комитетом
Республики Беларусь государственной
кадровой политики в системе органов
предварительного следствия

В соответствии с абзацем шестым статьи 13 Закона Республики Беларусь от 13 июля 2012 г. «О Следственном комитете Республики Беларусь» и в целях повышения эффективности реализации Следственным комитетом Республики Беларусь (далее — Следственный комитет) государственной кадровой политики в системе органов предварительного следствия

ПРИКАЗЫВАЮ:

1. Утвердить прилагаемую Концепцию реализации Следственным комитетом государственной кадровой политики в системе органов предварительного следствия (далее — Концепция).

2. Заместителям Председателя Следственного комитета, начальникам структурных подразделений центрального аппарата Следственного комитета, управлений Следственного комитета по областям и г. Минску, учреждения образования «Институт повышения квалификации и переподготовки Следственного комитета Республики Беларусь»:

обеспечить координацию деятельности субъектов по реализации Следственным комитетом государственной кадровой политики

в системе органов предварительного следствия в соответствии с настоящей Концепцией;

вносить ежегодно до 1 октября в установленном порядке в управление кадров и идеологической работы центрального аппарата Следственного комитета предложения по вопросам реализации Концепции.

3. Контроль за исполнением настоящего приказа возложить на заместителя Председателя Следственного комитета, курирующего управление кадров и идеологической работы центрального аппарата Следственного комитета.

Председатель
Следственного комитета

УТВЕРЖДЕНО
Приказ Председателя
Следственного комитета
Республики Беларусь

_____ 20 ____ г. № ____

КОНЦЕПЦИЯ
реализации Следственным комитетом Республики Беларусь
государственной кадровой политики в системе органов
предварительного следствия

ГЛАВА 1
ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1. Концепция реализации Следственным комитетом государственной кадровой политики в системе органов предварительного следствия (далее — Концепция) закрепляет положения о цели, принципах и основных направлениях осуществления государственной кадровой политики в Следственном комитете Республики Беларусь (далее — СК).

2. Концепция является методологической основой для реализации в подразделениях СК единой государственной кадровой политики, выработки и принятия управленческих решений, разработки нормативного правового, методического обеспечения и механизма реализации данной политики.

3. Правовой основой реализации СК государственной кадровой политики (далее — ГКП) в системе органов предварительного следствия (далее — СОПС) являются Конституция Республики Беларусь, Указ Президента Республики Беларусь от 03 января 2024 г. № 1 «Об утверждении Концепции государственной кадровой политики Республики Беларусь», Указ Президента Республики Беларусь от 10 ноября 2011 г. № 518 «Вопросы Следственного комитета Республики Беларусь», Указ Президента Республики Беларусь от 20 февраля 2004 г. № 111 «О совершенствовании кадрового обеспечения

идеологической работы в Республике Беларусь», иные акты законодательства Республики Беларусь.

4. В Концепции используются следующие термины и их определения:

реализация ГКП в СОПС — это постоянный динамичный процесс достижения поставленных целей различными субъектами СК (центральный аппарат, управления СК по областям и г. Минску, межрайонные, городские и районные отделы СК), включающий совокупность средств, методов и ресурсов, осуществляемый в форме использования, соблюдения, исполнения и применения правовых норм, обеспечивающих реализацию кадрового потенциала в СК в соответствии с его основными задачами;

система принципов реализации СК ГКП в СОПС — это целостное системно-структурное упорядоченное единство средств правового регулирования общественных отношений, характеризующихся максимальной универсальностью, высшей степенью императивности, отражающих всеобщие, закономерные, существенные, типичные и системообразующие процессы осуществления данной политики, которые носят эксплицитный и имплицитный характер, находятся во взаимодействии между собой и подлежат системной классификации в пределах четырех групп: организации, управления, обеспечения и осуществления;

система субъектов, реализующих ГКП в СОПС, — это иерархически структурированная совокупность взаимосвязанных компетентных органов и подразделений общегосударственного, ведомственного, регионального и районного уровней, осуществляющих в зависимости от объема своей компетенции государственно-властные полномочия и конкретные управленческие решения в пределах структурного подразделения на подчиненных руководителю по службе сотрудников, а также полномочий, реализующих сущностно-концептуальное, функциональное и идеологическое направления данной политики и распространяющихся в том числе на кадры, не находящиеся в прямой подчиненности по службе;

критерии оценки эффективности реализации СК ГКП в СОПС — это единые подходы к оценке эффективности и повышению результативности основных направлений деятельности СК в данной области.

