

ТЕОРИЯ И ИСТОРИЯ ГОСУДАРСТВА И ПРАВА

УДК 351.74/.76

КАДРОВАЯ ПОЛИТИКА МВД МАРИЙСКОЙ АССР В 1961–1991 гг.: ПРОБЛЕМЫ ПРЕЕМСТВЕННОСТИ Personnel Policy Of The Mari Militia in the 60th – 90th of the XX Century: Problems of Continuity

В. А. Иванов – заведующий кафедрой теории и истории государства и права Марийского государственного университета, доктор юридических наук, профессор (г. Йошкар-Ола);

И. А. Бояринцева – старший преподаватель Марийского государственного университета (г. Йошкар-Ола)

V. A. Ivanov – Head of the Theory and History of State and Law Department of Mari State University, Doctor of Law Sciences, Professor (Yoshkar-Ola);

I. A. Boyarintseva – Senior Lecturer of Mari State University (Yoshkar-Ola)



Аннотация. В статье представлен анализ состояния и проблем преемственности в кадровой политике МВД Марийской АССР 1961–1991 гг. Рассмотрены основные формы и методы обеспечения преемственности милицмейских кадров, отмечены очевидные успехи и упущения в этой работе.

The article analyses the status and problems of continuity in the personnel policy of the Ministry of Internal Affairs of the Mari ASSR from 1961 to 1991. The authors examine the basic forms and methods of ensuring the continuity of militia personnel and underline the obvious achievements and drawbacks made in this work.

Ключевые слова: Марийская АССР, кадровая политика, преемственность, стабильность кадров, милиция, органы внутренних дел, резерв кадров, ротация, аттестация, милицмейские династии.

The Mari ASSR, personnel policy, continuity, personnel stability, militia, Internal Affairs agencies, personnel reserves, rotation, certification, militia dynasties.

В деятельности органов внутренних дел СССР во все времена ведущее место отводилось кадровой политике – основополагающим установкам в работе с кадрами, определяющим

основные ее принципы и направления, требования к кадрам, их подбору, расстановке и воспитанию, а также осуществлению этой линии на практике. Успех во многом обеспечивали по-

следовательность в утверждении принципа преемственности в кадровой работе, сохранение позитивного опыта и традиций, новизна подходов к проблемам, решаемым в рамках замещавшихся должностей.

С особой остротой эта проблема встала перед органами милиции Марийской АССР в начале 1960-х гг. Причиной тому явились известные установки о грядущем в недалеком будущем торжестве коммунизма, неминуемом искоренении преступности и исторической обреченности в связи с этим органов милиции [10, с. 274]. На серьезные недостатки и упущения в кадровой политике органов МВД указало и постановление Бюро ЦК КПСС по РСФСР от 4 августа 1960 г. Особое беспокойство вызывал низкий уровень подготовки кадров учреждений внутренних дел, что отрицательно сказывалось на всех участках правоохранительной деятельности. Так, по состоянию на 1 августа 1960 г. из 283 сотрудников начальствующего состава органов милиции Марийской АССР 37 % не имели соответствующего образования, в том числе 13 с низшим образованием. Из 255 человек рядового и сержантского состава 45 % не имели семилетнего образования [3, л. 20–21]. Между тем задачи, поставленные перед органами милиции в начале 1960-х гг., требовали дальнейшего улучшения дела расстановки и воспитания кадров, выдвижения на руководящую работу людей высококвалифицированных, принципиальных, обладающих чувством нового, хороших организаторов.

Руководствуясь постановлением Бюро ЦК КПСС по РСФСР, МВД Марийской АССР усилило внимание к вопросам кадровой политики, ее совершенствованию, утверждению в ней принципа преемственности. Оно неоднократно обращалось в обком партии с просьбой направить через партийные, советские и комсомольские органы подготовленных коммунистов и комсомольцев для использования на работе в органах внутренних дел [2, л. 134]. Надо признать, партийные органы с пониманием относились к этим просьбам и всегда проявляли большую заботу об укреплении милиции кадрами.

