

Кадровые вопросы всегда числились в самых сложных. Формировать коллектив, отвечать за его дееспособность, предугадывать возможные конфликты и принимать новых людей на работу - труд не из легких. Чтобы с успехом выполнять поставленные задачи, нужно не только хорошо знать психологию людей, быть достойным примером для других, но и досконально знать дело, которым занимаются подчиненные. Владимир ЧУГУНОВ, прежде чем возглавить управление кадров ГУВД Москвы, прошел долгий путь от рядового до генерал-майора. И милицейскую службу он знает не понаслышке.

- Владимир Анатольевич, первый вопрос напрашивается сам собой. После ареста так называемых оборотней сотрудники уголовного розыска были выведены за штат. Как это повлияло на работу МУРа? Ощущалась ли растерянность, были ли проблемы с кадровыми перестановками?

- Я предвидел этот вопрос. И сразу же должен вас поправить. Никакой чистки, массовых проверок в связи с выводом сотрудников за штат не происходило. Существовал соответствующий приказ министра внутренних дел. И за штат сотрудники были выведены по плану.

Другое дело, что это совпало с известными событиями. Но все сотрудники правильно оценили ситуацию. Не скрою - люди переживали, обсуждали проблему. Однако выводы сделаны верные, а результаты работы столичной милиции говорят сами за себя: нет ни растерянности, ни снижения уровня профессионализма. Здоровые силы остались, и они продолжают выполнять свою работу. Своим словом и делом они доказывают - МУР есть МУР.

Кстати, о выводе за штат. Сейчас не осталось ни одной структуры ГУВД, которая не была бы вновь переназначена. Что касается оценки тех или иных событий, то как юрист я не могу делать какие-то выводы, не имея соответствующих полномочий. Нужно дождаться принятия решения по уголовному делу.

- Возвращаясь к вопросу борьбы с коррупцией: как сегодня ведется работа в этом направлении?

- Две службы действуют в этом направлении: управление собственной безопасности и инспекция по личному составу. Кстати, число людей, уволенных из органов внутренних дел по компрометирующим обстоятельствам, в сравнении с прошлым годом даже сократилось на 17 процентов. На сегодня количество уволенных из милиции - чуть больше 4 тысяч. А принято в органы внутренних дел на 39 процентов больше, чем в прошлом году.

- Вы работаете с кадрами, перед вами ежедневно проходят представители всех служб. Можно ли дать обобщающий портрет современного сотрудника милиции? Кто он, каков его уровень профессиональной подготовки, чем нынешний сотрудник отличается от предшественников?

- Прежде всего изменился уровень подготовки, знания вопросов, которыми он занимается. Это основное отличие.

Сегодня в милиции работают профессионалы, имеющие соответствующее образование, юридически, психологически и физически подготовленные для нелегкой службы в правоохранительной системе. Расположенные в Москве учебные заведения ежегодно выпускают примерно 800 молодых специалистов различных профилей.

- Предположим, молодой человек захотел служить в милиции. С чего он должен начать?

- Для того чтобы прийти на работу в милицию, надо обратиться в кадровый аппарат по месту жительства. И желательно, чтобы это было осознанное обращение, с пониманием того, что служить надо закону, обществу.

- Многие приходят в милицию таким путем?

- Абсолютное большинство. Однако если скажу, что охотно идут на работу в милицию, то, наверное, лукавлю. Вопрос в том, как наши кадровые службы и руководители любого ранга убеждают молодых людей в важности профессии - защите населения от преступных и иных посягательств. Сказать, что к нам очередь, не могу. К сожалению, сохраняется некомплект в службах и подразделениях главка. В первую очередь это касается патрульно-постовой службы.

Еще одно немаловажное условие: при прохождении медицинской комиссии к соискателям предъявляются очень высокие требования. И я думаю, что это правильно. Если человек посвящает себя службе в милиции, рассчитывать нужно не на один год, а лет на 20 и более. После двух десятков лет службы со-

Владимир ЧУГУНОВ:

ВСЕ НАЧИНАЕТСЯ С АНКЕТЫ

трудник имеет право на заслуженный отдых.