ГЛАВА 2 ЦЕЛИ И ПРИНЦИПЫ РЕАЛИЗАЦИИ ГОСУДАРСТВЕННОЙ КАДРОВОЙ ПОЛИТИКИ В СЛЕДСТВЕННОМ КОМИТЕТЕ

5. Целью Концепции является необходимость реализации стратегического курса на формирование оптимального подбора, рациональной расстановки, подготовки и воспитания кадров, создание условий для поддержания их профессионального уровня, эффективное использование и развитие кадрового потенциала СК, основанного на законодательстве и практике его применения с учетом позитивного отечественного и зарубежного опыта в рассматриваемой сфере.

6. Принципы реализации ГКП в СОПС:

принципы организации: подконтрольность и подотчетность Президенту Республики Беларусь; стабильность службы и единство осуществления ГКП; единство понимания цели качественного и оперативного осуществления досудебного уголовного производства и командной работы по ее достижению; вертикальное осуществление ГКП; сочетание коллегиальности и единоначалия в реализации ГКП; двойное подчинение при ее осуществлении; зонально-линейное осуществление ГКП; эффективность и экономическая обоснованность организационно-штатной структуры СК;

принципы управления: стратегическая направленность и плановость формирования кадров; комплексность и согласованность с основными задачами; системность и последовательность деятельности субъектов; открытость; оперативность кадрового реагирования; гибкость и научность кадровой политики;

принципы обеспечения: правовая, социальная и экономическая защищенность сотрудников и гражданского персонала СК; стимулирование управленческой деятельности, справедливое вознаграждение за службу;

принципы осуществления: в сфере подбора и расстановки кадров (сочетание личных и морально-деловых качеств сотрудников и гражданского персонала; продвижение по службе, обновление и ротация); в сфере подготовки, переподготовки, повышения квалификации, аттестации сотрудников (содействие профессиональному

и личностному развитию сотрудников и гражданского персонала); в сфере воспитания кадрового потенциала (воспитание патриотичности, неукоснительное соблюдение служебной и трудовой дисциплины и др.).

ГЛАВА 3 **СТАДИИ ПРОЦЕССА РЕАЛИЗАЦИИ** **ГОСУДАРСТВЕННОЙ КАДРОВОЙ ПОЛИТИКИ** **В СЛЕДСТВЕННОМ КОМИТЕТЕ**

7. Содержание процесса осуществления СК ГКП в СОПС — совокупность взаимосвязанных между собой следующих стадий ее формирования и реализации.

8. Стадия формирования СК ГКП в СОПС включает:

правопонимание, направленное на создание правовых взглядов и идей, теорий и концепций, научно обосновывающих обеспечение надлежащими компетентными кадрами;

правотворчество, выражающееся в осуществлении познавательной-процессуальной деятельности субъектов, уполномоченных на разработку правовых средств механизма административно-правового регулирования общественных отношений, связанных с подбором, расстановкой, подготовкой и воспитанием кадров;

9. Стадия реализации СК ГКП в СОПС включает:

использование гражданами права на труд, на выбор профессии, рода занятия и работы в соответствии с призванием, способностями, образованием, профессиональной подготовкой и с учетом общественных потребностей, обеспечиваемое посредством определения уполномоченными сотрудниками и гражданским персоналом СК кадровой потребности и оптимального заполнения должностей кадрами, способными решать возложенные задачи;

соблюдение правовых норм, связанных с реализацией субъективного права на труд; проверку моральных и деловых качеств кандидатов на службу, физических, профессиональных, квалификационных и иных способностей, предъявляемых к сотрудникам СОПС; осуществление особого порядка приема, увольнения и иных процедур, связанных с применением мер правового воздействия;

исполнение сотрудниками и гражданским персоналом СК юридических обязанностей по осуществлению кадровой работы, основанных на единообразном применении установленных нормативными правовыми актами предписаний;

