

УДК 342

DOI: 10.21779/2500-1930-2021-36-1-76–80

**М.А. Мирзаев, Р.Р. Гаджиев**

**Проблемы оценки деятельности сотрудников Следственного комитета  
Российской Федерации**

*Дагестанский государственный университет; Россия, 367000,  
г. Махачкала, ул. М. Гаджиева, 43а; Iramazanrgadzhiev@gmail.com*

Статья посвящена проблемам оценки деятельности сотрудников Следственного комитета Российской Федерации, определению наиболее эффективных систем и критериев. Тема работы актуальна, институт оценки деятельности представляет собой сложное и многоаспектное правовое явление. В статье анализируются проблемы правовой регламентации деятельности аттестационной комиссии. Раскрываются различные методы и механизмы оценки деятельности сотрудников Следственного комитета.

Ключевые слова: *Следственный комитет, сотрудники Следственного комитета, аттестационная комиссия, оценка деятельности, ассесмент.*

Деятельность органов, ответственных за расследование преступлений, и их руководителей оценивается с целью анализа их эффективности. Это основа для принятия управленческих решений о повышении или наказании руководителя и возглавляемой им команды, о переводе руководителя на более высокую должность или его увольнении, ротации персонала. В этом случае неудивительно, что сотрудники СК РФ в основном ориентированы на достижение высоких показателей эффективности в качестве стандарта оценки своей деятельности.

По мнению профессора И.Б. Михайловской, деятельность следователей, а также оценка самих следственных органов являются основополагающими вопросами управления. Профессор считает, что, несмотря на все свои недостатки, оценка, данная его подчиненным непосредственным руководителем, наиболее точно отражает личные и профессиональные качества следователя [12]. Однако у этого метода есть очень существенный недостаток – высокий риск предвзятости. В то же время именно эта оценка оказывает наибольшее влияние на карьеру следователя.

Утверждение, что только руководители должны оценивать деятельность подчиненных, потому что они якобы знают их лучше, профессор В.И. Герчиков относит к категории распространенных мифов и недоразумений [8]. Ученые выделили два основных метода систем оценки персонала – «судейский» и «консультационный», разница между ними представлена в виде таблицы (см. табл. 1).

Е.Г. Ксенофонтова выделила четыре основные системы оценки персонала:

- 1) включает в себя все формы оценки результатов текущей деятельности, кроме оценки способностей сотрудника и того, насколько должность способствует реализации этих способностей;
- 2) включает в себя все формы оценки способностей сотрудника, но не определяет оценку текущей деятельности;

3) включает в себя минимальные стандарты оценки эффективности работы и компетенций сотрудника;

4) включает в себя максимальную оценку потенциала и фактической деятельности сотрудника [11].

**Таблица 1. Подходы к оценке персонала**

<i>Роль аттестующего</i>	<i>«Судья»</i>	<i>«Консультант»</i>
Цель аттестации	Оценка	Помощь
Основные вопросы	Вознаграждение. Планы на будущее. Дисциплинарные меры	Обучение, развитие. Карьера. Возможности продвижения
Выходы	Контроль исполнения	Развитие исполнения

В соответствии со статьей 1.2 Положения об Аттестационной комиссии Следственного комитета Российской Федерации, утвержденного Приказом СК РФ от 21 апреля 2011 года № 70, основные функции Аттестационной комиссии системы СК РФ осуществляются в соответствии с Положением об Аттестационной комиссии Следственного комитета Российской Федерации, утвержденным Приказом СК РФ от 21 апреля 2011 года № 70 [4].

Очередная аттестация сотрудника в соответствии с текущей должностью должна проходить не реже одного раза в пять лет.

Внеочередная аттестация проводится:

- а) при представлении к государственной награде Российской Федерации;
- б) при выдвижении на вышестоящую должность;
- в) при ненадлежащем исполнении работником возложенных на него служебных обязанностей или совершении иного преступления;
- г) при прерывании службы в системе СК РФ (не менее шести месяцев);
- д) при зачислении в кадровый резерв;
- е) по просьбе самого работника.

Комиссия по аттестации должна сделать основной и дополнительные выводы [7]. Основные выводы включают в себя:

- соответствие текущей должности;
- неполное соответствие текущей должности;
- несоответствие замещаемой должности.

Другие выводы и рекомендации могут включать следующее:

- представление сотрудников к государственным наградам;
- назначение на более высокую должность;
- зачисление в кадровый резерв для продвижения на более высокие должности;
- присвоение специального звания в порядке продвижения по службе;
- поощрение;
- распространение положительного опыта работы;
- присвоение первого специального звания;
- реферальное обучение с целью повышения навыков (стажировка);
- назначение на пониженную должность;

- увольнение из следственного органа СК России.

