

## ЮРИДИЧЕСКИЕ НАУКИ

СУДЕБНАЯ ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ, ПРОКУРОРСКАЯ ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ,  
ПРАВООХРАНИТЕЛЬНАЯ И ПРАВООХРАНИТЕЛЬНАЯ ДЕЯТЕЛЬНОСТЬПРОДВИЖЕНИЕ ПО СЛУЖБЕ В КОНТЕКСТЕ ОРГАНИЗАЦИИ СТИМУЛИРОВАНИЯ  
СОТРУДНИКОВ В СЛЕДСТВЕННЫХ ПОДРАЗДЕЛЕНИЯХ МВД РОССИИ*Богатырева Любовь Игоревна**научный сотрудник отдела планирования и контроля научных исследований  
научно-исследовательского центра Академии управления МВД России,  
РФ, г. Москва**E-mail: bogatyreva-lubov@mail.ru*PROMOTION IN THE CONTEXT OF ORGANIZING EMPLOYEE INCENTIVES  
IN THE INVESTIGATIVE UNITS OF THE MINISTRY OF INTERNAL AFFAIRS OF RUSSIA*Bogatyreva Lyubov**Researcher planning department and control scientific research  
research center of the Academy of management of the MIA of Russia  
Russia, Moscow*

## АННОТАЦИЯ

. В статье приведены данные исследования, направленного на установление особенностей продвижения по службе в следственных подразделениях. Рассмотрены кадровые тенденции в системе МВД России, характеризующие основные аспекты перемещений сотрудников по карьерной лестнице. Обозначена актуальность данной тематики в условиях необходимости сохранения кадрового потенциала органов предварительного следствия. Отмечена важность проведения объективной оценки профессиональной деятельности следователей при принятии управленческих решений кадровой направленности. Даны практические рекомендации, направленные на повышение качества принимаемых кадровых решений в данной сфере.

## ABSTRACT

The article presents data from a study aimed at establishing the features of career advancement in investigative units. Personnel trends in the system of the Ministry of Internal Affairs of Russia, characterizing the main aspects of the movement of employees along the career ladder, are considered. The relevance of this topic in the context of the need to maintain the personnel potential of the preliminary investigation authorities is indicated. The importance of an objective assessment of the professional activity of investigators in making managerial decisions of a personnel orientation was noted. Practical recommendations aimed at improving the quality of personnel decisions in this area are given.

**Ключевые слова:** Министерство внутренних дел Российской Федерации, органы предварительного следствия, следственные подразделения, кадровые тенденции, продвижение по службе, стимулирование.

**Keywords:** Ministry of the Interior of the Russian Federation, preliminary investigation bodies, investigative units, staffing trends, career advancement, promotion, inspiration.

В условиях необходимости сбережения кадрового состава органов предварительного следствия МВД России одним из приоритетных направлений повышения эффективности организации стимулирования является своевременная реализация права на продвижения по службе в отношении наиболее перспективных сотрудников.

Актуальность исследования особенностей продвижения по службе в следственных подразделениях

органов внутренних дел подтверждается тем, что большинство сотрудников заинтересованы в карьерном росте, который выступает одновременно как высокой оценкой их прошлых заслуг, так и гарантом повышения будущего социального статуса [4, с. 154]. Отметим также, что в перспективе значимость принятия управленческих решений в данной сфере будет возрастать ввиду того, что «в ценностном сознании

российской молодежи доминируют ориентации на достижение личного успеха» [6, с. 12].

Проведение сравнительного анализа сведений о сменяемости руководящего звена в следственных подразделениях МВД России, позволило сформулировать ряд выводов:

- во-первых, в следственных подразделениях ярко проявилась общая ведомственная кадровая тенденция значительного увеличения числа руководителей, пробывших в своей должности менее года (рост с 7,8 % в 2013 г. до 14,0 % в 2016 г.) [2], детерминируемая повышенной текучестью кадров и интенсификацией оттока сотрудников, имеющих выслугу лет для назначения пенсии;

- во-вторых, динамика дальнейших кадровых перемещений сменяемых руководителей выявила еще одну общую ведомственную кадровую тенденцию - снижение числа назначений руководителей на нижестоящие должности. Так, если в 2013 г. доля данных кадровых решений в следственных подразделениях составляла 21,9 % от числа всех перемещений руководящего состава, то в 2017 г. доля решений о понижении руководителей снизилась до 16,8 %. Одновременно с этим, в следственных подразделениях зафиксирован рост числа назначений руководящего состава на равнозначные должности (с 11,6 % от числа всех перемещений руководящего состава в 2013 г. - до 14,7 % в 2017 г.) [2].

Снижение количества случаев понижения в должности и увеличение количества решений о «горизонтальном» перемещении руководителей, свидетельствуют о повышении уровня лояльности со стороны вышестоящего руководства, обусловленного снижением числа сотрудников, обладающих достаточным стажем службы в следственных подразделениях для назначения на должности первичного руководящего звена.