правоприменение, осуществляемое в установленных формах и связанное с принятием и исполнением индивидуально-правовых решений о (об) приеме на службу, заключении контракта о службе, назначении на должность, перемещении и переводе; временном исполнении обязанностей по должности, отстранении от исполнения служебных обязанностей, временном отстранении от должности, зачислении в распоряжение Председателя СК или другого начальника; прикомандировании, приостановлении службы; аттестации, профессиональной подготовке сотрудников, служебной дисциплине, режиме рабочего времени; отпуске, денежном довольствии; гарантиях и компенсациях сотрудникам; увольнении сотрудников; предельном возрасте состояния на службе, восстановлении в должности, специальном звании и на службе.

ГЛАВА 4

ОСНОВНЫЕ НАПРАВЛЕНИЯ РЕАЛИЗАЦИИ СЛЕДСТВЕННЫМ КОМИТЕТОМ ГОСУДАРСТВЕННОЙ КАДРОВОЙ ПОЛИТИКИ

10. Основными направлениями реализации ГКП в СОПС являются осуществление сущностно-концептуального, функционального и идеологического направлений, имеющих целью выработку и воплощение в правовую реальность совокупности научных взглядов, идей и принципов, определяющих развитие ГКП в СК как вида государственно-правовой деятельности.

11. Реализация сущностно-концептуального направления ГКП в СОПС имеет целью совершенствование кадровой работы посредством:

подбора кадров для занятия отдельных должностей из числа граждан, не имеющих высшего юридического образования, при наличии иного образования, предусмотренного по должности, на которую они назначаются, — с одновременным направлением для переподготовки в Институт повышения квалификации и переподготовки

Следственного комитета (далее — Институт СК); системного изучения кадровыми подразделениями и руководителями УСК правоприменительной практики в сфере работы с кадрами, периодического рассмотрения ее на оперативных совещаниях УСК; выработки субъектами ГКП в СОПС стратегии деятельности на основе настоящей Концепции; создания и последующего функционирования постоянно действующей группы по подготовке проектов нормативных правовых актов в области кадровой политики; осуществления кадровыми подразделениями неофициальной инкорпорации соответствующего законодательства; вовлечения УСК и иных субъектов в мониторинг и подготовку нормативных правовых актов в области ГКП в СОПС;

внедрение новых технологий в деятельность Института СК как научного центра по совершенствованию работы с кадрами, обеспечивающего образовательную деятельность, повышение квалификации и переподготовку кадров для СК, иных государственных органов и организаций, осуществление научной деятельности в области досудебного производства, организацию и проведение воспитательной и идеологической работы в духе патриотизма, высокой гражданственности, гуманизма, уважения идеалов и традиций белорусского народа, выполнение иных служебных задач СК.

12. Функциональное направление реализации ГКП в СОПС направлено на:

совершенствование системы подбора, расстановки, подготовки и воспитания кадров СК путем внедрения практики использования института внештатных сотрудников как механизма отбора кадров в следственные подразделения; включения в содержание аттестационных листов сотрудников всесторонних и полных сведений о качественных и количественных показателях служебной деятельности по основным направлениям следственной работы; планового увольнения сотрудников в связи с достижением предельного срока службы в условиях минимального временного разрыва с периодом поступления на службу новых сотрудников из числа выпускников учреждений образования по юридическим специальностям; повышения материального стимулирования деятельности наставников;

повышение эффективности функционирования Института СК в качестве инновационного структурного подразделения СК, деятельность которого основывается на стратегическом планировании, современном менеджменте, информационных, цифровых и облачных технологиях, обеспечивающего качественную подготовку следователя для осуществления своих функций в ходе досудебного уголовного производства, защиты прав и свобод гражданина, общества и государства, в том числе прав четвертого и пятого поколения.

13. Идеологическое направление реализации ГКП в СОПС включает:

вовлечение в мероприятия, проводимые кадровыми подразделениями на областном и республиканском уровне, сотрудников районного звена;

осуществление идеологических мероприятий с учетом мотивации сотрудников СК;

вовлечение в организацию социокультурной деятельности общественных формирований, действующих в СК (офицерские собрания, союзы следователей, ветеранская организация, ОО «Белорусский республиканский союз молодежи», ОО «Союз женщин» и др.).