- Некомплект в милиции сокращается или остается на постоянном уровне?

- За последние полтора года он сократился на 2 процента. Возможно, некомплект сокращался бы быстрее. Но жизнь не стоит на месте, и мы вынуждены искать новые формы работы. В связи с этим организуются новые подразделения. Так, почти во всех округах созданы полки патрульно-постовой службы, предназначенные для охраны общественного порядка. За счет создания этих полков некомплект несколько возрос. В этом году с помощью правительства Москвы мы ввели в эти подразделения 2000 единиц. В том числе почти 100 единиц добавили в службу участковых уполномоченных.

А в целом некомплект сокращается. Сократилась по сравнению с прошлым годом и текучесть кадров.

- Как проходит эксперимент по привлечению на службу в рядах московской милиции иногородних и военнослужащих?

- Мэр и правительство Москвы еще в прошлом году приняли соответствующее решение, позволив нам комплектовать личный состав ГУВД иногородними гражданами. Сейчас примерно 10000 таких анкет находятся в подразделениях главка. 2000 мы уже приняли на службу. В основном они проходят подготовку в учебных центрах ГУВД.

Наша задача - за шесть месяцев подготовки в учебных центрах как можно основательнее повысить культуру поведения будущих сотрудников, дать им знания о городе, его особенностях, традициях. Кроме того, обучить людей элементарным юридическим понятиям, снабдить комплексом знаний, которые необходимы для того, чтобы отличить правонарушение от преступления. Нужно научить, как сохранять следы на месте происшествий, куда обратиться, кого вызвать в первую очередь. Сотруднику нужно знать очень многое, чтобы четко и грамотно выполнять возложенные на него функции.

- Как именно определяется профиль, род деятельности сотрудника?

- У нас различные факультеты: милиция общественной безопасности, экспертно-криминалистическая служба, следствие... На первоначальном этапе поступившие получают общие знания. А потом люди определяются. Тем не менее, отбирая на учебу, стараемся выявить у молодых людей их призвание.

Что касается общего приема на работу, то испытательный срок от трех до шести месяцев. За это время определяем, нужен ли такой человек милиции, за-

ле руководящего звена, на учебу. Чем это вызвано?

- Причин несколько. На протяжении последних тринадцати лет милиция потеряла много квалифицированных специалистов. Три волны оттока сотрудников. И это в первую очередь люди, которые прослужили в милиции более десяти лет. Они имели серьезный потенциал знаний, опыта. В этот же период многие ушли на пенсию, хотя были еще относительно молоды - от 40 до 45 лет. И когда

сводки по службе «02». Помимо этого есть телефон доверия, куда может обратиться любой гражданин, который не согласен с действиями наших сотрудников. Ни одна жалоба, ни одно обращение не остаются без внимания. Мы изучаем всю поступающую информацию, обобщаем ее, делаем конкретные выводы. Нередко расстаемся с нерадивыми сотрудниками, если они проявили свой непрофессионализм, совершили неблаговидный поступок.

Так вот, за последнее время число жалоб на действия милиции значительно сократилось. И если еще недавно ко мне за два дня на стол ложилось до 115 жалоб, то сегодня за те же два дня их только 15. Разница есть? И я не думаю, что люди забыли, куда надо обращаться. Кстати, что характерно, люди не боятся и оставляют свои данные, адреса, телефоны. Раньше анонимности было больше.

- Вы бывали в служебных командировках за рубежом и можете сравнить подготовку полиции и милиции. Какие проблемы для кадровиков являются интернациональными, а какие чисто российскими?

- Уважение к закону - это понятие во многих странах культивируется уже многие века. Поэтому различия между нами есть. Но в отборе и приеме на работу требования аналогичны везде начиная с физического состояния гражданина и его образовательного уровня. Конечно, есть вопросы по оплате, социальной защищенности сотрудников. А самое главное - отношение населения к полиции или милиции.

Сегодня в Москве положительно оценивают работу милиции примерно 48 процентов. Это результаты последних опросов. В других государствах положительная оценка выше. Авторитет полицейского или милиционера также влияет на кадровую ситуацию. Конечно, некомплект по сравнению с другими государствами у нас выше.

