

УДК 342.5

**ПРИМЕНЕНИЕ КАТЕГОРИИ  
«РЕЙТИНГ СЛУЖЕБНО-ЛИЧНОСТНОЙ КОМПЕТЕНТНОСТИ»  
ПРАВООХРАНИТЕЛЬНОГО СЛУЖАЩЕГО КАК ВАЖНОГО  
НАПРАВЛЕНИЯ ОПТИМИЗАЦИИ ФОРМИРОВАНИЯ  
ВЫСОКОКВАЛИФИЦИРОВАННОГО КАДРОВОГО СОСТАВА  
ПРАВООХРАНИТЕЛЬНЫХ ОРГАНОВ**

**Т. М. Занина**

*Воронежский институт МВД России*

Поступила в редакцию 3 марта 2010 г.

**Аннотация:** с целью формирования высококвалифицированного кадрового состава правоохранительных органов автором статьи предлагается рейтинг служебно-личностной компетентности правоохранительного служащего.

**Ключевые слова:** государственная служба, правоохранительная служба, рейтинг, профессиональная деятельность.

**Abstract:** low professionalism and competence of law-enforcement officials is a problem, which formed by the prolonged absence of systematic and targeted human resources policies. In modern conditions for increasing the interest of law-enforcement officials it is necessary to develop a system of ratings of their professional activities in order to increase the proportion of objective factors in the formation of the staff of law-enforcement officials. In order to generate highly qualified staff of law-enforcement officer author of the article offers top service and personal competence of law-enforcement officer.

**Key words:** public service, law-enforcement agencies, rating, professional activities.

Приоритетные направления реформирования правоохранительной службы на современном этапе закреплены в Федеральной программе «Реформирование и развитие государственной службы Российской Федерации (2009—2013 годы)», утвержденной Указом Президента РФ от 10 марта 2009 г.<sup>1</sup>

Выделено три направления:

а) формирование государственной службы как целостного государственно-правового института, создание системы управления государственной службой;

б) внедрение на государственной службе эффективных технологий и современных методов кадровой работы;

в) повышение эффективности государственной службы и результативности профессиональной служебной деятельности государственных служащих.

---

<sup>1</sup> О федеральной программе «Реформирование и развитие системы государственной службы Российской Федерации (2009—2013 годы)»: указ Президента РФ от 10 марта 2009 г. № 261 // Собр. законодательства Рос. Федерации. 2009. № 11. Ст. 1277.

© Занина Т. М., 2010

Следует указать на то, что на правоохранительной службе существует проблема низкого профессионализма и компетентности правоохранительных служащих, которая стала возможна в силу продолжительного отсутствия системной и целенаправленной кадровой политики. Формы и методы кадровой политики, применяемые в настоящее время, утратили свою актуальность, стали неэффективны в новых условиях, не подкреплены нормативной и научно-методической базой.

Как показывает практика, отдельные кадровые технологии, связанные с оценкой деятельности правоохранительных органов и их подразделений, не применяются в кадровой работе, а если и применяются в отдельных случаях, то не в полной мере решают задачи по оценке эффективности (результативности) деятельности каждого правоохранительного служащего из-за отсутствия конкретных методик.

В деятельности правоохранительных органов преобладает роль субъективного фактора при оценке служащих, что обусловлено отсутствием современных механизмов стимулирования государственных служащих к исполнению служебных обязанностей на высоком профессиональном уровне.

Кроме того, отсутствуют мотивация дальнейшего должностного роста и объективная возможность служащих влиять на результаты своей профессиональной деятельности. В настоящее время сложилась такая ситуация, что служащие правоохранительных органов не знают критериев оценки их деятельности, не верят в их объективность и вследствие этого — в возможность назначения на вышестоящие должности.

В современных условиях для повышения заинтересованности служащих правоохранительных органов необходимо выработать систему рейтинговой оценки их профессиональной деятельности в целях повышения доли объективного фактора при формировании кадрового состава. Всё это обусловило необходимость внедрения категории «рейтинг служебно-личностной компетентности» (далее — служебно-личностный рейтинг) и разработки методики ее внедрения на правоохранительной службе.

Необходимо отметить, что служебно-личностный рейтинг объединяет, универсализирует различные показатели служебной деятельности и тем самым переводит субъективные оценки в объективные характеристики.

Данная правовая категория совершенствует институт объективной оценки служебной деятельности наряду с другими. Оценка руководителем подчиненного остается доминирующим фактором кадровой работы.

