

**Д. Мурат**

адъюнкт

*Академия управления МВД России*

*Российская Федерация, 125171, Москва, Зои и Александра Космодемьянских ул., 8*

*ORCID: 0000-0002-8901-2758. E-mail: mdosimbek@mail.ru*

## **Современное состояние формирования кадровой политики уголовно-исполнительной системы (на примере Монголии)**

**Аннотация:** Статья посвящена современному состоянию кадровой политики уголовно-исполнительной системы Монголии. Уголовно-исполнительная система Монголии очень отличается как от других правоохранительных органов Монголии, так и от аналогичных структур зарубежных стран. Такое отличие связано прежде всего с тем, что она включает в себя уголовную и гражданскую исполнительные системы. Эффективность осуществления предназначения уголовно-исполнительной системы Монголии как органа исполнения наказания зависит в первую очередь от стратегии её кадровой политики.

Автором выявлены наиболее актуальные и требующие конкретной нормативно-правовой, организационной регламентации проблемы в уголовно-исполнительной системе.

Целью работы является проведение анализа нормативно-правовых основ, регулирующих кадровую политику органа исполнения судебных решений, на основе которого предлагаются рекомендации, способствующие улучшению современной кадровой политики уголовно-исполнительной системы Монголии.

Работа выполнена с применением специальных методов познания, в том числе системного, структурно-функционального, логического, сравнительно-правового и других. Автором был проведён социологический опрос среди сотрудников органа по исполнению судебных решений Монголии.

С учётом результатов исследования современного состояния кадровой политики автор делает вывод о необходимости создания единой, то есть системной нормативно-правовой и организационной регламентации кадровой политики органа исполнения судебных решений Монголии.

**Ключевые слова:** уголовно-исполнительная система, работа с кадрами, кадровая политика УИС Монголии, орган исполнения судебных решений Монголии, исполнение судебных решений, концепция.

**Для цитирования:** Мурат Д. Современное состояние формирования кадровой политики уголовно-исполнительной системы (на примере Монголии) // Вестник Санкт-Петербургского университета МВД России. – 2020. – № 3 (87). – С. 106–110. DOI: 10.35750/2071-8284-2020-3-106-110.

**D. Murat**

Graduate

*Management Academy of the MIA of Russia*

*8, Zoi i Alexandra Kosmodemyanskikh str., Moscow, 125171, Russian Federation*

*ORCID: 0000-0002-8901-2758. E-mail: mdosimbek@mail.ru*

## Actual state of development of human resources Policy of the penal system (on the example of Mongolia)

**Annotation:** The penal system of Mongolia differs greatly from other law enforcement agencies of Mongolia and foreign countries. First of all, this kind of distinction is related to its structure which involves criminal and civil penal systems. The effectiveness of the realization of the mission of Mongolia correctional system as a body of the probation service depends substantially on the strategy of its human resources policy.

On the basis of the study of actual state of human resources policy the author consequently concludes that it would be appropriate to create a unified systemic regulatory and institutional framework for human resources policy of Mongolia enforcement bodies responsible for executing judicial decisions. The guidance on solving current issues of the today's human resources policy of the penal system is offered.

**Keywords:** penal system, personnel management, human resources policy of Mongolia penal system, Mongolia probation service, executing judicial decisions, concept.

**For citation:** Murat D. Actual state of development of human resources Policy of the penal system (on the example of Mongolia) // Vestnik of St. Petersburg University of the Ministry of Internal Affairs of Russia. – 2020. – № 3 (87). – P. 106–110. DOI: 10.35750/2071-8284-2020-3-106-110.

Уголовно-исполнительная система занимает особое место в правоохранительной системе Монголии. Субъект, исполняющий наказания, вступивших в законную силу актов Монголии, называется «орган исполнения судебных решений» (далее – ОИСП). Наряду с правоохранительными функциями, он реализует задачи исполнения как судебного приговора по уголовным делам, так и судебного решения по гражданским делам.

В соответствии с уголовно-исполнительным кодексом Монголии **орган исполнения судебных решений Монголии** является специальной государственной службой, выполняющей судебные решения, вступившие в законную силу по уголовным и гражданским делам в пределах своих полномочий, предусмотренных законом<sup>1</sup>.

В настоящее время современный ОИСП Монголии представляет собой совокупность организаций и учреждений, исполняющих приговоры суда по уголовным делам, решения суда по гражданским делам; обеспечивающих содержание под стражей

подозреваемых и обвиняемых; осуществляющих принудительные меры исполнения судебных решений и постановлений, а также реализующих другие меры уголовно-правового характера.

