DOI 10.47643/1815-1337_2020_11_163

НОРМАТИВНОЕ ПРАВОВОЕ РЕГУЛИРОВАНИЕ КАДРОВОЙ ПОЛИТИКИ МИНИСТЕРСТВА ЮСТИЦИИ И ВНУТРЕННИХ ДЕЛ МОНГОЛИИ

МУРАТ Досымбек,
адъюнкт факультета подготовки научных и научно-педагогических кадров Академии управления МВД России.
E-mail: mdosimbek@mail.ru

Краткая аннотация. *В статье рассматриваются вопросы правового регулирования кадровой политики Министерства юстиции и внутренних дел (МЮВД) Монголии, кадровой политики его ведомственных подразделений. Верное и целенаправленное применение нормативных правовых актов, регулирующих кадровую политику МЮВД Монголии, позволяет найти наиболее эффективные пути решения вопросов кадровой деятельности ведомственных органов и агентств МЮВД Монголии.*

Abstract. *The article discusses the issues of legal regulation of the personnel policy of the Ministry of Justice and Internal Affairs (MJVD) of Mongolia, the personnel policy of its departmental divisions. The correct and purposeful application of the normative legal acts governing the personnel policy of the Ministry of Internal Affairs of Mongolia makes it possible to find the most effective ways of solving the issues of personnel activities of the departmental bodies and agencies of the Ministry of Internal Affairs of Mongolia.*

Ключевые слова*: Министерство юстиции и внутренних дел Монголии; МЮВД Монголии, ведомственные органы; нормативные правовые акты кадровой политики, служба полиции, органы юстиции, правоприменение, нормативное правовое регулирование.*

Keywords: *Ministry of Justice and Internal Affairs of Mongolia; Ministry of Internal Affairs of Mongolia, departmental bodies; normative legal acts of personnel policy, police service, justice bodies, law enforcement, normative legal regulation.*

Кадровая политика, где бы она не осуществлялась, это всегда работа с людьми, но работа особого свойства, связанная с их подбором, обучением, расстановкой, перемещением в целях достижения определенного результата или должностного карьерного уровня.

По этому поводу А.П. Егоршин считает, что кадровая политика — это мероприятия по работе с персоналом, на длительную перспективу, она формируется государством и находит конкретное выражение в виде административных и моральных норм поведения людей [5].

Однако, среди ученных и юристов Монголии до настоящего времени не сложилось единства во мнениях по смысловому определению понятий «кадровой политики» и «политики человеческих ресурсов» [9].

Кадровая политика Министерства юстиции и внутренних дел (МЮВД) Монголии осуществляется на императивных предписаниях, определяющих направления ее реализации в сфере органов внутренних дел.

Министерство юстиции и внутренних дел Монголии является общефункциональным Министерством, выполняющим функции в области правовой реформы и ее реализации [3].

В 2007 году МЮВД Монголии впервые разработало специальный документ, регулирующий деятельность кадровой службы и политику – «Планирование человеческих ресурсов Министерства юстиции и внутренних дел Монголии на период 2008 - 2012 гг.», поскольку человеческий ресурс в любом органе является главным профессиональным ресурсом. В настоящее время подготавливается новый проект указанного документа.

Исходя из анализа отчета МЮВД Монголии за 2018 год можно сделать вывод о том, что оно находится на этапе усовершенствования в связи с тем, что реализует требования Закона Монголии в новый редакции «О государственной службе», который начал действовать не так давно, с 1 января 2019 года и четкой правоприменительной практики пока не имеет.

В нем закреплены новые положения, правила и инструкции, регламентирующие современную государственную кадровую политику Монголии. Законом Монголии «О государственной службе» урегулировано отношение к разработке государственной кадровой политике (пункт 3статьи 64). По данным основаниям МЮВД Монголии на нормативно-правовой основе регулирует формирование кадровой политики ведомственных органов.

Ведомственные органы МЮВД Монголии, исходя из своих особенностей, сформировали свою концепцию или примерную программу кадровой политики. В соответствии с ней, каждому структурному ведомственному органу соответствует определённый нормативный правовой акт, например:

1. Главному управлению полиции Монголии – «Документ о кадровой политике органа полиции» от 20 марта 2015 года № Б/164, утвержденный приказом начальника Главного управления полиции;
2. Главному управлению исполнения судебных решении Монголии – «Положение о кадровой работе органа исполнения судебных решении» от 19 сентября 2017 года № А /192, утвержденное приказом начальника Главного управления исполнения судебных решений;
3. Главному управлению пограничных органов Монголии – «Положение о кадровой работе пограничных органов» от 16 июня 2010 года № А /25, утвержденное приказом начальника Главного управления пограничных органов;
4. Главному управлению государственной регистрации Монголии – «Программа развития кадров на период 2014 - 2016 гг.» от 17 марта 2014 года № 309, утвержденная приказом начальника Главного управления органа государственной реги-