Анализ правоохранительной практики показывает, что регулярная оценка деловых и личностных качеств служащих правоохранительных органов занимает важное место в комплексе мер по формированию высококвалифицированного кадрового состава. Как отмечает А. А. Кубозев, это обусловлено следующими обстоятельствами:

— во-первых, основным назначением (миссией) оценки персонала является регулярное и оперативное обеспечение субъекта управления объективной информацией о состоянии и тенденциях изменения профес-

сионализма сотрудников и кадрового потенциала правоохранительного органа в целом;

— во-вторых, оценка отдельных правоохранительных служащих позволяет определить их личный вклад в общий результат служебной деятельности правоохранительного органа и степень его влияния на достижение этого результата;

— в-третьих, оценки потенциала правоохранительного служащего позволяют определить соответствие его характеристик нормативной модели служебного места, установить профессионально-квалификационный уровень, профессиональную пригодность и его будущую служебную карьеру;

— в-четвертых, оценка сотрудников является одной из составляющих механизма управления персоналом правоохранительного органа<sup>2</sup>.

Результаты оценки могут являться основой для принятия субъектами управления обоснованных решений об отборе кандидатов на правоохранительную службу, продвижении по службе, расстановке персонала, определении размеров должностных окладов и надбавок денежного довольствия по результатам служебной деятельности, поощрении, обучении и повышении квалификации персонала в правоохранительном органе и вне его.

Служебная составляющая рейтинга будет в большей степени стимулировать эффективность служебной деятельности. Она позволит сотруднику не только видеть объективную оценку своей деятельности и ее эффективности со стороны руководителя, но и выставлять свою кандидатуру на замещение вышестоящих должностей на конкурсной основе.

Создание модели компетенций правоохранительного служащего позволит наиболее системно отбирать тех лиц, которые могут повысить эффективность своей деятельности в процессе службы.

Эффективная модель компетенций должна основываться на следующих базовых принципах:

— ясность и простота используемых в модели компетенций формулировок для понимания всеми служащими;

— реалистичность, практическая применимость модели компетенций к управлению работой всего персонала, к которому относится модель;

— учет ожидаемых и планируемых изменений, которые могут произойти в будущем;

— дискретность компетенций (индикаторы компетенций не должны пересекаться);

— восприимчивость компетенций к организационному контексту (учет конкретной культуры, компании)<sup>3</sup>.

Следует отметить, что модель компетенций должна быть не застывшей, а мобильной и изменчивой; в процесс моделирования должен вовлекаться значительный круг заинтересованных людей.

---

<sup>2</sup> См.: Кобозев А. А. Роль оценки в управлении персоналом органов внутренних дел // Вестник ВИПК сотрудников МВД России. 2008. № 2. С. 56—59.

<sup>3</sup> См.: Красностанова М. В., Осетрова В. Assessment Centr для руководителей : опыт реализации в российской компании, упражнения, кейсы. М., 2007. С. 27—28.

Можно выделить основные характеристики рейтинга служебно-личностных компетенций:

— количественная оценка по балльной шкале различных служебных и личностных показателей правоохранительного служащего;

— составляющие служебно-личностного рейтинга обладают универсальностью, являются общими для всех правоохранительных служащих;

— позволяет правоохранительному служащему самостоятельно влиять на изменение своего рейтинга в сторону его повышения, тем самым способствует объективности карьерного (должностного) роста;

— оценка служебно-личностного рейтинга должна осуществляться в процессе конкурсов на замещение вакантных должностей, при назначении на должности и проведении аттестаций;

— позволяет снизить или исключить роль субъективного фактора в оценке правоохранительного служащего;

— позволит выработать универсальную модель служебно-личностного рейтинга, который будет количественным показателем уровня развития служебных компетенций.

Представляется, что служебно-личностный рейтинг — это количественный показатель оценки по балльной шкале совокупности служебно-личностных компетенций правоохранительных служащих, оценка которого осуществляется в процессе осуществления кадровых технологий и лежит в основе карьерного (должностного) роста правоохранительного служащего.

Оценка профессиональной пригодности правоохранительного служащего — это сложный, многогранный процесс, включающий в себя многоплановую оценку различных качеств человека, определяющих эффективность его деятельности на той или иной должности. Такая оценка включает в себя и деятельность служб психологического обеспечения.

Выявляются и оцениваются следующие составляющие личности:

1) профессиональная мотивация как побудительная и направляющая активность личности на удовлетворение не только биологических потребностей, но и прежде всего потребности в труде, познании, общении, самоутверждении, самореализации, самосовершенствовании и т. д.;

2) общая и профессиональная подготовленность в форме предварительных (для освоения профессии) и квалификационных (с учетом уровня профессионализации) знаний, навыков и умений, необходимых для выполнения типовых и нестандартных трудовых задач;

3) уровень функциональной готовности и резервов организма к трудовой деятельности, развитие профессионально важных физиологических функций анализаторов и физических качеств (сила, скорость, выносливость, ловкость);

4) состояние индивидуально-психологических функций человека, и прежде всего профессионально важных качеств, для конкретной деятельности, характеризующих познавательные процессы и психомоторику, темпераментальные особенности.