ГЛАВА 5

СУБЪЕКТЫ РЕАЛИЗАЦИИ ГОСУДАРСТВЕННОЙ КАДРОВОЙ ПОЛИТИКИ В СЛЕДСТВЕННОМ КОМИТЕТЕ

14. Реализация субъектами ГКП в СОПС осуществляется по трем направлениям (сущностно-концептуальное, функциональное и идеологическое) на основе установленных в настоящей Концепции критериев оценки эффективности.

15. Субъектами, осуществляющим сущностно-концептуальное направление, являются подразделения СК, участвующие:

в обеспечении реализации настоящей Концепции (главное следственное управление, главное управление по расследованию преступлений в сфере организованной преступности и коррупции, главное управление процессуального контроля, главное управление цифрового развития предварительного следствия, организационно-контрольное управление, управление кадров и идеологической

работы, управление правового обеспечения, отделы по работе с обращениями граждан, криминалистический, медицинского обеспечения, международно-правовой, управление собственной безопасности центрального аппарата СК, отдел анализа практики и методического обеспечения предварительного расследования, управления СК по областям и г. Минску);

в подготовке, принятии и неофициальной инкорпорации нормативных правовых и локальных актов (управления правового обеспечения, организационно-контрольное, кадров и идеологической работы центрального аппарата СК).

17. Субъектами, осуществляющими функциональное направление, являются субъекты, которые реализуют в данной сфере административно-управленческие, коммуникационно-аттестационные, организационно-обеспечивающие и обучающие функции. К ним относятся кадровые подразделения, руководители органов и подразделений различных уровней, наделенные полномочиями по приему на службу, включению в резерв на выдвижение, перемещению по службе, увольнению, Институт СК.

18. Субъекты, осуществляющие идеологическое направление, — это субъекты, организующие идеологическую работу; осуществляющие координацию и общее руководство идеологической работой; обеспечивающие идеологическую, информационно-пропагандистскую и социально-культурную деятельность. К ним относятся руководители и сотрудники подразделений кадров и идеологической работы, структурных подразделений центрального аппарата СК, управлений СК по областям и г. Минску, Института СК, межрайонных, городских и районных отделов СК.

19. Критериями оценки эффективности реализации СК ГКП в СОПС являются:

19.1 критерии оценки эффективности реализации сущностно-концептуального направления, включающие показатели профессионализма кадров, состояния здоровья кадров, состояния физической, огневой и специальной подготовки кадров, готовности и годности граждан нести службу;

19.2 критерии оценки эффективности реализации функционального направления, к которым относятся критерии:

эффективности подбора кадров, основывающиеся на показателях укомплектованности, которые включают удельный вес вакантных должностей, подобранных кандидатов, в том числе лиц, прошедших медицинскую комиссию, специальную проверку, включенных в резерв и исключенных из него;

эффективности расстановки кадров, включающие показатели среднего времени нахождения на определенной должности, среднего возраста сотрудников, гражданского персонала и руководителей СК, удельного веса специалистов со стажем работы до двух лет, назначенных на должности сотрудников из резерва Председателя СК и начальников управлений СК по областям и г. Минску;

эффективности подготовки кадров, включающие результаты экзаменов и тестирования в системе служебной подготовки, показатели количества и удельного веса кандидатов, прошедших переподготовку и повышение квалификации, находящихся на обучении в системе учреждений образования; количество неудовлетворительных оценок на экзаменах в учебном заведении; средняя оценка наставника-ми профессиональной подготовки сотрудников;

19.3 критерии эффективности реализации идеологического направления, к которым относятся критерии:

эффективности воспитательной работы;

эффективности индивидуальной воспитательной работы;

эффективности психологической работы;

эффективности информационно-пропагандистской работы, включающие показатели уровня востребованности официальных источников информации СК; количества и удельного веса подписчиков в социальных сетях на официальные СМИ; количества посещений за определенный период официального сайта СК, результаты онлайн-анкетирования;

эффективности социально-правовой деятельности, основанные на показателях уровня негативных социальных проявлений сотрудников и гражданского персонала;

эффективности социально-культурной деятельности, включающие показатели оценки состояния служебной и личной культуры сотрудников и гражданского персонала, приобщения их к культурным ценностям, пропаганде и формированию здорового образа жизни,

служебных традиций и ритуалов, результативности социально-культурных мероприятий, активности участия в них личного состава, результатов мониторинга отношения личного состава к их проведению.