Таким образом, аттестация в российской системе СК проводится по модели оценки, когда аттестатор выступает в роли судьи, в основном полагающегося на результаты оценочной деятельности, и только в виде исключения – на способности следователя [5]. Чтобы ответить на вопрос о том, насколько такая аккредитация адекватно оценивает эти стандарты, необходимо четко определить критерии оценки профессиональной деятельности следователей, что, в свою очередь, зависит от критериев оценки деятельности следственных органов, и сформировать самостоятельную важную и дискуссионную тему. В то же время можно косвенно ответить на этот вопрос, оценить основной метод и сравнить его с моделью, которая была разработана в системе СК России.

В.И. Герчиков выделил следующие методы оценки (аттестации) сотрудников:

- односторонняя оценка непосредственного ответственного лица может быть дана путем разделения сотрудников на группы (плохие, хорошие, средние и т. д.) в форме итоговой работы за определенный период времени;
- взаимная оценка сотрудников и непосредственных руководителей в форме вопросов, которые должны рассматриваться руководителем на более высоком уровне;
- аттестация по советскому образцу отражена в Трудовом кодексе Российской Федерации. По словам В.И. Герчикова, сложность применения данного вида оценки связана, с одной стороны, со строгими требованиями процедуры, с другой – с формализмом и ощущением бесполезности всего мероприятия;
- метод «360°» предполагает оценку сотрудников всех уровней: сверху – непосредственными руководителями и подразделениями управления, снизу – подчиненными, со стороны – равными коллегами, со стороны – представителями связанных сторон, сторонних организаций, компаний и т. д.;
- профессиональное тестирование, психологическое тестирование, квалификационный экзамен – для следственных и других правоохранительных органов при приеме на работу элементы экзамена проходят при первой аттестации на знание основных приказов и распоряжений Президента Российской Федерации;
- ассесмент – оценка сотрудников командой профессиональных оценщиков. Она может проводиться штатным сотрудником профессионалом, работающим по контракту на оказание услуг. Такая система оценки повышает объективность, но ее применение в системе государственных органов несколько проблематично [9].

Если еще раз обратиться к Положению об Аттестационной комиссии СК РФ, то в упрощенном виде модель аттестации такова: оценку работе следователя дает его непосредственный руководитель – по тексту аттестации и на заседаниях аттестационной комиссии, а члены комиссии, как правило, не знакомы с работой следователя и должны согласиться или не согласиться с мнением ответственного лица. Хотя Положение предусматривает запрос членами Аттестационной комиссии могут дополнительной документации и информации о работе сертифицированного сотрудника. На практике такое делается, например, в тех случаях, когда руководитель поднимает вопрос о несоответствии должности, занимаемой сертифицированным сотрудником.

Чтобы механизм аттестации, действующий в системе СК России, более эффективно управлял профессиональным развитием следователей, не лишним будет дополнить «судебную» оценку аттестации «консультацией», когда комиссия по аттестации разрабатывает конкретные рекомендации для каждого сертифицируемого лица и берет ее реализацию под свой контроль. Кроме того, в целях повышения объективности и всесторонности аттестации необходимо расширить «степень» оценки: учитывая пози-

цию непосредственного руководителя, изучить позиции трудовых коллективов, соответствующих подразделений, а в некоторых случаях – прокуратуры, судов и юридических фирм по месту работы следователей.

Вопрос об оценке работы следователя на самом деле остается открытым. Почти каждый следователь среднего звена знает, что лучшие следователи не всегда заканчивают большинство уголовных дел и наказываются не меньше, чем другие. Но именно им доверяют расследование сложных «долгоиграющих» уголовных дел, именно они могут проявить свой творческий потенциал во всей полноте. И количественные показатели у них не самые высокие, да и в силу определенных обстоятельств наказывают их достаточно часто. И все же они – Следователи.