Оценка данных категорий не является статичной и неизменной. Развитие профессионально важных качеств осуществляется в течение всей

профессиональной деятельности правоохранительного служащего, в которой принимают участие как непосредственное руководство, так и психологи. Активность самой личности обеспечит возможность получения необходимых баллов для продвижения по службе.

Оценка показателей служебно-личностного рейтинга правоохранительных служащих должна осуществляться систематически. Ее целесообразно проводить ежегодно либо по мере необходимости, например при убытии правоохранительного служащего в другой орган (подразделение).

В правоохранительном органе на постоянной основе должна работать комиссия по служебно-рейтинговой оценке правоохранительных служащих. Состав комиссии утверждается руководителем правоохранительного органа. Целесообразно включить в состав комиссии по служебно-рейтинговой оценке сотрудников, имеющих высокий служебно-личностный рейтинг. Положение о комиссии по служебно-рейтинговой оценке правоохранительных служащих разрабатывается применительно к особенностям деятельности правоохранительного органа. Объективность принятия решения комиссии должна обеспечиваться включением в ее состав в качестве независимых экспертов специалистов по правовым, управленческим вопросам и направлениям деятельности правоохранительного органа. При определении правового механизма работы комиссии целесообразно построить аналогию с работой аттестационной комиссии, т.е. правомочность принятия решений комиссии по служебно-рейтинговой оценке при наличии 2/3 ее состава решения принимаются большинством голосов и т.д.

Жалоба на неполноту и необъективность работы комиссии может быть подана на имя руководителя правоохранительного органа, который принимает решение по данной жалобе. В случае несогласия с решением по жалобе правоохранительный служащий вправе обжаловать его в суде.

Для автоматизации ведения служебно-личностного рейтинга правоохранительных служащих целесообразно внедрение специальных программных комплексов в деятельность отделов, подготавливающих проекты приказов на сотрудников, например отделы кадров, воспитательной работы, делопроизводства и режима и др.

При автоматизации внедрения категории «служебно-личностный рейтинг правоохранительного служащего» необходимо учитывать, что данные служебно-личностного рейтинга связаны с категорией «персональные данные правоохранительного служащего» и подлежат защите.

В соответствии с Федеральным законом «О персональных данных» от 27 июля 2006 г.<sup>4</sup> персональные данные — любая информация, относящаяся к определенному или определяемому на основании такой информации физическому лицу (субъекту персональных данных), в том числе его фамилия, имя, отчество, год, месяц, дата и место рождения, адрес, семейное, социальное, имущественное положение, образование, профессия, доходы, другая информация.

---

<sup>4</sup> См.: О персональных данных : федер. закон РФ от 27 июля 2006 г. № 152-ФЗ // Собр. законодательства Рос. Федерации. 2006. № 31. Ст. 3451.

Учитывая, что персональные данные затрагивают служебные характеристики физического лица, его личностные характеристики, информация служебно-личностного рейтинга должна составлять содержание персональных данных правоохранительного служащего. Однако в настоящее время ни в одном нормативном акте (законодательном или ведомственном) не закреплено определение персональных данных правоохранительных служащих.

Действия по обработке информации о служебно-личностном рейтинге (передача, хранение, учет, изменение и т.д.) должны проводиться только операторами, имеющими соответствующий допуск к работе с документами, имеющими гриф «ДСП». В отношении информации служебно-личностного рейтинга отдельных категорий правоохранительных служащих (руководители, сотрудники специальных подразделений и других категорий) целесообразно установить форму допуска «совершенно секретно» и «секретно». Допустимо применение и иных форм обеспечения конфиденциальности данных служебно-личностного рейтинга применительно к конкретному правоохранительному органу. Персональная ответственность за обеспечение конфиденциальности данных служебно-личностного рейтинга возлагается на руководителя правоохранительного органа.

В нормах Федерального закона «О правоохранительной службе Российской Федерации» должны найти развитие в качестве сведений, составляющих персональные данные правоохранительного служащего, информация о служебно-личностном рейтинге правоохранительного служащего, а также механизм их информационно-правовой защиты.

Внедрение служебно-рейтинговой оценки позволит перейти к универсализации общих требований ко всем служащим правоохранительных органов. В качестве критериев рейтинговой оценки выбраны те компетенции, которые позволят по-новому оценить служебно-личностные характеристики правоохранительных служащих. Разработка и внедрение служебно-рейтинговой оценки создадут систему мотивации карьерного роста правоохранительных служащих как важного условия прохождения государственной службы.