20. Показатели, указанные в пункте 19 настоящей Концепции, устанавливаются отдельным приказом Председателя Следственного комитета.

ГЛАВА 6

ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

21. В процессе реализации ГКП в СОПС в настоящую Концепцию могут вноситься изменения с учетом динамики развития общественно-политических процессов, принятия соответствующих нормативных правовых актов Республики Беларусь, регулирующих данную сферу общественных отношений, а также с учетом практики их применения.

22. Контроль за ходом реализации настоящей Концепции возлагается на управление кадров и идеологической работы центрального аппарата СК, в том числе в рамках подготовки ежегодной информации Председателю СК о реализации ГКП о СОПС.

КРИТЕРИИ ЭФФЕКТИВНОСТИ ГОСУДАРСТВЕННОЙ КАДРОВОЙ ПОЛИТИКИ В СИСТЕМЕ ОРГАНОВ ПРЕДВАРИТЕЛЬНОГО СЛЕДСТВИЯ

**Таблица В 1. — Критерии эффективности реализации
сущностно-концептуального направления
государственной кадровой политики в системе органов
предварительного следствия**

Критерий	Показатели
1	2
Критерий профессионализма кадров СК	<p>1. Соотношение числа подозреваемых, в отношении которых по причине допущенных следователями нарушений необоснованно избиралась мера пресечения в виде заключения под стражу, лиц, которым по причине допущенных следователями нарушений необоснованно предъявлялось обвинение, а впоследствии их уголовное преследование прекращено по реабилитирующим основаниям при досудебном производстве, к 1000 обвиняемых по уголовным делам, переданным прокурору для направления в суд.</p> <p>2. Соотношение числа лиц, в отношении которых судами по причине допущенных следователями нарушений постановлены оправдательные приговоры либо вынесены постановления о прекращении производства по уголовным делам по реабилитирующим основаниям, к 1000 обвиняемых по уголовным делам, направленным прокурором в суд.</p> <p>3. Процентное соотношение числа отмененных начальником следственного подразделения постановлений о возбуждении уголовного дела, прекращении проверки, об отказе в возбуждении уголовного дела к числу принятых соответствующих решений.</p>

1	2
	<p>4. Процентное соотношение числа отмененных вышестоящим начальником следственного подразделения постановлений о возбуждении уголовного дела, прекращении проверки, об отказе в возбуждении уголовного дела к числу принятых соответствующих решений.</p> <p>5. Процентное соотношение числа отмененных прокурором постановлений о возбуждении уголовного дела, прекращении проверки, об отказе в возбуждении уголовного дела к числу принятых соответствующих решений.</p> <p>6. Процентное соотношение числа материалов, возвращенных в органы дознания, по которым прокурором приняты решения о возбуждении уголовного дела, к числу материалов, возвращенных в органы дознания.</p> <p>7. Процентное соотношение числа уголовных дел, производство по которым прекращено по реабилитирующим основаниям, без учета уголовных дел об исчезновении лица, о нарушении Правил дорожного движения или эксплуатации транспортных средств, возбужденных органом дознания или прокурором, к числу уголовных дел, предварительное следствие по которым окончено.</p> <p>8. Процентное соотношение числа уголовных дел, возвращенных прокурором для производства дополнительно предварительного расследования (за исключением дел, возвращенных судом в соответствии со ст. 280¹ УПК), к числу уголовных дел, переданных прокурору для направления в суд.</p> <p>9. Процентное соотношение суммы чисел уголовных дел, по которым предъявлялось новое обвинение в суде и проведены дополнительные следственные действия для получения новых</p>

