

имеют обязанности страхования помимо поста заседателя, должны подать заявку на медицинское страхование, в таком случае обязанность страхования возникает в день выбора их на пост судебного заседателя, истекает в день окончания срока полномочий или преждевременной недействительности мандата. Основой исчисления взноса судебных заседателей является сумма выплачиваемых им суточных.

Таким образом, в свете польского опыта периода системных перемен, хоть – в отличие от судьи, но согласно теоретическим принципам – судебный заседатель не обязан быть профессионально подготовленным к решению правовых споров, для него не предусмотрены некоторые другие гарантии независимости (в том числе материальные), несмотря на все вышеперечисленное, нет существенного риска нанесения ним вреда тщательно реализованному праву на суд и получение справедливого решения. Прежде всего, путем своего рода надзора председателя соответствующего суда над поведением заседателя предупреждаются, соответственно – исключаются, нежелательные явления, противоречащие праву на достижение справедливого решения, вынесенного независимым судом.

Мамин Андрей Сергеевич

к.ю.н., доцент, доцент кафедры административного и
международного права
(НИУ «БелГУ», Белгород)

Цоколенко Роман Николаевич

магистрант Юридического института НИУ «БелГУ»
(НИУ «БелГУ», Белгород)

ПРОБЛЕМЫ ФОРМИРОВАНИЯ КАДРОВОГО СОСТАВА ОРГАНОВ ВНУТРЕННИХ ДЕЛ НА СОВРЕМЕННОМ ЭТАПЕ

Особенности современного этапа социально-экономического и политического развития нашей страны диктует необходимость глубокого теоретического исследования проблем правового регулирования государственной службы в органах внутренних дел. Важно, чтобы законодательство о государственной правоохранительной службе способствовало эффективному исполнению органами внутренних дел возложенных на них функций и успешному решению стоящих перед ними задач.

Вопросы совершенствования правового регулирования деятельности органов внутренних дел значительно обостряет и то обстоятельство,

что сотрудники органов внутренних дел еще нередко нарушают служебную дисциплину, злоупотребляют служебным положением, совершают правонарушения и преступления, в том числе коррупционного характера. Обеспечение законности и служебной дисциплины в деятельности органов внутренних особенно актуально в связи с тем, что их сотрудники действуют от имени государства.

Как показывает практика, основным направлением развития современной России является ее становление как динамично развивающегося государства. Достижение этой цели невозможно без эффективного функционирования системы управления страной. Подготовка и повышение профессионального уровня кадров государственной службы стало одной из важных задач государства. На сегодняшний день стратегия развития России предусматривает существенные изменения нашего общества, переход на новый путь развития, что обуславливает предъявление совершенно новых требований к государственному управлению. Модернизация государственного управления в этой сфере предполагает формирование высококвалифицированной современной и ориентированной на результативность государственной гражданской службы, применение инновационных технологий государственного управления, предоставление государственных услуг гражданам при помощи современных информационных технологий и широкое использование компьютерных технологий в деятельности государственных органов¹.

Проблема эффективности работы государственной гражданской службы обусловлена, как минимум, двумя основными причинами: нехваткой квалифицированных кадров в органах власти, а также отсутствием системы их подготовки и развития в процессе осуществления служебной деятельности. Две взаимосвязанные проблемы кадрового обеспечения государственной власти и местного самоуправления для своего решения требуют поиска новых идей и представлений, соответствующих реалиям времени².

Перед государством стоит задача воспитать квалифицированных и достойных кадров, способных эффективно реализовывать задачи государственной политики, предоставлять услуги гражданам и грамотно выполнять свои обязанности.

¹ <http://rezerv.gov.ru/About.aspx>

² <http://www.isras.ru/authority.html>, <http://www.4vlasti.ru/>

По нашему мнению основной проблемой при подготовке кадрового состава является уровень образования в государственных образовательных учреждениях в целом и управленческих кадров в частности.

Следует признать, что система образования и повышения квалификации кадров, не в состоянии удовлетворить требования работодателей.

Как следствие этого дефицит на рынке труда грамотных, высококвалифицированных специалистов. Государство готово платить большие деньги за привлечение необходимых специалистов, но их часто нет на рынке труда. Из-за подобного дефицита ценность хорошего специалиста возрастает многократно. Мобильность трудовых ресурсов непрерывно усиливается, а учитывая, что вознаграждение за труд у нас и в развитых странах отличается существенно, то лучшие кадры уезжают за границу. В результате наше государство рискует лишиться одного из немногих своих конкурентных преимуществ – более или менее дешевых квалифицированных трудовых ресурсов.