Очевидно, что в условиях обозначенных кадровых тенденций основой для принятия управленческих решений о перемещении сотрудников по карьерной лестнице должна служить объективная оценка профессиональной деятельности следователей.

По мнению Ю.А. Цветкова, «судья, рассматривающий дело, как никто другой обладает достаточно точным представлением о качестве работы того или иного следователя» [7]. В связи с чем, он предлагает использовать в оценке следственной деятельности метод «360 градусов», подразумевающий привлечение к этой работе представителей государственных органов, осуществляющих непосредственное взаимодействие со следователем. Отметим, что для повышения объективности оценки профессиональной деятельности следователей также может применяться метод обобщения независимых характеристик, «состоящий в сопоставлении характеристик, составленных различными субъектами оценки на одного и того же сотрудника» [5, с. 113].

В ходе социологического исследования, проведенного в форме анкетирования 305 сотрудников органов предварительного следствия, на вопрос о том,

что способствует продвижению по службе, 43 % опрошенных следователей ответили - высокие качественные показатели в работе, 32 % – высокие количественные показатели, 4 % участников выразили уверенность, что карьерное продвижение зависит от организаторских способностей и наличия лидерских качеств, однако, 21 % опрошенных уверены, что продвижение по службе не зависит от перечисленных факторов.

В данном контексте, обратимся к мнению Л.В. Карташовой, которая среди особенностей карьерного продвижения, сформировавшихся в современных российских условиях, отдельно отмечает высокую ценность лояльности к руководству [3, с. 65]. Очевидно, что проявление данной особенности может значительно снижать эффективность реализации права продвижения по службе и провоцировать отток перспективных сотрудников из органов предварительного следствия.

В следственных подразделениях МВД России роль руководителя обладает повышенной значимостью, определяемой наличием процессуальных полномочий самостоятельного участника уголовного судопроизводства со стороны обвинения. Процессуальные полномочия начальника следственного органа включают в себя руководство расследованием преступлений, предусматривающее право проверять материалы уголовного дела, давать указания следователю о направлении расследования, производстве следственных действий, о квалификации преступления и объеме обвинения, право изъятия уголовного дела у следователя, отстранения его от производства расследования, отмены принятых незаконных или необоснованных процессуальных решений следователя [1]. Соответственно, отсутствие у руководителя необходимых профессиональных знаний и навыков следственной деятельности является крайне негативным фактором, оказывающим влияние на результаты деятельности всего служебного коллектива [8, с. 66].

В заключение отметим организационные моменты, заслуживающие отдельного внимания при принятии кадровых решений, касающихся продвижения сотрудников по службе:

- назначение на руководящие должности сотрудников, специализирующихся на расследовании преступлений «узкой» направленности;
- возможное замещение должности начальника и заместителя начальника сотрудниками, ранее проходившими службу в одном подразделении (в связи с формированием схожего опыта внутри- и межведомственного взаимодействия, уголовно-процессуальной и управленческой деятельности);
- одновременное замещение должности начальника и заместителя начальника подразделения сотрудниками, при отсутствии у них стажа службы на соответствующих должностях (с целью недопущения негативного влияния адаптационного периода руководителей на эффективность деятельности и состояние морально-психологического климата в подразделении).

**Список литературы:**

1. Уголовно-процессуальный кодекс Российской Федерации от 18 декабря 2001 г. № 174-ФЗ // Собрание законодательства Российской Федерации. 2001. № 52 (ч. I), ст. 4921.
2. Сведения о состоянии работы с кадрами органов внутренних дел Российской Федерации за 2013, 2014, 2015, 2016, 2017, 2018 годы: Сборники аналитических и информационных материалов. – М.: ДГСК МВД России, 2014-2019.
3. Карташова Л.В. Управление человеческими ресурсами: учеб. пособие / Л.В. Карташова. – М.: ИНФРА-М, 2013. – 234 с.
4. Лушникова М.В. Очерки теории трудового права: монография / М.В. Лушникова, А.М. Лушников. – СПб.: Изд-во «Юридический центр Пресс», 2006. – 938 с.
5. Теория и практика социального управления: слов. - справ. / авт. - сост. Е.Ф. Яськов / Академия управления МВД России. – М., 1997. - 268 с.
6. Ценностные ориентации молодежи. Итоги социологического исследования / под ред. Е.П. Савруцкой. – М.: Директ-Медиа, 2014. – 306 с.
7. Цветков Ю.А. Как улучшить качество следствия / Ю.А. Цветков // Уголовный процесс. - 2017. - № 5 . - С. 11.
8. Юридическая психология: Психологические особенности личности работников правоохранительных органов: учебно-практическое пособие \ И. А. Базанов [и др.]; под общ. ред. Ю.В. Синягина. - М.: Изд-во РАГС, 2006. – 184 с.