1	2
	<p>доказательств, возвращенных судом прокурору для устранения препятствий к их рассмотрению, к числу уголовных дел, направленных прокурором в суд.</p> <p>10. Соотношение числа поступивших частных постановлений (определений) суда к 1000 уголовных дел, направленных прокурором в суд.</p> <p>11. Соотношение числа поступивших требований прокурора к 1000 уголовных дел, находящихся в производстве.</p> <p>12. Процентное соотношение числа отмененных начальником следственного подразделения постановлений о приостановлении предварительного следствия к числу принятых соответствующих решений.</p> <p>13. Процентное соотношение числа отмененных вышестоящим начальником следственного подразделения постановлений о приостановлении предварительного следствия к числу принятых соответствующих решений.</p> <p>14. Процентное соотношение числа отмененных прокурором постановлений о приостановлении предварительного следствия к числу принятых соответствующих решений.</p> <p>15. Процентное соотношение числа отмененных начальником следственного подразделения постановлений о прекращении предварительного расследования к числу принятых соответствующих решений.</p> <p>16. Процентное соотношение числа отмененных вышестоящим начальником следственного подразделения постановлений о прекращении предварительного расследования к числу принятых соответствующих решений.</p> <p>17. Процентное соотношение числа отмененных прокурором постановлений о прекращении</p>

1	2
	<p>предварительного расследования к числу принятых соответствующих решений.</p> <p>18. Процентное соотношение числа отмененных начальником следственного подразделения постановлений следователя о передаче уголовного дела прокурору для направления в суд к числу принятых соответствующих решений.</p> <p>19. Процентное соотношение числа материалов, разрешенных в срок свыше 10 суток (за исключением поступивших от органов дознания с продленным прокурором сроком рассмотрения заявления или сообщения о преступлении и материалов о насильственной смерти граждан без признаков преступления и ненасильственной смерти граждан), к числу разрешенных материалов.</p> <p>20. Процентное соотношение числа уголовных дел, оконченных в срок свыше двух месяцев, к числу уголовных дел, расследование по которым окончено (с повторными).</p> <p>21. Процентное соотношение числа уголовных дел, оконченных в срок до одного месяца, к числу уголовных дел, расследование по которым окончено (без повторных).</p> <p>22. Процентное соотношение суммы возмещенного ущерба к сумме ущерба, причиненного преступлениями по уголовным делам, расследование по которым окончено (без повторных).</p> <p>23. Процентное соотношение суммы возмещенного ущерба и стоимости имущества, на которое наложен арест в обеспечение возмещения ущерба, к сумме ущерба, причиненного преступлениями по уголовным делам, расследование по которым окончено (без повторных).</p> <p>24. Процентное соотношение суммы возмещенного ущерба и стоимости имущества, на которое</p>

1	2
	<p>наложен арест, к сумме ущерба, причиненного преступлениями по уголовным делам, расследование по которым окончено (без повторных).</p> <p>25. Процентное соотношение числа внесенных представлений об устранении причин и условий, способствовавших совершению преступлений, к числу уголовных дел, находившихся в производстве.</p> <p>26. Процентное соотношение числа внесенных представлений об устранении причин и условий, способствовавших совершению преступлений, по оконченному производством уголовным делам к числу уголовных дел, оконченных производством (с повторными).</p> <p>27. Процентное соотношение числа лично доложенных следователем представлений об устранении причин и условий, способствовавших совершению преступлений, к числу внесенных представлений.</p> <p>28. Соотношение числа проведенных лекций, бесед, сделанных докладов, иных форм правового просвещения граждан к 1000 материалов и уголовных дел, находившихся в производстве.</p> <p>29. Соотношение числа размещенных информационных сообщений в средствах массовой информации к 1000 материалов и уголовных дел, находившихся в производстве.</p> <p>30. Процентное соотношение числа раскрытых преступлений к сумме чисел раскрытых преступлений и нераскрытых преступлений.</p> <p>31. Соотношение числа полностью удовлетворенных (признанных обоснованными) жалоб на процессуальные действия и решения сотрудников (работников) СК, рассмотренных в соответствии с УПК, к 1000 материалов и уголовных дел, находившихся в производстве.</p>