- Если сравнить уровень культуры милиционера и полицейского США?

- Сразу после своего назначения начальник главка встречался с Юрием Михайловичем Лужковым. И, коротко характеризуя милицию по просьбе мэра Москвы, он с сожалением отметил ее невоспитанность. В этом главная разница между милиционером и полицейским. Нам вообще не хватает уважительного отношения друг к другу. Это касается не только милиции, а, увы, всего нашего общества.

- Кто сегодня занимается воспитанием молодых сотрудников?

- Этим должен заниматься любой руководитель, независимо от ранга. Так прописано в должностной инструкции. Кроме того, у нас сохранились специальные кадровые подразделения. В окружных управлениях есть должность - заместитель начальника управления по кадрам и воспитательной работе. В главке есть управление воспитательной работы. И такие отделения есть везде. Я считаю, что воспитанием, как и учебой, нужно заниматься постоянно, независимо от возраста или достигнутых профессиональных побед.

- Каков средний возраст сотрудника милиции?

- Милиция значительно помолодела. Это и по руководителям видно. Более 50 процентов руководителей округов - люди чуть старше 40 лет, а некоторым и 40 лет... 70 процентов патрульно-постовой службы работают от года до пяти. Двадцать лет человек прослужил в милиции и имеет право уйти на пенсию. Если он не получил каких-то специальных званий. Для подполковника верхняя планка - 45 лет. При желании сотрудника, положительной характеристике, справке о состоянии годности к продолжению службы мы продлеваем контракт.

- Что бы вы хотели пожелать молодым людям, которые собираются связать свою жизнь с работой в милиции?

- Прежде всего хочу сказать следующее: где бы милиционер ни служил, в каком бы подразделении ни числился - его работа нужна людям. Мы защищаем гражданина, его семью, детей, охраняем порядок нормальной жизни. Это не высокие слова. К кому люди обращаются, когда случается беда? К нам, в милицию. Поэтому тот, кто выбрал нашу профессию, должен всегда помнить об ответственности, возложенной на него обществом, об особой, непростой, а временами - тяжелой ноше, которую предстоит нести. Только осознавая это, не страдаясь на сопереживание людскому горю, беде, можно идти к нам работать.

Беседу вел
Николай МОДЕСТОВ



ФОТО ЭДУАРДА ЛАГОВКА

чем он к нам пришел. А позже, когда он идет на первоначальную подготовку в учебный центр, уже проявляются его наклонности, специализация и профиль будущей работы.

- Если говорить о людях, которые приходят, подают заявления, начинают учиться... Как бы вы оценили степень их подготовленности для службы в милиции по сравнению с кандидатами, которые были 10 - 15 лет назад?

- Здесь очень многое зависит от семьи. По отношениям, которые складывались в семье, можно определить очень многое. В том числе и уровень знаний, подготовку, полученную в общеобразовательной школе. Много проблем связано с патриотическим воспитанием. Мы стараемся эти недостатки восполнить. Одна из составляющих работы в этом направлении - организация Музея московской милиции. Он открыт уже второй год. Мы стремимся, чтобы молодые люди знакомились с историей российской милиции, милиции и делали из этого выводы.

- Начальник ГУВД Владимир Пронин направил многих сотрудников, в том чис-

Пронин возглавил столичную милицию, изучил подготовку руководителей подразделений, что привело к выводу, что многим из них необходимо повысить уровень подготовки.

После согласования с министром и Академией управления решено было открыть первый вечерний факультет. Сегодня там учатся девяносто пять человек. Все они включены в резерв на выдвижение.

- Сотрудник милиции постоянно находится среди людей. Что предпринимается для того, чтобы повысить эффективность такого общения?

- Первой задачей милиции остается работа с населением. И здесь главной является служба участковых уполномоченных. Многие сделали, чтобы некомплект участковых был сведен к минимуму. Отмечу также другие службы, которые находятся в непосредственном контакте с населением. Это патрульно-постовая служба и ГАИ-ГИБДД. Много вопросов и жалоб на действия сотрудников милиции, на культуру отношений.

Для Москвы этот вопрос особенно актуален. Утро я начинаю с просмотра