

*Никитина Ю.В., студент
4 курс, факультет «Юридический»
АНО ВО Самарский университет государственного управления
«Международный институт рынка»
Россия, г. Самара
Научный руководитель: Паулов П.А.,
кандидат юридических наук,
доцент кафедры конституционного и административного права
АНО ВО Самарский университет государственного управления
«Международный институт рынка»
Россия, г. Самара*

ПРОБЛЕМЫ ОРГАНИЗАЦИИ И ПРОХОЖДЕНИЯ СЛУЖБЫ В ПРАВООХРАНИТЕЛЬНЫХ ОРГАНАХ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

Аннотация: В статье рассматривается проблематика организации, взаимодействия правоохранительных органов Российской Федерации, а также актуальные проблемы прохождения службы в правоохранительных органах Российской Федерации. Так как правоохранительные органы выполняют важную роль в обеспечении законности и порядка обществе, то для выполнения соответствующих функций необходим высокий уровень компетентности сотрудников и слаженная работа, как внутри одного коллектива, так и во взаимодействии с другими подразделениями и органами государственной власти. Поэтому важно рассмотреть актуальные проблемы организации и прохождения службы в правоохранительных органах Российской Федерации для того, чтобы найти пути решения данных проблем. Так как слаженный механизм работы необходим для повышения

эффективности деятельности всей системы правоохранительных органов в сфере борьбы с преступностью.

Ключевые слова: *правоохранительные органы, проблемы, недостатки, организационно-структурное построение, взаимодействие, сотрудники, баланс интересов.*

Annotation: *The article deals with the problems of organization, interaction of law enforcement agencies of the Russian Federation, as well as current problems of service in law enforcement agencies of the Russian Federation. Since law enforcement agencies play an important role in ensuring law and order in society, a high level of competence of employees and well-coordinated work are necessary to perform their respective functions, both within one team and in cooperation with other departments and public authorities. Therefore, it is important to consider the current problems of organizing and serving in law enforcement agencies of the Russian Federation in order to find ways to solve these problems. Since a well-coordinated mechanism of work is necessary to increase the effectiveness of the entire system of law enforcement agencies in the field of combating crime.*

Keywords: *law enforcement agencies, problems, shortcomings, organizational and structural structure, interaction.*

Правоохранительные органы играют ключевую роль в обеспечении законности и порядка как в обществе, так и в государстве в целом. Основной целью правоохранительной деятельности является защита и восстановление прав человека, гражданина и общества в целом, а также государства, и обеспечение правопорядка и безопасности.

Как справедливо указывает А.Г. Хабибулин, «переход российского общества в новое состояние неразрывно связан с возникновением новых вызовов и угроз как национальной безопасности в целом, так и таким ее важнейшим составляющим, как экономическая и общественная безопасности» [3, с. 46].

Для выполнения заявленной роли необходим высокий уровень профессионализма и компетентности, дисциплины и служебной этики сотрудников. От этого во многом зависит работа всей правоохранительной системы, престиж и авторитет ее в обществе. Также сама организация системы правоохранительных органов должна способствовать работе, выполняемой сотрудниками правоохранительных органов, а не затруднять ее. Однако, как и в любых других органах на сегодняшний день в правоохранительных также существуют проблемы, которые негативно сказываются на их эффективности и репутации в обществе.

Проблемы организации и прохождения службы в правоохранительных органах Российской Федерации стоит рассмотреть более подробно. В ходе изучения научной литературы по данной тематике были выделены следующие основные проблемы:

1. Недостатки в организационно-структурном построении:

— появление подразделений с размытым функционалом, что отражается на организации деятельности как самого подразделения, так и совместной работы этого подразделения с другими;

— слаборазвитое или вообще отсутствие распределение обязанностей между подразделениями, что ведет к дублированию и параллелизму в работе в нескольких структурах;

— недостаточно четкое взаимодействие между аппаратами управления областных (республиканских) и районных (городских) правоохранительных органов одной организационной системы [1, с. 181-182].

2. Незаинтересованность во взаимодействии служб и подразделений.