1	2
	32. Соотношение числа частично удовлетворенных (признанных обоснованными частично) жалоб на процессуальные действия и решения сотрудников (работников) СК, рассмотренных в соответствии с УПК, к 1000 материалов и уголовных дел, находившихся в производстве.
Критерий состояния здоровья кадров СК	<ol style="list-style-type: none"> 1. Соотношение количества сотрудников, определенных в диспансерные группы (1, 2, 3, 4, 5, ЛФК) к общему их количеству. 2. Соотношение количества заболеваний сотрудников к общему их количеству. 3. Соотношение дней нетрудоспособности сотрудников к общему их количеству. 4. Соотношение сотрудников, привитых от сезонных вирусных заболеваний, к общему их количеству.
Критерий состояния физической, огневой и специальной подготовки кадров СК	<ol style="list-style-type: none"> 1. Количество и удельный вес сотрудников, сдавших неудовлетворительно экзамены по физической подготовке. 2. Количество и удельный вес сотрудников, сдавших неудовлетворительно экзамены по огневой подготовке. 3. Количество и удельный вес сотрудников, сдавших неудовлетворительно экзамены по специальной подготовке. 4. Количество и удельный вес сотрудников, имеющих классную квалификацию 1, 2, 3-й степеней.
Критерий оценки готовности и годности граждан нести службу в СК	<ol style="list-style-type: none"> 1. Соотношение некомплекта и резерва для замещения должностей из числа старшекурсников, выпускников юридических УВО. 2. Соотношение некомплекта и резерва для замещения должностей из числа внештатных сотрудников СК.

Таблица В 2. — Критерии эффективности реализации функционального направления государственной кадровой политики в системе органов предварительного следствия

Критерий	Показатели
Критерий эффективности подбора	<ol style="list-style-type: none"> 1. Удельный вес вакантных должностей от штатной численности (некомплект). 2. Количество и удельный вес подобранных кандидатов на службу. 3. Удельный вес лиц, прошедших медицинскую комиссию, от количества подобранных на службу. 4. Удельный вес лиц, прошедших специальную проверку, от количества подобранных на службу. 5. Количество включенных сотрудников в резерв и исключенных из него.
Критерий эффективности расстановки	<ol style="list-style-type: none"> 1. Среднего времени нахождения на определенной должности в СК. 2. Среднего возраста сотрудников и гражданского персонала СК. 3. Средний возраст руководителей подразделений СК. 4. Удельный вес специалистов со стажем работы до двух лет. 5. Удельный вес назначенных на должности сотрудников из резерва Председателя СК и начальников УСК.
Критерий эффективности подготовки	<ol style="list-style-type: none"> 1. Количество и удельный вес неудовлетворительных оценок по служебной подготовке. 2. Количество и удельный вес кандидатов, прошедших переподготовку и повышение квалификации. 3. Количество и удельный вес находящихся на обучении в системе учреждений образования. 4. Средняя оценка наставниками профессиональной подготовки сотрудников, впервые назначенных на должности в СК. 5. Количество и удельный вес неудовлетворительных оценок на экзаменах в ведомственном учебном заведении. 6. Количество и удельный вес неудовлетворительных оценок прохождения практики во время обучения в ведомственном учебном заведении.

Таблица В 3. — Критерии эффективности реализации идеологического направления государственной кадровой политики в системе органов предварительного следствия

Критерий	Показатели
1	2
<p>Критерий эффективности воспитательной, индивидуальной воспитательной и психологической работ</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Количество и удельный вес производственного травматизма, в том числе в состоянии алкогольного опьянения, по причинам личной неосторожности, противоправных действий других лиц, допущенных нарушений в сфере охраны труда, формального отношения к созданию безопасных условий труда. 2. Количество и удельный вес дорожно-транспортных происшествий, в том числе повлекших смерть или причинение тяжких телесных повреждений, совершенных в состоянии алкогольного или наркотического опьянения; суицидов среди личного состава, в том числе по причинам социальной неустроенности, личных, семейно-бытовых, служебных проблем, наличия заболевания, в состоянии алкогольного или наркотического опьянения. 3. Удельный вес личного состава, поощренного следующими видами награждения: государственные награды, холодное оружие, нагрудный знак СК, Почетная грамота СК, ценный подарок или деньги; занесение в книгу Почета СК или УСК, присвоение очередного специального звания досрочно или на одну ступень выше специального звания, предусмотренного по занимаемой должности; объявление благодарности; досрочное снятие взыскания. 4. Количество и удельный вес преступлений, совершенных сотрудниками и гражданским персоналом СК, в том числе, связанных с использованием служебных полномочий, коррупционной направленности, совершенных в состоянии алкогольного или наркотического опьянения.