### Литература

1. Конституция Российской Федерации 1993 года. – М.: Эксмо, 2021.
2. О Следственном комитете Российской Федерации: Федеральный закон от 28.12.2010 № 403-ФЗ (ред. от 30.10.2018). Ст. 15.
3. О системе государственной службы Российской Федерации: Федеральный закон от 27.05.2003 № 58-ФЗ (ред. от 01.01.2017).
4. Об утверждении Положения об Аттестационной комиссии Следственного комитета Российской Федерации: приказ СК РФ от 21.04.2011 № 70.
5. Багмет А.М. Место Следственного комитета Российской Федерации в системе правоохранительных органов Российского государства // Российский следователь. – 2014. – № 9. – С. 45.
6. Бастрыкин А.И. Десятилетний рубеж следственного комитета Российской Федерации: успехи и основные направления следственной деятельности // Вестник Академии Следственного комитета Российской Федерации. – 2018. – № 1 (15). – С. 15–20.
7. Бобров Н.Б. Следственный комитет РФ как самостоятельный и независимый орган // Аллея науки. – 2018. – Т. 4, № 1 (17). – С. 33–36.
8. Герчиков В.И. Особенности развития следственных органов Российской Федерации // Молодой ученый. – 2020. – № 25 (315). – С. 302–309.
9. Граждан В.Д. Государственная гражданская служба: учебник для академического бакалавриата. – 6-е изд., перераб. и доп. – М.: Юрайт, 2019. – 468 с.
10. Гришкова А.А. Государственная гражданская служба. – М.: Дело и Сервис, 2019. – 624 с.
11. Ксенофонтова Е.Г. Следственный комитет как новая ветвь власти // Аллея науки. – 2017. – Т. 2, № 14. – С. 597–605.
12. Михайловская И.Б., Расчет В.А. Следственный комитет Российской Федерации: конституционно-правовые основы организации и деятельности // Российский следователь. – 2014. – № 5. – С. 52–55.

### References

1. Konstituciya Rossijskoj Federacii 1993 goda. – M.: Eksmo, 2021.
2. O Sledstvennom komitete Rossijskoj Federacii: federal'nyj zakon ot 28.12.2010 № 403-FZ: red. ot 30.10.2018. St. 15.
3. O sisteme gosudarstvennoj sluzhby Rossijskoj Federacii: federal'nyj zakon ot 27.05.2003 № 58-FZ: red. ot 01.01.2017.

4. Ob utverzhdenii polozheniya ob attestacionnoj komissii Sledstvennogo komiteta Rossijskoj Federacii: prikaz SK RF ot 21.04.2011 № 70.
5. Bagmet A.M. Mesto sledstvennogo komiteta Rossijskoj Federacii v sisteme pravoohranitel'nyh organov Rossijskogo gosudarstva // Rossijskij sledovatel'. – 2014. – № 9. – S. 45.
6. Bastrykin A.I. Desyatiletnij rubezh sledstvennogo komiteta Rossijskoj Federacii: uspekhi i osnovnye napravleniya sledstvennoj deyatel'nosti // Vestnik Akademii Sledstvennogo komiteta Rossijskoj Federacii. 2018. № 1 (15). S. 15–20
7. Bobrov N.B. Sledstvennyj komitet RF kak samostoyatel'nyj i nezavisimyj organ // Alleya nauki. 2018. T. 4, № 1 (17). S. 33–36.
8. Gerchikov V.I. Osobennosti razvitiya sledstvennyh organov Rossijskoj Federacii. – Tekst: neposredstvennyj // Molodoj uchenyj. – 2020. – № 25 (315). – S. 302–309.
9. Grazhdan V.D. Gosudarstvennaya grazhdanskaya sluzhba: uchebnik dlya akademicheskogo bakalavriata. – 6-e izd., pererab. i dop. – M.: Yurajt, 2019. – 468 s.
10. Grishkovec A.A. Gosudarstvennaya grazhdanskaya sluzhba. M.: Delo i Servis, 2019. 624 s.
11. Ksenofontova E.G. Sledstvennyj komitet kak novaya vetv' vlasti // Alleya nauki. – 2017. – T. 2, № 14. – S. 597–605.
12. Mihajlovskaya I.B., Raschetov V.A. Sledstvennyj komitet Rossijskoj Federacii: konstitucionno-pravovye osnovy organizacii i deyatel'nosti // Rossijskij sledovatel'. – 2014. – № 5. – S. 52–55.

*Поступила в редакцию 29 января 2021 г.*

UDC 342

DOI: 10.21779/2500-1930-2021-36-1-76–80

### **Problems of the Employee Assessment of the Investigative Committee of the Russian Federation**

***M.A. Mirzaev, R.R. Gadzhiev***

*Dagestan State University; Russia, 367000, Makhachkal, M. Gadzhiev st., 43a; Iramazanrgadzhiev@gmail.com*

The article is devoted to the problems of assessing the activities of the Investigative Committee of the Russian Federation employees, determining the most effective systems and evaluation criteria. The theme of the article is relevant as the assessment implementation institute is a complex and multidimensional legal phenomenon. The article analyzes the problems of legal regulation of the activities of the attestation commission. Various methods and mechanisms for assessing activities of the Investigative Committee employees are disclosed.

**Keywords:** *investigative committee, employees of the investigative committee, attestation commission, assessment implementation, assessment.*

*Received 29 January, 2021*