Осуществление деятельности УИС Монголии зависит в первую очередь от стратегии формирования её кадровой политики в уголовной и гражданской исполнительных системах (далее – УиГИС), определяющей уровень профессионализма персонала и качество выполнения им функциональных обязанностей.

В связи с этим представляется необходимым своевременное принятие основных положений кадровой политики, отражающих её кадровую стратегию, текущее состояние и современные тенденции развития уголовной и гражданской исполнительных систем Монголии как единого образования.

Следует отметить, что реформа системы ОИСП Монголии в настоящее время продвигается к международным стандартам исполнения решения суда по уголовным и гражданским делам. Такая тенденция требует разработки соответствующей кадровой политики в рамках специальной концепции и последовательной реализации стратегии и основных положений кадровой политики в деятельности УиГИС Монголии.

<sup>1</sup> Шүүхийн шийдвэр гүйцэтгэх тухай хууль. 2017.06.09. [Об исполнении судебных решений]. Закон Монголии от 9 июня 2017 г. // Төрийн мэдээлэл. – 2017. – № 24. /981/. – Ст. 257.

Для разработки концепции, определяющей стратегию или этапы проведения кадровой политики ОИСП Монголии, должны применяться как действующие нормативно-правовые акты регулирования такой политики, так и организационные меры, конкретизирующие их цели, задачи, обязанности сотрудников соответствующих подразделений [1, с. 102].

В настоящее время работа с персоналом в ОИСП Монголии не в полной мере отвечает современным требованиям по реформированию кадровой работы УиГИС Монголии.

Основная цель деятельности данного органа по направлению работы с кадрами состоит в том, чтобы реализовать кадровую политику органа исполнения судебных решений, разработать способы и методы набора кадров, выявления, изучения, отбора, подготовки кадров и определения потребностей в кадровых ресурсах, координации их всестороннего функционирования, формирования и развития<sup>2</sup>.

В связи с принятием закона Монголии «О государственной службе» в новой редакции, который начал действовать с 1 января 2019 года, в службе исполнения судебных решений Монголии также возникает необходимость обратить внимание на компетентное управление человеческими ресурсами и разработку чёткой поэтапной кадровой политики или политики человеческого ресурса, с учетом сходств, различий, видов и иных аспектов.

Сегодня кадровая работа ОИСП Монголии организуется в соответствии с «Положением по человеческому ресурсу органа исполнения судебных решений», утверждённому начальником главного управления ИСП Монголии от 19 сентября 2017 года № А/192 [2, с. 64].

Также правовой основой кадровой политики ОИСП Монголии является «Стратегическая программа развития органа исполнения судебных решений». Она была утверждена приказом Министра юстиции внутренних дел Монголии А/121 от 20 апреля 2016 года [3, х. 97].

Целью программы является полная реализация судебных решений по уголовному и гражданскому делу путём улучшения правовой среды и внедрения методов, технологий и стандартов, соответствующих международным требованиям<sup>3</sup>.

Для достижения данной цели в ходе реализации стратегической программы, поставлен ряд задач, одна из которых связана с кадровой деятельностью. Точнее, в пункте 4.4 закреплено, что «для комплектования квалифицированным персоналом применяются методы и формы, направленные на обеспечение социальной защиты, улучшение условий труда сотрудников, защиты их здоровья, обеспечение их жильём, постепенного повышения их заработной платы и премий».

Теория и зарубежный опыт показывают, что правильным путём формирования кадровой политики является использование в деятельности кадровых технологий конкретных стратегических программ, концепций кадровой политики [4, с. 66].

В ходе исследования автором уставлено, что в УиГИС Монголии не существует официального документа, регулирующего кадровую политику органа исполнения судебных решений.

В связи этим предлагается разработка официального документа в виде концепции кадровой политики, обеспечивающей её осуществление в соответствии с кадровой политикой МЮВД Монголии и государственной кадровой политикой [5, с. 233].

Официальная статистика ОИСП Монголии свидетельствует об определённых положительных результатах реализации стратегической программы по некоторым направлениям кадровой деятельности. Например, на конец первого полугодия 2020 года численность сотрудников ОИСП Монголии составляла около 3100 человек, что на 1,3% больше по сравнению с аналогичным периодом 2019 года [6, х. 14].

<sup>2</sup> Шүүхийн шийдвэр гүйцэтгэх байгууллагын хүний нөөцийн журам. / ШШГЕГ-ын даргын 2017.09.19-ний өдрийн А/192 дугаар тушаал. [Положение человеческого ресурса органа исполнения судебных решений] приказ начальника ГУИСП Монголии от 19 сентября 2017 г. №А/192. [Электронный ресурс]. – URL: <http://bulgan.cd.gov.mn/wpcontent/uploads/2016/06/a192> (дата обращения: 10.04.2020).