1	2
	<p>5. Количество и удельный вес административных правонарушений, совершенных сотрудниками и гражданским персоналом СК, в том числе в служебное время, в служебной форме, в состоянии алкогольного или наркотического опьянения, связанных с исполнением служебных обязанностей, нарушениями ПДД, природоохранного законодательства.</p> <p>6. Количество и удельный вес дисциплинарных (трудовых) правонарушений, совершенных сотрудниками и гражданским персоналом СК, в том числе связанных с распитием спиртных напитков или нахождением на рабочем месте в состоянии алкогольного опьянения, нарушением уголовно-процессуального законодательства при расследовании уголовных дел, нетактичным и невежливым обращением с гражданами, нарушением установленного распорядка рабочего времени, невыполнением приказов начальников.</p>
<p>Критерии эффективности информационно-пропагандистской работы</p>	<p>1. Удельный вес неудовлетворительных оценок итогового тестирования по идеологической подготовке сотрудников и гражданского персонала СК.</p> <p>2. Средняя оценка итогового тестирования по идеологической подготовке сотрудников и гражданского персонала СК.</p> <p>3. Удельный вес участия (посещаемость) сотрудников и гражданского персонала СК в проведении идеологической подготовки.</p> <p>4. Соотношения тиража ведомственного научно-практического журнала «Предварительное расследование» и штатной численности личного состава.</p> <p>5. Количество и удельный вес подписчиков в социальных сетях на официальные СМИ СК.</p>

1	2
	<p>6. Количество посещений за определенный период официального сайта СК.</p> <p>7. Результаты онлайн-анкетирования.</p>
<p>Критерий эффективности социально-правовой деятельности</p>	<p>1. Количество и удельный вес сотрудников с неудовлетворительной оценкой климата в коллективе.</p> <p>2. Количество и удельный вес сотрудников с признаками синдрома выгорания следователей.</p> <p>3. Количество и удельный вес сотрудников, неудовлетворенных организацией работы в следственном подразделении.</p>
<p>Критерий эффективности социокультурной деятельности</p>	<p>1. Количество и удельный вес сотрудников и гражданского персонала, принимающих участие в культурно-массовых и спортивных мероприятиях, а также мероприятиях, связанных со служебными традициями и ритуалами.</p> <p>2. Количество и удельный вес неудовлетворительной оценки проведенных, в том числе общественными формированиями, соответствующих мероприятий в подразделениях СК.</p>

Научное издание

Носкевич Иван Данилович,
Рябцев Леонид Михайлович

**СЛЕДСТВЕННЫЙ КОМИТЕТ РЕСПУБЛИКИ БЕЛАРУСЬ
КАК СУБЪЕКТ РЕАЛИЗАЦИИ ГОСУДАРСТВЕННОЙ
КАДРОВОЙ ПОЛИТИКИ В СИСТЕМЕ ОРГАНОВ
ПРЕДВАРИТЕЛЬНОГО СЛЕДСТВИЯ:
АДМИНИСТРАТИВНО-ПРАВОВЫЕ АСПЕКТЫ**

Монография

Ответственный за выпуск *Т.А. Фалалеева*
Верстка *С.А. Шуляк*

Подписано в печать 03.12.2024.

Формат 60×84/16. Бумага офсетная. Печать офсетная.
Усл. печ. л. 14,64 . Уч.-изд. л. 12,43. Тираж 50 экз. Заказ.

Издатель и полиграфическое исполнение:
Государственное предприятие «СтройМедиаПроект».
Свидетельство о государственной регистрации издателя,
изготовителя, распространителя печатных изданий:

№1/43 от 03.10.2013, № 2/42 от 13.02.2014.

Ул. В. Хоружей, 13/61, 220123, г. Минск.