Таким образом, неудовлетворенность специалистов отношением к профессиональным способностям в обществе в целом, а также уровнем оплаты труда, отношением работодателя к личности специалиста и неспособностью государства обеспечить условия реализации конституционных гарантий граждан на свободное использование и распоряжение способностями в последнее время повлекли за собой большой отток квалифицированных кадров за рубеж¹.

Эти и многие другие факторы ослабляют позиции России в мировом сообществе, способствуют развитию кризисных явлений, отставанию страны от норм развитого индустриального общества.

Основным решением в подготовке квалифицированных специалистов, по нашему мнению, является формирование и развитие кадрового резерва.

По мнению Е.Ю. Соломатина, кадровый резерв на государственной службе представляет собой сформированную на конкурсной основе группу лиц (государственных служащих, граждан), которые обладают определенными профессиональными, деловыми и личными качествами, необходимыми для замещения должностей государственной службы, и которые при определенной подготовке будут отвечать квалификацион-

¹ Егоров В. Проблемы подготовки кадров для государственной службы // Проблемы теории и практики управления. 2002. №3. С.34-39.

ным требованиям к соответствующим должностям государственной службы¹.

Методика определения потребности в квалифицированных кадрах должна обеспечивать возможность расчета требуемой численности рабочих (по основным профессиям) и специалистов (по группам специальностей) в отраслевом и территориальном масштабах с учетом потребностей хозяйства, сбалансированной с численностью трудоспособного населения страны в целом и отдельных территориальных единиц (областей, районов, крупных городов)².

Особенно следует отметить подготовку сотрудников органов внутренних дел. Если экономика бизнеса воспитывает рабочий класс, то экономика государственной службы воспитывает управляющих рабочим классом.

Значит и требования, предъявляемые к сотрудникам органов внутренних дел должны быть выше и жестче. Люди, стоящие во главе управленческого механизма должны получать специальные знания и навыки в области государственного и муниципального управления.

В современных условиях формирование кадрового потенциала должно осуществляться в соответствии с основами конституционного строя России как демократического федеративного правового социального государства и с учетом смены системы ценностей и социальных приоритетов, масштабной экономической трансформации. Цель этого процесса – подготовка профессионалов, конкурентоспособных на рынке труда, свободно владеющих профессией и ориентирующихся в смежных областях деятельности³.

Успешное решение задач в области формирования кадрового потенциала, а так же обеспечение его логической структуры соответствующей современным тенденциям социально-экономического развития страны основывается на следующих необходимых, на наш взгляд, условиях⁴: принятие комплекса правовых актов, призванных обозначить основные направления, принципы и средства работы с персоналом, необходимость государственного контроля за реализацией кадровой полити-

¹ Соломатин Е.Ю. Административно-правовое регулирование формирования кадрового резерва на федеральной государственной гражданской службе: Дис. ... канд. юрид. наук. М., 2006. С. 56.

² Щекин Г.В. Социальная теория и кадровая политика. – К.: МАУП, 2004. С. 159-163.

³ Егоров В. Указ. соч. С.34-39.

⁴ Егоров В. Указ. соч. С. 34-39.

ки; эффективная система профессионального образования, включающая государственные учебные заведения и образовательные центры, обеспечивающие непрерывность подготовки, переподготовки и повышения квалификации кадров; эффективные механизмы регулирования рынка труда, гарантирующие равные права при найме на работу и увольнении по установленным юридическим основаниям, исключаящие дискриминацию граждан.

В современных условиях особенно остро выступает проблема обеспечения государства кадрами, способными эффективно решать производственные и организационные задачи в крайне сложных, нестабильных и быстро меняющихся ситуациях, трудно предсказуемой финансовой обстановке.

По нашему мнению, решением данной проблемы является разработка согласованной кадровой политики, включающей системы набора, подготовки, совершенствования и оплаты кадров, а также политики отношений между администрацией и работниками.

Нифанов Алексей Николаевич,

к.ю.н., доцент, доцент кафедры конституционного и
муниципального права
(НИУ «БелГУ», Белгород)

ТЕРРИТОРИАЛЬНЫЕ ОСНОВАНИЯ ГОСУДАРСТВЕННОГО СУВЕРЕНИТЕТА

Одним из дискуссионных вопросов, привлекающих внимание ученых, является преломление принципа территориального суверенитета в федеративном государстве. Отметим, что в федерации суверенитет приобретает новое содержание, так как здесь возникает проблема разграничения полномочий между государством и его субъектами, что предполагает не только деление властной компетенции по горизонтали между ветвями власти, но и по вертикали¹.

При этом отметим, что в отечественной и зарубежной литературе встречаются различные подходы к понятию суверенитета. Суверенитет,

¹ Бурбина Ю.В. Проблемы суверенитета федеративного государства // Юридический мир. 2009. № 3.