<sup>3</sup> Шүүхийн шийдвэр гүйцэтгэх байгууллагын хөгжлийн стратеги хөтөлбөр. / ХЗДХСайдын 2016.04.20-ны өдрийн А/121 дүгээр тушаал. [Стратегическая программа развития органа исполнения судебных решений] / Приказ МЮВД Монголии от 20 апреля 2016 г. №А/121. [Электронный ресурс]. – URL: <http://cd.gov.mn/ШШГБ-ын%20хөгжлийн%20стратеги-2016-2020.pdf>. (дата обращения: 31.05.2020).

Также для установления соответствия данных тенденций современного состояния правовых и организационных основ кадровой политики ОИСП Монголии, автором проведен социологический опрос среди сотрудников кадровых подразделений и руководителей учреждений ОИСП Монголии. По итогам опроса подтверждается вывод о том, что существующие правовые и организационные основы не в полной мере обеспечивают разрешение проблем кадровой политики ОИСП Монголии.

Например, на вопрос «Считаете ли Вы правовые основы кадровой политики ОИСП Монголии достаточными для успешной работы?»: 43,3 % респондентов ответили «да»; 3,1% – «нет», 53,6 % – «ничего об этом не знаю». Таким образом, из общего количества опрошенных (95 респондентов) 56,7 % ответили, что в существующих нормативных правовых основах кадровой политики ОИСП Монголии имеются пробелы и недостатки в области регулирования кадровой работы.

Также на вопрос «Считаете ли Вы организационные основы кадровой политики ОИСП Монголии достаточными для успешной работы?»: 37,3 % респондентов ответили «да», 54,3 % – «ничего об этом не знаю» и 8,4 % – «нет». То есть подавляющему большинству опрошенных (54,3 %) эта проблема не известна и меньшинство (8,4 %) считают организационные основы кадровой политики ОИСП Монголии недостаточными для успешной работы. В совокупности эти два отрицательных показателя составляют 62,7 %, то есть в большей степени негативно характеризующими достаточность для успешной работы организационных основ кадровой политики ОИСП Монголии. Вместе с тем, следует учитывать и то, что около 40 % (то есть 37,3 %) считают организационные основы кадровой политики ОИСП Монголии достаточными для успешной работы.

Проведенный социологический опрос по установлению степени достаточности правовых и организационных основ кадровой политики ОИСП Монголии позволяет нам сделать следующие выводы.

Из общих респондентов по приближенным меркам 60 % считают, что правовые и организационные основы кадровой политики ОИСП Монголии являются «недоста-

точными». Статистика указывает на необходимость совершенствования правовых и организационных основ кадровой политики ОИСП Монголии.

Кроме того, проанализировав документы, регламентирующие кадровую деятельность в УиГИС Монголии, автор выявил следующие проблемы:

1) форма и вид официального документа, регулирующего правоотношения кадровой деятельности, находятся не на должном уровне общей политики развития ОИСП Монголии;

2) официальный документ, закрепляющий стратегию кадровой политики в ОИСП Монголии, отсутствует;

3) выполняются не все должностные функции по управлению кадрами (персоналом) и не в полном объеме.

Перечисленные проблемы эффективной реализации кадровой политики ОИСП Монголии остаются актуальными и требуют конкретной нормативно-правовой и организационной регламентации.

Требуется создание правового поля и современной нормативно-правовой базы кадровой работы, что позволит устранить имеющиеся в нормативных правовых документах коллизии, противоречия в регулировании кадровых процессов и отношений для системы исполнения судебных решений по уголовным и гражданским делам в Монголии [7, с. 41].

Таким образом, рассмотренные аспекты авторского исследования позволяют нам изложить общие выводы, санкционирующие повышение эффективности деятельности в процессе формирования кадровой политики ОИСП Монголии, к которым относится:

- разработка современных методик качественного отбора кандидатов на службу исполнения судебных решений;

- внедрение новых, доказавших на практике свою эффективность, форм и методов формирования кадровой политики для ОИСП;

- оказание менеджером человеческого ресурса реальной практической помощи сотрудникам, испытывающим серьезные трудности на практике при решении кадровых проблем.

Современное состояние кадровой политики УиГИС Монголии (УИС Монголии) требует системного решения управления кадрами, реализуемого путём концептуального подхода.