В условиях реализации принципиально новых задач во главе министерства требовался незапятнанный, честный и принципиальный руководитель. Ему предстояло не только принимать нестандартные решения, но и мобилизовать многочисленный коллектив на вы-

полнение сложнейших задач. Возглавить этот участок в сентябре 1961 г. власть доверила Н. Ф. Попову, назначив его на должность министра. Под руководством нового весьма энергичного и деятельного министра МВД Марийской АССР выдвинуло немало подготовленных работников на руководящие должности. Так, в 1960-е гг. заместителем министра был выдвинут М. Т. Мезенцев (1963), начальниками: ОУР МВД МАССР – Н. И. Анисимов (1964), ОБХСС – В. В. Смоленцев (1969), организационно-инспекторского отдела – Г. А. Захаров (1969), ОВО – Б. И. Грунин (1961), СО – П. И. Вязников (1963), отдела кадров – А. Н. Ивонин (1969), политотдела – Л. И. Курмузаков (1969), ФЭО – В. Е. Яровиков (1966), хозяйственного отдела – В. А. Белоусов (1968), ОГАИ – Г. Г. Стародумов (1961), В. П. Лобанов (1969), тыла – С. Т. Смирнов (1964).

В 1970-е гг. были продолжены усилия по укреплению кадрового потенциала марийской милиции. Так, заместителями министра были выдвинуты В. В. Смоленцев (1979), А. К. Максимов (1975), начальниками: ООП – И. В. Столяров (1978 г.), ОВО – П. К. Мельников (1970), СО – Г. А. Талалаев (1976), политотдела – Н. С. Домрачев (1976), ФЭО – А. Г. Анцупов (1975), секретариата – А. Е. Жуков (1970), И. В. Староверов (1975), ИЦ – С. Е. Яндыбаев (1972).

В указанные годы кадровая политика органов внутренних дел республики в целом обеспечивала сочетание в руководящих органах опытных, испытанных и молодых кадров. Это давало возможность выдвигаемым к руководству новым работникам набираться опыта, с помощью старших товарищей быстрее овладевать необходимыми организаторскими навыками, умением с принципиальных позиций подходить к решению различных вопросов, работать с людьми, строить свои взаимоотношения с ними.

Большой вклад в утверждение преемственности в кадровой политике внес созданный в 1963 г. в Йошкар-Оле учебный пункт МВД МАССР, который проводил значительную работу по подготовке и переподготовке милицеских кадров. У истоков этого пункта стояли В. Ф. Овчинников, И. Т. Кротов, В. С. Леознов, заложившие солидную основу для дальнейшего развития учебного пункта. 13 сентября 1985 г. он был реорганизован в учебный центр МВД МАССР [5].

Однако к концу 1970-х гг. установившаяся в период правления Л. И. Брежнева высокая степень гарантии безопасности и стабильности правящего номенклатурного слоя, поддерживавшего проводимый курс, начинает давать серьезные сбои. Одним из первых признаков наступившего кризиса советской системы управления применительно к милиции становится замкнутость ее элиты, практическая несменяемость и слабая подконтрольность милицейского руководства. Это в полной мере коснулось и марийской милиции. Так, должность министра внутренних дел Марийской АССР Н. Ф. Попов занимал почти 23 года (1961–1984), начальника штаба МВД республики Г. А. Захаров – 11 лет (1969–1980), заместителя министра М. Т. Мезенцев – 16 лет (1963–1979), начальника ОУР Н. И. Анисимов – 17 лет (1964–1981), начальника управления вневедомственной охраны П. К. Мельников – 13 лет (1970–1983), заместителя министра по кадрам А. Н. Ивонин – 13 лет (1969–1982), начальника тыла С. Т. Смирнов – 18 лет (1964–1982) и др. Руководство МВД республики старело. Заместителям министра, начальникам отделов и управлений в большинстве своем было за 55 лет. Министр Н. Ф. Попов вышел в отставку в 62 года, его заместитель М. Т. Мезенцев – в 57 лет, другой его зам. А. Н. Ивонин – в 59, начальник ОУР Н. И. Анисимов – в 57 и т. д.