Здесь можно говорить о внутриведомственной замкнутости, которая связана с попытками противопоставить частные цели и задачи, которые стоят перед отдельным ведомством общей цели эффективной борьбы с преступностью. К замкнутости и разобщенности различных органов правоохранительной системы приводят слабое внутриведомственное

взаимодействие и координация, различия в методах и средствах обработки информации, оценке эффективности, в отчетных показателях, неосведомленность о целях и задачах деятельности друг друга.

Также данную проблему называют функциональный эгоизм, то есть узкофункциональная направленность службы, которая выражается в тенденции замыкания на своих задачах и отсутствие достаточного интереса к совместной работе с другими службами и структурными подразделениями правоохранительных органов.

3. Недостаточная разработанность и продуманность системы взаимного информирования сотрудников правоохранительной деятельности.

То есть здесь идет речь о создании централизованного банка информации при строгом соблюдении правил секретности [2, с. 7].

4. Нехватка сотрудников.

Это одна из самых серьезных проблем таких правоохранительных органов Российской Федерации, как органы внутренних дел, органы уголовно-исполнительной системы и федеральная служба судебных приставов.

Для поддержания правопорядка в государстве требуют оперативного реагирования и повышения безопасности, но дефицит квалифицированных кадров затрудняет поиск актуальных решений для привлечения новых специалистов в ряды полиции. Целью кадровой политики правоохранительных органов является формирование высококвалифицированного, полного и стабильного кадрового состава, который будет способен эффективно решать поставленные перед ним задачи.

Данная проблема влечет следующие за собой проблемы для тех, кто проходит или собирается проходить службу в правоохранительных органах Российской Федерации.

5. Баланс интересов сотрудника и подразделения правоохранительных органов.

Вся система работы с кадрами должна строиться с учетом необходимости поддержания данного баланса интересов как сотрудника, так и ведомства. Зачастую можно наблюдать такую ситуацию, когда нагрузка на сотрудника настолько велика из-за огромного количества задач, которые стоят перед подразделением, что кроме, как на работу у него нет времени, также часто встречаются ситуации, при которых у сотрудников получается ненормированный график работы. Из этой проблемы вытекает следующая.

6. Неравномерность служебной нагрузки на сотрудников правоохранительных органов.

Анализ показывает, что загруженность сотрудников различных подразделений и служб правоохранительных органов распределяется неравномерно, например, следственный аппарат, оперативные службы имеют чрезвычайно большую рабочую нагрузку, в то время другие сотрудники, например, кадровый аппарат или штабные подразделения загружены меньше [2, с. 8].

7. Отрицательные личностные качества некоторых сотрудников правоохранительных органов.

Такие качества, как карьеризм, подхалимство, стремление к доминированию, агрессивность, самоутверждение за счет результатов деятельности других сотрудников или подразделений, также негативно влияют, как на организацию всей системы правоохранительных органов, так и на прохождение службы отдельных сотрудников [4, с. 81]. В принципе данная проблема встречается не только в правоохранительных органах, однако это не значит, что это норма.

Таким образом, можно сделать вывод, что нужно проводить активную работу по привлечению новых квалифицированных кадров через проведение информационных кампаний, улучшении трудовых условий: нормализация рабочего графика и уровня заработных плат, так как те меры социальных гарантий, что существуют на данный момент направлены больше на

перспективу, то есть, когда сотрудник уже будет иметь немалый стаж. Также требуется повышение квалификации, переквалификации сотрудников, которые уже служат в правоохранительных органах Российской Федерации, также данная мера должна быть направлена не только на конкретных сотрудников, но и на коллектив работников в целом, то есть улучшение социально-психологического климата посредством оптимальной сработанности сотрудников правоохранительной деятельности.

Использованные источники:

1. Дремова, А.Н. Проблемы организации и прохождения службы в правоохранительных органах / А.Н. Дремова. — Текст: непосредственный // Молодой ученый. — 2021. — № 5 (347). – С.181-182
2. Осипова А.Д. Правовое сознание лиц, осуществляющих правоохранительную деятельность // Аллея науки 2018. №9 (25). – 11 с.
3. Хабибуллин А.Г. Коррупция как угроза национальной безопасности: методология, проблемы и пути их решения // Журнал российского права. 2007 № 2. – С. 45 – 50
4. Шайкова М.В. Психологические детерминанты организации взаимодействия служб и подразделений правоохранительных органов // Аллея науки 2018. №2. – 14 с.