страции;

5. Главному управлению архива Монголии – «Стратегическая программа кадровой работы на период 2016 - 2020 гг.» от 13 декабря 2016 года № А /140, утвержденная приказом начальника Главного управления архива;

6. Главному управлению миграции Монголии – «Положение о кадровой работе» от 1 мая 2014 года № А /39, утвержденное приказом начальника Главного управления миграции;

7. Национальному центру судебной экспертизы Монголии – «Документ кадровой политики» от 6 июня 2018 года № А /06, утвержденный приказом начальника Национального центра судебной экспертизы;

8. Национальному юридическому институту Монголии – «Документ кадровой политики национального юридического института на период 2015 - 2018 гг.» от 16 мая 2015 года, утвержденный приказом начальника национального юридического института;

9. Университету внутренних дел Монголии – специальный документ «Планирование человеческих ресурсов» от 17 июня 2015 года А/125, утвержденный приказом ректора Университета внутренних дел.

В результате теоретико-нормативного, правового и прикладного анализа перечисленных нормативных правовых актов, автором были выявлены следующие проблемы в сфере организации кадровой политики МЮВД Монголии:

- для правового регулирования общей государственной кадровой политики не разработан и не принят специальный документ, на основе которого она должна концептуально выстраиваться и реализовываться;

- в МЮВД Монголии после принятия нормативного правового акта «Планирование человеческого ресурса Министерства юстиции, внутренних дел Монголии на период 2008 – 2012 гг.» и до настоящего времени не было внесено никаких изменений в действующие законы и не проведено каких-либо реформирований с его учетом;

- специальные документы регулирующие, кадровую работу ведомственных органов МЮВД Монголии по-разному сформированы и структурированы, не имея при этом общих принципов или требований, предъявляемых при подготовке определенного вида нормативного правового акта.

Для того, чтобы разрешать эти вопросы, необходимо исследовать опыт зарубежных стран и воплощать в действительность теоретические [6] и практические знания по опыту реализации кадровой политики в системе МЮВД Монголии.

Также необходимо пересмотреть подходы к конструированию нормативных правовых актов, касающихся кадровой политики и отдельных её компонентов. Необходимо сформулировать и придерживаться определенных критериев при подготовке таких нормативных правовых актов. В качестве образцов можно рассматривать международно-правовые акты, их структуры и требования по их подготовке.

Несмотря на то что некоторые ученые и юристы считают, что «не бывает идеального нормативного акта по кадровой политике, а необходимо иметь хорошее планирование, учитывая многие факторы, такие как мотивация и активность сотрудников, поддержка управления и финансирование кадровой работы или кадровой деятельности», необходимо стремиться к гармонизации законодательства [8].

В заключении следует отметить, что специальные документы, регулирующие кадровую политику в системе МЮВД Монголии должны реализовываться в течение определенного времени, достаточного для того, чтобы в процессе их реализации можно было бы внести необходимые изменения и уточнения, требующие наибольшей эффективности в претворении кадровой политики МЮВД Монголии в жизнь.

Библиография:

1. Конституция Монголии: от 13 января 1992 г. (в действ. ред.), Улан-Батор, 1992. – Режим доступа: - http://www.conscourt.gov.mn/.
2. О государственной службе /Новая редакция/ Закон Монголии от 7 декабря 2017 г. Төрийн мэдээлэл сэтгүүл, 2018. №1, /1006/ .Ст. 12 . – Режим доступа: http://parliament.mn/n/kxpo/
3. О правовом статусе Министерств Монголии. Закон Монголии. от 15 апреля 2004 г. Төрийн мэдээлэл сэтгүүл, 2004. №16, /349/. – Режим доступа: http://parliament.mn/n/kwco/
4. Официальный сайт «Министерства юстиции и внутренних дел Монголии». [Электронный ресурс] URL:https://mojha.gov.mn/newmojha/ (дата обращения: 02.12.2020).
5. Егоршин А.П. Управление персоналом. Н. Новгород, 2001. С-241.
6. Лозовицкая Г.П. Генезис формирования кадровой политики МВД России: научно-исследовательский аспект В сборнике: Российская полиция: три века служения Отечеству. Сборник статей Юбилейной международной научной конференции. В 2-х частях. Под редакцией В.Л. Кубышко. 2019. С. 116-126.
7. У. Улзийбаасан, “Хуний нууцийн удирдлага”- УБ, 2014. х-158.
8. Ц. Цэцэгмаа, “Хүний нөөцийн менежмент /онол, практик, жишээ/”-УБ, 2009. Х-135.
9. Мурат Д. Современная государственная кадровая политика Монголии: сущность и приоритетные направления развития// Сетевое здание «Академическая мысль» Академия управления МВД России. 2019. № 3.