Одновременно в республике насаждаются отношения личной преданности, семейственности в подборе и расстановке кадров. Слабая сменяемость, «непотопляемость» верхушки республиканской милиции даже в случае серьезных промахов в работе – все это вызывало недовольство и апатию среди личного состава. Подавляющее большинство руководителей МВД МАССР в 1970–1980-х гг. составляли люди, карьера которых началась после сталинских репрессий. В отличие от своих предшественников, которым судьба уготовила честь проходить службу в трагические периоды отечественной истории, новая милицеская элита оказалась более образованной, интеллектуально продвинутой.

В начале 1980-х гг. проблема формирования руководящих кадров вновь приобрела серьезную остроту. Это было связано с чисткой милицеских кадров, достигших масштабов, которые оцениваются исследователями как кадровый развал в стране. По их мнению, «системное уничтожение профессионального ядра служб и подразделений под лозунгом очистки рядов от корруп-

пированных должностных лиц» [7, с. 34] берет начало в 1982 г. с приходом В. В. Федорчука на должность министра внутренних дел СССР. Как следствие, серьезные просчеты в области формирования профессионального ядра милицеских кадров наблюдались и в Марийской АССР. С 1982 по 1986 г. были заменены все начальники РОВД (за исключением Горномарийского и Советского райотделов). Стремительность кадровых замен привела к разрушению кадрового резерва, который помогал поддерживать преемственность, поэтому восстановление и дальнейшее укрепление профессионального ядра милиции стало ключевой задачей. При этом исходили из того, что кадровый состав – это основной, постоянный, профессионально подготовленный контингент сотрудников.

Утверждению преемственности в кадровой политике способствовало постепенное налаживание системы работы с резервом кадров. В его состав зачислялись перспективные сотрудники, которые рассматривались как возможные кандидаты на руководящие должности и целенаправленно готовились для этого. Кадровые службы тщательно изучали политические, деловые, моральные качества сотрудников, проверяли их в процессе оперативно-служебной деятельности, заботились о том, чтобы они учились искусству руководства, работы с людьми. Всего в 1986 г. в резерве МВД республики на выдвижение состояло свыше 200 человек [1, л. 141], в 1990 г. – более 300 [6, л. 121]. Кандидатура каждого из них перед включением в список согласовывалась с партийными и комсомольскими организациями.

Сотрудники, зачисленные в резерв, привлекались к выполнению разного рода ответственных поручений, направлялись в учебные заведения, на курсы повышения квалификации. Так, в 1986 г. 108 сотрудников из его состава были переведены на должности с большим объемом обязанностей, 51 человек из числа младшего начсостава был выдвинут на должности среднего начсостава. В 1987 г. из общего числа лиц, выдвинутых на вышестоящие должности, около 80 % состояли в резерве на выдвижение [4, л. 56], в 1988 г. – 70 % [6, л. 121]. Наличие резерва позволяло постоянно пополнять состав руководящих кадров свежими силами, по мере надобности укреплять различные участки способными, энергичными организаторами, проявившими себя на «живом» деле.

Однако созданию по-настоящему надежно-го, действенного во всех отношениях резерва кадров мешали, по оценкам министерства, недостаточная планомерность и продуманность действий по формированию резерва, формализм отдельных руководителей, слабый учет мнения партийных и комсомольских организаций, недооценка роли постоянно действовавшего совещания по кадровым вопросам, поспешность с выдвижением сотрудников [1, л. 135]. Главным упущением стала даже не малочисленность кадрового резерва, а прежде всего его слабый управленческий потенциал. В списках резерва часто фигурировали лица, которые не были способны возглавить ответственные участки работы. Предстояло формировать резерв на выдвижение более тщательно и обоснованно.

В целях обеспечения преемственности в кадровой политике Министерство внутренних дел заботилось о том, чтобы состав руководящих кадров во всех звеньях представлял собой органический сплав опыта и молодости, обретали необходимую закалку молодые, энергичные, перспективные работники, поэтому они активно выдвигались к руководству. В 1985–1990 гг., к примеру, среди них оказались заместители министра начальники тыла Г. И. Соколов и Н. Г. Охотников (по 40 лет), начальники Советского РОВД Г. С. Дубров и Медведевского РОВД Н. А. Кузьмин (по 34), Моркинского РОВД С. М. Головунин (32), Мари-Турекского РОВД Н. В. Пиржанов (33). Средний возраст начальников ГОВД второй половины 1980-х гг. на момент их выдвижения на должность составил 36,5 лет [8, с. 82]. При этом их возрастной диапазон был незначительным: 7 человек – моложе 33 лет, самым старшим (4 человека) – 45–47 лет. Такая картина свидетельствует об отсутствии дополнительных сложностей при общении между ними. Все они уже имели достаточный жизненный опыт и образование. Рациональным представляется и возрастной диапазон заместителей министра, начальников отделов МВД МАССР: 6 человек – моложе 40 лет, самым старшим (7 человек) – 50–57 лет. Хотя в этом случае возрастные планки, что естественно, были несколько выше, чем у начальников гор-, райорганов внутренних дел.