### Список литературы

1. Журавлев Р. А., Лозовицкая Г. П., Мурат Д. Понятие и значение формирования политики человеческого ресурса в государственных органах Монголии // Труды академии управления МВД России. – 2019. – № 4 (52). – С. 101–107.
2. Мурат Д. Современное состояние и основные задачи политики человеческого ресурса в органе исполнения судебных решений Монголии // Актуальные проблемы правотворчества и правоприменительной деятельности в Республике Казахстан : сборник междунар. науч. конф. – Республика Казахстан, 2020.
3. Алтан-Очир М. Төрийн тусгайлсан чиг үүрэг бүхий байгууллагуудын менежментэд тулгамдаж буй асуудал, шийдвэрлэх арга зам. //«ШШГБ-ын хүний нөөцийн хөгжил, нийгмийн хамгааллыг бүрдүүлэх асуудал» сэдэвт эрдэм шинжилгээний онол практикын хуралын эмхэтгэл. – УБ, 2015.
4. Долинин А. Ю. Современное состояние и направления совершенствования деловой оценки персонала уголовно-исполнительной системы // Человек: преступление и наказание. – 2014. – № 4. – С. 65–70.
5. Мурат Д. Проблемы правового регулирования основных направлений кадровой политики Министерства юстиции, внутренних дел Монголии // Образование и право. – 2019. – №7.
6. Наранхүү Э. ШШГБ-ын алба хаагчдын хөдөлгөөнд хийсэн дүн шинжилгээ /2017-2018 оны байдлаар/. «ШШГБ-ын хүний нөөцийн бодлого, чиг хандлага» эрдэм шинжилгээний хуралын эмхэтгэл. – УБ, 2019.
7. Цэцэгмаа Ц. Хүний нөөцийн менежмент – Агуулга, түүх, загвар, хөгжлийн чиглэл (хандлагууд), Сурах бичиг, 3 дахь хэвлэл. – УБ, 2014.
8. Батсүх Ш. Төрийн албаны шинэтгэлийн асуудлууд // Төрийн алба, Хүний нөөц. – УБ, 2017.

### References

1. Zhuravlev R. A., Lozovitskaya G. P., Murat D. Ponyatiye i znacheniyе formirovaniya politiki chelovecheskogo resursa v gosudarstvennykh organakh Mongolii // Trudy akademii upravleniya MVD Rossii. – 2019. – № 4 (52). – S. 101–107.
2. Murat D. Sovremennoye sostoyaniye i osnovnyye zadachi politiki chelovecheskogo resursa v organe ispolneniya sudebnykh resheniy Mongolii // Aktual'nyye problemy pravotvorchestva i pravoprimeritel'noy deyatel'nosti v Respublike Kazakhstan: sbornik mezhdunar. nauch. konf. – Respublika Kazakhstan, 2020.
3. Altan-Ochir M. Töriin tусgailsan chig үүрег бүkhii baiguullaguudyn myenyejmyented tulgamdaj bui asuudal, shiidverlekh arga zam. //«ShShGB-yn khünii nöötsiin khögjil, niigmiin khamgaallyg бүрдүүлэх asuudal» sedevt erdem шинжилgeenii onol praktikyn khuralyn emkhetgel. – UB, 2015.
4. Dolinin A. Yu. Sovryemyennoye sostoyaniye i napravlyeniya sovyershyenstvovaniya dyelovoi otsyenki pyersonala ugolovno-ispolnityelinoi sistyemy // Chyelovyek: pryestuplyeniye i nakazaniye. – 2014. – № 4. – S. 65–70.
5. Murat D. Probyemy pravogo ryegulirovaniya osnovnykh napravlyenii kadrovoi politiki Ministyerstva yustitsii, vnutryennikh dyel Mongolii // Obrazovaniye i Pravo. – 2019. – №7.
6. Narankhüü E. ShShGB-yn alba khaagchdyn khödölgöөnd khiisen дүн шинжилgee. /2017-2018 ony baidlaar/. «ShShGB-yn khünii nöötsiin bodlogo, chig khandlaga» erdem шинжилgeenii khuralyn emkhetgel. – UB, 2019.
7. Tsetsegmaa Ts. Khünii nöötsiin myenyejmyent – Aguulga, tüükh, zagvar, khögjiliin chiglel (khandluguud), Surakh bichig, 3 dakhi khevel. – UB, 2014.
8. Batsükh Sh. Töriin albany shinetgeliin asuudluud // Töriin alba, Khünii nööts. – UB, 2017.

© Мурат Д., 2020

Статья поступила в редакцию 30.06.2020 г.