Особое место в утверждении преемственности в работе милиции занимали милицейские династии. Важно, когда на службу в милицию приходят люди, чьи деды, отцы, матери, братья с достоинством несли и продолжают нести службу. Если раньше дети сотрудников милиции редко продолжали дело родителей, то к концу 1980-х в милиции республики несли службу уже немало милицейских династий, и с каждым годом их становилось все больше. Важно было, чтобы эта добрая, позитивная династическая традиция не превращалась в семейственность, ибо грани между семейственностью и династийностью можно легко проскочить, не заметив их.

Постепенно в республике нарастала интенсивность назначения руководителей МВД из других регионов. Наряду с достоинствами такой порядок подбора кадров управления имел и ряд существенных недостатков. В частности, должно было пройти определенное время, пока работник адаптируется на новом месте: освоится с условиями работы, познакомится с коллективом, его традициями, взаимоотношениями и пр. В течение этого периода рассчитывать на эффективность работы этого руководителя было трудно.

Итак, деятельность органов внутренних дел, равно как и иных органов управления, невозможна без систематического обновления кадров и преемственности руководства. Но чтобы преемственность как важнейший принцип кадровой политики способствовала успеху в работе, новые кадры должны превосходить своих предшественников по уровню образования, профессиональным качествам и творческим способностям. К сожалению, это требование выполнялось далеко не всегда. В этой связи представляются весьма важными такие методы управления личным составом, как ротация кадров, регулярная аттестация, профессиональная переподготовка, отставка, принудительная отставка, введение контрактной системы. Многие из этих форм и методов управления личным составом Министерством внутренних дел по Марий Эл были с различной степенью эффективности реализованы в последующее десятилетие [9, с. 75].

Библиографический список

1. Архив МВД по Республике Марий Эл. – Ф. 12. – Оп. 1. – Д. 462. – Т. 1.
2. Архив МВД по Республике Марий Эл. – Ф. 15. – Оп. 56. – Д. 3. – Т. 1.
3. Архив МВД по Республике Марий Эл. – Ф. 15. – Оп. 73. – Д. 3. – Т. 1.
4. Архив МВД по Республике Марий Эл. – Ф. 15. – Оп. 85. – Д. 1477.

5. Архив МВД по Республике Марий Эл. – Ф. 64. – Инв. № 200 по журн. № 1 ГОФ ИЦ МВД по РМЭ.
6. Государственный архив Республики Марий Эл. – Ф. 1. – Оп. 77. – Д. 852.
7. Железняк, Н. С. О факторах, детерминирующих коррупцию в органах внутренних дел / Н. С. Железняк // Криминол. журн. Байкал. гос. ун-та экономики и права. – 2008. – № 4. – С. 34.
8. Иванов, В. А. МВД по Марий Эл в реализации государственной политики: 1985–2010 гг. : моногр. / Мар. гос. ун-т ; В. А. Иванов. – Йошкар-Ола, 2013. – 611 с.
9. Иванов, В. А. Некоторые вопросы укрепления потенциала марийской милиции в 90-е гг. XX века / В. А. Иванов, И. А. Бояринцева // Вестн. Рос. ун-та кооперации. – 2013. – № 3 (13). – С. 75–83.
10. Органы и войска МВД России: краткий исторический очерк. МВД 200 лет / В. Ф. Некрасов (руководитель), А. В. Борисов, М. Г. Детков [и др.] ; гл. ред. А. Г. Горлова. – М. : Объед. ред. МВД России, 1996. – 274 с.